



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 2022**

**DATOS DEL CURSO**

<b>Carrera(s):</b>	Dirección de Empresas				
<b>Curso del VI ciclo del Plan de Estudios</b>					
<b>Requisitos:</b>	DN 0202				
<b>Correquisitos</b>	No hay				
<b>Créditos</b>	3				
<b>Horas de teoría:</b>	3 horas	<b>Horas de laboratorio:</b>	N/A	<b>Horas de práctica:</b>	N/A

N/A: No aplica

**PROFESORES DEL CURSO**

GR	Docente	Horario	Aula	Horario de Atención*
<b>SEDE RODRIGO FACIO</b>				
1	Marta Molina Lobo	K: 07 a 09:50	Alto Virtual	K: 10 a 11:30
2	Karol Sánchez Mora	K: 10 a 12:50	Alto Virtual	K: 13 a 14:30
3	Alina Granados Vega	K: 17 a 19:50	Alto Virtual	K: 15 a 16:50
<b>SEDE GUANACASTE</b>				
1	Lic. Mauricio Perez Madrigal	L: 17:00 a 19:50	Presencial	J: 17:00 a 18:30
<b>SEDE PACÍFICO</b>				
1	Arias Alpízar Luz Mary	J: 09:00 a 11:50	Bimodal	J: 12 a 13:50
<b>SEDE OCCIDENTE</b>				
1	Msc. Roxiris Fallas Muñoz	K: 14:00-16:50	Bajo virtual	M: 14 a 15:30
<b>SEDE CARIBE</b>				
1	Enos Brown Richards	M: 17:00 a 19:50	Presencial	M: 15 a 16 :30
<b>RECINTO PARAÍSO</b>				
1	Shirley Gómez Leiva	V: 8:00 a 10:50	Presencial	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 casoparticular, dentro del marco de la normativa de la Universidad de Costa Rica.





## I. DESCRIPCIÓN DEL CURSO

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

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

## II. OBJETIVO GENERAL

Conocer y analizar las bases para la adecuada dirección y gestión del talento 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 la Diversidad.

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

#### Tema 7. Gestión de las Relaciones Internas.

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

#### Tema 8. Inteligencia Emocional.

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





#### V. ASPECTOS METODOLÓGICOS

- a. El personal docente y la población estudiantil desarrollarán las clases dentro de un ambiente de tolerancia, respeto y comunicación asertiva. El personal docente promoverá el trabajo en equipo, en un plano de igualdad de oportunidades y sin discriminación de ninguna especie de forma tal que se garantice un ambiente de diálogo y libre expresión de las ideas y opiniones.
- b. El curso 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. Trabajo individual 15%	30%
2. Trabajo Colaborativo 15%	
2. Ejercicio de aplicación de la gestión del talento humano en una PYME.	30%
3. Estudio de caso (2)	20%
4. Actividad de Cátedra.	5%
5. Comprobación analítica de pensamiento.	15%
<b>NOTA</b>	<b>100%</b>

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. TRABAJO EN CLASE 30%.**

El personal docente contará con diversas estrategias didácticas de carácter sincrónico y asincrónico<sup>1</sup>, 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.

**1.1 TRABAJO EN CLASE 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. Además, la presentación de un reporte de la Actividad de Cátedra. Participación en actividad de Cátedra (5%): se invitará a expertos de una empresa para que expliquen de manera vivencial los diferentes temas de gestión del talento humano en la empresa.





La participación es obligatoria. La actividad será grabada. La población estudiantil que por razones de fuerza mayor no pueda 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.

También corresponde al trabajo en clase la elaboración de su currículum vitae cuyo puntaje es de **2%**. El trabajo en clase se refiere 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 de acuerdo con el tipo de actividades solicitadas por el personal docente. 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:

<b>Rúbrica de Evaluación Trabajo en clase presencial, sincrónica, asincrónica.</b>			
<b>Criterios para evaluar</b>	<b>2,5 puntos Acorde con lo solicitado</b>	<b>1,25 punto Parcialment e acorde con lo solicitado</b>	<b>0 puntos No cumplen con lo solicitado</b>
1- Participa en las actividades individuales presencial 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 sobrepuntos 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.			
<b>Total</b>			



## 1.2 TRABAJO EN CLASE 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, cuentos, storytelling, realización de mapas conceptuales, entre otros.

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.

