

# CONSEJO NACIONAL DE RECTORES

Oficina de Planificación de la Educación Superior

División Académica

## DICTAMEN SOBRE LA SOLICITUD DE REDISEÑO DEL BACHILLERATO Y LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA NACIONAL SEDES CENTRAL Y SAN CARLOS

(con salida lateral al Diplomado en Administración de Recursos Humanos)



CONSEJO NACIONAL  
DE RECTORES

Alexander Cox Alvarado

OPES; no. 11-2026

378

C877d

Cox Alvarado, Alexander

Dictamen sobre la solicitud de rediseño del bachillerato y licenciatura en administración y gestión de recursos humanos de la Universidad Técnica Nacional Sedes Central y San Carlos (con salida lateral al diplomado en administración de recursos humanos) / Alexander Cox Alvarado. -- San José, C.R. : CONARE - OPES, 2026.

(OPES; no. 11-2026) 1 recurso en línea (75 páginas): archivos de texto PDF, 700 KB

ISBN 978-9977-77-710-8

1. ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS. 2. ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS. 3. DIPLOMADO UNIVERSITARIO. 4. BACHILLERATO UNIVERSITARIO. 5. LICENCIATURA UNIVERSITARIA. 6. PERFIL PROFESIONAL. 7. PLAN DE ESTUDIOS. 8. PERSONAL DOCENTE. 9. UNIVERSIDAD TÉCNICA NACIONAL (COSTA RICA). SEDE CENTRAL. 10. UNIVERSIDAD TÉCNICA NACIONAL (COSTA RICA). SEDE REGIONAL DE SAN CARLOS. I. Título. II. Serie.

### Información del autor

Alexander Cox Alvarado. <https://orcid.org/0009-0001-9724-6175>

Esta obra se comparte bajo la licencia  
**Reconocimiento – No Comercial – Compartir Igual**  
(CC-BY-NC-SA)

Permite usar una obra para crear otra obra o contenido, modificando o no la obra original, siempre que se cite al autor, la obra resultante se comparta bajo el mismo tipo de licencia y no tenga fines comerciales



## PRESENTACIÓN

El estudio que se presenta en este documento (OPES; no. 11-2026) se refiere al dictamen sobre la solicitud de rediseño del Bachillerato y Licenciatura en Administración y Gestión de Recursos Humanos de la Universidad Técnica Nacional, Sedes Central y San Carlos (incluye el rediseño del Diplomado en Administración de Recursos Humanos).

El dictamen fue realizado por el M.Sc. Alexander Cox Alvarado, investigador de la División Académica de la Oficina de Planificación de la Educación Superior (OPES) con base en el documento *Resumen ejecutivo, plan de estudio, Bachillerato y Licenciatura en Administración y Gestión de Recursos Humanos* elaborado por la Universidad Técnica Nacional, 2025. La revisión del documento estuvo a cargo de la Dra. Johanna Jiménez Bolaños, Jefa a.i. de la División Académica y la edición del documento fue realizada por Sandra Guillén Guardado, asistente de la División citada.

El presente dictamen fue aprobado por el Consejo Nacional de Rectores en la sesión No.08-2026, celebrada el 18 de marzo de 2026, en el artículo 6.



Katalina Perera Hernández  
Directora a.i de la OPES

# Tabla de Contenido

1. Introducción.....	1
2. Datos generales .....	2
3. Resumen de los cambios .....	2
4. Objeto de estudio .....	3
5. Justificación del rediseño .....	3
6. Objetivos de la carrera .....	4
7. Perfil académico-profesional.....	6
8. Campo de inserción laboral de los graduados .....	10
9. Carreras afines en la Educación Superior .....	11
10. Datos de empleabilidad del Observatorio Laboral de Profesiones .....	11
11. Requisitos de ingreso y de permanencia.....	12
12. Requisitos de graduación .....	12
13. Actividades de formación académica.....	13
14. Descripción de las actividades de formación académica de la carrera.....	14
15. Correspondencia del equipo docente con las actividades académicas .....	14
16. Ficha de información para la gestión de datos .....	14
17. Conclusiones.....	15
18. Recomendaciones.....	15
ANEXO A .....	16
ANEXO B.....	20
ANEXO C.....	59
ANEXO D .....	67

## 1. Introducción

La solicitud de rediseño del Bachillerato y Licenciatura en Administración y Gestión de Recursos Humanos en la Universidad Técnica Nacional (UTN) fue presentada al Consejo Nacional de Rectores por el Rector M.B.A. William Rojas Meléndez, en nota R-1670-2025.

Cuando se crean o rediseñan carreras, ya sea de grado o de posgrado, según lo señalado en el documento *Lineamientos para la creación y el rediseño de carreras universitarias estatales*<sup>1</sup> se estudian los siguientes temas que son la base del estudio que realiza la OPES:

- Datos generales
- Objeto de estudio
- Resumen de los cambios
- Justificación de la nueva carrera o del rediseño
- Objetivos de la carrera
- Perfil académico-profesional
- Campo de inserción laboral del graduado
- Carreras afines en la Educación Superior
- Datos de empleabilidad del Observatorio Laboral de Profesiones
- Requisitos de ingreso y de permanencia
- Requisitos de graduación
- Actividades de formación académica de la carrera
- Descripción de las actividades de formación académica de la carrera
- Correspondencia del equipo docente con las actividades de formación académica.

---

<sup>1</sup> Aprobado por el Consejo Nacional de Rectores en la sesión N°41-2022 celebrada el 18 de octubre de 2022

## 2. Datos generales

La Universidad Técnica Nacional impartía la carrera en el momento de incorporarse la UTN al Conare. Esta se imparte en las Sedes Central y Regional de San Carlos. La solicitud consiste en el rediseño del Diplomado en Gestión de Recursos Humanos y del Bachillerato y Licenciatura en Administración y Gestión de Recursos Humanos.

La carrera se ofrecerá de forma indefinida y las promociones se abrirán cada año.

El diploma otorgará los siguientes grados y títulos:

- Diplomado en Administración de Recursos Humanos.
- Bachillerato y Licenciatura en Administración y Gestión de Recursos Humanos.

La Universidad Técnica Nacional afirma en la página 2 del documento enviado que cuenta con los recursos presupuestarios y financieros (talento humano, infraestructura y equipo) necesarios para ofertar la carrera.

## 3. Resumen de los cambios

La Universidad Técnica Nacional envió la siguiente información sobre el particular:

El rediseño realizado incluye cambios y ajustes en apartados como el objeto de estudio, las áreas disciplinares, los ejes curriculares y los objetivos del plan de estudios. Asimismo, se actualizó el perfil académico-profesional para responder a las nuevas exigencias del planteamiento curricular.

Este proceso implicó una transformación en los contenidos de los cursos que conforman la carrera, de manera que sirvieran como base sólida para la persona estudiante.

Los contenidos fueron renovados según las demandas del sector productivo y la tendencia internacional, lo que permitió establecer una estructura coherente y con secuencia lógica desde el diplomado, bachillerato y hasta la licenciatura, garantizando la articulación entre los niveles y la adecuada distribución de los cursos. (Resumen ejecutivo, plan de estudio, Bachillerato y Licenciatura en Administración y Gestión de Recursos Humanos, Universidad Técnica Nacional, 2025).

#### 4. Objeto de estudio

Lo siguiente es lo que la Universidad Técnica Nacional presentó sobre el objeto de estudio de la carrera (redefinido para este rediseño):

El objeto de estudio de la carrera corresponde a la administración y la gestión de los recursos humanos. Esto implica la comprensión de los principios administrativos como la organización, la planificación, la dirección, el control, el seguimiento, la evaluación y la sistematización de los procesos de recursos humanos; además, requiere de la aplicación de prácticas y políticas que permitan a las organizaciones optimizar tanto el bienestar como el rendimiento de su capital humano, con lo cual se contribuye al éxito y la sostenibilidad organizacional.

El plan de estudios persigue una ampliación sistemática del conocimiento, habilidades y destrezas adquiridas en el proceso académico los cuales deben ser aplicadas profesionalmente dentro de los diversos contextos para lograr la armonía que debe existir entre las fuerzas de los intereses individuales y organizacionales, tal y como lo requieren las tendencias de las sociedades modernas.

Toda organización en su conformación conlleva un propósito y la persona administradora de recursos humanos tiene como deber tomar la lectura del medio ambiente e interpretar los objetivos propuestos por la organización, así como de las pretensiones de los individuos que contribuyen a los procesos organizacionales, para transformarlos en acciones concretas; para lo cual, requiere aplicar las técnicas pertinentes de planificación, clasificación, dirección y control de los esfuerzos de todos y cada una de las diferentes áreas. (Resumen ejecutivo, plan de estudio, Bachillerato y Licenciatura en Administración y Gestión de Recursos Humanos, Universidad Técnica Nacional, 2025).

La División Académica de la OPES considera que la definición del objeto de estudio es clara.

#### 5. Justificación del rediseño

Lo siguiente es el resumen de los cambios de la carrera existente

La Gestión de Recursos Humanos es cada vez menos operativa y más estratégica, dirigida a la “aportación (sic) de valor al resultado del negocio, como proceso integrado en el cumplimiento de los objetivos estratégicos” (Gabinete jurídico, s.f.). Esto hace necesario este rediseño, dado que, los recursos humanos dentro de las organizaciones deben tener una rápida adaptación a los cambios exigidos por el entorno y ser capaces de construir estrategias que logren posicionar a la organización a la vanguardia de la industria donde se desenvuelva.

Una moderna gestión de Recursos Humanos representa un reto para lograr el equilibrio entre las necesidades y deseos de los individuos que la componen así como la satisfacción de las necesidades organizacionales, su eficiencia, competitividad, globalización y rentabilidad, acorde con sus funciones y responsabilidades, permitiendo a los profesionales, graduados en esta especialidad, desarrollar mejores herramientas tanto para la interacción con otras disciplinas como en la realización de propuestas estratégicas que potencialicen el recurso humano

para alcanzar mejores niveles de competitividad, condición ineludible en el proceso de globalización.

La lectura oportuna de las tendencias mundiales permite cimentar una propuesta formativa que, dentro del marco de las potencialidades que toda persona posee, facilite ofrecer respuesta a los requerimientos de las organizaciones productivas y de servicio, donde los Recursos Humanos tiene la obligación de brindar seguimiento en la integración de estos cambios para el desarrollo empresarial.

En concordancia con la lectura oportuna de las tendencias, Safe Global (2023), indica en un artículo las cinco tendencias de los Recursos Humanos para el año 2024, donde destaca la inclusión de la inteligencia artificial para los procesos organizacionales, el desarrollo de las personas que conforman la organización lo que conlleva a implementar programas de retención, crear ambientes flexibles de trabajo para aprovechar la experiencia profesional, fomentar el desarrollo tecnológico y tener una visión global con equipos de trabajo internacionales.

Por otro lado, Bhatia (2023) menciona otras tendencias globales como: la implementación tecnológica, que facilita el trabajo híbrido, la automatización de los procesos y la implementación de la inteligencia artificial. Además, considera que los espacios de trabajo deben procurar la salud mental, la felicidad y la inclusión de las personas, incluyendo el aprovechamiento de las experiencias previas e integración de equipos de trabajos multiculturales, lo que obliga a que la persona profesional en Recursos Humanos tenga competencias cada vez más globalizadas.

Un documento de Deloitte (s.f.) destaca una serie de artículos asociados con las tendencias globales de los recursos humanos, donde abordan temáticas como la implementación tecnológica, la sostenibilidad, la creatividad, el desarrollo profesional, la flexibilidad laboral, el liderazgo y el aprovechamiento de la experiencia de las personas.

En síntesis, los Recursos Humanos evolucionan a nivel global, lo que conlleva a mantener una carrera actualizada y dinámica. Ya no se trata de desarrollar labores tradicionales en la gestión del personal, sino que el espacio de trabajo es cambiante y se encuentra mediado por la tecnología, sin desmeritar los cambios sociales. Además, la internacionalización de las empresas abre las puertas para otros esquemas de trabajo, lo cual se traduce que la persona profesional en esta área puede gestionar a otras que se encuentran en diversas partes del mundo.

Pero, para alcanzar esto, la carrera también debe redirigirse y cambiar su estilo, de una tradicional/presencial, a uno donde la tecnología, la virtualización, la creatividad y la flexibilidad sean parte esenciales de del plan de estudios y se conviertan en puntos importantes de considerar en el rediseño lo que permita, al finalizar la carrera, brindar al mercado laboral personas actualizadas en las tendencias actuales. (Resumen ejecutivo, plan de estudio, Bachillerato y Licenciatura en Administración y Gestión de Recursos Humanos, Universidad Técnica Nacional, 2025).

La División Académica de la OPES considera que la justificación para el rediseño es apropiada.

## 6. Objetivos de la carrera

Los objetivos, general y específicos, tanto del Diplomado como del Bachillerato y de la Licenciatura, son los siguientes:

## ***Diplomado***

### Objetivo General

Formar personas con conocimientos y habilidades técnicas en la administración de recursos humanos desde un enfoque integral que permita la inserción del profesional técnico en el sector productivo.

### Objetivos Específicos

- Fomentar el aprendizaje de conocimientos académicos, laborales y personales necesarios del personal técnico en recursos humanos para la inserción en el sector productivo.
- Desarrollar competencias técnicas en el área de recursos humanos que contribuyan en el desarrollo de los diferentes sectores de la economía.
- Brindar a la sociedad personas graduadas a nivel de diplomado con conocimientos y habilidades tecnológicas para un desempeño adecuado en diferentes espacios laborales.

## ***Bachillerato***

### Objetivo General

Favorecer la formación integral de profesionales en administración y gestión de recursos humanos desde el enfoque de las nuevas tendencias de las ciencias administrativas y sociales que conlleve al ejercicio de la profesión de manera responsable y ética.

### Objetivos Específicos

- Brindar a la sociedad profesionales con herramientas tanto en la administración como en la gestión de recursos humanos, con capacidad para innovar y adaptarse a las necesidades de la organización actual.
- Formar profesionales en Recursos humanos con pensamiento crítico, innovador, humanista y ético aplicados en el ejercicio de la administración y gestión de los recursos humanos según sea el contexto.
- Propiciar la formación de profesionales con competencias en el uso de tecnologías avanzadas y estrategias transformadoras que promueva una gestión eficiente y sostenible dentro de organizaciones actuales.

## ***Licenciatura***

### Objetivo General

Formar profesionales con conocimientos en administración, tecnológicos y gestión de recursos humanos que permita la inserción laboral en un mundo cada vez más globalizado.

### Objetivos Específicos

Desarrollar en las personas profesionales competencias interculturales, habilidades tecnológicas en la administración y gestión de recursos humanos que contribuyan en el entorno globalizado.

Formar profesionales a nivel de licenciatura con conocimiento en recursos humanos, investigación en ciencias administrativas y sociales para la resolución de desafíos globales.

Proveer a la sociedad de un profesional en Recursos Humanos con interés por la innovación, las ciencias administrativas y sociales para la resolución de las demandas del mercado laboral globalizado.

La División Académica de la OPES estima que los objetivos de la carrera son claros y congruentes con el objeto de estudio presentado por la Universidad Técnica Nacional.

## 7. Perfil académico-profesional

La Universidad Técnica Nacional envió el siguiente perfil académico-profesional:

### ***Diplomado***

#### Saber Conocer

La persona graduada del Diplomado en Administración de Recursos Humanos logra los siguientes saberes:

- Elementos fundamentales de la administración.
- Fenómenos administrativos relacionados con las estructuras de organización, comunicación y control
- Técnicas de investigación básicas.
- Elementos que inciden en el comportamiento organizacional.
- Herramientas tecnológicas asociadas con su profesión.
- Aspectos económicos que inciden en el desarrollo de las operaciones de la organización.
- Técnicas básicas de los registros de información contable.
- Insumos asociados con los procesos de atracción, reclutamiento y selección.
- Derechos y deberes que influyen en la administración de los recursos humanos.
- Gestión e implementación de las planillas.
- Normas reguladoras en las relaciones laborales tanto individuales como colectivas.
- Situaciones relacionadas con la salud e higiene ocupacional.
- Aspectos que inciden en la capacitación y desarrollo profesional.
- Técnicas de análisis de datos para la toma de decisiones

#### Saber Hacer

La persona graduada del Diplomado en Administración de Recursos Humanos será capaz de:

- Aplicar elementos fundamentales de la teoría administrativa desde la perspectiva de los recursos humanos.
- Comprender fenómenos administrativos relacionados con las estructuras de organización, comunicación y control.
- Aplicar técnicas de investigación básicas para la toma de decisiones de la empresa.
- Reconocer elementos que inciden en el comportamiento organizacional.
- Utilizar herramientas tecnológicas asociadas con su profesión.
- Considerar aspectos contables y económicos que inciden en el desarrollo de las operaciones de la organización para la toma de decisiones.
- Desarrollar procesos de atracción, reclutamiento y selección en las organizaciones.
- Cumplir normativas y políticas nacionales en la promoción de los deberes y derechos dentro de las organizaciones.
- Elaborar planillas considerando todos los aspectos legales asociados.

- Implementar técnicas que mejoren y fortalezcan la comunicación dentro de la organización.
- Aplicar normas reguladoras en las relaciones laborales tanto individuales como colectivas.
- Coadyuvar en la implementación de estrategias relacionadas con la salud e higiene ocupacional.
- Apoyar en los procesos de desarrollo y capacitación de las personas que conforman la organización.
- Implementar técnicas para el análisis de los datos asociados con la toma de decisiones.
- Elaborar informes de los resultados obtenidos de los análisis de los datos para la toma de decisiones.

