



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 2024**

| <b>DATOS DEL CURSO</b> |                                |                  |               |
|------------------------|--------------------------------|------------------|---------------|
| <b>Carrera:</b>        | Dirección de Empresas          |                  |               |
| <b>Ciclo:</b>          | VI ciclo                       |                  |               |
| <b>Requisitos:</b>     | DN 0202 Principios de Gerencia |                  |               |
| <b>Correquisitos</b>   | No hay                         |                  |               |
| <b>Créditos</b>        | 3                              |                  |               |
| <b>Horas:</b>          | Teoría: 3 horas                | Laboratorio: N/A | Práctica: N/A |

**DOCENTES, MODALIDADES Y HORARIOS DEL CURSO**

| Grupo                     | Docente            | Horario             | Modalidad <sup>1/</sup> | Aula   | Horario de Atención <sup>2/</sup> |
|---------------------------|--------------------|---------------------|-------------------------|--------|-----------------------------------|
| <b>SEDE RODRIGO FACIO</b> |                    |                     |                         |        |                                   |
| 901                       | Karol Sánchez Mora | K y J 18:00 - 20:50 | Bimodal                 | 111 CE | J 16:00 - 17:30                   |

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 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.





### 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 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

- 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 9 |
| 4. Entrevista por competencias  | 15%         | 2      |
| 5. Comprobación analítica de conocimientos                              | 20%         | 1 al 8 |
| <b>NOTA</b>   | <b>100%</b> |        |

### 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.

**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. 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 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 # 3** de este programa.

El trabajo consta de 6 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.

## 4. 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 persona docente. 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.

## 5. COMPROBACIÓN 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 que aplique), se realizará de manera presencial en la fecha establecida en el cronograma.





**VII. CRONOGRAMA**

| Nº SESIÓN   | SEMANA                      | TEMA / LECTURAS / ACTIVIDADES   |
|---|-----------------------------|---|
| <b>Tema 1. El contexto de la gestión del talento Humano</b> |                             |   |
| 1   | Del 06 al 12 de enero, 2025 | <p style="text-align: center;"><b>LECTURAS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cap. 1. Elementos esenciales del capital humano. (Werther, Davis y Guzmán, 2019)</li> <li>• Cap. 2. Desafíos del entorno. (Werther, Davis y Guzmán, 2019)</li> <li>• Artificial Intelligence and Machine Learning in Human Resource Management- Prospect and Future Trends.</li> <li>• Trends-Report-GTM 2024</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>ACTIVIDADES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Presentación y discusión del programa del curso.</li> <li>• Organización inicial para el ejercicio de aplicación de la gestión del talento humano en la PYME (Integración de los equipos de trabajo)</li> <li>• Presentación y discusión de la temática de la sesión: Elementos esenciales del capital humano y desafíos del entorno.</li> <li>• <b>TRABAJO COLABORATIVO 1:</b> Análisis, exposición y discusión grupal de las lecturas.</li> </ul> |
| <b>Tema 2. El proceso de la gestión del talento humano</b>  |                             |   |
| 2   | Del 06 al 12 de enero, 2025 | <p style="text-align: center;"><b>LECTURA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cap. 3. Planeación del capital humano. (Werther, Davis y Guzmán, 2019)</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>ACTIVIDADES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Presentación y discusión de la temática de la sesión: Planeación del talento humano.</li> <li>• <b>TRABAJO INDIVIDUAL 1:</b> Participación en foro de aportes individuales **</li> </ul>  |
| 3   | Del 13 al 19 de enero, 2025 | <p style="text-align: center;"><b>LECTURA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cap. 4. Análisis y diseño de puestos, perfil de puesto, identificación de competencias. (Werther, Davis y Guzmán, 2019)</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>ACTIVIDADES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Presentación y discusión de la temática de la sesión: Análisis y diseño de puestos.</li> <li>• <b>EJERCICIO DE APLICACIÓN 1:</b> Propuesta del plan de gestión del talento humano para la PYME.</li> </ul>   |
| 4   | Del 13 al 19 de enero, 2025 | <p style="text-align: center;"><b>LECTURA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cap. 5. Atracción de talento. (Werther, Davis y Guzmán, 2019)</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>ACTIVIDADES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Presentación y discusión de la temática de la sesión: Atracción de talento.</li> <li>• <b>TRABAJO INDIVIDUAL 2:</b> Elaboración del curriculum, a partir de la lectura "Improve your resumé by turning bullet points into stories" y su propia investigación.</li> </ul>   |





