



MANUAL DICIEMBRE 2017 FORMACIÓN SOCIOCULTURAL III



MECÁNICA ÁREA INDUSTRIAL

CUERPO COLEGIADO DE DIRECTORES Y PROFESORES

DICIEMBRE 2017

CONTENIDO TEMÁTICO

COMPETENCIA DE LA ASIGNATURA.

I. Liderazgo

- 1.- Tipos de liderazgo.
- 2.- Concepto de liderazgo.
- 3.- Concepto normas de convivencia.
- 4.- Personalidad.
- 5.- test de liderazgo
- 6.- integradora: ensayo y foto de cartel.
- 7.- examen y listas de cotejo.

II. Profesionalismo.

- 1.- ganar-ganar.
- 2.- Inteligencia emocional. Concepto
- 3.- Concepto de tolerancia en el trabajo.
- 4.- Concepto de sinergia y empatía.
- 5.- Integradora. Noticia y análisis del profesionalismo. Reporte de la actividad "Simón dice..."
- 6.- Examen y listas de cotejo.

III. Retos laborales.

- 1.- Concepto de profesión y profesionalismo.
- 2.- Concepto de éxito y retos laborales.
- 3.- Investigar qué se requiere para ser un profesional TSU y titularte-certificarte.
- 4.- Integradora: realiza un análisis sobre puntos clave que deban modificarse en el área industrial y que permitan alcanzar el éxito. Especificar situaciones que consideres que se deben modificar para mejorar y lograr un bienestar laboral.
- 5.- Lista de cotejo.

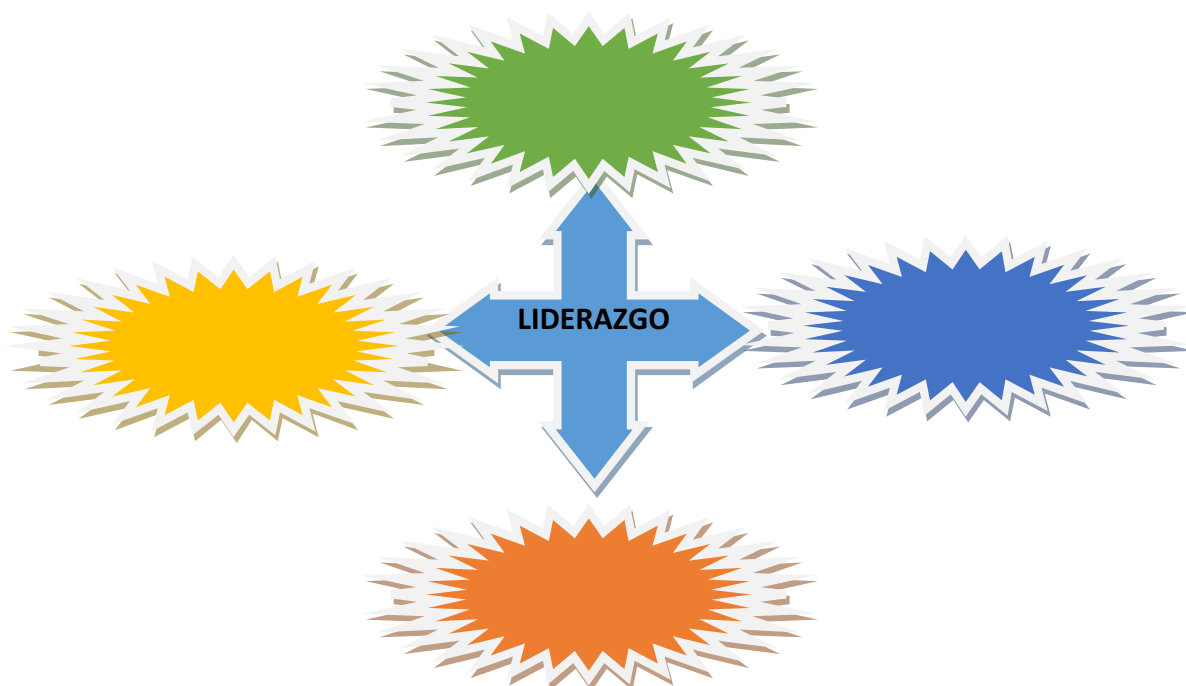
COMPETENCIA DE LA ASIGNATURA.

Tomar conciencia de que el liderazgo es una condición básica que trasciende en las relaciones laborales y pone de manifiesto la certificación como TSU.

I.- Liderazgo

Competencia de la unidad.- Identificar la importancia de la vivencia del liderazgo en los diferentes contextos.

ACTIVIDAD 1.- EL DOCENTE DIRIGIRÁ, PREVIO A ABORDAR EL TEMA, UNA LLUVIA DE IDEAS SOBRE EL TEMA DE LIDERAZGO:



1.- Concepto de liderazgo.

- Es la capacidad de influir positivamente en el otro para el logro de un fin valioso, común y humano.
- Es el arte por el cual puedes lograr que las personas hagan las cosas que tú deseas de manera voluntaria sin ejecutar el poder y la autoridad.
- Es la capacidad de todo ser humano de poder dirigir o guiar a su grupo de iguales.
- Liderazgo es el proceso de influencia en las personas para lograr las metas deseadas.
- El arte de extraer las capacidades no reconocidas por la gente para producir los resultados que busca en su vida.

- Es hacer que los demás hagan lo que tú quieres hacer, pero porque ellos lo quieren hacer.
- Es la actitud que asumen las personas que buscan algo distinto, algo nuevo, novedoso o provechoso pero en compañía de demás individuos.
- El líder es esa persona comprometida en asumir una posición de poder debido a un compromiso y convicción dentro de un ambiente de equipo.

Lo que diferencia a un líder con los demás, es su carisma y espíritu de lucha incesante con el fin de lograr un bien común o meta en la vida.

Cualidades de un líder:

El líder debe poseer todas estas cualidades básicas, lógicamente unas más que otras, pero todas ellas deben estar presentes. La ausencia de alguna de ellas dificultaría ejercer un auténtico liderazgo.

Como cualidades básicas señalamos:

- Visionario: el líder se caracteriza por su visión a largo plazo, por adelantarse a los acontecimientos, por anticipar los problemas y detectar oportunidades mucho antes que los demás.

El líder no se contenta con lo que hay, es una persona inconformista, creativa, que le gusta ir por delante.

- Persona de acción: el líder no sólo fija unos objetivos exigentes sino que lucha denodadamente por alcanzarlos, sin rendirse, con enorme persistencia, lo que en última instancia constituye la clave de su éxito.
El líder no se contenta con soñar, el líder quiere resultados.

Brillante: el líder sobresale sobre el resto del equipo, bien por su inteligencia, bien por su espíritu combativo, bien por la claridad de sus

- Es la capacidad de influir positivamente en el otro para el logro de un fin valioso, común y humano.
- Es el arte por el cual puedes lograr que las personas hagan las cosas que tú deseas de manera voluntaria sin ejecutar el poder y la autoridad.
- Es la capacidad de todo ser humano de poder dirigir o guiar a su grupo de iguales.
- Liderazgo es el proceso de influencia en las personas para lograr las metas deseadas.

