

Unidad 2 Liderazgo	
Tema 1/3	Contenido
Autoestima	2.1.1 Los conceptos de autoestima, sentido de pertenencia, competencia personal, y su implicación en el liderazgo.
	2.1.2 Los elementos de la autoestima (autoconocimiento, autoconcepto,) y los mecanismos para fortalecerla.

APERTURA

Empezar por el final

ACTIVIDAD 26. Técnica expositiva

Contenido de la unidad 2 y diagnóstico

1. **Autoestima**
 - Sentido de pertenencia
 - Competencia personal
 - Autoconocimiento
 - Autoconcepto
2. **Motivación e inteligencia emocional (IE)**
 - Concepto y características de la IE
 - Proceso de manejo de emociones
 - Influencia de la IE en el liderazgo
 - Técnicas de motivación:
 - *Job enrichment*
 - Programa de calidad de vida laboral
 - Teoría de las tres necesidades (McClelland)
3. **Liderazgo transformacional**
 - Estilos de liderazgo:
 - Autocrático
 - Democrático
 - Transaccional
 - Laissez-faire
 - Situacional
 - Transformacional
 - Diferencia entre líder y jefe
 - Habilidades de un líder transformador:
 - Generar innovación continua
 - Enfoque a fortalezas
 - Cultura de colaboración y servicio
 - Cultura de valores
 - Rejilla administrativa o grid gerencial
 - *Empowerment*

Diagnóstico de la unidad 2

<https://forms.gle/frFKkwAn2CCGoy4S8>

Evidencia del resultado del diagnóstico

Administración del tiempo. Unidad 2

Total de puntos **14/21** ?

Escribe tu nombre y grupo.

Víctor Hugo Baeza Rocha IDGS71N

ACTIVIDAD 27. Exploración grupal sobre conceptos.

Responde con tus palabras las siguientes preguntas. **NO las investigues.**

1. ¿Qué entiendes por autoestima?	Emociones recurrentes o forma de pensar de una persona
2. ¿Con qué conceptos relacionas el término 'autoestima'?	Inteligencia emocional
3. ¿Como describirías a una persona con autoestima sana?	No depende de la opinión de las demás, es autentica
4. En una escala de alta, media y baja, ¿dónde colocarías tu nivel de autoestima?	Media
5. ¿Qué entiendes por <i>conocerse a uno mismo</i> o el <i>autoconcepto</i> ?	Opinión sobre nosotros mismos, como capacidades, aspecto
6. Personalmente, ¿qué mejora tu autoestima?	Autopercepción de logros, sentirte cómodo física y mentalmente, cumplir metas y objetivos.
7. ¿Qué relación hay entre autoestima y liderazgo?	Un líder con buena confianza en si mismo pude motivar y gestionar bien sus habilidades.
8. ¿Qué entiendes por 'sentido de pertenencia'?	Sentirse parte de algo y que los demás lo valoren o lo tomen en cuenta

9. ¿Qué entiendes por 'competencia personal'?	Ser capas o competente, tener las capacidades, superarse y competir con uno mismo para mejorar
---	--

ACTIVIDAD 28. Cuestionario de autoestima

Instrucciones: En las columnas de la derecha señala el número que según te defina de acuerdo con la siguiente escala:

4. Siempre 3. Casi siempre 2. Algunas veces 1. Nunca

Nº	Aspecto a valorar:	4	3	2	1
1	Me siento alegre.		X		
2	Me siento incómodo con la gente que no conozco.			X	
3	Me siento dependiente de otros.				X
4	Los retos representan una amenaza a mi persona.			X	
5	Me siento triste.				X
6	Me siento cómodo con la gente que no conozco.				X
7	Cuando las cosas salen mal es mi culpa.			X	
8	Siento que soy agradable a los demás.			X	
9	Es bueno cometer errores.		X		
10	Si las cosas salen bien se deben a mis esfuerzos		X		
11	Resulto desagradable a los demás.				X
12	Es de sabios rectificar		X		
13	Siento que no soy importante en el mundo.			X	
14	Hacer lo que los demás quieran es necesario para ser aceptado.				X
15	Me siento el ser más importante del mundo.				X
16	Todo me sale mal.			X	
17	Siento que el mundo entero se ríe de mí.				X
18	Acepto de buen grado la crítica constructiva.		X		
19	Yo me río del mundo entero.				X
20	A mí todo se me resbala.				X
21	Me siento contento(a) con mi estatura.			X	
22	Todo me sale bien.			X	
23	Puedo hablar abiertamente de mis sentimientos			X	
24	Siento que mi estatura no es la correcta.			X	
25	Sólo acepto las alabanzas que me hagan			X	
26	Me divierte reírme de mis errores.			X	
27	Mis sentimientos me los reservo exclusivamente para mí		X		
28	Yo soy perfecto(a).				X
29	Me alegro cuando otros fracasan en sus intentos.				X
30	Me gustaría cambiar mi apariencia física.		X		
31	Evito nuevas experiencias.			X	
32	Realmente soy tímido(a).			X	
33	Acepto los retos sin pensarlo.				X
34	Encuentro excusas para no aceptar los cambios.		X		
35	Siento que los demás dependen de mí.				X
36	Los demás cometen muchos más errores que yo.			X	
37	Me considero sumamente agresivo(a).				X
38	Me aterran los cambios.				X
39	Me encanta la aventura.			X	
40	Me alegro cuando otros alcanzan el éxito en sus intentos.		X		
	TOTALES DE CADA COLUMNA		9	16	15
	TOTAL				

	INTERPRETACIÓN	Autoestima baja positiva
--	----------------	-----------------------------

En cada columna suma las marcas de cotejo y multiplique por el número que aparece en la parte superior de esa columna. Por ejemplo, diez marcas en la primera fila se multiplican por 4 y equivalen a 40. Anota esa cantidad en el espacio correspondiente. Luego suma los totales de las cuatro columnas, y anote ese total.

160-104	Autoestima alta negativa
103-84	Autoestima alta positiva
83-74	Autoestima baja positiva
73-40	Autoestima baja negativa

ACTIVIDAD 29. Análisis de material audiovisual

¿Qué significa tener una buena autoestima? Silvia Congost, psicóloga¹

<https://www.youtube.com/watch?v=9QCobqzrTXk>

Seis pilares de la autoestima		
1. Auto consciencia	2. Auto aceptación	3. Responsabilizarse
4. Asertividad	5. Vivir con un Propósito	6. Vivir de forma integra

ACTIVIDAD 30. Análisis del resultado.

Analiza tu resultado del test y elabora un mapa personal de fortalezas y áreas de oportunidad.

Paso 1. Video *¿Cómo fortalecer nuestra autoestima? Armando Quiroz, psicólogo.*

<https://www.youtube.com/shorts/6DfQ38dkwMM>

Para fortalecer la autoestima. Elementos	1. Reconocer nuestros talentos
	2. Mis habilidades
	3. Cualidades humanas (generosidad y agradecimiento)
	4.

