

“2024. Año del Bicentenario de la Erección del Estado Libre y Soberano de México”.

**ESCUELA PREPARATORIA OFICIAL NO. 217
C.C.T I5EBH0403H**

**CUARTO SEMESTRE GRUPO “I, II Y III”. CICLO ESCOLAR 2023-2024
ASIGNATURA: TALLER DE HABILIDADES SOCIOEMOCIONALES IV**

NOMBRE DEL ESTUDIANTE: _____ **N.L.** _____
NOMBRE DEL DOCENTE: CLARA AVILA BALCÓN **ACIERTOS:** _____ **CALIFICACION:** _____

OPCIÓN DE REGULARIZACIÓN

**II. ASESORIAS COMPLEMENTARIAS (IMPARTIDAS POR EL DOCENTE CON UNA
DURACION MÍNIMA DE 25 HRS).**

Fecha de inicio: 01 de julio 2024 fecha de termino: 11 de julio de 2024

Propósito

Las HSE son herramientas que van a ayudar a los jóvenes estudiantes del MEPEO a conocer, entender y regular sus emociones, sentir y mostrar empatía por los demás, establecer y desarrollar relaciones positivas, tomar decisiones responsables en el ámbito personal y social, así como definir y ser perseverante para alcanzar metas personales. Estas influirán directamente con la mejora del logro educativo, desempeño académico, generar un clima escolar positivo, prevenir situaciones y conductas de riesgo y por último establecer proyectos éticos de vida, así como trayectorias laborales exitosas.

Competencias a Desarrollar

Competencias genéricas <i>Trabaja de forma colaborativa</i>		
8.1: Propone maneras de solucionar un problema o desarrollar un proyecto en equipo, definiendo un curso de acción con pasos explícitos.	8.2: Aporta puntos de vista con apertura y considera los de otras personas de manera reflexiva.	8.3: Asume una actitud constructiva, congruente con los conocimientos y habilidades con los que cuenta dentro de distintos equipos de trabajo.

Objetivo:

Estimular la capacidad del trabajo en colaboración, desarrollando valores y capacidades comunicativas con la finalidad de que el alumno tenga las herramientas necesarias para abordar o resolver problemas, así como lograr las metas institucionales, de proyectos, grupales o en equipo.





“2024. Año del Bicentenario de la Erección del Estado Libre y Soberano de México”.

- Temas

Parcial 1
TRABAJO EN EQUIPO

- 1.- Definición de trabajo en equipo
- 2.- Dinámica grupal
- 3.- Supuestos técnicos de la motivación
- 4.- Construcción de redes de apoyo en el trabajo

Parcial 2

- 5.- ¿Cuál es la importancia de ser flexible en la vida?
- 6.- ¿Cómo desarrollar las habilidades y capacidades para ser adaptable?
- 7.- ¿Cómo desarrollar las competencias emocionales en equipos de trabajo?

Parcial 3

- 8.- Reconocimiento del otro
- 9.- Somos iguales y también diferentes
- 10.- Distinguir las bases cuantitativas y cualitativas para la toma de decisiones

NOTA: Para tener derecho a la calificación de regularización, es indispensable contar con los siguientes parámetros:

- *Responder la totalidad de los ejercicios.
- *Responder a mano con bolígrafo color **azul**.
- *Subrayado con color **rojo**.
- *Material de regularización en buen estado (sin manchas, que no estén llenas de corrector o demasiadas borraduras).
- *Haber asistido a las asesorías.
- *Tener su lista de asistencia con todos los sellos.
- *Que su trabajo sea acorde a las listas de cotejo por actividad.
- *Entregar en la fecha y hora indicada.





“2024. Año del Bicentenario de la Erección del Estado Libre y Soberano de México”.

Lista de asistencia y asesoría complementaria.

# Sesión	Tiempo designado	Fecha / hora	Actividad a realizar	Sello del docente/Firma
1	3hr Casa	Lunes 1 de julio 2024	ACTIVIDAD 1	
2	4hr Casa	Martes 2 de julio 2024	ACTIVIDAD 2 y 3	
3	3hr casa	Miércoles 3 de julio 2024	ACTIVIDAD 4	
4	4hr Casa	Jueves 4 de julio 2024	ACTIVIDAD 6	
5	3hr Casa 50 min. en la esc.	Viernes 5 de julio 2024	ACTIVIDAD 5, ACTIVIDAD 7 y ACTIVIDAD 8	
6	4hr. Casa	Lunes 8 de julio 2024	ACTIVIDAD 9 y 10	
7	3hr Casa	Martes 9 de julio 2024	ACTIVIDAD 11	





“2024. Año del Bicentenario de la Erección del Estado Libre y Soberano de México”.
ESCUELA PREPARATORIA OFICIAL No. 217
C.C.T 15EBH0403H
LISTA DE COTEJO DE 1° PERIODO DE REGULARIZACIÓN

