

## 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>Asignatura</b>	Inteligencia Emocional en la Organización
<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 materia</b>	<p>Universidad</p> <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</li> </ul>
-----------------------------------	---

fundamentales de las personas y a valores democráticos.

- CU-11 Comprender y saber actuar ante situaciones en las que proceda defender la igualdad, particularmente la de género y la de oportunidades.
- CU-12 Saber cómo se han adoptado posturas de defensa de la paz y la mediación.

#### Generales y básicas

- 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.

#### Específicas

- 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 intergrupal.
- 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.
- CE-12 Saber seleccionar y administrar los instrumentos, productos y servicios y ser capaz de identificar a las personas y grupos interesados.
- CE-18 Saber aplicar estrategias y métodos de intervención directos sobre los destinatarios: consejo psicológico, terapia, negociación, mediación...
- CE-20 Saber aplicar estrategias y métodos de intervención indirectos a través de otras personas: asesoramiento, formación de formadores y otros agentes.

#### Mención

- CM3-06 Plantear objetivos y estrategias en los diferentes niveles de la organización y valora las implicaciones y necesidades para su consecución.
- CM3-01 Identificar problemas y necesidades organizacionales e interorganizacionales y su implicación en la dirección y gestión de personas.
- CM3-02 Describir y medir los procesos de interacción, la dinámica y la estructura organizacional e interorganizacional.
- CM3-03 Identificar problemas y necesidades grupales e intergrupales y toma decisiones coherentes con la cultura de la organización.
- CM3-04 Conocer la importancia de adelantarse a los procesos de cambio para innovar en la empresa.
- CM3-05 Diseñar políticas y estrategias de gestión de la innovación aplicando las técnicas, modelos y herramientas adecuadas.
- CM3-07 Desarrollar programas de formación y aprendizaje a través de la experiencia y formación on-line para individuos, equipos y organizaciones.

#### Competencias de la asignatura

- 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.
- 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.
- 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.
- CU-10: Reconocer y saber resolver problemas que afecten a derechos fundamentales de las personas y a valores democráticos.
- CU-11: Comprender y saber actuar ante situaciones en las que proceda defender 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 intergrupal.
- 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.
- CE-12: Saber seleccionar y administrar los instrumentos, productos y servicios y ser capaz de identificar a las personas y grupos interesados.
- CE-18: Saber aplicar estrategias y métodos de intervención directos sobre los destinatarios: consejo psicológico, terapia, negociación, mediación...
- CE-20: Saber aplicar estrategias y métodos de intervención indirectos a través de otras personas: asesoramiento, formación de formadores y otros agentes.
- CM3-05: Diseñar políticas y estrategias de gestión de la innovación aplicando las técnicas, modelos y herramientas adecuadas.

**Objetivos  
(opcional)**

- Comprender la relevancia del comportamiento humano en las empresas como activo de la organización
- Reconocer, diferenciar y nombrar el amplio espectro de las propias emociones así como de las ajenas
- Diferenciar entre emociones y estados de ánimo
- Adquirir las habilidades necesarias para el desarrollo de la gestión de las emociones tanto a nivel intrapersonal como interpersonal e intergrupal.
- Comprender los diferentes modelos teóricos de la inteligencia emocional y social

