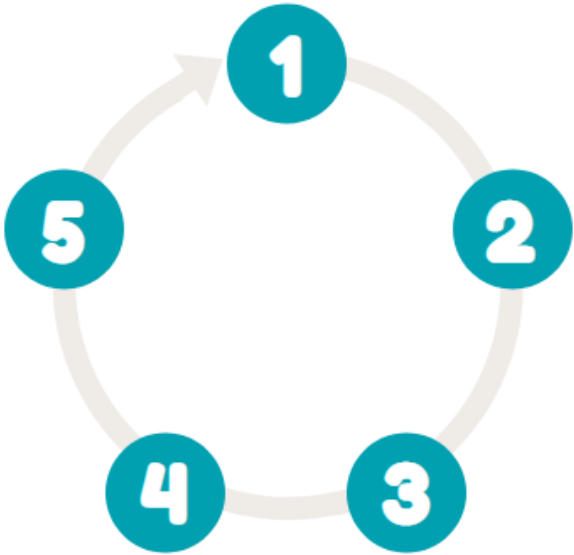



VALIDACIÓN DE RECURSOS			
Unidad y tema (Identificar el recurso) Ej. E-book UIT2, página 1	Imagen de referencia (Colocar la imagen/print de pantalla en donde se encuentra el ajuste a desarrollar)	Observación Indicar la observación o ajuste a realizar, en caso de solicitar modificación de texto colocar la propuesta o texto definitivo.	Verificación (El diseñador instruccional activará la casilla cuando el ajuste sea realizado)
E-book UIV t 1-3 página 5.	aplicación de la alternativa elegida, el seguimiento y control y la retroalimentación.	Colocar una coma después de la letra y que va luego de la palabra control	<input checked="" type="checkbox"/>
E-book UIV t 1-3 página 6	Fuente: El circuito genérico de la toma de decisiones. Elaboración propia (s.f.). Adaptada de Moody (1990)	Modificar el texto. Texto definitivo: Fuente: Moody, 1990, p.2	<input checked="" type="checkbox"/>
E-book UIV t 1-3 página 7	<ul style="list-style-type: none"> Las no programadas tienen que ver con problemas nuevos que surgen sobre la marcha o cuando las soluciones a problemas programados ya no satisfacen. De manera que requieren seguir un proceso tal como el expresado en la imagen anterior para decidir una solución. <p>De acuerdo al plazo, las de corto plazo requieren ser tomadas e implementadas en lo inmediato, en tanto las de mediano y largo plazo no.</p>	Alinear la quinta línea hacia la izquierda con el resto del texto ya que forma parte de lo contemplado en la viñeta.	<input checked="" type="checkbox"/>
E-book UIV t 1-3 página 8	palabras más palabras menos, sigue el ciclo genérico de la toma de decisiones de la	En la línea de la imagen de referencia, sustituir el ciclo genérico por: el circuito genérico lo demás queda igual	<input checked="" type="checkbox"/>
E-book UIV t 1-3 página 8	imagen anterior que, dicho sea de paso, es característico de la mayoría de los modelos. A saber:	Eliminar dicho sea de paso y sustituirlo por a propósito Lo demás queda igual incluidas sus comas.	<input checked="" type="checkbox"/>
E-book UIV t 1-3 página 9	- El modelo intuitivo: la toma de decisiones se aleja del modelo racional, pero es	Agregar estas dos palabra: en este luego de los dos puntos y antes de la palabra intuitivo:	<input checked="" type="checkbox"/>


		<p>Debe quedar así:</p> <p>El modelo intuitivo: en este la toma de decisiones se aleja del modelo racional, pero es</p>							
E-book UIV t 1-3 página 9	<p>son producto de la experiencia. La intuición "...ocurre fuera del pensamiento consciente; se basa en asociaciones holísticas o vínculos entre elementos dispares de información; es rápida y tiene una carga afectiva, lo que significa que por lo general tiene que ver con las emociones" (Robbinss y Judge, 2009, p. 149). De manera que la</p>	<p>Eliminar los puntos suspensivos al inicio de la cita.</p> <p>En la APA 7ta edición queda claro que no se colocan puntos suspensivos ni antes ni después de la cita textual a menos que el texto original los lleve.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>						
E-book UIV t 1-3 página 10	<p>problema y sus alternativas de solución y, por ende, de la toma de la decisión (Robbinss y Judge, 2009).</p>	<p>Eliminar la preposición de después de la palabra ende, colocar en su lugar la preposición a</p> <p>Debe decir:</p> <p>problemas y sus alternativas de solución y, por ende, a la toma de la decisión (Robbinss y Judge, 2009).</p>	<input checked="" type="checkbox"/>						
