



UNIVERSIDAD DE
COSTA RICA

EAN

Escuela de
**Administración de
Negocios**

Programa de Curso

DN 0106 GESTIÓN DEL TALENTO Y CONOCIMIENTO HUMANO

La Escuela de Administración de Negocios.

Fundada en 1943, es una de las escuelas con mayor trayectoria en Costa Rica y Centroamérica en la formación de profesionales de alto nivel en las carreras de Dirección de Empresas y Contaduría Pública. Cuenta con un equipo de docentes altamente capacitado, así como un currículum actualizado según las necesidades actuales del mercado. A partir de junio 2016, el SINAES otorgó acreditación de ambas carreras a la Sede Rodrigo Facio.

Misión

Promover la formación humanista y profesional en el área de los negocios, con ética y responsabilidad social, excelencia académica y capacidad de gestión global, mediante la docencia, la investigación y la acción social, para generar los líderes y los cambios que demanda el desarrollo del país.

Visión

Ser líderes universitarios en la formación humanista y el desarrollo profesional en la gestión integral de los negocios, para obtener las transformaciones que la sociedad globalizada necesita para el logro del bien común.

Valores Humanistas

Ética Tolerancia Solidaridad
Perseverancia Alegría

Valores Empresariales

Innovación Liderazgo Excelencia
Trabajo en Equipo Emprendedurismo
Responsabilidad Social

Una larga trayectoria de excelencia...





PROGRAMA DEL CURSO
DN-0106 GESTIÓN DEL TALENTO Y CONOCIMIENTO HUMANO
II CICLO 2022

DATOS DEL CURSO

Carrera:	Dirección de Empresas		
Ciclo:	VI ciclo		
Requisitos:	DN 0202 Principios de Gerencia		
Correquisitos	No hay		
Créditos	3		
Horas:	Teoría 3 horas	Laboratorio: N/A	Práctica: N/A

DOCENTES, MODALIDADES Y HORARIOS DEL CURSO

GR	Docente	Horario	Modalidad ¹	Aula	Horario de Atención ^{3/}
SEDE RODRIGO FACIO					
1	MBA. Marta Molina Lobo	K: 07 a 09:50	Alto Virtual	^{2/}	K: 10 a 11:30
2	Lic. Karol Sánchez Mora	K: 10 a 12:50	Alto Virtual	^{2/}	K: 13 a 14:30
3	MBA. Alina Granados Vega	K: 17 a 19:50	Alto Virtual	^{2/}	K: 15 a 16:30
SEDE GUANACASTE					
1	Lic. Mauricio Pérez Madrigal	L: 17:00 a 19:50	Presencial		J: 17 a 18:30
SEDE PACÍFICO					
1	MBA: Arias Alpízar Luz Mary	J: 09:00 a 11:50	Bimodal	5 C	J: 12 a 13:50
SEDE OCCIDENTE					
1	Msc. Roxiris Fallas Muñoz	K: 14:00-16:50	Bajo virtual	208 RO	M: 14 a 15:30
SEDE CARIBE					
1	Msc. Enos Brown Richards	M: 17:00 a 19:50	Presencial	0022 RL	M: 15 a 16 :30
RECINTO PARAÍSO					
1	MBA. Shirley Gómez Leiva	V: 8:00 a 10:50	Presencial	002RP	V: 11 a 12:30

1/En el anexo 1 se indica la distribución de las sesiones presenciales y virtuales según la modalidad

2/ No hay aula asignada. Se le debe consultar a la persona docente previo a la clase presencial.

3/A solicitud del estudiante, el profesor podrá atender consultas según la hora, el día y por el medio acordado para cada casoparticular, dentro del marco de la normativa de la Universidad de Costa Rica.





I. DESCRIPCIÓN DEL CURSO

El curso está orientado a la población estudiantil de Dirección de Empresas, que cursan el tercer año de su carrera en la Universidad de Costa Rica. Presenta los nuevos desarrollos en la gerencia del talento humano de tal forma que permita a la población estudiantil tener acceso a una serie de conocimientos que abarquen la mayor parte de la teoría y práctica, acorde con los requerimientos que exige el dominio de competencias para una administración proactiva y profesional del talento humano, que respondan al desempeño óptimo de sus funciones profesionales.

Se busca que la persona profesional de Dirección de Empresas sea además de una persona preparada en las áreas técnicas de este curso, alguien emprendedor, con sentido de la ética y la responsabilidad social, que se desempeñe y tome decisiones tomando en cuenta valores como la solidaridad, la tolerancia y la perseverancia, y destrezas tales como la comunicación asertiva y el trabajo en equipo. La población estudiantil debe dirigir su actuar durante el curso acorde con dichos valores y competencias, y aplicarlos en su desarrollo del curso.