Paso 2. Mapa personal (formato libre)

¹ Basado en *Seis pilares de la autoestima* de Nathaniel Branden (2022) Paidós.



Comenta en plenaria la siguiente cita:

“Tendemos a sentirnos más cómodos, más «como en casa», con personas cuyo nivel de autoestima se parece al nuestro” (Branden, 2022, p. 25)

ACTIVIDAD 31. Completa de manera individual la siguiente tabla. Investiga la definición de los conceptos. Luego, en plenaria, comenta la relación entre los tres conceptos.

Conceptos	Fuentes
<p>Autoestima</p> <p>Reconocer el valor que una persona tiene, ver ese mismo valor en los demás.</p> <p>Saber dar ayuda y pedir ayuda.</p> <p>Una buena autoestima refleja 2 cualidades, humildad e inteligencia.</p>	<p>Definición</p> <p>https://www.youtube.com/shorts/TpSC4oSjW7w https://www.youtube.com/shorts/iePFgMtET90</p>
<p>1. Auto concepto</p> <p>2. Auto imagen</p> <p>3. Auto refuerzo</p> <p>4. Auto eficacia</p>	<p>Elementos</p> <p>https://www.youtube.com/shorts/QX9NnhQ-N9c</p>
<p>Confianza en uno mismo.</p> <p>Es la mezcla de: auto concepto (lo que yo pienso de mi), auto imagen (si me gusto o no me gusto al verme al espejo), auto refuerzo (darse gusto) y auto eficacia (que tan capaz nos sentimos de lograr las metas).</p>	<p>Lectura (a partir de la pág. 69)</p> <p>https://leerenalbatros.wordpress.com/wp-content/uploads/2016/11/autostima-35.pdf</p>

Autoconocimiento Que tanto se de mí, mis habilidades, mis talentos.	
Autoconcepto Es un elemento de la autoestima...	

¿Cómo se relacionan estos conceptos entre sí?	Es el valor que una persona se da y tiene profesional y personalmente. La autoestima se define como el auto valor de uno mismo y las demás personas. Autoconocimiento y autoconcepto son Elementos de la autoestima.
---	--

Factores que favorecen el desarrollo de la autoestima	
1. Vinculación	Resultado de la satisfacción que se obtiene al establecer vínculos que son importantes y que los demás también reconocen como importantes.
2. Singularidad	Resultado del conocimiento y respeto que se siente por aquellas cualidades que hacen de una persona especial o diferente, apoyado por el respeto y la aprobación que recibe de los demás por estas cualidades.
3. Poder	Consecuencia de la disponibilidad de medios, de oportunidades y de capacidad para modificar las circunstancias de una vida de manera significativa.
4. Modelos o pautas	Puntos de referencia que dotan a la persona de ejemplos adecuados, humanos o filosóficos y prácticos, que se sirven para establecer su escala de valores, sus objetivos, ideales y modales propios.
5. Aceptación	Hay que identificar y aceptar nuestras cualidades y defectos.
6. Ayuda	Planear objetivos realistas
7. Tiempo	Hay que sacar tiempo regularmente para estar solos con nuestros pensamientos y sentimientos. Debemos aprender a disfrutar de nuestra propia compañía.
8. Credibilidad	Prestemos atención a nuestros pensamientos y sentimientos. Hagamos aquello que nos hace sentir felices y satisfechos.
9. Ánimos	Tomemos una actitud de 'puedo hacerlo'
10. Respeto	No tratemos de ser alguien más. Hay que estar orgullosos de ser quien somos.

11. Aprecio	Hay que premiarse por los logros, los pequeños y los grandes. Recordemos que las experiencias son únicamente nuestras ¡Disfrutémoslas!
12. Amor	Aprendamos a querer a la persona tan única que somos. Aceptemos éxitos y fallos.

ACTIVIDAD 32. Lectura

Lee el siguiente texto titulado '¿Qué es el sentido de pertenencia?' y después responde estas preguntas.

1. ¿Qué es el sentido de pertenencia?	Es el sentirse como, bienvenido y aceptado
2. ¿Por qué es importante?	Al sentirse perteneciente, se vuelve mas comprometido, por ejemplo, al trabajar en una empresa y sentirse parte del equipo, esto provocara un sentido de compromiso, además puede mejorar un poco el autoestima.
3. ¿De qué manera se forma?	Se forma de manera natural y espontanea entre individuos que comparten espacios e intereses durante el tiempo suficiente
4. ¿Qué significa 'gregario'?	Es un individuo que vive en grupo
5. ¿Qué relación existe ente el sentido de pertenencia y la autoestima?	El sentido de pertenencia puede hacer que una persona se sienta cómoda y aceptada por los demás.
6. ¿Qué relación hay entre el sentido de pertenencia y el lugar de trabajo?	Sentirse perteneciente en el área de trabajo puede hacer que mejore nuestro compromiso con este.

¿Qué es el sentido de pertenencia?

El sentido de pertenencia o sentimiento de pertenencia es la identificación subjetiva que un individuo experimenta respecto a un grupo, una organización o una comunidad, en donde **se siente cómodo, bienvenido y/o aceptado, es decir, en donde siente que pertenece**. El sentido de pertenencia es un elemento fundamental en la constitución de las comunidades humanas.

Este sentimiento permite que los integrantes de un grupo operen de manera conjunta y **antepongan hasta cierto grado el bienestar colectivo al individual**. Sin un sentido de pertenencia bien arraigado, a los colectivos humanos les cuesta mucho más funcionar de manera conjunta y coordinada.

Hasta cierto punto, el sentido de pertenencia se **forja de manera natural y espontánea entre individuos que comparten espacio e intereses durante el tiempo suficiente**. A fin de cuentas, somos seres gregarios, y la experiencia compartida forja lazos de identidad entre nosotros.

El problema está en los colectivos cuyos individuos no comparten buena parte de su cotidianidad, ni piensan de manera similar, o simplemente ni se conocen, como ocurre entre los ciudadanos de un país.

En esos casos, el sentido de pertenencia puede forjarse o construirse a través de la educación (cívica, ciudadana, familiar, religiosa, etc.) Se trata de sistemas de valores transmitidos que

fomentan en el individuo la noción de formar parte de un grupo humano mucho más amplio, que incluso antecede su existencia y al que debe cierto grado de afinidad, fidelidad o respeto.

De hecho, el sentido de pertenencia en el ámbito familiar se encuentra entre los factores cruciales para la adecuada formación del individuo, ya que en la medida en que se sienta aceptado, aprobado e integrado al núcleo familiar, será más sólida su autoestima. De hecho, en la «Teoría de las necesidades humanas» formulada por el psicólogo estadounidense **Abraham Maslow (1908-1970)**, el sentido de pertenencia forma parte de las necesidades afectivas.

