



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 2021

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:** N/A **Horas de práctica:** N/A

N/A: No aplica

PROFESORES DEL CURSO

GR	Docente	Horario	Aula	Horario de Atención*
SEDE RODRIGO FACIO				
1	Marta Molina Lobo	K: 07 a 09:50	Entorno Virtual	K: 10 a 11:30
2	Karol Sánchez Mora	K: 10 a 12:50	Entorno Virtual	K: 13 a 14:30
3	Paul Masís Solano	K: 17 a 19:50	Entorno Virtual	K: 15 a 16:50
SEDE GUANACASTE				
1	Marta Molina Lobo	K: 13:00 a 15:50	Entorno Virtual	K: 16 a 17:30
SEDE PACÍFICO				
1	Jorge Luis González Villalobos	J: 13:00-15:50	Entorno Virtual	K: 8 a 10:00
SEDE OCCIDENTE				
1	Vivian Murillo Méndez	K: 14:00-16:50	Entorno Virtual	K: 17 a 18:50
SEDE CARIBE				
1	Enos Brown Richards	M: 17:00 a 19:50	Entorno Virtual	M: 15 a 16 :30
RECINTO PARAÍSO				
1	Shirley Gómez Leiva	V: 8:00 a 10:50	Entorno Virtual	V: 11 a 12:30

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

I. DESCRIPCIÓN DEL CURSO

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





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

II. OBJETIVO GENERAL

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

III. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

El curso busca conseguir los siguientes objetivos específicos:

1. Integrar la ética y la responsabilidad social en el análisis del contenido programático del curso y profundizar en el diálogo y la reflexión sobre los valores de solidaridad, tolerancia y perseverancia.
2. Desarrollar y aplicar las competencias de comunicación asertiva y trabajo en equipo.
3. Concientizar acerca del rol de la gestión del talento humano en el contexto competitivo empresarial.
4. Analizar en qué consiste una cultura de aprendizaje organizacional orientada al desarrollo del talento y de las personas.
5. Distinguir las diferentes responsabilidades del área de recursos humanos en las corporaciones.
6. Conocer los instrumentos de reclutamiento y selección de personal.
7. Conocer diferentes maneras de desarrollar el talento humano dentro de la organización.
8. Comprender la importancia de la inteligencia emocional en las relaciones humanas dentro de la organización.
9. Comprender el valor intrínseco de las personas dentro de las organizaciones.
10. Conocer distintas maneras de compensar el desempeño de los colaboradores.
11. Reconocer la importancia de construir relaciones personales con los colaboradores y saber administrar el conflicto.
12. Estudiar acerca de la diversidad y su gestión en las organizaciones.





IV. CONTENIDO PROGRAMÁTICO

Tema 1. El contexto de la gestión del talento humano

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

Tema 2. El proceso de la gestión del talento humano

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

Tema 3. Desarrollo y evaluación de los Colaboradores.

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

Tema 4. Gestión del Conocimiento.

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

Tema 5. Gestión de la retribución.

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

Tema 6. Gestión de las Relaciones Internas.

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

Tema 7. Inteligencia Emocional.

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





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.

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 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.
- c. Se incentivará tanto la participación individual como grupal donde se desarrolle el análisis crítico y las habilidades de comunicación verbal, escrita y el trabajo colaborativo. 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.
- d. 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.
- e. El curso se impartirá bajo la modalidad virtual, mediante el uso de la plataforma institucional "Mediación Virtual". Dicha plataforma constituye el entorno oficial del curso para poner a disposición de los estudiantes los materiales (lecturas, videos, entre otros), realizar foros virtuales, recibir tareas, trabajos individuales y grupales, exámenes y para realizar los 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 oficial.
- f. Es posible realizar la grabación de las clases virtuales sincrónicas en formatos de audio y video, en cuyo caso el personal docente lo indicará en cada sesión, con la finalidad de que los estudiantes decidan si desean o no ingresar a la sesión con su audio y video.
- g. 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
1.	Participación en el curso	30%
1.1.	Participación individual	15%
1.2.	Participación grupal.	15%
2.	Ejercicio de aplicación de la gestión del talento humano en una PYME.	30%
2.	Estudio de caso (2)	20%
4.	Foros de discusión	10%
5.	Examen	10%
NOTA		100%

La población estudiantil con una nota 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.

