



Misión

Promover la formación humanista y profesional en el área de los negocios, con ética y responsabilidad social, excelencia académica y capacidad de gestión global, mediante la docencia, la investigación y la acción social, para generar los líderes y los cambios que demanda el desarrollo del país.

Visión

Ser líderes universitarios en la formación humanista y el desarrollo profesional en la gestión integral de los negocios, para obtener las transformaciones que la sociedad globalizada necesita para el logro del bien común.

Valores

- ✓ Ética
- ✓ Tolerancia
- ✓ Solidaridad
- ✓ Perseverancia
- ✓ Alegría

Ejes Transversales

- ✓ Emprendedurismo
- ✓ Valores y Ética

PROGRAMA DEL CURSO RELACIONES HUMANAS EN EL CONTEXTO EMPRESARIAL DN-0100 II ciclo lectivo 2016

I. Información General:

Requisitos: -----

Correquisito: DN-0101

Créditos: 3

Horas lectivas por semana: 2:50

Profesores y Horarios de la Cátedra:

Sede Rodrigo Facio

Nº Grupo	Profesor(a)	Horario Clase	Horario Consultas*
1	Karol Sánchez Mora	K 16:00 a 18:50	M 15:00 a 17:00

* La atención de consultas personales se realizará dentro de las instalaciones de la EAN y requiere que el estudiante confirme previamente su asistencia al profesor. Adicionalmente, se pueden atender consultas personales en otros horarios, mutuo acuerdo entre el estudiante y el profesor.

II. Descripción del curso:

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

Pretende además analizar el comportamiento humano en las organizaciones desde la perspectiva psicosocial.

Desde una visión humanista, se resalta la necesidad de recuperar la presencia del ser humano en sus diversas dimensiones, como protagonista central del fenómeno organizacional en su relación individuo- organización, mediado por el trabajo, en contextos laborales cada vez más complejos y dinámicos en la sociedad actual.



III. Objetivo General:

Brindar a la población estudiantil elementos teórico-prácticos sobre la complejidad de la naturaleza humana y la multiplicidad de sus relaciones en la organización.

IV. Objetivos Específicos:

- 1- Integrar la ética y la responsabilidad social en el análisis del contenido programático del curso, y profundizar en el diálogo y la reflexión sobre los valores de solidaridad, tolerancia y perseverancia, así como sobre la importancia de desarrollar y aplicar las competencias de comunicación asertiva y trabajo en equipo.
- 2- Despertar el interés de las y los estudiantes por comprender el valor e importancia de las relaciones humanas en el contexto empresarial, mediante el análisis del Comportamiento Organizacional desde un enfoque humanista.
- 3- Sensibilizar a la población estudiantil en la necesidad de conocer al individuo desde una perspectiva psicosocial y su comportamiento en el proceso de su desarrollo e integración con los fines organizacionales.
- 4- Reconocer los principales factores que intervienen en la dinámica de las organizaciones y sus efectos en la conducta laboral de las personas.

V. Contenido programático:

Tema I: Dinámica de las personas y las organizaciones

Aspectos básicos de la dinámica de las personas y las organizaciones para comprender el contexto en el que se relacionan y dependen entre sí, con el fin de plantear el enfoque humanista que debe ser la base de las relaciones humanas en el contexto empresarial.

- *Las organizaciones*
- *Las personas*
- *Las personas y las organizaciones*
- *El enfoque humanista en el contexto empresarial*

Tema II: Psicología laboral

Aplicación de la psicología en contextos laborales, con el objetivo de generar bienestar económico, social, de salud, ambiental y mental a cada uno de las personas dentro de las organizaciones.

- *Origen y corrientes de la Psicología*
- *Teorías psicológicas de aplicación en las organizaciones*
- *Contexto de la psicología laboral*
- *El aporte psicológico en la gestión organizacional*



Tema III: Personalidad, habilidades y competencias

La personalidad como fundamento del comportamiento organizacional. El desarrollo de habilidades individuales para el mejoramiento de la gestión organizacional. Introducción a la gestión por competencias como aporte al contexto empresarial.

