



UNIVERSIDAD DE
COSTA RICA



ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
DE NEGOCIOS
UNIVERSIDAD DE COSTA RICA

PROGRAMA DEL 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 docente altamente capacitado, así como un curriculum actualizado según las necesidades y cambios actuales del mercado. Actualmente ambas carreras se encuentran acreditadas por el SINAES en 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...



2511-9180 / 2511-9188



www.ean.ucr.ac.cr



negocios@ucr.ac.cr



[/eanucr](https://www.facebook.com/eanucr)



**PROGRAMA DEL CURSO DN-0106
GESTIÓN DEL TALENTO Y CONOCIMIENTO HUMANO
I CICLO 2018**

| DATOS DEL CURSO | | | | | |
|--|-----------------------|------------------------------|---------|---------------------------|---------|
| Carrera (s): | Dirección de Empresas | | | | |
| Curso del VI Ciclo del Plan de Estudios | | | | | |
| Requisitos: | DN-0202 | | | | |
| Correquisitos | No hay | | | | |
| Créditos | 3 | | | | |
| Horas de teoría: | 3 horas | Horas de laboratorio: | 0 horas | Horas de práctica: | 0 horas |

| DOCENTES QUE IMPARTEN EL CURSO | | | | |
|--------------------------------|---|------------------|--------|--|
| GR | Docente | Horario | Aula | Horario de Atención de consultas extra clase (*) |
| SEDE RODRIGO FACIO | | | | |
| 1 | Licda. Karol Sánchez Mora | K: 10 a 12:50 | 111 CE | K: 14 a 15:30 |
| 2 | MBA. Alina Granados Vega | K: 10 a 12:50 | 115 CE | K: 13 a 14:30 |
| 3 | Licda. Marta Molina Lobo (Coordinadora de la Cátedra) | K: 16 a 18:50 | 115 CE | K: 13 a 14:30 |
| 4 | MBA. Jorge Madrigal Mena | K: 16 a 18:50 | 118 CE | K: 14:30 a 16:00 |
| RECINTO PARAISO | | | | |
| 1 | Mag. Sandra Garbanzo Cubero | V: 08:00 a 10:50 | 17 | V: 11 a 12:30 |
| SEDE CARIBE | | | | |
| 1 | MBA. Enos Brown Richards | S: 08:00 a 10:50 | 14 | S: 13 a 14:30 |
| SEDE PACÍFICO | | | | |
| 1 | Lic. Ronaldo Azofeifa Morales | K: 09:00 a 11:50 | | M: 13 a 14:30 |
| SEDE OCCIDENTE | | | | |
| 1 | Licda. Roxiris Fallas Muñoz | M: 14:00 a 16:50 | | J:15 a 16:30 |
| SEDE GUANACASTE | | | | |
| 1 | MBA. Miguel Moncada Araya | K: 13:00 a 15:50 | | K: 16 a 17:30 |

(*) A solicitud del estudiante, el profesor podrá atender consultas según la hora, lugar y día acordado para cada caso particular, dentro del marco de la normativa de la UCR.





I. DESCRIPCIÓN DEL CURSO

El curso está orientado a estudiantes 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 los estudiantes 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 en gestión del talento, 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 y cuáles son los procesos y condicionantes 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

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, así como sobre la importancia de desarrollar y aplicar las competencias de comunicación asertiva y trabajo en equipo.
2. Entender la centralidad de la cultura organizacional en los cambios y las transformaciones empresariales.
3. Analizar en qué consiste una cultura de aprendizaje organizacional orientada al desarrollo del talento y de las personas.
4. Distinguir las diferentes responsabilidades del área de recursos humanos en las corporaciones.
5. Conocer los instrumentos de reclutamiento y selección de personal.
6. Conocer diferentes maneras de desarrollar el talento humano dentro de la organización.
7. Comprender la importancia de la inteligencia emocional en las relaciones humanas dentro de la organización.
8. Comprender el valor intrínseco de las personas dentro de las organizaciones.
9. Concientizar acerca del rol de la gestión del talento humano en el contexto competitivo empresarial.
10. Conocer distintas maneras de compensar el desempeño de las personas.
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 Dirección y Gestión de los Recursos Humanos.