|   |  |   |
|---|--|---|
|   |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>TRABAJO COLABORATIVO 2:</b> Investigación acerca del uso y los aportes de las redes sociales en los procesos de atracción e identificación del talento.</li> </ul>  |
| 5   | Del 20 al 26 de enero, 2025            | <p style="text-align: center;"><b>LECTURAS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cap. 6. Identificación del talento. (Werther, Davis y Guzmán, 2019)</li> <li>• Conducting In-Depth Interviews (Boyce y Neale, 2006)</li> <li>• Accomplishment stories (Hecht, 2016)</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>ACTIVIDADES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Presentación y discusión de la temática de la sesión: Identificación del talento y selección de personal y la entrevista de selección</li> <li>• <b>ENTREVISTA POR COMPETENCIAS:</b> Preparación y desarrollo de una entrevista de selección por competencias a una compañera o compañero.</li> <li>• <b>EJERCICIO DE APLICACIÓN 2:</b> Propuesta de análisis de los puestos para la PYME.</li> </ul>   |
| <b>Tema 3. Desarrollo y Evaluación de los Colaboradores</b> |  |   |
| 6   | Del 20 al 26 de enero, 2025            | <p style="text-align: center;"><b>LECTURA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cap. 7. Inducción, ubicación y separación. Werther, Davis y Keith</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>ACTIVIDADES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Presentación y discusión de la temática de la sesión: Inducción, ubicación y separación de personal.</li> <li>• <b>TRABAJO INDIVIDUAL 3:</b> Análisis de caso sobre proceso de inducción</li> </ul>  |
| 7   | Del 27 de enero al 02 de febrero, 2025 | <p style="text-align: center;"><b>LECTURAS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cap. 8. Capacitación y desarrollo. (Werther, Davis y Guzmán, 2019)</li> <li>• Cap. 1. Talento Humano y Competencias. (Alles, 2005)</li> <li>• El desafío de retener generaciones.</li> <li>• Las mejores estrategias de retención (LinkedIn)</li> <li>• ¿Cómo se contrata por medio de LinkedIn?</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>ACTIVIDADES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Presentación y discusión de la temática de la sesión: Capacitación y desarrollo del talento humano y de sus competencias.</li> <li>• <b>TRABAJO COLABORATIVO 3:</b> Investigación sobre la gamificación, como estrategia de gestión del talento humano.</li> <li>• <b>EJERCICIO DE APLICACIÓN 3:</b> Propuesta para atracción e identificación del talento humano en la PYME.</li> </ul> |
| 8   | Del 27 de enero al 02 de febrero, 2025 | <p style="text-align: center;"><b>LECTURA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cap. 9. Planeación de la carrera profesional. (Werther, Davis y Guzmán, 2019)</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>ACTIVIDADES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Presentación y discusión de la temática de la sesión: Planeación de la carrera profesional y plan de vida</li> <li>• <b>TRABAJO INDIVIDUAL 4:</b> Preparación y exposición del Plan de vida.</li> </ul>  |