- El arte de extraer las capacidades no reconocidas por la gente para producir los resultados que busca en su vida.
- Es hacer que los demás hagan lo que tú quieres hacer, pero porque ellos lo quieren hacer.
- Es la actitud que asumen las personas que buscan algo distinto, algo nuevo, novedoso o provechoso pero en compañía de demás individuos.
- El líder es esa persona comprometida en asumir una posición de poder debido a un compromiso y convicción dentro de un ambiente de equipo.

Lo que diferencia a un líder con los demás, es su carisma y espíritu de lucha incesante con el fin de lograr un bien común o meta en la vida.

2.-Tipos de liderazgo.

TIPOS DE LIDERAZGO	CARACTERÍSTICAS	VENTAJAS	DESVENTAJAS
AUTOCRÁTICO	Los miembros del grupo difícilmente pueden dar sugerencia, sólo se hace lo que el líder indica.	Extremo control.	Muy autoritario, el líder tiene el poder del grupo y tiene altos niveles de ausentismo y rotación de persona.
BUROCRÁTICO	Es apropiado para trabajar en cuestiones de seguridad con grandes sumas de dinero, sustancias tóxicas, maquinaria o peso excesivo.	Siguen las reglas rigurosamente, los líderes se aseguran de que todo sea preciso.	Todo se sigue a base del "libro" es decir, se siguen los procedimientos tal como se indica.
CARISMÁTICO	En los ojos de los seguidores, el éxito está ligado a la presencia del líder carismático.	Motivan a sus seguidores, inspiran entusiasmo y son enérgicos para conducir a los demás	Si el líder se va es difícil que el equipo pueda continuar con la misma energía, ya que es el líder quien los motiva
PARTICIPATIVO	Los miembros de	El líder invita a	La participación

	<p>equipo sienten en control de su propio destino así que están motivados a trabajar duro, más que por una recompensa económica.</p>	<p>otros miembros del equipo a contribuir con el proceso de toma de decisiones. Ayuda a desarrollar habilidades</p>	<p>democrática toma tiempo, este abordaje puede durar mucho tiempo pero a menudo se logra un buen resultado.</p>
LAISSEZ-FAIRE	<p>Estos líderes dejan a sus miembros de equipo trabajar por su cuenta.</p>	<p>Es efectivo cuando los individuos tienen mucha experiencia e iniciativa propia.</p>	<p>Solo es efectivo si los líderes monitorean lo que se está logrando y lo comunican al equipo regularmente.</p>
ORIENTADO A LAS PERSONAS O A LAS RELACIONES	<p>Es el opuesto al liderazgo orientado a la tarea.</p>	<p>Los líderes están completamente orientados en organizar, hacer de soporte y desarrollar sus equipos. Es un estilo participativo, y tiende a empoderar al equipo y a fomentar la colaboración creativa.</p>	<p>No hay desventajas ya que se puede ser tanto líder orientado a las personas conjuntamente del líder orientado a la tarea.</p>
NATURAL	<p>Este tipo de liderazgo es una forma democrática de liderazgo porque todo el equipo participa del proceso de toma de decisiones</p>	<p>Quienes apoyan el modelo de liderazgo natural dicen que es una buena forma de trabajo en un mundo donde</p>	<p>En situaciones de mucha competencia, los líderes naturales pueden perder peso por otros líderes que utilizan otros estilos de</p>

		los valores son cada vez más importantes.	liderazgo.
ORIENTADO A LA TAREA	Los líderes altamente orientados a la tarea, se focalizan solo en que el trabajo se haya cumplido y pueden ser un poco autocráticos.	Estos líderes son muy buenos para definir el trabajo y los roles necesarios, ordenar estructuras, planificar, organizar y controlar.	No tiende a pensar mucho en el bienestar de sus equipos, así que tienen problemas para motivar y retener a sus colaboradores.
TRANSACCIONAL	Nace con la idea de que los miembros de equipo acuerdan obedecer completamente a su líder cuando aceptan el trabajo.	La transacción es el pago a cambio del esfuerzo y la aceptación hacia las tareas que les da su líder. El líder tiene derecho a castigar a quien considere que su trabajo no está como él desea.	No un verdadero estilo de liderazgo, porque el foco es hacia la ejecución de tareas de corto plazo.
TRANSFORMACIONAL	Inspiran a sus equipos en forma permanente, y le transmiten su entusiasmo al equipo. A su vez estos líderes necesitan sentirse apoyados solo por ciertos empleados.	Es una ida y vuelta emocional. Busca nuevas iniciativas y agregar valor.	Muchas organizaciones tienen que funcionar tanto con el liderazgo transformacional como con el liderazgo transaccional.

ACTIVIDAD.- El alumno contestará la pregunta: ¿qué tipo de líder soy o quiero ser? Y justificará la misma.

a) TEORÍAS DEL LIDERAZGO.

Este manual trata sobre aptitudes de liderazgo: el conocimiento y las habilidades requeridas para ser no solamente un jefe, sino también un líder. En particular, el liderazgo requiere:

- ✓Personalidad: entusiasmo, integridad, auto-renovación.
- ✓Análisis: fortaleza, criterio perceptivo.
- ✓Logro: rendimiento, audacia, desarrollo de equipos.
- ✓Interacción: colaboración, inspiración, servicio a los demás.

Las aptitudes de liderazgo incluyen:

✓Habilidades de liderazgo: los líderes poseen atributos (creencias, valores, ética, carácter, conocimiento, valentía y destrezas) que hacen que la gente se sienta orgullosa de seguirlos. Proporcionan un sentimiento de confianza y pueden reunir a las tropas y levantar la moral cuando hay dificultades.

✓Visión: los líderes tienen la capacidad de incrementar la productividad en las áreas más necesitadas de mejoras. Crean y establecen metas y pueden claramente presentar una visión que los subordinados y colegas se sientan motivados de lograr.

✓Desarrollo de equipos: los líderes desarrollan equipos de alto rendimiento que se unen para colaborar en una misión o meta común, en lugar de dejar simplemente que los objetivos queden sin asignar.

✓Resolución de conflicto con ganancia por ambas partes: los líderes pueden efectivamente resolver desacuerdos y conflictos. Resuelven disputas al enfocarse en solucionar problemas sin ofender el ego de las personas. Proporcionan apoyo y experiencia a otros líderes y evalúan la idoneidad de mecanismos alternativos de resolución de disputas. Un buen líder es firme en los asuntos y flexible con las personas.

✓Evaluación exacta y rápida de la situación: los líderes asumen la responsabilidad cuando la situación lo demanda y hacen que las cosas correctas se hagan a tiempo.

✓Capacitación/preparación: los líderes saben que hasta los errores pueden ser oportunidades de aprendizaje. Proporcionan un análisis sobre el rendimiento, preparación y asistencia para el desarrollo profesional de las personas en una manera que aumenta el éxito individual y organizativo.