- Elementos esenciales del capital humano.
- Desafíos del entorno.
- Gestión internacional del capital humano.
- Cultura Organizacional.

Tema 2. Contratación y Selección de Personas.

- Planeación del capital humano.
- Análisis y diseño de puestos, perfil del puesto, identificación de competencias.
- Reclutamiento, fuentes y canales. Currículum Vitae.
- Identificación del talento, selección de personal, entrevista de selección.

Tema 3. Desarrollo de los Colaboradores.

- Inducción, ubicación y separación.
- Capacitación y desarrollo.
- Planeación de la carrera profesional, plan de vida.
- Evaluación del desempeño, evaluación 360°.

Tema 4. Gestión del Conocimiento.

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

Tema 5. Inteligencia Emocional.

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

Tema 6. Gestión de la Retribución.

- Administración de sueldos y salarios, marco legal.
- Sistemas de compensaciones, servicios a los trabajadores.

Tema 7. Gestión de las Relaciones Internas.

- Relaciones con los colaboradores.
- Administración de conflictos.
- Resultados del conflicto.

Tema 8. Gestión de la Diversidad.

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

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.





V. ASPECTOS METODOLÓGICOS

El personal docente y la población estudiantil desarrollarán las clases dentro de un ambiente de tolerancia, respeto y comunicación asertiva. El profesorado 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.

Objetivos de los aspectos metodológicos

1. Fomentar el aprendizaje colaborativo y el trabajo en equipo para generar soluciones a partir de la interacción de los estudiantes comprometidos con el proceso, logrando así la generación de conocimiento.
2. Procurar los procesos de reflexión personal.
3. Potenciar las habilidades de los estudiantes, explorando sus fortalezas y promoviendo el empoderamiento de dichas habilidades.
4. Posibilitar la innovación educativa por medio de metodologías participativas de investigación y de trabajo cooperativo.
5. Utilizar mecanismos electrónicos tales como correo electrónico o plataformas virtuales (por ejemplo Mediación Virtual o Moodle), como medio de comunicación complementario al horario de clases y a las horas de atención de consultas indicadas en el programa, poner a disposición material del curso, realizar foros virtuales, entregar o recibir trabajos de los estudiantes, entre otras facilidades que permiten este tipo de herramientas.
6. Realizar trabajos de investigación con una estructura básica, mediante estrategias tales como: guías de observación, encuestas, entrevistas, grupos focales, revisión y análisis de informes de investigación, trabajos finales de graduación, memorias de congresos o seminarios, entre otros; lectura y análisis o elaboración de ensayos científicos.

Objetivos de las competencias éticas

1. Fomentar el respeto entre los compañeros, en la relación profesor-estudiante y demás miembros de la comunidad universitaria.
2. Fortalecer la responsabilidad en el cumplimiento de tareas y compromisos.
3. Fomentar el desarrollo de la solidaridad en las actividades de trabajo en equipo.

VI. SISTEMA DE EVALUACIÓN

| RUBRO | CONTENIDOS | % |
|--|------------------|-------------|
| 1. Participación en clase | Según cronograma | 15% |
| 2. Investigaciones cortas individuales (3) | Según cronograma | 15% |
| 3. Investigaciones cortas grupales (3) | Según cronograma | 30% |
| 4. Exámenes cortos (2) | Según cronograma | 30% |
| 5. Foros de discusión (2) | Según cronograma | 10% |
| NOTA | | 100% |





1. Participación en clase 15%

El docente contará con diversas estrategias didácticas para lograr involucrar al estudiante en la construcción del proceso de aprendizaje. Dichas estrategias implican que el estudiante debe prepararse de previo a la clase para participar activamente de las discusiones, con análisis significativo y argumentos bien elaborados para sostener sus posiciones. A continuación, se detallan las estrategias:

1.a. Actividad de Cátedra 2%. Consiste en un panel donde expertos invitados comparten sus experiencias profesionales a todos los grupos de la Cátedra, por lo que se realizará en el lugar, fecha y hora indicado en el cronograma.