### Saber Ser/Convivir

La persona graduada del Diplomado en Administración de Recursos Humanos presenta las siguientes características:

- Empatía por las demás personas y seres vivos.
- Evidencia valores éticos en su desempeño.
- Actitud positiva, proactiva y propositiva en los diferentes espacios donde se desempeñe.
- Capaz de trabajar en equipos inter y multidisciplinarios.
- Disposición a la atención de sugerencias en busca de la mejora continua.
- Interés por la auto actualización constante.
- Respeto por las demás personas y los seres vivos.
- Comunicación asertiva y buena gestión de las emociones.
- Curiosidad por la investigación y los nuevos avances científicos.
- Actitud creativa, innovadora y emprendedora en los diversos ámbitos en los que se desenvuelva.
- Tolerancia ante las diferentes opiniones de las demás personas.
- Sentido de justicia promoviendo ambientes seguros.
- Visión crítica tanto del entorno organizacional, nacional e internacional.

Así mismo, al finalizar los seis cursos del Programa Institucional de Idiomas para el Trabajo (PIT) para la lengua inglesa, se espera que las personas estudiantes del Diplomado en Administración de Recursos Humanos logren lo siguiente:

- Utilizar el idioma inglés en concordancia con el nivel A2 del Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas (MCER), a través de medios y canales de comunicación acorde con el nivel.
- Comprender frases y expresiones de uso frecuente que le permiten comunicarse para realizar tareas simples y cotidianas, mediante intercambios sencillos y directos de información, relacionadas con áreas de experiencia relevantes para su entorno personal y de desarrollo profesional.
- Comunicar de manera oral y escrita las ideas principales e información específica de charlas breves, conferencias, presentaciones, noticias, podcasts y otros materiales relacionados a temas personales o de su especialidad.
- Identificar y aplicar técnicas de comprensión de lectura para encontrar información específica en textos escritos, relacionados con temas de interés personal o su área profesional.
- Interactuar de forma espontánea en reuniones, actividades o conversaciones cotidianas sobre temas relacionados con el área profesional.
- Se relacionan con respeto y de manera asertiva con sus interlocutores.

## ***Bachillerato***

### Saber Conocer

La persona graduada del Bachillerato en Administración y Gestión de Recursos Humanos logra los siguientes saberes:

- Costos operativos relacionados con los recursos humanos.
- Modelos de estudio del trabajo que determinen las cargas laborales, tipo y calidad de los recursos.
- Nuevas tendencias de las ciencias administrativas asociadas con los recursos humanos.
- Conceptos asociados con la medición del comportamiento, habilidades y competencias
- Gestión de la cultura y el clima organizacional.
- Conceptos básicos asociados con la medición del comportamiento, habilidades y competencias.
- Gobernanza y prácticas gerenciales de los recursos humanos.
- Estrategias de evaluación del desempeño y planes remediales.
- Aspectos asociados con la motivación, beneficios y permanencia laboral.
- Elementos avanzados que inciden en la capacitación y desarrollo de las personas.
- Los diferentes tipos de liderazgo y su incidencia en las organizaciones.
- Resolución alterna de conflictos.
- Consideraciones relevantes sobre temas de inclusión, igualdad de oportunidades y discapacidad.
- Ética dentro de las organizaciones.
- Técnicas de investigación.
- Técnicas para mejorar los procesos de comunicación presencial o digital.

### Saber Hacer

La persona graduada del Bachillerato en Administración y Gestión de Recursos Humanos obtiene las siguientes habilidades:

- Estimar costos operativos de las organizaciones asociados con el recurso humano.
- Desarrollar modelos de estudio del trabajo para determinar cargas laborales, tipo y calidad de los recursos.
- Implementar modelos que favorezcan la cultura y el clima organizacional.
- Proponer, implementar y reformular políticas organizacionales que incidan en los recursos humanos.
- Aplicar conceptos asociados a la medición del comportamiento, habilidades y competencias.
- Promover modelos de gobernanza y gestión organizacional desde el punto de vista gerencial de los recursos humanos.
- Formular estrategias de evaluación del desempeño y planes remediales.
- Implementar estrategias de motivación, beneficios y retención del personal.
- Desarrollar estrategias de capacitación y desarrollo del personal.
- Fomentar diferentes tipos de liderazgo que beneficien la organización.
- Gestionar estrategias de inclusión e igualdad de oportunidades en las organizaciones.
- Generar estrategias de resolución alterna de conflictos cuando sea requerido.
- Realizar investigaciones que promuevan el aprovechamiento de los insumos en la empresa.
- Actuar desde la perspectiva ética en las diferentes tareas que desempeñe en un entorno organizacional.

### Saber Ser/Convivir

La persona graduada del Bachillerato en Administración y Gestión de Recursos Humanos continúa desarrollando en este nivel los mismos saberes Ser/ Convivir, mostrados en el perfil académico profesional del Diplomado.

### ***Licenciatura***

La persona graduada de la Licenciatura en Administración y Gestión de Recursos Humanos logra los siguientes saberes:

#### Saber Conocer

- Relaciones y modalidades laborales diferentes en un entorno globalizado.
- Derechos y deberes laborales con un enfoque internacional.
- Políticas de trabajo desde un enfoque internacional.
- Avances de las ciencias cognitivas que influyen en las modalidades laborales.
- Formulación de proyectos tendientes a mejorar los procesos organizacionales o con miras al emprendedurismo.
- Gestión del conocimiento como capital intangible de la organización.
- Elementos de la internacionalización empresarial desde un enfoque de recursos humanos.
- Nuevas tendencias internacionales en la administración y gestión de los recursos humanos.
- Técnicas avanzadas de investigación para la generación y actualización de los conocimientos del área.
- Estrategias de innovación empresarial desde la óptica de los recursos humanos.
- Indicadores asociados con las auditorías en recursos humanos.

#### Saber Hacer

La persona graduada de la Licenciatura en Administración y Gestión de Recursos Humanos obtiene las siguientes habilidades:

- Gestionar diferentes relaciones y modalidades laborales desde una perspectiva globalizada.
- Desarrollar acciones asociadas con los deberes y los derechos de las modalidades laborales con un enfoque internacional.
- Promover el desarrollo de políticas organizacionales asociadas a un entorno globalizado.
- Fortalecer la gestión de los recursos humanos.
- Formular proyectos en beneficio de las organizaciones o desde una perspectiva emprendedora.
- Utilizar el capital del conocimiento generado por las organizaciones a partir de su gestión.
- Incentivar la internacionalización empresarial desde un enfoque de los recursos humanos.
- Adaptar al contexto costarricense las nuevas tendencias internacionales en la administración y gestión de recursos humanos con miras de potenciar las organizaciones.
- Realizar investigaciones que generen y actualicen los conocimientos en el área para ser aprovechados en los contextos nacionales e internacionales.
- Aprovechar las distintas oportunidades de innovación empresarial desde los recursos humanos.
- Comprender los distintos indicadores de las auditorías asociadas con los recursos humanos.

### Saber Ser/Convivir

La persona graduada de la Licenciatura en Administración y Gestión de Recursos Humanos continúa desarrollando en este nivel los mismos saberes Ser/ Convivir, incluidos en el perfil académico profesional del Diplomado.

La División Académica de la OPES considera que dicho perfil es congruente con el objeto de estudio y con los objetivos presentados anteriormente. La valoración técnica-profesional de la OPES sobre el perfil y otros elementos curriculares, como la estructura curricular y los contenidos del plan de estudios es que esos elementos son congruentes entre sí. Adicionalmente, esta Oficina ha constatado que cumple con los requerimientos para los grados académicos de Diplomado (definido en el Marco como Técnico Superior Universitario) y de Bachillerato en el Marco de Cualificaciones para la Educación Superior Centroamericana (MCESCA) <sup>2</sup>.

### 8. Campo de inserción laboral de los graduados

Según la UTN, los graduados tanto de Diplomado como de Bachillerato o Licenciatura laborarán en instituciones públicas, empresas privadas, organismos no gubernamentales y empresas transnacionales. Dependiendo del grado obtenido, podrían trabajar en los siguientes puestos:

#### ***Diplomado***

- Asistente de recursos humanos
- Técnico de planillas
- Auxiliar de recursos humanos
- Técnico de recursos humanos
- Generalista de recursos humanos

#### ***Bachillerato***

- Profesional en Adquisición de talento
- Especialista en capacitación y desarrollo
- Ejecutivo de recursos humanos
- Especialista en compensación y beneficios
- Analista de recursos humanos
- Socio de negocios de recursos humanos
- Especialista en gestión del talento humano
- Gerente en recursos humanos

---

<sup>2</sup> CSUCA, Marco de Cualificaciones para la Educación Superior Centroamericana, 2018.

### ***Licenciatura***

- Director o directora de recursos humanos
- Coordinador o coordinadora de recursos humanos
- Responsable o encargada de reclutamiento y Selección
- Responsable de capacitación y desarrollo de personal
- Encargado o encargada de capacitación y desarrollo
- Responsable de prevención de riesgos laborales
- Gerente de remuneraciones
- Consultor o consultora

Esta Oficina considera que la descripción del campo de inserción laboral presentada por la Universidad Técnica Nacional es clara, coherente con el perfil de egreso y consistente, según lo planteado por la universidad, con la estructura ocupacional del sector. Además, refleja una distribución adecuada de las oportunidades laborales previstas en función del nivel académico y los rasgos del perfil de cada nivel formativo (diplomado y bachillerato).

### **9. Carreras afines en la Educación Superior**

En Recursos Humanos se ofrecían cinco carreras en 2025. La lista completa se presenta en el Cuadro N°1:

#### **CUADRO N°1. CARRERAS DE RECURSOS HUMANOS AUTORIZADAS EN COSTA RICA, POR AÑO DE CREACIÓN Y UNIVERSIDAD. 2025**

<b>Carrera</b>	<b>Universidad</b>	<b>Grado</b>	<b>Año</b>
Recursos Humanos	Universidad Autónoma de Monterrey	BL	1980
Administración de Recursos Humanos	Universidad Panamericana	BL	1990
Administración de Recursos Humanos	Universidad de Cartago Florencio del Castillo	BL	1995
Administración de Recursos Humanos	Universidad Magister	B	1996
Administración de Recursos Humanos	Universidad Autónoma de Centro América	B	1996
Administración de Recursos Humanos	Universidad Libre de Costa Rica	BL	1996
Recursos Humanos	Universidad Veritas	L	1997
Administración de Recursos Humanos	Universidad Santa Lucía	L	1998
Gerencia de Recursos Humanos	Universidad Metropolitana Castro Carazo	L	2005
Administración y Gestión de Recursos Humanos	Universidad Técnica Nacional	DBL	2011

Notas: D: Diplomado B: Bachillerato L: Bachillerato y Licenciatura

FUENTE: Base de datos de oportunidades académicas, División Académica, 2025.

## 10. Datos de empleabilidad del Observatorio Laboral de Profesiones

De conformidad con el acuerdo del Consejo Nacional de Rectores CNR-498-2022, inciso B, sesión 41-2022, celebrada el 18 de octubre de 2022, se presentan los datos relacionados con los Estudios de Seguimiento de la Condición Laboral de las Personas Graduadas de las Universidades Costarricenses elaborados por la OLaP. En el Bachillerato en Administración de Recursos Humanos, el porcentaje de desempleo es de 9,8 % de la fuerza laboral, el porcentaje de subempleo es de 1,7 % de los trabajadores y el porcentaje de personas cuyo trabajo tiene poca relación con la carrera es de 17,8 %. Estos indicadores reflejan desafíos significativos en la inserción laboral del área y evidencian una situación preocupante que podría afectar la estabilidad y el desarrollo profesional de las personas egresadas en esta disciplina.

## 11. Requisitos de ingreso y de permanencia

Según la Universidad Técnica Nacional, los requisitos de ingreso a la carrera son los siguientes:

- Poseer el grado de Bachillerato en Educación Media.
- Cumplir con los requisitos administrativos y de otra índole establecidos por la UTN.

En cuanto a los requisitos de permanencia, se establece que son los de la Universidad Técnica Nacional. Esta Oficina considera que los requisitos de ingreso a la carrera planteados, así como los de permanencia son apropiados y congruentes con la normativa vigente.

## 12. Requisitos de graduación

Para graduarse del Diplomado en Administración Agroindustrial la persona estudiante debe:

- Aprobar todos los cursos del plan de estudio, incluyendo la Práctica Profesional.
- Aprobar los seis cursos del Programa Institucional de Idiomas para el Trabajo.
- Cumplir con los requisitos administrativos y de otra índole que señale la Universidad.

Para graduarse del Bachillerato en Administración y Gestión de Recursos Humanos la persona estudiante debe:

- Aprobar todos los cursos del plan de estudio.
- Aprobar el Trabajo Comunal Universitario (TCU).
- Cumplir con los requisitos administrativos y de otra índole que señale la Universidad.

Para graduarse de la Licenciatura en Administración y Gestión de Recursos Humanos la persona estudiante debe:

- Aprobar todos los cursos del plan de estudio.
- Aprobar el Trabajo Final de Graduación.
- Cumplir con los requisitos administrativos y de otra índole que señale la Universidad.

Los requisitos de graduación planteados son apropiados.

### 13. Actividades de formación académica

La carrera rediseñada tendrá una duración completa de trece ciclos de catorce semanas, de los cuales los seis primeros son para el Diplomado, y otros cuatro más para el Bachillerato. Se ofrecen tres ciclos por año. La estructura curricular de la carrera, presentada en el Anexo A, consta de 83 créditos para el Diplomado, y 56 créditos adicionales (139 en total) para el Bachillerato, y 35 adicionales para la Licenciatura (174 en total). Hay dos asignaturas electivas. Se cumple con la

normativa relativa a la duración, el número de créditos por ciclo lectivo y el total de créditos de la carrera respecto a los grados de Diplomado y de Bachillerato.

#### 14. Descripción de las actividades de formación académica de la carrera

Los programas de las actividades de formación académica de la carrera se muestran en el Anexo B.

#### 15. Correspondencia del equipo docente con las actividades académicas

En el Anexo C, se indican personal docente de cada uno de los cursos de la carrera. En el Anexo D se muestran los grados académicos relevantes con los cursos a impartir. Todos ellos cumplen con el requisito de poseer al menos el grado de Licenciatura y sus diplomas o su experiencia laboral son afines con la asignatura que impartirá cada uno de ellos.

#### 16. Ficha de información para la gestión de datos

##### **DIVISIÓN ACADÉMICA**

##### **FICHA DE INFORMACIÓN PARA GESTIÓN DE DATOS**

<b>Nombre de la carrera:</b>	Administración Agroindustrial
<b>Universidad</b>	Universidad Técnica Nacional
<b>Grado académico</b>	Diplomado, Bachillerato y Licenciatura
<b>Nombre de las titulaciones:</b>	Diplomado en Administración de Recursos Humanos Bachillerato en Gestión y Administración de Recursos Humanos Licenciatura en Gestión y Administración de Recursos Humanos

##### **Clasificación carreras STEM**

Carrera STEM	No
--------------	----

<b>Número de créditos totales</b>	<b>Número de periodos totales</b>	<b>Tipo de ciclo o periodo</b>
82, 139 y 174	6, 10 y 13	Cuatrimestres de quince semanas

##### **Clasificación Campos de Educación y Formación (CINE-F 2013), UNESCO:**

<b>Campo amplio (área)</b>	<b>Campo específico (disciplina)</b>	<b>Campo detallado (carrera)</b>
04 Administración de empresas y Derecho	041 Educación comercial y Administración	0413 Gestión y administración

<b>Observaciones Generales</b>	Es un rediseño del Diplomado, Bachillerato y Licenciatura
--------------------------------	---

## 17. Conclusiones

La propuesta curricular planteada cumple con los requisitos formales, con la normativa aprobada por el CONARE en el *Convenio para unificar la definición de crédito en la Educación Superior*<sup>3</sup> y en el *Convenio para crear una nomenclatura de grados y títulos de la Educación Superior Estatal*<sup>4</sup>, con los requerimientos para los grados académicos de Diplomado y de Bachillerato en el Marco de Cualificaciones para la Educación Superior Centroamericana (MCESCA)<sup>5</sup>, así como con los procedimientos establecidos por el documento *Lineamientos para la creación y el rediseño de carreras universitarias estatales*<sup>6</sup>.

## 18. Recomendaciones

Con base en las conclusiones del presente estudio, se recomienda lo siguiente:

- Que la Universidad Técnica Nacional proceda con el rediseño del Bachillerato y Licenciatura en Administración y Gestión de Recursos Humanos, de acuerdo con los términos expresados en este dictamen.
- Que la Universidad Técnica Nacional establezca mecanismos periódicos de evaluación y mejora continua de esta carrera, con participación activa de egresados, de empleadores y de docentes, así como de la población estudiantil. Estos procesos deben enfocarse especialmente en atender las necesidades regionales, dar seguimiento a indicadores de empleabilidad y evaluar el impacto en desarrollo social sostenible, que aseguren la buena marcha, desarrollo, actualización y pertinencia de la carrera.

---

<sup>3</sup> Aprobada por el CONARE en la sesión del 10 de noviembre de 1976.

<sup>4</sup> Aprobado por el CONARE y ratificado por los Consejos Universitarios e Institucional. Publicado en La Gaceta (Diario Oficial) 190 de 16 de octubre de 2023, páginas 42 a 46.

<sup>5</sup> CSUCA, Marco de Cualificaciones para la Educación Superior Centroamericana, 2018.

<sup>6</sup> Aprobado por el Consejo Nacional de Rectores en la sesión N°41-2022 celebrada el 18 de octubre de 2022.

