

**PROGRAMA DE UNIDAD CURRICULAR**

**I.- DATOS GENERALES**

Nombre de la Carrera o Programa: Especialización en Gerencia de Recursos Humanos y Relaciones Industriales

Nombre de la Asignatura: Inteligencia Emocional Empresarial

Régimen: semestral

Número de Unidades Crédito: 3 UC

Tipo de asignatura: Obligatoria

Electiva

X

Nº horas semanales:

Teóricas: horas

Prácticas/Seminarios

Fecha de aprobación del Programa en el Consejo:

Postgrado: 16 de julio de 2020

Facultad: 17 de julio de 2020

Universitario: 11 de agosto de 2020

**II.- JUSTIFICACION**

Esta electiva le permitirá al estudiante conocer el modelo de Inteligencia Emocional para desarrollar la Inteligencia Emocional propia e influir en la Inteligencia Emocional de la Organización. Conocerá cada una de las doce competencias del modelo de Daniel Goleman y la manera práctica de desarrollar cada competencia.

Integrará además conocimiento actual y relevante sobre la capacidad para crear hábitos e integrar la práctica de la Inteligencia Emocional y otras prácticas en su proceso de crecimiento personal y profesional, así como la importancia de incluir la capacidad de perseverancia.

Con reportes vigentes atenderá los puntos de dolor actuales de los CEO's de las empresas y desarrollará la capacidad para atender estas necesidades desde el desarrollo de la Inteligencia Emocional entendiendo su impacto en el ADN de la organización y en los resultados esperados de la misma.

**III.- CONTRIBUCION DE LA ASIGNATURA AL DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS**

**Competencias profesionales**

**Gestiona cambios organizacionales:** analiza el conjunto de factores relacionados con la dinámica de las organizaciones para promover procesos de transformación orientados a la mejora del desempeño organizacional, desarrollando acciones para facilitar las relaciones entre los actores del proceso.

Unidad de competencia

Criterios de desempeño que se van a desarrollar en la asignatura:

Emplea herramientas para la efectiva ejecución de procesos de cambio y desarrollo organizacional

Gestiona procesos de cambio organizacional, empleando herramientas y técnicas asociadas a las ciencias del comportamiento para el desarrollo de las organizaciones.

1. Comprende la dinámica de los cambios organizacionales.
2. Desarrolla estrategias de intervención que faciliten los procesos de cambio y desarrollo organizacional.
3. Emplea técnicas para el manejo de la resistencia al cambio en los diferentes actores del proceso.

Analiza variables vinculadas al comportamiento organizacional, grupal e individual

Desarrolla diagnósticos y efectúa recomendaciones asociadas a aspectos como el clima, la cultura, el liderazgo y otras variables organizaciones relevantes en los procesos de desarrollo organizacional.

1. Conoce y aplica herramientas para la medición del liderazgo y propone soluciones.

IV.- UNIDADES TEMÁTICAS *(las unidades temáticas compilan los temas de la asignatura)*UNIDAD I  
**Inteligencia Emocional**

- Anatomía de una emoción
- Relación entre evento-pensamiento-emoción-consecuencia
- Utilidad de las emociones.
- Aprendizaje del adulto. Kit de herramientas.
- Que es Inteligencia Emocional
- Modelo de Inteligencia Emocional
- Líderes e Inteligencia Emocional