E-book UIV t 1-3 página 14	<table border="1"> <tr> <td>Se adhieren a roles y responsabilidades específicas</td> <td>Permiten nuevos roles y responsabilidades para evolucionar y alcanzar el bien común</td> </tr> <tr> <td>"Apagan fuegos" y se enfocan en los síntomas</td> <td>Buscan las causas encubiertas en la raíz de los inconvenientes</td> </tr> <tr> <td>Evalúan el rendimiento del grupo de trabajo anualmente según políticas fijas</td> <td>Ofrecen retroalimentación inmediata y continua con asesorías personalizadas</td> </tr> </table> <p>Fuente: Diferencias entre líderes tradicionales y líderes cooperativos. Extraída de Ashoka (2016)</p>	Se adhieren a roles y responsabilidades específicas	Permiten nuevos roles y responsabilidades para evolucionar y alcanzar el bien común	"Apagan fuegos" y se enfocan en los síntomas	Buscan las causas encubiertas en la raíz de los inconvenientes	Evalúan el rendimiento del grupo de trabajo anualmente según políticas fijas	Ofrecen retroalimentación inmediata y continua con asesorías personalizadas	<p>Fala la página porque es una tabla que se extrae tal cual del material indicado en la fuente</p> <p>Debe decir:</p> <p>Fuente: Diferencias entre líderes tradicionales y líderes cooperativos. Extraída de Ashoka,2016, p. 6</p>	<input checked="" type="checkbox"/>
Se adhieren a roles y responsabilidades específicas	Permiten nuevos roles y responsabilidades para evolucionar y alcanzar el bien común								
"Apagan fuegos" y se enfocan en los síntomas	Buscan las causas encubiertas en la raíz de los inconvenientes								
Evalúan el rendimiento del grupo de trabajo anualmente según políticas fijas	Ofrecen retroalimentación inmediata y continua con asesorías personalizadas								
E-book UIV t 1-3 página 18	<p>deseado por B; de ahí que "...cuando posee algo que otros requieren, pero solo usted</p> <p>PÁGINA 18</p>	<p>La cita no lleva esos puntos suspensivos.</p> <p>En la APA 7ta edición queda claro que no se colocan puntos suspensivos ni antes ni después de la cita textual a menos que el texto original los lleve.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>						

<p>Navegable UIV t 1-3 página Proceso general de toma de decisiones</p>	 <p>(Emagister)</p>	<p>En proceso general de toma de decisiones Eliminar Emagister (en la fuente) y sustituir por Mody, 1990, p.2</p> <p>Debe decir así: Fuente Moody, 1990,p.2</p>	<input checked="" type="checkbox"/>
<p>Navegable UIV t 1-3 página Tipo de decisiones: decisiones no programadas</p>	<p>Las no programadas tienen que ver con problemas nuevos que surgen sobre la marcha o cuando las soluciones a problemas programados ya no satisfacen. De manera que requieren seguir un proceso tal como el expresado en la imagen anterior para decidir una solución.</p>	<p>En la 4ta línea hay que eliminar la imagen anterior puesto que la que aparece en el navegable como anterior no se corresponde Sustituir esa línea 4ta por: Expresado en la imagen del proceso general de la toma de decisiones anteriormente visto.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>
<p>Navegable UIV t 1-3 página Modelo de toma de decisiones: el modelo político.</p>	<p>(Koontz, et al., citados por Bolaños, 2016)</p>	<p>Corregir el citado debe decir: (Koontz, et al., como se citó en Bolaños, 2016, p. 23).</p> <p>Nota: En APA séptima edición se usa como se citó en y no citados por</p>	<input checked="" type="checkbox"/>


<p>Navegable UIV t 1-3 página Modelo de toma de decisiones: el modelo intuitivo.</p>	<p>El modelo intuitivo</p> <p>La toma de decisiones se aleja del modelo racional, pero es más común de lo que se cree. A</p>	<p>Agregar al inicio del texto: En este Y colocar la l del artículo la en minúscula. Debe quedar así: En este la toma de decisiones (lo demás queda igual)</p>	<input checked="" type="checkbox"/>