II. OBJETIVO GENERAL

Conocer y analizar las bases para la adecuada dirección y gestión del talento de las personas. Conocer cuáles son los procesos, condicionantes y/o factores que inciden en ésta, mediante el contacto con los más recientes conocimientos técnicos sobre el tema, la normativa legal correspondiente y la aplicación práctica de los diferentes tópicos.

El curso busca conseguir los siguientes objetivos específicos:

III. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Integrar la ética y la responsabilidad social en el análisis del contenido programático del curso y profundizar en el diálogo y la reflexión sobre los valores de solidaridad, tolerancia y perseverancia.
2. Desarrollar y aplicar las competencias de comunicación asertiva y trabajo en equipo.
3. Concientizar acerca del rol de la gestión del talento humano en el contexto competitivo empresarial.
4. Analizar en qué consiste una cultura de aprendizaje organizacional orientada al desarrollo del talento y de las personas.





5. Distinguir las diferentes responsabilidades del área de recursos humanos en las corporaciones.
6. Conocer los instrumentos de reclutamiento y selección de personal.
7. Conocer diferentes maneras de desarrollar el talento humano dentro de la organización.
8. Comprender la importancia de la inteligencia emocional en las relaciones humanas dentro de la organización.
9. Comprender el valor intrínseco de las personas dentro de las organizaciones.
10. Conocer distintas maneras de compensar el desempeño de los colaboradores.
11. Reconocer la importancia de construir relaciones personales con los colaboradores y saber administrar el conflicto.
12. Estudiar acerca de la diversidad y su gestión en las organizaciones.

IV. CONTENIDO PROGRAMÁTICO

Tema 1. El contexto de la gestión del talento humano

- Elementos esenciales del capital humano.
- Desafíos del entorno.

Tema 2. El proceso de la gestión del talento humano

- Planeación del capital humano.
- Análisis y diseño de puestos.
- Atracción del talento.
- Identificación y selección del talento.

Tema 3. Desarrollo y evaluación de los Colaboradores.

- Inducción, ubicación y separación.
- Capacitación y desarrollo.
- Talento humano y competencias.
- Planeación de la carrera profesional, plan de vida.
- Evaluación del desempeño.

Tema 4. Gestión del Conocimiento.

- Administración del Conocimiento Corporativo.
- Capital intelectual y organizaciones de aprendizaje.





- Gestión del conocimiento y desarrollo de competencias.

Tema 5. Gestión de la retribución.

- Diferentes sistemas de incentivos.
- La retribución no económica.

Tema 6. Gestión internacional del talento humano.

- Perspectiva de la administración del capital humano en el entorno internacional
- Desafíos y procesos de la gestión internacional del talento humano.

Tema 7. Gestión de la Diversidad

- Qué es la diversidad
- Retos en la gestión de la diversidad de los empleados
- La diversidad en las organizaciones

Tema 8. Gestión de las Relaciones Internas

- Cultura Organizacional y el entorno.
- Relaciones con los colaboradores.
- Administración de conflictos.
- Resultados del conflicto.

Tema 9. Inteligencia Emocional

- Concepto de inteligencia emocional.
- Autoconciencia y autorregulación.
- Habilidades sociales y empatía.

V. ASPECTOS METODOLÓGICOS

- a. El personal docente y la población estudiantil desarrollarán las clases dentro de un ambiente de tolerancia, respeto y comunicación asertiva. El personal docente promoverá el trabajo en equipo, en un plano de igualdad de oportunidades y sin discriminación de ninguna especie de forma tal que se garantice un ambiente de diálogo y libre expresión de las ideas y opiniones.
- b. El curso de desarrollará bajo un proceso de enseñanza aprendizaje bajo el enfoque constructivista donde el personal docente actuará como un facilitador del proceso de aprendizaje de la población estudiantil, en procura de motivar y orientar los procesos de reflexión personal, fomentar el aprendizaje colaborativo y fortalecer el trabajo en equipo en el desarrollo de proyectos de aplicación.