NOTA: Toda fuente utilizada durante el curso en cualquiera de las evaluaciones/actividades debe ir en formato APA., de lo contrario el alumno pierde 5 puntos de la nota final obtenida.





1. Participación en el curso 30%

El personal docente contará con diversas estrategias didácticas de carácter sincrónico y asincrónico¹, 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 tomará en consideración la participación individual y grupal:

1.a. Participación individual 15%: Dentro de este rubro se tomará en consideración la participación individual por parte de la población estudiantil a lo largo del curso, así como la participación y presentación de un reporte de una charla virtual de cátedra:

- i. **Participación en actividad de Cátedra 3%:** se invitará a expertos de talento humano de una empresa para que expliquen de manera vivencial como se lleva a cabo la gestión del talento humano en la empresa. La participación sincrónica es obligatoria. La actividad será grabada. La población estudiantil que por razones de fuerza mayor no pueda asistir debe justificar de forma escrita el motivo de la ausencia y deberá presentar un reporte sobre la actividad según indicaciones del personal docente.
- ii. **Participación individual 12%:** corresponde al grado de involucramiento observado a lo largo del ciclo lectivo. Se espera que la población estudiantil participe de manera activa, lo cual quiere decir que contribuya al 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. Las contribuciones de la población estudiantil pueden ser verbales o por escrito y pueden realizarse de manera tanto sincrónica como asincrónica, de acuerdo con el tipo de actividades solicitadas por el personal docente.
- iii. La participación individual se evaluará de acuerdo con el desempeño observado por la población estudiantil a lo largo del ciclo lectivo con base en la siguiente rúbrica de evaluación:

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





1.b. Participación grupal 15%: se estimulará la reflexión, la creatividad y el trabajo colaborativo en equipos de trabajo de máximo cinco integrantes, mediante diversas estrategias que se podrán implementar tanto de manera sincrónica como asincrónica, como, por ejemplo: preguntas de análisis, discusión de lecturas y videos, identificación de conceptos claves, cuentos, storytelling, realización de mapas conceptuales, entre otros. En este rubro de la nota también se evalúa la participación en equipo demostrada durante los ejercicios de aplicación de la gestión del talento humano en una PYME (punto 2 del programa) y en los Estudios de Casos. (punto 3 del programa)

Los equipos de trabajo (excepto los ejercicios de aplicación de la gestión del talento humano en una PYME y los Estudios de Caso), serán conformados por el profesor(a) de manera aleatoria y se rotarán en cada sesión de trabajo. Los trabajos grupales asincrónicos no deberán sobrepasar las 2 páginas de extensión.

Al final de cada actividad grupal, el equipo debe entregar un documento en la plataforma Mediación Virtual, con el contenido solicitado por el personal docente. Este documento debe incluir la siguiente evaluación grupal paracada uno de los integrantes del equipo:

Rúbrica de Evaluación Participación grupal sincrónica y asincrónica.			
Nombre del estudiante _____			
Carné _____		Nota _____ (suma de los subtotales)	
Criterios a evaluar	2 puntos Acorde con lo solicitado	1 punto Parcialmente acorde con lo solicitado	0 puntos No cumple con lo solicitado
1- Muestra dominio de la temática correspondiente al trabajo.			
2- Cumple con las tareas asignadas por el grupo.			
3- Presenta iniciativa al dar aportes valiosos para el desarrollo de la asignación.			
4- Trabaja en equipo, no se limita únicamente a sus responsabilidades individuales.			
5- Mantiene interés y compromiso durante la el desarrollo de la asignación.			
Subtotal			

2. Ejercicio de aplicación de la gestión del talento humano en una PYME 20%

En grupos de máximo 5 integrantes los cuales se mantendrán para la elaboración del ejercicio durante todo el curso, en las semanas indicadas en el cronograma, la población estudiantil aplicará los principales conceptos del tema que corresponde, a una pequeña o mediana empresa (PYME).



El trabajo se inicia con la orientación del personal docente en el horario de la respectiva sesión sincrónica. En el transcurso de la semana, cada equipo entregará en la plataforma de Mediación Virtual un documento sobre el ejercicio realizado, de acuerdo con las indicaciones del personal docente. Son ocho ejercicios en total, para un valor de 2.5% cada ejercicio.

