



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 2024

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 ^{2/}
SEDE RODRIGO FACIO					
1	MBA. Marta Molina Lobo	K: 07:00 a 09:50	Bimodal	111 CE	K: 10:00 a 11:30
2	Lic. Karol Sánchez Mora	K: 10:00 a 12:50	Bimodal	111 CE	K: 14:00 a 15:30
3	MBA. Alina Granados Vega	K: 16:00 a 18:50	Bimodal	118 CE	K: 14:30 a 16:00
4	MBA. Alina Granados Vega	K: 19:00 a 21:50	Bimodal	130CE	L: 3:00 a 4:30
SEDE GUANACASTE					
1	Lic. Mauricio Pérez Madrigal	V: 17:00 a 19:50	Presencial	-	S: 8:00 a 9:30
SEDE PACÍFICO					
1	Mag. David Tenorio Rojas	J: 09:00 a 11:50	Presencial	-	J: 13:00 a 14:30
1	Msc. Jeannette Morales Zumbado	K 14:00-16:50	Bajo Virtual	102	L: 15:00 a 16:30
SEDE CARIBE					
1	Msc. Enos Brown Richards	K: 18:00 a 20:50	Presencial	-	M: 17:00 a 18:30
RECINTO PARAÍSO					
1	MBA. Shirley Gómez Leiva	V: 8:00 a 10:50	Presencial	18	V: 11:00 a 12:00 V: 13:00 a 14:00

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

2/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 humano, identificando los procesos, condicionantes y factores que influyen en esta, a través del estudio y aplicación de los conocimientos técnicos más recientes, y la aplicación práctica de diversos tópicos relacionados.

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 8. 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 4. 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 5. Gestión de la Diversidad.

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

Tema 6. Gestión del Conocimiento.

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

Tema 7. Gestión de la retribución.

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

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. 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.
- 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 (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	15%	1 al 9
2. Trabajo colaborativo	15%	1 al 9
3. Actividad de Cátedra	5%	7
4. Ejercicio de aplicación de la gestión del talento humano en una PYME.	30%	1 al 9
5. Entrevista por competencias	15%	2
6. Comprobación analítica de conocimientos.	20%	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.
- ✓ Es necesario referenciar los trabajos según APA, de lo contrario el trabajo pierde un 50% de la nota obtenida.

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.

No se permite la reposición de las actividades, excepto en los casos de fuerza mayor debidamente justificados y respaldados según la normativa universitaria.

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.

No se permite la reposición de las actividades, excepto en los casos de fuerza mayor debidamente justificados y respaldados según la normativa universitaria.





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 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 asistir, debe justificar de forma escrita 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 normativa 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 y con el apoyo de una **Guía para la Realización de los Ejercicios de Aplicación de la Gestión del Talento Humano**, cada grupo desarrollará en su empresa PYME u organización sin fines de lucro, diversos temas fundamentales sobre la gestión del talento humano según se indica en el **anexo # 4** de este programa. El trabajo consta de 8 ejercicios, para cada uno de los cuales se debe entregar un documento en la plataforma Mediación Virtual y se realiza una presentación al final de las conclusiones y recomendaciones, en las fechas indicadas en el apartado de Cronograma de este programa. Cada equipo es responsable de evaluar y asignar una nota de participación a cada uno de los miembros con base en la Rúbrica de Evaluación de la Participación para los Ejercicios de Aplicación del de la Gestión del talento Humano incluida en el **anexo # 4**. La nota que el profesor o profesora asigne a cada ejercicio se aplicará de manera proporcional a la nota de participación asignada por el grupo a cada miembro.





5. ENTREVISTA POR COMPETENCIAS 15%.

De manera presencial y en parejas, cada uno de los y las estudiantes deberá realizar una entrevista por competencias y a su vez ser entrevistado, siguiendo la **Guía de Entrevista por Competencias** proporcionada por la Cátedra.

Se debe entregar un documento en la plataforma Mediación Virtual, en la semana indicada en el cronograma.