1.b. Trabajo en clase grupal 8%. Se estimulará el trabajo y la discusión y exposición en grupos. Como parte del trabajo en clase en grupo se trabajará con el Método de Casos, como una 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 trabajará en grupos la discusión de lecturas, videos u otros recursos facilitados por el profesor(a). El 3% de este rubro se evaluará por medio de la **exposición de los trabajos de investigación grupales** conforme la rúbrica que se detalla en el **anexo 1** de este programa.

1.c. Trabajo en clase individual 5%. Corresponde a los aportes en clase que realiza el estudiante en la clase. Los estudiantes deberán analizar o estudiar material complementario previo a la clase, tales como videos, notas técnicas, lecturas, mini casos, para facilitar sus aportes durante la clase, sea que estos recursos los entregue el profesor o que en su defecto los busque el estudiante. La rúbrica evaluativa se detalla en el **anexo 2** de este programa.

2. Investigaciones cortas individuales 15%

Las investigaciones cortas individuales son 3 en total con un valor de 5% cada una. Permiten valorar temas relacionados con la gestión de talento humano y la gestión del conocimiento, vitales en la cotidianidad de un departamento de talento humano. Tienen como objetivo aprender del quehacer del departamento de talento humano en general y de la gerencia de talento humano en particular. Las investigaciones cortas individuales aportan nuevo conocimiento. La rúbrica evaluativa se detalla en el **anexo 3** de este programa.

3. Investigaciones cortas grupales 30%

Las investigaciones cortas grupales son 3 en total con un valor de 10% cada una. Los grupos serán de máximo 5 estudiantes y se busca que exista diversidad de género y que en la medida de lo posible sean multidisciplinarios. La actividad busca desarrollar habilidades investigativas, de comunicación asertiva entre estudiantes, negociación y búsqueda de fuentes confiables y recientes, sobre temas medulares que debe saber un Gerente de Recursos Humanos. Se pretende trabajar en las habilidades de comunicación escrita a través de la entrega de un documento. La rúbrica evaluativa se detalla en el **anexo 4** de este programa.

Si bien todos los grupos deberán realizar y presentar por escrito la investigación corta grupal, éstas se expondrán según la distribución que oportunamente indicará el profesor, de forma tal que cada investigación será expuesta por al menos 2 grupos. La exposición de las investigaciones grupales se evaluarán según lo señalado en el apartado 1.b. Trabajo en clase grupal.

4. Exámenes cortos 30%

Se realizarán 2 exámenes cortos, cuya duración será de 90 minutos, los cuales evaluarán los contenidos abordados y señalados en el cronograma. Los exámenes de reposición se regirán según el Art. 24 del Reglamento Académico. El examen de ampliación evaluará todo el contenido del curso. No se repetirán exámenes cortos a excepción de casos totalmente justificados conforme lo establecido por la normativa universitaria. Los exámenes cortos están programados según lo indicado en el cronograma del programa.





5. Foros de discusión

Se realizarán 2 foros que consistirán en una discusión/debate. El profesor puede realizar los foros presenciales o por medio de una plataforma virtual conforme a la disponibilidad de tiempo en clase y la conveniencia para el cumplimiento de objetivos según lo informe oportunamente.

