



UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS Y TECNOLOGÍAS DEL COMPORTAMIENTO
ESTUDIOS GENERALES

CCX-271 INTELIGENCIA, LIDERAZGO Y ORGANIZACIONES
PROFESORAS: NICOLINA CALVANESE/ ALEJANDRA SALAS
HORARIO: LUNES/VIERNES 3-5
TRIMESTRE: ENERO / MARZO 2007
CRÉDITOS: 3

INTRODUCCIÓN:

“Nos encontramos en las primeras etapas de lo 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 confrontado 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 una 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.

Si la fuerza motriz de la inteligencia en las organizaciones hasta el siglo pasado fue el coeficiente intelectual, según pruebas que se están recopilando, en el nuevo siglo será el coeficiente emocional y las formas afines de inteligencias múltiples las que marcan las pautas en las organizaciones del siglo XXI, se puede dar un uso diferente a las emociones: para aclarar las intenciones, para consolidar los vínculos de apoyo en el trabajo de equipo, para motivar y, lo que no es menos importante, para aportar un significado personal a las horas que dedicamos a nuestra jornada de trabajo, académica y otras actividades sociales.

A lo largo del curso, también 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 como 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, 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