En conclusión, el sentido de pertenencia es de gran importancia para nuestra especie, dado que nuestro éxito evolutivo radicó en la capacidad para cooperar frente a los riesgos y peligros de la naturaleza. **De allí que en las organizaciones y empresas se busque un mayor compromiso de parte de sus trabajadores, a través del fomento de este sentimiento.** Esto es lo que se conoce a menudo como moral, un término proveniente de la jerga militar.

ACTIVIDAD 33. Test de competencia personal

Responde el test de competencias (Basado en el modelo de las Grandes Ocho competencias (Great Eight))

Al concluir es test, se te solicita esta información, en la pregunta 5 elige la opción: “para conocerme mejor”

Soy:

Tengo ... años:

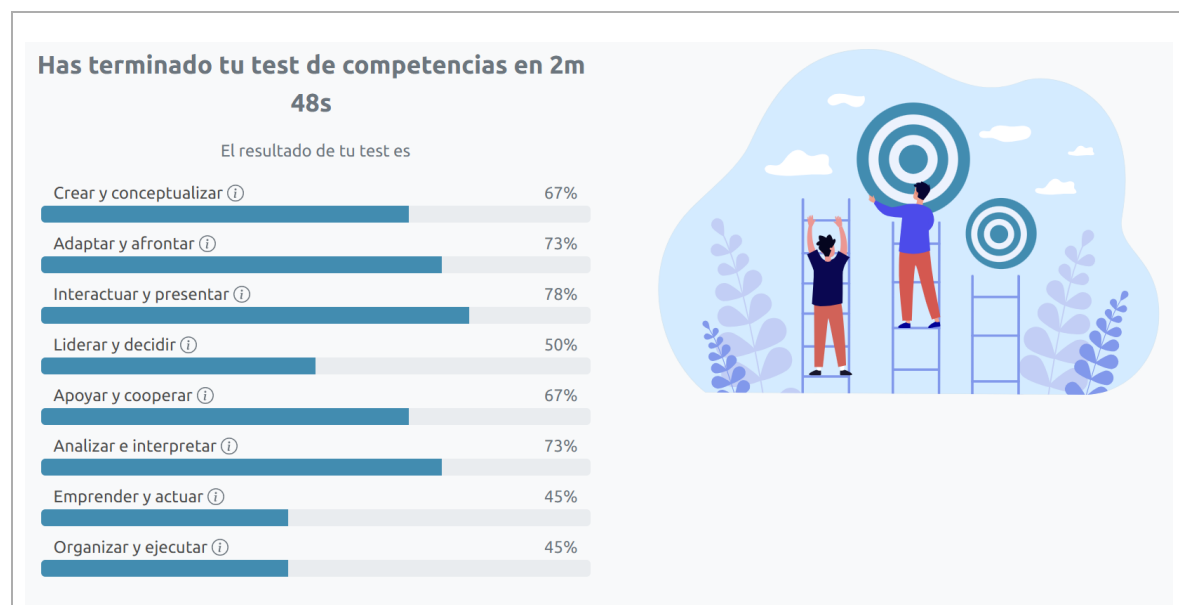
Soy de:

Mi nivel de educación es:

Estoy haciendo este test:

Test: <https://www.personalitieslab.com/es/test-competencias>

Análisis del resultado



ACTIVIDAD 34. Investiga el significado de 'Competencias personales'

Que nos hace competente como persona, habilidades, conductas, desarrollo personal, capacidades, potencial.

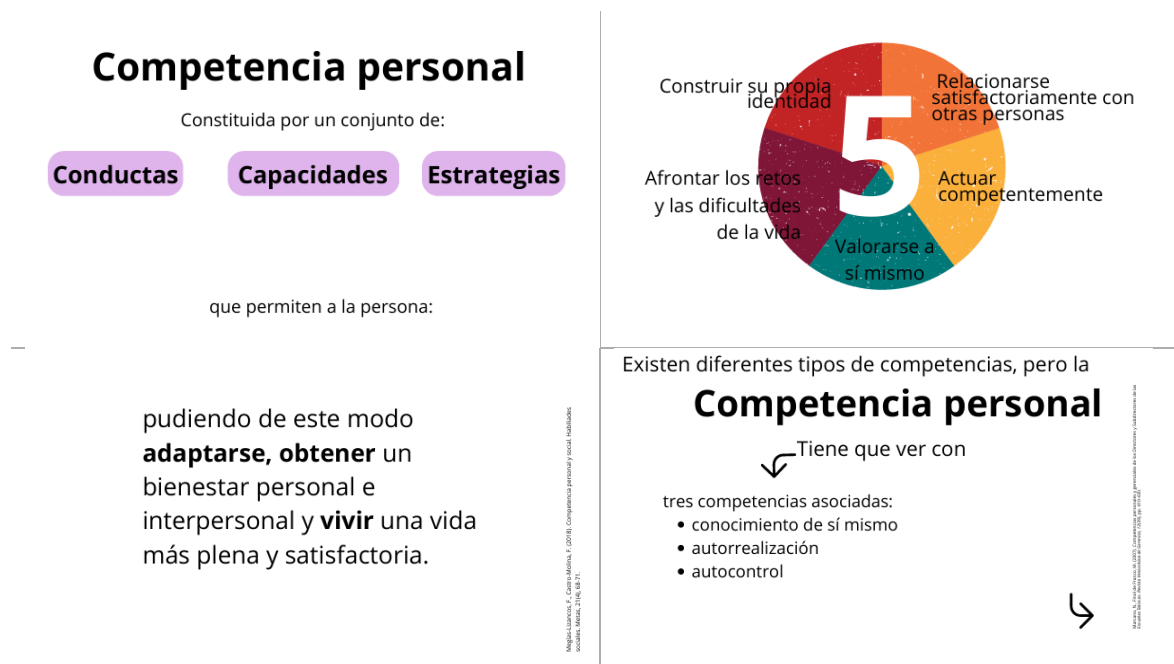
Ejemplos:

- Proactivo
- Asertivo
- Metacognición
- Resolución de problemas

“Las competencias personales hacen referencia al conjunto de habilidades que presenta el ser humano, ya manifestadas o como potencialidades a desarrollar, cuyas características concretas van a permitirle desarrollar un proyecto de vida concreto en su trayectoria vital.”

<https://www.psicologia-online.com/que-son-las-competencias-personales-y-ejemplos-6073.html>

ACTIVIDAD 35. Presentación digital Concepto: competencia personal



Lectura

Competencias personales

Las competencias personales **son aquello que nos hace diferentes los unos de los otros**. Todos tenemos claro que, ante una misma situación, cada persona responde de una determinada manera, a veces incluso opuesta a la del compañero del lado. El problema radica en qué (sic) muchas veces no sabemos poner nombre a esto que nos hace diferentes.