Es un espacio dedicado a tratar temas de interés en el curso a la luz de argumentos, puntos de vista, ejemplos y otros donde cada estudiante se refiere con sus propias palabras al tema en discusión. Existe una intervención principal de cada estudiante y al menos 1 réplica sobre alguna intervención de alguno de sus compañeros. Por su naturaleza, el debate o foro es un espacio para argumentar, por lo que cada intervención no responde a un “*estoy de acuerdo o en desacuerdo*” sino que se explica el por qué hay acuerdo o no. Los temas se especifican en el cronograma en la semana que corresponde. La rúbrica evaluativa se detalla en el **anexo 5** de este programa.

VII. CRONOGRAMA

| SESIÓN | FECHA | TEMAS/SUBTEMAS | REFERENCIA |
|----------|-----------------------|---|---|
| | | Tema 1. El Contexto de la Dirección y Gestión de los Recursos Humanos. | |
| Semana 1 | 13 al 17 de agosto | <ol style="list-style-type: none"> 1. Presentación y discusión del programa del curso. 2. Formación de equipos de trabajo. 3. Elementos esenciales del capital humano. 4. Desafíos del entorno. | Programa del curso. Cap. 1. <u>Elementos esenciales del capital humano</u> . Werther, William; Davis y Keith Cap.2. <u>Desafíos del entorno</u> . Werther, William; Davis y Keith. |
| Semana 2 | 20 al 24 de agosto | <ol style="list-style-type: none"> 1. Gestión internacional del capital humano. 2. Cultura Organizacional. 3. Foro #1. Relocalización. | Cap.3. <u>Gestión internacional del capital humano</u> . Werther, William; Davis y Keith. |
| | | Tema 2. Contratación y Selección de Personas. | |
| Semana 3 | 27 al 31 de agosto | <ol style="list-style-type: none"> 1. Planeación del capital humano | Cap. 4. <u>Planeación del capital humano</u> . Werther, William; Davis, Keith. |
| Semana 4 | 2 al 6 de setiembre | <ol style="list-style-type: none"> 1. Actividad de Cátedra: Panel con invitados expertos en Recursos Humanos | Martes 04 de setiembre, de 5:00 p.m. a 6:30 p.m, en el Auditorio de Ciencias Económicas de la Sede Rodrigo Facio. Las Sedes Regionales podrán organizar su propia actividad o participar de la charla en la Sede Rodrigo Facio ya sea de manera presencial o virtual. |
| Semana 5 | 10 al 14 de setiembre | <ol style="list-style-type: none"> 1. Análisis y diseño de puestos, perfil del puesto, identificación de competencias | Cap. 5. <u>Análisis y diseño de puestos, perfil del puesto, identificación de competencias</u> . Werther, William; Davis y Keith. |