Taller de Habilidades socioemocionales IV

NOMBRE DEL ALUMNO: _____

GRADO Y GRUPO: _____

Actividad	Tema de la actividad	Valor	Si	No	Puntos
1 ACTIVIDAD 1	Trabajo en quipo	.5			
2 ACTIVIDAD 2	Trabajo en equipo	.5			
3 ACTIVIDAD 3	Dinámica grupal	1			
4 ACTIVIDAD 4	Supuestos de la motivación	1			
5 ACTIVIDAD 5	Redes de apoyo	1			
6 ACTIVIDAD 6	La importancia de ser flexible en la vida.	.5			
7 ACTIVIDAD 7	¿Cómo desarrollar las habilidades y capacidades para ser adaptable?	1			
8 ACTIVIDAD 8	¿Cómo desarrollar las competencias emocionales en equipos de trabajo?	1			
9 ACTIVIDAD 9	Reconocimiento del otro	.5			
10 ACTIVIDAD 10	Somos iguales y también diferentes	1			
11 ACTIVIDAD 11	Distinguir las bases cuantitativas y cualitativas para la toma de decisiones	1			
Total:		9			
Retroalimentación:					





“2024. Año del Bicentenario de la Erección del Estado Libre y Soberano de México”.

Actividad 1.- Instrucciones: Lee y subraya las ideas principales, luego comenten en grupo sobre la información mientras, el docente dará algunos ejemplos para relacionarlos con el tema, así como para un mejor entendimiento del mismo.

Trabajo en equipo

¿Qué es un equipo?

Un equipo de trabajo tiene como base un objetivo, un marco normativo y una identidad definida. Las habilidades y conocimientos son aportados por todos sus miembros, con interdependencia entre ellos para realizar de forma coordinada sus actividades y a través del apoyo mutuo alcanzar sus objetivos y metas.

Antes de conformar un equipo de trabajo, es necesario establecer la estrategia general, los valores y la visión para la dependencia para la cual se está realizando el trabajo.

Los líderes de un equipo de trabajo tienen la responsabilidad de coordinar la interacción de los miembros, y estos últimos deben cumplir con las metas prefijadas a través de las tareas trazadas.

El éxito del equipo depende de cada miembro, sugiere responsabilidad mutua. Los aportes, tanto del equipo como de los miembros, se presentan en el siguiente cuadro.

Necesidades del equipo:

- Valores comunes.
- Propósito común.
- Responsabilidad por el desarrollo de cada miembro.
- Respeto y confianza mutuos.
- Base de habilidad común.
- Propiedad colectiva.

Necesidades Individuales:

- Comprensión de las diferencias en las exigencias de desempeño.
- Comprensión y tolerancia de las diferencias individuales.

Debido a las diferencias entre los diversos equipos, es peligroso aplicar un enfoque general a la gerencia del equipo. Identificar el estilo adecuado de gerencia y participación en las primeras etapas ayudará a maximizar los resultados y reducir los riesgos de fracasos posteriores.

Es necesario entonces la coexistencia de dos factores: condiciones personales para trabajar en equipo y condiciones organizacionales para hacerlo seriamente.

Revisemos las condiciones personales en el terreno de las cualidades:

1. Percepción positiva de las diferencias.
2. Tolerancia al límite.
3. Capacidad de escuchar.
4. Capacidad de revisar los propios supuestos básicos subyacentes.

Percepción positiva de las diferencias.

Una persona competente para trabajar en equipos es aquella que no sólo tolera las diferencias, sino que considera a éstas como la mayor fortaleza de la productividad colectiva. Es desde el proceso de alta diferenciación en donde se produce la mayor creatividad para abordar una situación-problema.

Por lo tanto, atentaría contra la eficacia un grupo que funcione reduciendo diversidad (uniformando). Percibir negativamente al otro porque piensa distinto, o por tener gustos o hábitos diferentes, nos inhabilita para funcionar en escenarios colectivos como los equipos de trabajo.





“2024. Año del Bicentenario de la Erección del Estado Libre y Soberano de México”.

Tolerancia al límite.

Quien no tolera el límite no es competente para trabajar con otros. Una de las mayores dificultades del trabajo en equipo es que el comportamiento individual encuentra rápidamente los límites que el ejercicio de la libertad del otro impone. Superar la percepción del otro como una limitación a la propia libertad es uno de los grandes desafíos del trabajo grupal. La personalización de los puntos de vista o declaraciones es un indicador de ello.

Capacidad de escuchar.

Es competente para trabajar con otros, quien sabe escucharlos. Aquel capaz de escuchar otras voces, además de las propias.

Capacidad de revisar los propios supuestos básicos subyacentes.

Cuatro supuestos son la base de nuestros comportamientos:

1. Nuestras creencias son la verdad.
2. La verdad es una y obvia.
3. Nuestras creencias están basadas en datos reales.
4. Los datos que nosotros seleccionamos son reales.

Preparación del perfil de reclutamiento.