- c. El personal docente contará con diversas estrategias didácticas de carácter sincrónico y asincrónico, para lograr involucrar a la población estudiantil en la construcción del proceso de aprendizaje. Dichas estrategias implican que la población estudiantil se prepare con la lectura y análisis del material indicado en el programa del curso y con material adicional asignado por el personal docente y que investigue por su propia cuenta (videos, notas técnicas, lecturas, entre otros), que le permitan participar activamente y enriquecer la lección.
- d. Se incentivará tanto el trabajo individual como colaborativo, donde se desarrolle el análisis crítico y las habilidades de comunicación verbal, escrita. Además, se busca que en los grupos exista diversidad de género y que en la medida de lo posible sean multidisciplinarios. Se busca desarrollar habilidades investigativas, de análisis, de comunicación asertiva entre estudiantes, negociación y búsqueda de fuentes confiables y recientes.
- e. Como parte de las estrategias didácticas a utilizar en el curso, se hará uso del análisis de casos como metodología participativa que conduce al desarrollo de una capacidad de análisis y síntesis, promoviendo habilidades desde la perspectiva gerencial y mostrando todas las dimensiones necesarias para que los estudiantes puedan analizar la situación a fondo y sugerir cursos alternativos de acción. Se realizarán foros como parte de los espacios dedicados a tratar un tema de interés, a la luz de argumentos, puntos de vista y ejemplos, donde cada estudiante se refiere con sus propias palabras al tema en discusión.
- f. El curso se impartirá bajo la modalidad indicada al inicio de este programa. Independientemente de la modalidad, se utilizará como entorno oficial del curso la plataforma institucional “Mediación Virtual” para poner a disposición de los estudiantes los materiales (lecturas, videos, entre otros), realizar foros virtuales, recibir tareas, trabajos individuales y grupales y realizar comunicados formales del curso. De manera complementaria puede utilizarse alguna otra plataforma virtual para facilitar la interacción del profesor y los estudiantes durante el horario de lecciones y de atención de consultas. Dichas plataformas no sustituyen total ni parcialmente el uso de la plataforma institucional.
- g. Es posible realizar la grabación de las clases virtuales sincrónicas en formatos de audio y video, en cuyo caso el personal docente lo indicará en cada sesión, con la finalidad de que los estudiantes decidan si desean o no ingresar a la sesión con su audio y video.
- h. Como parte de las lecturas de apoyo a los temas que se desarrollan en cada clase, se utilizarán lecturas en idioma inglés. El objetivo principal de utilizar material en inglés es la comprensión de lectura. Debido a que en los grupos hay estudiantes con diferente nivel lingüístico, los reportes, presentaciones o discusiones para revisar la comprensión del material leído se realizan en idioma español.





Objetivos de los aspectos metodológicos

- a. Fomentar el aprendizaje colaborativo.
- b. Comprender y aplicar los conceptos teóricos clave.
- c. Fortalecer las competencias de trabajo en equipo y comunicación.
- d. Fomentar el desarrollo del pensamiento crítico y la generación de “insights” empresariales y organizacionales como insumo para la toma de decisiones.

Objetivos de las competencias éticas

- e. Fomentar el respeto entre los compañeros, en la relación población docente-población estudiantil y demás miembros de la comunidad universitaria.
- f. Fortalecer la responsabilidad en el cumplimiento de tareas y compromisos.
- g. Alentar procesos de toma de decisiones que contribuyan al consumo responsable y el desarrollo sostenible

A través de los siguientes componentes de la evaluación, en lo que resulte pertinente en cada uno de los temas, se integrarán aspectos sobre ética, responsabilidad social y emprendimiento. También se tomará en consideración la aplicación de los valores y competencias referidos en la descripción del curso.





VI SISTEMA DE EVALUACIÓN

RUBRO	PORCENTAJE	TEMAS
5. Trabajo individual	15%	1 al 9
6. Trabajo colaborativo	15%	1 al 9
7. Actividad de Cátedra	5%	7
8. Ejercicio de aplicación de la gestión del talento humano en una PYME.	30%	1 al 9
9. Estudio de casos (2)	20%	4 y 7
10. Comprobación analítica de conocimientos.	15%	1 al 9
TOTAL	100%	

NOTAS ACLARATORIAS DE LA EVALUACIÓN:

- ✓ No se repetirán evaluaciones, a excepción de los casos justificados conforme lo establecido por la normativa universitaria según el Art. 24 del Reglamento de Régimen Académico Estudiantil.
- ✓ La persona estudiante que obtenga una nota final del curso igual o superior a 6.0 pero inferior a 7.0, tiene derecho a efectuar un examen de ampliación en la fecha establecida en el cronograma, en el cual se evaluará todo el contenido visto en el curso.

1. TRABAJO INDIVIDUAL 15%.

El personal docente aplicará diversas estrategias didácticas de carácter sincrónico, asincrónico y presencial, para lograr involucrar a la población estudiantil en la construcción del proceso de aprendizaje. Dichas estrategias implican que la población estudiantil se prepare con la lectura y análisis de diversos materiales (videos, notas técnicas, lecturas, entre otros). La preparación deberá ser con base en el material indicado en el programa





del curso, material adicional asignado por la persona docente y material investigado por cuenta propia, que le permita a la persona estudiante participar activamente en la construcción de su aprendizaje.