En la evaluación de la entrevista 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 20%

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 fuerza mayor debidamente justificados por la normativa), se aplicará de manera presencial en la fecha establecida en el cronograma.





VII. CRONOGRAMA

N.º SESIÓN	SEMANA	Tema 1. El Contexto de la Gestión del Talento Humano.
1	12 al 17 de agosto	<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) <p style="text-align: center;">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: análisis, exposición y discusión grupal de las lecturas. <ul style="list-style-type: none"> ○ Artificial Intelligence and Machine Learning in Human Resource Management- Prospect and Future Trends. ○ Trends-Report-GTM 2024
		Tema 2. El proceso de la Gestión del Talento Humano.
2	19 al 24 de agosto	<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 de capital humano. ✓ Entrega y exposición del ejercicio de aplicación 1: Identificación de la PYME ✓ Trabajo colaborativo asincrónico #2: análisis de la lectura “Planificación del capital humano y formas de reclutamiento”





3	26 al 31 de agosto	<p style="text-align: center;">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 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. ✓ Entrega del ejercicio de aplicación 2: Planificación del talento humano. ✓ Trabajo colaborativo asincrónico #3. Análisis y exposición de lectura “Determinantes de la innovación en procesos. Un análisis desde las capacidades de aprendizaje y adaptación”.
4	2 al 7 de setiembre	<p style="text-align: center;">LECTURA</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Cap. 5. Atracción del talento. (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: atracción del talento. ✓ Entrega y exposición del ejercicio de aplicación 3: Análisis de puestos. ✓ Actividad individual: A partir de la lectura Improve Your Résumé by Turning Bullet Points into Stories, y su propia investigación elabore su currículum vitae.
5	9 al 14 de setiembre	<p style="text-align: center;">LECTURAS</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Cap. 6. Identificación del talento. (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: identificación del talento y selección de personal y la entrevista de selección. ✓ Entrevista por competencias: Realice una entrevista de selección por competencias a una compañera o compañero.
Tema 3. Desarrollo y Evaluación de los Colaboradores.		
6	16 al 21 de setiembre	<p style="text-align: center;">LECTURAS</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Cap. 7. Inducción, ubicación y separación. (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: inducción, ubicación y separación. ✓ Entrega, exposición del ejercicio de aplicación 4: Atracción de talento humano.
7	23 al 28 de setiembre	<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, M. A. <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. ✓ Entrega y exposición del ejercicio de aplicación 5. Selección del talento. ✓ Trabajo colaborativo asincrónico #4: análisis y exposición de las lecturas: <ul style="list-style-type: none"> ○ El Desafío de Retener Generaciones. ○ Las mejores estrategias de retención (LinkedIn) ○ ¿Cómo se contrata por medio de LinkedIn?
8	30 de setiembre al 5 de octubre	<p style="text-align: center;">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) <p style="text-align: center;">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. ✓ Trabajo colaborativo asincrónico #5: análisis y exposición de las lecturas: ✓ Gestión del Rendimiento (Gabarro y Ahill, 2002) ✓ Getting 360-Degree Feedback Right (Peiperl, 2001).
Tema 4. Gestión Internacional del Capital Humano.		
9	7 al 12 de octubre	<p style="text-align: center;">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 <p>ACTIVIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ ACTIVIDAD DE CÁTEDRA ✓ Entrega del reporte de la actividad de cátedra. ✓ Entrega del ejercicio de aplicación 6: Inducción y capacitación.
Tema 5. Gestión de la Diversidad.		
10	14 al 19 de octubre	<p>LECTURAS</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Capítulo 5. Administración de la diversidad en un ambiente multicultural. (Jones y George, 2019) <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. ✓ Trabajo colaborativo #6: Investigue, esponga y ejemplifique cómo se gestiona la diversidad en la actualidad. Brinde un caso práctico.
Tema 6. Gestión del Conocimiento.		
11	21 al 26 de octubre	<p>LECTURAS</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Cap. 16. Conocimiento corporativo y organizaciones de aprendizaje. (Chiavenato, 2015) ✓ ¿Es la suya una organización de aprendizaje? (Garvin, Edmondson y Gino 2015) ✓ Cap. 16. Administración del conocimiento corporativo, capital intelectual y organizaciones de aprendizaje. ✓ 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: administración del conocimiento corporativo, capital intelectual y organizaciones de aprendizaje. Gestión del conocimiento y desarrollo de competencias. ✓ Trabajo individual: Responda y esponga con 1 ejemplo a las preguntas planteadas sobre gestión del