### Rúbrica de Evaluación Participación grupal presencial sincrónica y asincrónica. Aplicar a cada estudiante.

Criterios por evaluar	2 puntos Acorde con lo solicitado	1 punto Parcialmente acorde con lo solicitado	0 puntos No cumplen 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.			
<b>Total</b>			





## 2. EJERCICIO DE APLICACIÓN DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 30%.

En grupos de máximo 6 integrantes los cuales se mantendrán para la elaboración del ejercicio durante todo el curso. La población estudiantil aplicará los principales conceptos del tema que corresponde, a una pequeña / mediana empresa o de economía sostenible.

*El trabajo se inicia con la orientación del personal docente. 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 3.75% cada ejercicio.*

Al final del semestre cada grupo debe entrega la rúbrica de evaluación de cada uno de los participantes.

## 3. ESTUDIOS DE CASO 20%.

En grupos de máximo 6 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: **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 indicada en el cronograma, de acuerdo con las indicaciones del personal docente.

**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 indicada en el cronograma, de acuerdo con las indicaciones del personal docente.

## 4. ACTIVIDAD DE CÁTEDRA 5%

Se realizará un Foro (5%), bajo la dirección del personal docente en la plataforma virtual, cada uno en la fecha indicada en el cronograma.

En el 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:

Rúbrica de Evaluación Foro			
Criterios por 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 <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			





### 5. COMPROBACION DE CONOCIMIENTO 15% CONSULTAR

Se realizará 1 examen con una duración máxima de 60 minutos en la fecha establecida en el cronograma. Consiste en una prueba sobre el nivel de comprensión analítica del programa.

NOTA: 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

N.º SESIÓN	SEMANA	Tema 1. El contexto de la gestión del talento Humano
1	15 al 20 de agosto	<p><b>ACTIVIDADES:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Presentación y discusión del programa del curso.</li> <li>2. Presentación y discusión de los temas. Elementos esenciales del capital humano. Desafíos del entorno.</li> <li>3. Trabajo en clase grupal #1. Análisis y discusión grupal de las lecturas. <b>Asincrónico.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• “Workforce of the future, the competing forces shaping 2030”</li> <li>• Deloitte. (2019). Tech Trends</li> <li>• Mercer (2018). Estudio sobre tendencias globales de talento</li> <li>• Deloitte. (2018). Workforce Trends.</li> <li>• Ordiz, M.; Avella, L. Gestión (2002). Estrategia de los Recursos Humanos Una Síntesis teórica</li> </ul> </li> <li>4. Organización inicial para el ejercicio de aplicación de la gestión del talento humano en una PYME.</li> <li>5. Integración del equipo de trabajo (máximo 6 integrantes).</li> </ol> <p><b>LECTURAS:</b> 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). Estrategia de los Recursos Humanos Una Síntesis teórica.</p>
		Tema 2. El proceso de la gestión del talento humanos
2	22 al 27 de agosto	<p><b>ACTIVIDADES:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Presentación y discusión de la temática de la semana. Planeación de capital humano.</li> <li>2. Trabajo en clase grupal #2. Investigue y exponga: ¿qué es planeación de capital humano? Sincrónico.</li> <li>3. EJERCICIO DE APLICACIÓN 1. Asincrónico: <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Identificación de PYME. Nombre, la misión, la visión y la actividad a la que se dedica.</li> </ul> </li> </ol> <p><b>LECTURAS:</b> Cap. 3. Planeación del capital humano. Werther, William; Davis, Keith.</p>