<p>Navegable UIV t 1-3 página Modelo de toma de decisiones: el modelo intuitivo.</p>	<p>intuición "...ocurre fuera del pensamiento consciente; se basa en asociaciones holísticas o vínculos entre elementos dispares de información; es rápida y tiene una carga afectiva, lo que significa que por lo general tiene que ver con las emociones" (Robbinss y Judge, 2009, p. 149). De manera que la intuición actúa mediante modelos</p>	<p>Eliminar los puntos suspensivos en el inicio de la cita. La APA 7ta edición indica que no se colocan puntos suspensivos ni antes ni después de la cita a menos que el texto original los lleve.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>
<p>Navegable UIV t 1-3 página Modelo de toma de decisiones: la percepción</p>	<p>perceptiva, no está exenta de la subjetividad derivada de la experiencia, las necesidades e incluso de la cultura de los involucrados, que afectan la interpretación y la comprensión del problema y sus alternativas de solución y, por ende, de la toma de la decisión (Robbinss y Judge, 2009).</p> <p>A B C</p>	<p>En la tercera línea eliminar la preposición de que después de la palabra ende, colocar en su lugar la preposición a Debe decir: problemas y sus alternativas de solución y, por ende, a la toma de la decisión (Robbinss y Judge, 2009).</p>	<input checked="" type="checkbox"/>
<p>Navegable UIV t 1-3 página Defunción de liderazgo colaborativo</p>	<p>Aquel que dirige y entrega resultados considerando los límites y barreras funcionales y organizacionales. Los líderes crean estrategias, construyen sistemas y alinean a las personas cruzando sus propias barreras y las de su organización. Lo realizan de manera coordinada con sus diferentes socios quienes, por lo general, están tratando de hacer lo mismo, pero a su manera.</p> <p>Los líderes colaborativos saben obtener el máximo valor de la cultura, la experiencia y habilidades de su equipo y las organizaciones con que interactúan. Para lograrlo deben tener la capacidad de crear relaciones, manejar el conflicto y compartir control.</p> <p>Archer y Cameron, como se citó en Ashoka (2016)</p>	<p>Es una cita textual por tanto 1) no se puede separar en dos párrafo y 2) hay que colocar las páginas de donde se extrajo de esta manera: (Archer y Cameron, como se citó en Ashoka, 2016, pp. 6-7).</p>	<input checked="" type="checkbox"/>


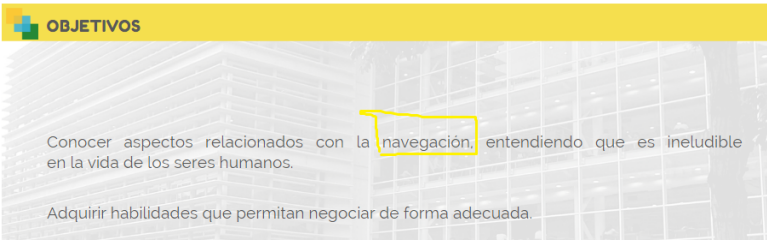
Navegable UIV t 1-3 página en Competencias claves del líder colaborativo en habilidades N° 3	<p>Empatía:</p> <p>Todos los atributos de cualquier líder colaborativo deben estar respaldados por una voluntad de escuchar de verdad y tener la mente abierta a los puntos de vista de los demás. Solo con estas actitudes puede el líder desarrollar el alto grado de autoconciencia necesario para evaluar con precisión el impacto de su comportamiento en los demás.</p> <p>VOLVER</p>	Sugiero colocar también en letras azules mente abierta ya que el texto se refiere a las dos	<input checked="" type="checkbox"/>																		
