

**UNIVERSIDAD DE COSTA RICA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS
DN-0100 CÁTEDRA DE RELACIONES HUMANAS EN EL CONTEXTO
EMPRESARIAL
I SEMESTRE 2007. CRÉDITOS: 3 HORAS LECTIVAS: 2:50
EL PROGRAMA RIGE IGUAL PARA LAS OTRAS SEDES DE LA
UNIVERSIDAD.**

SEDE RODRIGO FACIO:

Grupo 01 Profesor Eduardo Solano
Grupo 02 Profesora Maritza Calderón
Grupo 03 Profesora Marianella Vega
Grupo 04 Profesora Olga Marta Méndez.
Grupo 05 Profesora Olga Marta Méndez (Coordinadora de la Cátedra)
Grupo 06 Profesora Xenia Rodríguez
Grupo 07 Profesora Graciela Vásquez
Grupo 08 Profesora Elena Vallecillos
Grupo 09 Profesora María Marta Durán

SEDE DE OCCIDENTE

Grupo 01 Profesor Emigdio Sánchez R.

INTRODUCCIÓN:

El curso pretende desde la perspectiva psicosocial analizar el comportamiento humano en las organizaciones.

Acorde con esta orientación, se inicia con el origen y desarrollo histórico- social de la teoría de las Relaciones Humanas hasta llegar en la actualidad con la teoría del Comportamiento Organizacional. Se pretende determinar las importantes contribuciones de estos enfoques del conocimiento en la comprensión de la conducta organizacional.

Siempre, desde la visión humanista, se resalta la necesidad de recuperar la presencia del ser humano en sus diversas dimensiones, como elemento central del fenómeno organizacional en su relación individuo- organización, mediado por el trabajo en un contexto social más humanitario.

Se enfatiza como a través de un enfoque psicosocial del trabajo, es factible que el individuo alcance su potencial desarrollo, contribuyendo a aumentar la eficiencia y efectividad de la empresa.

Así mismo, se plantea la forma en que las organizaciones afectan en gran medida la conducta del ser humano. Ello mediante el proceso de la comunicación institucional, los sistemas motivacionales y los diversos estilos de liderazgo.

Finalmente se analizan las implicaciones emocionales del individuo en su interacción grupal dentro de la cotidianidad laboral.

OBJETIVOS GENERALES:

- 1- Brindar a los(as) estudiantes elementos teórico-prácticos sobre la complejidad de la naturaleza humana y la multiplicidad de sus relaciones mediante las cuales busca su adaptabilidad a la empresa.
- 2- Contribuir a que los(as) estudiantes visualicen a la organización como un sistema social complejo, ante el cual el ser humano reacciona, determinando su propio comportamiento.
- 3- Lograr que los(as) estudiantes identifiquen los elementos psico-sociales fundamentales presentes en el estudio de la conducta organizacional.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- 1- Analizar la contribución de algunas corrientes del pensamiento en el campo psico-social para una mayor comprensión del accionar del ser humano al interno de las organizaciones.
- 2- Reconocer los principales factores que intervienen en la dinámica de las organizaciones y sus efectos en la conducta laboral de sus miembros.
- 3- Sensibilizar en el o la estudiante la necesidad de conocer al individuo desde una perspectiva psico-social y su comportamiento en el proceso de su desarrollo e integración con los fines organizacionales.
- 4- Despertar el interés de los(as) estudiantes por comprender el valor e importancia de las relaciones humanas en el contexto organizacional.

CONTENIDO TEMÁTICO:

El logro de los objetivos se hace mediante el desarrollo de los temas seleccionados, pasando de una visión macro de las organizaciones a los individuos y procesos grupales en particular.

Cada uno de los temas se abordan desde un enfoque psicológico- humanista, dentro de un contexto socio-laboral histórico y cultural.

- INTRODUCCIÓN DEL CURSO: (PRIMER DÍA DE CLASES).

- Expectativas de los(as) estudiantes respecto al curso.
- Lectura y discusión del programa.
- Reglas del juego durante el curso.
- Formación de grupos de trabajo.
- Visión general con respecto a la temática del curso.