Dentro de este rubro se tomará en consideración todo el trabajo individual por parte de la población estudiantil a lo largo del curso, tanto las indicadas en el cronograma como las adicionales solicitadas por la persona docente.

Se espera que la población estudiantil trabaje de manera activa, lo cual quiere decir que contribuya con la construcción de su propio conocimiento y el enriquecimiento del curso mediante la elaboración de preguntas pertinentes, el compartir diversos puntos de vista, ejemplos de aplicación u opiniones debidamente fundamentados con la teoría objeto de estudio y relacionados con la temática en discusión. Se realizarán actividades sincrónicas y asincrónicas de diversa naturaleza, como por ejemplo foros, charlas y otras asignaciones, por lo que las contribuciones de la población estudiantil pueden ser verbales o por escrito según el tipo de actividades solicitadas.

Como parte de dichas actividades las personas estudiantes deberán trabajar en la elaboración de su currículum vitae el cual tendrá un valor del 2%.

El trabajo individual se evaluará de acuerdo con desempeño e involucramiento de la población estudiantil observado a lo largo del curso, de acuerdo con la rúbrica indicada en el anexo 2 de este programa.

2. TRABAJO COLABORATIVO 15%.

Se estimulará la reflexión, la creatividad y el trabajo colaborativo en equipos de trabajo de máximo 6 integrantes, mediante diversas estrategias que se podrán implementar tanto de manera presencial, sincrónica o asincrónica, por ejemplo: preguntas de análisis, discusión de lecturas y videos, identificación de conceptos claves, “storytelling”, realización de mapas conceptuales, entre otros. En este rubro se tomará en consideración las actividades grupales indicadas en el cronograma así como cualquier otra asignada por la persona docente.

Al final de cada trabajo colaborativo, el equipo debe entregar un documento en la plataforma Mediación Virtual, con el contenido y extensión solicitado por el personal docente, así como también la evaluación de la participación de cada integrante del equipo.

La participación de cada integrante se realiza de forma consensuada por todos los miembros, según los criterios indicados en el anexo 3 de este programa. El grupo presenta una única evaluación para cada uno.



3. ACTIVIDAD DE CÁTEDRA 5%.

En la fecha indicada en el cronograma del curso se realizará un conversatorio con personas expertas de una empresa, para que compartan de manera vivencial los diferentes temas de la gestión del talento humano. Además de la participación activa del estudiante en el conversatorio por medio de sus preguntas y aportes, deberá presentar un reporte de los aprendizajes obtenidos de la actividad. La población estudiantil que por razones de fuerza mayor no pueda no pueda asistir debe justificar de forma escrita el motivo de la ausencia según el artículo 24 del Reglamento de Régimen Académico y Estudiantil. La actividad será grabada para que quienes hayan justificado conforme lo indicado anteriormente elaboren el reporte sobre la actividad.

4. EJERCICIOS DE APLICACIÓN DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 30%.

En grupos de máximo 6 integrantes los cuales se mantendrán para la elaboración del ejercicio durante todo el curso, la población estudiantil aplicará los principales conceptos del curso a una empresa que califique como una PYME según la ley aplicable en Costa Rica. El ejercicio de aplicación también puede realizarse en una empresa sin fines de lucro que tenga al menos 10 colaboradores y al menos un año de operar.

Bajo la orientación del personal docente de manera asincrónica, cada equipo entregará en la plataforma de Mediación Virtual un documento para cada uno de los 8 ejercicios. Para cada una de las entregas, se debe adjuntar la rúbrica de evaluación del trabajo colaborativo de cada participante según el anexo 3.

En el siguiente cuadro se establece el tema, el porcentaje y el contenido mínimo requerido para cada una de los 8 ejercicios de aplicación:



**EJERCICIOS DE APLICACIÓN
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Ejercicio	Tema	Contenido mínimo	Porcentaje de la nota
1	Identificación de la PYME	<p>1.1. Nombre de la empresa</p> <p>1.2. Misión*</p> <p>1.3. Visión*</p> <p>1.4. Actividad a la que se dedica</p> <p>*En caso de que la empresa no tenga definida por escrito su Misión o Visión, el grupo debe elaborar una propuesta.</p>	2%
2	Planeación del talento humano	<p>2.1. Analice y describa la forma en que se gestiona el talento humano en la empresa.</p> <p>2.2. Contraste la forma en que se gestiona el talento humano en la empresa con lo que indica la teoría Sobre Planeación del Talento Humano.</p>	4%
3.	Análisis de puestos	<p>3.1. Seleccione y analice 1 de los puestos de la empresa.</p> <p>3.2. Diseñe el puesto analizado, con base en lo que indica la teoría sobre Análisis y Diseño de Puestos</p>	4%