Navegable UIV t 1-3 página diferencias entre liderazgo colaborativo y situacional	<p>se tre les res que los uy tos, las del na uo.</p> <table><thead><tr><th>LÍDERES TRADICIONALES</th><th>LÍDERES COLABORATIVOS</th></tr></thead><tbody><tr><td>Cree que el poder proviene de su posición de autoridad</td><td>Crean que el poder es mayor en un equipo</td></tr><tr><td>Mantienen en secreto la información</td><td>Comparten abiertamente sus ideas y conocimientos</td></tr><tr><td>Raras veces escuchan las sugerencias e ideas de su grupo de trabajo</td><td>Alientan las sugerencias e ideas de su equipo</td></tr><tr><td>Entregan la solución aprobada a su grupo de trabajo</td><td>Facilitan la lluvia de ideas con su equipo para generar soluciones</td></tr><tr><td>Asignan tiempo y recursos de manera reactiva, solo cuando consideran que es sumamente necesario</td><td>Permiten a su equipo asignar tiempo y recursos inmediatamente y, así, que dispongan de lo necesario para realizar su trabajo eficientemente</td></tr><tr><td>Se adhieren a roles y responsabilidades específicas</td><td>Permiten nuevos roles y responsabilidades para evolucionar y alcanzar el bien común</td></tr><tr><td>"Apagan fuegos" y se enfocan en los síntomas</td><td>Buscan las causas encubiertas en la raíz de los inconvenientes</td></tr><tr><td>Evalúan el rendimiento del grupo de trabajo anualmente según políticas fijas</td><td>Ofrecen retroalimentación inmediata y continua con asesorías personalizadas</td></tr></tbody></table> <p> Fuente: Diferencias entre líderes tradicionales y líderes cooperativos. Extraída de Ashoka (2016)</p>	LÍDERES TRADICIONALES	LÍDERES COLABORATIVOS	Cree que el poder proviene de su posición de autoridad	Crean que el poder es mayor en un equipo	Mantienen en secreto la información	Comparten abiertamente sus ideas y conocimientos	Raras veces escuchan las sugerencias e ideas de su grupo de trabajo	Alientan las sugerencias e ideas de su equipo	Entregan la solución aprobada a su grupo de trabajo	Facilitan la lluvia de ideas con su equipo para generar soluciones	Asignan tiempo y recursos de manera reactiva, solo cuando consideran que es sumamente necesario	Permiten a su equipo asignar tiempo y recursos inmediatamente y, así, que dispongan de lo necesario para realizar su trabajo eficientemente	Se adhieren a roles y responsabilidades específicas	Permiten nuevos roles y responsabilidades para evolucionar y alcanzar el bien común	"Apagan fuegos" y se enfocan en los síntomas	Buscan las causas encubiertas en la raíz de los inconvenientes	Evalúan el rendimiento del grupo de trabajo anualmente según políticas fijas	Ofrecen retroalimentación inmediata y continua con asesorías personalizadas	La tabla la es copia fiel del material señalado, por tanto hay que colocar la página donde se encuentra la original Ashoka, 2016, p. 6	<input checked="" type="checkbox"/>
LÍDERES TRADICIONALES	LÍDERES COLABORATIVOS																				
Cree que el poder proviene de su posición de autoridad	Crean que el poder es mayor en un equipo																				
Mantienen en secreto la información	Comparten abiertamente sus ideas y conocimientos																				
Raras veces escuchan las sugerencias e ideas de su grupo de trabajo	Alientan las sugerencias e ideas de su equipo																				
Entregan la solución aprobada a su grupo de trabajo	Facilitan la lluvia de ideas con su equipo para generar soluciones																				
Asignan tiempo y recursos de manera reactiva, solo cuando consideran que es sumamente necesario	Permiten a su equipo asignar tiempo y recursos inmediatamente y, así, que dispongan de lo necesario para realizar su trabajo eficientemente																				
Se adhieren a roles y responsabilidades específicas	Permiten nuevos roles y responsabilidades para evolucionar y alcanzar el bien común																				
"Apagan fuegos" y se enfocan en los síntomas	Buscan las causas encubiertas en la raíz de los inconvenientes																				