ANEXO A

**ESTRUCTURA CURRICULAR DEL DIPLOMADO EN ADMINISTRACIÓN DE  
RECURSOS HUMANOS Y DEL BACHILLERATO Y LICENCIATURA EN  
ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS  
DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA NACIONAL**

## ANEXO A

### **ESTRUCTURA CURRICULAR DEL DIPLOMADO EN ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y DEL BACHILLERATO Y LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA NACIONAL**

<b>NOMBRE DEL CURSO</b>	<b>CRÉDITOS</b>
<u>Primer ciclo</u>	<u>11</u>
Principios de Administración	3
Recursos Informáticos	2
Matemática General	3
Métodos de Investigación I	3
<u>Segundo ciclo</u>	<u>15</u>
Derecho Laboral I	3
Matemática Financiera	3
Psicología General	3
Introducción a los Recursos Humanos	3
Métodos de Investigación II	3
<u>Tercer ciclo</u>	<u>15</u>
Contabilidad Básica	3
Comportamiento Organizacional	3
Economía I	3
Derecho Laboral II	3
Introducción a la Salud Ocupacional	3
<u>Cuarto ciclo</u>	<u>15</u>
Análisis Administrativo	3
Análisis de Datos para la Toma de Decisiones I	3
Teorías del aprendizaje en Recursos Humanos	3
Economía II	3
Presupuesto	3
<u>Quinto ciclo</u>	<u>13</u>
Análisis y Clasificación de Puestos	4
Contabilidad de Costos	3
Capacitación y Desarrollo	3
Análisis de Datos para la Toma de Decisiones II	3

<b>NOMBRE DEL CURSO</b>	<b>CRÉDITOS</b>
<u>Sexto ciclo</u>	<u>14</u>
Reclutamiento y Selección	4
Valoración de puestos	4
Gestión y Cálculo de Nómina	3
Seminario Integrador de Recursos Humanos	3
<b>Total del Diplomado</b>	<b>83</b>
<u>Séptimo ciclo</u>	<u>15</u>
Actividad Cultural	1
Formación Humanística	3
Cultura y Clima Organizacional	3
Seminario de Inclusión y Equidad	2
Liderazgo Organizacional	3
Relaciones Laborales	3
<u>Octavo ciclo</u>	<u>12</u>
Actividad Deportiva	0
Formación Humanística	3
Gestión por Competencias	3
Planificación de Recursos Humanos	3
Gestión de Incentivos y Beneficios Laborales	3
<u>Noveno ciclo</u>	<u>13</u>
Formación Humanística	3
Endomarketing en Recursos Humanos	2
Fundamentos de Psicometría para Recursos Humanos	3
Técnicas y Herramientas para la mejora continua	2
Electivo I	3
<u>Décimo ciclo</u>	<u>16</u>
Formación Humanística	3
Ética Profesional	3
Evaluación del Desempeño	3
Práctica Profesional	7
<b>Subtotal del Bachillerato</b>	<b>56</b>
<u>Undécimo ciclo</u>	<u>12</u>
Internacionalización Empresarial en Recursos Humanos	3
Gestión del Conocimiento	3
Nuevas formas de contratación	3
Administración Financiera	3

<b>NOMBRE DEL CURSO</b>	<b>CRÉDITOS</b>
<u>Duodécimo ciclo</u>	<u>13</u>
Auditoría en Recursos Humanos	3
Derecho y Políticas Internacionales Laborales	3
Formulación y Evaluación de Proyectos en Recursos Humanos	4
Taller de Investigación	3
<u>Decimotercer ciclo</u>	<u>10</u>
Análisis y Evaluación de Estructuras Salariales	4
Emprendedurismo e Innovación	3
Investigación Dirigida	0
Electivo II	3
<b><i>Subtotal de Licenciatura</i></b>	<b>35</b>
<b><i>Total de Licenciatura</i></b>	<b>174</b>

FUENTE: Resumen ejecutivo, plan de estudio, Bachillerato y Licenciatura en Administración y Gestión de Recursos Humanos, Universidad Técnica Nacional, 2025.

Lista de asignaturas electivas (todos de tres créditos):

Tecnologías emergentes aplicadas en la gestión del talento  
 Ciencias cognitivas aplicadas en recursos humanos  
 Psicología industrial y organizacional aplicada  
 Introducción a la sociología de las organizaciones  
 Comunicación administrativa y digital  
 Inteligencia Artificial para Recursos Humanos  
 Networking en Recursos Humanos  
 Neurociencias en Recursos Humanos  
 Políticas Organizacionales

ANEXO B

**TEMÁTICAS DE LOS CURSOS DEL DIPLOMADO EN ADMINISTRACIÓN DE  
RECURSOS HUMANOS Y DEL BACHILLERATO Y LICENCIATURA EN  
ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS  
DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA NACIONAL**

## ANEXO B

### **TEMÁTICAS DE LOS CURSOS DEL DIPLOMADO EN ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y DEL BACHILLERATO Y LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA NACIONAL**

#### **PRINCIPIOS DE ADMINISTRACIÓN**

CRÉDITOS: 3

#### DESCRIPCIÓN

El curso brinda a la persona estudiante los conocimientos generales de la teoría administrativa. Considera distintas teorías administrativas que han surgido a través del tiempo y su impacto en el mundo actual.

Para alcanzar lo anterior, dentro de los contenidos del curso se hace referencia al proceso administrativo y a las teorías administrativas como herramienta de trabajo y cierra con una serie de reflexiones sobre la necesidad mundial actual de emprender actividades y negocios propios.

#### PROPÓSITO GENERAL

Analizar el proceso administrativo y las teorías administrativas como herramienta de trabajo a corto, mediano y largo plazo, mediante el uso de distintas técnicas didácticas, que permita la comprensión del contexto laboral actual.

#### CONTENIDOS

- Evolución de la Administración
- Evolución histórica de la Administración
- Entorno Organizacional
- El Proceso Administrativo
- Visión Emprendedora

#### **RECURSOS INFORMÁTICOS**

CRÉDITOS: 2

#### DESCRIPCIÓN

El curso se propone que la persona estudiante logre utilizar de forma adecuada y funcional los recursos informáticos y las herramientas tecnológicas como procesadores de texto, hojas de cálculo, presentaciones y aplicaciones de internet, de manera que se ejecute con eficacia las distintas tareas, pruebas, ejercicios prácticos, proyectos asignados y otros propios del curso y de su carrera, haciendo uso de los recursos informáticos disponibles.

Las temáticas principales que se abordan en el curso comprenden introducción a los sistemas de cómputo, introducción a un sistema operativo, procesador de textos, utilización de hoja electrónica, aplicación para la creación de presentaciones e introducción a Internet, recursos informáticos y entornos virtuales de aprendizaje, destrezas tecnológicas e informáticas, así como habilidades personales, ajustadas a los sectores más dinámicos y modernos de la sociedad actual.

#### PROPÓSITO GENERAL

Utilizar gran variedad de recursos informáticos y herramientas tecnológicas como procesador de texto, hojas electrónicas de cálculo, presentaciones y aplicaciones de internet, mediante la ejecución de ejercicios prácticos, tareas, proyectos y pruebas, para su aplicación durante el desarrollo de actividades académicas, vida cotidiana y ámbito laboral.

#### CONTENIDOS

Introducción a los Sistemas de Cómputo  
Introducción a un Sistema Operativo  
Procesador de Textos  
Utilización de una Hoja Electrónica  
Aplicación para la Creación de Presentaciones  
Introducción a Internet

#### **MATEMATICA GENERAL**

CRÉDITOS: 3

#### DESCRIPCIÓN

El curso de Matemática General brinda a la persona estudiante los principios básicos del área de la matemática. La finalidad del curso es nivelar tanto los conocimientos básicos; adquiridos en la secundaria, así como otros necesarios relacionados con esta temática, lo anterior permite que la persona estudiante profundice en el proceso de análisis, interpretación y resolución de problemas de aplicación de la matemática para que le sean de utilidad en el manejo de diversas situaciones de su disciplina.

Entre los tópicos más relevantes que se desarrollan se encuentran: polinomios, funciones, ecuaciones e inecuaciones. Además, expresiones algebraicas y funciones exponenciales y logarítmicas. También se abordarán temas de trigonometría del triángulo y del círculo.

#### RESULTADOS DE APRENDIZAJE GENERAL

Desarrollar destrezas matemáticas mediante el análisis, interpretación y resolución de problemas de aplicación matemática que permita su utilización como lenguaje y herramienta fundamental para la construcción de conocimiento en las diversas áreas profesionales.

#### CONTENIDOS

- El Conjunto de los Números Reales (IR)
- Expresiones Algebraicas
- Ecuaciones Algebraicas

- Inecuaciones Algebraicas
- Funciones Algebraicas
- Función Exponencial Y Función Logarítmica
- Funciones Trigonométricas

## **MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN I**

CRÉDITOS: 3

### DESCRIPCIÓN DEL CURSO

El curso de Métodos de Investigación se dirige a transformar de manera básica las formas de investigar que las personas estudiantes, en etapas anteriores a la educación superior, han concebido y utilizado. Por lo anterior, el curso se propone brindar las herramientas necesarias para que la persona estudiante comprenda el proceso de una investigación y cómo este es fundamental tanto en desarrollo académico como su desempeño profesional. El curso se compone de manera inicial con las principales posturas epistemológicas que explican la práctica investigativa, posteriormente se abarcan los contenidos sobre el Planteamiento del problema y el Marco teórico como componentes importantes de las estrategias de investigación.

### RESULTADO DE APRENDIZAJE GENERAL

Aplicar conceptos básicos de la metodología de la investigación según sus diferentes etapas que permita el reflejo de los hechos, dinámicas, comportamientos y temáticas de acuerdo con las necesidades de la organización.

### CONTENIDOS CURRICULARES

- Construcción del Conocimiento por medio de la Investigación
- Introducción al Planteamiento de la Investigación
- Estructura y fases para elaborar la Investigación (CAPÍTULO I Introducción)
- Estructura y fases para elaborar la Investigación (CAPITULO II Marco Teórico)

## **DERECHO LABORAL I**

CRÉDITOS: 3

### DESCRIPCIÓN DEL CURSO

Las organizaciones utilizan las diferentes normativas nacionales e internacionales para guiar sus operaciones diarias, siendo el tema laboral individual uno de los más importantes, sobre todo en la administración de los recursos humanos. La persona estudiante debe ser capaz de evaluar la aplicabilidad de las distintas normativas en las áreas sustantivas de su profesión, esto como futura persona colaboradora en las organizaciones.

El curso aborda distintos contenidos que buscan lograr el resultado de aprendizaje, siendo necesario conocer las nociones generales del derecho laboral, las fuentes y sus principios, temas relacionados con los contratos de trabajo, su extinción, los derechos y obligaciones de las partes, las condiciones de trabajo, así como los fueros especiales de protección en las distintas poblaciones.

## RESULTADO DE APRENDIZAJE GENERAL

Aplicar normativas nacionales e internacionales según el derecho laboral en el contexto de las áreas relacionadas a la gestión de los recursos humanos.

## CONTENIDOS CURRICULARES

- Nociones Generales del Derecho Laboral
- Fuentes y Principios del Derecho Laboral
- El Contrato de Trabajo
- Derechos y Obligaciones de las Partes
- Condiciones de Trabajo
- Extinción del Contrato Laboral
- Fueros de Protección Especial

## MATEMÁTICA FINANCIERA

CRÉDITOS: 3

## DESCRIPCIÓN DEL CURSO

Los recursos humanos utilizan las distintas herramientas de las finanzas para la toma de decisiones, siendo fundamental que la persona estudiante sea capaz de aplicar los conceptos matemáticos subyacentes enfocados en los contextos laborales, ya que estos pueden ayudar en el desarrollo operativo de la organización.

Desde esta óptica, resulta menester que la persona estudiante conozca conceptos asociados con las tasas de interés simple y compuesto, los descuentos y costos financieros, las anualidades y la amortización de los créditos.

## RESULTADO DE APRENDIZAJE GENERAL

Aplicar los conceptos de la matemática financiera según la perspectiva de los recursos humanos, para la determinación del valor del dinero en el tiempo y su uso en contextos laborales actuales.

## CONTENIDOS CURRICULARES

- Razones, Proporciones y Porcentajes
- Interés Simple
- Interés Compuesto
- Descuentos y Costos Financieros
- Anualidades, Rentas o Series Uniforme de Pago
- Amortización de Créditos y Préstamos

## **PSICOLOGÍA GENERAL**

CRÉDITOS: 3

### **DESCRIPCIÓN DEL CURSO**

Las organizaciones integran conocimientos de diversas ciencias sociales y administrativas para optimizar sus operaciones diarias, siendo la psicología una de las disciplinas más relevantes en la gestión de recursos humanos. Esto exige que el estudiantado, durante su proceso de formación, desarrolle la capacidad de analizar y comprender los fundamentos psicológicos aplicados a las distintas variables que influyen en la gestión del personal.

El curso aborda los principios teóricos de la psicología, incluyendo su definición fundamental y áreas clave para la comprensión del comportamiento humano. Se exploran temas como la personalidad, el enfoque biopsicosocial, étnico y cultural, los procesos cognitivos y los trastornos psicológicos que pueden impactar el entorno organizacional, garantizando su estudio desde una perspectiva de bienestar laboral.

### **RESULTADO DE APRENDIZAJE GENERAL**

Analizar los fundamentos de la psicología desde la perspectiva de las ciencias sociales y administrativas para la optimización de la gestión de recursos humanos en el contexto actual.

### **CONTENIDOS CURRICULARES**

- Bases de la Psicología
- Teorías de la Personalidad
- Enfoque Biopsicosocial-Étnico-Cultural
- Procesos Cognitivos
- Trastornos Psicológicos

## **INTRODUCCIÓN A LOS RECURSOS HUMANOS**

CRÉDITOS: 3

### **DESCRIPCIÓN DEL CURSO**

Desde la perspectiva de la ciencia administrativa, las organizaciones se encuentran conformadas por distintas áreas estratégicas que colaboran entre sí para cumplir con las metas propuestas, siendo los recursos humanos una de ellas. De esta manera, la persona estudiante tiene que ser capaz de precisar las diferencias de los sistemas y procesos que les atañe a los recursos humanos, ya que esto es fundamental para el ejercicio de la profesión.

El curso aborda temáticas introductorias de los recursos humanos desde un punto de vista de la ciencia administrativa, dando a conocer los distintos sistemas y procesos que la conforman, revelando contenidos asociados con la gestión estratégica, enfoque funcional y las nuevas tendencias en el desarrollo de la profesión.

## RESULTADO DE APRENDIZAJE GENERAL

Analizar las diferencias entre los sistemas y procesos de los recursos humanos según la gestión organizacional que permita precisar las diferencias de los sistemas y proceso en el ejercicio profesional.

## CONTENIDOS CURRICULARES

- Conceptos de Recursos Humanos
- Sistemas y Procesos de los Recursos Humanos
- Gestión Estratégica en Recursos Humanos
- Nuevas Tendencias de los Recursos Humanos

## MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN II

CRÉDITOS: 3

## DESCRIPCIÓN DEL CURSO

El curso de Metodología de la Investigación II tiene como objetivo que la persona estudiante continúe su formación y profundice en los aspectos relacionados con el proceso de investigación en su etapa metodológica para dar respuesta al problema planteado.

Además, se busca que la persona estudiante comprenda la relación entre los objetivos de la investigación para la obtención de los resultados esperados, aprendiendo a diseñar y aplicar, de manera práctica, los contenidos del marco metodológico incluyendo el uso de herramientas tecnológicas para el análisis y presentación de resultados.

## RESULTADO DE APRENDIZAJE GENERAL

Aplicar conceptos asociados al Marco Metodológico de la Investigación mediante el uso de herramientas para la obtención y sistematización de datos, información y temática propia de la carrera.

## CONTENIDOS CURRICULARES

- Construcción del Marco Metodológico de Investigación
- Introducción a la Construcción del Marco Metodológico
- Estructura y Fases para elaborar la Investigación (Capítulo III Marco Metodológico)
- La Construcción del Marco Metodológico
- La Construcción y Aplicación del Marco Metodológico: Fase Operativa
- Las Técnicas de Recolección de Información
- Proceso y Sistematización de la Información

## **CURSO: CONTABILIDAD BÁSICA**

CRÉDITOS: 3

### DESCRIPCIÓN DEL CURSO

En este curso cada persona estudiante construye conocimiento por medio de la aplicación de leyes, reglamentos y normativas en los elementos fundamentales de la estructura contable. Para esto es necesario realizar registros contables en un ciclo contable, que le permitan construir los estados financieros e informes, necesarios para la toma de decisiones gerenciales, por medio de temas como conceptos básicos y procedimientos de contabilidad, ciclo contable de una empresa entre otros.

La metodología es activa y participativa centrada en el aprendizaje de la persona estudiante, para la resolución de casos prácticos se aplican conceptos básicos que el curso proporciona, así como también la resolución de pruebas, tareas, trabajos de manera individual y colectiva.

### PROPÓSITO GENERAL

Analizar las leyes, reglamentos y normativas de los elementos fundamentales de la estructura contable utilizando los registros contables que permita la toma de decisiones gerenciales en un ciclo contable.

### UNIDADES TEMÁTICAS.

- Introducción a los sistemas de información contable.
- Conceptos básicos y procedimientos de contabilidad.
- Ciclo contable de una empresa de servicios.
- Ciclo contable de una empresa comercial.

### COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

CRÉDITOS: 3

### DESCRIPCIÓN DEL CURSO

Las organizaciones de cualquier índole social están compuestas por las personas, siendo importante considerar el aporte de la psicología como ciencia que estudia el comportamiento humano. Desde esta concepción, es fundamental que las personas estudiantes en recursos humanos sean capaces de analizar la contribución teórica de esta ciencia en el enfoque individual y grupal, además de contrastar las implicaciones que estas tienen en los espacios laborales.

Este curso aborda temáticas introductorias a la psicología organizacional, además desarrolla conocimientos asociados con el apego, las relaciones interpersonales, la conformación de grupos, el manejo de las emociones y las implicaciones prácticas de la teoría en diferentes situaciones que se presentan en las organizaciones.

## RESULTADO DE APRENDIZAJE GENERAL

Analizar los aportes de la psicología según la comprensión de los comportamientos individuales y grupales desde una perspectiva interdisciplinaria para la valoración de su incidencia en el contexto de las organizaciones actuales.