4	Atracción de talento humano	<p>4.1. Investigue y describa si la empresa cuenta con una estrategia para la atracción del talento.</p> <p>4.2. Para el puesto diseñado, proponga una estrategia para la atracción del talento con base en lo que indica la teoría.</p>	4%
5	Identificación del talento	<p>5.1. Investigue y describa si la empresa cuenta con un proceso de identificación del talento.</p> <p>5.2. Para el puesto diseñado, elabore una estrategia para la identificación del talento con base en lo que indica la teoría.</p>	4%
6	Inducción y capacitación	<p>6.1. Investigue y describa si la empresa cuenta con una estrategia para la inducción y capacitación del talento humano.</p> <p>6.2. Para el puesto diseñado, proponga una estrategia para la inducción y capacitación del talento humano con base en lo que indica la teoría.</p>	4%
7	Sistema de incentivos	<p>7.1. Investigue y describa si la empresa cuenta con un sistema de incentivos.</p> <p>7.2. Para el puesto diseñado, proponga un sistema de incentivos que tenga relación directa con la evaluación del desempeño.</p>	4%





8	Conclusiones, recomendaciones y bibliografía	<p>8.1. Documente las conclusiones obtenidas de los ejercicios realizados.</p> <p>8.2. Documente las recomendaciones aplicables a la empresa para mejorar la gestión del talento humano con base en la teoría estudiada en el curso.</p> <p>8.3. Elabore la bibliografía, la cual debe contener al menos una fuente bibliográfica de consulta adicional al libro de texto del curso.</p>	4%
---	--	--	----

5. ESTUDIOS DE CASO 20%.

Se realizarán 2 casos con un valor de 10% cada uno, en grupos de máximo 6 integrantes, los cuales se mantendrán para los dos estudios de caso grupales.

Para cada uno de los siguientes casos se debe entregar un documento en la plataforma Mediación Virtual y discutir la resolución en la semana indicada en el cronograma:

- a) Análisis y resolución del caso General Electric.
- b) Análisis y resolución del caso Circo del Sol.

En la evaluación del caso se tomará en consideración que la población estudiantil evidencie análisis y capacidad de síntesis, así como la aplicación de los contenidos teóricos estudiados desde la perspectiva gerencial.

6. COMPROBACION ANALÍTICA DE CONOCIMIENTOS 15%

Se realizará una prueba individual sobre el nivel de comprensión analítica de los contenidos de todo el programa, con una duración máxima de 60 minutos, en la fecha establecida en el cronograma.



VII. CRONOGRAMA

N.º SESIÓN	SEMANA	Tema 1. El Contexto de la Gestión del Talento Humano.
1	15 al 20 de agosto	<p>LECTURAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Cap. 1. Elementos esenciales del capital humano. (Werther, Davis y Guzmán, 2019) ✓ Cap. 2. Desafíos del entorno. (Werther, Davis y Guzmán, 2019) ✓ Tech Trends (Deloitte 2019). ✓ Workforce Trends (Deloitte2018). ✓ Estudio sobre tendencias globales de talento (Mercer 2018) ✓ Estratégica de los Recursos Humanos: Una Síntesis teórica (Ordiz y Avella 2002). ✓ “<i>Workforce of the future, the competing forces shaping 2030</i>” (Pwc, 2018) <p>ACTIVIDADES:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Presentación y discusión del programa del curso. ✓ Presentación y discusión de la temática de la semana: elementos esenciales del capital humano y desafíos del entorno. ✓ Organización inicial para el ejercicio de aplicación de la gestión del talento humano en una PYME (integración del equipo de trabajo). ✓ Trabajo colaborativo #1 (asincrónico): Análisis y discusión grupal de las lecturas asignadas.
		Tema 2. El proceso de la Gestión del Talento Humano.
2	22 al 27 de agosto	<p>LECTURA:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Cap. 3. Planeación del capital humano. (Werther, Davis y Guzmán, 2019) <p>ACTIVIDADES:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Presentación y discusión de la temática de la semana: planeación de capital humano. ✓ Trabajo colaborativo #2. (sincrónico): investigue y