Al final de cada ejercicio, el grupo deberá entregar, además, un documento con la evaluación de la participación de los miembros del equipo, con base en la rúbrica que se detalló en el ítem 1.b. del programa.

3. Estudios de Caso Grupales 20%

En grupos de máximo 5 integrantes, los cuales se mantendrán para los dos estudios de caso grupales, en la semana establecida en el cronograma se deben realizar los siguientes trabajos con un valor de 10% cada uno:

3.a. Análisis y resolución del caso General Electric: se debe entregar un documento en la plataforma Mediación Virtual y discutir la resolución del caso en la sesión sincrónica indicada en el cronograma, de acuerdo con las indicaciones del personal docente.

3.b. Análisis y resolución del caso Circo del Sol: se debe entregar un documento en la plataforma Mediación Virtual y discutir la resolución del caso en la sesión sincrónica indicada en el cronograma, de acuerdo con las indicaciones del personal docente.

3. Foros de Discusión 10%

Se realizará un Foro sobre Inteligencia Emocional y un Foro sobre Gestión de la Diversidad (5% cada uno), bajo la dirección del personal docente en la plataforma virtual, cada uno en la fecha indicada en el cronograma.

En cada foro se solicitará al menos: una intervención principal y una réplica sobre alguna intervención. Dichas intervenciones deben ser de carácter argumentativo, por lo que no es suficiente un "estoy de acuerdo o en desacuerdo". Cada foro se evaluará con base en la siguiente rúbrica:



2511-9180 / 2511-9188



www.ean.ucr.ac.cr



negocios@ucr.ac.cr



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



Rúbrica de Evaluación Foros: Inteligencia Emocional y Gestión de la Diversidad			
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			
Subtotal			

4. Examen 20%

Se realizará 1 examen con una duración máxima de 90 minutos en la fecha establecida en el cronograma. Consiste en una prueba sobre el nivel de comprensión analítica del programa. El examen se debe entregar en la plataforma Mediación Virtual. Se aplica el examen de reposición únicamente en casos totalmente justificados conforme lo establecido por la normativa universitaria.

No se repetirá el examen a excepción de casos totalmente justificados conforme lo establecido por la normativa universitaria según el Art. 24 del Reglamento Académico.



VII. CRONOGRAMA

Nº SESIÓN	SEMANA	Tema 1. El contexto de la gestión del talento Humano
1	16 al 21 de agosto	<p>Presentación y discusión del programa del curso.</p> <p>Presentación y discusión de los temas de la semana</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Elementos esenciales del capital humano. ✓ Desafíos del entorno <p>Lecturas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Deloitte. (2019). TechTrends ✓ Deloitte. (2018). Workforce Trends ✓ Mercer (2018). Estudio sobre tendencias globales de talento ✓ Cap. 1. Elementos esenciales del capital humano. Werther, William; Davis, Keith. ✓ Cap. 2. Desafíos del entorno. Werther, William; Davis, Keith. ✓ Ordiz, M.; Avella, L. Gestión (2002). Estratégica de los Recursos Humanos: Una Síntesis teórica. <p>Actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Análisis y discusión grupal de la lecturas: ✓ “Workforce of the future, the competing forces shaping 2030” ✓ Deloitte. (2019). Tech Trends ✓ Mercer (2018). Estudio sobre tendencias globales de talento ✓ Deloitte. (2018). Workforce Trends. ✓ Organización inicial para el ejercicio de aplicación de la gestión del talento humano en una PYME. <p>-Integración del equipo de trabajo (máximo 5 integrantes)</p>
Tema 2. El proceso de la gestión del talento humano		
2	23 al 28 de agosto	<p>Presentación y discusión de la temática de la semana</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Planeación del talento humano <p>Lecturas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Cap. 3. Planeación del capital humano. Werther, William; Davis, Keith. <p>Actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ TRABAJO EN CLASE ASINCRÓNICO GRUPAL 1: INVESTIGUE, ¿QUÉ ES PANEACIÓN DE CAPITAL HUMANO? ✓ EJERCICIO DE APLICACIÓN 1: <p>1.1 Identificación de PYME</p>