✓Compromiso de participación del empleado: los líderes promueven el sentido de pertenencia al involucrar a los empleados en el proceso de toma de decisiones y

planificación. Dan más poder de decisión a los empleados al otorgarles la autoridad de hacer que las cosas se cumplan de la manera más eficiente y oportuna.

En su libro *From Transactional to Transformational Leadership: Learning to Share the Vision*, Bernard Bass expone tres maneras básicas que convierten a las personas en líderes.

✓Teoría del Atributo: algunas veces los atributos de la personalidad pueden llevar a las personas de una manera natural a funciones de liderazgo, aunque esto no es común. También se le conoce como la teoría del “líder que nace o líder natural.” Hemos conocido algunas personas así, como el entrenador de la escuela secundaria, el líder del grupo explorador, el profesor o un buen jefe. Algunas personas tienen el talento natural para dirigir a otras.

✓Teoría de Grandes Acontecimientos: una crisis o un acontecimiento importante puede generar cualidades extraordinarias de liderazgo en una persona ordinaria.

✓Teoría del Liderazgo Transformador: las personas pueden decidir convertirse en líderes aprendiendo destrezas de liderazgo. Ésta es la teoría más aceptada hoy y es la premisa en la que se basa este manual.

Cuando las personas le están decidiendo que lo respetan como líder, no están pensando en sus atributos. Están observando sus acciones para saber quién es usted realmente, si es respetable, si se debe confiar en usted o si usted puede hacer un mal uso de autoridad por interés personal.

3.- Concepto normas de convivencia.

Constituyen el marco legal que canalizan las iniciativas para favorecer la convivencia, el respeto mutuo, la tolerancia y el ejercicio efectivo de derechos y deberes. Completa la dimensión escolar del proyecto educativo. Son normas de obligado cumplimiento para todos los alumnos y en todo tipo de actividad. Tanto dentro del recinto escolar como en lugares adyacentes, siempre y cuando afecten a la comunidad educativa.

Características de las normas de convivencia.-

Las normas de convivencia se caracterizan por

- Son aprendibles y mutables, casi de forma inconsciente, observando el entorno se asimilan.
- Se cambian y transforman según el tiempo y la situación que se vive.
- Pueden estar por escrito o de forma consuetudinaria, leyes y reglamentos, con mayor peso; y las habladas son aproximadamente el 60%.
- Deben ser válidas.
- Deben ser eficaces, responder a las necesidades reales de las personas.
- Pueden ser obligatorias y coercitivas, porque admiten sanciones y fuerza.

La concreción de estas normas se basa en los valores humanos de **respeto** a las personas, lugares y cosas y de responsabilidad, entendida como respuesta personal mediante los modos de actuación El respeto a las normas de convivencia posibilita:

- Un trabajo de calidad.
- La formación de hábitos de trabajo saludables.
- La creación de espíritu de compañerismo positivo, sacando lo mejor de uno mismo.

El incumplimiento de las normas de comportamiento posibilita la toma de medidas correctivas.

4.- Personalidad.

FORTALEZAS

1	a)Animado	b)Aventurero	c)Analítico	d)Adaptable
2.	a) Juguetón	b)Persuasivo	c)Persistente	d)Plácido
3.	a) Sociable	b)Decidido	c)Abnegado	d)Sumiso
4.	a) Convincente	b)Competitivo	c)Considerado	d)Controlado
5.	a) Entusiasta	b)Inventivo	c)Respetuoso	d)Reservado
6.	a) Enérgico	b)Autosuficiente	c)Sensible	d)Contento
7.	a) Activista	b)Positivo	c)Planificador	d)Paciente
8.	a) Espontáneo	b) Seguro	c) Puntual	d) Tímido
9.	a) Optimista	b) Abierto	c) Ordenado	d) Atento
10.	a) Humorístico	b) Dominante	c) Fiel	d) Amigable
11.	a) Encantador	b) Osado	c) Detallista	d) Diplomático
12.	a) Alegre	b) Confiado	c) Culto	d) Constante

1	a)Animado	b)Aventurero	c)Analítico	d)Adaptable
13.	a) Inspirador	b) Independiente	c) Idealista	d) Inofensivo
14.	a) Cálido	b) Decisivo	c) Introspectivo	d) Humor seco
15.	a) Cordial	b) Instigador	c) Músico	d) Conciliador
16.	a) Conversador	b) Tenaz	c) Considerado	d) Tolerante
17.	a) Vivaz	b) Líder	c) Leal	d) Escucha
18.	a) Listo	b) Jefe	c) Organizado	d) Contento
19.	a) Popular	b) Productivo	c) Perfeccionista	d) Permisivo
20.	a) Jovial	b) Atrevido	c) Se comporta bien	d) Equilibrado

DEBILIDADES

21.	a) Estridente	b) Mandón	c) Desanimado	d) Soso
22.	a) Indisciplinado	b) Antipático	c) Sin entusiasmo	d) Implacable
23.	a) Repetidor	b) Resistente	c) Resentido	d) Reticente
24.	a) Olvidadizo	b) Franco	c) Exigente	d) Temeroso
25.	a) Interrumpe	b) Impaciente	c) Inseguro	d) Indeciso
26.	a) Imprevisible	b) Frío	c) No comprometido	d) Impopular
27.	a) Descuidado	b) Terco	c) Difícil contentar	d) Vacilante
28.	a) Tolerante	b) Orgullosa	c) Pesimista	d) Insípido
29.	a) Iracundo	b) Argumentador	c) Sin motivación	d) Taciturno

21.	a) Estridente	b) Mandón	c) Desanimado	d) Soso
30.	a) Ingénuo	b) Nervioso	c) Negativo	d) Desprendido
31.	a) Egocéntrico	b) Adicto al trabajo	c) Distráido	d) Ansioso
32.	a) Hablador	b) Indiscreto	c) Susceptible	d) Tímido
33.	a) Desorganizado	b) Dominante	c) Deprimido	d) Dudoso
34.	a) Inconsistente	b) Intolerante	c) Introvertido	d) Indiferente
35.	a) Desordenado	b) Manipulador	c) Moroso	d) Quejumbroso
36.	a) Ostentoso	b) Testarudo	c) Escéptico	d) Lento
37.	a) Emocional	b) Prepotente	c) Solitario	d) Perezoso
38.	a) Atolondrado	b) Malgeniado	c) Suspica	d) Sin ambición
39.	a) Inquieto	b) Precipitado	c) Vengativo	d) Poca voluntad
40.	a) Variable	b) Astuto	c) Comprometedor	d) Crítico

RESULTADOS

Cada columna contiene las debilidades y fortalezas de cada temperamento.

La columna de las [a] = Sanguíneo

La columna de las [b] = Colérico

La columna de las [c] = Melancólico

La columna de las [d] = Flemático

La mayor puntuación en una de las letras determina el temperamento dominante, la letra que le sigue en mayor puntuación determina el temperamento complementario o secundario corresponde.

