



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
III CICLO 2023**

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

Grupo	Docente	Horario	Modalidad ^{1/}	Aula	Horario de Atención ^{2/}
SEDE RODRIGO FACIO					
901	Karol Sánchez Mora	K y J 19:00 - 21:50	Bajo virtual	111 CE	J 17:00 - 18:30

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

2/ A solicitud del estudiante, la profesora podrá atender consultas según la hora, el día y por el medio acordado para cada caso particular, 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.





III. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

El curso busca conseguir los siguientes 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 de la Diversidad.

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

Tema 5. Gestión del Conocimiento.

- Administración del Conocimiento Corporativo.
- Capital intelectual y organizaciones de aprendizaje
- Gestión del conocimiento y desarrollo de competencias





Tema 6. Gestión de la retribución.

- Diferentes sistemas de incentivos
- La retribución no económica

Tema 7. Gestión de las Relaciones Internas.

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

Tema 8. Gestión internacional del talento humano.

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

Tema 9. Inteligencia Emocional.

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

V. ASPECTOS METODOLÓGICOS

- 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.
- El curso se 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.
- 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.
- Se incentivará tanto la participación individual como colaborativa, donde se desarrolle el análisis crítico y las habilidades de comunicación verbal y escrita. Además, se busca que en los equipos de trabajo 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. Los estudiantes deberán contar en la medida de lo posible con un entorno físico que, les permita atender los requerimientos de participación durante las clases virtuales.
- 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. También 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 (no es obligatorio) 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

- a. Fomentar el respeto entre los compañeros, en la relación población docente-población estudiantil y demás miembros de la comunidad universitaria.
- b. Fortalecer la responsabilidad en el cumplimiento de tareas y compromisos.
- c. 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
1. Trabajo individual	20%	1 al 9
2. Trabajo colaborativo	15%	1 al 9
3. Ejercicio de aplicación de la gestión del talento humano en una PYME	30%	1 al 6
4. Estudio de casos (2)	20%	5 y 7
5. Comprobación analítica de conocimientos	15%	1 al 7
NOTA	100%	

NOTAS ACLARATORIAS DE LA EVALUACIÓN:

- No se repetirán evaluaciones, a excepción de los casos justificados conforme lo establecido en la normativa universitaria según el artículo 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: 20%

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 el 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. EJERCICIO DE APLICACIÓN DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO: 30%

En grupos de máximo 5 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 organización 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 ejercicios. Para cada una de las entregas se debe adjuntar la rúbrica de evaluación del trabajo colaborativo de cada participante según el anexo 3.

4. 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 #1 - General Electric
- b. Análisis y resolución del caso #2 - 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.

5. COMPROBACIÓN ANALÍTICA DE CONOCIMIENTOS: 15%

Se realizará una prueba sobre el nivel de comprensión analítica de los contenidos de todo el programa, con una duración máxima de 60 minutos. Dicha prueba (o su reposición en caso de que aplique), se realizará de manera presencial en la fecha establecida en el cronograma.





VII. CRONOGRAMA

Nº SESIÓN	SEMANA	TEMA / LECTURAS / ACTIVIDADES
Tema 1. El contexto de la gestión del talento Humano		
1	Del 01 al 06 de enero, 2024	<p style="text-align: center;">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 (Deloitte, 2018) • Estudio sobre tendencias globales de talento (Mercer, 2018) • Gestión estratégica de los recursos humanos: una síntesis teórica (Ordiz y Avella, 2002) • Workforce of the future, the competing forces shaping 2030 (pwc, 2018) <p style="text-align: center;">ACTIVIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presentación y discusión del programa del curso • Organización inicial para el ejercicio de aplicación de la gestión del talento humano en la PYME (Integración de los equipos de trabajo) • Presentación y discusión de la temática de la semana: Elementos esenciales del capital humano y desafíos del entorno.
Tema 2. El proceso de la gestión del talento humano		
2	Del 01 al 06 de enero, 2024	<p style="text-align: center;">LECTURA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cap. 3. Planeación del capital humano. (Werther, Davis y Guzmán, 2019) <p style="text-align: center;">ACTIVIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presentación y discusión de la temática de la semana: Planeación del talento humano. • TRABAJO INDIVIDUAL 1: Foro de análisis de lecturas
3	Del 08 al 13 de enero, 2024	<p style="text-align: center;">LECTURA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cap. 4. Análisis y diseño de puestos, perfil de puesto, identificación de competencias. (Werther, Davis y Guzmán, 2019) <p style="text-align: center;">ACTIVIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presentación y discusión de la temática de la semana: Análisis y diseño de puestos. • EJERCICIO DE APLICACIÓN 1: Propuesta del plan de gestión del talento humano para la PYME.
4	Del 08 al 13 de enero, 2024	<p style="text-align: center;">LECTURA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cap. 5. Atracción de talento. (Werther, Davis y Guzmán, 2019) <p style="text-align: center;">ACTIVIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presentación y discusión de los temas de la semana: Atracción de talento.