## CONTENIDOS CURRICULARES

- Introducción a la Psicología Organizacional
- Psicología, Relaciones y Apego
- Psicología del Grupo y el Equipo
- Gestión de las Emociones en el Trabajo
- Implicaciones de la Psicología Organizacional

## ECONOMÍA I

CRÉDITOS: 3

## DESCRIPCIÓN DEL CURSO

Las organizaciones se encuentran inmersas dentro de un contexto socioeconómico determinado en un país, lo cual implica que su productividad interna se puede ver afectada por las dinámicas propias de los mercados. Considerando esto, la persona estudiante en recursos humanos debe determinar estos procesos desde un punto de vista microeconómico y ser capaz de relacionarlo con los diferentes ámbitos de aplicación de la disciplina.

El curso aborda contenidos como la teoría económica, la teoría de mercado, la relación con la empresa y los distintos sectores económicos, los cuales son necesarios para que la persona estudiante pueda comprender la teoría microeconómica y su incidencia en las organizaciones.

## RESULTADO DE APRENDIZAJE GENERAL

Analizar los procesos socioeconómicos según el entorno organizacional y su impacto en el contexto de la gestión de los recursos humanos actuales.

## CONTENIDOS CURRICULARES

- Introducción a la Teoría Económica
- Teoría de Mercado
- Economía y Empresa
- Sectores Económicos y Empresariales

## **DERECHO LABORAL II**

CRÉDITOS: 3

### **DESCRIPCIÓN DEL CURSO**

Las organizaciones se guían por normativas nacionales e internacionales para estructurar sus operaciones diarias, siendo el ámbito sociolaboral uno de los más relevantes, especialmente en la gestión de recursos humanos. En este contexto, el curso busca que la persona estudiante desarrolle la capacidad de evaluar la aplicabilidad de estas normativas en las áreas clave de su profesión, preparándose para desempeñar un papel estratégico como futuro colaborador en las organizaciones.

El curso abarca una variedad de contenidos orientados a este objetivo de aprendizaje. Entre ellos, se incluyen nociones generales del derecho colectivo, formas de organización social en el ámbito laboral como el sindicalismo, la comprensión, gestión de convenciones colectivas, la resolución de conflictos conforme a la normativa vigente, así como un análisis de la administración y función pública en el contexto costarricense.

### **RESULTADO DE APRENDIZAJE GENERAL**

Aplicar el derecho laboral colectivo según la teoría de los recursos humanos para la gestión de éste en el contexto de las organizaciones costarricenses.

### **CONTENIDOS CURRICULARES**

- El Derecho Colectivo de Trabajo
- Organizaciones Sociales Laborales
- El Sindicalismo
- La Convención Colectiva
- Teoría General del Conflicto Colectivo de Trabajo y de los Sistemas de Solución de Conflictos
- Regímenes de la Gestión Laboral o Estatutario de los trabajadores del Estado, y sus Leyes Conexas

## **INTRODUCCIÓN A LA SALUD OCUPACIONAL**

CRÉDITOS: 3

### **DESCRIPCIÓN DEL CURSO**

El entorno de trabajo debe ser un espacio seguro que permita a las personas desempeñar sus labores y contribuir al logro de los objetivos organizacionales. Por ello, es fundamental que el estudiantado desarrolle la capacidad de analizar los principios fundamentales de la salud ocupacional, sus áreas de acción y su aplicación práctica en el contexto de los recursos humanos, con el fin de colaborar en el diseño de estrategias de seguridad laboral. El curso aborda las generalidades de la salud ocupacional y sus áreas de intervención dentro de las organizaciones costarricenses. Asimismo, se desarrollan conceptos relacionados con accidentes, enfermedades y factores de riesgo, permitiendo comprender los procesos de identificación de peligros, evaluación de riesgos y aplicación de controles. Finalmente, se analiza la gestión de la salud ocupacional desde la perspectiva de los recursos humanos como un componente estratégico en las organizaciones.

## RESULTADO DE APRENDIZAJE GENERAL

Analizar los principios fundamentales de la salud ocupacional, sus áreas de acción y aplicación práctica de acuerdo con los entornos laborales de las organizaciones para la valoración de éstas desde una perspectiva de los recursos humanos.

## CONTENIDOS CURRICULARES

- Generalidades de la Salud Ocupacional
- Áreas de Acción de la Salud Ocupacional
- Accidentes y Enfermedades del Trabajo
- Factores de Riesgo
- Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y Controles
- Gestión de la Salud Ocupacional

## ANÁLISIS ADMINISTRATIVO

CRÉDITOS: 3

## DESCRIPCIÓN DEL CURSO

Las organizaciones se encuentran en evolución constante, para lo cual toman en cuenta las variables externas e internas que inciden en la toma de decisiones para su adaptación. La persona estudiante de la carrera de Administración y Gestión en Recursos humanos debe ser capaz de analizar estos componentes para la mejora continua en la parte estratégica y operativa, haciendo uso de las distintas herramientas y técnicas del análisis administrativo.

Este curso presenta una introducción al análisis de administrativo, además de los distintos modelos de evaluación del entorno y a nivel interno, para que la persona estudiante sea capaz de aplicar herramientas y técnicas que coadyuven a la mejora continua de las organizaciones.

## RESULTADO DE APRENDIZAJE GENERAL

Analizar los diferentes componentes administrativos mediante el uso de herramientas y técnicas que permitan la mejora continua desde la perspectiva estratégica y operativa.

## CONTENIDOS CURRICULARES

Introducción al Análisis Administrativo  
Análisis del Entorno  
Modelos de Análisis Administrativo Interno  
Técnicas e Instrumentos

## **ANÁLISIS DE DATOS PARA LA TOMA DE DECISIONES I**

CRÉDITOS: 3

### **DESCRIPCIÓN DEL CURSO**

El avance tecnológico ha facilitado el acceso al análisis de los datos para la toma de decisiones en las organizaciones, aspecto que influye el quehacer de los recursos humanos, quienes deben brindar la información necesaria para sus fines sustantivos. De esta manera, es importante que la persona estudiante sea capaz de seleccionar los estadísticos y softwares apropiados para la toma de decisiones, comprendiendo los conceptos subyacentes de la investigación cuantitativa y sabiendo reportar de manera adecuada los datos.

A partir de lo anterior, es fundamental que la persona estudiante pueda reconocer la aplicabilidad de los métodos científicos cuantitativos desde una perspectiva organizacional, además de definir los estadísticos descriptivos fundamentales para las organizaciones, saber cómo utilizar y crear bases de datos para fines analíticos además de brindar informes a distintas poblaciones para la toma de decisiones.

### **RESULTADO DE APRENDIZAJE GENERAL**

Aplicar técnicas de análisis de datos, incluyendo estadística descriptiva, mediante el uso de software especializado para la toma de decisiones en los procesos de recursos humanos.

### **CONTENIDOS CURRICULARES**

- Conceptos de la Investigación Cuantitativa
- Introducción a la Estadística Descriptiva
- Análisis Estadísticos Descriptivos
- Aplicaciones de la Estadística Descriptiva

## **TEORÍAS DEL APRENDIZAJE EN RECURSOS HUMANOS**

CRÉDITOS: 3

### **DESCRIPCIÓN DEL CURSO**

El aprendizaje es uno de los procesos humanos de mayor relevancia, ya que de esta manera se construyen los conocimientos que posteriormente serán aplicados en la vida diaria de las personas. Esto trastoca a las organizaciones que, al considerarse entidades orgánicas y dinámicas, también pueden generar nuevos conocimientos. Desde esta óptica, cobra relevancia que la persona estudiante en recursos humanos sea capaz de analizar las principales teorías subyacentes y su aplicabilidad en el entorno organizacional.

Este curso brinda los contenidos teóricos básicos para comprender el aprendizaje como proceso humano desde sus fundamentos implicados. Además, se enfatiza la importancia de la andragogía y el vínculo que esto tiene con los distintos sistemas de los recursos humanos.

## RESULTADO DE APRENDIZAJE GENERAL

Analizar las principales teorías y enfoques del aprendizaje según los fundamentos y procesos para el desarrollo del talento humano en entornos organizacionales

## CONTENIDOS CURRICULARES

- Fundamentos del Aprendizaje
- Teorías del Aprendizaje
- Andragogía
- Vínculo de Aprendizaje y Recursos Humanos

## ECONOMÍA II

CRÉDITOS: 3

## DESCRIPCIÓN DEL CURSO

El entorno empresarial actual está inmerso en un mundo cada vez más globalizado, donde las variables macroeconómicas desempeñan un papel determinante en el desarrollo de las organizaciones. Por esta razón, es fundamental que el estudiantado adquiera la capacidad de analizar estos procesos y comprender su impacto en la gestión de recursos humanos. El curso explora temáticas clave como las principales escuelas de pensamiento económico, el sistema de cuentas nacionales, el equilibrio macroeconómico, la teoría monetaria, las políticas económicas y el contexto internacional. Estos contenidos proporcionan al estudiantado herramientas esenciales para abordar y aplicar conceptos macroeconómicos en el ámbito organizacional.

## RESULTADO DE APRENDIZAJE GENERAL

Analizar los procesos macroeconómicos de un país de acuerdo con su incidencia en los recursos humanos y en el contexto organizacional actual.

## CONTENIDOS CURRICULARES

- Escuelas del Pensamiento Económico
- El Sistema de las Cuentas Nacionales
- Equilibrio Macroeconómico
- Teoría Monetaria
- Política Económica
- Economía Internacional

## PRESUPUESTO

CRÉDITOS: 3

## DESCRIPCIÓN DEL CURSO

La persona profesional en recursos humanos requiere de conocer los distintos tipos de presupuestos como parte de sus funciones en su ámbito de acción. Desde este

planteamiento, se busca que las personas estudiantes sean capaces de analizar los presupuestos con base a la planificación administrativa para la toma de decisiones de sus departamentos.

Es importante que la persona estudiante conozca las generalidades del presupuesto maestro, de efectivo y los asociados con el sector público, así como las nuevas tendencias y los estados financieros proyectados desde un enfoque en recursos humanos.

#### RESULTADO DE APRENDIZAJE GENERAL

Analizar presupuestos según herramientas de planificación administrativa para la toma de decisiones en el contexto organizacional de los recursos humanos.

#### CONTENIDOS CURRICULARES

- Generalidades del Presupuesto Empresarial en la Gerencia Estratégica
- Presupuesto Maestro Según las Nuevas Tendencias
- Presupuesto de Efectivo y Estados Financieros Proyectados
- Presupuestos en el Sector Público

#### ANÁLISIS Y CLASIFICACIÓN DE PUESTOS

CRÉDITOS: 4

#### DESCRIPCIÓN DEL CURSO

Las organizaciones requieren delimitar los puestos y cargos para comprender las implicaciones de roles desde la estructura organizativa, el flujo de trabajo a través de las responsabilidades, obligaciones, tareas y requisitos, así como las exigencias y resultados que se esperan por parte de sus ocupantes, siendo importante que la persona estudiante de recursos humanos sea capaz de construir un manual con este énfasis a partir del análisis de la información suministrada por la organización, como parte de sus labores sustantivas en los espacios laborales.

Para lograr esto, este curso aborda temáticas como las generalidades del análisis y clasificación de puestos, metodologías para la recolección y el análisis de la información, para finalizar con la creación de un manual de puestos y las nuevas tendencias en esta área de los recursos humanos.

#### RESULTADO DE APRENDIZAJE GENERAL

Examinar las características organizacionales costarricenses según la información clave para la elaboración de manuales de puestos desde un enfoque de recursos humanos.

#### CONTENIDOS CURRICULARES

- Generalidades del Análisis y Clasificación de Puestos
- Metodologías de Recolección de Información
- Análisis para la Clasificación de Puestos
- Elaboración del Manual
- Desafíos y Tendencias en la Clasificación de Puestos

## **CONTABILIDAD DE COSTOS**

CRÉDITOS: 3

### DESCRIPCIÓN DEL CURSO

Las organizaciones recurren a diversas fuentes de información que impactan directamente en la toma de decisiones y la planificación estratégica, siendo los costos un factor clave en este proceso. Por ello, es fundamental que el estudiantado desarrolle la capacidad de analizar los distintos componentes de la contabilidad de costos y su incidencia en los procesos y subsistemas de gestión de recursos humanos.

Es esencial que las personas estudiantes adquieran conocimientos sólidos sobre los conceptos, clasificaciones y estados financieros asociados a la contabilidad de costos. Asimismo, debe ser capaz de vincular estos conceptos con los elementos de materiales, mano de obra y procesos de fabricación, para comprender cómo influyen en la toma de decisiones desde una perspectiva orientada a los recursos humanos.

### RESULTADO DE APRENDIZAJE GENERAL

Analizar los componentes del sistema de contabilidad de costos y su importancia de acuerdo con las organizaciones que permita la toma de decisiones estratégicas en recursos humanos.

### CONTENIDOS CURRICULARES

- Introducción a la Contabilidad de Costos
- Conceptos de la Contabilidad de Costos, Clasificaciones y Estados Financieros
- Costeo y Control de Materiales
- Costeo y Control de Mano de Obra
- Costeo y Control de Costos Indirectos de Fabricación
- Costeo en Recursos Humanos

## **CAPACITACIÓN Y DESARROLLO**

CRÉDITOS: 3

### DESCRIPCIÓN DEL CURSO

La capacitación y el desarrollo del personal son componentes esenciales en la visión estratégica de las organizaciones, constituyendo una función clave dentro de los departamentos de recursos humanos. Por ello, es fundamental que las personas estudiantes adquieran la capacidad de diseñar programas de capacitación alineados con el crecimiento organizacional y sus objetivos estratégicos.

Este curso abarca contenidos relacionados con la identificación de necesidades de formación, la planificación de capacitaciones, su implementación y evaluación, además de su impacto en el desarrollo organizacional.

### RESULTADOS DE APRENDIZAJE GENERAL

Diseñar programas de capacitación según diagnóstico y necesidades encontradas de cada organización para el fortalecimiento del desarrollo estratégico del talento humano.

## CONTENIDOS CURRICULARES

- Detección de Necesidades de Capacitación
- Planeamiento y Organización de la Capacitación
- Ejecución del Plan de Capacitación
- Evaluación del Plan de Capacitación
- Desarrollo Organizacional

## **ANÁLISIS DE DATOS PARA LA TOMA DE DECISIONES II**

CRÉDITOS: 3

### DESCRIPCIÓN DEL CURSO

El análisis de los datos para la toma de decisiones en las organizaciones ha cobrado principal relevancia con los avances tecnológicos, sobre todo por la capacidad de realizar análisis inferenciales y multivariados en el quehacer de las ciencias administrativas en general. De esta manera, es importante que la persona estudiante sea capaz de analizar la información con las distintas herramientas estadísticas que tiene a su alcance para fortalecer los procesos estratégicos de las organizaciones.

Se vuelve importante que la persona estudiante pueda conocer los conceptos básicos de la estadística inferencial y multivariada, pero también que sea capaz de aplicar pruebas de comparación de medias, de correlaciones y regresiones para elaborar análisis robustos que puedan ayudar en la presentación de resultados para tomar decisiones estratégicas desde un enfoque de recursos humanos.

### RESULTADO DE APRENDIZAJE GENERAL

Analizar información estadística inferencial y multivariada mediante herramientas especializadas para la optimización de la toma de decisiones estratégicas en recursos humanos.

## CONTENIDOS CURRICULARES

- Conceptos de la Estadística Inferencial
- Métodos de Comparación de Grupos
- Correlación y Regresión Lineal
- Regresión Logística
- Informes Estadísticos para la Toma de Decisiones

## **RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN**

CRÉDITOS: 3

### DESCRIPCIÓN DEL CURSO

Las personas desempeñan un papel fundamental en el desarrollo organizacional ya que participan activamente en diversos procesos productivos y gerenciales para alcanzar los objetivos establecidos. Por ello, es esencial que el estudiantado de recursos humanos sea

capaz de analizar las diferentes etapas que influyen en los procesos de reclutamiento y selección, así como la relación con los distintos indicadores.

En este contexto, se considera aspectos clave como el entorno organizacional, la legislación vigente a nivel nacional e internacional, desarrollar habilidades para diseñar y elaborar perfiles de puestos que faciliten el proceso de reclutamiento. Además, debe posicionarse como un apoyo estratégico en la toma de decisiones, contribuyendo a la selección del personal más adecuado para la organización.

#### RESULTADO DE APRENDIZAJE GENERAL

Examinar las distintas etapas del proceso de acuerdo con estrategias de reclutamiento y selección que permita valorar su relación con los indicadores correspondientes en el contexto organizacional.

#### CONTENIDOS CURRICULARES

- Contexto Organizacional
- Legislación Asociada al Reclutamiento y la Selección
- Confección de Perfiles de Puestos
- Ejecución del Proceso de Reclutamiento
- Selección de Personal

#### VALORACIÓN DE PUESTOS

CRÉDITOS: 3

#### DESCRIPCIÓN DEL CURSO

Las organizaciones requieren evaluar sus puestos de trabajo para determinar su valor relativo dentro de la estructura organizacional. Para ello, es fundamental contar con un análisis detallado de las responsabilidades, tareas, requisitos y exigencias de cada puesto, lo que sirve como base para aplicar metodologías de valoración. En este contexto, el estudiantado de recursos humanos debe desarrollar la capacidad de analizar la información suministrada por la organización y aplicar técnicas de valoración de puestos que permitan establecer criterios objetivos para la asignación de compensaciones y la equidad interna en la organización.

Para lograr esto, este curso aborda temáticas como las generalidades del análisis y clasificación de puestos, metodologías para la recolección, el análisis de la información, para finalizar con la creación de un manual de valoración de puestos y las nuevas tendencias en esta área de los recursos humanos, considerando tanto las dinámicas del sector público como el privado en el contexto costarricense.

#### RESULTADO DE APRENDIZAJE GENERAL

Evaluar las metodologías de la valoración de puestos según la perspectiva organizacional para la toma de decisiones en el contexto de los recursos humanos.