3	29 de agosto al 2 de setiembre	<p><b>ACTIVIDADES:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Presentación y discusión de la temática de la semana. Análisis y diseño de puestos.</li> <li>2. Trabajo en clase grupal #3. ¿cómo se realiza un análisis de puesto. ¿Ponga 1 ejemplo? Asincrónico.</li> <li>3. EJERCICIO DE APLICACIÓN 2: Asincrónico: <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Según la teoría de Planeación del Talento Humano. Cómo se gestiona el Talento Humano en su empresa.</li> </ul> </li> </ol> <p><b>LECTURAS:</b> Cap. 4. Análisis y diseño de puestos, perfil del puesto, identificación de competencias. Werther, William; Davis y Keith.</p>
4	5 al 10 de setiembre	<p><b>ACTIVIDADES:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Presentación y discusión de los temas de la semana. Atracción del talento.</li> <li>2. Trabajo en clase grupal #4: Investigue: ¿cómo reclutar por medio de redes (LinkedIn o Twitter) y comunicarse e interactuar con los potenciales candidatos.</li> <li>3. EJERCICIO DE APLICACIÓN 3: Asincrónico: <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Analice 1 de los puestos de su empresa.</li> <li>✓ Rediseñe 1 un puesto existente en su empresa según la teoría de Análisis y Diseño de puestos.</li> </ul> </li> </ol> <p><b>LECTURAS:</b> Cap. 5. Atracción del talento. Werther, William; Davis, Keith.</p>
5	12 al 17 de setiembre	<p><b>ACTIVIDADES:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Presentación y discusión de los temas de la semana. Identificación del talento y selección de personal. Entrevista de selección.</li> <li>2. Trabajo en clase individual. ELABORE SU CURRÍCULUM. Asincrónico.</li> </ol> <p><b>LECTURAS:</b> Conducting In-Depth Interviews Hecht,L.(2016). Accomplishment stories Cap 6. Identificación del talento. Werther, William; Davis, Keith</p>
6	19 al 24 de setiembre	<p><b>ACTIVIDADES:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Presentación y discusión de los temas de la semana. Gestión internacional del capital humano</li> <li>2. EJERCICIO DE APLICACIÓN 4: Asincrónico. <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Elabore una estrategia para atracción del talento para su empresa, según la teoría de Atracción del Talento.</li> </ul> </li> </ol> <p><b>LECTURAS:</b> Cap. 17. Gestión Internacional de capital humano. Werther, William; Davidy Keith</p> <p><b>Actividades:</b></p>
<b>Tema 3. Desarrollo y Evaluación de los Colaboradores.</b>		
7	26 de setiembre al 1 de octubre	<p><b>ACTIVIDADES:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Presentación y discusión de los temas de la semana. Inducción, ubicación y separación.</li> <li>2. Trabajo en clase grupal #5. Caso Expatriado. Asincrónico.</li> <li>3. EJERCICIO DE APLICACIÓN 5: Asincrónico. <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ A partir de la estrategia de atracción de la semana anterior, elija un candidato o candidata, según las necesidades de capital humano de su</li> </ul> </li> </ol>



		<p>empresa que usted identificó. Adjunte el CV de la persona elegida.</p> <p><b>LECTURAS:</b> Cap. 7. Inducción, ubicación y separación. Werther, William; Davis y Keith.</p>
8	3 al 8 de octubre	<p><b>ACTIVIDADES:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Presentación y discusión de la temática de la semana. Capacitación y Desarrollo. Talento humano y competencias.</li> <li>2. EJERCICIO DE APLICACIÓN 6: Asincrónico. <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Elabore el plan de inducción y un plan de capacitación en su empresa (e-learning o algún otro) para la persona contratada.</li> </ul> </li> </ol> <p><b>LECTURAS:</b> 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>
9	10 al 15 de octubre	<p><b>ACTIVIDADES:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Presentación y discusión de los temas de la semana. Planeación de la carrera profesional, plan de vida. Evaluación del desempeño.</li> <li>2. Entrega y discusión del ESTUDIO DE CASO: "Circo del Sol"</li> </ol> <p><b>LECTURAS:</b> 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>
<b>Tema 4. Gestión del Conocimiento</b>		
10	17 al 22 de octubre	<p><b>ACTIVIDADES:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Presentación y discusión de los temas de la semana. Administración del Conocimiento Corporativo. Capital intelectual y organizaciones de aprendizaje.</li> </ol> <p><b>LECTURAS:</b> Cap. 16. Conocimiento Corporativo y organizaciones de aprendizaje. I. Chiavenato ¿Es la suya una organización de aprendizaje? Harvard Business Review. David A. Garvin, Amy C. Edmondson y Francesca Gino</p>
11	24 al 29 de octubre	<p><b>ACTIVIDADES:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Presentación y discusión de los temas de la semana. Gestión del conocimiento y desarrollo de competencias.</li> <li>2. Entrega y discusión del ESTUDIO DE CASO: "General Electric"</li> </ol> <p><b>LECTURAS:</b> Capítulo 7. La gestión del conocimiento y el desarrollo de competencias. Alles, M. A.</p>
<b>Tema 5. Gestión de la Retribución.</b>		
12	31 de octubre al 5 de noviembre	<p><b>ACTIVIDADES:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Presentación y discusión de los temas de la semana. Diferentes sistemas de incentivos. La retribución no económica.</li> <li>2. Trabajo en clase grupal #5. Investigue sobre salario emocional y gamificación.</li> </ol> <p><b>LECTURAS:</b> Cap. 12. Sistemas de Compensación. Werther, William; Davis y Keith.</p>