Evalúan el rendimiento del grupo de trabajo anualmente según políticas fijas	Ofrecen retroalimentación inmediata y continua con asesorías personalizadas																				
Navegable UIV t 1-3 página poder e influencia. ¿Qué es el poder?	Esta capacidad deviene en que A tiene algo que es deseado por B; de ahí que "...cuando	Eliminar los puntos suspensivos de esa cita. En la APA 7ta edición queda claro que no se colocan puntos suspensivos ni antes ni después de la	<input checked="" type="checkbox"/>																		


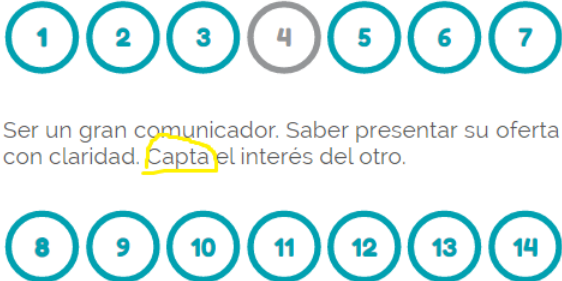
		cita textual a menos que el texto original los lleve.	
E book UV t1-7 p. 5	<ul style="list-style-type: none"> • "Es el proceso de pasar información y comprensión de una persona a otra. Por lo tanto, toda comunicación influye por lo menos a dos personas: el que envía el mensaje y el que lo recibe" (Chiavenato, I., 2001:351). • "Es un proceso de interacción social, a través de signos y sistemas de signos, producto de las actividades humanas. Los hombres en el proceso de comunicación expresan sus necesidades, aspiraciones, criterios, emociones," (González Rey, F. y Mitjáns, A., 1999:4). • "La comunicación es un proceso de interacción social de carácter verbal o no verbal, con intencionalidad de transmisión y que puede influir, con y sin intención, en el comportamiento de las personas que están en la cobertura de dicha emisión" (Hernández Mendo, A. y Garay Plaza, O., 2005:32) 	<p>Hay que corregir las teres citas resaltadas: Quedarían así:</p> <p>La del primer párrafo: (Chiavenato, 2001, p. 351).</p> <p>La del segundo párrafo: (González y Mitjáns, 1999, p. 4).</p> <p>La del segundo párrafo: (Hernández y Garay, 2005, p. 32)</p>	<input checked="" type="checkbox"/>
E book UV t1-7 p. 6	<ul style="list-style-type: none"> • "La comunicación es la interacción de las personas que entran en ella como sujeto. No solo se trata del influjo de un sujeto en otro (aunque esto no se excluye), sino de la interacción. Para la comunicación se necesitan como minimo dos personas, cada una de las cuales actúa como sujeto" (Lomonosov, B., 1989:89). 	<p>Corregir la cita. Queda así: (Lomonosov, 1989, p.89)</p>	<input checked="" type="checkbox"/>
E book UV t1-7 p. 7	<p>Seguro que ya tienes claro que la comunicación es vital entre las personas (y también para la persona consigo misma) y que es a través de ella que las personas se afectan unas a otras. En este punto, Julián Pérez y Ana Gardey (2008, 2021). expresan:</p>	<p>Corregir cita Queda así: (Pérez y Gardey, 2008-2021)</p>	<input checked="" type="checkbox"/>
E book UV t1-7 p. 7	<p>En el caso de los seres humanos, la comunicación es un acto propio de la actividad psíquica, que deriva del pensamiento, el lenguaje y del desarrollo de las capacidades psicosociales de la relación. El intercambio de mensajes (que puede ser verbal o no verbal) permite influir en los demás y, a su vez, ser influido.</p> <p>Artículo digital de Pérez Porto, J. y Gardey, A., "Definición de comunicación" en (https://definicion.de/comunicacion/), Publicado: 2008, Actualizado 2021.</p>	<p>Eliminar todo lo resaltado y colocar en su lugar la siguiente cita</p> <p>(Pérez y Gardey, 2008-2021, párr. 3)</p>	<input checked="" type="checkbox"/>



E book UV t1-7 p. 9	<ul style="list-style-type: none"> • Ruido: se presenta como cualquier posible perturbador que altera, en diverso grado, la señal durante su transmisión. Más tarde también se consideró su efecto sobre los otros cinco elementos del modelo. <p>Cuando la teoría de la información (enfoque unidireccional) tomó en cuenta una respuesta, realizando un intercambio de roles, se definió la retroalimentación (enfoque bidireccional), donde el énfasis se pone en la "perfecta comprensión" del contenido a compartir.</p>	Disminuir la separación entre esos dos párrafos.	<input checked="" type="checkbox"/>
