



Título: INTELIGENCIA, LIDERAZGO Y ORGANIZACIONES	
Código: CCX-271	Decanato: Estudios Generales
Tipo de asignatura: Teórica	Coordinación:
Créditos: 3	Horas semanales: 3
Profesor autor de la asignatura: Nicolina Calvanese	
Profesor que dicta el curso: Nicolina Calvanese, Alejandra Salas	
Fecha de elaboración:	Período en que se dicta: Abril- Julio 2008

◆ **Justificación:**

“Nos encontramos en las primeras etapas de lo que muchas autoridades y expertos creen que será la siguiente revolución en las negociaciones” (Cooper R., 1998).

En las últimas décadas, el mundo de las empresas y las organizaciones es altamente complejo, exigente, sensible y está confrontando diversos cambios debido a los impactos presentes en la sociedad: rapidez de los cambios, exigencias de la sociedad tecnológica, mantener o fortalecer la productividad y rentabilidad, son organizaciones hiperestimuladas por la tecnología y las comunicaciones, que apabullan las funciones perceptivas, el procesamiento de la información, la toma de decisiones y demás funciones cognitivas del profesional.

El problema radica en que contamos con menos respuestas emocionales que la avalancha de exigencias de la sociedad moderna. La evolución tecnológica dio un salto y se hizo más compleja, mientras que la evolución del sistema emocional y sus conexiones con lo racional obviamente no ha dado ese mismo salto. Las investigaciones recientes sugieren que un profesional técnicamente eficiente con un alto coeficiente emocional es un individuo que percibe más hábil, fácil y acertadamente que los demás aquellos conflictos en gestación que tienen que resolverse, los puntos vulnerables del equipo y las organizaciones a las que hay que prestar atención.

A lo largo del curso, revisaremos cómo la crisis en el liderazgo empresarial condujo a la transformación en las organizaciones, presentándose una nueva tendencia: el planteamiento del equipo autogestionado. Detrás de todo liderazgo con éxito existe una cualidad que trasciende al Coeficiente Intelectual, lo cual explica cómo la dinámica interna del concepto de liderazgo ha evolucionado drásticamente. Se expondrán los atributos o las cualidades esenciales del liderazgo exitoso para obtener como resultado no sólo habilidades más efectivas en la dirección, en la delegación y las negociaciones, sino en la formación de equipos de alto desempeño.

La apertura emocional en las organizaciones produce al menos dos beneficios: en primer lugar, concienciar la relevancia de las emociones sobre nosotros mismos, tales como la confianza en nuestra propia capacidad para realizar una tarea o para trabajar productivamente con los demás y, en segundo lugar, el apoyo auténtico de los demás que comparten ideas productivas para considerarlas en el proceso.

En el mejor de los casos, la inteligencia emocional aplicada en el liderazgo y las organizaciones permite mantener unas relaciones equilibradas entre el intelecto y la emoción en el centro de nuestra actividad laboral y académica, de tal manera que esa conciencia emocional, más que la expresión cruda de pasiones, afina la toma de decisiones en cualquier momento.

◆ **Resumen:**

Tema 1: El origen de la Inteligencia Emocional
Bases y Principios de la teoría de la Inteligencia Emocional
Beneficios de la Inteligencia Emocional para el individuo
Trabaje con su Inteligencia Emocional
El lenguaje de las emociones
Las emociones en el centro de trabajo: antes y ahora

Tema 2: Nuevo Modelo de la Inteligencia Organizacional
El Modelo de los cuatro pilares (Cooper, Sawaf, 1998)
Primer pilar: conocimiento emocional
Segundo pilar: aptitud emocional
Tercer pilar: profundidad emocional
Cuarto pilar: alquimia emocional

Tema 3: Liderazgo
La crisis del liderazgo
El liderazgo: el estado de las investigaciones
Cualidades y atributos del liderazgo y la inteligencia ejecutiva
Liderazgo con empatía
Elasticidad e innovación. El carácter de los grandes
El valor de la inteligencia emocional en el liderazgo y las organizaciones
Tema 4: Formación de los Equipos Autogestionados
Un nuevo tipo de dirección. Cómo dirigir los equipos de alto desempeño.

Beneficios que aporta la nueva ética de equipo.
 Principios de la nueva ética de equipo.
 El centro de trabajo del futuro.
 Tema 5: Más allá del centro de trabajo: Un estilo de vida emocionalmente inteligente.

◆ **Objetivos:**

La teoría de las Inteligencias Múltiples está creciendo a pasos agigantados, sostenida por investigaciones e informes, por lo que:

1. Proporcionar a los estudiantes los conocimientos y experiencias necesarias de esta área les permitirá mejorar la capacidad de raciocinio.
2. Aprender cómo utilizar mejor nuestras emociones y el poder en la capacidad de relacionarnos con nosotros mismos, y con los que nos rodean en los factores críticos del éxito en una organización: toma de decisiones, liderazgo, avances técnicos y estratégicos decisivos, comunicación abierta y efectiva, relaciones de confianza y trabajo en equipo, formación de equipos de alto desempeño, creatividad e innovación.
3. Fomentar la discusión y el desarrollo de la inteligencia emocional en su actividad laboral futura y en su vida personal.
4. Conocer un nuevo modelo de inteligencia organizacional que se basa en los principios del coeficiente emocional y los sistemas biológicos interconectados. Este nuevo modelo tratará a las personas, los mercados, las ideas y las organizaciones como únicas y vivas, creadoras e interactivas, inherentemente capaces del cambio, aprendizaje, crecimiento y sinergia.