#### CONTENIDOS CURRICULARES

- Fundamentos de la Valoración de Puestos
- Métodos y Técnicas de Valoración de Puestos

- Diseño y Administración del Sistema de Valoración por Puntos
- Valoración en el Contexto de Empleo Público en Costa Rica

## **GESTIÓN Y CÁLCULO DE NÓMINA**

CRÉDITOS: 3

### DESCRIPCIÓN DEL CURSO

La gestión y cálculo de la nómina representan procesos esenciales en las organizaciones, ya que permiten controlar los gastos operativos y garantizar el cumplimiento de las obligaciones salariales. Por esta razón, es crucial que el estudiantado de recursos humanos desarrolle la capacidad de analizar los diferentes componentes de las nóminas y liquidaciones laborales en el contexto costarricense.

Para lograrlo, el estudiantado debe comprender el desarrollo histórico del salario en Costa Rica, así como la legislación vigente. Además, debe familiarizarse con los elementos incluidos en el proceso transaccional de nómina y dominar los cálculos necesarios para la liquidación de pagos.

### RESULTADO DE APRENDIZAJE GENERAL

Analizar diferentes componentes de las nóminas y liquidaciones laborales según la legislación costarricense para su valoración en el contexto de los recursos humanos.

### CONTENIDOS CURRICULARES

- Origen del Salario y Legislación Laboral
- Proceso Transaccional de Cálculo de Nómina
- Cálculo y Trámite de Liquidaciones Laborales

## **SEMINARIO INTEGRADOR DE RECURSOS HUMANOS**

CRÉDITOS: 3

### DESCRIPCIÓN DEL CURSO

Las personas profesionales deben ser capaces de vincular los distintos subsistemas y procesos de recursos humanos para comprender integralmente el funcionamiento organizacional. En este sentido, es fundamental que el estudiantado pueda formular propuestas innovadoras y coherentes que respondan a contextos específicos de las organizaciones costarricenses, con el objetivo de mejorar el entorno laboral.

El curso aborda la integración de los recursos humanos en las organizaciones, incluyendo la realización de diagnósticos de los procesos y subsistemas, la obtención de resultados a partir del análisis de la información recopilada, y la elaboración de propuestas integradoras que contribuyan a la mejora continua de las dinámicas organizacionales.

### RESULTADO DE APRENDIZAJE GENERAL

Formular propuestas integradoras e innovadoras de acuerdo con los diferentes procesos y subsistemas de los recursos humanos en contextos específicos de las organizaciones costarricenses.

## CONTENIDOS CURRICULARES

- Integración de los Recursos Humanos en las Organizaciones
- Diagnóstico de las Necesidades Organizacionales
- Resultados del Diagnóstico de Necesidades
- Presentación de Resultados y Propuesta

## **CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL**

CRÉDITOS: 3

### DESCRIPCIÓN DEL CURSO

Las organizaciones, al estar conformadas por personas que colaboran en la consecución de objetivos comunes, desarrollan comportamientos y culturas organizacionales que, en muchas ocasiones, afectan los procesos internos de manera implícita. Por ello, es fundamental que el estudiantado de recursos humanos sea capaz de evaluar tanto la cultura como el clima organizacional desde una perspectiva orientada al crecimiento y desempeño de la organización.

Para lograrlo, las personas estudiantes deben adquirir conocimientos sólidos sobre los conceptos relacionados con la cultura y el clima organizacional, así como sobre los factores que inciden en el cambio y desarrollo de las organizaciones desde un enfoque interdisciplinario.

### RESULTADO DE APRENDIZAJE GENERAL

Evaluar la relación entre la cultura y el clima organizacional como factores que influyen en la gestión del talento humano para el fortalecimiento del desempeño organizacional desde una perspectiva estratégica.

## CONTENIDOS CURRICULARES

- Introducción al Clima y Cultura Organizacional
- Cultura Organizacional
- Clima Organizacional
- Cambio Organizacional
- Desarrollo Organizacional

## **LIDERAZGO ORGANIZACIONAL**

CRÉDITOS: 3

### DESCRIPCIÓN DEL CURSO

El liderazgo es fundamental para las organizaciones ya que este influye en la gestión de los grupos y el cumplimiento de los objetivos de la organización. Es así como se torna relevante que la persona estudiante sea capaz de evaluar los distintos enfoques y poder aplicarlos en las situaciones organizacionales desde la gestión de los recursos humanos.

Este curso aborda temáticas claves sobre el liderazgo como sus fundamentos, habilidades y competencias. También destaca las aplicaciones del liderazgo desde una perspectiva

organizacional y finaliza comprendiendo las nuevas tendencias desde un enfoque interdisciplinario, global y tecnológica.

#### RESULTADO DE APRENDIZAJE GENERAL

Evaluar los enfoques de liderazgo según el impacto en la toma de decisiones estratégicas para la gestión del talento humano en las organizaciones.

#### CONTENIDOS CURRICULARES

- Fundamentos del Liderazgo
- Competencias y Habilidades del Liderazgo
- Liderazgo Organizacional
- Nuevas Tendencias del Liderazgo

#### **SEMINARIO DE INCLUSIÓN Y EQUIDAD LABORAL**

CRÉDITOS: 2

#### DESCRIPCIÓN DEL CURSO

La inclusión y la equidad son elementos fundamentales para la sociedad, lo cual trastoca a las organizaciones laborales de todos los ámbitos. Debido a esto, la persona estudiante debe ser capaz de analizar los fenómenos que inciden en estas condiciones, además de actuar como una persona promotora de estrategias inclusivas en los espacios de trabajo. Este curso aborda la perspectiva de la inclusión y equidad laboral desde diferentes aristas, no solo siendo necesario conocer sus conceptos claves y el enfoque de los Derechos Humanos, si no que se debe comprender desde las visiones de la discapacidad, género, interculturalidad y pueblos originarios.

#### RESULTADO DE APRENDIZAJE GENERAL

Analizar los factores que influyen en la inclusión y equidad laboral según las organizaciones para el diseño de estrategias efectivas en el contexto actual.

#### CONTENIDOS CURRICULARES

- Derechos Humanos, Inclusión y Equidad
- Derechos Humanos, Inclusión, Equidad y Personas con Discapacidad
- Derechos Humanos, Inclusión, Equidad y Género
- Derechos Humanos, Inclusión, Equidad y Cultura

#### **RELACIONES LABORALES**

CRÉDITOS: 3

#### DESCRIPCIÓN DEL CURSO

Las relaciones humanas son una parte esencial de las organizaciones y en el ámbito laboral, están reguladas por la legislación costarricense, que establece los principios y

normativas que rigen su desarrollo. Por ello, es fundamental que el estudiantado de recursos humanos sea capaz de analizar los factores que determinan la relación laboral y su impacto en la gestión del talento dentro de las organizaciones.

En concordancia con lo anterior, el curso explora los elementos que conforman la relación laboral desde una perspectiva legal, incluyendo el impacto de los salarios y las jornadas en su dinámica. Asimismo, se analizan los principales conflictos que pueden surgir en este ámbito y las alternativas disponibles para su resolución dentro del marco normativo vigente. El curso se basa en la metodología de “aprender haciendo” desde un enfoque crítico y analítico, donde puedan aprovechar las diferentes herramientas tecnológicas para el proceso de aprendizaje. Además, la evaluación será mediante diversos métodos congruentes con los resultados de aprendizaje, utilizando todas las funciones (diagnóstica, formativa y sumativa) y los tipos (auto, co y heteroevaluación).

#### **RESULTADO DE APRENDIZAJE GENERAL**

Evaluar factores desde un enfoque de la gestión estratégica organizacional que permita la determinación de su influencia en las relaciones laborales en el contexto nacional de la gestión del talento humano.

#### **CONTENIDOS CURRICULARES**

- Elementos de la Relación Laboral
- Vinculación entre el Salario y la Jornada en la Relación Laboral
- Tipos de Conflictos en la Relación Laboral
- Estrategias de Resolución de Conflictos Laborales

#### **GESTIÓN POR COMPETENCIAS**

CRÉDITOS: 3

#### **DESCRIPCIÓN DEL CURSO**

La gestión por competencias es un enfoque clave para el desarrollo organizacional, ya que influye directamente en la toma de decisiones estratégicas y en el logro de los objetivos. Por ello, es esencial que el estudiantado desarrolle la capacidad de formular competencias desde una perspectiva de recursos humanos adaptada al contexto costarricense.

En este marco, el curso aborda contenidos relacionados con la historia de las competencias, sus dimensiones, el proceso de elaboración de un diccionario de competencias y su aplicación en la gestión estratégica.

#### **RESULTADO DE APRENDIZAJE GENERAL**

Desarrollar competencias según la gestión estratégica organizacional para la toma de decisiones labores en el contexto de los recursos humanos costarricenses.

#### **CONTENIDOS CURRICULARES**

- Reseña Histórica de las Competencias
- Dimensiones de las Competencias
- Diccionario de Competencias

- Gestión por Competencias

## **PLANIFICACIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

CRÉDITOS: 3

### DESCRIPCIÓN DEL CURSO

Las organizaciones fundamentan sus metas de productividad y desarrollo en la planificación estratégica. Por ello, es crucial que el estudiantado de recursos humanos adquiera la capacidad de diseñar planes estratégicos que alineen la gestión del talento con los objetivos organizacionales, contribuyendo como un actor clave en la toma de decisiones gerenciales. Este curso explora los conceptos asociados con la planificación estratégica y su vínculo con el análisis organizacional. Además, profundiza en la planificación de la fuerza laboral y en la aplicación de diversas herramientas que faciliten la toma de decisiones efectivas.

### RESULTADO DE APRENDIZAJE GENERAL

Diseñar planes estratégicos de acuerdo con la planificación de recursos humanos que conlleven a la toma de decisiones en la organización.

### CONTENIDOS CURRICULARES

- Bases Conceptuales
- Análisis de la Organización
- Planificación de la Fuerza Laboral
- Herramientas para la Toma de Decisiones en la Planificación de Recursos Humanos

## **GESTIÓN DE INCENTIVOS Y BENEFICIOS LABORALES**

CRÉDITOS: 3

### DESCRIPCIÓN DEL CURSO

La atracción y retención del talento humano es uno de los principales desafíos que enfrentan las organizaciones. Para abordarlo, es indispensable contar con estrategias o programas de incentivos y beneficios laborales que contribuyan a alcanzar este objetivo. En este contexto, el estudiantado debe desarrollar la capacidad de diseñar estas herramientas desde una perspectiva estratégica en recursos humanos.

Por ello, es esencial que la persona estudiante adquiera conocimientos sólidos sobre los conceptos clave de incentivos y beneficios laborales. Además, debe comprender las estrategias y políticas de compensación, así como la influencia del salario emocional en el logro de los objetivos organizacionales.

### RESULTADO DE APRENDIZAJE GENERAL

Diseñar políticas de compensación y beneficios desde la perspectiva de recursos humanos que incidan en la atracción y retención del talento en las organizaciones.

## CONTENIDOS CURRICULARES

- Conceptos de Incentivos y Beneficios Laborales
- Estrategias de Compensación y Beneficios
- Políticas de Compensación y Beneficios
- Salario Emocional

## ENDOMARKETING EN RECURSOS HUMANOS

CRÉDITOS: 2

### DESCRIPCIÓN DEL CURSO

El mercadeo es un pilar fundamental en las organizaciones cuando se trata de productos y servicios. No obstante, la aplicación de sus principios en el ámbito interno ha cobrado creciente relevancia, dando lugar al concepto de endomarketing. En este contexto, es esencial que el estudiantado de recursos humanos desarrolle la capacidad de diseñar estrategias basadas en el marketing interno y comprender su impacto en la gestión del talento.

El curso explora los fundamentos del endomarketing y su relación con la administración de recursos humanos. Asimismo, analiza la percepción del mercado interno desde la experiencia del personal, el papel de la estructura de precios en la implementación de estas estrategias y, finalmente, los enfoques de comunicación y promoción interna para fortalecer el compromiso organizacional.

### RESULTADO DE APRENDIZAJE GENERAL

Diseñar estrategias de endomarketing según la perspectiva de los recursos humanos para el fortalecimiento de la cultura organizacional y el compromiso del talento humano.

## CONTENIDOS CURRICULARES

- Fundamentos del Endomarketing y su Relación con Recursos Humanos
- El Producto del Marketing Interno: La Experiencia del Empleado
- Precio del Marketing Interno: Compensación y Costos de la Gestión del Talento
- Comunicación y Canales de Marketing Interno
- Estrategias de Promoción y Fidelización en Marketing Interno

## FUNDAMENTOS DE PSICOMETRÍA PARA RECURSOS HUMANOS

CRÉDITOS: 3

### DESCRIPCIÓN DEL CURSO

Los recursos humanos utilizan los conocimientos propios de las ciencias sociales y administrativas para mejorar la gestión de las organizaciones, siendo necesario que la persona estudiante sea capaz de determinar los principales elementos y limitaciones asociadas con la medición del personal en sus distintas tareas (evaluación del desempeño, capacitación y desarrollo, selección de personal, entre otras) para la toma de decisiones estratégicas.

Es por ello que la persona estudiante requiere tener conocimiento sobre cómo se aplican y resguardan los diferentes instrumentos de medición, además de conocer las implicaciones tanto ética como limitaciones propias de la profesión, comprendiendo conceptos claves como la confiabilidad y la validez en la toma de decisiones estratégicas para las organizaciones.

#### RESULTADO DE APRENDIZAJE GENERAL

Determinar elementos fundamentales de instrumentos de medición asociados con los recursos humanos para la toma de decisiones estratégicas, el reconocimiento de limitaciones y aplicabilidad en el contexto profesional.

#### CONTENIDOS CURRICULARES

- Introducción a la Psicometría en Recursos Humanos
- Regulaciones Éticas de la Psicometría en Recursos Humanos
- Confiabilidad de los Instrumentos y Técnicas de Medición
- Validez de los Instrumentos y Técnicas de Medición

#### TÉCNICAS Y HERRAMIENTAS PARA LA MEJORA CONTINUA

CRÉDITOS: 2

#### DESCRIPCIÓN DEL CURSO

El desempeño de las organizaciones está influido por diversos factores y son medidos a partir de indicadores de calidad. Por ello, es crucial que el estudiantado de recursos humanos aprenda a diseñar programas y estrategias orientadas a la mejora continua, comprendiendo su impacto en la calidad de la gestión del talento.

En este sentido, el curso aborda los sistemas de gestión de calidad tradicionales en las organizaciones, así como las normas y estándares internacionales orientadores. Asimismo, se revisan las pautas necesarias para el diseño de sistema de gestión integrado y las metodologías de mejora continua aplicables en los recursos humanos.

#### RESULTADO DE APRENDIZAJE GENERAL

Diseñar programas y estrategias de calidad de acuerdo con la perspectiva de recursos humanos para la mejora continua de las personas y su incidencia en el contexto organizacional actual.

#### CONTENIDOS CURRICULARES

- Introducción a los Sistemas de Gestión
- Normas y Estándares de Calidad
- Diseño de un Sistema de Gestión Integrado
- Metodologías de Mejora Continua en Recursos Humanos

### ***Cursos electivos:***

## **TECNOLOGÍAS EMERGENTES APLICADAS EN LA GESTIÓN DEL TALENTO**

CRÉDITOS: 3

### DESCRIPCIÓN DEL CURSO

Los avances tecnológicos generan un impacto significativo tanto en la sociedad como en el ejercicio profesional, facilitando diversas tareas y al mismo tiempo, planteando nuevos desafíos sobre su aplicabilidad. En este contexto, es fundamental que las personas estudiantes de recursos humanos desarrollen la capacidad de evaluar cómo las tecnologías emergentes influyen en la gestión del talento y contribuyen a la innovación organizacional. Este curso explora la digitalización y transformación tecnológica, la automatización e innovación en los procesos, las tendencias emergentes, su relación con el bienestar laboral y los aspectos éticos-normativos del uso de la tecnología vinculados a la gestión de recursos humanos.

### RESULTADO DE APRENDIZAJE GENERAL

Evaluar el impacto de las tecnologías emergentes según las tendencias actuales para la gestión del talento humano y su contribución a la innovación organizacional.

### CONTENIDOS CURRICULARES

- Digitalización y Transformación Tecnológica en Recursos Humanos
- Automatización e Innovación de Procesos en Recursos Humanos
- Tendencias Emergentes y Nuevas Tecnologías en la Gestión del Talento
- Tecnología y Bienestar Organizacional
- Ética Profesional y Regulaciones en la Gestión del Talento Tecnológico

## **CIENCIAS COGNITIVAS APLICADAS EN RECURSOS HUMANOS**

CRÉDITOS: 3

### DESCRIPCIÓN DEL CURSO

Las ciencias cognitivas han generado avances interdisciplinarios que han impulsado la revolución tecnológica, desde los modelos de aprendizaje computacional hasta una mayor comprensión del comportamiento humano. En este contexto, el curso establece los principios y modelos aplicados a la toma de decisiones, la comunicación, la adaptación y el aprendizaje en entornos laborales dinámicos.

El contenido abarca los fundamentos de las ciencias cognitivas, junto con el estudio de la cognición social, el lenguaje y los procesos intergrupales. Además, se exploran los mecanismos de toma de decisiones y su vínculo con el ámbito computacional. Finalmente, se analizan los modelos emergentes y el aprendizaje iterativo en la gestión del talento humano.

## RESULTADO DE APRENDIZAJE GENERAL

Establecer principios y modelos de ciencias cognitivas de acuerdo con la toma de decisiones, la comunicación organizacional y el desarrollo de estrategias adaptativas que permita la gestión en entornos laborales dinámicos.