		<p>exponga: ¿qué es planeación del capital humano?</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Entrega y análisis del ejercicio de aplicación 1: Identificación de la PYME
3	29 de agosto al 2 de setiembre	<p>LECTURA:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Cap. 4. Análisis y diseño de puestos, perfil del puesto, identificación de competencias. (Werther, Davis y Guzmán, 2019). <p>ACTIVIDADES:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Presentación y discusión de la temática de la semana: análisis y diseño de puestos. ✓ Trabajo colaborativo #3 (asincrónico): ¿Cómo se realiza el análisis de un puesto? Desarrolle un ejemplo. ✓ Entrega y análisis del ejercicio de aplicación 2: Planeación del talento humano.
4	5 al 10 de setiembre	<p>LECTURA:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Cap. 5. Atracción del talento. (Werther, Davis y Guzmán, 2019) <p>ACTIVIDADES:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Presentación y discusión de la temática de la semana: atracción del talento. ✓ Trabajo colaborativo #4 (sincrónico): Investigue: ¿cómo reclutar, comunicarse e interactuar con los potenciales candidatos por medio de redes sociales (LinkedIn o Twitter)? ✓ Entrega y análisis del ejercicio de aplicación 3: Análisis de puestos.
5	12 al 17 de setiembre	<p>LECTURAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Cap 6. Identificación del talento. (Werther, Davis y Guzmán, 2019) ✓ Conducting In-Depth Interviews (Boyce y Neale, 2006) ✓ Accomplishment stories. (Hecht, 2016). <p>ACTIVIDADES:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Presentación y discusión de la temática de la semana: identificación del talento y selección de personal y la entrevista de selección. ✓ Trabajo individual (asincrónico): Elabore su currículum.





		Tema 3. Desarrollo y Evaluación de los Colaboradores.
6	19 al 24 de setiembre	<p>LECTURAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Cap. 7. Inducción, ubicación y separación. (Werther, Davis y Guzmán, 2019) <p>ACTIVIDADES:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Presentación y discusión de la temática de la semana: inducción, ubicación y separación. ✓ Entrega y análisis del ejercicio de aplicación 4: Atracción de talento humano
7	26 de setiembre al 1 de octubre	<p>LECTURAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Cap. 8. Capacitación y desarrollo. (Werther, Davis y Guzmán, 2019) ✓ Cap. 1. Talento Humano y Competencias. Alles, M. A. ✓ El Desafío de Retener Generaciones. ✓ Las mejores estrategias de retención (LinkedIn) <p>ACTIVIDADES:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Presentación y discusión de la temática de la semana: capacitación y desarrollo del talento humano y de sus competencias. ✓ Entrega y análisis del ejercicio de aplicación 5. Identificación del talento.
8	3 al 8 de octubre	<p>LECTURAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Cap. 9. Planeación de la carrera profesional, plan de vida. (Werther, Davis y Guzmán, 2019) ✓ Cap. 10. Evaluación del desempeño. (Werther, Davis y Guzmán, 2019) ✓ Gestión del Rendimiento (Gabarro y Ahill, 2002) ✓ Getting 360-Degree Feedback Right (Peiperl, 2001). <p>ACTIVIDADES:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Presentación y discusión de la temática de la semana: planeación de la carrera profesional, plan de vida y evaluación del desempeño. ✓ Entrega y discusión del estudio de caso 1: “Circo del Sol”





Tema 4. Gestión del Conocimiento		
9	10 al 15 de octubre	<p>LECTURAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Cap. 16. Conocimiento corporativo gegey organizaciones de aprendizaje. (Chiavenato, 2015) ✓ ¿Es la suya una organización de aprendizaje? (Garvin, Edmondson y Gino 2015) <p>ACTIVIDADES:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Presentación y discusión de la temática de la semana: administración del conocimiento corporativo, capital intelectual y organizaciones de aprendizaje. ✓ Entrega y análisis del ejercicio de aplicación 6: Inducción y capacitación
10	17 al 22 de octubre	<p>LECTURAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Capítulo 7. La gestión del conocimiento y el desarrollo de competencias. (Alles, 2005) <p>ACTIVIDADES:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Presentación y discusión de la temática de la semana: gestión del conocimiento y desarrollo de competencias. ✓ Entrega y discusión del estudio de caso 2: “General Electric”
Tema 5. Gestión de la Retribución.		
11	24 al 29 de octubre	<p>LECTURAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Cap. 12. Sistemas de Compensación. (Werther, Davis y Guzmán, 2019) <p>✓ ACTIVIDADES:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Presentación y discusión de la temática de la semana: diferentes sistemas de incentivos y la retribución no económica. ✓ Trabajo colaborativo #5. Investigue sobre salario emocional y gamificación.





