

## Guía Docente: Inteligencia Emocional en la Organización

DATOS GENERALES	
<b>Facultad</b>	Facultad de Ciencias de la Salud
<b>Titulación</b>	Grado en Psicología
<b>Plan de estudios</b>	2012
<b>Especialidad/Mención</b>	Mención en Psicología Laboral y de las Organizaciones
<b>Materia</b>	Psicología Laboral y de las organizaciones
<b>Carácter</b>	Optativo
<b>Período de impartición</b>	Segundo Trimestre
<b>Curso</b>	Cuarto
<b>Nivel/Ciclo</b>	Grado
<b>Créditos ECTS</b>	6
<b>Lengua en la que se imparte</b>	Castellano
<b>Prerrequisitos</b>	No se precisa

DATOS DEL PROFESORADO			
<b>Profesor Responsable</b>	Isabel María Salces Cubero	<b>Correo electrónico</b>	isabelmaria.salces@ui1.es
<b>Área</b>		<b>Facultad</b>	Facultad de Ciencias de la Salud
<b>Perfil Profesional 2.0</b>	<a href="https://www.notion.so/CV-Isabel-Mar-a-Salces-Cubero-49213c99a84d453cad5650dea9ac55d9">https://www.notion.so/CV-Isabel-Mar-a-Salces-Cubero-49213c99a84d453cad5650dea9ac55d9</a>  <a href="https://www.linkedin.com/in/isabel-salces-cubero/">https://www.linkedin.com/in/isabel-salces-cubero/</a>		

## CONTEXTUALIZACIÓN Y JUSTIFICACIÓN DE LA ASIGNATURA

<b>Asignaturas de la materia</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cambio y Desarrollo Organizativo</li> <li>• Dirección de Personas</li> <li>• Inserción y desarrollo profesional</li> <li>• Inteligencia Emocional en la Organización</li> <li>• Liderazgo en las Organizaciones</li> </ul>
<b>Contexto y sentido de la asignatura en la titulación y perfil profesional</b>	<p>El estudio de las emociones es una disciplina del campo " Comportamiento Organizacional". La correcta gestión de las emociones en el ámbito profesional junto a la capacidad de liderazgo en un ambiente en constantemente cambio por fuerzas como la digitalización y la internacionalización constituyen las bases para una eficaz gestión del talento humano en las empresas.</p> <p>Las emociones en el contexto laboral tienen un gran impacto en el modo en que una organización comunica internamente y con el exterior. La gestión de las emociones se realiza a dos importantes niveles; a nivel intrapersonal (inteligencia emocional) y a nivel interpersonal (inteligencia social).</p> <p>En el argot empresarial suele decirse " <i>Los empleados no abandonan la empresa, sino a sus (malos) jefes</i>". Directivos incapaces de establecer una comunicación constructiva, de dar y recibir feedback, de comprender y responder organizacionalmente a las necesidades y motivos de sus empleados fraguan una cultura organizacional abocada a la ineficacia corporativa.</p> <p>Por otro lado, y avalado por numerosos y fundamentados estudios, una actitud de empoderamiento, de reconocimiento y respeto de las necesidades individuales de los miembros de una organización, una justa retribución emocional, una gestión efectiva y constructiva de los conflictos y una escucha activa a la par de empática son garantes de un ecosistema empresarial innovador, efectivo y eficaz. Para el fomento de tal cultura organizativa, aparte de las competencias específicas de las tareas, es necesario disponer de competencias metodológicas y sociales. Esta asignatura está precisamente centrada en estas últimas, por tanto en el desarrollo de una inteligencia emocional y social de todos los miembros de una organización como uno de los tres pilares de competencias imprescindibles para lograr la excelencia empresarial.</p> <p>Es labor de todo experto en psicología laboral conocer los métodos y herramientas existentes para apoyar a las organizaciones en la obtención, mantenimiento y desarrollo de un ambiente laboral emocionalmente robusto, resiliente y sano y esto a su vez es prerequisite imprescindible para un desempeño económico exitoso.</p>