3	30 de agosto al 4 de setiembre	<p>Presentación y discusión de la temática de la semana</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Análisis y diseño de puestos <p>Lecturas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Cap. 4. Análisis y diseño de puestos, perfil del puesto, identificación de competencias. Werther, William; Davis y Keith. <p>Actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ TRABAJO EN CLASE ASINCRÓNICO GRUPAL 2. ¿CÓMO SE REALIZA UN ANÁLISIS DE PUESTO? ✓ EJERCICIO DE APLICACIÓN 2: <p>2.1 -Nombre de la empresa, la misión, la visión y la actividad a la que se dedica.</p> <p>2.2. Según la teoría de Planeación del Talento Humano. Cómo se gestiona el Talento Humano en la PYME.</p>
4	6 de setiembre al 11	<p>Presentación y discusión de los temas de la semana</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Atracción del talento <p>Lecturas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Cap. 5. Atracción del talento. Werther, William; Davis, Keith. <p>Actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ EJERCICIO DE APLICACIÓN 3: <p>3.1 Analice 3 de los puestos de la PYME</p> <p>3.2 Rediseñe 1 de los 3 puestos según la teoría de Análisis y Diseño de Puestos.</p>
5	13 al 18 de setiembre	<p>Presentación y discusión de los temas de la semana</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Identificación del talento y selección de personal ✓ Entrevista de selección <p>Lecturas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Conducting In-Depth Interviews ✓ Hecht ,L.(2016). Accomplishment stories ✓ Cap 6. Identificación del talento. Werther, William; Davis, Keith <p>Actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ TRABAJO ASINCRÓNICO INDIVIDUAL: ELABORE SU CURRÍCULUM. ✓ TRABAJO EN CLASE ASINCRÓNICO GRUPAL 3: Investigue: ¿cómo reclutar por medio de redes (LinkedIn o Twitter) y comunicarse e interactuar con los potenciales candidato.





6	20 al 25 de setiembre	<p>Presentación y discusión de los temas de la semana</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Gestión internacional del capital humano <p>Lecturas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Cap. 17. Gestión Internacional de capital humano. Werther, William; David y Keith <p>Actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ EJERCICIO DE APLICACIÓN 4: <p>4.1 Elabore una estrategia para atracción del talento para la PYME, según la teoría de Atracción del Talento.</p>
Tema 3. Desarrollo y Evaluación de los Colaboradores.		
7	27 de setiembre al 2 de octubre	<p>Presentación y discusión de los temas de la semana</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Inducción, ubicación y separación <p>Lecturas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Cap. 7. Inducción, ubicación y separación. Werther, William; Davis y Keith. <p>Actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ EJERCICIO DE APLICACIÓN 5: <p>5.1 Elija un candidato o candidata.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ TRABAJO EN CLASE ASINCRÓNICO GRUPAL 4. IDENTIFIQUE LOS PRO Y CONTRA DEL CASO "EXPATRIADO".
8	4 al 9 de octubre	<p>Presentación y discusión de la temática de la semana</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Capacitación y Desarrollo ✓ Talento humano y competencias <p>Lecturas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Cap. 8. Capacitación y desarrollo. Werther, William; Davis y Keith. ✓ Cap. 1. Talento Humano y Competencias. Alles, M. A. ✓ El Desafío de Retener Generaciones. ✓ Las mejores estrategias de retención. LinkedIn <p>Actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ EJERCICIO DE APLICACIÓN 6: <p>6.1 Elabore el plan de inducción y un plan de capacitación (e- learning o algún otro) para la persona contratada.</p>



9	11 al 16 de octubre	SEMANA DE RESPIRO
10	18 al 23 de octubre	<p>Presentación y discusión de los temas de la semana</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Planeación de la carrera profesional, plan de vida ✓ Evaluación del desempeño <p>Lecturas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Cap. 9. Planeación de la carrera profesional, plan de vida. Werther, William; Davis y Keith. ✓ Cap. 10. Evaluación del desempeño. Werther, William; Davis y Keith. ✓ Gabarro, J.; Ahill, L. Gestión de Rendimiento ✓ Peiperl, M. (2001). Getting 360-Degree Feedback Right <p>Actividades:</p> <p>Entrega y discusión del ESTUDIO DE CASO: “Circo del Sol”</p>
Tema 4. Gestión del Conocimiento		
11	25 al 30 de octubre	<p>Presentación y discusión de los temas de la semana</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Administración del Conocimiento Corporativo ✓ Capital intelectual y organizaciones de aprendizaje ✓ Gestión del conocimiento y desarrollo de competencias <p>Lecturas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Cap. 16. Conocimiento Corporativo y organizaciones de aprendizaje. I. Chiavenato ✓ Capítulo 7. La gestión del conocimiento y el desarrollo de competencias. Alles, M. A. ✓ ¿Es la suya una organización de aprendizaje? Harvard Business Review. David A. Garvin, Amy C. Edmondson y Francesca Gino <p>Actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Entrega y discusión del ESTUDIO DE CASO: “General Electric”





Tema 5. Gestión de la Retribución.