TEMAS:

1- RELACIONES HUMANAS Y CONDUCTA ORGANIZACIONAL

- Definición e importancia de la teoría de las Relaciones Humanas.
- Origen y desarrollo histórico-social de la teoría de las Relaciones Humanas.
- La teoría de las Relaciones Humanas en el contexto empresarial.
- El trabajo: fenómeno psicosocial.

2- MODELOS ORGANIZACIONALES Y DINÁMICA LABORAL

- La organización como ente social.
- Desarrollo histórico del comportamiento organizacional.
- Modelos del comportamiento organizacional.

3- CONTEXTO LABORAL ACTUAL

- Tendencias del comportamiento laboral actual.
- Efectos del trabajo en el ser humano.
- Perspectivas futuras del comportamiento laboral.

4- COMPORTAMIENTO INDIVIDUAL

- Complejidad de la naturaleza humana.
- Personalidad, influencia de ésta en el comportamiento organizacional
- Emociones. Aplicaciones al comportamiento organizacional.

5- VALORES, ACTITUDES Y SATISFACCIÓN PERSONAL

- Importancia de los valores en el individuo y la organización.
- Actitudes de las personas en las organizaciones.
- Efectos de la satisfacción laboral en el trabajo.

6- RELACIONES HUMANAS Y COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

- Análisis transaccional aplicado a las organizaciones
- Posiciones existenciales y sus efectos en las empresas.
- Comportamiento asertivo y efectividad laboral.
- Tipos de comunicación en las organizaciones.
- Barreras de la comunicación y formas de superarlas.

7- MOTIVACION ORGANIZACIONAL I

- Elementos básicos de la motivación.
- Teorías selectivas de la motivación.

8- MOTIVACIÓN ORGANIZACIONAL II

- Aplicaciones motivacionales.
- Efectos de dichos modelos en el individuo y la organización.

9- LIDERAZGO ORGANIZACIONAL

- Definición de liderazgo.
- Enfoques básicos de liderazgo.
- Enfoque modernos de liderazgo.
- Inteligencia Emocional.

10- ESTRÉS Y SALUD LABORAL

- El estrés: causas y consecuencias.
- Intervenciones organizaciones en la gestión del estrés.
- El síndrome del burnout: concepto, manifestaciones y tratamiento.

11- MOBBING LABORAL

- Acoso psicológico en el trabajo.
- Tipos de acoso psicológico.
- Cómo sobrevivir el acoso psicológico en el trabajo.

12- COMPORTAMIENTO GRUPAL

- Los grupos en las organizaciones.
- Comportamiento del grupo.
- Equipos de trabajo.

13- PROBLEMAS INTER.-GRUPALES

- Conflicto y proceso del mismo.

- Conflictos funcionales y disfuncionales.
- Resolución del conflicto.

METODOLOGÍA:

Se promueve la participación, creatividad, reflexión crítica en los temas a abordar.

- Exposición de los conceptos básicos por parte del profesor(a), los cuales se darán en el desarrollo de cada tema.
- Investigaciones grupales a cargo de los(as) estudiantes, relacionados con cada tema.
- Técnicas participativas (socio-dramas, análisis de casos, discusión en grupos, videos, etc))
- Fichas de lectura, con el fin de enriquecer la participación en clase.

EVALUACIÓN:

- Trabajo en clase 5 %
- Pruebas cortas (3) 10 % (deben de ser avisadas)
- Exámenes parciales (3) 60 %
- Investigación grupal 25 %
- TOTAL 100 %

El trabajo de investigación grupal se evalúa de la siguiente manera:

Exposición del tema	10 %	<u>Se expone solo el trabajo de campo.</u>
Trabajo escrito	10 %	
Supervisión	5 %.	

El trabajo de investigación grupal se debe de realizar conforme a la guía: “Lineamientos para el trabajo grupal”. Este se incluye dentro del programa del curso. Además de una guía de cómo elaborar el marco teórico- (no se aceptan modificaciones).

La supervisión puede ser presencial o por correo electrónico, de mutuo acuerdo entre profesores y estudiantes.

Los exámenes de reposición se realizarán la semana siguiente de haberse realizado el correspondiente examen parcial.