|   |                               |  |
|---|-------------------------------|--|
| 9   | Del 03 al 09 de febrero, 2025 | <p style="text-align: center;"><b>LECTURAS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cap. 10. Evaluación del desempeño. (Werther, Davis y Guzmán, 2019)</li> <li>• Gestión del rendimiento. (Gabarro y Ahill, 2002)</li> <li>• Getting 360-Degree Feedback Right. (Peiperl, 2001)</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>ACTIVIDADES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Presentación y discusión de la temática de la sesión: Evaluación del desempeño.</li> <li>• <b>EJERCICIO DE APLICACIÓN 4:</b> Propuesta del plan de inducción y del plan de capacitación para la PYME.</li> </ul>  |
| <b>Tema 4. Gestión Internacional del Capital Humano</b> |                               |  |
| 10  | Del 03 al 09 de febrero, 2025 | <p style="text-align: center;"><b>LECTURAS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cap. 17. Gestión internacional del capital humano. (Werther, Davis y Guzmán, 2019)</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>ACTIVIDADES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Presentación y discusión de la temática de la sesión: Gestión internacional del capital humano.</li> <li>• <b>TRABAJO INDIVIDUAL 5:</b> Análisis del caso del Expatriado.</li> </ul>  |
| <b>Tema 5. Gestión de la Diversidad</b>                 |                               |  |
| 11  | Del 10 al 16 de febrero, 2025 | <p style="text-align: center;"><b>LECTURAS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cap. 5. Administración de la diversidad en un ambiente multicultural. (Jones y George, 2019)</li> <li>• Estrategias organizativas en la atención a la diversidad (Gairín, 1998)</li> <li>• Women Matter. Gender diversity, a corporate performance drive. (McKinsey&amp;Company, 2007)</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>ACTIVIDADES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Presentación y discusión de la temática de la sesión: La diversidad en las organizaciones y retos en la gestión de la diversidad de los empleados.</li> <li>• <b>TRABAJO COLABORATIVO 4:</b> Investigación sobre ejemplos empresariales de estrategias sobre diversidad.</li> </ul> |
| <b>Tema 6. Gestión del Conocimiento</b>                 |                               |  |
| 12  | Del 10 al 16 de febrero, 2025 | <p style="text-align: center;"><b>LECTURAS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cap. 16. Conocimiento Corporativo y organizaciones de aprendizaje. (Chiavenato, 2015)</li> <li>• Cap. 16. Administración del conocimiento corporativo, capital intelectual y organizaciones de aprendizaje.</li> <li>• Cap. 7. La gestión del conocimiento y el desarrollo de competencias. (Alles, 2005)</li> <li>• ¿Es la suya una organización de aprendizaje? (Garvin, Edmondson y Gino, 2008)</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>ACTIVIDADES</b></p>  |