12

1 al 6 de noviembre

Presentación y discusión de los temas de la semana

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

Lecturas:

- ✓ Cap. 12. Sistemas de Compensación. Werther, William; Davis y Keith.

Actividades:

TRABAJO EN CLASE ASINCRÓNICO GRUPAL 6. INVESTIGUE SOBRE EL SALARIO EMOCIONAL Y GAMIFICACIÓN, SEGÚN LAS TAREAS QUE SE QUIEREN INCENTIVAR.

Tema 6. Gestión de las Relaciones Internas

13

8 al 13 de noviembre

Presentación y discusión de los temas de la semana

- ✓ Cultura Organizacional
- ✓ Relaciones con los colaboradores
- ✓ Administración de conflictos
- ✓ Resultados del conflicto

Lecturas:

- ✓ Cap. 14. Desafíos de la cultura organizacional. Werther, William; Davis y Keith.
- ✓ Cap. 13. Relaciones con los colaboradores. I. Chiavenato.

Actividades:

- ✓ **EJERCICIO DE APLICACIÓN 7:**
7.1 Elabore un sistema de incentivos para la persona contratada que tenga relación con su evaluación de desempeño.

Tema 7. Inteligencia Emocional.

14

15 al 20 de noviembre

Presentación y discusión de los temas de la semana

- ✓ Concepto de inteligencia emocional
- ✓ Autoconciencia y auto regulación
- ✓ Habilidades sociales y empatía

Lecturas:

- ✓ Primera parte: Más allá de la pericia (pág. 17 - 31) y segunda parte: Autodominio (pág. 71 -137). Goleman, D.

Actividades:

- ✓ **FORO DE DISCUSIÓN 1:** Foro sobre Inteligencia Emocional en la organización. **(ASINCRÓNICO)**





Tema 8. Gestión de la Diversidad.

15	22 al 27 de noviembre	<p>Presentación y discusión de los temas de la semana</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 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 <p>Lecturas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Capítulo 5. Administración de la diversidad en un ambiente multicultural. Gareth R. Jones y Jennifer M. George. ✓ Estrategias organizativas en la atención a la diversidad. <p>Actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Análisis y discusión grupal de la lectura McKinsey & Company. Women Matter. Gender diversity, a corporate performance drive. ✓ FORO DE DISCUSIÓN 2: Foro sobre Gestión de la Diversidad. <p>(ASINCRÓNICO)</p>
16	29 de noviembre al 4 de diciembre	<p>Actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ EXAMEN ✓ EJERCICIO DE APLICACIÓN 8: <p>8.1 Conclusiones, recomendaciones y bibliografía.</p>
17	6 al 11 de diciembre	Examen de reposición





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 (2014), Administración de Recursos Humanos. 8ª edición, Mc GrawHill, 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 PROFESOR

SEDE RODRIGO FACIO	
DOCENTE	CORREO
Marta Molina Lobo	marta.molina@ucr.ac.cr
Karol Sánchez Mora	karol.sanchezmora@ucr.ac.cr
Paul Masís Solano	paul.masis@ucr.ac.cr
DOCENTE	CORREO
SEDE GUANACASTE	
Marta Molina Lobo	marta.molina@ucr.ac.cr
SEDE PACÍFICO	
Jorge Luis González Villalobos	Jorg02g@gmail.com
SEDE OCCIDENTE	
Vivian Murillo Méndez	vivianm.murillo@gmail.com
SEDE CARIBE	
Enos Brown Richards	enosezql@gmail.com
RECINTO PARAISO	
Shirley Gómez Leiva	shirley.gomez@ucr.ac.cr

¹ Según la Resolución VD-11489-2020, "...el docente podrá utilizar estrategias de carácter sincrónico, mediante la convergencia espacial y temporal de las personas participantes del curso; o bien, de carácter asincrónico, cuando la interacción de las personas participantes está marcada por la divergencia espacio-temporal