BIBLIOGRAFÍA:

Antología de la Cátedra de Relaciones Humanas en el Contexto Empresarial.

CRONOGRAMA DEL CURSO

FECHA	TEMAS	CAPITULOS
9.3.7	Introducción al curso	
15-03-07	Relaciones Humanas y Conducta Organizacional.	5 Chiavenato. 10 Gestoso y Zepeda.
22-03-07	Modelos Organizacionales	C.1-2. Davis.
29-03-07	Contexto Laboral Actual	C.17-18 Davis.
05-04-07	Semana Santa.	
12-04-07	Comportamiento Individual	C.4. Robbins.
14.4.7	Examen Parcial I	2 p.m.
18-04-07	Examen de reposición	4 p.m.
19-04-06	Valores. Actitudes	Ficha técnica de Valores. C3. Robbins.
26-04-07	Semana Universitaria	
03-05-07	Relaciones Humanas y Comunicación organizacional.	Ficha técnica de Análisis transaccional C. 3 Davis
10-05-07	Motivación Organizacional I	C. 5 Davis
17-05-07	Motivación Organizacional II	C.6 Davis
24-05-07	Liderazgo Organizacional	C.11 y 12 Robbins. Ficha Técnica de Inteligencia Emocional
26-05-07	Examen Parcial II	8 a.m.
30-05-07	Examen de Reposición	4 p.m.
31-05-07	Estrés y Salud Laboral	C6. katharine Parkes C.2. Ramos- Buendía
07-06-07	Mobbing Laboral	Lec. Piñuel y Zabata.
14-06-07	Comportamiento grupal	C. 13-14 Davis
21-06-07	Problemas Inter.-grupales	C. 14 Robbins
28-06-07	Repaso	
30-06-07	Examen Parcial III	8 a.m.
04-07-06	Examen de Preposición	4 p.m.
11-07-06	Examen de Ampliación	4 p. m

Contenido de Exámenes: I Examen: C.5- Chiavenato. C.10 Gestoso y zepeta. C1-2-17-18 Davis

II Examen: C. 3- 4 Robbins. Ficha Técnicas: Valores Organizacionales, Análisis transaccional. C. 3-5-6 Davis.

III Examen: C.13-14 Davis Ficha técnica de Inteligencia Emocional. Cap11,12,14 Robbins. C.6 Parkes, C 2. Ramos Buendía, Lec Piñuel y Zapata

LINEAMIENTOS PARA EL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

1-PORTADA:

- Nombre de la Universidad
- Nombre de la Escuela
- Título del Trabajo
- Nombre de la Profesora (or)
- Nombre de los(as) estudiantes
- Fecha de presentación

2- ÍNDICE

3- INTRODUCCIÓN: Motivo de la selección del tema. Breve comentario de los que se pretende obtener en la investigación. Escogencia de la empresa donde se llevará a cabo la investigación. Ordenamiento de los capítulos siguientes con una breve síntesis de lo que se verá en cada uno de éstos.

4- CAPÍTULO I: Marco teórico: Conceptos básicos del tema a desarrollar, con respaldo bibliográfico, puede ser tomados de la antología de la cátedra, de otros libros o de artículos de Internet.

5- CAPÍTULO II: Reseña histórica de la empresa seleccionada. Organigrama. Naturaleza de la empresa. Visión. Misión. Políticas institucionales. Estructura y funcionamiento del departamento de recursos humanos o de la oficina que se encargue de los aspectos de salud laboral de los trabajadores.

6- CAPÍTULO III: Descripción de la investigación. Objetivos generales y específicos. Tipo de estudio. Departamento(s) seleccionado(s). Tamaño de la muestra. Tipo de instrumentos utilizados. Procedimiento de la recolección de la información.

7- CAPÍTULO IV: Resultados de la investigación: cuadros, gráficos u otra forma de presentación de datos obtenidos. Análisis e interpretación de los datos obtenidos.

8- CAPÍTULO V: Conclusiones.

9- CAPÍTULO VI: Recomendaciones.

10- BIBLIOGRAFÍA.

11- ANEXOS (instrumentos o guías de investigación).
CONSULTAS CON LA COORDINACIÓN DE LA CÁTEDRA.