COLERICO
EL EXTROVERTIDO EL ACTIVISTA EL OPTIMISTA
FORTALEZAS

LAS EMOCIONES DEL COLERICO	EL COLERICO EN EL TRABAJO
Líder nato, dinámico y activo, una necesidad compulsiva para el cambio, actúa con rapidez, quiere corregir las injusticias, impasible, no se desanima fácilmente, independiente y autosuficiente, confiado en si mismo, puede manejar cualquier proyecto.	Se propone metas, organiza bien, busca soluciones prácticas, actúa con rapidez, delega el trabajo, exige productividad, cumple lo propuesto, estimula actividad, le interesa poco la oposición.
EL COLERICO COMO PADRE	EL COLERICO COMO AMIGO
Ejerce liderazgo sólido, establece metas, motiva su familia a actuar, sabe la respuesta correcta, organiza el hogar.	Poco amigable, organiza el trabajo en grupo, dispuesto a liderar, casi siempre tiene razón, se destaca en emergencias.

COLERICO
EL EXTROVERTIDO EL ACTIVISTA EL OPTIMISTA
DEBILIDADES

LAS EMOCIONES DEL COLERICO	EL COLERICO EN EL TRABAJO
Mandón, impaciente, temperamental, tenso, demasiado impetuoso, se deleita en la controversia, no se rinde a pesar de perder, inflexible, le disgustan las lágrimas y las emociones, no muestra simpatía hacia los demás.	Intolerante ante los errores, no analiza los detalles, las trivialidades le aburren, puede tomar decisiones temerarias, puede ser rudo y sin tacto, manipula las personas, el fin justifica los medios, el trabajo puede llegar a ser su Dios, demanda lealtad de parte de sus subordinados.
EL COLERICO COMO PADRE	EL COLERICO COMO AMIGO
Tiende a ser dominante, demasiado	Tiende a usar a las personas, domina a

COLERICO

EL EXTROVERTIDO EL ACTIVISTA EL OPTIMISTA

DEBILIDADES

ocupado para dar tiempo a su familia, contesta demasiado rápido, se impacienta con los que no tienen buen desempeño, impide que los hijos se relajen, puede hacer que los hijos se depriman.

los demás, decide por otros, sabe todo, todo lo puede hacer mejor, demasiado independiente, posesivo con los amigos y compañeros, no puede decir "lo siento" puede estar en lo correcto y ser impopular.

FLEMATICO

EL INTROVERTIDO EL OBSERVADOR EL PESIMISTA

FORTALEZAS

LAS EMOCIONES DEL FLEMATICO

Personalidad tranquila, sereno, relajado, imperturbable, paciente, equilibrado, una vida consistente, callado pero de buen humor, amable y compasivo, no muestra sus emociones, contento con la vida.

EL FLEMATICO EN EL TRABAJO

Competente y estable, apacible y simpático, tiene capacidades administrativas, mediador, evita conflictos, trabaja bien bajo presión, busca el camino fácil.

EL FLEMATICO COMO PADRE

Es buen padre, dedica tiempo a sus hijos, no tiene afán, no se inquieta fácilmente.

EL FLEMATICO COMO AMIGO

Es de buen talante, discreto, dispuesto a escuchar, disfruta observando a la gente, tiene muchos amigos, es compasivo y comprensivo.

FLEMATICO

EL INTROVERTIDO EL OBSERVADOR EL PESIMISTA

DEBILIDADES

LAS EMOCIONES DEL FLEMATICO

Apático, temeroso y preocupado,

EL FLEMATICO EN EL TRABAJO

Sin metas, falta de auto-motivación, le

<p style="text-align: center;">FLEMATICO</p> <p style="text-align: center;">EL INTROVERTIDO EL OBSERVADOR EL PESIMISTA</p> <p style="text-align: center;">DEBILIDADES</p>	
<p>indeciso, evita tomar responsabilidades, voluntad de hierro, egoísta, tímido y reticente, se compromete demasiado, santurrón.</p>	<p>es difícil mantenerse en acción, le disgusta que lo acosen, perezoso y sin cuidado, desanima a otros, prefiere observar antes que actuar.</p>
<p>EL FLEMATICO COMO PADRE</p>	<p>EL FLEMATICO COMO AMIGO</p>
<p>Flojos en la disciplina, no organiza el hogar, toma la vida demasiado fácil.</p>	<p>Impide el entusiasmo, no se involucra, impacible, indiferente a los planes, juzga a los demás, sarcástico, se resiste a los cambios.</p>
<p style="text-align: center;">MELANCOLICO</p> <p style="text-align: center;">EL INTROVERTIDO EL PENSADOR EL PESIMISTA</p> <p style="text-align: center;">FORTALEZAS</p>	
<p>LAS EMOCIONES DEL MELANCOLICO</p>	<p>EL MELANCOLICO EN EL TRABAJO</p>
<p>Profundo y pensador, analítico, serio, determinado, propenso a ser un genio, talentoso, creativo, filósofo, poeta, aprecia todo lo bello, sensible a otros, abnegado, meticuloso, idealista.</p>	<p>Prefiere seguir un horario, perfeccionista, detallista, persistente, concienzudo, de hábitos ordenados, económico, anticipa problemas potenciales, descubre soluciones creativas, necesita terminar lo que empieza, le encantan las gráficas, mapas, listas, etc.</p>
<p>EL MELANCOLICO COMO PADRE</p>	<p>EL MELANCOLICO COMO AMIGO</p>
<p>Establece normas elevadas, quiere que todo se haga correctamente, mantiene ordenada su casa, recoge el desorden de los hijos, se sacrifica por los demás, fomenta el talento y</p>	<p>Escoge sus amigos cuidadosamente, prefiere quedar entre bastidores, evita llamar la atención, fiel, leal, atento a quejas, soluciona los problemas ajenos, se interesa por los demás, se conmueve</p>

FLEMATICO	
EL INTROVERTIDO EL OBSERVADOR EL PESIMISTA	
DEBILIDADES	
el estudio.	fácilmente, busca la pareja ideal.

MELANCOLICO	
EL INTROVERTIDO EL PENSADOR EL PESIMISTA	
DEBILIDADES	
LAS EMOCIONES DEL MELANCOLICO	EL MELANCOLICO EN EL TRABAJO
Recuerda lo negativo, amanerado, deprimido, le agrada que lo hieran, falsa humildad, vive en otro mundo, tiene mala imagen de si mismo, escucha lo que le conviene, se concentra en si mismo, tiene sentimientos de culpabilidad, sufre complejos de persecución, tiende a ser hipocondríaco.	No se orienta hacia las personas, se deprime ante las imperfecciones, escoge trabajos difíciles, vacila al empezar proyectos nuevos, emplea demasiado tiempo planeando, prefiere analizar antes que trabajar, se auto-desaprueba, difícil de complacer, standares demasiado altos, siente una gran necesidad de aprobación.
EL MELANCOLICO COMO PADRE	EL MELANCOLICO COMO AMIGO
Coloca metas demasiado altas, puede llegar a desanimar a los niños, puede ser meticuloso, se convierte en mártir, les echa la culpa a los niños, se amohína ante los desacuerdos.	Vive a través de otros, socialmente inseguro, retraído y remoto, critica a otros, rechaza muestras de afecto, le disgusta la oposición, sospecha de las personas, antagonista y vengativo, no perdona, lleno de contradicciones, recibe los cumplidos con excepticismo.