|   |  |   |
|---|--|---|
|   |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Presentación y discusión de la temática de la sesión: administración del Conocimiento Corporativo, capital intelectual y organizaciones de aprendizaje. Gestión del conocimiento y desarrollo de competencias.</li> </ul>  |
| <b>Tema 7. Gestión de la Retribución</b>          |  |   |
| 13  | Del 17 al 23 de febrero, 2025          | <p style="text-align: center;"><b>LECTURA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Cap. 12. Sistemas de compensaciones (Werther, Davis y Guzmán, 2019)</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>ACTIVIDADES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Presentación y discusión de la temática de la sesión: Diferentes sistemas de incentivos y la retribución no económica.</li> <li><b>TRABAJO COLABORATIVO 5:</b> Investigue sobre el salario emocional, según las tareas que se quieren incentivar en las organizaciones.</li> <li><b>TRABAJO INDIVIDUAL 6:</b> Entrevista sobre remuneraciones.</li> </ul>  |
| <b>Tema 8. Gestión de las Relaciones Internas</b> |  |   |
| 14  | Del 17 al 23 de febrero, 2025          | <p style="text-align: center;"><b>LECTURAS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Cap. 14. Desafíos de la cultura organizacional. (Werther, Davis y Guzmán, 2019)</li> <li>Cap. 13. Relaciones con los colaboradores. (Chiavenato, 2015)</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>ACTIVIDADES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Presentación y discusión de la temática de la sesión: Cultura Organizacional, relaciones con los colaboradores y la administración del conflicto.</li> <li><b>EJERCICIO DE APLICACIÓN 5:</b> Propuesta del sistema de incentivos que se relacione con la estrategia de evaluación de desempeño de los colaboradores de la PYME.</li> <li><b>TRABAJO INDIVIDUAL 7:</b> Análisis de caso Dilema y decisión.</li> </ul> |
| 15  | Del 24 de febrero al 02 de marzo, 2025 | <p style="text-align: center;"><b>ACTIVIDADES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>COMPROBACIÓN ANALÍTICA DE CONOCIMIENTOS</b></li> </ul>  |
| <b>Tema 9. Inteligencia Emocional</b>             |  |   |
| 16  | Del 24 de febrero al 02 de marzo, 2025 | <p style="text-align: center;"><b>LECTURAS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Primera parte: Más allá de la pericia [pág. 17 – 31] (Goleman, 2008)</li> <li>Segunda parte: Autodominio [pág. 71 -137]. (Goleman, 2008)</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>ACTIVIDADES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Presentación y discusión de la temática de la sesión: concepto de inteligencia emocional (autoconciencia y auto regulación, habilidades sociales y empatía)</li> <li><b>EJERCICIO DE APLICACIÓN 6:</b> Conclusiones y recomendaciones. Exposición de resultados.</li> <li><b>TRABAJO INDIVIDUAL 8:</b> Participación en foro sobre inteligencia emocional en las organizaciones.</li> </ul>  |
| 17  | Del 03 al 09 de marzo, 2025            | Reposición de prueba analítica de conocimientos<br>Entrega y revisión de promedios  |





|    |                             |                      |
|----|-----------------------------|----------------------|
| 18 | Del 03 al 09 de marzo, 2025 | 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 06 al 12 de enero, 2025            | Martes 07 de enero, 2025   | Virtual    |
| 2         | Del 06 al 12 de enero, 2025            | Jueves 09 de enero, 2025   | Virtual    |
| 3         | Del 13 al 19 de enero, 2025            | Martes 14 de enero, 2025   | Presencial |
| 4         | Del 13 al 19 de enero, 2025            | Jueves 16 de enero, 2025   | Virtual    |
| 5         | Del 20 al 26 de enero, 2025            | Martes 21 de enero, 2025   | Presencial |
| 6         | Del 20 al 26 de enero, 2025            | Jueves 23 de enero, 2025   | Virtual    |
| 7         | Del 27 de enero al 02 de febrero, 2025 | Martes 28 de enero, 2025   | Presencial |
| 8         | Del 27 de enero al 02 de febrero, 2025 | Jueves 30 de enero, 2025   | Virtual    |
| 9         | Del 03 al 09 de febrero, 2025          | Martes 04 de febrero, 2025 | Presencial |
| 10        | Del 03 al 09 de febrero, 2025          | Jueves 06 de febrero, 2025 | Virtual    |
| 11        | Del 10 al 16 de febrero, 2025          | Martes 11 de febrero, 2025 | Presencial |
| 12        | Del 10 al 16 de febrero, 2025          | Jueves 13 de febrero, 2025 | Virtual    |
| 13        | Del 17 al 23 de febrero, 2025          | Martes 18 de febrero, 2025 | Presencial |
| 14        | Del 17 al 23 de febrero, 2025          | Jueves 20 de febrero, 2025 | Virtual    |
| 15        | Del 24 de febrero al 02 de marzo, 2025 | Martes 25 de febrero, 2025 | Presencial |
| 16        | Del 24 de febrero al 02 de marzo, 2025 | Jueves 27 de febrero, 2025 | Virtual    |
| 17        | Del 03 al 09 de marzo, 2025            | Martes 04 de marzo, 2025   | Presencial |
| 18        | Del 03 al 09 de marzo, 2025            | Jueves 06 de marzo, 2025   | Virtual    |