## COMPETENCIAS QUE ADQUIERE EL ESTUDIANTE Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE

<b>Competencias de la asignatura</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CU-02: Identificar y dar valor a las oportunidades tanto personales como profesionales, siendo responsables de las actuaciones que se pongan en marcha, sabiendo comprometer los recursos necesarios, con la finalidad de realizar un proyecto viable y sostenible para uno mismo o para una organización.</li> <li>• CU-07: Valorar lo que suponen las nuevas formas de trabajo actuales, como es el teletrabajo y el trabajo en red y saber trabajar de forma colaborativa en ellas.</li> <li>• CU-08: Entender las prácticas y el trabajo colaborativo como una manera de aplicar la teoría y como una forma de indagar sobre la práctica valores teóricos.</li> <li>• CU-10: Reconocer y saber resolver problemas que afecten a derechos fundamentales de las personas y a valores democráticos.</li> <li>• CU-11: Comprender y saber actuar ante situaciones en las que proceda defender</li> </ul>
--------------------------------------	---

- la igualdad, particularmente la de género y la de oportunidades.
- CU-12: Saber cómo se han de adoptar posturas de defensa de la paz y la mediación.
  - CG-01: Capacidad de análisis y síntesis.
  - CG-02: Capacidad de organización y planificación.
  - CG-06: Capacidad de gestión de la información.
  - CG-07: Capacidad de resolución de problemas.
  - CG-08: Ser capaz de tomar decisiones.
  - CG-09: Capacidad para trabajar en equipo y colaborar eficazmente con otros.
  - CG-10: Capacidad para trabajar en equipos de carácter interdisciplinar.
  - CG-11: Capacidad para trabajar en un contexto internacional.
  - CG-12: Habilidades en las relaciones interpersonales.
  - CG-16: Capacidad para desarrollar y mantener actualizadas las propias competencias, destrezas y conocimientos según estándares de la profesión.
  - CG-17: Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones.
  - CG-18: Capacidad para pensar de forma creativa y desarrollar nuevas ideas y conceptos.
  - CG-19: Capacidad de liderazgo.
  - CG-20: Conocimiento de otras culturas y costumbres.
  - CG-24: Capacidad para asumir responsabilidades.
  - CG-25: Capacidad de autocrítica: ser capaz de valorar la propia actuación de forma crítica.
  - CG-26: Saber valorar la actuación personal y conocer las propias competencias y limitaciones.
  - CG-27: Capacidad para expresar los propios sentimientos.
  - CG-28: Relativizar las posibles frustraciones.
  - CG-29: Saber interpretar las intenciones de otras personas.
  - CG-36: Saber obtener información de forma efectiva a partir de libros y revistas especializadas, y de otra documentación.
  - CG-37: Ser capaz de obtener información de otras personas de forma efectiva.
  - CB-02: Que los estudiantes sepan aplicar sus conocimientos a su trabajo o vocación de una forma profesional y posean las competencias que suelen demostrarse por medio de la elaboración y defensa de argumentos y la resolución de problemas dentro de su área de estudio.
  - CB-03: Que los estudiantes tengan la capacidad de reunir e interpretar datos relevantes (normalmente dentro de su área de estudio) para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas relevantes de índole social, científica o ética.
  - CB-04: Que los estudiantes puedan transmitir información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado como no especializado.
  - CB-05: Que los estudiantes hayan desarrollado aquellas habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores con un alto grado de autonomía.
  - CE-01: Saber analizar necesidades y demandas de los destinatarios de la función en diferentes contextos.
  - CE-02: Ser capaz de establecer las metas de la actuación psicológica en diferentes contextos, proponiendo y negociando las metas con los destinatarios y afectados.
  - CE-03: Ser capaz de planificar y realizar una entrevista.
  - CE-05: Ser capaz de identificar diferencias, problemas y necesidades.
  - CE-07: Saber describir y medir los procesos de interacción, la dinámica de los grupos y la estructura grupal e intergrupala.
  - CE-08: Ser capaz de identificar problemas y necesidades grupales e intergrupales.
  - CE-09: Saber describir y medir los procesos de interacción, la dinámica y la estructura organizacional e interorganizacional.
  - CE-10: Saber identificar problemas y necesidades organizacionales e interorganizacionales.
  - CE-11: Saber analizar el contexto donde se desarrollan las conductas individuales, los procesos grupales y organizacionales.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CE-12: Saber seleccionar y administrar los instrumentos, productos y servicios y ser capaz de identificar a las personas y grupos interesados.</li> <li>• CE-18: Saber aplicar estrategias y métodos de intervención directos sobre los destinatarios: consejo psicológico, terapia, negociación, mediación...</li> <li>• CE-20: Saber aplicar estrategias y métodos de intervención indirectos a través de otras personas: asesoramiento, formación de formadores y otros agentes.</li> <li>• CM3-05: Diseñar políticas y estrategias de gestión de la innovación aplicando las técnicas, modelos y herramientas adecuadas.</li> </ul>
<b>Resultados de aprendizaje de la asignatura</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conoce los fundamentos sobre inteligencia emocional y sus aplicaciones prácticas.</li> <li>• Posee la habilidad de detectar las competencias emocionales del personal de una organización.</li> <li>• Es capaz de aplicar las estrategias, técnicas, habilidades y la metodología necesarias para potenciar el desarrollo de las competencias emocionales en los demás.</li> <li>• Conoce las estrategias necesarias para la implementación de la inteligencia emocional en el ámbito profesional.</li> <li>• Posee las competencias sociales y de regulación emocional necesarias para canalizar las emociones en las relaciones con los otros, especialmente en situaciones críticas y de conflicto.</li> <li>• Es capaz de promover el desarrollo de la inteligencia emocional en las organizaciones y evidenciar que ésta tiene una aplicación inmediata en el entorno profesional y en las relaciones laborales.</li> </ul>