Las habilidades, destrezas y experiencia contribuyen a la conformación de un equipo de trabajo; el equilibrio surge cuando cada componente del grupo reconoce las diferencias de cada uno.

La pauta principal en la conformación de equipos de trabajo en proyectos de corto plazo es la importancia que se debe dar a la cohesión y a la compatibilidad del grupo. Se debe buscar complementariedad, antes que identidad. Un equipo de trabajo con miembros idénticos, no necesariamente logra mejores proyectos, la diferencia de individuos presenta mayor creatividad.

Recursos de los miembros del equipo.

El rendimiento de un equipo depende de los recursos que aporten cada uno de sus miembros. Los recursos a los que se debe dar mayor atención son los siguientes:

Capacidad. Parte del rendimiento del equipo está determinada por la capacidad intelectual y de trabajo de sus miembros. El rendimiento de un equipo no se debe a la suma de las capacidades de sus miembros, pero éstas sí establecen parámetros del trabajo que pueden realizar individualmente. Las personas con mayor capacidad de trabajar en grupo se involucran más con éste y el equipo aprovecha mucho mejor sus talentos.

Características de la personalidad. Atributos como la sociabilidad, la confianza, el ánimo y la cohesión de grupo, guardan relación positiva en la productividad. Los rasgos de personalidad afectan el rendimiento y la interactividad del individuo, respecto a los miembros del equipo.

Estructura del equipo de trabajo.

Es necesario que el equipo de trabajo tenga una visión y una misión claras, permitiendo al grupo obtener resultados esperados. La creación de equipos de trabajo se logra cuando cada uno de los integrantes de un grupo toma la decisión de aportar lo mejor de su persona y de sus conocimientos y habilidades para trabajar óptimamente con sus compañeros, y, más aún, cuando lo hace convencido de que es lo mejor para él. El éxito de un equipo depende de que el propósito sea claro, adecuado y aceptado por los miembros, asegurándose que cada miembro comprende las metas y las características del producto que deben obtener.

La creación de equipos de trabajo se logra cuando cada uno de los integrantes de un grupo decide aportar lo mejor de su persona y de sus conocimientos y habilidades para trabajar óptimamente con sus compañeros, y, más aún, cuando lo hace convencido de que es lo mejor para él.