| | | | |
|---|---------------------------------|--|---|
| Semana 6 | 17 al 21 de setiembre | <ol style="list-style-type: none"> 1. Reclutamiento, fuentes y canales. 2. Identificación del talento, selección de personal, entrevista de selección. 3. Investigación corta grupal #1. Formas de reclutamiento en la actualidad. | <p>Cap. 6. <u>Reclutamiento, fuentes y canales.</u> Werther, William; Davis y Keith.</p> <p>Cap. 7. <u>Identificación del talento, selección de personal, entrevista de selección.</u> Werther, William; David y Keith.</p> |
| Semana 7 | 24 al 28 de setiembre | <ol style="list-style-type: none"> 1. Investigación corta individual #1. El Currículum Vitae y su elaboración. (Incluir su Currículum Vitae) 2. Primer examen corto (se evaluarán los temas 1 y 2 del programa) | |
| Tema 3. Desarrollo de los Colaboradores. | | | |
| Semana 8 | 1 al 5 de octubre | <ol style="list-style-type: none"> 1. Inducción, ubicación y separación. | <p>Cap. 8. <u>Inducción, ubicación y separación.</u> Werther, William; Davis y Keith.</p> |
| Semana 9 | 8 al 12 de octubre | <ol style="list-style-type: none"> 1. Capacitación y Desarrollo. 2. Foro #2. Capacitación en la organización. | <p>Cap. 9. <u>Capacitación y desarrollo.</u> Werther, William; Davis y Keith.</p> |
| Semana 10 | 15 al 19 de octubre | <ol style="list-style-type: none"> 1. Planeación de la carrera profesional, plan de vida. | <p>Cap. 10. <u>Planeación de la carrera profesional, plan de vida.</u> Werther, William; Davis y Keith.</p> |
| Semana 11 | 22 al 26 de octubre | <ol style="list-style-type: none"> 1. Evaluación del desempeño. 2. Investigación corta grupal #2. Evaluación 360°. | <p>Cap. 11. <u>Evaluación del desempeño.</u> Werther, William; Davis y Keith.</p> |
| Tema 4. Gestión del Conocimiento | | | |
| | | <ol style="list-style-type: none"> 1. Aprendizaje y los procesos de aprendizaje. 2. Administración del Conocimiento Corporativo. 3. Capital intelectual y organizaciones de aprendizaje 4. Investigación corta individual #3. Gestión del conocimiento. | <p>Cap.16. <u>Conocimiento corporativo y organizaciones de aprendizaje.</u> Chiavenato, I.</p> |
| Tema 5. Inteligencia Emocional. | | | |
| Semana 12 | 29 de octubre al 2 de noviembre | <ol style="list-style-type: none"> 1. Concepto de inteligencia emocional. 2. Autoconciencia y autoregulación. 3. Habilidades sociales y empatía. 4. Investigación corta individual #2. Inteligencia emocional en la organización. | <p>Goleman, D. La Inteligencia Emocional en la Empresa. Primera parte: Más allá de la pericia p 17 a la 31. Segunda parte: Autodominio. P 71 a la 137</p> |



| | | Tema 6. Gestión de la Retribución. | |
|-----------|------------------------------------|--|--|
| Semana 13 | 5 al 9 de noviembre | <ol style="list-style-type: none"> 1. Administración de sueldos y salarios, marco legal. 2. Sistemas de compensaciones, servicios a los trabajadores. 3. Investigación corta grupal #3. Reforma Procesal Laboral. | <p>Cap. 12. <u>Administración de sueldos y salarios, marco legal.</u> Werther, William; Davis y Keith.</p> <p>Cap. 13. <u>Sistemas de compensaciones, servicios a los trabajadores.</u> Werther, William; Davis y Keith.</p> |
| | | Tema 7 Gestión de las Relaciones Internas | |
| Semana 14 | 12 al 16 de noviembre | <ol style="list-style-type: none"> 1. Relaciones con los colaboradores 2. Administración de conflictos. 3. Resultados del conflicto. | <p>Cap. 13. <u>Relaciones con los colaboradores.</u> Chiavenato, I., Mascaró Sacristán, P., & Roa, H.</p> |
| | | Tema 8. Gestión de la Diversidad. | |
| Semana 16 | 26 de noviembre al 01 de diciembre | <ol style="list-style-type: none"> 1. Qué es la diversidad. 2. Retos en la gestión de la diversidad de los empleados. 3. La diversidad en las organizaciones. 4. Mejorar la gestión de la diversidad. 5. Segundo examen corto (se evaluarán temas 4, 5 y 6 del programa) | <p>Cap. 4. "Gestión de la diversidad". Gómez, L., Balkin, D. B., Cardy, R.</p> |
| Semana 17 | 03 al 07 de diciembre | <ol style="list-style-type: none"> 1. Entrega y Revisión de promedios finales | |

VIII. BIBLIOGRAFÍA

Bibliografía principal:

- Werther, William; Davis, Keith. Administración de Recursos Humanos: *Gestión de recursos humanos*, Séptima Edición, Mc Graw Hill, México 2014.
- Chiavenato, I., Mascaró Sacristán, P., & Roa, H. (2015). Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones. 10ª ed. McGraw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2014). Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones. 3ª ed. McGraw-Hill Interamericana.
- Goleman, D. (2008). Inteligencia emocional en la empresa. 2da Edición. Editor Grupo Zeta.
- Gómez, L., Balkin, D. B., Cardy, R. L. (2016) Gestión de recursos humanos. 8ª ed. Madrid: Pearson Educación.