## PROGRAMACION DE CONTENIDOS

<b>Breve descripción de la asignatura</b>	<p>La Inteligencia emocional es una forma de interactuar con el mundo que tiene muy en cuenta los sentimientos, y engloba habilidades tales como el control de los impulsos, la autoconciencia, la motivación, el entusiasmo, la perseverancia, la empatía, la agilidad mental, etc.</p> <p>Las organizaciones son el lugar perfecto para promover el aprendizaje de las competencias de la Inteligencia Emocional. El trabajo cumple un rol central en la vida de las personas, por consiguiente nuestra identidad, autoestima y actitudes están afectadas por las experiencias laborales, ya sea positiva o negativamente.</p>
<b>Contenidos</b>	<p>La Inteligencia emocional es una forma de interactuar con el mundo que tiene muy en cuenta los sentimientos, y engloba habilidades tales como el control de los impulsos, la autoconciencia, la motivación, el entusiasmo, la perseverancia, la empatía, la agilidad mental, etc.</p> <p>Las organizaciones son el lugar perfecto para promover el aprendizaje de las competencias de la Inteligencia Emocional. El trabajo cumple un rol central en la vida de las personas, por consiguiente nuestra identidad, autoestima y actitudes están afectadas por las experiencias laborales, ya sea positiva o negativamente.</p> <p><b>UD1. La inteligencia emocional</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Concepto de inteligencia emocional</li> <li>• Componentes de la inteligencia emocional</li> <li>• Modelos y teorías de la inteligencia emocional</li> <li>• Escalas de medición de la inteligencia emocional</li> </ul>

**UD2. Gestión emocional en las organizaciones**

- La cultura empresarial
- Desarrollo de las habilidades de gestión emocional
- Estrés laboral
- Mindfulness y gestión emocional

**UD3. Coaching organizacional**

- Fundamentos generales del coaching
- Enfoques conceptuales del coaching
- Técnicas de coaching
- Límites del coaching

**UD4. Liderazgo emocional**

- Teorías del liderazgo
- El liderazgo resonante
- Liderazgo en la era digital
- Los siete hábitos de la gente altamente efectiva

**UD5. Gestión de los conflictos organizacionales y negociación**

- El conflicto organizacional
- Procesos y fases del conflicto
- La gestión del conflicto
- La negociación

**UD6. Gestión de la diversidad**

- Diversidad organizacional y tipología
- Diversidad demográfica
- Diversidad empírica
- Diversidad cognitiva
- Responsabilidad social corporativa

## METODOLOGÍA

### Actividades formativas

**Estudio de caso.** El objetivo de los estudios de caso será implementar de manera práctica los conocimientos adquiridos en las unidades didácticas, ya sean en situaciones reales o simuladas.