## CONTENIDOS CURRICULARES

- Fundamentos de las Ciencias Cognitivas y su aplicación en Recursos Humanos
- Cognición Social, Lenguaje y Procesos Intergrupales en el Trabajo
- Toma de Decisiones, Modelado Computacional y Predicción Organizacional
- Modelos Emergentes y Aprendizaje Iterativo en la Gestión Organizacional

## **PSICOLOGÍA INDUSTRIAL Y ORGANIZACIONAL APLICADA**

CRÉDITOS: 3

### DESCRIPCIÓN DEL CURSO

La psicología ha realizado importantes contribuciones a la comprensión del comportamiento humano dentro de las ciencias administrativas, destacándose especialmente la Psicología Industrial y Organizacional. En este contexto, es fundamental que el estudiantado desarrolle la capacidad de analizar sus principios y herramientas para aplicarlos en la optimización de procesos dentro de la gestión de recursos humanos.

El curso aborda los fundamentos teóricos de la psicología industrial y su relación con la motivación y la satisfacción laboral. Asimismo, explora el impacto de esta disciplina en las conductas y procesos individuales dentro de las organizaciones, concluyendo con el análisis de las tendencias actuales y su aplicación en diversos entornos laborales.

## RESULTADO DE APRENDIZAJE GENERAL

Analizar los principios y herramientas de la Psicología Industrial y Organizacional de acuerdo con las ciencias administrativas para la optimización los procesos desde la gestión de los recursos humanos.

## CONTENIDOS CURRICULARES

- Introducción a la Psicología Industrial
- Motivación y Satisfacción Laboral
- Conductas y Procesos Individuales
- Tendencias Actuales en Psicología Industrial

## **INTRODUCCIÓN A LA SOCIOLOGÍA DE LAS ORGANIZACIONES**

CRÉDITOS: 3

### DESCRIPCIÓN DEL CURSO

La Sociología como disciplina científica brinda una comprensión profunda sobre los grupos, las instituciones, los individuos y sus comportamientos, como parte del entendimiento de

las dinámicas sociales dentro de las organizaciones. Este campo de conocimiento le proporciona al estudiantado las herramientas para comprender las dinámicas a lo interno de las organizaciones, las relaciones e interacciones sociales y, además, los procesos sociales en constante cambio. El curso analiza las organizaciones sociales modernas como entidades sociales y categorías históricas que desempeñan un papel clave en el proceso social general.

Ante esto, la persona estudiante es capaz de analizar los rasgos comunes a todas las organizaciones, identificando su carácter social, cómo este se refleja en sus estructuras y dinámicas internas. Además, logra evaluar las relaciones de las organizaciones con su entorno, comprendiendo los factores externos e internos que influyen en su funcionamiento, También puede determinar los fines y objetivos detrás de las organizaciones, así como los aportes de la sociología en relación con los cambios en éstas, además, de la puesta en práctica de la gestión y administración en Recursos Humanos.

### **RESULTADOS DE APRENDIZAJE GENERAL**

Analizar las dinámicas, funcionamiento, estructura y relaciones de las organizaciones desde un punto de vista sociológico asociado al quehacer profesional en el área de administración y gestión de los recursos humanos.

### **CONTENIDOS CURRICULARES**

- Introducción a la Sociología de las Organizaciones
- Reseña Histórica de las Organizaciones
- Las Organizaciones y el mundo del Trabajo
- Análisis Organizacional
- Organizaciones en las Sociedades Post contemporáneas

### **COMUNICACIÓN ADMINISTRATIVA Y DIGITAL**

CRÉDITOS: 3

### **DESCRIPCIÓN DEL CURSO**

Las organizaciones dependen de una comunicación efectiva para alcanzar sus objetivos y mantener la cohesión de los equipos de trabajo. Por ello, el estudiantado de recursos humanos debe desarrollar la capacidad de identificar, aplicar herramientas y estrategias más adecuadas a las necesidades de los procesos organizacionales, asegurando una comunicación clara y eficiente.

El curso explora conceptos fundamentales relacionados con la teoría de la comunicación, las diversas técnicas y estrategias de comunicación oral y escrita, y finaliza con un análisis del impacto de la comunicación no verbal en los procesos de recursos humanos.

### **RESULTADO DE APRENDIZAJE GENERAL**

Desarrollar estrategias de comunicación administrativas y digitales utilizando herramientas y procesos que conlleven a una comunicación efectiva en el contexto de los recursos humanos.

## CONTENIDOS CURRICULARES

- La Comunicación
- Técnicas y Estrategias de la Comunicación Oral
- Técnicas de la Comunicación Escrita
- Comunicación No Verbal

## ÉTICA PROFESIONAL

CRÉDITOS: 3

### DESCRIPCIÓN DEL CURSO

El ejercicio profesional debe fundamentarse en principios éticos, especialmente cuando las decisiones tomadas impactan directamente a otras personas. Por esta razón, es fundamental que la persona estudiante desarrolle la capacidad de evaluar los aspectos éticos y morales relacionados con la práctica profesional en el ámbito de los recursos humanos.

El curso aborda temas como las generalidades de la ética, su relación con el sistema sociocultural, las principales normativas éticas aplicables a la profesión, y el proceso de construcción de un código de ética. Estos contenidos buscan proporcionar una base sólida para el análisis y la toma de decisiones éticas en el ejercicio profesional.

### RESULTADO DE APRENDIZAJE GENERAL

Valorar los aspectos éticos y morales de acuerdo con el ejercicio profesional de los recursos humanos para la toma de decisiones en el contexto organizacional.

## CONTENIDOS CURRICULARES

- Generalidades de la Ética
- Ética, Moral y Sociedad
- La Ética en el Ejercicio Profesional

## EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

CRÉDITOS: 3

### DESCRIPCIÓN DEL CURSO

Las organizaciones recurren a diversos procesos para analizar el cumplimiento de sus objetivos, rendimiento y mejora continua en la prestación de bienes y servicios, siendo la evaluación del desempeño uno de los más relevantes dentro de la gestión de recursos humanos. Por ello, es esencial que el estudiantado desarrolle la capacidad de diseñar sistemas de evaluación que estén alineados con los enfoques estratégicos, contribuyendo a mejorar el rendimiento y la productividad organizacional.

En este marco, el estudiantado debe adquirir conocimientos sobre los fundamentos de la evaluación del desempeño, los diferentes métodos y enfoques utilizados, la formulación de indicadores de gestión, las normativas relacionadas con este tipo de evaluaciones y las implicaciones de estas mediciones en la toma de decisiones estratégicas.

## RESULTADO DE APRENDIZAJE GENERAL

Diseñar modelos de evaluación del desempeño alineados al enfoque estratégico organizacional que permita la mejora en el rendimiento y la productividad en el contexto de los recursos humanos.

## CONTENIDOS CURRICULARES

- Introducción a la Evaluación del Desempeño
- Métodos y Enfoques de Evaluación del Desempeño
- Indicadores de la Gestión
- Regulación para la Evaluación del Desempeño
- Implicaciones de la Evaluación del Desempeño

## **CURSO: PRÁCTICA PROFESIONAL**

CRÉDITOS: 7

### DESCRIPCIÓN

En la UTN la Práctica Profesional (PP) es un proceso integral, supervisado, libre de discriminación, inclusivo y accesible, que realizan las personas estudiantes en su área de especialidad, para fortalecer su formación profesional permitiéndole afianzar sus conocimientos previos, así como, el desarrollo de nuevas destrezas, actitudes y habilidades blandas que contribuyan a la empleabilidad y la innovación.

### PROPÓSITO

El propósito principal de la Práctica Profesional es fortalecer la formación integral inclusiva y accesible de la persona estudiante, mediante la vinculación y la apropiación de nuevos conocimientos, habilidades y actitudes, promoviendo la empleabilidad y la innovación, en un proceso respetuoso de los derechos, la diversidad e identidad de las personas.

### OBJETIVOS DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL

- Propiciar acciones y estrategias inclusivas y accesibles en conjunto con organizaciones de índole pública y privada, que permitan el fortalecimiento de los procesos de vinculación entre la academia y el sector productivo.
- Fortalecer las destrezas, habilidades transdisciplinarias y humanistas de la persona estudiante, mediante las experiencias reales en el mercado laboral, que permitan el desarrollo integral del futuro profesional.
- Enriquecer el perfil profesional y ocupacional de los planes y programas de estudio, mediante el análisis de las necesidades detectadas durante el proceso de práctica profesional.
- Generar beneficios recíprocos entre la academia y el sector productivo, a través del establecimiento de alianzas estratégicas inclusivas y accesibles que permitan satisfacer las demandas de la sociedad, robustecer los perfiles profesionales de las personas estudiantes de la Universidad y contribuir al desarrollo de los sectores productivos

## **INTERNACIONALIZACIÓN EMPRESARIAL EN RECURSOS HUMANOS**

CRÉDITOS: 3

### **DESCRIPCIÓN DEL CURSO**

En un mundo cada vez más globalizado, las organizaciones y los profesionales cuentan con mayores oportunidades para expandirse a nuevos mercados laborales. Sin embargo, este proceso conlleva desafíos significativos al integrarse en diferentes contextos culturales. Por ello, es fundamental que el estudiantado de recursos humanos adquiera la capacidad de diseñar estrategias de internacionalización organizacional que consideren las tendencias globales y faciliten la adaptación efectiva del talento en entornos internacionales.

En este sentido, se explora las principales teorías sobre la internacionalización organizacional, la movilidad laboral y la gestión del talento en un contexto global. Asimismo, analiza estrategias de integración laboral y enfoques avanzados para la internacionalización del talento humano, proporcionando herramientas clave para la expansión y adaptación de las organizaciones en mercados internacionales.

### **RESULTADO DE APRENDIZAJE GENERAL**

Diseñar estrategias de internacionalización organizacional considerando las tendencias laborales globales que conlleve a la expansión de las organizaciones en el contexto de los recursos humanos.

### **CONTENIDOS CURRICULARES**

- Teoría General de la Internacionalización Organizacional
- Movilidad Laboral y Gestión del Talento en Organizaciones Internacionales
- Estrategias de Integración de la Fuerza Laboral en Contextos Internacionales
- Estrategias Avanzadas para la Internacionalización del Talento

## **GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO**

CRÉDITOS: 3

### **DESCRIPCIÓN DEL CURSO**

Las organizaciones, al estar conformadas por personas, generan conocimiento que resulta clave para su desarrollo y competitividad, especialmente en entornos globales. En este contexto, es fundamental que el estudiantado de recursos humanos desarrolle la capacidad de diseñar estrategias orientadas a la gestión y transferencia del conocimiento, con el propósito de impulsar la innovación, el aprendizaje organizacional y el crecimiento estratégico.

Los contenidos del curso comprenden los fundamentos y estrategias de la gestión del conocimiento, los procesos de transferencia en contextos internacionales, los principales modelos y enfoques de aprendizaje organizacional, así como las metodologías y herramientas utilizadas para su implementación efectiva.

## RESULTADO DE APRENDIZAJE GENERAL

Diseñar estrategias de gestión y transferencia del conocimiento desde la perspectiva de recursos humanos para el desarrollo estratégico de la innovación y el aprendizaje organizacional en el contexto actual.

## CONTENIDOS CURRICULARES

- Fundamentos y Estrategias de Gestión del Conocimiento
- Transferencia del Conocimiento en Entornos Globales
- Modelos y Enfoques de Aprendizaje Organizacional
- Metodologías y Herramientas para la Gestión del Conocimiento

## NUEVAS FORMAS DE CONTRATACIÓN

CRÉDITOS: 3

## DESCRIPCIÓN DEL CURSO

La revolución tecnológica y la globalización han transformado significativamente las dinámicas del empleo en las organizaciones, dando lugar a nuevas formas de contratación a nivel mundial. En este contexto, es fundamental que el estudiantado de recursos humanos desarrolle la capacidad de diseñar estrategias de contratación innovadoras desde una perspectiva estratégica, considerando el impacto socioeconómico que dichas decisiones pueden generar.

El curso aborda temas relacionados con las transformaciones globales del trabajo y sus implicaciones en los modelos de contratación. Se revisa el marco jurídico costarricense y las formas tradicionales de empleo, para luego explorar las nuevas modalidades contractuales en un entorno digital y su análisis comparado a nivel internacional. Finalmente, se examina el impacto de estas nuevas formas de contratación en fenómenos como la informalidad, el emprendimiento y las economías colaborativas.

## RESULTADO DE APRENDIZAJE GENERAL

Diseñar estrategias de contratación de personal innovadoras considerando los impactos económicos y sociales para gestión estratégica de recursos humanos en contextos globales

## CONTENIDOS CURRICULARES

- Transformaciones Globales en el Mundo del Trabajo y la Contratación
- Marco Jurídico y Formas Tradicionales de Contratación en Costa Rica
- Nuevas Formas de Contratación en la Era Digital y Global
- Habilidades, Gestión Estratégica y Contratación Internacional Comparada

## **ADMINISTRACIÓN FINANCIERA**

CRÉDITOS: 3

### DESCRIPCIÓN DEL CURSO

En los entornos organizacionales a nivel global, es fundamental comprender los distintos elementos financieros que influyen en la toma de decisiones dentro de la gestión de los recursos humanos para la gestión estratégica global. Por ello, el estudiantado debe desarrollar la capacidad de fundamentar sus decisiones con base en información financiera, considerando tanto el contexto nacional como internacional de la organización.

El curso abarca temas como la introducción a las finanzas, el análisis y planificación financiera, la gestión de pasivos, las fuentes de financiamiento a corto y largo plazo, los principales aspectos del entorno financiero internacional.

### RESULTADO DE APRENDIZAJE GENERAL

Argumentar la toma de decisiones según información financiera inherente a los recursos humanos para el desarrollo de acciones estratégicas en contextos globales de las organizaciones.

### CONTENIDOS CURRICULARES

- Introducción a las finanzas
- Análisis y planeación financiera
- Administración de pasivos
- Fuentes de Financiamiento a corto y largo plazo
- Entorno financiero internacional

## **AUDITORÍA EN RECURSOS HUMANOS**

CRÉDITOS: 3

### DESCRIPCIÓN DEL CURSO

Las organizaciones a nivel global implementan diversas estrategias de control y fiscalización para supervisar sus operaciones en distintos niveles, lo que les permite tomar decisiones estratégicas informadas. En este contexto, es fundamental que el estudiantado de recursos humanos desarrolle la capacidad de evaluar los procesos propios de la auditoría en esta área, con el fin de utilizar la información obtenida para fortalecer la competitividad organizacional.

El curso aborda temáticas vinculadas con los principios y elementos fundamentales de la auditoría, especialmente en su aplicación al ámbito administrativo y a la gestión del talento humano. Asimismo, se analizan los procesos de auditoría en recursos humanos, la evaluación del sistema de control interno y la gestión del riesgo asociada a esta función estratégica.

## RESULTADO DE APRENDIZAJE GENERAL

Evaluar procesos de auditoría en recursos humanos según la toma de decisiones estratégicas para el fortalecimiento de la competitividad organizacional en contextos globales.

## CONTENIDOS CURRICULARES

- Elementos de la Auditoría
- Auditoría en Recursos Humanos como Parte de la Auditoría Administrativa
- Metodología de la Auditoría en Recursos Humanos
- Revisión y Evaluación del Sistema de Control Interno en Recursos Humanos
- El Riesgo en Recursos Humanos

## DERECHO Y POLÍTICAS INTERNACIONALES LABORALES

CRÉDITOS: 3

## DESCRIPCIÓN DEL CURSO

En el contexto laboral contemporáneo, la gestión de los recursos humanos trasciende fronteras y se desarrolla en diversos entornos internacionales. Por ello, es esencial que el estudiantado adquiera la capacidad de analizar y aplicar normativas laborales de alcance internacional, con el fin de contribuir a una gestión estratégica alineada con las exigencias globales de las organizaciones.

El curso aborda los fundamentos del derecho internacional del trabajo y su impacto en la dinámica laboral, así como la comparación de distintos marcos jurídicos a nivel mundial. Además, incluye el estudio de políticas internacionales de empleo y movilidad laboral, y finaliza con el análisis de estrategias para la resolución de conflictos laborales en contextos globales.

## RESULTADO DE APRENDIZAJE GENERAL

Evaluar normativas de alcance internacional que inciden en las relaciones laborales en distintos países desde una perspectiva de los recursos humanos para la toma de decisiones estratégicas de las organizaciones.

## CONTENIDOS CURRICULARES

- Fundamentos del Derecho Internacional y su Impacto en el Trabajo
- Comparación de Marcos Jurídicos Laborales Internacionales
- Políticas Internacionales de Empleo y Movilidad Laboral
- Resolución de Conflictos y Arbitraje Laboral Internacional

## **FORMULACIÓN Y EVALUACIÓN DE PROYECTOS EN RECURSOS HUMANOS**

CRÉDITOS: 4

### **DESCRIPCIÓN DEL CURSO**

La formulación y evaluación de proyectos constituyen un elemento esencial tanto en los distintos ámbitos organizacionales como en las iniciativas de emprendimiento. Por ello, resulta crucial que el estudiantado de recursos humanos desarrolle la capacidad de diseñar planes que orienten la toma de decisiones estratégicas desde una perspectiva enfocada en la gestión del talento.

En este contexto, es fundamental que el estudiantado adquiera conocimientos sobre las áreas y fases de la gestión de proyectos, comprenda las etapas de planificación y control, sea capaz de evaluar los aspectos clave relacionados con la ejecución y seguimiento de un proyecto.

### **RESULTADO DE APRENDIZAJE GENERAL**

Diseñar un plan de proyecto de acuerdo con la formulación, evaluación y administración de proyectos que oriente la toma de decisiones estratégicas en recursos humanos.

### **CONTENIDOS CURRICULARES**

- Áreas de Conocimiento y Fases en la Gestión de Proyectos
- Planificación del Proyecto
- Gestión del Proyecto
- Ejecución y Seguimiento del Proyecto

## **TALLER DE INVESTIGACIÓN**

CRÉDITOS: 3

### **DESCRIPCIÓN**

Este curso propone definir los elementos constitutivos del diseño de una Tesis, un Proyecto o de un trabajo de Seminario, mediante conocimientos, habilidades y actitudes investigativas, para la comprensión y aplicación de las etapas que se incluyen en un proceso de investigación científica. La investigación científica es un proceso compuesto por etapas diferenciadas e interrelacionadas, por este motivo el curso aborda la investigación como un proceso fundamental para la construcción sistemática del conocimiento, y, por lo tanto, como un ejercicio que promueve en los estudiantes el aprendizaje, el análisis crítico, el desarrollo científico-tecnológico y la reflexión.