Tema 6. Gestión de la Diversidad.		
13	7 al 12 de noviembre	<b>ACTIVIDADES:</b> <b>1. ACTIVIDAD DE CÁTEDRA</b> Presentación y discusión de los temas de la semana. Qué es la diversidad. Retos en la gestión de la diversidad de los empleados La diversidad en las organizaciones. <b>2.</b> Elabore un informe individual sobre la Actividad de Cátedra.  <b>LECTURAS:</b> 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. Actividades: McKinsey & Company. WomenMatter. Gender diversity, a corporate performance drive.
Tema 7. Gestión de las Relaciones Internas.		
14	14 al 19 de noviembre	<b>ACTIVIDADES:</b> 1. Presentación y discusión de los temas de la semana. Cultura Organizacional. Relaciones con los colaboradores. Administración de conflictos. Resultados del conflicto. 2. Trabajo en clase grupal #6. Investigue sobre el conflicto. <b>LECTURAS:</b> Cap. 14. Desafíos de la cultura organizacional. Werther, William; Davis y Keith. Cap. 13. Relaciones con los colaboradores. I. Chiavenato.
Tema 8. Inteligencia Emocional.		
15	21 al 26 de noviembre	<b>ACTIVIDADES:</b> 1. Presentación y discusión de los temas de la semana. Concepto de inteligencia emocional. Autoconciencia y auto regulación. Habilidades sociales y empatía. 2. FORO DE DISCUSIÓN 1: Inteligencia Emocional en la organización. 3. EJERCICIO DE APLICACIÓN 7: Asincrónico. ✓ Elabore un sistema de incentivos para la persona contratada. Este sistema debe relacionarse con la evaluación de desempeño <b>LECTURAS:</b> Primera parte: Más allá de la pericia (pág. 17 - 31) y segunda parte: Autodominio (pág. 71 -137). Goleman, D.
16	28 de noviembre al 3 de diciembre	<b>ACTIVIDADES:</b> 1. EXAMEN 2. EJERCICIO DE APLICACIÓN 8: Entrega final. ✓ Conclusiones, recomendaciones y bibliografía.
17	5 al 10 de diciembre	Examen de reposición, entrega de promedios



## VIII. BIBLIOGRAFÍA

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

## IX. INFORMACIÓN DE CONTACTO DEL PROFESOR

DOCENTE	CORREO
<b>SEDE RODRIGO FACIO</b>	
MBA. Marta Molina Lobo	<a href="mailto:marta.molina@ucr.ac.cr">marta.molina@ucr.ac.cr</a>
LIC. Karol Sánchez Mora	<a href="mailto:karol.sanchezmora@ucr.ac.cr">karol.sanchezmora@ucr.ac.cr</a>
MBA. Alina Granados Vega	<a href="mailto:alina.granados@ucr.ac.cr">alina.granados@ucr.ac.cr</a>
<b>SEDE GUANACASTE</b>	
Lic. Mauricio Pérez Madrigal	<a href="mailto:m.pm7@hotmail.com">m.pm7@hotmail.com</a>
<b>SEDE PACÍFICO</b>	
MBA. Arias Alpízar Luz Mary	<a href="mailto:Luz.arias@ucr.ac.cr">Luz.arias@ucr.ac.cr</a>
<b>RECINTO PARAISO</b>	
MBA. Shirley Gómez Leiva	<a href="mailto:shirley.gomez@ucr.ac.cr">shirley.gomez@ucr.ac.cr</a>
<b>SEDE CARIBE</b>	
MSc. Enos Brown	<a href="mailto:enos.brown@ucr.ac.cr">enos.brown@ucr.ac.cr</a>
<b>SEDE OCCIDENTE</b>	
Msc. Roxiris Fallas Muñoz	<a href="mailto:Roxiris.fallas@ucr.ac.cr">Roxiris.fallas@ucr.ac.cr</a>