**Foro-debate.** Se propondrán temas de discusión en los cuales el alumnado pueda profundizar en su conocimiento, compartir datos, experiencias y argumentos sobre diversos temas relacionados con la asignatura.

**Cuestionarios de evaluación tipo test** en los que se medirá el progreso objetivo alcanzado en la lección correspondiente.

**Glosario** donde se recogerán los términos más relevantes de las unidades mencionadas para su correcta comprensión.

**Trabajo colaborativo** donde, por grupos de trabajo previamente asignados, se abordará un tema de relevancia en la asignatura y sus correspondientes cuestiones a resolver.

### Prueba de Evaluación de Competencias (PEC)

En el caso de optar por la opción 2 de evaluación (PEC+ examen final), el estudiante tendrá que realizar la prueba de evaluación de competencias (PEC). Esta prueba se define como una actividad integradora a través de la cual el estudiante deberá demostrar la adquisición de competencias propuestas en la asignatura, vinculadas principalmente al «saber hacer». Para ello hará entrega de un conjunto de evidencias en respuesta a los retos propuestos en esta prueba. La entrega se realizará antes de finalizar la asignatura.

## EVALUACIÓN

### Sistema evaluativo

El sistema de evaluación se basará en una selección de las pruebas de evaluación más adecuadas para el tipo de competencias que se trabajen. El sistema de calificaciones estará acorde con la legislación vigente (*Real Decreto 1125/2003, de 5 de septiembre, por el que se establece el sistema europeo de créditos y el sistema de calificaciones en las titulaciones universitarias de carácter oficial y de validez en todo el territorio nacional*).

El sistema de evaluación de la Universidad Isabel I queda configurado de la siguiente manera:

### Sistema de evaluación convocatoria ordinaria

#### Opción 1. Evaluación continua

Los estudiantes que opten por esta vía de evaluación deberán realizar el **seguimiento de la evaluación continua (EC)** y podrán obtener hasta un **60 %** de la calificación final a través de las actividades que se plantean en la evaluación continua.

Además, deberán realizar un **examen final presencial (EX)** que supondrá el **40 %** restante. Esta prueba tiene una parte dedicada al control de la identidad de los estudiantes que consiste en la verificación del trabajo realizado durante la evaluación continua y otra parte en la que realizan diferentes pruebas teórico-prácticas para evaluar las competencias previstas en cada asignatura.

Para la aplicación de los porcentajes correspondientes, el estudiante debe haber obtenido una nota mínima de un 4 en cada una de las partes de las que consta el sistema de evaluación continua.

Se considerará que el estudiante supera la asignatura en la convocatoria ordinaria por el sistema de evaluación continua, siempre y cuando al aplicar los porcentajes correspondientes se alcance una calificación mínima de un 5.

### **Opción 2. Prueba de evaluación de competencias**

Los estudiantes que opten por esta vía de evaluación deberán realizar una **prueba de evaluación de competencias (PEC)** y un **examen final presencial (EX)**.

La **PEC** se propone como una prueba que el docente plantea con el objetivo de evaluar en qué medida el estudiante adquiere las competencias definidas en su asignatura. Dicha prueba podrá ser de diversa tipología, ajustándose a las características de la asignatura y garantizando la evaluación de los resultados de aprendizaje definidos. Esta prueba supone el 50 % de la calificación final.

El **examen final presencial**, supondrá el **50 %** de la calificación final. Esta prueba tiene una parte dedicada al control de la identidad de los estudiantes que consiste en la verificación del seguimiento de las actividades formativas desarrolladas en el aula virtual y otra parte en la que realizan diferentes pruebas teórico-prácticas para evaluar las competencias previstas en cada asignatura.