Anexo 2  
**Rúbrica de Evaluación Foro**

| <b>Criterios a evaluar</b>   | <b>2,5 puntos<br/>Acorde con lo<br/>solicitado</b> | <b>1,25 puntos<br/>Parcialmente<br/>acorde con lo<br/>solicitado</b> | <b>0 puntos<br/>No cumple<br/>con lo<br/>solicitado</b> |
|--|--|--|---|
| 1. Realiza la intervención principal solicitada de manera oportuna (en el tiempo solicitado), argumentada y con reflexión crítica.         |  |  |   |
| 2. Realiza la <b>intervención adicional</b> 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 3  
**Ejercicio de aplicación PYME**

| Tema   | Contenido Mínimo   |
|--|--|
| <b>Ejercicio 1.</b> Plan de gestión de talento humano                          | 1.1. Nombre de la organización.<br>1.2. Misión<br>1.3. Visión<br>1.4. Actividad a la que se dedica<br>1.5. Responsables directos de la gestión del talento.<br>1.6. Objetivos corporativos a mediano y/o largo plazo (al menos 2)<br>1.7. Relación entre los objetivos corporativos propuestos con el área de gestión del talento humano.<br>1.8. Investigue y describa la forma en que se realiza la planificación del talento humano en la organización.<br>1.9. Analice si lo que se aplica en la organización está acorde con lo que describe la teoría. |
| <b>Ejercicio 2.</b> Análisis de puestos  | 2.1. Organigrama<br>2.2. Listado de puestos<br>2.3. Investigue y describa la manera en que se analizan y diseñan los puestos en la organización.<br>2.4. Analice si lo que se aplica en la organización está acorde con lo que describe la teoría.<br>2.5. Identifique un puesto básico para la empresa e investigue todo acerca de ese puesto   |
| <b>Ejercicio 3.</b> Atracción e identificación de talento humano               | 3.1. Investigue y describa las acciones que sigue la organización para la atracción del talento.<br>3.2. Investigue y describa de qué manera se selecciona el talento para ocupar los diferentes cargos de la organización<br>3.3. Analice si lo que se aplica en la organización está acorde con lo que describe la teoría.<br>3.4. Para el puesto seleccionado, proponga una estrategia para la atracción e identificación del talento.  |
| <b>Ejercicio 4.</b> Inducción, capacitación y desarrollo de personas           | 4.1. Investigue y describa las acciones que sigue la organización para la inducción, capacitación y desarrollo del talento humano.<br>4.2. Analice si lo que se aplica en la organización está acorde con lo que describe la teoría.<br>4.3. Para el puesto diseñado, proponga una estrategia para la inducción, capacitación y desarrollo del talento humano  |
| <b>Ejercicio 5.</b> Compensaciones y desempeño                                 | 5.1. Investigue y describa si la empresa cuenta con un sistema de incentivos.<br>5.2. Investigue y describa las acciones sobre el proceso de evaluación del desempeño<br>5.3. Analice si lo que se aplica en la organización está acorde con lo que describe la teoría.<br>5.4. Para el puesto diseñado, proponga un sistema de incentivos que tenga relación directa con el desempeño.  |
| <b>Ejercicio 6.</b> Conclusiones, recomendaciones y bibliografía. Exposiciones | 6.1. Documente las conclusiones obtenidas.<br>6.2. Documente las recomendaciones aplicables a la organización.<br>6.3. Elabore la bibliografía.<br>6.4. Exposición final.  |





| RÚBRICA DE EVALUACIÓN DE LA PARTICIPACIÓN   |   |  |   |
|---|---|--|---|
| Criterios para evaluar  | 2 puntos<br>Acorde con lo<br>solicitado | 1 punto<br>Parcialmente<br>acorde con lo<br>solicitado | 0 puntos<br>No cumple<br>con lo<br>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.             |   |  |   |
| <b>Total</b>  |   |  |   |

<sup>1/</sup> 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.**