Competencias como el **trabajo en equipo**, la **flexibilidad**, la **comunicación eficaz**, la **iniciativa** o **pro actividad**, son muy valoradas por las empresas. Un análisis interno de qué competencias personales puedes aportar a la empresa y trabajarlas puede aportar diferencias sustanciales en la entrevista.

Un análisis de tus puntos fuertes y de tus puntos débiles te servirá **para conocer tus competencias personales**.

Una de las competencias más valoradas en general es la **autonomía e iniciativa** personal, que supone la adquisición de la conciencia y aplicación de un conjunto de **valores y actitudes** personales e interrelacionadas (**responsabilidad, perseverancia, conocimiento de sí mismo, autoestima, creatividad, autocritica**), el **control emocional** de calcular riesgos y afrontar problemas, así como la **capacidad de demorar la satisfacción inmediata**, de **aprender de los errores y de asumir riesgos**.

Esta competencia también va ligada a la capacidad de **escoger con criterio**, de **imaginar** proyectos y de llevar adelante las acciones necesarias para desarrollar las opciones y planes personales, en el marco de proyectos individuales o colectivos, responsabilizándose, tanto en el ámbito personal como en el social y laboral.

Universitat Autònoma de Barcelona.
<https://www.uab.cat/web/conoce-el-centro/servicios-del-centro/bolsa-de-trabajo/orientacion-profesional/competencias-personales-1345725661303.html>

Análisis de materia audiovisual

1. ¿Qué son las habilidades blandas?

<https://www.youtube.com/watch?v=gvtWfmUWEvM>

2. Habilidades blandas, lo más importante

https://www.youtube.com/shorts/YneVYO1_pIE

[¿ Todos los graduados esperan obtener un puesto de liderazgo?]

ACTIVIDAD 36. Resumen y relación de conceptos.

Completa el cuadro

Conceptos	Relación con el liderazgo	Respuesta
Autoestima	Un líder con sana autoestima ...	Inspira confianza y seguridad a su equipo, no teme rodearse con gente talentosa, toma decisiones con seguridad. No toma riesgos Trabas, pone excusas Mediocre No innovador

Sentido de pertenencia	Un líder con sentido de pertenencia ...	<p>Fomenta la relación entre el equipo, piensa en el bienestar de su equipo, crea ambiente de unidad, incrementa el compromiso y la moral, promueve la colaboración.</p> <p>Distante Apático Desinteresado Egocéntrico Egoísta Desalentador</p>
Competencia personal	Un líder con competencia personal ...	<p>Demuestra habilidades Proactivo Con iniciativa Se gana el respeto Resuelve conflictos Tiene buena comunicación Es componente -ejemplo para la organización, no</p>

ACTIVIDAD 37. Estudio de caso

Elizabeth Murray no tenía mucha experiencia de trabajo como parte de un equipo. Recién graduada de la universidad, su experiencia se había centrado en los proyectos y logros individuales. La poca experiencia en equipos era de sus cursos de comportamiento organizacional, investigación de mercados y formulación de estrategias. Cuando la entrevistaron en ThinkLink una empresa de software educativo, no estaba muy preocupada por el hecho de que la compañía trabajara extensamente con equipos multifuncionales. Durante las entrevistas en las instalaciones, les dijo a entrevistadores y administradores que tenía poca experiencia en los equipos; pero también les dijo que trabajaba bien con la gente y que pensaba que sería una buena integrante. Por desgracia Elizabeth Murray estaba equivocada.

Elizabeth ingresó a la empresa como asistente del director de marketing para los programas básicos de preparatoria. Se trata de programas software diseñados para ayudar a estudiantes a aprender *álgebra* y *geometría*. El jefe de Elizabeth es Lin Chen (Director de marketing). Los otros miembros del equipo en el que trabaja actualmente son Fernando Ramírepoderz (jefe programador), Laura Willow (publicidad) Arturo Méndez (vicepresidente) de marketing estratégico) Velia Ortiz (cofundadora de la empresa que ahora trabaja solo medio tiempo, fue maestra de matemáticas en preparatoria y es líder formal del proyecto) y Rolando Gray (asesor pedagógico).

Después de la primera semana en el puesto, Elizabeth pensaba seriamente en renunciar. “Nunca me imaginé lo difícil que es trabajar con personas tan obstinadas y competitivas. Cualquier decisión parece un concurso de poder. Arturo Méndez, Velia Ortiz y Rolando Gray son quienes más problemas dan. Arturo piensa que su puesto le concede la última palabra; Velia piensa que

sus opiniones deben valer más, puesto que fue parte de la creación de la compañía, y Rolando está convencido de que los demás saben menos que él. Como es asesor de varias compañías de software y distritos escolares, es un “sabelotodo”. Para empeorar las cosas Lin es pasivo y tranquilo. Rara vez habla en las juntas y parece querer evitar cualquier conflicto.

“Lo que hace especialmente difícil mi trabajo comentó Elizabeth, es que no tengo responsabilidades concretas. Parece como que alguien siempre interfiriera en lo que hago o me dijera lo que tengo que hacer. Nuestro equipo tiene siete miembros: seis jefes y yo”.

El proyecto en el que trabaja Elizabeth tiene un plazo dentro de apenas seis semanas y en estos momentos el equipo tiene por lo menos dos semanas de retraso. Todos saben que hay un problema, pero nadie es capaz de resolverlo. Lo que más frustra a Elizabeth ni Lin Chen ni Velia Ortiz muestran ningún liderazgo, Lin está preocupado por estos proyectos y Velia no logra controlar las personalidades de Arturo y Rolando.

ACTIVIDAD 38. Análisis grupal: Autoestima y motivación: desmontando mitos. Roberto Colom, psicólogo e investigador

<https://www.youtube.com/watch?v=VxC-cNdeiPs>

ACTIVIDAD 39. Plan de fortalecimiento

En equipo. Investigar qué es y cómo se hace un plan de fortalecimiento de autoestima. Luego elaboren un boceto de un plan para aplicarlo a un personaje del estudio de caso.

1. Qué es	2. Cómo se hace
3. Plan de acción para: _____	

Tema 2. Motivación e inteligencia emocional

Unidad 2 Liderazgo		
Tema 2/3		Contenido
Motivación e Inteligencia Emocional (IE)	i.	El concepto y características de inteligencia emocional (IE) y motivación y, su influencia en el ámbito laboral.
	ii.	El proceso del manejo adecuado de las emociones y la relación con el liderazgo.
	iii.	Las técnicas de motivación: <i>Job enrichment</i> , programa de calidad de vida laboral, teoría de las tres necesidades.

ACTIVIDAD 40. Cuestionario de Inteligencia Emocional

CUESTIONARIO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

INSTRUCCIONES: En la línea de la derecha escribe la opción A, B o C, que mejor te defina.