Al igual que con el sistema de evaluación anterior, para la aplicación de los porcentajes correspondientes el estudiante debe haber obtenido una puntuación mínima de un 4 en cada una de las partes de las que consta la opción de prueba de evaluación de competencias.

Se considerará que el estudiante supera la asignatura en la convocatoria ordinaria por el sistema de la prueba de evaluación de competencias siempre y cuando al aplicar los porcentajes correspondientes se alcance una calificación mínima de un 5.

### **Características de los exámenes**

Los exámenes constarán de 30 ítems compuestos por un enunciado y cuatro opciones de respuesta, de las cuales solo una será la correcta. Tendrán una duración de 90 minutos y la calificación resultará de otorgar 1 punto a cada respuesta correcta, descontar 0,33 puntos por cada respuesta incorrecta y no puntuar las no contestadas. Después, con el resultado total, se establece una relación de proporcionalidad en una escala de 10.

### **Sistema de evaluación convocatoria extraordinaria**

Todos los estudiantes, independientemente de la opción seleccionada, que no superen las pruebas evaluativas en la convocatoria ordinaria tendrán derecho a una convocatoria extraordinaria.

La convocatoria extraordinaria completa consistirá en la realización de una **prueba de evaluación de competencias** que supondrá el **50 %** de la calificación final y un **examen final presencial** cuya calificación será el **50 %** de la calificación final.

Para la aplicación de los porcentajes correspondientes, el estudiante debe haber obtenido una nota mínima de un 4 en cada una de las partes de las que consta el sistema de

evaluación de la convocatoria extraordinaria.

Los estudiantes que hayan suspendido todas las pruebas evaluativas en convocatoria ordinaria (evaluación continua o prueba de evaluación de competencias y examen final) o no se hayan presentado deberán realizar la convocatoria extraordinaria completa, como se recoge en el párrafo anterior.

En caso de que hayan alcanzado una puntuación mínima de un 4 en alguna de las pruebas evaluativas de la convocatoria ordinaria (evaluación continua o prueba de evaluación de competencias y examen final), se considerará su calificación para la convocatoria extraordinaria, debiendo el estudiante presentarse a la prueba que no haya alcanzado dicha puntuación o que no haya realizado.

En el caso de que el alumno obtenga una puntuación que oscile entre el 4 y el 4,9 en las dos partes de que se compone la convocatoria ordinaria (EC o PEC y examen), solo se considerará para la convocatoria extraordinaria la nota obtenida en la evaluación continua o prueba de evaluación de competencias ordinaria (en función del sistema de evaluación elegido), debiendo el alumno realizar el examen extraordinario para poder superar la asignatura.

Al igual que en la convocatoria ordinaria, se entenderá que el alumno ha superado la materia en convocatoria extraordinaria si, aplicando los porcentajes correspondientes, se alcanza una calificación mínima de un 5.

## BIBLIOGRAFÍA Y OTROS RECURSOS

### Bibliografía básica

- **Moreno García, V. ( 2012) La inteligencia emocional y su trascendencia en la organización empresarial. IC Editorial.**

El trabajo de Moreno García ofrece un exhaustivo estudio del concepto de inteligencia emocional en el ámbito laboral. Para ello primero se adentra en una rigurosa definición del concepto de inteligencia emocional y seguidamente explora ámbitos organizacionales donde dicha inteligencia juega un papel decisivo como son la motivación, el liderazgo, el manejo de conflictos y el trabajo en equipo. Esta obra permite al alumnado del Grado de Psicología comprender la relevancia del manejo de las emociones como clave del desempeño laboral de cada individuo así como del desempeño económico de la organización.