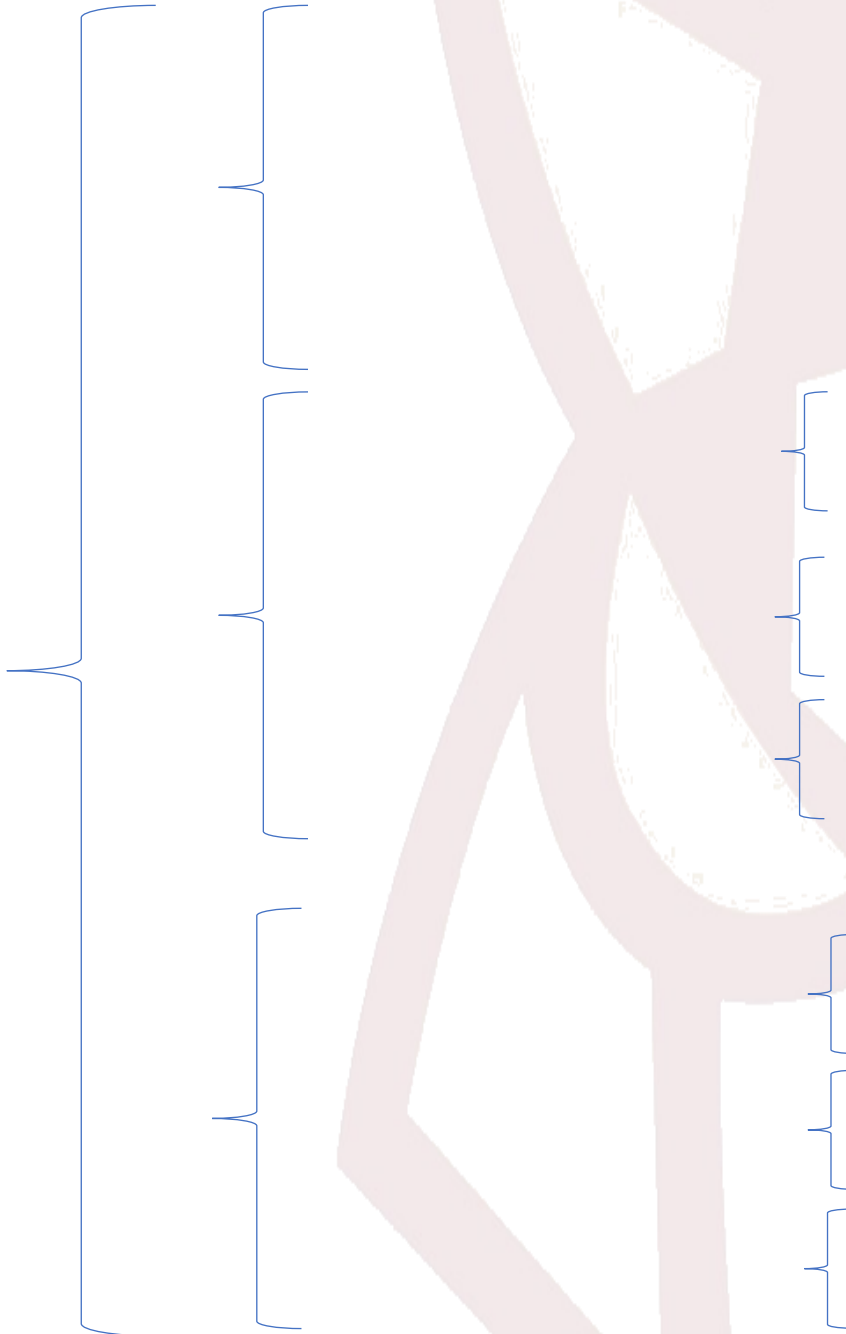


“2024. Año del Bicentenario de la Erección del Estado Libre y Soberano de México”.

Liderazgo del equipo.

A través del líder gira el equipo de trabajo. Este es quien se asegura de que el equipo cuente con los recursos que necesita un proyecto para sacarlo adelante. Este es el facilitador y moderador en las reuniones. Los líderes de equipo pueden contar con los miembros del equipo para proponer soluciones, al mismo tiempo los miembros pueden pedir apoyo en problemas, así como sugerencias. Los líderes de los equipos deben ser flexibles y estar atentos ante cualquier cambio, brindando respuestas de acuerdo con los sucesos. El líder debe ser responsable de tres áreas principales, logrando el equilibrio de las mismas para una mayor efectividad, como se muestra en el siguiente gráfico.

Actividad 2.- Instrucciones: Realiza un cuadro sinóptico del tema previo:





“2024. Año del Bicentenario de la Erección del Estado Libre y Soberano de México”.

Actividad 3.- Instrucciones: realiza una investigación de 5 dinámicas grupales (nombre de la dinámica, instrucciones y objetivo).




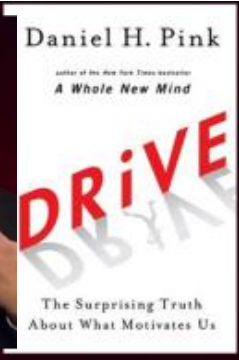
Nombre de la dinámica	Instrucciones de la dinámica	Objetivo de la dinámica
1.-		
2.-		
3.-		
4.-		
5.-		





“2024. Año del Bicentenario de la Erección del Estado Libre y Soberano de México”.

Actividad 4.- Instrucciones: investiga las teorías de la motivación:

Autor	Teoría
 <p>Abraham Maslow 1908-1970 El padre de la psicología humanística y creador de la famosa "Pirámide de Necesidades de Maslow"</p>	
 <p>LA VERDADERA MOTIVACIÓN PROVIENE DEL LOGRO, EL DESARROLLO PERSONAL, LA SATISFACCIÓN LABORAL Y EL RECONOCIMIENTO Frederick Herzberg</p>	
  <p>Daniel H. Pink Author of the New York Times bestseller <i>A Whole New Mind</i> DRIVE The Surprising Truth About What Motivates Us</p>	





“2024. Año del Bicentenario de la Erección del Estado Libre y Soberano de México”.

Actividad 5.- Instrucciones: Lee y subraya las ideas principales, posteriormente crea y describe tus redes de apoyo siguiendo los pasos de la imagen.

Construcción de redes de apoyo en el trabajo

“Contar con una red de apoyo sólida puede ser fundamental para superar retos. El apoyo de familiares, amigos y compañeros de trabajo es una parte esencial de la vida”. (Mayo Clinic)

Pasamos muchas horas de nuestro día en el trabajo; en promedio, los mexicanos en 2020 laboraron 2,124 horas, según la OCDE. Por ello, las personas con las que trabajamos tienen una gran influencia en nuestra vida; de acuerdo con la Universidad de Harvard, los amigos en el trabajo son un factor que impulsa la productividad y felicidad laboral. Gallup revela que se incrementa 50% la satisfacción profesional y siete veces más el compromiso. Y, los colaboradores con amigos se sienten diez veces más involucrados en el trabajo, que los que están aislados. (Expansión, 2019)

Nuestros compañeros se convierten en nuestra red de apoyo, ofreciendo su ayuda, confianza, protección y afecto. “El grupo de compañeros aporta seguridad y reconocimiento, brinda la posibilidad de compartir intimidades, intereses, afectos, ideas y preocupaciones”. (Fuentes, Martínez, Carpintero, Soriano y Hernández)

Las áreas de Recursos Humanos juegan un papel fundamental para crear relaciones laborales positivas, impulsar la amistad y reforzar las redes de apoyo entre colaboradores. Aquí te compartimos 4 iniciativas para promoverlas:

- **Actividades de integración:** Con dinámicas para que los colaboradores puedan conocerse, generar empatía, confianza y grupo. ¡Además, estas actividades mejorarán la comunicación y el trabajo en equipo! Y como empresa, te darán información para conocer mejor a tus empleados, ¡sus gustos, habilidades y capacidades!