E book UV t1-7 p. 9	<p>del sistema comunicacional, incluso el estado emocional (otra barrera) de los participantes del proceso de comunicación.</p> <p>En la actualidad, las que se consideran como las más destacadas barreras son:</p>	Disminuir la separación entre esos dos párrafos.	<input checked="" type="checkbox"/>
E book UV t1-7 p. 9	<p>generalizada que en la actualidad existen aplicaciones en cada estación de trabajo (<i>desktop</i> y <i>laptop</i>) que se presentan como un asistente de concentración que, en principio, colaboran contigo en procurar un mayor foco en tu esfuerzo.</p> <p>Ejemplo de barreras culturales: los gestos de la mano significan cosas distintas en diferentes países:</p> 	Disminuir la separación entre esos dos párrafos.	<input checked="" type="checkbox"/>
E book UV t1-7 p. 12	<p>– El intercambio de información para apoyar la mejor toma de decisiones.</p> <p>Los canales y los medios de comunicación son el soporte que transmite la información desde la persona emisora hasta la persona receptora.</p>	Disminuir la separación entre esos dos párrafos.	<input checked="" type="checkbox"/>
E book UV t1-7 p. 12	<p>La radio, la prensa, la televisión, el teléfono, el internet, el e-mail, el sms, las redes sociales... son muchos de los canales de comunicación que podemos utilizar para llegar a nuestros clientes. Pero, de todos ellos: ¿cuáles son los más efectivos para tu negocio? (Moreno, O., 23 de junio 2019). Instasent, ¿Cuáles son los canales de Comunicación más efectivos?. Disponible en: https://www.instasent.com/blog/cuales-son-los-canales-de-comunicacion-mas-efectivos</p>	<p>Eliminar todo lo resaltado y colocar en su lugar la siguiente cita:</p> <p>(Moreno, 23 de junio 2019).</p>	<input checked="" type="checkbox"/>

<p>E book UV t1-7 p. 24</p>	<p>hacer. La brecha de evaluación es el grado en que un elemento ayuda al usuario a descubrir cómo interpretarlo e interactuar con él eficazmente.</p> <p>En este enlace podrán acceder a una presentación de diferentes modelos de comunicación: https://es.slideshare.net/robertocolinperaza/modelos-de-comunicacion-26671238?next_slideshow=26671238</p>	<p>Aquí hay que disminuir la separación entre esos dos párrafos.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>
<p>Navegable UV t 1-7 Página: La comunicación en el proceso de gerencia del factor humano</p>	<p>A continuación, se presentan otras definiciones según diversos autores:</p> <div data-bbox="472 487 1092 714"> <div>a</div> <div>b</div> <div>c</div> <div>d</div> <p>"Es el proceso de pasar información y comprensión de una persona a otra. Por lo tanto, toda comunicación influye por lo menos a dos personas: el que envía el mensaje y el que lo recibe".</p> <p>(Chiavenato, I., 2001:351).</p> </div>	<p>Corregir la cita del margen inferior derecho. Debe quedar así:</p> <p>(Chiavenato, 2001, p.351)</p>	<input checked="" type="checkbox"/>
<p>Navegable UV t 1-7 Página: La comunicación en el proceso de gerencia del factor humano</p>	<p>A continuación, se presentan otras definiciones según diversos autores:</p> <div data-bbox="472 836 1092 1063"> <div>a</div> <div>b</div> <div>c</div> <div>d</div> <p>"Es un proceso de interacción social, a través de signos y sistemas de signos, producto de las actividades humanas. Los hombres en el proceso de comunicación expresan sus necesidades, aspiraciones, criterios, emociones, ..."</p> <p>(González Rey, F. y Mitjáns, A., 1999:4).</p> </div>	<p>Corregir la cita del margen inferior derecho. Debe quedar así:</p> <p>(González y Mitjáns, 1999, p. 4)</p>	<input checked="" type="checkbox"/>