		conocimiento.
		Tema 7. Gestión de la Retribución.
12	28 de octubre al 2 de noviembre	<p style="text-align: center;">LECTURAS</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Cap. 12. Sistemas de Compensación. (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: diferentes sistemas de incentivos y la retribución no económica. ✓ Trabajo individual. Investigue sobre salario emocional y gamificación. Brinde 1 ejemplo de cada uno.
		Tema 8. Gestión de las Relaciones Internas.
13	4 al 9 de noviembre	<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 la temática de la semana: cultura organizacional, relaciones con los colaboradores y la administración del conflicto. ✓ Trabajo colaborativo #7: Responda y exponga las preguntas sobre cultura organizacional, según la empresa elegida por su grupo de trabajo.
14	11 al 16 de noviembre	<ul style="list-style-type: none"> ✓ COMPROBACIÓN ANALÍTICA DE CONOCIMIENTOS (PRESENCIAL)
		Tema 9. Inteligencia Emocional.
15	18 al 23 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). ✓ Entrega del ejercicio de aplicación 7: Sistema de incentivos. ✓ Trabajo individual: foro asincrónico sobre inteligencia emocional
16	25 al 30 de noviembre	<p style="text-align: center;">ACTIVIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Entrega del ejercicio de aplicación 8: conclusiones, recomendaciones y bibliografía. ✓ Exposición de conclusiones y recomendaciones del Ejercicio de Aplicación.
17	2 al 6 de diciembre	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Examen de Ampliación

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	mauricio.perezmadrigal@ucr.ac.cr
SEDE PACÍFICO	
Mag. David Tenorio	david.tenorio@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. Jeannette Morales Zumbado	_jeanntte.morales@ucr.ac.cr





**ANEXO 1
DISTRIBUCIÓN DE LAS SESIONES
SEGÚN MODALIDAD DEL CURSO**

Sesión	Semana	Sede Rodrigo Facio Grupo 1, 2 y 3	Sede Pacífico	Sede Occidente	Sede Guanacaste	Sedes: Caribe y Paraíso
1	12 al 17 agosto	Presencial	Presencial	Presencial	Presencial	Presencial
2	19 al 24 agosto	Presencial	Presencial	Presencial	Presencial	Presencial
3	26 al 31 de agosto	Virtual	Presencial	Virtual	Presencial	Presencial
4	2 al 7 de setiembre	Virtual	Presencial	Presencial	Presencial	Presencial
5	9 al 14 de setiembre	Presencial	Presencial	Presencial	Presencial	Presencial
6	16 al 21 de setiembre	Presencial	Presencial	Presencial	Presencial	Presencial
7	23 al 28 de setiembre	Virtual	Presencial	Virtual	Presencial	Presencial
8	30 de setiembre al 5 de octubre	Virtual	Presencial	Presencial	Presencial	Presencial
9	7 al 12 de octubre	Virtual	Presencial	Presencial	Presencial	Presencial
10	14 al 19 de octubre	Presencial	Presencial	Presencial	Presencial	Presencial
11	21 al 26 de octubre	Virtual	Presencial	Virtual	Presencial	Presencial
12	28 de octubre al 2 de noviembre	Presencial	Presencial	Presencial	Presencial	Presencial
13	4 al 9 de noviembre	Presencial	Presencial	Presencial	Presencial	Presencial





14	11 al 16 de noviembre	Presencial	Presencial	Presencial	Presencial	Presencial
15	18 al 23 de noviembre	Virtual	Presencial	Presencial	Presencial	Presencial
16	25 al 30 de noviembre	Virtual	Presencial	Virtual	Presencial	Presencial
17	2 al 6 de diciembre	Presencial	Presencial	Presencial	Presencial	Presencial

Nota: El porcentaje de sesiones virtuales y presenciales se distribuyó según lo establecido en la Resolución VD-11502-2020.