- **Enseñar a manejar el conflicto:** Los conflictos son inevitables, lo importante es preparar a los colaboradores para su adecuado manejo, negociación y resolución; para mantener una buena relación, convivencia agradable, pacífica, justa y alejada de tensiones.

Programas de bienestar laboral: Donde se fomente la salud mental, física y emocional de los colaboradores. ¡Esto creará mejores interacciones y, de manera personal, ayudará al trabajador a manejar sus emociones, reducir el estrés e intranquilidad por problemas individuales!

- **Reforzar el vínculo líder-colaborador:** Donde se impulse al líder a construir relaciones e interacciones saludables, generar vínculos positivos y lazos de confianza entre todos los miembros del equipo.

Recuerda que todos necesitamos el apoyo de otras personas, en las buenas y en las malas, dentro y fuera del mundo laboral. Las redes de apoyo son un elemento importante para el bienestar individual; gracias a ellas, encontramos un lugar al que pertenecemos y nos identificamos para compartir experiencias e intereses, confiar en otras personas para enfrentar dificultades y satisfacer diversas necesidades.





“2024. Año del Bicentenario de la Erección del Estado Libre y Soberano de México”.

Formar	Fortalecer
1.- identificar	1.- confianza
2.- conocer	2.- Ayuda mutua
3.- conectar	3.- colaborara

FORMAR Y FORTALECER REDES DE APOYO PERSONAL

Formar

1- Identificar



Personas de mayor confianza

Fortalecer

1- Confianza



La confianza es el punto de partida

2- Conocer



Tipos de apoyo que me pueden dar

2- Ayuda mutua



Dar y recibir

3- Conectar



Mantener contacto frecuente

3- Colaboración



Construir y compartir sueños ideales, metas y logros





“2024. Año del Bicentenario de la Erección del Estado Libre y Soberano de México”.

Actividad 6.- *Instrucciones: Lee, subraya las ideas principales, posteriormente llena el cuadro.*

¿Cuál es la importancia de ser flexible en la vida?

Ser flexible puede aportar muchas ventajas en la vida. Esta cualidad permite que aquellos que la posean tengan la capacidad de adaptarse a diferentes situaciones y circunstancias, lo que les otorga una gran ventaja para avanzar de manera satisfactoria en sus planes. Flexibilidad significa ser capaz de cambiar los patrones de pensamiento para lograr un mejor resultado, sin importar si son favorables o desfavorables.

A continuación, se detallan algunas de las principales formas en las cuales el ser flexible trae grandes beneficios en la vida:

Resolver problemas: Esta cualidad permite encontrar óptimos y creativos métodos para solucionar los problemas. Una persona flexible, puede evaluar los riesgos con mayor objetividad y considerar distintas posibilidades antes de tomar una decisión.

Manejar el estrés: La búsqueda de soluciones creativas a los problemas ayudará a mantener un nivel bajo de estrés, como también hace que la persona busque un equilibrio entre los factores externos e internos que influyen en su vida y que le permitirá manejar mejor los conflictos.

Adaptación: Ser flexible hace más fácil el proceso de adaptación a los cambios que ocurren en la vida. Las personas flexibles pueden ver estos cambios como una oportunidad para aprender algo nuevo y avanzar.

La flexibilidad en la vida resulta de suma importancia ya que permite a quienes la poseen la habilidad de afrontar los retos de la vida con mayor resolución y menos estrés, además de ayudarles a adaptarse a los imprevistos y los cambios con la mejor disposición.

¿Qué implica tener una actitud flexible?

Tener una actitud flexible implica la capacidad de adaptarse con rapidez a las circunstancias cambiantes que suceden en la vida, aceptando lo que la realidad nos ofrece y darles el mejor uso posible. Esta actitud permite desarrollar habilidades que nos ayudan a superar los obstáculos que aparecen en el camino, a encontrar soluciones creativas y a lidiar con situaciones estresantes de manera positiva.

Una actitud flexible ofrece varias ventajas. Es una actitud proactiva, es decir, nos ponemos como objetivo realizar determinadas acciones antes de que ocurran los problemas para intentar prevenirlos. Además, nos prepara para asumir nuevos retos con confianza y así encontrar nuevas formas de hacer las cosas.

Poseer una actitud flexible nos permite comprender mejor a los demás e involucrarnos en las relaciones sociales con una postura abierta y empática, expresando nuestras emociones sin temor al rechazo. Esta actitud ayuda a lograr acuerdos pacíficos entre personas de distintos puntos de vista gracias a la tolerancia y comprensión hacia los demás.