SANGUINEO	
EL EXTROVERTIDO EL HABLADOR EL OPTIMISTA	
FORTALEZAS	
LAS EMOCIONES DEL SANGUINEO	EL SANGUINEO EN EL TRABAJO
Personalidad atractiva, conversador, anecdotista, el alma de la fiesta, buen sentido del humor, ojos para	Se ofrece a trabajar, planea nuevos proyectos, creativo, tiene energía y entusiasmo, causa buena impresión inicial, inspira a los demás, convence a otros a que

MELANCOLICO

EL INTROVERTIDO EL PENSADOR EL PESIMISTA

DEBILIDADES

los colores, toca a la gente cuando habla, entusiasta y democrático, alegre y burbujeante, curioso, buen actor, ingenuo e inocente, vive por el momento, carácter variable, en el fondo es sincero, siempre es un niño.

trabajen.

EL SANGUINEO COMO PADRE

EL SANGUINEO COMO AMIGO

Hace que la vida en casa sea divertida, los amigos de sus hijos lo quieren, convierte los desastres en situaciones divertidas, es el director del circo.

Hace amigos con facilidad, tiene don de gente, le encantan los cumplidos, parece excitante, envidiado por los demás, no guarda rencor, se disculpa rápidamente, anima las reuniones, le gustan las actividades espontáneas.

SANGUINEO

EL EXTROVERTIDO EL HABLADOR EL OPTIMISTA

DEBILIDADES

LAS EMOCIONES DEL SANGUINEO

EL SANGUINEO EN EL TRABAJO

Hablador compulsivo, exagerado, se entretiene en trivialidades, no puede recordar nombres, asusta a otros, demasiado feliz para otros, enérgico, jactancioso y quejumbroso, ingenuo, se deja engañar, se ríe y habla en voz alta, controlado por las circunstancias, se pone bravo fácilmente, para algunos parece insincero, nunca madura.

Prefiere hablar, olvida sus obligaciones, no persiste, su confianza se desvanece rápidamente, indisciplinado, sus prioridades están fuera de orden, toma decisiones llevado por sus sentimientos, se distrae fácilmente, malgasta el tiempo hablando.

EL SANGUINEO COMO PADRE

EL SANGUINEO COMO AMIGO

Mantiene el hogar en estado de frenesí, olvida las citas de los hijos, desorganizado, no escucha el asunto completo.

Odia estar a solas, necesita ser el centro de atención, quiere ser popular, busca recibir el crédito por sus acciones, domina la conversación, interrumpe y no escucha, contesta por otros, olvidadizo, siempre encuentra excusas, repite sus

SANGUINEO	
EL EXTROVERTIDO EL HABLADOR EL OPTIMISTA	
DEBILIDADES	
	historias.

5.- Test de liderazgo

CUESTIONARIO PARA VALORAR LA CAPACIDAD DE LIDERAZGO

Carmen Ávila de Encío (Doctora en C.C. de la Educación)

El alumno líder destaca por su popularidad, capacidad de iniciativa, confianza en sí mismo y espíritu de servicio. En principio, es un rasgo de personalidad positivo. Como todas las capacidades humanas tienen un sustrato hereditario y asimismo es susceptible de desarrollo. Se puede, por tanto, aprender a ser líder.

En el aula, es importante conocer quiénes son los líderes para sus compañeros porque van a marcar la pauta de comportamiento del grupo.

Para valorar el liderazgo responda al cuestionario del siguiente modo:

A: nunca B: casi nunca C: a veces D: casi siempre E: siempre

Cuestionario

		A	B	C	D	E
1	Le agrada organizar actividades nuevas.					
2	Sugiere nuevas ideas.					
3	Es capaz de discutir reglas o normas que estima injustas.					
4	Acometer tareas difíciles con moral de éxito.					
5	Intenta organizar un grupo para trabajar conjuntamente.					
6	Es de palabra fácil. Tiene facilidad y soltura para expresarse verbalmente.					
7	Hace sugerencias a sus compañeros.					
8	Es popular entre sus compañeros o compañeras.					
9	Sus compañeros/as le eligen como árbitro o juez para dirimir sus problemas.					
10	Sus compañeros/as le eligen como jefe en las actividades de grupo.					
11	Tiene confianza en sus propias fuerzas.					
12	Sus compañeros/as le consideran en muchos aspectos como un modelo a imitar.					

13	Toma la iniciativa a la hora de emprender algo nuevo.					
14	Es capaz de plantear discusiones sobre temas de actualidad (deportes, cine, noticias).					
15	Le agrada dirigir actividades de grupo.					

Valoración e interpretación

Puntúe las respuestas seleccionadas según el siguiente baremo:

A: 0 B: 1 C: 2 D: 3 E: 4

Menos de diecinueve puntos: tal alumno no es líder; carece de dotes de mando. Puede ser por falta de capacidad para asumir tal responsabilidad, por tener ideas poco claras, o por su forma de ser débil, voluble o maleable. Sea cual fuere la razón, acepta razonamientos y decisiones ajenas adaptándose a ellas. Conviene ayudarle a adquirir confianza en sí mismo, a tomar decisiones por sí, a ser firme en los propósitos decididos con independencia de opiniones ajenas o tendencias sociales.

Entre veinte y cuarenta puntos: no indica liderazgo, pero tampoco a una persona pasiva o insegura. Significa iniciativa propia, pero no de arrastrar o influir a los demás de modo suficiente.

Cuarenta y un puntos o más: He aquí un líder: tiene dotes de mando, está seguro de sus propias conclusiones, tiene capacidad de iniciativa e influencia en el resto de sus compañeros/as.

RESULTADO DE APRENDIZAJE.-

Elaborará un ensayo que especifique:

-Importancia del liderazgo en la vida laboral

-Justificación del impacto del liderazgo en la persona

- Reconocer los beneficios de los factores de la personalidad

II.- Profesionalismo.

Competencia de la unidad.- Reconocer la importancia del profesionalismo en las esferas laborales y sociales.

El profesionalismo es la manera o la forma de desarrollar cierta actividad profesional con un total compromiso, mesura y responsabilidad, acorde a su formación específica y siguiendo las pautas preestablecidas socialmente.

El concepto de profesionalismo está estrechamente ligado a la actividad profesional. Se entiende por profesional a aquella persona que se dedica a la práctica o al desarrollo de una actividad específica, generalmente con un fin de lucro.