		<ul style="list-style-type: none"> • TRABAJO COLABORATIVO 1: Investigar acerca del uso y los aportes de las redes sociales en los procesos de atracción e identificación del talento • TRABAJO INDIVIDUAL 2: Elaborar el curriculum.
5	Del 15 al 20 de enero, 2024	<p style="text-align: center;">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 style="text-align: center;">ACTIVIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presentación y discusión de los temas de la semana: Identificación del talento y selección de personal y la entrevista de selección • EJERCICIO DE APLICACIÓN 2: Propuesta de análisis de los puestos para la PYME.
Tema 3. Desarrollo y Evaluación de los Colaboradores		
6	Del 15 al 20 de enero, 2024	<p style="text-align: center;">LECTURA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cap. 7. Inducción, ubicación y separación. Werther, Davis y Keith <p style="text-align: center;">ACTIVIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presentación y discusión de los temas de la semana: Inducción, ubicación y separación de personal. • TRABAJO COLABORATIVO 2: Juego de roles sobre entrevistas de selección.
7	Del 22 al 27 de enero, 2024	<p style="text-align: center;">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, 2005) • El desafío de retener generaciones. • Las mejores estrategias de retención (LinkedIn) <p style="text-align: center;">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. • EJERCICIO DE APLICACIÓN 3: Propuesta para atracción e identificación del talento humano en la PYME. • TRABAJO COLABORATIVO 3: Investigue sobre la gamificación, como estrategia de gestión del talento humano.
8	Del 22 al 27 de enero, 2024	<p style="text-align: center;">LECTURA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cap. 9. Planeación de la carrera profesional. (Werther, Davis y Guzmán, 2019) <p style="text-align: center;">ACTIVIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presentación y discusión de los temas de la semana: Planeación de la carrera profesional y plan de vida • TRABAJO INDIVIDUAL 3: Plan de vida.





9	Del 29 de enero al 03 de febrero, 2024	<p style="text-align: center;">LECTURAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 style="text-align: center;">ACTIVIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presentación y discusión de la temática de la semana: Evaluación del desempeño. • EJERCICIO DE APLICACIÓN 4: Propuesta del plan de inducción y del plan de capacitación para la PYME.
Tema 4. Gestión de la Diversidad		
10	Del 29 de enero al 03 de febrero, 2024	<p style="text-align: center;">LECTURAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cap. 5. Administración de la diversidad en un ambiente multicultural. (Jones y George, 2019) • Estrategias organizativas en la atención a la diversidad (Gairín, 1998) • Women Matter. Gender diversity, a corporate performance drive. (McKinsey&Company, 2007) <p style="text-align: center;">ACTIVIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presentación y discusión de los temas de la semana: La diversidad en las organizaciones y retos en la gestión de la diversidad de los empleados. • TRABAJO COLABORATIVO 4: Elabore una propuesta de actividades empresariales para ser considerada una empresa diversa. • TRABAJO INDIVIDUAL 4: Foro sobre gestión de la diversidad.
Tema 5. Gestión del Conocimiento		
11	Del 05 al 10 de febrero, 2024	<p style="text-align: center;">LECTURAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cap. 16. Conocimiento Corporativo y organizaciones de aprendizaje. (Chiavenato, 2015) • Cap. 16. Administración del conocimiento corporativo, capital intelectual y organizaciones de aprendizaje. • Cap. 7. La gestión del conocimiento y el desarrollo de competencias. (Alles, 2005) • ¿Es la suya una organización de aprendizaje? (Garvin, Edmondson y Gino, 2008) <p style="text-align: center;">ACTIVIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presentación y discusión de los temas de la semana: administración del Conocimiento Corporativo, capital intelectual y organizaciones de aprendizaje. Gestión del conocimiento y desarrollo de competencias • ESTUDIO DE CASO 1: General Electric
Tema 6. Gestión de la Retribución		
12	Del 05 al 10 de febrero, 2024	<p style="text-align: center;">LECTURA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cap. 12. Sistemas de compensaciones (Werther, Davis y Guzmán, 2019) <p style="text-align: center;">ACTIVIDADES</p>