El desarrollo de la flexibilidad nos ayuda también a comprender cuándo hay que aceptar las cosas tal y como son y cuándo hay que modificarlas para mejorar. Se trata de entender que no siempre es necesario tener la razón, y que a veces es mejor mantener una actitud de respeto hacia los demás. Al mismo tiempo, nos ayuda a mirar el lado positivo de la vida, a ver más allá de los problemas y acercarnos a la solución de ellos con optimismo.



“2024. Año del Bicentenario de la Erección del Estado Libre y Soberano de México”.

Resumen

Detalle 1

Detalle 2

Idea principal

Detalle 3

Detalle 4



“2024. Año del Bicentenario de la Erección del Estado Libre y Soberano de México”.

Actividad 7.- *Instrucciones: Lee y subraya las ideas principales, posteriormente llena el siguiente cuadro como se te indica:*

¿Cómo desarrollar habilidades y capacidades para ser más adaptable?



Ser adaptable es una de las mayores habilidades de supervivencia que poseen los seres humanos en el mundo. Si bien algunas personas parecen tener una mayor habilidad para adaptarse a cualquier situación, la verdad es que todos somos capaces de desarrollar esta habilidad.

Primero: Identifica tus miedos y preocupaciones. Estas preocupaciones negativas son la barrera que nos impide salir de nuestra zona de confort. Podemos vencerlas si identificamos qué es lo que nos preocupa y por qué. Esto nos ayudará a comprender mejor nuestra resistencia al cambio y nos permitirá encontrar maneras de superarla.

Segundo: Aprende a responder ante el cambio. Para ser más adaptable debemos aprender a responder a los cambios rápidamente. Tenemos que estar preparados para enfrentarnos a nuevas situaciones y comportarnos de manera eficaz. La clave está en guardarnos un tiempo para pensar y elegir bien la forma de actuar.

Tercero: Toma en cuenta tus recursos. Encontrar maneras de trabajar con los recursos que tienes a tu disposición te ayudará a ser más adaptable. Aprende a usar todas las herramientas, talentos y experiencias que tienes para encontrar soluciones a los problemas que se te presenten.

Cuarto: Elige tu actitud. Trata de mantener una actitud optimista y positiva ante la situación. De esta forma estaremos abiertos a nuevas oportunidades y caminos. Deja el temor y la duda atrás.

Quinto: Esfuérzate por entender a los demás. No es fácil estar rodeado de gente que no piensa de la misma manera que nosotros. La clave para lidiar con esto es aprender a dialogar y comprender las perspectivas de los demás.

Sexto: Acepta que el cambio es parte de la vida. Por último, es importante aceptar que el cambio frente a los retos es una parte inevitable de la vida. Los cambios constantes son necesarios para aprender y experimentar cosas nuevas. Para ser más adaptable hay que estar dispuesto a salir de la zona de confort.





“2024. Año del Bicentenario de la Erección del Estado Libre y Soberano de México”.

Desarrolla los pasos para poner en práctica tu capacidad de adaptación:





“2024. Año del Bicentenario de la Erección del Estado Libre y Soberano de México”.
Actividad 8.- *Instrucciones:* llena el siguiente cuadro con tu opinión del tema.

¿Cómo desarrollar las competencias emocionales en equipos de trabajo?

Técnica



Opinión



Razones de tu opinión



Ejemplos que sustentan tu opinión



Opinión argumentada





“2024. Año del Bicentenario de la Erección del Estado Libre y Soberano de México”.

Actividad 9.- Instrucciones: lee, subraya las ideas principales y escribe una breve opinión del tema.

El valor de reconocer al otro

Pocas cosas nos llenan más el alma como el escuchar palabras de reconocimiento hacia nosotros o hacia nuestra familia, nuestro trabajo, nuestros esfuerzos, méritos, logros o avances.

Sabernos valorados, aprobados y reconocidos por los demás, especialmente por las personas que nosotros apreciamos y apreciamos, nos hace sentir más que bien y muchas veces hasta le da sentido a lo que hacemos, justificando nuestros esfuerzos. El reconocimiento bien dado nos inspira, motiva y estimula, nos hace vibrar más fuerte, nos llena de energía, nos anima a ser mejores y a esforzarnos más. Nos impulsa hacia nuevas metas.

El desempeño óptimo viene directamente de las ganas de hacer bien las cosas. Por ello, quien se siente reconocido en su trabajo, por ejemplo, se siente más comprometido y puede rendir mucho más. Una persona bien motivada puede ser un colaborador excepcional. Es más, el reconocimiento es uno de los principales componentes del salario emocional y contribuye directamente a la satisfacción del equipo y al clima laboral—o el familiar, de ser el caso—.

Pero dar reconocimiento no es fácil; incluso muchas veces hasta nos cuesta

dar reconocimiento oportuno a nuestros seres queridos. Y es que reconocer con honestidad es una validación al otro, es un agradecimiento por ser, hacer, saber,



INÉS Temple

Presidenta de LHH DBM Perú y Chile



lograr, dar y tratar. Pero, sobre todo, reconocer es un acto de generosidad, de respeto y de justicia que demuestra la nobleza de espíritu de quien lo da.