<p>Navegable UV t 1-7 Página: La comunicación en el proceso de gerencia del factor humano</p>	<p>A continuación, se presentan otras definiciones según diversos autores:</p> <div data-bbox="493 1177 1075 1393"> <div>a</div> <div>b</div> <div>c</div> <div>d</div> <p>"La comunicación es un proceso de interacción social de carácter verbal o no verbal, con intencionalidad de transmisión y que puede influir, con y sin intención, en el comportamiento de las personas que están en la cobertura de dicha emisión"</p> <p>(Hernández Mendo, A. y Garay Plaza, O., 2005:32).</p> </div>	<p>Corregir la cita del margen inferior derecho. Debe quedar así:</p> <p>(Hernández y Garay, 2005, p. 32)</p>	<input checked="" type="checkbox"/>

<p>Navegable UV t 1-7 Página: La comunicación en el proceso de gerencia del factor humano</p>	<p>A continuación, se presentan otras definiciones según diversos autores:</p> <div data-bbox="483 224 1142 467"> <div>a</div> <div>b</div> <div>c</div> <div>d</div> <p>"La comunicación es la interacción de las personas que entran en ella como sujeto. No solo se trata del influjo de un sujeto en otro (aunque esto no se excluye), sino de la interacción. Para la comunicación se necesitan como mínimo dos personas, cada una de las cuales actúa como sujeto"</p> <p>(Lomonosov, B., 1989:89).</p> </div>	<p>Corregir la cita del margen inferior derecho. Debe quedar así:</p> <p>(Lomonosov, 1989, p.89)</p>	<input checked="" type="checkbox"/>
<p>Navegable UV t 1-7 Página: significado, características y barreras del proceso de ...</p>	<p>Como vimos, la comunicación es vital entre las personas (y también para la persona consigo misma). A través de ella las personas se afectan unas a otras. Al respecto, Pérez y Gardey (2008, 2021), expresan:</p> <div data-bbox="449 617 861 646"> <p>En el caso de las personas humanas la</p> </div> 	<p>Corregir la fecha de la cita Debe quedar así: (2008-2021)</p>	<input checked="" type="checkbox"/>
<p>E book UVI T 1-7 Página 5</p>	<p>Proceso de negociación</p> <div data-bbox="457 812 1129 1045"> <div>Planeamiento pre-negociación</div> <div>Reunión de negociación</div> <div>Análisis post-negociación</div> <div>Planificar cómo se realizará la negociación</div> <div>Trabajar los detalles y lograr un acuerdo</div> <div>Evaluar cuan exitoso fue el proceso de negociación y el resultado de la negociación</div> </div> <p>Fuente: Proceso de negociación. Extraída de Dharma Consulting (2022)</p>	<p>Sustituir lo subrayado por:</p> <p>Fuente: adaptado de Dharma Consulting, 2022, p 8.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>
<p>E book UVI T 1-7 Página 6</p>	<p>1. Características de un buen negociador:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tener actitud - No tener miedo a la negociación. Percibirla como un reto - Tener entusiasmo por lograr un buen acuerdo - Ser un gran comunicador. Saber presentar su oferta con claridad. Capta el interés del otro 	<p>En la oración la palabra resaltada lleva una letra r Debe ser captar</p>	<input checked="" type="checkbox"/>