- Tienes un desacuerdo con alguien en una junta. Después te sientes enojado. ¿Qué haces?*
1. _____
A) Llamas de inmediato a la persona y te desahogas por teléfono.
B) Anotas en un papel las razones de tu enojo.
C) Esperas hasta que lo vuelves a ver y entonces le expresas tu molestia.
- Al parecer una figura pública que te desagrada hace algo que beneficia su reputación. ¿Cómo respondes?*
2. _____
A) Te dices: “Esperemos a ver lo que ocurre”
B) Piensas que tan sólo se trata de una “chiripa”
C) Admites que la noticia ha sido una agradable sorpresa para ti.
- Estás de vacaciones. Esperabas encontrar un clima soleado, pero llueve a cántaros. ¿Cuál es tu reacción?*
3. _____
A) No paras de quejarte y expresas tu frustración a quienquiera que esté dispuesto a escucharte.
B) Envías a casa correos donde dices que aquél es un clima ideal... para los patos.
C) Encuentras cosas que hacer en las que la lluvia no te arruina el placer.
- El autobús en el que estás retrasa su salida por un pasajero faltante. ¿Cuál es tu reacción?*
4. _____
A) Preguntas al chofer por cuánto tiempo más lo esperará.

- B) Tú, tranquilo te pones a leer.
- C) Hace comentarios irónicos a otros viajeros.

5. *Estás formado en una fila. La fila paralela parece avanzar más rápido. ¿Qué haces?*

5. _____

- A) Permaneces en tu fila y esperas tu turno.
- B) Permaneces en tu fila pero miras el reloj con irritación e insistencia.
- C) Te cambias a la otra fila y en el camino, molestas a otras personas.

6. *Un colega tuyo está haciendo mal el trabajo y necesita que alguien se lo diga. ¿Qué haces?*

6. _____

- A) Dejas que alguien más –el jefe- hable con él.
- B) Con un tono bastante decidido le dices que mejore su trabajo y qué no estás para arrearle.
- C) Hablas con la persona le señalas el problema y cómo resolverlo.

7. *Estás en una tienda departamental y tratas de pagar tus compras. Sólo hay una caja en servicio y la cola es larguísima. ¿Cómo reaccionas?*

7. _____

- A) Gritas a la cajera que pida que pongan más cajas en servicio.
- B) Al llegar a la caja, preguntas por qué no ponen a funcionar más cajas cuando hay una fila tan larga.
- C) Al llegar a la caja, dices con sarcasmo que has esperado tanto que pensabas que ibas a tener que pagar en euros.

8. *Creas que un supervisor te ha tratado de manera injusta frente a tus colegas. ¿Qué haces?*

8. _____

- A) Te haces el propósito de desairar o ignorar al superior la próxima vez que estén todos juntos.
- B) Tratas de olvidarte de ello y crees que no volverá a ocurrir.
- C) Explicas a tu superior el motivo de tu enfado y le dices que creen que mereces una disculpa.

9. *Quieres irte a dormir, pero las personas con las que estás pasan un buen rato y quieren que te quedes con ellos. ¿Cómo respondes?*

9. _____

- A) Encuentras una manera de permanecer despierto hasta que todos están listos para dormir.
- B) Te vas a dormir con tapones en los oídos, o lo que sea, y tratas de conciliar el sueño.
- C) Te vas a acostar y no logras conciliar el sueño; te levantas para quejarte del ruido que hacen.

10. *Te encuentras en un viaje con itinerario preestablecido. Sin embargo, hay otras cosas que quisieras hacer mientras estás en ese viaje. ¿Cómo respondes?*

10. _____

- A) Criticas algunas de las actividades en presencia de los miembros del grupo.
- B) Te apegas al itinerario y decides regresar a aquel lugar por tu cuenta en el futuro.
- C) Mezclas el itinerario con tus actividades, aun cuando hacerlo molestes al guía y a algunos miembros de grupo.

SUMAR CADA SIGNO	=	-	+
------------------	---	---	---

PLANTILLA

PREGUNTAS	INTELIGENCIA EMOCIONAL +	INTELIGENCIA EMOCIONAL -	INTERMEDIA
1	C	A	B
2	A	B	C
3	C	A	B
4	B	C	A
5	A	C	B
6	C	B	A
7	B	A	C
8	C	A	B
9	A	C	B
10	B	C	A
SUMAS			

ACTIVIDAD 41. Investigación conceptual

- a) Investiga brevemente qué es la motivación y a través de qué fases se construye (coloca un gráfico)

La motivación es la fuerza interna o externa que actúa sobre un individuo para iniciar, dirigir o sostener una conducta. Muchos autores la definen como “la raíz dinámica del comportamiento”, lo que significa que toda acción humana tiene su origen en algún tipo de motivo.



- b) Describe el concepto y las características de inteligencia emocional

La inteligencia emocional es la capacidad de comprender, utilizar y controlar nuestras emociones.

ACTIVIDAD 42. Lectura *Modelos explicativos en psicología de la motivación*²

“Aunque la expresión [inteligencia emocional] aporta pocas novedades conceptuales (...), el índice de popularidad conseguido obedece, (...) a la **necesidad social** de incorporar los **afectos y las emociones** en la **explicación del comportamiento humano**. Los seres humanos percibimos el mundo, desarrollamos expectativas, construimos pensamientos, interaccionamos con los demás y actuamos movidos por emociones. La emocionalidad representa una parte sustancial de la psique, tiene propiedades funcionales y **hay que incorporarla en la explicación de la actividad humana, en estrecha interacción con la motivación y el**

² Barberá, Ester. (2002). Modelos explicativos en psicología de la motivación. *Revista electrónica de motivación y emoción*, *REME*, 5(10).

conocimiento, en lugar de enfrentarla a la razón y conceptualarla como la parte irracional y atávica de los organismos” (Barberá, 2002, p.12).

La IE es “definida como un conjunto de meta-habilidades que pueden ser aprendidas, (...) Salovey y Mayer (1990) estructuran el concepto en torno a **cinco dimensiones básicas** referidas a:

- 1) el conocimiento de las propias emociones,
- 2) la capacidad para controlar las propias emociones,
- 3) la capacidad de motivarse a sí mismo,
- 4) el reconocimiento de las emociones ajenas
- 5) el control de las relaciones

(...) Si nos detenemos en el análisis de estas cinco características vemos que la base de la IE radica en el **conocimiento y control de las emociones propias y ajenas**, así como en la capacidad de la IE como **fuerza motivacional creativa e intrínseca**. Por lo que respecta a la relación entre emociones y procesos de conocimiento (percepción, razonamiento, solución de problemas, lenguaje) **el concepto de IE sólo aporta una interpretación cognitiva de las emociones**, que se basa en el conocimiento de las emociones propias y ajenas **como requisito imprescindible para poder controlarlas**” (Barberá, 2002, p. 13).