Bibliografía complementaria:

- Alles, M. (2005). *Dirección estratégica de Recursos Humanos Vol II-Casos*. Ediciones Granica.
- Alles, M. A. (2002). *Desempeño por competencias: evaluación de 360°*. Ediciones Granica SA.
- Alles, M. A. (2005). *Desarrollo del talento humano basado en competencias*. Ediciones Granica SA.
- Congreso Constitucional de la República de Costa Rica. (1943). *Código de Trabajo*. Recuperado el 01 de febrero 2018 de: <http://www.hacienda.go.cr/cifh/sidovih/spaw2/uploads/images/file/C%C3%B3digo%20Trabajo.pdf>
- Chiavenato, I., & Villamizar, G. (2009). *Gestión del talento humano*. 3ª ed. McGraw-Hill Interamericana.
- Dessler, G., & Juárez, R. A. V. (2015). *Administración de recursos humanos*. 14ª ed. Pearson educación.
- Dessler, G., & Juárez, Varela (2017). *Administración de recursos humanos: Enfoque latinoamericano*. 6ª ed. México Prentice Hall.
- Goleman, D. (2004). *¿Qué hace a un líder?*. *Harvard Business Review*, 82(1), 82-91.
- Gómez-Mejía, L. R., Balkin, D. B., Cardy, R. L., Santos, I. O., Muñoz, E. M., & Cabrera, R. V. (2016). *Gestión de recursos humanos*. 8ª ed. Madrid: Prentice Hall.
- Santos, A. C. (2016). *Gestión de Talento Humano y del conocimiento*. Ecoe Ediciones

IX. INFORMACIÓN DE CONTACTO DE LOS PROFESORES

| GR | Docente | Correo |
|---------------------------|---|--|
| SEDE RODRIGO FACIO | | |
| 01 | Licda. Karol Sánchez Mora | karol.sanchezmora@ucr.ac.cr |
| 02 | MBA. Alina Granados Vega | alina.granados@ucr.ac.cr |
| 03 | Licda. Marta Molina Lobo (Coordinadora de la Cátedra) | molinamart@gmail.com |
| 04 | MBA. Jorge Madrigal Mena | jorge.madrigalm@gmail.com |

| | | |
|------------------------|-------------------------------|--|
| RECINTO PARAISO | | |
| 01 | Mag. Sandra Garbanzo Cubero | sgarbanzo@intangiblecr.com |
| SEDE CARIBE | | |
| 01 | MBA. Enos Brown Richards | enosezql@gmail.com |
| SEDE PACÍFICO | | |
| 01 | Lic. Ronaldo Azofeifa Morales | ronaldo.azofeifa@gmail.com |
| SEDE OCCIDENTE | | |
| 01 | Licda. Roxiris Fallas Muñoz | roxiris.fallas@gmail.com |
| SEDE GUANACASTE | | |
| 01 | MBA. Miguel Moncada Araya | estudiantes.u13@gmail.com |

X. ANEXOS



Los siguientes anexos forman parte integral del programa del curso DN 0106 Gestión del talento y conocimiento humano que rige para el II ciclo lectivo del 2018.