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 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			



ANEXO 4
EJERCICIOS DE APLICACIÓN DE LA GESTIÓN
DEL TALENTO HUMANO

Tema y Porcentaje de la nota	Contenido Mínimo
<p>Ejercicio 1. Identificación de la organización y generalidades de la gestión del talento.</p> <p>2%</p>	<p>1.1. Nombre de la organización.</p> <p>1.2. Misión* (si no existe elabore una propuesta y válidela con la organización).</p> <p>1.3. Visión* (si no existe elabore una propuesta y válidela con la organización).</p> <p>1.4. Actividad a la que se dedica</p> <p>1.5. Organigrama</p> <p>1.6 Investigue y describa quienes son los responsables directos y qué tipo de herramientas se utilizan para llevar a cabo las actividades para la gestión del talento en la organización. Utilice como base las preguntas orientadoras indicadas en la siguiente columna. Puede adicionar más preguntas para realizar su investigación.</p> <p>1.7. Incluya como anexo la evaluación de la participación de cada una de las personas integrantes del equipo con base en la Rúbrica de Evaluación de la Participación.</p>



<p>Ejercicio 2. Planificación del talento humano.</p> <p>3%</p>	<p>2.1. Investigue y describa la forma en que se realiza la planificación del talento humano en la organización. Utilice como base las preguntas orientadoras indicadas en la siguiente columna. Puede adicionar más preguntas para realizar su investigación.</p> <p>2.2. Analice si lo que se aplica en la organización está acorde con lo que describe la teoría.</p> <p>2.3. Incluya como anexo la evaluación de la participación de cada una de las personas integrantes del equipo con base en la Rúbrica de Evaluación de la Participación.</p>
<p>Ejercicio 3. Análisis y Diseño de puestos.</p> <p>4%</p>	<p>3.1. Investigue y describa la manera en que se analizan y diseñan los puestos en la organización. Utilice como base las preguntas orientadoras indicadas en la siguiente columna. Puede adicionar más preguntas para realizar su investigación.</p> <p>3.2. Analice si lo que se aplica en la organización está acorde con lo que describe la teoría.</p> <p>3.3. Identifique un puesto básico para la empresa e investigue todo acerca de ese puesto: su posición en la estructura organizativa, las tareas y responsabilidades, los requerimientos (conocimientos, habilidades y cualquier otro requerimiento para desempeñar el puesto), etc.</p> <p>3.3. Si la empresa cuenta con una descripción del puesto seleccionado, analice si dicha descripción cumple con lo que indica la teoría sobre análisis y diseño de puestos. Si no cuenta con la descripción elabore una con base en lo investigado sobre el puesto y lo que indica la teoría.</p> <p>3.4 Incluya como anexo la evaluación de la participación de cada una de las</p>



	personas integrantes del equipo con base en la Rúbrica de Evaluación de la Participación.
Ejercicio 4. Atracción de talento humano. 4%	<p>4.1. Investigue y describa las acciones que sigue la organización para la atracción del talento. Utilice como base las preguntas orientadoras indicadas en la siguiente columna. Puede adicionar más preguntas para realizar su investigación.</p> <p>4.2. Analice si lo que se aplica en la organización está acorde con lo que describe la teoría.</p> <p>4.3. Para el puesto seleccionado, proponga una estrategia para la atracción del talento, acorde a lo que indica la teoría.</p> <p>4.4. Incluya como anexo la evaluación de la participación de cada una de las personas integrantes del equipo con base en la Rúbrica de Evaluación de la Participación.</p>
Ejercicio 5. Selección del talento. 4%	<p>5.1. Investigue y describa de qué manera se selecciona el talento para ocupar los diferentes cargos de la organización. Utilice como base las preguntas orientadoras indicadas en la siguiente columna. Puede adicionar más preguntas para realizar su investigación.</p> <p>5.2. Analice si lo que se aplica en la organización está acorde con lo que describe la teoría.</p> <p>5.2. Para el puesto seleccionado, elabore una estrategia para la selección.</p> <p>5.3. Incluya como anexo la evaluación de la participación de cada una de las personas integrantes del equipo con base en la Rúbrica de Evaluación de la Participación.</p>