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocer los diferentes enfoques, teorías, metodologías y herramientas existentes en el ámbito del desarrollo emocional organizacional</li> <li>• Manejar asertivamente las relaciones laborales</li> <li>• Discriminar y aplicar las diferentes herramientas para evaluar la inteligencia emocional y social</li> <li>• Diagnosticar las dinámicas emocionales de las organizaciones</li> <li>• Adquirir las habilidades metodológicas para diseñar e implementar programas de desarrollo socio-emocional en el contexto organizacional</li> <li>• Evaluar el impacto y valor añadido de programas de desarrollo emocional en la eficacia corporativa</li> </ul>
<p><b>Resultados de aprendizaje de la materia</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es capaz de tomar decisiones en ambientes de certidumbre e incertidumbre.</li> <li>• Define, resuelve y expone de forma sistémica problemas complejos.</li> <li>• Relaciona los diferentes elementos que interactúan en las decisiones de los individuos.</li> <li>• Conoce los principios fundamentales del ordenamiento laboral.</li> <li>• Es capaz de aplicar las normas laborales y organizativas a la solución de problemas.</li> <li>• Es capaz de diseñar estrategias de recursos humanos acordes con las necesidades de la organización y las condiciones del entorno, así como de implementarlas de manera efectiva.</li> <li>• Conoce y aplica técnicas de desarrollo y entrenamiento directivo.</li> <li>• Emplea técnicas de desarrollo de competencias sociales.</li> <li>• Conoce y aplica técnicas de desarrollo de autoeficacia.</li> <li>• Aplica técnicas de solución de problemas y toma de decisiones.</li> <li>• Es capaz de ponderar la importancia de los diversos aspectos estructurales (jerarquía de status, normas, roles) tanto sobre la tarea como sobre la relación entre los miembros del grupo.</li> <li>• Especifica las condiciones que favorecen la aparición de conflictos, su dinámica y las diferentes formas en las que puede expresarse.</li> <li>• Aplica en contextos laborales los principios del liderazgo responsable y situacional, como una alternativa en la solución de problemas y en la toma de decisiones efectiva.</li> <li>• Desarrolla un proyecto de cambio en las dimensiones necesarias, de acuerdo a los requerimientos de la cultura organizacional en su empresa.</li> <li>• Define estrategias de acción inmediatas que permitan el desarrollo personal de los participantes en su empresa, para lograr resultados en función de los objetivos de la empresa y de su propia área de responsabilidad.</li> <li>• Analiza los paradigmas personales y organizacionales que permitan el autoconocimiento de los participantes como personas dinámicas en interacción en la empresa.</li> <li>• Diseña y adapta instrumentos, productos y servicios, según los requisitos y restricciones.</li> <li>• Analiza necesidades y demandas de las personas de la organización en diferentes contextos.</li> <li>• Identifica problemas y necesidades personales, grupales e intergrupales.</li> <li>• Conoce las principales técnicas de intervención en las organizaciones.</li> <li>• Conoce y aplica técnicas de diseño de tareas.</li> <li>• Diseña y aplica procedimientos de dirección participativa.</li> <li>• Emplea procedimientos de desarrollo de equipos.</li> <li>• Emplea procedimientos y técnicas creativas.</li> <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> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <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> <li>• Conocer los múltiples factores que influyen en el proceso de inserción en el mercado laboral.</li> <li>• Conocer las posibilidades que ofrece la psicología para facilitar la inserción laboral y el desarrollo profesional del trabajador.</li> <li>• Conocer las diferentes posibilidades que ofrece el actual mercado de trabajo para el desarrollo de la carrera profesional.</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>

#### **UD1. La inteligencia emocional**

- Concepto de inteligencia emocional
- Componentes de la inteligencia emocional
- Modelos y teorías de la inteligencia emocional
- Escalas de medición de la inteligencia emocional

#### **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.

### **Planteamiento metodológico de actividades**

#### - UD1 **La inteligencia emocional**

**Estudio de caso** sobre la adquisición y desarrollo de la Inteligencia Emocional en el siglo XXI.

#### - UD2 **Gestión emocional en las organizaciones**

**Foro debate** donde se expondrá una organización y se intentará crear un programa de gestión emocional en la misma.

#### - UD3 **Coaching organizacional**

**Cuestionario** con preguntas relativas a las UD 1, 2 y 3.

#### - UD4 **Liderazgo emocional**

**Glosario** donde se recogerán las definiciones y aspectos más relevantes de las UD 1, 2, 3 y 4.

#### - UD5 **Gestión de los conflictos organizacionales y negociación**

**Trabajo colaborativo:** En el mismo se abordará un tema de relevancia en la Inteligencia Emocional por grupos de trabajo previamente definidos. El trabajo comienza en la UD4 y se entrega en la UD5.

#### - **UD6 Gestión de la diversidad**

**Cuestionario General de todas las UD** con preguntas relativas a las UD1-UD6

### **-Prueba de Evaluación de Competencias (PEC)**

La PEC consistirá en la realización de una tarea que permitirá trabajar los contenidos estudiados a lo largo de la asignatura. Se planteará al estudiante la situación de un problema relacionado con el entorno profesional, a partir de este tendrá que dar respuesta a las diferentes preguntas propuestas.

	<p>En la publicación de la PEC, el estudiante dispondrá de las instrucciones y requisitos necesarios que deberá tener en cuenta en el desarrollo de la misma</p> <p>Esta prueba se abrirá con la unidad didáctica 4 y la entrega deberá realizarse antes de finalizar la unidad didáctica 6.</p>
<p><b>Orientaciones al estudio (opcional)</b></p>	<p>Para el estudio de esta asignatura <b>se recomienda seguir el proceso de evaluación continua (EC)</b>, es decir, al margen del estudio de la parte teórica para la preparación del examen final de evaluación, se recomienda la realización de las actividades evaluadoras ya indicadas con anterioridad (estudio de caso, foro de debate y actividades de contenido). Esta estrategia de enseñanza favorece la asimilación de conocimiento en el estudio de cada tema al trabajar el contenido desde distintas perspectivas de análisis.</p> <p>Al inicio de cada bloque se recomienda en primer lugar la lectura de la parte teórica. Y a continuación se desarrolla la parte teórica, completándola al final con un apartado de resumen, mapa conceptual y otros recursos.</p> <p>Una vez finalizada la lectura del contenido de la unidad, el proceso recomendado pasa por la realización de las actividades de evaluación, y la realización del cuestionario de evaluación en las UD en los que se encuentren, para todo lo cual recibirá una adecuada corrección y valoración por parte del tutor.</p> <p>Durante el desarrollo de la materia, por lo tanto, el alumno contará con el seguimiento y el apoyo no sólo del profesor, ya que se incentivará que los propios compañeros se apoyen y ofrezcan recursos entre sí a lo largo del trimestre. Dicho apoyo y seguimiento se hará a través tanto de los foros de resolución de dudas que se van a habilitar en cada una de las unidades didácticas, como del correo electrónico del profesor.</p> <p>Finalmente, cabe destacar la importancia que tiene la retroalimentación (<i>feedback</i>) en el proceso de enseñanza-aprendizaje, especialmente tratándose de una metodología no presencial. Cualquier duda o comentario que se genere durante el estudio de las unidades didácticas y en su caso, con las propuestas de indagación, puede trasladarse a los foros para comentar con el profesor y con el resto de compañeros. Para facilitar la comunicación, es recomendable que los mensajes no sean muy largos y que aporten algún elemento de novedad. Los estudiantes podrán hacer llegar también sus consultas al correo personal del profesor siempre que consideren que no son de interés general para el resto de compañeros.</p>