◆ **Metodología:**

La orientación del curso y la metodología utilizada está basada en la concepción de una clase formativa, participativa y activa que permita al estudiante:

- a) El desarrollo de sus capacidades para comprender, analizar y establecer relaciones entre los diversos materiales y temas.
- b) Realizar actividades grupales que le ofrezcan la oportunidad de la participación libre mediante la expresión responsable de su opinión y el respeto a las ajenas.
- c) Cultivar la creatividad mediante el aporte de ideas y soluciones propias e innovadoras a las cuestiones planteadas durante las discusiones en clase.

La evaluación se concibe como un proceso con las siguientes características: Integral, en el sentido que abarca todas las fases del proceso de aprendizaje que cumple el estudiante a través del curso. Continuo, porque se efectúa sin interrupciones a lo largo de todo el proceso de aprendizaje. Participativo, en virtud de que se trata de un trabajo activo y cooperativo entre el profesor y los estudiantes favoreciendo el aporte de ideas y soluciones en relación a los planteamientos discutidos en clase, bien sea en forma individual o grupal.

◆ **Evaluación:**

- Asistencia (10 %)
- Presentación de un tema del programa (25 %)
- Evaluación escrita (6ta sem) (25 %)
- Actividades prácticas y ejercicios individuales /grupales en clase (15 %)
- Presentación de un trabajo final en equipo (25 %)

◆ **Cronograma:**

Semanas	Actividades
Semana 1	Presentación y establecimiento de acuerdos
Semana 2	El origen de la Inteligencia Emocional -Bases y principios de la Teoría de la Inteligencia Emocional. Beneficios de la Inteligencia Emocional para el Individuo. Goleman Cap. 3/ Feldman Cap.8
Semana 3	El origen de la Inteligencia Emocional -Trabaje con su inteligencia Emocional -El lenguaje de las emociones - Las emociones en el centro de trabajo. Antes y ahora. Ryback 67- 87. Robbins, 105 - 113, Paiva, A. y Sanabria, H.
Semana 4	Nuevo Modelo de la Inteligencia Organizacional - El Modelo de los 4 pilares (Cooper, Sawaf, 1998) - Primer y Segundo Pilar
Semana 5	- El Modelo de los 4 pilares (Cooper, Sawaf, 1998) - Tercer y Cuarto Pilar
Semana 6	Liderazgo - La crisis del Liderazgo. Liderazgo: el estado de las investigaciones -Cualidades y atributos del liderazgo y la Inteligencia Ejecutiva. Ryback, Introducción pp-30-51; Estrada, pp 9-24
Semana 7	Inteligencia Emocional y Liderazgo. Wolf, S.; Pescosolido, A. y Urch Druskat, V.
Semana 8	Adecuada percepción de las fortalezas y debilidades propias, y de los colaboradores. Ryback 203-216

Semanas	Actividades
Semana 9	Formación de los equipos autogestionados - Un nuevo tipo de dirección. Cómo dirigir los equipos de alto desempeño - Beneficios que aporta la nueva ética de equipo Ryback 101- 108/129-136
Semana 10	- Dirección de equipos autogestionados - El centro de trabajo del futuro. Ryback 235-246/271-278
Semana 11	Más allá del Centro de Trabajo : Un estilo de vida emocionalmente Inteligente Stephen Covey,
Semana 12	Entrega de trabajos

◆ **Bibliografía básica:**

Cooper, R. Sawaf, A. (1997). Inteligencia Emocional aplicada al liderazgo y las organizaciones. Grupo Editorial Norma: Colombia.

Estrada, M. (1988). Liderazgo, Desarrollo en habilidades directivas. Editorial Manual Moderno: México.

Feldman, R. Psicología

Goleman, D. (1995). La Inteligencia Emocional. Javier Vergara Editor S.A.: Argentina

Paiva, A. y Sanabria, H. (2003). La inteligencia Emocional: una vía para el autoconocimiento personal y sus beneficios. **Revista Ciencias de la Educación, 2**, (22), 155-174.

Robbins, S. (2004). Comportamiento Organizacional. Pearson. Prentice Hall: México.

Ryback, D. (1997) Trabaje con su Inteligencia Emocional. EDAF: Madrid.

Wolf, S.; Pescosolido, A. y Urch Druskat, V. (2002). Emotional Intelligence as the basis of leadership emergence in self-managing teams. **The leadership Quarterly, 13**, 505-522

◆ **Mini Curriculum del profesor:**

Alejandra Salas Añez. Msc. En Psicología concentración Comportamiento Organizacional, USB 2000.Lic. En Psicología Clínica Psicodinámica, UCV 1996. Consultor Senior en Outplacement, Reclutamiento y Selección a todos los niveles jerárquicos en sector petróleo, Facilitadora de talleres. Áreas de Investigación: IE y desempeño, Tensión Laboral, TIC's y entorno urbano.

Email: alesalas@usb.ve Ext.: 3821