| ANEXO 1 RÚBRICA DE EVALUACIÓN PRESENTACIONES EN CLASES | | | |
|---|--|--|---|
| Criterios | 2 puntos Acorde con lo solicitado | 1 punto Parcialmente acorde con lo solicitado | 0 puntos No cumple con lo solicitado |
| 1. Postura de poder. | | | |
| 2. Tono de voz. | | | |
| 3. No utiliza "muletillas". | | | |
| 4. Muestra dominio del tema (al exponer y al responder preguntas del profesor(a) y sus pares. | | | |
| 5. Creatividad/originalidad. | | | |

| ANEXO 2 RÚBRICA DE EVALUACIÓN TRABAJO EN CLASE INDIVIDUAL | | | |
|--|--|--|---|
| Criterios | 2 puntos Acorde con lo solicitado | 1 punto Parcialmente acorde con lo solicitado | 0 puntos No cumple con lo solicitado |
| 1. Participa activamente en las comprobaciones de lecturas y cualquier tipo de actividad en clase, foros. | | | |
| 2. Se evidencia preparación con el esquema de lecturas y dudas formuladas sobre el contenido de estas. Durante su participación en clase, expresa argumentos que evidencian estar sustentados por la teoría del objeto de estudio del curso. | | | |
| 3. Realiza aportes a la clase, que presentan una relación directa con los temas de las discusiones en la clase. | | | |
| 4. Produce comentarios que demuestra interés y respeto por el punto de vista de sus pares. | | | |
| 5. En las discusiones realiza al menos una contribución que evidencia la elaboración de argumentos basados en la transformación de aspectos teóricos y no en simple repetición de éstos. | | | |





| ANEXO 3 RÚBRICA DE EVALUACIÓN INVESTIGACIÓN CORTA INDIVIDUAL | | | |
|---|---|---|---|
| Criterios | 1 punto Acorde con lo solicitado | 0,5 puntos Parcialmente acorde con lo solicitado | 0 puntos No cumple con lo solicitado |
| 1. Portada en la que se identifica claramente el tema así como el nombre y carné del estudiante. | | | |
| 2. Introducción de al menos 3 párrafos amplios y argumentando con al menos una cita y su fuente en formato de APA (que interese al lector y presente los elementos claves de la investigación). La introducción debe enfocarse en el tema específico. | | | |
| 3. Un análisis (3 páginas) del tema y coloca al menos 2 citas con sus respectivas fuentes en formato de APA como parte del desarrollo del trabajo, lo que enriquece la investigación. Las citas y fuentes deben ser de fuentes actuales (no más de 5 años), reconocidas y confiables. Las citas-fuentes se relacionan con el tema base de la investigación, lo que enriquece sin duda el análisis. | | | |
| 4. Utiliza datos, estadísticas e información gráfica o a través de al menos 2 cuadros, gráficos tablas u otros que enriquecen el desarrollo de la investigación. | | | |
| 5. Evidencia claridad de expresión, lo que se refleja muy bien a través de la redacción y la gramática utilizada. | | | |
| 6. Se presentan como cierre al menos 4 conclusiones amplias que recojan los puntos más importantes del análisis. | | | |
| 7. Presenta un artículo adicional (español o inglés) que sea congruente y complementario con el tema de la investigación. El artículo es de fuentes actuales, confiables y reconocidas y debe estar en anexos como adjunto. Si el artículo proviene de internet, no se debe colocar el link, sino el artículo completo. Debe venir una reflexión de al menos dos párrafos sobre el artículo con ideas propias del estudiante. | | | |
| 8. Evita ser redundante en toda la investigación, más bien es conciso y utiliza un lenguaje preciso y claro. | | | |
| 9. No presenta errores ortográficos. | | | |
| 10. Coloca (al final de la investigación), todas las referencias tanto citadas como consultadas (con formato de APA) | | | |