En el curso se plantean los conceptos fundamentales para la formulación de una tesis, un proyecto o un trabajo de seminario; además se establecen las estrategias que se requieren para la planificación de cualquier tipo de investigación con carácter científico y por último, se establece la metodología de la investigación, lo que conlleva el conocimiento de métodos, técnicas e instrumentos que servirán para relacionar los aspectos teóricos con los elementos de orden práctico en un proceso investigativo.

## RESULTADOS DE APRENDIZAJE GENERAL

Analizar las etapas de la investigación científica y elementos constitutivos del diseño de una tesis de grado, proyecto y/o trabajo de investigación tipo seminario, utilizando fuentes académicas, ejercicios prácticos y estrategias de búsqueda bibliográfica, para el desarrollo de competencias investigativas en el campo profesional.

## CONTENIDOS CURRICULARES

- Importancia, Objetivos, Características y Etapas de la Investigación Científica
- Elementos de una Tesis de Grado
- Elementos a Considerar para un Proyecto
- Trabajo de Investigación tipo Seminario
- Desarrollo Preliminar de propuesta de Investigación

## ANÁLISIS Y EVALUACIÓN DE ESTRUCTURAS SALARIALES

CRÉDITOS: 4

## DESCRIPCIÓN DEL CURSO

Las organizaciones, tanto nacionales como internacionales, necesitan implementar estrategias de compensación que favorezcan la retención del talento y contribuyan al incremento de la productividad. Por ello, es fundamental que la persona estudiante desarrolle la capacidad de diseñar acciones específicas orientadas a diseñar programas o acciones específicas que se combinan para establecer esquemas de compensación atractivos y alineados a los objetivos estratégicos y a la cultura de la organización

En este contexto, es esencial analizar la estructura de compensación, la gestión salarial y las políticas de remuneración desde la perspectiva del talento humano. Asimismo, el curso aborda temas relacionados con el salario emocional y concluye examinando cómo estas estrategias impactan en el desempeño financiero de las organizaciones.

## RESULTADO DE APRENDIZAJE

Diseñar estrategias de compensaciones laborales desde una perspectiva nacional e internacional para la promoción de la productividad del talento humano de las organizaciones.

## CONTENIDOS CURRICULARES

- Definición de la Estructura de Compensación
- Gestión Salarial
- Gestión de Remuneraciones y Valoración del Talento Humano
- Modelo de Salario Emocional
- Impacto de las Compensaciones al Presupuesto

## **EMPREDEDURISMO E INNOVACIÓN**

CRÉDITOS: 3

### **DESCRIPCIÓN DEL CURSO**

El emprendedurismo y la innovación son factores clave para el desarrollo organizacional y la generación de nuevas oportunidades laborales. En este contexto, es fundamental que el estudiantado adquiera la capacidad de formular propuestas emprendedoras o de innovación organizacional que respondan a los desafíos actuales de un entorno laboral globalizado y en constante transformación.

Se abordan temáticas como el liderazgo emprendedor e innovador, la identificación de oportunidades en contextos organizacionales, y metodologías para diseñar soluciones innovadoras. Asimismo, se exploran procesos de planificación estratégica, escalabilidad de proyectos y finalmente, la presentación, validación y realimentación del proyecto final.

### **RESULTADO DE APRENDIZAJE GENERAL**

Diseñar propuestas de emprendimiento o innovación organizacional según la gestión del talento humano, para la formulación de soluciones en el contexto de los desafíos actuales del entorno laboral global.

### **CONTENIDOS CURRICULARES**

- Liderazgo Emprendedor e Innovación en Recursos Humanos
- Detección de Oportunidades de Innovación en Entornos Organizacionales
- Metodologías para Diseñar Soluciones Innovadoras en Recursos Humanos
- Planificación Estratégica y Escalabilidad de Proyectos Emprendedores
- Presentación, Validación y Realimentación del Proyecto Final

## **CURSO: INVESTIGACIÓN DIRIGIDA**

CRÉDITOS: 0

### **DESCRIPCIÓN**

En este curso, con el acompañamiento de la persona docente, la persona estudiante deberá definir primero el tema de investigación y la modalidad del Trabajo final de Graduación e iniciar la elaboración del Anteproyecto del TFG. Para desarrollar el anteproyecto deberá guiarse por lo establecido en el Reglamento de Trabajos Finales de Graduación en el Anexo I. Las modalidades de TFG para obtener el grado de licenciatura en esta Institución son:

- Tesis de graduación: Proceso riguroso de investigación para generar conocimientos y aportes originales sobre el problema investigado, consiste en plantear hipótesis originales y relevantes, mediante una investigación preferiblemente aplicada, o básica que las verifique.
- Seminario de graduación: Abordaje colectivo de una problemática de la realidad nacional o internacional, científica o profesional, mediante la aplicación de las teorías y métodos de investigación propios de la disciplina y se caracteriza por vincular los fundamentos teórico-prácticos con la problemática propuesta y el análisis del problema planteado desde diversas perspectivas que propician respuestas a la realidad estudiada.

- Proyecto de graduación: Elaboración de un proyecto aplicado directamente a una empresa, institución u organización, donde el sustento propio del trabajo se basa en un estudio que permita elaborar un plan de acción para el abordaje de una problemática, que incluye el diagnóstico, la identificación

## OBJETIVOS DEL CURSO DE INVESTIGACIÓN DIRIGIDA

Elaborar el anteproyecto del TFG, según la estructura establecida en el Reglamento de Trabajos Finales de Graduación, para la modalidad de graduación seleccionada.

Presentar el anteproyecto a la Dirección de Carrera, junto con la carta de aval de la persona docente del Curso de Investigación Dirigida y de la persona tutora, para el trámite de revisión y aprobación del mismo, por parte de la Comisión de TFG.

### ***Cursos electivos***

## **INTELIGENCIA ARTIFICIAL PARA RECURSOS HUMANOS**

CRÉDITOS: 3

### DESCRIPCIÓN DEL CURSO

La evolución tecnológica y los avances en inteligencia artificial han transformado diversos aspectos fundamentales de la vida humana, impactando significativamente a las organizaciones. Estos cambios, aunque beneficiosos en muchos casos, también presentan importantes desafíos para su implementación. El área de recursos humanos no es ajena a esta transformación, por lo que resulta esencial que el estudiantado desarrolle la capacidad de evaluar las implicaciones de la inteligencia artificial en los procesos estratégicos vinculados con la transformación organizacional.

En este marco, el curso aborda los fundamentos de la inteligencia artificial y su aplicación en la gestión del talento humano, integrando el análisis de aspectos éticos, sesgos algorítmicos y marcos regulatorios asociados con su uso. Además, se exploran diversas plataformas tecnológicas aplicadas al ámbito de los recursos humanos desde una perspectiva estratégica, concluyendo con un análisis crítico sobre el impacto y los retos que plantea la inteligencia artificial en los contextos organizacionales contemporáneos.

### RESULTADO DE APRENDIZAJE GENERAL

Evaluar las implicaciones de la inteligencia artificial de acuerdo con los procesos estratégicos de recursos humanos para la visualización de su impacto en la transformación organizacional actual.

### CONTENIDOS CURRICULARES

- Fundamentos de Inteligencia Artificial y su Aplicación en Recursos Humanos
- Ética, Sesgos y Regulación en el Uso de IA en Recursos Humanos
- Implementación Estratégica de IA en la Gestión del Talento
- Laboratorio Integrado: Herramientas de IA para RRHH
- Análisis Crítico y Propuesta de Aplicación de IA en RRHH

## **NETWORKING EN RECURSOS HUMANOS**

CRÉDITOS: 3

### **DESCRIPCIÓN DEL CURSO**

En un entorno globalizado, las relaciones interpersonales y la vinculación con diversas organizaciones adquieren una importancia clave al facilitar la transferencia del conocimiento, el establecimiento de acuerdos de colaboración y la creación de alianzas estratégicas. Por ello, es fundamental que el estudiantado desarrolle la capacidad de diseñar estrategias de networking que fortalezcan las buenas prácticas en la gestión del talento humano y contribuyan a la planificación estratégica organizacional.

Para lograrlo, es necesario comprender los fundamentos del networking, la relación entre marca personal y comunicación estratégica, así como la gestión de redes profesionales y relaciones interempresariales. Además, el curso explora el aprovechamiento de tendencias digitales en la construcción y fortalecimiento de redes de contacto.

### **RESULTADO DE APRENDIZAJE GENERAL**

Diseñar estrategias de networking según los recursos humanos para el fortalecimiento de las relaciones organizacionales en un entorno global.

### **CONTENIDOS CURRICULARES**

- Fundamentos del Networking en el Ámbito de Recursos Humanos
- Comunicación Estratégica y Construcción de Marca Personal en Recursos Humanos
- Gestión de Redes Profesionales y Relaciones Interorganizacionales con Enfoque Global
- Tendencias Digitales y Networking Internacional para Recursos Humanos

## **NEUROCIENCIAS EN RECURSOS HUMANOS**

CRÉDITOS: 3

### **DESCRIPCIÓN DEL CURSO**

El avance de la investigación científica ha profundizado en la comprensión del papel del sistema nervioso en el comportamiento humano, generando un impacto significativo en el ámbito de las ciencias administrativas. En este contexto, es fundamental que el estudiantado adquiera la capacidad de aplicar los conocimientos neurocientíficos en la gestión de recursos humanos, promoviendo el desarrollo organizacional en alineación con las nuevas tendencias globales.

Este curso explora los principios fundamentales del funcionamiento cerebral y su relación con la neurociencia aplicada a los recursos humanos. Asimismo, abarca temas como la regulación emocional, el estrés, el liderazgo y la gestión de equipos desde una perspectiva neurocientífica. Finalmente, se analiza el papel de la neurociencia en los procesos de cambio organizacional, proporcionando herramientas para la toma de decisiones estratégicas en entornos dinámicos.

## RESULTADO DE APRENDIZAJE GENERAL

Aplicar conocimientos neurocientíficos de acuerdo con la gestión de recursos humanos para el desarrollo y el bienestar organizacional actual

## CONTENIDOS CURRICULARES

- Introducción a la Neurociencia
- Neurociencia aplicada en Recursos Humanos
- Gestión Emocional y Regulación del Estrés
- Liderazgo y Gestión de Equipos desde la Neurociencia
- Gestión del Cambio desde la Perspectiva Neurocientífica

## POLÍTICAS ORGANIZACIONALES

CRÉDITOS: 3

## DESCRIPCIÓN DEL CURSO

Las organizaciones cuentan con políticas internas que regulan sus dinámicas internas y definen sus relaciones con la sociedad. Por ello, es fundamental que el estudiantado de recursos humanos desarrolle la capacidad de elaborar políticas organizacionales desde una perspectiva estratégica, considerando tanto los factores internos como externos que influyen en la organización.

El curso aborda conceptos clave relacionados con el gobierno corporativo, la gobernanza y su interacción con la sociedad. Además, profundiza en el proceso de construcción de políticas organizacionales y en los procedimientos necesarios para su adecuada implementación.

## RESULTADO DE APRENDIZAJE GENERAL

Elaborar políticas de acuerdo con la perspectiva del gobierno corporativo en la función estratégica de la organización desde la gestión del talento humano.

## CONTENIDOS CURRICULARES

- Conceptos del Gobierno Corporativo
- Gobernanza Corporativa y Sociedad
- Formulación de la Política Organizacional
- Procedimientos de la Política Organizacional

ANEXO C

**PROFESORES DE LOS CURSOS DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN Y  
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA  
UNIVERSIDAD TÉCNICA NACIONAL**

## ANEXO C

### **PROFESORES DE LOS CURSOS DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA NACIONAL (Sede Central)**

#### CURSO

#### PROFESOR

Métodos de Investigación I	Carolina Fonseca Vindas Omar González Barth
Derecho Laboral I	Pablo Andrés Sánchez Campos Jonathan Morales Herrera
Matemática Financiera	Nancy Álvarez Benavidez Edwin González Sánchez
Psicología General	Jonathan Quirós Maroto Claudio Bolaños Soto Nathalie Sánchez Castro Michael Prado Alfaro Roxana Venegas Quirós Pablo Andrés Sánchez Campos José Gabriel Sandí Alfaro
Introducción a los Recursos Humanos	Betzaida Montero Ulate Gustavo Arias Murillo Milena Gómez Gallardo Michael Prado Alfaro
Métodos de Investigación II	Carolina Fonseca Vindas Omar González Barth Pablo Andrés Sánchez Campos
Comportamiento Organizacional	Claudio Bolaños Soto Nathalie Sánchez Castro Roxana Venegas Quirós Pablo Andrés Sánchez Campos Michael Prado Alfaro José Gabriel Sandí Alfaro
Economía I	Jonathan Salas Segura Edwin González Sánchez
Derecho Laboral II	Jonathan Morales Herrera Nancy Álvarez Benavidez
Introducción a la Salud Ocupacional	Dorian Chaves Lara María Elena Rojas Campos
Análisis Administrativo	Roxana Venegas Quirós Betzaida Montero Ulate
Análisis de Datos para la Toma de Decisiones I	Randall Mata Castillo Pablo Andrés Sánchez Campos

## **CURSO**

Teorías del aprendizaje en Recursos Humanos

Economía II

Presupuesto

Análisis y Clasificación de Puestos

Contabilidad de Costos

Capacitación y Desarrollo

Análisis de Datos para la Toma de Decisiones II

Reclutamiento y Selección

Valoración de puestos

Gestión y Cálculo de Nómina

Seminario Integrador de Recursos Humanos

Cultura y Clima Organizacional

Liderazgo Organizacional

Seminario de Inclusión y Equidad

Relaciones Laborales

## **PROFESOR**

Claudio Bolaños Soto

Nathalie Sánchez Castro

Roxana Venegas Quirós

Pablo Andrés Sánchez Campos

Nelson Campos Vega

José Gabriel Sandí Alfaro

Jonathan Salas Segura

Edwin González Sánchez

Carla Jiménez Rodríguez

Henry Alvarado Chavarría

Rocío Pauletti

Nelson Campos Vega

Claudio Bolaños Soto

Betzaida Montero Ulate

Henry Alvarado Chavarría

Jonathan Quirós Maroto

Rocío Pauletti

Kattia Vasconcelos Vásquez

Diego Armando Molina Matamoros

Milena Gómez Gallardo

Randall Mata Castillo

Pablo Andrés Sánchez Campos

Kattia Vasconcelos Vásquez

Milena Gómez Gallardo

Claudio Bolaños Soto

Betzaida Montero Ulate

Jonathan Quirós Maroto

Rocío Pauletti

Betzaida Montero Ulate

Gustavo Arias Murillo

Betzaida Montero Ulate

Roxana Venegas Quirós

Betzaida Montero Ulate

Gustavo Arias Murillo

José Gabriel Sandí Alfaro

Claudio Bolaños Soto

Gustavo Arias Murillo

Roxana Venegas Quirós

Nathalie Sánchez Castro

Carolina Fonseca Vindas

Omar González Barth

Nancy Álvarez Benavidez

Betzaida Montero Ulate

Milena Gómez Gallardo

## **CURSO**

Gestión por Competencias

Planificación de Recursos Humanos

Gestión de Incentivos y Beneficios Laborales

Endomarketing en Recursos Humanos

Fundamentos de Psicometría para Recursos Humanos

Técnicas y Herramientas para la mejora continua

Tecnologías Emergentes Aplicadas en la Gestión del Talento Humano

Ciencias Cognitivas Aplicadas en Recursos Humanos

Psicología Industrial y Organizacional Aplicada

Introducción a la Sociología de las Organizaciones

Comunicación Administrativa y Digital

Ética Profesional

Evaluación del Desempeño

Práctica Profesional

Internacionalización Empresarial en Recursos Humanos

Gestión del Conocimiento

Administración Financiera

Auditoría en Recursos Humanos

Derecho y Políticas Internacionales Laborales

Formulación y Evaluación de Proyectos en Recursos Humanos

Taller de Investigación

## **PROFESOR**

Claudio Bolaños Soto

Milena Gómez Gallardo

Betzaida Montero Ulate

Gustavo Arias Murillo

Betzaida Montero Ulate

Claudio Bolaños Soto

Milena Gómez Gallardo

Marcelo Argüello Murillo

Jonathan Salas Segura

Pablo Andrés Sánchez Campos

Claudio Bolaños Soto

Luigi Longhi Cordoba

Daniel Rodríguez Molina

Diego Armando Molina Matamoros

Michael Ulate Castro

Nathalie Sánchez Castro

Michael Prado Alfaro

Roxana Venegas Quirós

Michael Prado Alfaro

Carolina Fonseca Vindas

Omar González Barth

Eufemia Salazar Rodríguez

Jaqueline González Duarte

Michael Prado Alfaro

Milena Gómez Gallardo

Roxana Venegas Quirós

Claudio Bolaños Soto

Claudio Bolaños Soto

Betzaida Montero Ulate

Milena Gómez Gallardo

Michael Ulate Castro

Daniel Rodríguez Molina

Nancy Álvarez Benavidez

Milena Gómez Gallardo

Betzaida Montero Ulate

Marcelo Argüello Murillo

Claudio Bolaños Soto

Jonathan Quirós Maroto

Nelson Campos Vega

Nancy Álvarez Benavidez

Jonathan Morales Herrera

Michael Prado Alfaro

Andrés Leonardo Caravaca Corrales

Pablo Andrés Sánchez Campos

## **CURSO**

Análisis y Evaluación de Estructuras Salariales

Emprendedurismo e Innovación

Investigación Dirigida

Inteligencia Artificial para Recursos Humanos

Networking en Recursos Humanos

Neurociencias en Recursos Humanos

Políticas Organizacionales

## **PROFESOR**

Claudio Bolaños Soto

Andrés Leonardo Caravaca Corrales

Daniel Rodríguez Molina

Pablo Andrés Sánchez Campos

Michael Ulate Castro

Roxana Venegas Quirós

Claudio Bolaños Soto

Michael Ulate Castro

Nathalie Sánchez Castro

José Gabriel Sandí Alfaro

Claudio Bolaños Soto

Milena Gómez Gallardo

**PROFESORES DE LOS CURSOS DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN Y  
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA  
UNIVERSIDAD TÉCNICA NACIONAL  
(Sede Regional San Carlos)**