<p>UNIDAD II <b>Auto Conciencia Emocional</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Liderazgo Efectivo e Inteligencia Emocional</li> <li>• Introducción a la conciencia de nuestras propias emociones</li> <li>• Actores en la conciencia de nuestras emociones</li> <li>• Cómo detectar nuestras emociones</li> <li>• Desarrollando la conciencia de nuestras emociones como pieza sobre la que se desarrolla el modelo de Inteligencia Emocional</li> </ul>
<p>UNIDAD III <b>Regulación Emocional</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Introducción a la regulación emocional</li> <li>• Regulación Emocional en el Liderazgo</li> <li>• Regulación Emocional en Equipos de trabajo</li> <li>• Enfrentar una crisis</li> <li>• Como entrenar nuestros cerebros para lograr la regulación de nuestras emociones.</li> </ul>
<p>UNIDAD IV <b>Adaptabilidad</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Concepto de Adaptabilidad</li> <li>• La Adaptabilidad en el Liderazgo</li> <li>• Equipos y Adaptabilidad</li> <li>• Fortaleciendo nuestra adaptabilidad: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Entrenando nuestro cerebro</li> <li>○ Desarrollando la adaptabilidad</li> </ul> </li> <li>• Modelo de 8 pasos de Kotter</li> </ul>
<p>UNIDAD V <b>Orientación al Logro</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Orientación al Logro en el Liderazgo</li> <li>• El lado oscuro de la orientación al logro</li> <li>• Desarrollando la competencia y alcanzando el balance</li> <li>• Modelo de MaClelland</li> </ul>
<p>UNIDAD VI <b>Perspectiva Positiva</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Introducción a la Perspectiva Positiva</li> <li>• La ciencia detrás del Optimismo</li> <li>• El Optimismo en Equipos de Trabajo</li> <li>• Estrategias para desarrollar el Optimismo.</li> </ul>
<p>UNIDAD VII <b>Empatía</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perspectiva de la Empatía desde la Ciencia</li> <li>• Equipos de Trabajo y Empatía</li> <li>• Conociendo nuestra personalidad y entendiendo la del otro</li> <li>• Cómo desarrollar la Empatía</li> </ul>

<p>UNIDAD VIII <b>Conciencia Organizacional</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Que es Conciencia Organizacional</li> <li>• Equipos de Trabajo y Conciencia Organizacional</li> <li>• Leyendo el cuarto: Mapas de Poder y Mapas de Influencia.</li> <li>• El poder de las preguntas en la recolección de Insights</li> <li>• Cómo desarrollar Conciencia Organizacional.</li> <li>• Sobre regulación</li> <li>• Crecimiento</li> <li>• Ciberseguridad</li> <li>• Marca y redes sociales</li> </ul>
<p>UNIDAD IX <b>Influencia</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Introducción a la Influencia</li> <li>• Cultura Organizacional e Influencia. Entendiendo el ADN organizacional</li> <li>• Equipos de Trabajo e Influencia</li> <li>• Liderazgo e Influencia</li> <li>• Cultivando la Influencia</li> </ul>
<p>UNIDAD X <b>Asumiendo el rol de coach y Mentor</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conceptos</li> <li>• Desarrollando competencias de Coach y Mentor</li> <li>• Cuando activar estos roles</li> <li>• Modelo de Coaching bajo ICC y ICF.</li> <li>• Estilos de Liderazgo</li> </ul>
<p>UNIDAD XI <b>Trabajo en Equipo</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Introducción al Trabajo en Equipo</li> <li>• Trabajo en equipo y líderes emocionalmente Inteligentes</li> <li>• Cultivando el trabajo en equipo para un liderazgo exitoso</li> </ul>
<p>UNIDAD XII <b>Gestionando Conflictos</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Introducción a la gestión de Conflictos</li> <li>• Conflicto y Oportunidad</li> <li>• Tipos de Conflictos</li> <li>• Cómo prepararme para el manejo de un conflicto</li> <li>• Sesgos y su impacto en la toma de decisiones</li> </ul>
<p>UNIDAD XIII <b>Liderazgo Inspiracional</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inspiración y Motivación</li> <li>• Que tiene un líder que logra inspirar</li> <li>• Maestros y Aprendices</li> <li>• Delegar</li> <li>• Creando redes de éxito</li> </ul>

#### V.- ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA Y DE APRENDIZAJE

El profesor realiza al inicio de cada semestre la descripción de las competencias a desarrollar y el esquema de los contenidos a trabajar, e indica el material bibliográfico correspondiente a cada tema para que el alumno lo prepare previamente. Igualmente, reitera lo anterior en cada clase, puntualizando en el contenido correspondiente a cada sesión.