		Tema 6. Gestión Internacional del Capital Humano
12	31 de octubre al 5 de noviembre	<p>LECTURAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Cap. 17. Gestión Internacional de capital humano. (Werther, Davis y Guzmán, 2019) <p>ACTIVIDADES:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Presentación y discusión de la temática de la semana: gestión internacional del capital humano ✓ Trabajo colaborativo #6: Caso Expatriado. Asincrónico.
		Tema 7. Gestión de la Diversidad.
13	7 al 12 de noviembre	<p>LECTURAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Capítulo 5. Administración de la diversidad en un ambiente multicultural. (Jones y George, 2019) ✓ Estrategias organizativas en la atención a la diversidad. (Gairín, 1998) ✓ WomenMatter. Gender diversity, a corporate performance drive. (McKinsey & Company, 20017). <p>ACTIVIDADES:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Presentación y discusión de la temática de la semana: La diversidad en las organizaciones y retos en la gestión de la diversidad de los empleados. ✓ Actividad de Cátedra: participar en el conversatorio y elaborar un informe individual sobre los aprendizajes de la actividad.
		Tema 8. Gestión de las Relaciones Internas.
14	14 al 19 de noviembre	<p>LECTURAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Cap. 14. Desafíos de la cultura organizacional. (Werther, Davis y Guzmán, 2019) ✓ Cap. 13. Relaciones con los colaboradores. (Chiavenato, 2015). <p>ACTIVIDADES:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Presentación y discusión de la temática de la semana: cultura organizacional, relaciones con los colaboradores y la administración del conflicto. ✓ Trabajo colaborativo #7: Investigue sobre el conflicto.





		Tema 9. Inteligencia Emocional.
15	21 al 26 de noviembre	<p style="text-align: center;">LECTURAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Primera parte: Más allá de la pericia (pág. 17 - 31) y segunda parte: Autodominio (pág. 71 -137). Goleman, D. <p style="text-align: center;">ACTIVIDADES:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Presentación y discusión de la temática de la semana: concepto de inteligencia emocional (autoconciencia y auto regulación, habilidades sociales y empatía). ✓ Trabajo individual (asincrónico): foro sobre inteligencia emocional (rúbrica de evaluación en anexo 4) ✓ Entrega y análisis del ejercicio de aplicación 7: Sistema de incentivos
16	28 de noviembre al 3 de diciembre	<p style="text-align: center;">ACTIVIDADES:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Examen ✓ Entrega y análisis del ejercicio de aplicación 8: Conclusiones, recomendaciones y bibliografía.
17	5 al 10 de diciembre	<p>Examen de reposición Entrega y revisión de promedios</p>

VIII. BIBLIOGRAFÍA

- Alles, M. A. (2005). Desarrollo del talento humano basado en competencias. Ediciones Granica, Argentina.
- Chiavenato, I. (2015), Administración de recursos humanos. 10ª edición, McGraw Hill, México.
- Chiavenato, I. (2014). Comportamiento Organizacional. 3ª edición, McGraw Hill, México.
- David A. Garvin, Amy C. Edmondson y Francesca Gino. ¿Es la suya una organización de aprendizaje? Harvard Business Review.
- Deloitte (2018) Workforce Trends.
- Gareth R. Jones y Jennifer M. (2019). Administración Contemporánea. 10ª edición, McGraw-Hill, México.
- Gabarro, J.; Ahill, L. Gestión de Rendimiento. Harvard Business School.





- Gairín, J. Estrategias organizativas en la atención a la diversidad.
- George; Werther; William, Davis; Keith (2019). Administración de Capital Humano. 8ª edición McGraw-Hill, México
- Goleman, D. (2008). Inteligencia emocional en la empresa. 2ª edición. Grupo Zeta.
- Hecht ,L.(2016). Accomplishment stories.
- Mercer (2018). Estudio sobre tendencias globales de talento.
- McKinsey & Company. Women Matter. Gender diversity, a corporate performance driver
- Neale, P.; Boyce, C. (2006). Conducting In-Depth Interviews.
- Peiperl, M. (2001). Getting 360-Degree Feedback Right. Harvard Business Review
- PWC. Workforce of the future, the competing forces shaping 2030.
- Ordiz, M.; Avella, L. Gestión (2002). Estratégica de los Recursos Humanos: Una Síntesis teórica. Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa.

IX. INFORMACIÓN DE CONTACTO DEL PERSONAL DOCENTE

SEDE RODRIGO FACIO	CORREO
MBA. Marta Molina Lobo	marta.molina@ucr.ac.cr
LIC. Karol Sánchez Mora	karol.sanchezmora@ucr.ac.cr
MBA. Alina Granados Vega	alina.granados@ucr.ac.cr
SEDE GUANACASTE	
Lic. Mauricio Pérez Madrigal	m.pm7@hotmail.com
SEDE PACÍFICO	
MBA. Arias Alpízar Luz Mary	Luz.arias@ucr.ac.cr
RECINTO PARAISO	
MBA. Shirley Gómez Leiva	shirley.gomez@ucr.ac.cr
SEDE CARIBE	
MSc. Enos Brown	enos.brown@ucr.ac.cr
SEDE OCCIDENTE	
Msc. Roxiris Fallas Muñoz	roxiris.fallas@ucr.ac.cr