- *Complejidad de la naturaleza humana*
- *Personalidad y su influencia en el comportamiento organizacional*
- *Desarrollo de habilidades en la gestión organizacional*
- *Gestión por competencias*

Tema IV: Emociones, valores y actitudes

Las emociones como fundamento de la toma de decisiones en el contexto empresarial. Los valores y actitudes individuales que favorecen la interacción organizacional.

- *Emociones en la dinámica laboral*
- *Importancia de los valores en el individuo y la organización.*
- *Actitudes de las personas en las organizaciones.*

Tema V: Comportamiento, clima y cultura organizacional.

Importancia del comportamiento, el clima y la cultura organizacional como variables en el contexto empresarial y el desarrollo de las personas, así como factor determinante en la gestión de la diversidad.

- *Desarrollo histórico del comportamiento organizacional*
- *Modelos del comportamiento organizacional y sus efectos psico-laborales*
- *Clima organizacional*
- *Cultura organizacional*
- *Administración de una fuerza laboral Internacional*

Tema VI: Comunicación organizacional

Fundamentos de la comunicación como base de las relaciones entre las personas dentro de las organizaciones.

- *Análisis transaccional aplicado a las organizaciones*
- *La comunicación en las organizaciones*
- *Comportamiento asertivo y efectividad laboral*

Tema VII: Inteligencia Emocional y Liderazgo

La inteligencia emocional como capacidad de los gerentes para el manejo de las relaciones humanas dentro de las organizaciones. Introducción al liderazgo como característica fundamental del manejo de los procesos grupales.

- *Inteligencia Emocional*
- *Liderazgo*
- *Efectividad de un líder con Inteligencia Emocional en la organización*

Tema VIII: Satisfacción y motivación organizacional

Fundamentos de la satisfacción y motivación organizacional como potenciadores del desempeño laboral y el bienestar en el trabajo.

- *La satisfacción laboral*
- *Efectos de la satisfacción laboral en el desempeño de las personas*
- *Elementos básicos de la motivación*
- *Teorías de la motivación*
- *Efectos de la motivación en el individuo y la organización*

Tema IX: Estrés y salud laboral

La aplicación de la psicología a la salud laboral y su importancia. El estrés y el burnout y su gestión en el contexto empresarial.

- *El estrés: causas y consecuencias*
- *El estrés y el individuo en el ámbito laboral*
- *Intervenciones organizacionales en la gestión del estrés*
- *El síndrome del burnout*
- *Variables que influyen en el síndrome de burnout*
- *Estrategias de afrontamiento a nivel individual y laboral*

Tema X: Mobbing laboral

Fundamentos del acoso psicológico y las bases de su atención a nivel organizacional.

- *Acoso psicológico en el trabajo*
- *Tipos de acoso psicológico*
- *Las fases de acoso laboral en la organización*
- *Respuestas de las personas ante el acoso laboral*

Tema XI: Equipos de trabajo

La importancia de los equipos de trabajo en el contexto organizacional.

- *Equipos de trabajo desde la perspectiva psicosocial*
- *Transformación de grupos en equipos*
- *Desarrollo y eficiencia de los equipos de trabajo e la organización*

Tema XII: Procesos intergrupales

Los procesos intergrupales en el contexto empresarial y su importancia en la gestión organizacional. Los procesos de manejo del conflicto y estrategias de negociación.

- *Conflicto y proceso del mismo*
- *Negociación y sus fases*
- *Análisis psicosocial de estos procesos*

A través de los siguientes componentes de la evaluación, en lo que resulte pertinente en cada uno de los temas, se integrarán aspectos sobre ética, responsabilidad social y



emprendedurismo. También se tomará en consideración la aplicación de los valores y competencias referidos en la descripción del curso, mediante la aplicación de la rúbrica de evaluación cualitativa.