Quizá por eso es tan difícil reconocer a los demás. Se necesita mucho valor, coraje y seguridad personal para atravesar las barreras del ego y tocar el espíritu de otra persona con palabras de reconocimiento sinceras, generosas y, sobre todo, oportunas, en la medida especial y particular para cada quién.

Así, muchos escatiman el reconocimiento y lo dan a cuentagotas, o lo dan solo cuando algo está del todo terminado o es excepcional; creen equivocadamente que las personas dejarán de esforzarse al recibirlo, caerán en complacencia o se sentirán imprescindibles, pedirán aumento o buscarán oportunidades en otro lugar. En organizaciones, equipos o familias con problemas o distancias emocionales, vemos a muchos con conductas poco proclives al reconocimiento, tacaños para reconocer o expresar su valoración por los demás, su trabajo, avances o esfuerzos.

Brindar reconocimiento puede ser tan



“Muchos escatiman el reconocimiento y lo dan a cuentagotas o lo dan solo cuando algo está del todo terminado o es excepcional”.

sencillo como decir lo justo en el momento apropiado. Es el ánimo a mitad de camino, que premia el esfuerzo, la actitud y no solo el resultado final. No tiene que traducirse en recompensas materiales, aplausos o grandes celebraciones. Reconocer es también el tiempo y la atención total que se le dedica a los otros para expresarles nuestro aprecio y agradecimiento sincero por ser quienes ellos son, por su apoyo o entrega. Es otorgar con generosidad esa energía que viene de saberse valorado, apreciado y reconocido. Hoy, por ejemplo, ¡es un gran día para dar reconocimiento con generosidad y alegría! —

El Comercio no necesariamente coincide con las opiniones de los articulistas que las firman, aunque siempre las respeta.

Escribe aquí tu opinión:





“2024. Año del Bicentenario de la Erección del Estado Libre y Soberano de México”.

Actividad 10.- *Instrucciones:* realiza un cuadro comparativo del tema:

“Somos iguales y también diferentes”

Somos iguales	Somos diferentes
1)	1)
2)	2)
3)	3)
4)	4)
5)	5)
6)	6)
7)	7)
8)	8)
9)	9)
10)	10)

Actividad 11.- *Instrucciones:* Lee y subraya las ideas principales y realiza un cuadro sinóptico.

Distinguir las bases cuantitativas y cualitativas para la toma de decisiones.

La gama de técnicas se extiende des de las “corazonadas” en un extremo, hasta los análisis matemáticos complejos en el extremo opuesto.

Sin embargo, desde el punto de vista práctico, no existe ni una técnica mejor ni una combinación que deba utilizarse en todas las circunstancias. La selección es individual y por lo general está basada en los antecedentes y conocimientos del jefe de área o un subdirector y por los recursos disponibles.

Bases no cuantitativas.

Los medios no cuantitativos son útiles, no solo para los problemas que se refieren a los objetivos, sino también para los problemas que tratan con los medios de alcanzar los objetivos.

En su aplicación, las bases no cuantitativas son en alto grado personales, ampliamente conocidas y están consideradas por muchos como la manera natural de tomar una decisión; existen cuatro bases: intuición, hechos, experiencias y opiniones consideradas.

Bases cuantitativas.

Esta es la habilidad de emplear técnicas presentadas como métodos cuantitativos o investigación de operaciones, como pueden ser la programación lineal, teoría de líneas de espera y modelos de inventarios. Esta herramienta ayuda a los mandos a tomar decisiones efectivas, pero es muy importante no olvidar que las habilidades cuantitativas no deben, ni pueden, reemplazar al buen juicio en el proceso de la toma de decisiones.



**“2024. Año del Bicentenario de la Erección del Estado Libre y Soberano de México”.**

Disponen de numerosos medios diferentes que implican mediciones. El desarrollo y la aplicación de técnicas cuantitativas aumentaron a mediados de la década de los 40. Este impulso se debió principalmente al mejoramiento en las mediciones, a la disponibilidad de las computadoras, al interés incrementado en las matemáticas aplicadas y al deseo de métodos más lógicos para los problemas administrativos corrientes.

En su mayor parte cuando se emplean métodos cuantitativos para la toma de decisiones, el énfasis está en los medios, o en la mejor manera de alcanzar el objetivo estipulado.

Importancia de la toma de decisiones en grupo.

Si bien el supervisor casi siempre toma las decisiones solo, hay ocasiones en que debe aprovechar la ventaja de contar con su grupo de subordinados para tomarlas.

La toma de decisiones en las dependencias modernas se hace en grupo o comités de trabajo, quedan individualizadas en el momento en que las mismas pasan a formar parte de las bien estructuradas o estándar.