Se le llama **profesional** a todas las personas que ejercen una profesión, amparada por un título académico universitario que respalda los conocimientos adquiridos.

LIDERAZGO Y PROFESIONALISMO.- Cuando los líderes encauzan las emociones en una dirección positiva, movilizan lo mejor de las personas y provocan un efecto que se llama **resonancia**. Cuando por el contrario, lo hacen en una dirección negativa, generan una **disonancia** que provoca los cimientos emocionales en los que se asienta todo posible desarrollo.

1.- Ganar-Ganar.

Es importante en el ámbito del profesionalismo establecer técnicas para resolver conflictos de manera asertiva, a continuación se enlistarán dichas formas:

Estrategia Integrativa (Ganar- Ganar):

El objetivo es encontrar fórmulas que tengan en cuenta los intereses de ambas partes, y llegar a una solución que sea aceptable para todos. Lo ideal es que las dos o más partes salgan muy beneficiadas.

Estrategia competitiva o distributiva (Ganar-Perder):

El objetivo es obtener las máximas ventajas a expensas de la otra parte. Se basa en la percepción de un conflicto irreconciliable de ambas partes.

Estrategia de flexibilidad (Perder-Ganar):

Consiste en reducir tanto los intereses como las demandas explícitas, llegando a grandes concesiones. Se utiliza generalmente en situaciones de amistad entre las partes.

Estrategia de pasividad (Perder-Perder):

En ocasiones surge esta estrategia para cerrar con ella la negociación. Consiste en plantearse que nuestras pérdidas van a ser menores o iguales que las de la otra parte.

2.- Inteligencia emocional. Concepto

Cuatro componentes y habilidades básicas de la inteligencia emocional, las siguientes:

1. La capacidad de percibir, valorar y expresar emociones con precisión.
2. La capacidad de poder experimentar determinados sentimientos, o de generarlos a voluntad, en la medida que facilite el entendimiento de uno mismo o de otro persona.

3. La capacidad de comprender las emociones y el conocimiento que de ellas deriva.
4. La capacidad de regular las emociones para fomentar un crecimiento emocional e intelectual.

Dentro de la Autogestión encontramos los siguientes elementos:

- Autocontrol emocional: capacidad de manejar adecuadamente las emociones y los impulsos conflictivos.
- Transparencia: sinceridad e integridad; responsabilidad.
- Adaptabilidad: flexibilidad para afrontar los cambios y superar los obstáculos que se presenten.
- Logro: Esforzarse por encontrar y satisfacer criterios internos de excelencia.
- Iniciativa: prontitud para actuar cuando se presenta la ocasión.
- Optimismo: ver el lado positivo de las cosas.

3.- Concepto de tolerancia en el trabajo.

Tolerancia: respeto por los pensamientos y las acciones de terceros cuando resultan opuestos o distintos a los propios. Se origina en el latín *tolerare* (“soportar”) y hace referencia al **nivel de admisión o aprobación** frente a aquello que es contrario a nuestra moral.

Conciencia Social

- Competencia Social, estas competencias determinan el modo en que nos relacionamos con los demás.
- Empatía: ser capaz de experimentar las emociones de los demás, comprender su punto de vista e interesarnos activamente por las cosas que les preocupan.
- Conciencia de la organización: capacidad de darse cuenta de las corrientes, redes de toma de decisiones y política de la organización.
- Servicio: capacidad para reconocer y satisfacer las necesidades de los subordinados y los clientes.

4.- Concepto de sinergia y empatía.

SINERGIA.- Acción conjunta de varios órganos en la realización de una función. Incremento de la acción de diversas sustancias debido a que actúan conjuntamente.

En Fisiología se llama sinergia a la participación activa y convenida de varios órganos del cuerpo para llevar a cabo una determinada función.

“ Gracias a la sinergia que existe entre nuestros órganos es que podemos respirar.”

Unión de fuerzas, de sistemas, órganos del cuerpo, causas, entre otras, diferentes, pero que unidas consiguen su misión.

Aplicación en diversos ámbitos: social, científico, religioso...

En la actualidad, el de sinergia, es un concepto que se emplea con frecuencia en diversos contextos y áreas, entre ellas científicas, sociales, religiosas, políticas, entre otras. Hoy es impensable que en la manera en la cual el mundo se mueve y actúa no se hable de sinergia y no se la demande para que las cosas se concreten de manera eficiente.

Por tanto, es que el desarrollo de una sociedad, una comunidad, podrá ser medido en función de justamente la sinergia existente. Por ejemplo, las sociedades que crecen y crecen son altamente sinérgicas porque existe la afinidad que mencionábamos, por el contrario, de predominar el odio y las desavenencias en la sociedad, no habrá sinergia y por ende tampoco crecimiento.

En este sentido también es fundamental el aporte que en materia de opiniones y de iniciativas que realizan las propias personas que componen la sociedad y la buena comunicación que puedan mantener con sus gobernantes, que son quienes ejecutan las políticas públicas que presuntamente tienen la misión de satisfacer las necesidades de sus gobernados y mejorarles la calidad de vida con ellas.

Cuando los gobernantes no escuchan o actúan en provecho propio esto claramente atenta contra la sinergia.

O sea, es necesaria la participación de todos para poder realizar un aporte sustancial al bien común, o sea, con el aporte individual es posible conseguir un objetivo más amplio y que se concrete efectivamente.

Algunos otros ejemplos concretos de sinergia son los siguientes: los relojes, los automóviles, los aviones, las empresas, entre otros.

La unión hace el cambio positivo, a pesar que los elementos que intervengan sean diferentes entre sí, si se los une conforme, es absolutamente posible conseguir un beneficio, una mejora en algún aspecto que se está buscando y por tanto obtener el resultado buscado, que en caso de hacerlo solitariamente sería impensado e imposible.

Pensemos puntualmente en la actividad industrial, la científica o la empresarial, cuando todos los elementos intervinientes, necesarios, aunque diferentes, se encuentran unidos de una manera correcta, es posible que lograr productos o resultados de mejor calidad, un mejor uso, menores costos, y hasta la mejor relación entre calidad y valor, hablando especialmente de productos.

Gestión de las Relaciones

- Liderazgo inspirado: capacidad de esbozar visiones claras y convincentes que resulten altamente motivadoras.
- Influencia: utilizar un amplio abanico de tácticas de persuasión.
- Desarrollo de los demás: saber desarrollar las habilidades de los demás mediante el feedback y la guía adecuada.

- Catalizar el cambio: alentar, promover y encauzar el cambio en una nueva dirección.
- Gestión de los conflictos: capacidad de negociar y resolver los desacuerdos.
- Establecer vínculos: cultivar y mantener una red de relaciones
- Trabajo en equipo y colaboración: cooperación y creación de equipos.

RESULTADO DE APRENDIZAJE.-

Investiga y elabora a través de un caso dado un reporte que contenga:

Manejo de la tolerancia en el trabajo

Sinergia y empatía para un trabajo en equipo efectivo

Profesión y profesionalismo

III.- Retos laborales.