**ANEXO 1
DISTRIBUCIÓN DE LAS SESIONES
SEGÚN MODALIDAD DEL CURSO ^{1/}**

Semana	Sede Rodrigo Facio	Sede Pacífico	Sede Occidente	Sedes: Guanacaste, Caribe y Paraíso
Del 15 al 20 de agosto	Virtual	Virtual	Presencial	Presencial (Feriado Sede Guanacaste) ^{2/}
Del 22 al 27 de agosto	Presencial	Virtual	Presencial	Presencial
Del 29 de agosto al 02 de setiembre	Virtual	Virtual	Virtual	Presencial
Del 5 al 10 de setiembre	Virtual	Virtual	Presencial	Presencial
Del 12 al 17 de setiembre	Presencial	Presencial	Presencial	Presencial
Del 19 al 24 de setiembre	Virtual	Virtual	Presencial	Presencial (Feriado Sede Guanacaste) ^{2/}
Del 26 de setiembre al 01 de octubre	Virtual	Virtual	Virtual	Presencial
Del 3 al 8 de octubre	Virtual	Virtual	Presencial	Presencial
Del 10 al 15 de octubre	Presencial	Presencial	Presencial	Presencial
Del 17 al 22 de octubre	Virtual	Virtual	Presencial	Presencial
Del 24 al 29 de octubre	Virtual	Virtual	Presencial	Presencial
Del 31 de octubre al 5 de noviembre	Virtual	Virtual	Virtual	Presencial





Del 7 al 12 de noviembre	Virtual	Presencial	Virtual	Presencial
Del 14 al 19 de noviembre	Virtual	Virtual	Presencial	Presencial
Del 21 al 26 de noviembre	Virtual	Virtual	Virtual	Presencial
Del 28 de noviembre al 3 de diciembre	Presencial	Presencial	Presencial	Presencial
Del 5 al 10 de diciembre	Virtual	Virtual	Presencial	Presencial (Feriado Sede Guanacaste) ^{2/}

^{1/} En la Resolución VD-11502-2020 se establece el porcentaje de virtualidad y presencialidad según la modalidad se establece.

^{2/} Se trabajará de forma asincrónica mediante el entorno en Mediación Virtual, para cumplir los objetivos de aprendizaje de la semana.





ANEXO 2
RÚBRICA DE EVALUACIÓN
TRABAJO INDIVIDUAL

Rúbrica de Evaluación de Participación Individual				
Criterio	En menos del 25% de las discusiones y actividades	Del 25% al 50% discusiones y actividades	Del 51% al 75% de las discusiones y actividades	Del 76% al 100% las discusiones y actividades
Participa de forma activa evidenciando preparación mediante sus preguntas, comentarios, opiniones y puntos de vista, debidamente fundamentados y de manera asertiva, así como involucrándose en las actividades individuales del curso.	De 0 a 2 puntos	De 2,5 a 5 puntos	De 5,5 puntos a 7,5 puntos	De 8 a 10 puntos





**ANEXO 3
RÚBRICA DE EVALUACIÓN
TRABAJO COLABORATIVO**

Rúbrica de Evaluación Trabajo Colaborativo			
Nombre de la persona estudiante _____ 1/			
Criterios a evaluar	2 puntos Acorde con lo solicitado	1 punto Parcialmente acorde con lo solicitado	0 puntos No cumple con lo solicitado
1- Muestra dominio de la temática correspondiente al trabajo.			
2- Cumple con las tareas asignadas por el grupo.			
3- Presenta iniciativa al dar aportes valiosos para el desarrollo de la asignación.			
4- Trabaja en equipo, no se limita únicamente a sus responsabilidades individuales.			
5- Mantiene interés y compromiso durante la el desarrollo de la asignación.			
Total			

1/ El equipo de trabajo debe realizar la evaluación de la participación para cada persona integrante del equipo.



ANEXO 4
RÚBRICA DE EVALUACIÓN FOROS

Rúbrica de Evaluación Foro			
Criterios a evaluar	2,5 puntos Acorde con lo solicitado	1,25 punto Parcialmente acorde con lo solicitado	0 puntos No cumple con lo solicitado
1- Realiza la intervención principal solicitada de Manera oportuna (en el tiempo solicitado), argumentada y con reflexión crítica.			
2- Realiza la intervención adicional solicitada de manera oportuna (en el tiempo solicitado), argumentada y con reflexión crítica.			
3- Evita ser redundante, más bien es conciso y utiliza un lenguaje preciso, claro, oportuno y respetuoso, acorde con el contexto del foro.			
4- Hace un uso correcto de la gramática y la ortografía			