Estas decisiones individuales o grupales tienen cada una de ellas sus ventajas y desventajas, que influyen de manera determinante en el rol de la gerencia de nuestras dependencias.

Cómo lograr que funcione la toma de decisiones en grupo.

La toma de decisiones en grupo puede utilizarse con mucha eficiencia si el supervisor maneja la situación como debe ser. Uno de los factores más importantes consiste en ganarse el apoyo de los miembros del grupo, señalándoles el valor de sus aportes en la solución del problema. Un segundo enfoque muy útil consiste en dar a cada integrante del grupo elementos específicos en qué pensar y trabajar, para que pueda reconocer sus aportes; también crear un entorno donde las personas puedan expresarse abiertamente y francamente y que estimule tanto los aportes creativos como las discusiones sobre las fallas o los errores en que podría incurrirse. Esto último es de especial importancia para evitar el surgimiento del pensamiento grupal.

La gerencia debe tomar decisiones difíciles y eso hace imposible hacer felices a todos. Momentos como éste agregan nuevas tensiones y demandas a todos en la dependencia. La gerencia tiene que tomar decisiones difíciles y medidas poco populares. Esto no es nada fácil ni agradable. Además, eso no convierte a la gerencia en vil e insensible.

Observar a una gran dependencia pasar por una gran transición y cambio, es como observar a los participantes de un juego de cartas. Algunos ganan, algunos pierden y otros empatan. Como el repartidor de cartas, la gerencia debe “trabajar para el bien” de la dependencia, asumiendo que, en el proceso, algunas personas serán más golpeadas que otras. Si fuéramos la persona al cargo, enfrentaríamos el mismo dilema.

Es fácil sentarse a criticar la manera en que la alta dirección hace las cosas. También es fácil acusar a las direcciones de no preocuparse por la gente. Cuando no nos gusta lo que está sucediendo, la tendencia natural es buscar a alguien a quién culpar.

Pero en lugar de señalar a los superiores, hay que considerar la posibilidad de que ellos sólo están haciendo lo que deben hacer. Es muy común preocuparse profundamente por los demás, y, aun así, no poderles dar todo lo que quieren.





“2024. Año del Bicentenario de la Erección del Estado Libre y Soberano de México”.
Cuadro sinóptico:





“2024. Año del Bicentenario de la Erección del Estado Libre y Soberano de México”.

CATEGORÍA	CUADRO COMPARATIVO			
	Excelente 1	REGULAR . 5	Bajo 0	PUNTOS
Estructura	El cuadro presenta todos elementos del tema para comparar por cada en forma horizontal, la comparación se hace al menos con cuatro características por elemento. Contiene presentación y referencias. Sin Faltas de ortografía.	El cuadro presenta al menos cinco elementos del tema para comparar por cada en forma horizontal, la comparación se hace al menos con cuatro características por elemento. Contiene presentación y referencias.	El cuadro presenta al menos cuatro elementos del tema para comparar por cada en forma horizontal, la comparación se hace al menos con tres características por elemento. Contiene presentación y referencias.	
Contenido	Aborda la información necesaria y la explicación y la relación es clara y pertinente para entender los elementos y las características de comparación.	La información es clara y pertinente porque contiene datos suficientes para entender la comparación de los elementos.	Los elementos son insuficientes para relacionar y entender las características y su comparación.	
Conceptos	Plantea los conceptos adecuados y presenta el significado etimológico que demuestre la lectura y análisis de textos.	Plantea los Conceptos adecuados y presenta el significado etimológico que demuestre la lectura y análisis de textos.	Los conceptos no Presentan significado etimológico por lo que no es clara la comparación, y demuestra que no leyó, ni analizó lo suficiente.	
TOTAL:				
Aprendizaje esperado: Compara dos o más elementos, organiza y representa la información de manera estructurada				





“2024. Año del Bicentenario de la Erección del Estado Libre y Soberano de México”.

RUBRICA CUADRO SINÓPTICO

CATEGORÍA	Excelente 10	Regular 6	Bajo 0	Total
TITULO	Hace referencia al texto que se resume.	Es rebuscado, extenso y confuso en relación con el texto que se resume.	El titulo no tiene relación alguna con el texto resumido.	
RESUMEN	Define el tema englobando la idea principal que se desarrolla en el escrito	La idea principal no es clara de manera que no introduce al lector en el tema	No existe introducción.	
REPRESENTACION GRAFICA	Refleja en su totalidad la estructura de los contenidos que aparecen en el texto original	Refleja de manera parcial el contenido del texto original	Falta gran parte del contenido del texto original	
ORTOGRAFÍA	Ortografía: Sin errores.	De uno a dos errores	Tres o más errores	
TOTAL				

Aprendizaje esperado: Define la organización de un escrito, sus elementos principales y la manera de cómo están relacionados.





“2024. Año del Bicentenario de la Erección del Estado Libre y Soberano de México”.
Lista de asistencia

Día	Firma del alumno			Firma o sello del docente
	Hora Entrada	Hora Salida	Firma	