E book U VI T 1-7 Página 8	<p>ellas sus objetivos o mejoras. Aquí lo que gane una de las partes no implica que lo pierda la otra. Por ello, este tipo de negociaciones se suelen llamar de "ganar-ganar" o también "de suma no 0"; Este tipo de negociaciones son bastantes de las dirigidas a la superación de conflictos y a las de intercambio. También existe la posibilidad "perder-perder". Surge cuando se da una incapacidad tan grande para la</p>	<p>Sustituir todo lo resaltado por el siguiente texto: Este tipo de negociaciones son comunes en las dirigidas a la superación de conflictos y a las de intercambio. Lo demás queda igual</p>	<input checked="" type="checkbox"/>
E book U VI T 1-7 Página 9	 <p>Fuente: Principios de una negociación efectiva. Extraída de Dharma Consulting (2022)</p>	<p>Cambiar los resaltado por:</p> <p>Fuente: adaptado de Dharma Consulting, 2022, p 10</p>	<input checked="" type="checkbox"/>
E book U VI T 1-7 Página 14	<p>Referencias de las imágenes</p> <p>Dharma Consulting (2022). Principios de una negociación efectiva [Imagen].</p> <p>Dharma Consulting (2022). Proceso de negociación [Imagen].</p>	<p>Agregar el link siguiente a cada una de estas referencias:</p> <p>https://es.slideshare.net/Dharmacon/ph-005-01</p>	<input checked="" type="checkbox"/>
Navegable UVI t 1-7 Página: Objetivo		<p>Sustituir navegación por negociación</p>	<input checked="" type="checkbox"/>

	<p>■ La negociación como método para solucionar un conflicto</p> <p>Negociar es buscar resolver, en dos o más partes, un conflicto de intereses mediante un acuerdo, de tal manera que es importante identificar la existencia de un conflicto de intereses. Por lo tanto, negociar debe entenderse como el acto mediante el cual dos personas buscan una solución, basada en un acuerdo.</p>  <p>Adaptado de proceso de negociación. Extraída de Dharma Consulting (2022)</p>	<p>Sustituir lo resaltado por el siguiente texto: Fuente: adaptado de Dharma Consulting, 2022, p. 8</p>	<input checked="" type="checkbox"/>
Navegable UVIt 1-7 Página: Características de un buen negociador numeral 4	<p>■ La negociación como método para solucionar un conflicto</p> <p>Características de un buen negociador Se presentan las características principales que debe poseer un buen negociador.</p>  <p>Ser un gran comunicador. Saber presentar su oferta con claridad. Capta el interés del otro.</p>	<p>Sustituir la palabra capta por la palabra captar</p>	<input checked="" type="checkbox"/>

<p>Navegable UVI t 1-7</p> <p>Página: la negociación como método para solucionar conflictos</p>	<p>■ La negociación como método para solucionar un conflicto</p>  <p>La negociación p habitual. La primer sin una periodicida se da de manera c modo frecuente y l</p> <p>Hay negociaciones Las primeras si recogerse por es tienen un valor res segundas suelen tener un alcance (Autónoma de ICA,</p> <p>Adaptado de Dharma Consulting (2022)</p>	<p>Corregir el texto de la fuente (lo subryado</p> <p>Debe decir:</p> <p>Adaptado de Dharma Consulting, 2022, p.10</p>	<input checked="" type="checkbox"/>
<p>Navegable UVI t 1-7</p> <p>Página: tipos de negociadores</p>	<p>■ Tipos de negociadores</p> <p>A continuación, se presentan los tipos de negociadores, siendo los dos primeros perfiles extremos ubicados en polos opuestos:</p>  <p>Negociador blando</p>	<p>Sustituir el párrafo por:</p> <p>A continuación se presentan los tipos de negociadores. Los dos primeros, son perfiles extremos, ubicados en polos opuestos.</p>	<input checked="" type="checkbox"/>
<p>Navegable UVI t 1-7</p> <p>Página: referencias</p>	<p>Referencias de las imágenes:</p> <p>Dharma Consulting (2022). Principios de una negociación efectiva [Imagen].</p> <p>Dharma Consulting (2022). Proceso de negociación [Imagen].</p>	<p>Agregar el siguiente link a cada una de las referencias de la imagen:</p> <p>https://es.slideshare.net/Dharmacon/p-h-005-01</p>	<input checked="" type="checkbox"/>