		<ul style="list-style-type: none"> • Presentación y discusión de los temas de la semana: Diferentes sistemas de incentivos y la retribución no económica. • TRABAJO COLABORATIVO 5: Investigue sobre el salario emocional, según las tareas que se quieren incentivar en las organizaciones. • TRABAJO INDIVIDUAL 5: Entrevista sobre remuneraciones.
Tema 7. Gestión de las Relaciones Internas		
13	Del 12 al 17 de febrero, 2024	<p style="text-align: center;">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 style="text-align: center;">ACTIVIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presentación y discusión de los temas de la semana: Cultura Organizacional, relaciones con los colaboradores y la administración del conflicto. • ESTUDIO DE CASO 2: Circo del Sol • EJERCICIO DE APLICACIÓN 5: Propuesta del sistema de incentivos que se relacione con la estrategia de evaluación de desempeño de los colaboradores de la PYME.
Tema 8. Gestión Internacional del Capital Humano		
14	Del 12 al 17 de febrero, 2024	<p style="text-align: center;">LECTURAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cap. 17. Gestión internacional del capital humano. (Werther, Davis y Guzmán, 2019) <p style="text-align: center;">ACTIVIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presentación y discusión de los temas de la semana: Gestión internacional del capital humano. • TRABAJO COLABORATIVO 6: Caso del Expatriado.
15	Del 19 al 24 de febrero, 2024	<p style="text-align: center;">ACTIVIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> • COMPROBACIÓN ANALÍTICA DE CONOCIMIENTOS
Tema 9. Inteligencia Emocional		
16	Del 19 al 24 de febrero, 2024	<p style="text-align: center;">LECTURAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Primera parte: Más allá de la pericia [pág. 17 – 31] (Goleman, 2008) • Segunda parte: Autodominio [pág. 71 -137]. (Goleman, 2008) <p style="text-align: center;">ACTIVIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presentación y discusión de los temas de la semana: concepto de inteligencia emocional (autoconciencia y auto regulación, habilidades sociales y empatía) • TRABAJO INDIVIDUAL 6: Foro sobre inteligencia emocional en las organizaciones. • EJERCICIO DE APLICACIÓN 6: Conclusiones y recomendaciones. Exposición.





17	Del 26 de febrero al 02 de marzo, 2024	Reposición de prueba analítica de conocimientos Entrega y revisión de promedios
18	Del 26 de febrero al 02 de marzo, 2024	Examen de ampliación

VIII. BIBLIOGRAFÍA

- Alles, M. (2005). Desarrollo del talento humano basado en competencias. Ediciones Granica, Argentina.
- Boyce, C. y Neale, P. (2006). Conducting In-Depth Interviews.
- Chiavenato, I. (2014) Comportamiento Organizacional. 3ª edición. McGraw Hill, México.
- Chiavenato, I. (2015), Administración de recursos humanos. 10ª edición, McGraw Hill, México.
- Gabarro, J y Ahill, L. Gestión de Rendimiento. Harvard Business Review.
- Gairín, J. Estrategias organizativas en la atención de la diversidad.
- Garvin, D., Edmondson, A. y Gino, F. (2008) ¿Es la suya una organización de aprendizaje? Harvard Business Review.
- Goleman, D. (2008). Inteligencia emocional en la empresa. 2ª edición. Grupo Zeta.
- Hecht, L. (2016) Accomplishment stories.
- Jones, G. y George, J. (2019). Administración Contemporánea. 10ª edición, McGraw-Hill, México.
- McKinsey & Company (2007) Women Matter. Gender diversity, a corporate performance driver
- Mercer (2018). Estudio sobre tendencias globales de talento.
- Ordiz, M. y Avella, L. (2002) Gestión Estratégica de los Recursos Humanos: una síntesis teórica. Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa.
- Peiperl, M. (2001). Getting 360-Degree Feedback Right. Harvard Business Review.
- pwc (2018) Workforce of the future, the competing forces shaping 2030.
- Werther, G., Davis, K. y Guzmán, P. (2019), Administración del Capital Humano. 8ª edición, Mc Graw Hill, México.

