



**UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS Y
TECNOLOGIAS DEL COMPORTAMIENTO
ESTUDIOS GENERALES.**

**CCX-271 INTELIGENCIA, LIDERAZGO Y ORGANIZACIONES
PROFESORA: NICOLINA CALVANESE de DE PETRIS
HORARIO: JUEVES (3-5)
CREDITOS: 3
REQUISITO: Haber cursado CCX-270**

INTRODUCCION:

“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.

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 marcarán las pautas en las organizaciones. En el centro de estas 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 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, la relevancia de las emociones sobre los 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.

OBJETIVOS GENERALES:

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 rodea 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.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

1. Proporcionar al estudiante los conocimientos necesarios que le permitan identificar y describir las características y el valor de la teoría de inteligencia emocional en el liderazgo y las organizaciones.
2. Conocer la evolución del concepto y la dinámica interna del liderazgo empresarial como resultado de un proceso histórico y se expondrán los atributos y las cualidades esenciales del liderazgo exitoso en la formación de equipos de alto desempeño.
3. Analizar las bases y los principios del coeficiente emocional y del sistema biológico del nuevo modelo de inteligencia organizacional.

4. Suscitar en el estudiante una mayor comprensión de sí mismo, de su capacidad y sus potencialidades y la de los demás, ejercitando continua y sistemáticamente su capacidad dentro del aprendizaje activo.
5. Facilitar la identificación, adquisición y desarrollo de aquellas emociones y factores críticos del éxito en una organización y en la vida privada, y cómo promover estas competencias emocionales y sociales en su actividad laboral futura de forma tal que complementen su capacidad intelectual adquirida a lo largo de su vivencia universitaria.
6. Iniciar al estudiante en la tarea de comprender, analizar y proyectar su futuro rol como profesional en la sociedad venezolana.

CONTENIDO PROGRAMATICO:

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 del 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.

METODOLOGIA Y EVALUACION:

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 ofrezca 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.

VALORACION DE LAS ACTIVIDADES ASIGNADAS:

Asistencia y participación en clase (20%).

Presentaciones semanales de resúmenes críticos de lecturas asignadas (20%).

Actividades prácticas y ejercicios grupales en clase (20%).

Presentación de un trabajo final (40%).

BIBLIOGRAFIA BASICA RECOMENDADA:

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

Goleman D., (1997). Inteligencia Emocional en las Empresas. Javier Vergara Editor S.A.

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

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

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

Material mimeografiado especialmente preparado por la profesora para las clases.