Responde:

¿Cuál es la relación entre motivación e inteligencia emocional (IE)?	Una persona con alta inteligencia emocional tiene como capacidad la automotivación.
--	---

ACTIVIDAD 43. Análisis de material audiovisual

a) Emociones Inteligentes | Santiago Quiroga Borbolla| TEDxVicenteLopez

https://www.youtube.com/watch?v=KKQ_0egCJPg

1. Reacción a estímulos.
2. Las emociones están en todas partes.
3. Sistemas (cerebros) (Reptiliano, límbico “emociones” y neocórtex” razonamiento”)
4. Tenemos la capacidad de controlar nuestras emociones.
5. La IE propone trabajar con las emociones, no hay emociones buenas o malas.
6. Las emociones tienen una duración aproximada de 90 segundos.
- 7.

b) Liderazgo e Inteligencia Emocional - Daniel Goleman

<https://www.youtube.com/watch?v=Pw9NblzoYc8>

Tabla: Componentes de inteligencia emocional para el liderazgo

Cuatro componentes de inteligencia emocional para el liderazgo	
1. Autoconciencia	2. Autogestión
Comprender en profundidad las emociones, puntos fuertes, débiles, impulsos, necesidades, emociones.	Controlar impulsos y emociones. Adaptación. Menos errores.
3. Empatía	4. Capacidad social
No es complacer a todo el mundo. Es considerar los sentimientos de los demás.	Se trata de hacer avanzar a los demás donde deseamos. Amplio círculo de conocidos, puntos en común.

c) Completa las tres tablas con la información del video.

Tema: Las emociones universales relacionadas con la inteligencia emocional en el contexto laboral:

Inteligencia Emocional en el Contexto Laboral

<https://www.youtube.com/watch?v=bPpntWC0glE>

Tabla 1. **Seis emociones universales**

Seis emociones universales	
Emoción	Consiste en
1. Felicidad	Pensamiento positivo, que provoca sensación de paz. Mejora la productividad.
2. Tristeza	Deseo de aislamiento, Disminuye la motivación, obstaculiza cualquier otra atención.
3. Ira	Irritación, deseo de alejamiento o eliminación.
4. Miedo	Genera deseos de huida, nos pone en alerta, pero puede paralizarnos. Genera angustia y estrés.

5. Sorpresa	Sentimiento de admiración ante un estímulo inesperado. Positiva / Negativa
6. Disgusto	Se relaciona con el asco, rechazo. Puede deberse a personas, tareas o interacciones.

Tabla 2. **Características de bienestar emocional**

Características de bienestar emocional	
1. Mantener la compostura emocional en el trabajo.	2. Expresar las emociones a través de la asertividad.
3. Crea una energía emocional positiva.	4. Entender la conexión entre las emociones experimentadas en un momento de estrés.
5. Poseer un mayor entendimiento de los sentimientos.	

Tabla 3. **Responde la siguiente pregunta:**

Si ninguna emoción es negativa, ¿para qué se estudian?	Para saber controlarlas y poder sacarles provecho, ya que cada emoción nos genera diferentes reacciones o sentimientos.
--	---

Opcional

Emotional Intelligence: The #1 ability for leaders | Daniel Goleman

<https://www.youtube.com/watch?v=-qmLoJ7-A80>

Lectura

Brian Tracy – Liderazgo (disponible en plataforma)

ACTIVIDAD 44. Lectura. Análisis de la relación entre IE y liderazgo

La inteligencia emocional como factor importante en el liderazgo

(...)

El liderazgo situacional se basa en mantener un equilibrio entre dos tipos de comportamiento que ejerce un líder para adaptarse al nivel de desarrollo de su equipo de trabajo (Soriano, 2016), derivado de los estilos de liderazgo es conveniente adaptar varios porque hay estilos que lastiman el clima organizacional con órdenes estrictas y poca comunicación; por ello es conveniente se intercale con aquel que ayude al líder y al colaborador a expresarse sin miedo y sin prejuicios.

Es por ello que el liderazgo se apoya de la inteligencia emocional; para poder adoptar diversos estilos debido a que cada perfil es diferente y cada uno cuenta con las competencias de la inteligencia en mayor o menor proporción, cabe señalar que no todos los estilos son aplicables a todas las situaciones por las que está pasando la organización, la inteligencia emocional se ocupa de convertir a las personas en seres sensibles capaces de entender todo lo que está a su alrededor sin que esto se tome como un signo de intromisión o indiscreción.

A continuación, se muestra algunas de las características que pueden conformar el perfil de un líder emocionalmente inteligente:

La inteligencia emocional cuenta con una serie de características que hacen a las personas un tanto más estables en cuanto al manejo de sus emociones, lo que, a su vez, forma personas profesionales y responsables por el bienestar de todo su medio empresarial.

El perfil del líder se basa en las cualidades de la personalidad, pero atributos de naturaleza personal como son el entusiasmo, la integridad, la tenacidad, la empatía, la humildad y la confianza. Se complementa con el nivel de inteligencia emocional y la forma en que la persona que ejerce el liderazgo y los equilibra de forma óptima.

Algunas de las cualidades con las que debe contar un líder pueden ser:

- Tener una visión clara de a donde pretende llevar a su organización.
- Comprender los objetivos y los planes que sean acordes a la visión que se tiene.
- Ser realista en cada situación
- Ser un gran motivador del equipo, consiguiendo que todos persigan el interés común, involucrándoles en el mismo y fomentando su participación y creatividad.
- Habilidad de enseñar y ser paciente.
- Ser honesto y responsable para aceptar sus errores

Cada persona es totalmente diferente con rasgos de carácter y habilidades de relacionarse diferentes, el objetivo podría ser asegurarse buenas relaciones en el ámbito laboral para asegurar el correcto funcionamiento de la organización (Soriano, 2016).

(...)

Conclusión

Es indispensable que la persona que ejerza el papel del líder dentro de una organización cuente con inteligencia emocional debido a que es más fácil de relacionarse con las personas mediante la comprensión de sus emociones y poniendo atención en sus necesidades, **un grupo de expertos asegura que se tiene un mayor éxito si se cuenta con habilidades sociales que un alto coeficiente intelectual.**

Ejercer más de un estilo de liderazgo dentro de un grupo puede ser conveniente dependiendo del objetivo que se debe cumplir. Por ejemplo, si lo que se desea es enriquecer un proyecto lo ideal sería implementar un estilo democrático.

Cada estilo de liderazgo cuenta con una competencia de la inteligencia emocional más desarrollada que las otras, en caso de un estilo democrático la competencia de la inteligencia emocional más desarrollada es la empatía y para el caso de un líder de estilo afiliativo la competencia es la motivación.

(...)

Aun no existe una forma cuantitativa de medir la inteligencia emocional existen rasgos característicos de cada estilo de liderazgo con los que se puede apoyar para decir cuál es la competencia de la inteligencia que se encuentra más desarrollada.