| ANEXO 4 RÚBRICA DE EVALUACIÓN INVESTIGACIÓN CORTA GRUPAL | | | |
|--|---|--|--|
| Criterios | 1 punto Acorde con lo solicitado | 0,5 punto Parcialmente acorde con lo solicitado | 0 puntos No cumple con lo solicitado |
| 1. En la portada se identifica claramente el nombre de los estudiantes del equipo colaborativo y el porcentaje de participación de cada estudiante a la par del nombre (0 a 100%). Con esta información, el profesor(a) sabe qué % corresponde a cada estudiante acorde con la participación de éste en la investigación. | | | |
| 2. El equipo colaborativo propone una introducción de al menos 3 párrafos amplios y argumentando con al menos una cita y su fuente en formato de APA (que interese al lector y presente los elementos claves de la investigación). La introducción debe enfocarse en el tema específico. | | | |
| 3. El equipo colaborativo realiza un análisis (4 páginas) del tema y coloca al menos 2 citas con sus respectivas fuente en formato de APA como parte del desarrollo del trabajo, lo que enriquece la investigación. Las citas y fuentes deben ser de fuentes actuales (no más de 5 años), reconocidas y confiables. Las citas-fuentes se relacionan con el tema base de la investigación, lo que enriquece sin duda el análisis. | | | |
| 4. El equipo colaborativo utiliza datos, estadísticas e información gráfica o a través de al menos 2 cuadros, gráficos tablas u otros que enriquecen el desarrollo de la investigación. | | | |
| 5. Evidencia claridad de expresión, lo que se refleja muy bien a través de la redacción, la gramática y la ortografía. | | | |
| 6. Antes de concluir la investigación, cada miembro del equipo coloca sus puntos de vista, observaciones, experiencias y ejemplos sobre el tema que se analiza, lo que enriquece sin duda el aporte personal que cada uno hace al trabajo semanal. El aporte se coloca bajo el subtítulo CONTRIBUCIÓN DE CADA MIEMBRO DEL EQUIPO A LA INVESTIGACIÓN. (NOMBRE) Se espera que dicho aporte tenga al menos 3 párrafos amplios. | | | |
| 7. El equipo colaborativo presenta como cierre de la investigación, al menos 4 conclusiones amplias que recojan los puntos más importantes del análisis. | | | |
| 8. El equipo colaborativo presenta un artículo adicional (español o inglés) que sea congruente y complementario con el tema de la investigación. El artículo es de fuentes actuales, confiables y reconocidas y debe estar en anexos como adjunto. Si el artículo proviene de internet, no se debe colocar el link, sino el artículo completo. Debe venir una reflexión de al menos 3 párrafos sobre éste con ideas propias del equipo colaborativo. Esta puede ser en inglés o español. | | | |
| 9. Evita ser redundante en toda la investigación, más bien es conciso y utiliza un lenguaje preciso y claro. | | | |
| 10. El equipo colaborativo coloca (al final de la investigación), las referencias tanto citadas como consultadas (con formato de APA) | | | |





| ANEXO 5 RÚBRICA DE EVALUACIÓN FOROS | | | |
|---|--|--|---|
| Criterios | 2 puntos Acorde con lo solicitado | 1 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 las intervenciones adicionales solicitadas de manera oportuna (en el tiempo solicitado), argumentada y con reflexión crítica, es preciso en su réplica a los aportes de sus pares.* | | | |
| 3. Evita ser redundante, más bien es conciso y utiliza un lenguaje preciso, claro, oportuno y respetuoso, acorde con el contexto del foro.* | | | |
| 4. Evidencia claridad en la expresión de las ideas, sea por medio de la expresión oral o a través del uso correcto de la gramática y la ortografía según sea el caso (el foro puede realizarse de manera presencial o virtual según se indica en el programa).* | | | |
| 5. Recurre a la defensa de sus argumentos validando claramente su tesis y es asertivo en la contra argumentación y réplicas que sus pares le brindan. Cuando se trata de un foro virtual, los argumentos, puntos de vista y comentarios aportados se sustentan en citas y fuentes acorde con el formato de APA (no realiza copias textuales o plagios de información).* | | | |
| * No se evalúan participaciones extemporánea. En este caso, el puntaje de la participación extemporánea es 0. | | | |