## EVALUACIÓN

<p><b>Sistema evaluativo</b></p>	<p>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 (<i>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</i>).</p> <p>El sistema de evaluación de la Universidad Isabel I queda configurado de la siguiente manera:</p> <p><b>Sistema de evaluación convocatoria ordinaria</b></p> <p><b>Opción 1. Evaluación continua</b></p>
----------------------------------	--

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.

#### Sistema de calificación

Actividad formativa	Ponderación
UD1. Estudio de Caso	5.0 %
UD2. Foro debate	5.0 %
UD3. Cuestionario UD 1-2-3	10.0 %
UD4. Glosario	10.0 %
UD6. Cuestionario general de todas las UD	15.0 %
UD5. Trabajo Colaborativo (UD 4 y UD 5)	15.0 %
<b>Total Evaluación Continua</b>	<b>60 %</b>

#### Prueba de evaluación final

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 **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 de 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 de 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.

### **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 de 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 en 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

umentar 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.

### Bibliografía complementaria

- Caruso, D.R y Salovey, P. ( 2011). *Directivo emocionalmente inteligente*. Edición Edaf.
- Boyatzis, R., McKee, A. y Goleman, D. (2017) *Liderazgo resonante. El líder resonante crea más*. Edición Debolsillo clave.
- Covey, S. R. (1996). *Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva. La revolución ética en la vida cotidiana y en la empresa*. Ediciones Paidós Ibérica, S.A.
- Cooper. R., Sawalf, A. (1997) *Executive EQ. Emotional Intelligence in Leadership & Organizations*. Ediciones Putnam Adult.
- Sainz Martínez Vara de Rey, P. (2018) *Mindfulness en la empresa: El liderazgo mindful como transformación personal, empresarial y global* . Edición Autoayuda y Superación.
- Kets de Vries, F. R. ( 2014). *Mindful Leadership Coaching: Journeys into the Interior*. INSEAD
- Cardon, A. (2015). *Coaching sistémico de equipos y organizaciones*. Edición Metasysteme Colección de Coaching Sistémico
- Valderrama, B. (2014). *Fundamentos psicológicos del coaching* ( Gestión Emocional) Edición EOS (Instituto de Orientación Psicológica Asociados) .
- Withmore. J ( 2016) *Coaching: El método para mejorar el rendimiento de las personas..* Ediciones Paidós.

### Otros recursos

- En este video el ingeniero de Google Chade-Meng Tan presenta el programa de la compañía Google sobre una cultura organizacional de compasión. [Chade-Meng Tan: "Search Inside Yourself"](#)
- En este link encontrarás de la mano de Punset una introducción amena y a la vez profunda sobre como [Aprender a gestionar Emociones](#).
- [El poder de la introversión](#). 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.
- [Lecciones de Liderazgo de Steve Jobs](#). En esta entrevista Steve Jobs reflexiona sobre liderazgo.
- [Inteligencia Social y Liderazgo](#) Daniel Goleman en una entrevista del Harvard Business Review cuenta cómo se puede mejorar el liderazgo a través del manejo eficaz de las emociones.
- [Marshall Rosenberg y la comunicación empática](#). 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.
- [Prácticas de Mindfulness con Jon Kabat-Zinn en Barcelona con Editorial Kairós](#) El autor ofrece un taller acerca de la práctica del mindfulness y dirige una sesión de meditación.

- Maratón de Coaching para el Empleo. [Reinventarse](#) . Conferencia del Dr. Mario Alonso Puig
- [Diversidad Generacional. Visión de RRHH](#). Expertos en Recursos Humanos dialogan sobre los retos y oportunidades de la diversidad generacional.