**CURSO**

**PROFESOR**

Métodos de Investigación I	Eduardo Josué Molina Morales
Derecho Laboral I	Ana Leticia Umaña Avila Bayardo Ávalos Sequiera
Matemática Financiera	Rocío Murillo Rojas Sandra Rojas Cedeño
Psicología General	Jimmy Segura Rodríguez Ana Leticia Umaña Avila
Introducción a los Recursos Humanos	Claudio Bolaños Soto Carolina Corrales Arroyo Carolina Arce Córdoba
Métodos de Investigación II	Eduardo Josué Molina Morales Ana Leticia Umaña Avila
Comportamiento Organizacional	Ana Leticia Umaña Avila Claudio Bolaños Soto
Economía I	Allan Adolfo Solís Sauma Luis Enrique Arias Orozco
Derecho Laboral II	Bayardo Ávalos Sequiera Rocío Murillo Rojas
Introducción a la Salud Ocupacional	María Elena Rojas Campos Dorian Chaves Lara
Análisis Administrativo	Jimmy Segura Rodríguez Yorleny Guevara Cruz
Análisis de Datos para la Toma de Decisiones I	Elsie María Fisher González Allan Adolfo Solís Sauma
Teorías del Aprendizaje en Recursos Humanos	Yorleny Guevara Cruz Ana Leticia Umaña Avila
Economía II	Allan Adolfo Solís Sauma Luis Enrique Arias Orozco
Presupuesto	Joseph Carmona Solís Vanessa Soto Picado
Análisis y Clasificación de Puestos	Margeth Vargas Gonzales Diana Corrales Morales
Contabilidad de Costos	Joseph Carmona Solís Vanessa Soto Picado
Capacitación y Desarrollo	Yorleny Guevara Cruz Margeth Vargas Gonzales
Análisis de Datos para la toma de Decisiones II	Elsie María Fisher González Allan Adolfo Solís Sauma

## **CURSO**

Reclutamiento y Selección

Valoración de Puestos

Gestión y Cálculo de Nómina

Seminario Integrador de Recursos Humanos

Cultura y Clima Organizacional

Liderazgo Organizacional

Seminario de Inclusión y Equidad

Relaciones Laborales

Gestión por Competencias

Planificación de Recursos Humanos

Gestión de Incentivos y Beneficios Laborales

Endomarketing en Recursos Humanos

Fundamentos de Psicometría para Recursos Humanos

Técnicas y Herramientas para la Mejora Continua  
Tecnologías Emergentes Aplicadas en la Gestión del Talento Humano

Ciencias Cognitivas Aplicadas en Recursos Humanos

Psicología Industrial y Organizacional Aplicada

Introducción a la Sociología de las Organizaciones

Comunicación Administrativa y Digital

Ética Profesional

Evaluación del Desempeño

## **PROFESOR**

Carolina Corrales Arroyo  
Diana Corrales Morales  
Margeth Vargas Gonzales  
Roxana Vasquez Castro  
Carolina Arce Córdoba  
Diana Corrales Morales  
Yorleny Guevara Cruz  
Eduardo Josué Molina Morales  
Ana Leticia Umaña Avila  
Claudio Bolaños Soto  
Eduardo Josué Molina Morales  
Margeth Vargas Gonzales  
Yorleny Guevara Cruz  
Rocío Murillo Rojas  
Rocío Murillo Rojas  
Bayardo Ávalos Sequiera  
Roxana Vasquez Castro  
Yorleny Guevara Cruz  
Diana Corrales Morales  
Eduardo Josué Molina Morales  
Claudio Bolaños Soto  
Carolina Arce Córdoba  
Melissa Vargas Araya  
Diana Corrales Morales  
Ana Leticia Umaña Avila  
Claudio Bolaños Soto  
David Rojas Rodríguez  
Melissa Vargas Araya  
Diana Corrales Morales  
Yorleny Guevara Cruz  
Claudio Bolaños Soto  
Ana Leticia Umaña Ávila  
Roxana Venegas Quirós  
Elsie María Fisher González  
Allan Adolfo Solís Sauma  
Melissa Vargas Araya  
Roxana Vasquez Castro  
Bayardo Ávalos Sequiera  
Rocío Murillo Rojas  
Yorleny Guevara Cruz  
Margeth Vargas González

## **CURSO**

Práctica Profesional

Internacionalización Empresarial en Recursos Humanos

Gestión del Conocimiento

Nuevas Formas de Contratación

Administración Financiera

Auditoría en Recursos Humanos

Derecho y Políticas Internacionales Laborales

Formulación y Evaluación de Proyectos en Recursos Humanos

Taller de Investigación

Análisis y Evaluación de Estructuras Salariales

Emprendedurismo e Innovación

Investigación Dirigida

Inteligencia Artificial para Recursos Humanos

Networking en Recursos Humanos

Neurociencias en Recursos Humanos

Políticas Organizacionales

## **PROFESOR**

Diana Corrales Morales  
Margeth Vargas Gonzalez  
Eduardo Josué Molina Morales  
Elsie María Fisher González  
Roxana Vasquez Castro  
Gilberth Carmona Jimenez  
Melissa Vargas Araya  
Eduardo Josué Molina Morales  
David Rojas Rodríguez  
Rocío Murillo Rojas  
Bayardo Ávalos Sequeira  
Jimmy Segura Rodríguez  
Sandra Rojas Cedeño  
Johyner Murillo Vega  
Joseph Carmona Solís  
Dinnieth Rodríguez Porras  
Bayardo Ávalos Sequeira  
Rocío Murillo Rojas  
Gilberth Carmona Jimenez  
Jimmy Segura Rodríguez  
Sandra Rojas Cedeño  
Johyner Murillo Vega  
Ana Leticia Umaña Ávila  
Eduardo Josué Molina Morales  
Minor Eduardo Alfaro Bogarín  
Claudio Bolaños Soto  
David Portuguez Chacon  
Gilberth Carmona Jimenez  
Geiner Mejía Boza  
Minor Eduardo Alfaro Bogarín  
Diana Corrales Morales  
Randall Zamora Rojas  
Katia Vasconcelos Vásquez  
Melissa Vargas Araya  
Ana Leticia Umaña Avila  
Margeth Vargas Gonzales

ANEXO D

**PROFESORES DE LOS CURSOS DEL DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN Y  
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA  
UNIVERSIDAD TÉCNICA NACIONAL  
Y SUS GRADOS ACADÉMICOS**

## ANEXO D

### **PROFESORES DE LOS CURSOS DEL DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA NACIONAL Y SUS GRADOS ACADÉMICOS**

#### ***Sede Central***

#### **HENRY ALVARADO CHAVARRÍA**

Licenciatura en Contaduría Pública, Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología. Maestría en Administración de Empresas, Universidad de San José.

#### **NANCY ÁLVAREZ BENAVIDEZ**

Licenciatura en Derecho, Universidad Federada.

#### **MARCELO ARGÜELLO MURILLO**

Licenciatura en Administración de Empresas, Tecnológico de Costa Rica. Maestría en Administración de Empresas, Tecnológico de Costa Rica.

#### **GUSTAVO ARIAS MURILLO**

Bachillerato y Licenciatura en Administración de Recursos Humanos, Universidad Monterrey.

#### **CLAUDIO BOLAÑOS SOTO**

Licenciatura en Administración, Universidad Nacional. Licenciatura en Psicología, Universidad Centroamericana de Ciencias Sociales. Maestría en Administración de Negocios, Universidad Fidélitas.

#### **NELSON CAMPOS VEGA**

Licenciatura en Contaduría Pública, Universidad Hispanoamericana.

#### **ANDRÉS LEONARDO CARAVACA CORRALES**

Licenciatura en Dirección de Empresas, Universidad de Costa Rica.

**DORIAN CHAVES LARA**

Licenciatura en Ingeniería en Salud Ocupacional y Ambiente, Universidad Técnica Nacional.

**CAROLINA FONSECA VINDAS**

Bachillerato y Licenciatura en Sociología, Universidad Nacional.

**MILENA GÓMEZ GALLARDO**

Licenciatura en Administración de Empresas, Universidad de San José. Maestría en Administración de Empresas, Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología.

**EDWIN GONZÁLEZ SÁNCHEZ**

Licenciatura en Economía, Universidad Nacional. Maestría en Administración de Negocios, Universidad Latina de Costa Rica.

**JAQUELINE GONZÁLEZ DUARTE**

Licenciatura en Educación Comercial, Universidad Nacional. Maestría en Psicopedagogía, Universidad Latina de Costa Rica.

**OMAR GONZÁLEZ BARTH**

Bachillerato y Licenciatura en Sociología, Universidad Nacional.

**CARLA JIMÉNEZ RODRÍGUEZ**

Licenciatura en Administración de Empresas, Universidad Estatal a Distancia. Maestría en Administración de Empresas, Universidad de San José.

**LUIGI LONGHI CÓRDOBA**

Licenciatura en Administración de Empresas, Tecnológico de Costa Rica. Maestría en Administración de Empresas, Universidad de San José.

**RANDALL MATA CASTILLO**

Licenciatura en Ingeniería Industrial, Universidad de Costa Rica. Maestría en Administración y Dirección de Empresas, Universidad de Costa Rica.

**DIEGO ARMANDO MOLINA MATAMOROS**

Bachillerato en Administración y Gestión de Recursos Humanos, Universidad Técnica Nacional.

**BETZAIDA MONTERO ULATE**

Licenciatura en Administración, Universidad Nacional.

**JONATHAN MORALES HERRERA**

Licenciatura en Derecho, Universidad Santa Lucía.

**ROCÍO PAULETTI (único apellido)**

Licenciatura en Contaduría Pública, Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología.

**MICHAEL OSVALDO PRADO ALFARO**

Licenciatura en Psicología, Universidad Latina de Costa Rica.

**JHONATAN QUIRÓS MAROTO**

Licenciatura en Administración de Empresas, Universidad de San José. Maestría en Administración de Empresas, Universidad Interamericana de Costa Rica.

**DANIEL RODRÍGUEZ MOLINA**

Licenciatura en Ingeniería Industrial, Universidad de Costa Rica.

**MARÍA ELENA ROJAS CAMPOS**

Licenciatura en Ingeniería en Salud Ocupacional y Ambiente, Universidad Técnica Nacional.

**JONATHAN SALAS SEGURA**

Licenciatura en Economía, Universidad Latina de Costa Rica. Maestría en Administración de Negocios, Universidad de San José.

**EUFEMIA SALAZAR RODRÍGUEZ**

Licenciatura en Secretariado Profesional, Universidad Nacional. Maestría en Administración Educativa, Universidad de La Salle.

### **NATHALIE SÁNCHEZ CASTRO**

Licenciatura en Psicología, Universidad Hispanoamericana.

### **PABLO ANDRÉS SÁNCHEZ CAMPOS**

Licenciatura en Psicología, Universidad de Costa Rica. Maestría en Investigación Empresarial, Tecnológico de Costa Rica.

### **JOSÉ GABRIEL SANDÍ ALFARO**

Licenciatura en Psicología, Universidad Hispanoamericana. Maestría en Psicología Industrial y Organizacional, Universidad Latina de Costa Rica.

### **MICHAEL ULATE CASTRO**

Licenciatura en Administración de Recursos Humanos, Universidad Santa Lucía.

### **KATTIA VASCONCELOS VÁSQUEZ**

Licenciatura en Administración de Empresas, Universidad Nacional. Maestría en Administración de Empresas, Universidad San Juan de la Cruz.

### **ROXANA VENEGAS QUIRÓS**

Bachillerato en Administración y Gestión de Recursos Humanos, Universidad Técnica Nacional. Licenciatura en Psicología, Universidad Latina de Costa Rica. Maestría en Psicología Industrial y Organizacional, Universidad Latina de Costa Rica.

***Sede San Carlos***

**MINOR EDUARDO ALFARO BOGARÍN**

Licenciatura en Administración de Empresas, Tecnológico de Costa Rica.

**CAROLINA ARCE CÓRDOBA**

Licenciatura en Administración de Empresas, Universidad Estatal a Distancia. Maestría en Gestión de Proyectos de Desarrollo, Instituto Centroamericano de Administración Pública.

**LUIS ENRIQUE ARIAS OROZCO**

Bachillerato en Enseñanza de la Contabilidad, Universidad Técnica Nacional. Licenciatura en Economía, Universidad Nacional.

**BAYARDO ÁVALOS SEQUEIRA**

Licenciatura en Derecho, Universidad de San José. Maestría en Administración de Empresas, Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología.

**CLAUDIO BOLAÑOS SOTO**

Licenciatura en Administración, Universidad Nacional. Licenciatura en Psicología, Universidad Centroamericana de Ciencias Sociales. Maestría en Administración de Negocios, Universidad Fidélitas.

**GILBERTH CARMONA JIMÉNEZ**

Licenciatura en Administración de Empresas, Tecnológico de Costa Rica.

**JOSEPH CARMONA SOLÍS**

Licenciatura en Administración de Empresas, Universidad de San José. Maestría en Asesoría Fiscal, Universidad para la Cooperación Internacional.

**DORIAN CHAVES LARA**

Licenciatura en Ingeniería en Salud Ocupacional y Ambiente, Universidad Técnica Nacional.

**CAROLINA CORRALES ARROYO**

Licenciatura en Administración de Recursos Humanos, Universidad Santa Lucía.

### **DIANA CORRALES MORALES**

Licenciatura en Administración de Empresas, Tecnológico de Costa Rica.

### **ELSIE MARÍA FISHER GONZÁLEZ**

Bachillerato en Economía, Universidad de Costa Rica. Maestría en Administración de Empresas, Tecnológico de Costa Rica.

### **YORLENY GUEVARA CRUZ**

Licenciatura en Administración de Empresas, Universidad de San José. Maestría en Administración de Recursos Humanos, Universidad Nacional.

### **GEINER MEJÍA BOZA**

Licenciatura en Administración de Empresas, Universidad de San José. Maestría en Administración de Empresas, Universidad de San José.

### **EDUARDO JOSUÉ MOLINA MORALES**

Licenciatura en Administración y Gestión de Recursos Humanos, Universidad Técnica Nacional. Maestría en Dirección de Empresas, Universidad Fundepos.

### **JOHYNER MURILLO VEGA**

Licenciatura en Administración de Empresas, Tecnológico de Costa Rica. Maestría en Administración de Empresas, Tecnológico de Costa Rica.

### **ROCÍO MURILLO ROJAS**

Licenciatura en Derecho, Universidad Autónoma de Centro América.

### **DAVID PORTUGUEZ CHACÓN**

Licenciatura en Administración de Empresas, Universidad de San José. Maestría en Administración de Empresas, Universidad de San José.

### **DINNIETH RODRÍGUEZ PORRAS**

Licenciatura en Administración de Empresas, Universidad de San José. Maestría en Asesoría Fiscal, Universidad para la Cooperación Internacional.

### **DAVID ROJAS RODRÍGUEZ**

Bachillerato en Ingeniería Industrial, Universidad de Costa Rica. Maestría en Sistemas Modernos de Manufactura, Tecnológico de Costa Rica.

### **MARÍA ELENA ROJAS CAMPOS**

Licenciatura en Ingeniería en Salud Ocupacional y Ambiente, Universidad Técnica Nacional.

### **SANDRA ROJAS CEDEÑO**

Licenciatura en Administración de Empresas, Tecnológico de Costa Rica. Maestría en Administración de Empresas, Universidad de San José.

### **JIMMY SEGURA RODRÍGUEZ**

Licenciatura en Administración de Empresas, Tecnológico de Costa Rica. Maestría en Administración de Empresas, Universidad de San José.

### **ALLAN ADOLFO SOLÍS SAUMA**

Bachillerato en Economía, Universidad de Costa Rica.

### **VANESSA SOTO PICADO**

Licenciatura en Administración de Empresas, Universidad de San José.

### **ANA LETICIA UMAÑA AVILA**

Licenciatura en Psicología, Universidad Católica de Costa Rica. Maestría en Psicología Organizacional, Universidad Católica de Costa Rica.

### **MARGETH VARGAS GONZALES**

Licenciatura en Administración de Recursos Humanos, Universidad Santa Lucía.

### **MELISSA VARGAS ARAYA**

Licenciatura en Administración de Empresas, Tecnológico de Costa Rica. Maestría en Dirección de Empresas, Tecnológico de Costa Rica.

### **KATIA VASCONCELOS VÁSQUEZ**

Licenciatura en Administración de Empresas, Universidad Nacional. Maestría en Administración de Empresas, Universidad San Juan de la Cruz.

### **ROXANA VENEGAS QUIRÓS**

Licenciatura en Psicología, Universidad Nacional. Maestría en Psicología Industrial y Organizacional, Universidad Latina de Costa Rica.

**RANDALL ZAMORA ROJAS**

Licenciatura en Ingeniería de Sistemas, Universidad Magíster.



CONSEJO NACIONAL  
DE RECTORES

UCR

TEC

UNA

UNED

UTN  
Universidad  
Técnica Nacional



/Consejo Nacional de Rectores



[www.conare.ac.cr](http://www.conare.ac.cr)



2519-5700



1.3 km. norte de la Embajada de los Estados Unidos. Pavas, San José, Costa Rica