Competencia de la unidad.- Identificar, planear y realizar acciones plasmadas en un proyecto que denoten el profesionalismo.

1.- Concepto de profesión y profesionalismo.

El término **profesionalismo** se utiliza para describir a todas aquellas prácticas, comportamientos y actitudes que se rigen por las normas preestablecidas del respeto, la mesura, la objetividad y la efectividad en la actividad que se desempeñe. El profesionalismo es la consecuencia directa de ser un profesional, un individuo que tiene una profesión particular y que la ejerce de acuerdo a las pautas socialmente establecidas para la misma.

¿Qué es profesionalidad?

Invocar la «profesionalidad» es apelar al rigor técnico, a la observancia de las exigencias técnicas, jurídicas y deontológicas a las que debe ajustarse la realización de la actividad correspondiente.

Notas constitutivas de la profesionalidad son, en efecto, una *rigurosa preparación científico- técnica* para el desempeño de las actividades de que se trate, la *sujeción a las exigencias de orden jurídico y ético-deontológico* que regulan la realización de esas actividades, así como, en el anverso de esas mismas exigencias, la *independencia* respecto de cualesquiera otras, incluidas la de los propios particulares intereses, móviles, imperativos o criterios personales de quien las lleva a cabo. En el caso de actividades que, en razón de su propio específico contenido, «consisten» de modo inmediato en relaciones humanas, una actuación profesionalmente correcta dependerá asimismo de determinadas *cualidades personales* o, si se quiere, de determinadas «virtudes», entendido este término en sentido caracterológico

Puede darse la capacitación técnica requerida en el más alto grado y resultar deficiente la actuación correspondiente, por negligencia, o por la incidencia de móviles ajenos o

contrarios al fin intrínseco de aquélla.⁵ Sin negar la legitimidad y necesidad de la distinción entre bondad-maldad técnica y bondad-maldad moral, desde nuestra perspectiva, hemos de considerar que **la corrección deontológica** en la práctica profesional constituye **un componente de la propia bondad técnica** de cualquier práctica «profesional-laboral».

2.- Concepto de éxito y retos laborales.

Éxito Personal Implica:

- Tener una gran autoestima, tener confianza en sí mismo y relacionarse sin timidez ni ansiedad social.
- Contar con proyectos que lleven a la autorrealización personal, y a la satisfacción de los deseos propios.
- Contribuir con alto valor al mundo, y llenar la vida con atracción positiva, fruto de ayudar a los demás.
- Contar con una identidad bien definida, y una comprensión del Yo (autoconcepto), clara como el cristal.
- Tener la habilidad de alcanzar cualquier objetivo planteado siempre y cada vez que se desee.
- Contar con buen tiempo libre para dedicarse a ser feliz, a cuidarse a sí mismo, y a divertirse y distraerse.

Éxito Profesional Implica:

- Trabajar en algo que verdaderamente genere pasión y deseo. No hacer nada por necesidad Nunca.
- Tener habilidades de negociación y gestión financiera (tanto empresarial o de negocios como personal).
- Contar con círculos sociales que sean empoderadores, orientados a objetivos y con productividad.
- Ser un buen líder y contar con la capacidad de tomar buenas decisiones rápida y fácilmente.
- Tener garantizado un futuro de éxito en el tema laboral (por así decirlo) y vivir sin preocupaciones.

- Forjarse una buena reputación y un buen “Know How” en el segmento de mercado escogido.

Los Principios Del Éxito Profesional Y Personal

Todo Debe Hacerse Con Conciencia

La inconciencia es un enemigo indiscutible del éxito.

Ser consciente implica saber en todo momento si lo que hacemos es acorde a nuestros valores y principios.

Un ejemplo de esto, es la persona que trabaja en un empleo por necesidad (dinero) y no por pasión, por contribuir con valor, o por dedicarse a llevar a cabo sus pasiones.

La gente que busca un empleo por necesidad, está siendo absolutamente inconsciente, y por tanto dejando de lado el Éxito Personal y Profesional.

Pregúntate en este momento: ¿Por qué hago lo que hago?

Y respóndete en cada aspecto de tu vida.

¿Por qué voy a tales lugares? ¿Por qué me levanto a esta hora? ¿Por qué me dedico a esto?

Y también pregúntate: ¿Por qué no hago lo que no hago?

De igual manera, para cada aspecto de tu vida ¿Por qué no me divierto más de seguido? ¿Por qué no me levanto a las 10:00 a.m. un lunes? ¿Por qué no tengo un perro? ¿Por qué no voy a restaurantes finos?

Etc.

La clave es ser consciente y saber en todo momento POR QUÉ se está tomando cierta decisión.

Y si la respuesta resulta ser: “No lo sé”, o algo como “Porque *tengo* que hacerlo”, entonces ese será el indicador clave de que hay que cambiar algo.

Lo cual nos lleva al siguiente principio:

Se Requiere Coraje Para Afrontar Cambios Trascendentales

Y como el subtítulo lo indica: No es fácil.

Se requiere valentía y fortaleza de decisión.

Si detectas que hay algo mal en tu vida, como por ejemplo la relación con tu pareja, o el empleo que tienes, entonces es momento de tomar una decisión valiente de dejar esa realidad atrás, y abrazar un nuevo futuro.

Por supuesto apoyo la idea de esforzarse en salvar algo bueno, sin embargo, estoy totalmente en contra de vivir algo que no se disfruta, sólo por necesidad, o por falta de coraje y valentía para cambiar.

Éste tipo de cosas es como una banda elástica, la cual se estira desde ambos lados...

A menos que se deje de estirar, en algún momento dicha banda tendrá que colapsar.

Y como podrás imaginar, cambiar la banda por una más fuerte no servirá de nada si la fuerza se mantiene constante.

Esta es la razón por la cual cambiar de empleo no sirve.

Un empleo es una fibra muy delgada y frágil, la cual todo el tiempo se estira con fuerza.

Existen mejores alternativas.

Y ahora que estamos en la era de la información (y que tienes acceso a información como la que estás leyendo ahora) no hay excusas de ningún tipo para creer que un empleo es la única "salida".

Casi podría decirse que estamos en la era de las oportunidades.

Nunca fue tan fácil aprender, conocer lugares (sin moverse), relacionarse con personas y hasta hacer negocios internacionales con unos cuantos clicks.

Una vez más, se requiere valentía y coraje.

El Destino Debe Estar Claro, Y El Viaje Debe Ser Disfrutable

Una de las características diferenciadoras de las personas que tienen éxito personal y profesional, es que ellos saben hacia dónde se dirigen.

Piensa en algún amigo, familiar o conocido que tú consideres que logra todo lo que se propone, o que tiene "mucho suerte" (lo cual es falso).

Analízalo bien, y es probable que te encuentres con que esa persona por lo regular sabe exactamente lo que quiere, y a veces hasta lo comparte con otras personas.

Sin embargo, una persona que parece no avanzar hacia ninguna parte, pregúntale qué es lo que quiere en la vida, y por lo regular las respuestas serán vagas, o mediocres.