<p>Ejercicio 6. Inducción y capacitación</p> <p>4%</p>	<p>6.1. Investigue y describa las acciones que sigue la organización para la inducción y capacitación del talento humano. Utilice como base las preguntas orientadoras indicadas en la siguiente columna. Puede adicionar más preguntas pertinentes para realizar su investigación.</p> <p>6.2. Analice si lo que se aplica en la organización está acorde con lo que describe la teoría.</p> <p>6.2. Para el puesto diseñado, proponga una estrategia para la inducción y capacitación del talento humano con base en las preguntas correspondientes a capacitación.</p> <p>6.4. Incluya como anexo la evaluación de la participación de cada una de las personas integrantes del equipo con base en la Rúbrica de Evaluación de la Participación.</p>
<p>Ejercicio 7. Sistema de incentivos.</p> <p>3%</p>	<p>7.1. Investigue y describa si la empresa cuenta con un sistema de incentivos. Utilice como base las preguntas orientadoras indicadas en la siguiente columna. Puede adicionar más preguntas pertinentes para realizar su investigación.</p> <p>7.2. Analice si lo que se aplica en la organización está acorde con lo que describe la teoría.</p> <p>7.3. Para el puesto diseñado, proponga un sistema de incentivos que tenga relación directa con el desempeño.</p> <p>7.4. Incluya como anexo la participación de cada una de las personas integrantes del equipo con base en la Rúbrica de Evaluación de la Participación.</p>



<p>Ejercicio 8. Conclusiones, recomendaciones y bibliografía.</p> <p>3%</p>	<p>8.1. Documente las conclusiones obtenidas con base en todos los ejercicios anteriormente realizados.</p> <p>8.2. Documente las recomendaciones aplicables a la organización, identificadas con base en todos los ejercicios anteriormente realizados y el análisis de 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> <p>8.4. Incluya como anexo la evaluación de la participación de cada una de las personas integrantes del equipo con base en la Rúbrica de Evaluación de la Participación.</p>
<p>Presentación Final.</p> <p>3%</p>	<p>Presentación final</p> <p>Deberán participar todos los y las miembros del equipo. La evaluación es individual de acuerdo con el desempeño observado de cada estudiante.</p>

1/ Las preguntas orientadoras son un insumo para orientar a los y las estudiantes de los aspectos mínimos sobre los cuáles deben investigar en la organización. Los y las estudiantes deben presentar un **documento formal debidamente redactado y estructurado, para cada uno de los ejercicios realizados en los que demuestren su capacidad investigativa y analítica.** No debe presentarse la información tipo cuestionarios, es decir a manera de preguntas y respuestas.



RÚBRICA DE EVALUACIÓN DE LA PARTICIPACIÓN EJERCICIOS DE APLICACIÓN DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
Nombre _____ 1/			
Criterios para evaluar	2 puntos Acorde con lo solicitado	1 punto Parcialmente acorde con lo solicitado	0 puntos No cumple con lo solicitado
1- Mostró dominio de la temática correspondiente al trabajo.			
2- Cumplió con las tareas asignadas por el grupo.			
3- Demostró iniciativa al dar aportes para el desarrollo de la asignación.			
4- Trabajó en equipo, no se limitó únicamente a sus responsabilidades individuales.			
5- Mantuvo interés y compromiso durante el desarrollo de la asignación.			
Total			

^{1/} El grupo es responsable de discutir y asignar de manera objetiva la nota de participación para cada integrante. **La nota que el profesor o profesora asigne a cada ejercicio se aplicará de manera proporcional a la nota de participación asignada por el grupo a cada uno de los integrantes.**