VI. Sistema de Evaluación:

Rubro	Contenido	Porcentaje
Primer examen corto	Temas I, II, III, IV	15%
Segundo examen corto	Temas V, VI, VII, VIII	15%
Tercer examen corto	Temas IX, X, XI, XII	15%
Tareas y actividades	Temas del curso	30%
Trabajo de campo	Temas del curso	25%
TOTAL		100%
Examen de ampliación	Incluye toda la material del curso	

VII. Cronograma

Fechas	Temas
Semana 1: 9 de agosto, 2016	Programa Actividad de presentación
Semana 2: 16 de agosto, 2016	Tema I: Dinámica de las personas y las organizaciones
Semana 3: 23 de agosto, 2016	Tema II: Psicología laboral
Semana 4: 30 de agosto, 2016	Tema III: Personalidad, habilidades y competencias
Semana 5: 6 de setiembre, 2016	Tema IV: Emociones, valores y actitudes
Semana 6: 13 de setiembre, 2016	Primer examen corto Tema V: Comportamiento, clima y cultura organizacional
Semana 7: 20 de setiembre, 2016	Tema VI: Comunicación organizacional
Semana 8: 27 de setiembre, 2016	Tema VI: Valores, Actitudes y Satisfacción Laboral.
Semana 9: 4 de octubre, 2016	Tema VII: Comunicación Organizacional.
Semana 10: 11 de octubre, 2016	Tema VIII: Satisfacción y Motivación Organizacional
Semana 11: 18 de octubre, 2016	Segundo examen corto Tema IX: Estrés y salud laboral
Semana 12: 25 de octubre, 2016	Tema X: Mobbing laboral
Semana 13: 1 de noviembre, 2016	Tema XI: Equipos de trabajo
Semana 14: 8 de noviembre, 2016	Tema XII: Procesos intergrupales
Semana 15: 15 de noviembre, 2016	Tercer examen corto Exposiciones de trabajos de campo
Semana 16: 22 de noviembre, 2016	Exposiciones de trabajos de campo
Semana 17: 29 de noviembre, 2016	Entrega de promedios
Semana 18: 6 de diciembre, 2016	Examen de ampliación



VIII. Aspectos metodológicos

- a. El personal docente y la población estudiantil desarrollarán las clases dentro de un ambiente de tolerancia, respeto y comunicación asertiva. El profesorado promoverá el trabajo en equipo, en un plano de igualdad de oportunidades y sin discriminación de ninguna especie de forma tal que se garantice un ambiente de diálogo y libre expresión de las ideas y opiniones.
- b. Los conceptos básicos serán expuestos por el profesor, se busca la construcción del conocimiento mediante la participación activa del estudiante en actividades tales como exposiciones sobre temas asignados, resolución de ejercicios y casos, discusión sobre la realidad nacional e internacional, charlas y actividades, entre otros.
- c. Adicionalmente a la bibliografía indicada en el programa, el profesor podrá proporcionar otros documentos, direcciones de internet para consultar temas relacionados o complementarios para el desarrollo de las tareas y trabajos asignados, así como también solicitar la participación en charlas, foros o películas.
- d. El profesor utilizará como parte de las herramientas del curso la plataforma Mediación Virtual de la Universidad de Costa Rica (mediacionvirtual.ucr.ac.cr), para propósitos formales del curso.
- e. No se permite el uso de celulares u otros dispositivos electrónicos en la clase para uso diferentes al propósito del curso. Por lo tanto, los celulares deben permanecer apagados o en modo silencio, y en caso necesario el estudiante debe retirarse del aula si desea atender una llamada o mensaje. Durante los exámenes, es prohibido el uso de celulares o cualquier otro dispositivo electrónico.

IX. Bibliografía

Alles, M. (2012) Desarrollo del Talento Humano basado en Competencias. Granica. Segunda Edición.

Chiavenato, I. (2011) Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones. Mc. Graw-Hill. Novena Edición.

Goffee, R. y Jones, G. (2001) El carácter organizacional. Cómo la cultura corporativa puede crear o destruir negocios. Granica. Segunda Edición.

Robbins, S. (2004) Comportamiento Organizacional. Conceptos, controversias y aplicaciones. Editorial Prentice Hall. Décima edición.

Thompson, A., Peteraf, M., Gamble, J. y Strickland, A.J. (2012). Administración estratégica. Teorías y casos. McGrawHill. Decimoctava edición.

Otros artículos e información adicional serán proporcionados por el profesor de manera digital, a través de la plataforma Mediación Virtual.