- **Goleman, D., Cherniss C. ( 2005) Inteligencia emocional en el trabajo: Cómo seleccionar y mejorar la inteligencia emocional en individuos, grupos y organizaciones. Editorial Kairós SA.**

Esta obra responde a dos preguntas básicas del área, qué es la inteligencia emocional y cómo influye en el entorno laboral. Para ellos los autores, junto con colaboradores afines, presentan instrumentos para medir la inteligencia emocional así como técnicas para emplearla en la selección de personal y fomentarla a nivel individual, grupal y organizativo. Para ello exponen quince modelos empíricamente validados de como aumentar las competencias emocionales y sociales del equipo humano teniendo en cuenta los componentes de la inteligencia emocional propuestos por Daniel Goleman en sus obras anteriores. El grupo al que va dirigido este trabajo son ejecutivos, directivos y psicólogos del área de Recursos Humanos que tienen como objetivo incrementar el rendimiento de la organización de un modo sostenible y ético a la vez que económicamente rentable.



<p><b>Bibliografía complementaria</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Caruso, D.R y Salovey, P. ( 2011). <i>Directivo emocionalmente inteligente</i>. Edición Edaf.</li> <li>• Boyatzis, R., McKee, A. y Goleman, D. (2017) <i>Liderazgo resonante. El líder resonante crea más</i>. Edición Debolsillo clave.</li> <li>• Covey, S. R. (1996). <i>Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva. La revolución ética en la vida cotidiana y en la empresa</i>. Ediciones Paidós Ibérica, S.A.</li> <li>• Cooper. R., Sawalf, A. (1997) <i>Executive EQ. Emotional Intelligence in Leadership &amp; Organizations</i>. Ediciones Putnam Adult.</li> <li>• Sainz Martínez Vara de Rey, P. (2018) <i>Mindfulness en la empresa: El liderazgo mindful como transformación personal, empresarial y global</i> . Edición Autoayuda y Superación.</li> <li>• Kets de Vries, F. R. ( 2014). <i>Mindful Leadership Coaching: Journeys into the Interior</i>. INSEAD</li> <li>• Cardon, A. (2015). <i>Coaching sistémico de equipos y organizaciones</i>. Edición Metasysteme Colección de Coaching Sistémico</li> <li>• Valderrama, B. (2014). <i>Fundamentos psicológicos del coaching ( Gestión Emocional)</i> Edición EOS (Instituto de Orientación Psicológica Asociados) .</li> <li>• Withmore. J ( 2016) <i>Coaching: El método para mejorar el rendimiento de las personas..</i> Ediciones Paidós.</li> </ul>
<p><b>Otros recursos</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En este video el ingeniero de Google Chade-Meng Tan presenta el programa de la compañía Google sobre una cultura organizacional de compasión. <a href="#">Chade-Meng Tan: "Search Inside Yourself"</a></li> <li>• En este link encontrarás de la mano de Punset una introducción amena y a la vez profunda sobre como <a href="#">Aprender a gestionar Emociones</a>.</li> <li>• <a href="#">El poder de la introversión</a>. En una charla TED, Susan Cain explica el contenido de su libro en el que argumenta porqué es tan importante la diversidad de personalidad en cualquier organización.</li> <li>• <a href="#">Lecciones de Liderazgo de Steve Jobs</a>. En esta entrevista Steve Jobs reflexiona sobre liderazgo.</li> <li>• <a href="#">Inteligencia Social y Liderazgo</a> Daniel Goleman en una entrevista del Harvard Business Review cuenta cómo se puede mejorar el liderazgo a través del manejo eficaz de las emociones.</li> <li>• <a href="#">Marshall Rosenberg y la comunicación empática</a>. Fragmento de una entrevista a Marshall Rosenberg, psicólogo estadounidense creador de la noción y principios de la Comunicación No Violenta (CNV), también llamada comunicación empática.</li> <li>• <a href="#">Prácticas de Mindfulness con Jon Kabat-Zinn en Barcelona con Editorial Kairós</a> El autor ofrece un taller acerca de la práctica del mindfulness y dirige una sesión de meditación.</li> <li>• Maratón de Coaching para el Empleo. <a href="#">Reinventarse</a> . Conferencia del Dr. Mario Alonso Puig</li> <li>• <a href="#">Diversidad Generacional. Visión de RRHH</a>. Expertos en Recursos Humanos dialogan sobre los retos y oportunidades de la diversidad generacional.</li> </ul>