También hay puntos opuestos en los que se asegura que la inteligencia emocional es un concepto que no existe y que no cuenta con los fundamentos suficientes, para ser catalogado como rasgo del comportamiento y se piensa que no afecta en nada a la psicología y al entorno de las organizaciones o de las personas, tal es el punto de vista de Luis Díaz Vilela expuesto por Eparquio Delgado. (Delgado, 2019). La inteligencia emocional, actualmente no cuenta con las herramientas necesarias para ser medida en números o estadísticas es un rasgo de personalidad con el que se diferencia a los buenos líderes de los jefes. Y aunque no se existe una ciencia específica dedicada al estudio de este fenómeno, sí están destacando investigaciones que exponen un análisis a detalle. Y aportando contenido significativo tanto a la inteligencia emocional como al liderazgo, el cual actualmente está sobresaliendo como tema de interés dentro de las organizaciones.

Soriano, A. Díaz, A. (2019). La inteligencia emocional como factor importante en el liderazgo. *Ciencia Administrativa*, 1, 87-92. <https://link.gale.com/apps/doc/A671307455/IFME?u=anon~ec367bf&sid=googleScholar&xid=aff5eed2>

A partir de la lectura, plantea tres preguntas y su respectiva respuesta para generar una discusión en torno al tema.

Preguntas	Respuestas
1. ¿Por qué es más fácil relacionarse con una persona con inteligencia emocional que con una persona con alto CI?	Neurodivergencia. A las personas con un alto CI les cuesta socializar con facilidad.
2.	
3.	

ACTIVIDAD 45. Investiga la información necesaria para completar la tabla.

Componentes de la IE para el liderazgo	Es...	Su equipo es:
Un líder con		
1. Autoconciencia	Conoce sus habilidades, fortalezas, límites y como influye en los demás.	Confía más en él.

2. Autorregulación	Sereno, estable.	Trabajan en un ambiente agradable.
3. Empatía	Comprende habilidades, emociones, necesidades y límites.	Se siente escuchado y valorados. Alto sentido de pertenencia.
4. Habilidades sociales	Excelente comunicación, maneja bien los conflictos, sabe actuar ante malas situaciones, motiva, sabe colaborar con otros.	Constante crecimiento. Abierto al dialogo. Trabajan en sintonía.

Tema: Técnicas de motivación

ACTIVIDAD 46. Investigación

Investiga en qué consiste cada técnica de motivación. Completa la tabla.

Técnica de motivación	Descripción	Tipo de motivación
<i>Job enrichment</i>	Se enfoca en hacer que los trabajos sean más interesantes y gratificantes, especialmente cuando las tareas pueden volverse monótonas	Intrínseca
Programa de calidad de vida laboral	Se basa en la teoría bifactorial de Herzberg y busca mejorar la satisfacción laboral mediante la asignación de tareas con mayor responsabilidad, autonomía y significado.	Extrínseca
Teoría de las tres necesidades	Se centra en tres necesidades fundamentales: logro, afiliación y poder. Se deben identificar las necesidades predominantes de cada individuo o equipo y diseñar estrategias motivacionales que las satisfagan. Logro: Deseo de alcanzar metas desafiantes, superarse y demostrar competencia. Afiliación: Deseo de tener relaciones cercanas, agradar a los demás y evitar conflictos. Poder: Deseo de influir, controlar recursos y liderar.	Extrínseca

ACTIVIDAD 47. Estudio de caso

Técnica de motivación	Teoría de las tres necesidades
Contenido	<p>La teoría plantea que las personas se motivan principalmente por tres tipos de necesidades: logro, afiliación y poder. En el caso de Elizabeth Murray, su comportamiento y contexto muestran una fuerte necesidad de logro (deseo de demostrar competencia y obtener resultados), acompañada de una necesidad de afiliación moderada (quiere llevarse bien con el equipo, pero evita conflictos). Para motivarla y ayudarla a adaptarse al entorno laboral, es necesario diseñar acciones que fortalezcan su confianza, su sentido de pertenencia y su claridad de propósito dentro del grupo.</p>
Objetivo del plan	<p>Motivar a Elizabeth Murray para que desarrolle su potencial dentro del equipo, incrementando su sentido de logro y pertenencia, al mismo tiempo que mejora su adaptación al trabajo colaborativo y su contribución efectiva al proyecto.</p>
Acciones específicas	<p>1. Asignar responsabilidades claras: Definir tareas concretas y medibles para Elizabeth dentro del proyecto, de modo que pueda visualizar logros personales y aportar valor tangible.</p> <p>2. Establecer metas de corto plazo: Fijar objetivos semanales alcanzables que le permitan obtener retroalimentación positiva y sentir progreso constante.</p> <p>3. Mentoría con Lin Chen o Velia Ortiz:</p>

	<p>Asignar un mentor que la oriente en dinámicas de trabajo en equipo y le ayude a comprender las políticas informales del grupo.</p> <p>4. Reconocimiento público: Resaltar sus aportes en las reuniones del equipo para reforzar su necesidad de logro y fomentar la afiliación.</p> <p>5. Fomentar comunicación y cohesión: Organizar una breve dinámica o reunión informal que promueva el diálogo entre los miembros del equipo y reduzca tensiones interpersonales.</p> <p>6. Desarrollo de habilidades interpersonales: Proporcionar a Elizabeth recursos o talleres breves sobre trabajo en equipo y manejo de conflictos.</p>
Resultados esperados	<ul style="list-style-type: none">• Incremento del compromiso y la satisfacción laboral de Elizabeth.• Mejor comunicación y colaboración con el equipo.• Cumplimiento oportuno del proyecto mediante una participación más activa y motivada.• Reducción de conflictos derivados de la falta de roles claros.