"Quiero salir de deudas", "Quiero vivir mejor", "Quiero adelgazar", "Quiero tener más dinero", "Quiero dejar de tener problemas"... etc.

Los emprendedores y empresarios exitosos saben que el triunfo aguarda a quienes saben perseguirlo, teniendo claro el camino y el destino.

Sin embargo, ellos no se dejan intimidar por lo duro del proceso que es necesario vivir para llegar hasta allá, y por el contrario, se dedican a disfrutar mientras avanzan y progresan.

Igualmente debe ser para ti bastante jovial el proceso de alcanzar el éxito profesional y personal.

Es un trayecto que deberás transitar durante algún tiempo, y encontrarás algunos baches y contratiempos, pero si no eres capaz de disfrutarlo, pronto te rendirás y tomarás otro camino más fácil (y menos recompensante).

Si tienes dificultades, respira profundo, levanta tu mirada, y disfruta del momento y de cómo la vida te está moldeando para ser una mejor persona.

El metal se forja bajo un calor desesperante, y luego queda tan sólido y firme, que el dolor de su proceso inicial no tiene cabida ya.

Las Condiciones Deben Ser Creadas

Y no debes esperar por ellas. Quien espera a que las condiciones perfectas se den, espera por siempre.

Nunca nada se organizará para tu conveniencia, a menos que seas tú quien te encargues de alterar tu realidad para ajustarla a tus deseos.

Esto es algo que se ha dicho durante siglos y en diferentes culturas.

El hombre tiene la capacidad de moldear el mundo a su alrededor, y de crear una mejor realidad si así lo imagina, lo desea, y se pone manos a la obra.

No debes esperar una buena oportunidad. Debes CREAR una buena oportunidad.

No debes esperar al amor de tu vida. Debes Conseguir el amor de tu vida.

No debes esperar a que la economía mejore. Debes Mejorar tu economía.

No debes esperar a tener un mejor empleo. Debes crear condiciones para emplearte en algo mejor.

Todo en tu vida, lo que vives ahora, lo que has vivido y lo que vas a vivir es parte de lo que te has encargado de crear y moldear como tu realidad.

Así que, si te preocupa que no estás viviendo una realidad acorde a tus deseos, entonces ocúpate de modificarla desde el día de hoy.

Oportunidades hay por doquier, y sólo falta algo de creatividad y poder de decisión.

No te quedes estancado en donde estás ahora simplemente por temor a actuar, por no saber cómo ejecutar el siguiente paso, o simplemente por el famoso parálisis por análisis.

El éxito profesional y personal es de aquellos quienes forjan su propia vida a su gusto, sin dejar que nadie más altere su camino, ni que nadie les diga cómo transitarlo.

3.- Investigar qué se requiere para ser un profesional TSU y titularte-certificarte.

Técnico Superior Universitario en Mecánica Área Industrial podrá desempeñarse en la manufactura de elementos mecánicos mediante el empleo de máquinas y herramientas, considerando la normatividad aplicable para satisfacer las necesidades del cliente, estableciendo la maquinaria y equipo requerido mediante el análisis del diseño de la pieza para la fabricación del elemento mecánico, así como la dirección del soporte técnico de sistemas mecánicos considerando el diagnóstico y reparación para el óptimo funcionamiento del equipo.

Ocupaciones Profesionales: El Técnico Superior Universitario en Mecánica área Industrial podrá desempeñarse como:

- Modelador de sistemas mecánicos industriales
- Supervisor de procesos de manufactura
- Diseñador de programas de control numérico
- Supervisor de control de calidad
- Supervisor de metrología dimensional
- Supervisor en la instalación de maquinaria y equipo
- Especialista en sistemas de energías auxiliares
- Prestador de servicios profesionales en el área industrial
- Supervisor en la corrección de fallas mecánicas.

PRÁCTICAS:

DINÁMICA 7 METAS Y OBJETIVOS: PROYECTO PROFESIONAL

FINALIDAD	Planificar los pasos a seguir
DURACIÓN	45' (5' reparto del material y explicación de la actividad, 25' trabajo individual y 15' puesta en común)
MATERIALES	Material de escritura Tabla "MI PROYECTO PROFESIONAL"
DESARROLLO	<p>Quien se encargue de dinamizar la actividad debe explicar al alumnado la importancia de que cada persona planifique unos objetivos laborales y de que los pasos a seguir se organicen de acuerdo a éstos y de forma realista para que no haya falsas expectativas.</p> <p>Se reparte la tabla de "MI PROYECTO PROFESIONAL" (Anexa a esta ficha) y explica mediante ejemplos cómo rellenarla. Tras el tiempo necesario para que el alumnado la complete de forma individual se pone en común con el resto del grupo para observar si se adecúa a la realidad.</p>
OBSERVACIONES	<ul style="list-style-type: none">✓ Participación✓ Conocimiento de la realidad profesional✓ Diferencias en cuanto a prioridades y razones (¿género?)✓ Relaciones intragrupo.

MI PROYECTO PROFESIONAL
Mi objetivo profesional es...
Para lograr este objetivo profesional mis METAS son:
A CORTO PLAZO (6 meses)
A MEDIO PLAZO (6 meses – 2 años)
A LARGO PLAZO (a partir de 2 años)
Para conseguir mi objetivo y mis metas, LO QUE TENGO QUE HACER ES
<ol style="list-style-type: none"> 1. 2. 3. <p>¿Con qué obstáculos puedo encontrarme?¿Puedo superarlos?¿Cómo?</p>

RESULTADO DE APRENDIZAJE.-

Identificar, planear y realizar acciones plasmadas en un proyecto que denoten el profesionalismo y certificación del TSU

Realiza un análisis sobre puntos clave que deban modificarse en el área industrial y que permitan alcanzar el éxito. Especificar situaciones que consideres que se deben modificar para mejorar y lograr un bienestar laboral.

BIBLIOGRAFÍA

Crosby Philips B. *Principios absolutos de liderazgos*, Prentice Hall Hispanoamericana, México 1996.

Roth Schilat William S. *Cuatro caras del liderazgo*. MACCHI 1995.

Handscomby Richard. *Liderazgo Estratégico*. Mcgraw Hill Interamericana de España. España 1993.

Desarrollo del potencial humano. *Lafarga*. Editorial Trillas.

La percepción para el cambio. *Victor Ruiz Cerbantes*.
Quark Editorial

MANEJO DE
CONFLICTO.<http://www.gestionsocial.org/archivos/00000386/BaronResolConflicto.pdf>

FORMAS DE NEGOCIACIÓN
[http://www.uaeh.edu.mx/docencia/P_Presentaciones/huejutla/administracion/temas/formas de negociacion.pdf](http://www.uaeh.edu.mx/docencia/P_Presentaciones/huejutla/administracion/temas/formas_de_negociacion.pdf)

<http://www.gestiopolis.com/toma-decisiones-solucion-problemas-administracion/>