IX. INFORMACIÓN DE CONTACTO DEL PERSONAL DOCENTE

SEDE RODRIGO FACIO	CORREO INSTITUCIONAL
Karol Sánchez Mora	karol.sanchezmora@ucr.ac.cr





X. ANEXOS

Anexo 1
Distribución de las sesiones presenciales y virtuales

Nº SESIÓN	SEMANA	DÍA DE CLASE	MODALIDAD
1	Del 01 al 06 de enero, 2024	Martes 02 de enero, 2024	Virtual
2	Del 01 al 06 de enero, 2024	Jueves 04 de enero, 2024	Presencial
3	Del 08 al 13 de enero, 2024	Martes 09 de enero, 2024	Presencial
4	Del 08 al 13 de enero, 2024	Jueves 11 de enero, 2024	Presencial
5	Del 15 al 20 de enero, 2024	Martes 16 de enero, 2024	Virtual
6	Del 15 al 20 de enero, 2024	Jueves 18 de enero, 2024	Virtual
7	Del 22 al 27 de enero, 2024	Martes 23 de enero, 2024	Presencial
8	Del 22 al 27 de enero, 2024	Jueves 25 de enero, 2024	Presencial
9	Del 29 de enero al 03 de febrero, 2024	Martes 30 de enero, 2024	Presencial
10	Del 29 de enero al 03 de febrero, 2024	Jueves 01 de febrero, 2024	Presencial
11	Del 05 al 10 de febrero, 2024	Martes 06 de febrero, 2024	Virtual
12	Del 05 al 10 de febrero, 2024	Jueves 08 de febrero, 2024	Presencial
13	Del 12 al 17 de febrero, 2024	Martes 13 de febrero, 2024	Presencial
14	Del 12 al 17 de febrero, 2024	Jueves 15 de febrero, 2024	Presencial
15	Del 19 al 24 de febrero, 2024	Martes 20 de febrero, 2024	Presencial
16	Del 19 al 24 de febrero, 2024	Jueves 22 de febrero, 2024	Presencial
17	Del 26 de febrero al 02 de marzo, 2024	Martes 27 de febrero, 2024	Presencial
18	Del 26 de febrero al 02 de marzo, 2024	Jueves 29 de febrero, 2024	Presencial





Anexo 2
Rúbrica Participación Individual

Rúbrica de Evaluación Participación Individual (Sincrónica y asincrónica)			
Criterios a evaluar	2,5 puntos Acorde con lo solicitado	1,25 puntos Parcialmente acorde con lo solicitado	0 puntos No cumple con lo solicitado
1. Participa en las actividades individuales sincrónicas y asincrónicas.			
2. Evidencia preparación con el esquema de lecturas y demás materiales del curso, mediante preguntas pertinentes relacionadas con el tema objeto de la discusión, comentarios y opiniones técnicamente fundamentados por la teoría del objeto de estudio del curso.			
3. Realiza contribuciones que enriquecen el curso como por ejemplo aporte de material adicional, aportes verbales sobre puntos de vista de otros autores a los indicados en la bibliografía del curso, casos y ejemplos concretos de aplicación de la materia, entre otros.			
4. Sus intervenciones demuestran interés y respeto por el punto de vista de sus pares y del profesor(a).			
Total			





Anexo 3
Rúbrica Participación Grupal

Rúbrica de Evaluación Participación Grupal (Sincrónica y asincrónica)			
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			





Anexo 4
Rúbrica Foros

Rúbrica de Evaluación Foro			
Criterios a evaluar	2,5 puntos Acorde con lo solicitado	1,25 puntos 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 (réplica a un compañero) 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			
Total			