Hace uso estructuras textuales, es decir, la organización discursiva para agrupar las ideas que cada profesor desarrolla para ofrecer su clase, lo que garantiza que en cada sesión se realice la presentación de contenidos de forma clara y sistemática. Y, de esta manera, combina clases magistrales en los casos requeridos, con presentaciones de los alumnos e intervenciones solicitadas o espontáneas de los mismos en cada clase, ya que la incorporación de preguntas intercaladas o insertadas, mantienen la atención, favorecen la retención y la vinculación con la práctica en el ejercicio profesional. Se generan discusiones guiadas sobre las preguntas y aspectos más importantes de la materia y sobre los textos estudiados. Asimismo, se asignan trabajos prácticos para su realización dentro o fuera del aula, investigaciones para promover el desarrollo de nuevo conocimiento y para orientar el tema del Trabajo Especial de Grado, se solicita la elaboración de mapas mentales o conceptuales, glosario de términos, entre otras.

Es importante destacar que todas las estrategias mencionadas así como las de evaluación, pueden también desarrollarse apoyadas en el uso de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC): Interacción a través de la plataforma institucional Módulo 7, grupo de whatsapp, Zoom. Investigaciones en las bases de datos de la Universidad, elaboración de Blogs para compartir asignaciones.

#### VI.- ESTRATEGIA DE EVALUACIÓN

Las estrategias de evaluación que se pueden utilizar durante el desarrollo de la asignatura son: exámenes y pruebas cortas (De ensayo (desarrollo) u Objetivas) de acuerdo con el tema o contenido a evaluar, búsqueda y análisis de soporte bibliográfico para temas señalados, resúmenes, ensayos, trabajos prácticos o de investigación (individuales o en equipo, fuera o dentro del aula) basados en el análisis de casos. Presentaciones de un tema particular evaluados de acuerdo con la estructura de una clase, revisión y discusión de material bibliográfico, intervenciones en clase; entre otras.

En este sentido, cualquiera de estas actividades de evaluación puede realizarse durante el curso, como actividades formativas o sumativas. Para ello, se precisa que la Evaluación Formativa, es aquella que se realiza durante todo el proceso de enseñanza y aprendizaje, la cual permite evidenciar el progreso del alumno y señalar los errores que deben ser subsanados. Por su parte, la Evaluación Sumativa, permite verificar el alcance de las competencias por parte del alumno, al aportar una calificación, de acuerdo con los criterios de desempeño establecidos. Examen de desarrollo escrito basado en casos y aplicaciones que ameritan la comprensión y asimilación de los temas para poderlos aplicarlos en la práctica.

#### VII.- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Textos

**Daniel Goleman** (Primera Edición:1995) **La Inteligencia Emocional**. Editorial: Penguin Random House Grupo Editorial

**Daniel Goleman** (Primera Edición: 1997) **La Inteligencia Emocional en la Empresa.** Editorial: Vergara

**Daniel Goleman, Richard Boyatzis y otros** (Primera Edición: 2018) **Building Blocks of Emotional Intelligence.** Editorial: Key Step Media

**Daniel Goleman.** (Primera Edición: 2014 ) **Focus El motor oculto de la Excelencia.** Editorial: B Argentina

**Daniel Goleman** (Primera Edición: 2012 ) **El Cerebro y la Inteligencia Emocional Nuevos Descubrimientos** Editorial: Grupo Zeta

**Robert Greene** (Primera Edición: 2001) **The art of Seduction.** Editorial :Penguin Books

**Seth Godin** (Primera Edición: 2002) **La Vaca Púrpura.** Editorial: Gestión 2000

**Jason Fried & David Heinemer Hansson** (Primera Edición: 2010) **REWORK** Editorial: Crown Publishing Group

**Jonah Berger** (Primera Edición: 2016) **Invisible Influence. The Hidden Forces that Shape Behavior** Editorial: Simon & Schuster Paperbacks

**Sydney Finkelstein** (Primera Edición: 2016) **Super Bosses. How Exceptional Leaders Masters the Flow of Talent.** Editorial: Paidos

**Charles Duhigg** (Primera Edición: 2014) **The Power of Habit. Why we do what we do in Life and Business.** Editorial: Random House

**Angela Duckworth** (Primera Edición: 2016) **GRIT The power of passion and perseverance.** Editorial :Scribner

**Amy Gallo** (Primera Edición: 2018) **Dealing with Conflict. Assess the situation, Manage your Emotions. Move On.** Editorial: Harvard Business Review

Páginas web

Guías y material de apoyo

Manuales prácticos desarrollados por la profesora