Tema 3. Liderazgo transformacional

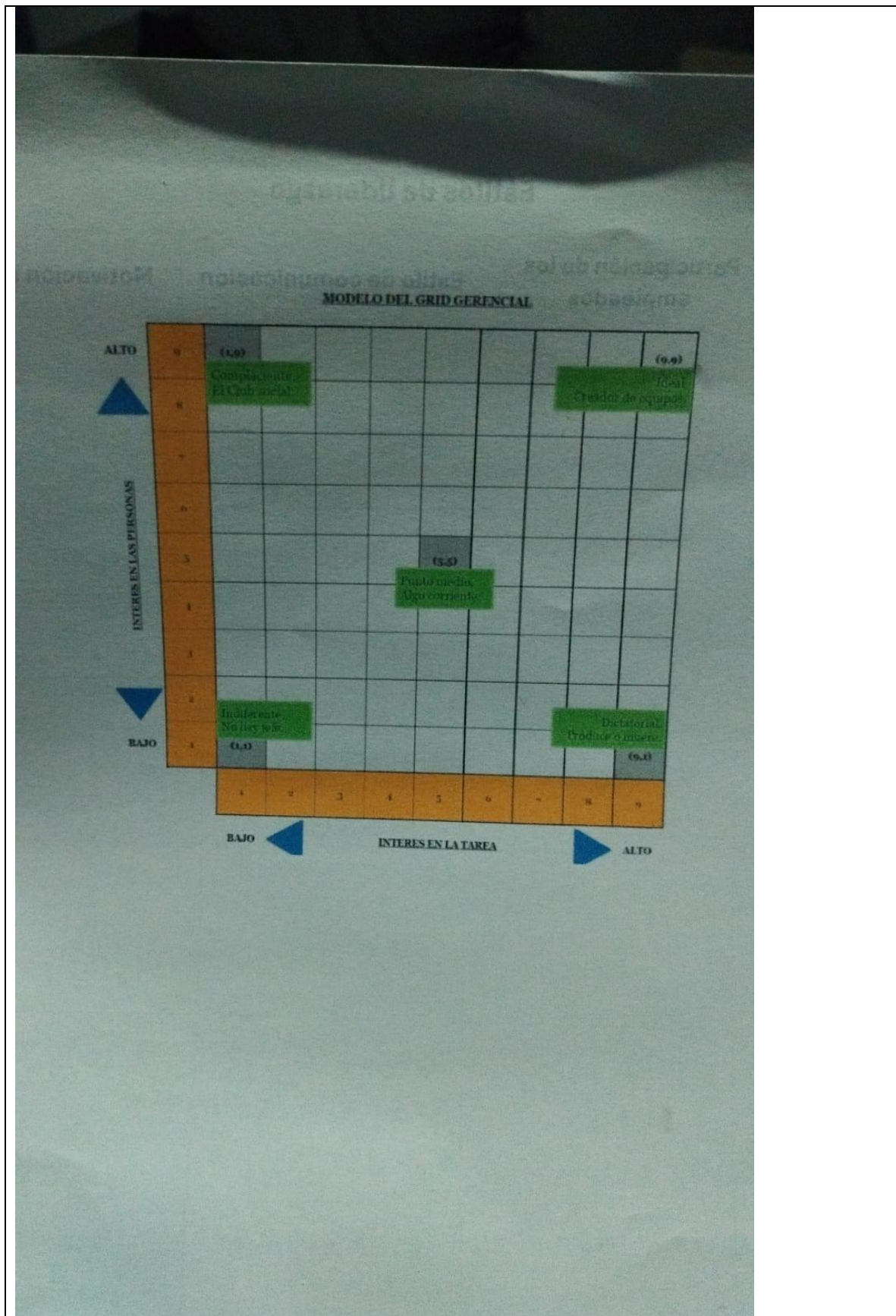
Unidad 2 Liderazgo	
Tema 3/3	Contenido
Liderazgo transformacional	2.3.1 Los estilos de liderazgo (Autocrático, democrático, transaccional, laissez faire, situacional y transformador).
	2.3.2 La diferencia entre líder y jefe.
	2.3.3 Las habilidades de un líder transformador.
	2.3.4 Los elementos de la rejilla administrativa o grid gerencial.
	2.3.5 El concepto de empowerment.

ACTIVIDAD 48. Estilos de liderazgo

Cuadro comparativo

<https://www.teamazing.com/leadership-style-quiz/#transformational-leadership-style>

Estilos de liderazgo					
Estilo	Enfoque de toma de decisiones	Participación de los empleados	Estilo de comunicación	Motivación del equipo	Cultura organizacional
Autocrático	Solo el lider contribuye a la toma de decisiones	Estructura de poder	Estricto	No se toma en cuenta a los empleados	Jerárquico
Democrático	Valora las opiniones del equipo	Toma de decisiones colaborativa	Los empleados tienen sentido de Pertenencia	Fomenta Soluciones Creativas	Diversidad de opiniones
Transaccional	Seguimiento de expectativas de desempeño	Sistema de recompensas y castigos	Retroalimentación Basada en criterios predefinidos	Estructura para el logro de objetivos	Orientado a resultados
Rienda suelta (Laissez faire)	Libertad y Autonomía	Dirección y control mínimo	Los empleados gestionan sus procesos de trabajo	Alto poder de los empleados	Flexible y Adaptativo
Situacional	Adapta decisiones	Varía directa Participativa	Flexible según contexto	Desarrollo y Compromiso	Adaptativo
Transformador	Inspira y motiva al equipo	Comunica una visión convincente	Sentido de misión y propósito	Liderazgo carismático y visionario	Innovador



ACTIVIDAD 49. Diferencias entre un jefe y líder

Cuadro comparativo

	Líder	Jefe
Toma de decisiones	Toma en cuenta al equipo y delega responsabilidades	Da ordenes tomando en cuenta el bienestar de la empresa
Relación con el equipo	Empática, guía y contribuye en la realización de actividades	Da órdenes y se marcha
Comunicación	Constante y al mismo nivel	Con más poder o peso
Motivación	Motivación verbal	Incentivos
Autoridad	Respeto	Jerarquía y puesto en la empresa

ACTIVIDAD 50. Reflexión

Redactar una reflexión breve sobre qué tipo de liderazgo deseas ejercer en tu futuro profesional.
Me gustaría ser emplear el liderazgo rienda suelta, ya que siento que al usar otro tipo de liderazgo más estricto podría limitar la creatividad de los compañeros a los que lidero

ACTIVIDAD 51. Las habilidades de un líder transformador

Pilares del liderazgo transformador.

Pilar	Significado
Inspiración	Le da un propósito al equipo
Motivación	Hace que el equipo se mantenga comprometido y enfocado
Influencia positiva	Interviene de buena manera para lograr resultados favorables
Visión compartida	Observa o analiza desde la misma perspectiva que el equipo
Empatía	Comprende los sentimientos o inquietudes del equipo

ACTIVIDAD 52. Estudio de caso

<p>Caso: Innovación y transformación en la planta de producción TecnoMec</p> <p>La empresa TecnoMec, dedicada a la fabricación de componentes mecánicos para la industria automotriz, enfrentaba una caída en su productividad del 25% y una alta rotación de personal. El ambiente laboral era tenso, los empleados se sentían poco valorados y las decisiones se tomaban de manera centralizada sin participación del equipo técnico.</p> <p>Al asumir la dirección de planta, la ingeniera Laura Méndez, egresada de ingeniería industrial, decidió implementar un modelo de liderazgo transformador. Su primera acción fue escuchar a cada equipo mediante reuniones abiertas donde los operarios, técnicos y supervisores pudieran expresar sus ideas y preocupaciones.</p> <p>Posteriormente, promovió la creación de células de trabajo multidisciplinarias donde los empleados participaban en la mejora de procesos, y estableció un sistema de reconocimiento mensual basado en la innovación y la colaboración. También impulsó la capacitación técnica y el desarrollo personal mediante talleres internos.</p> <p>Después de ocho meses, la planta aumentó su productividad en un 30%, redujo la rotación de personal en un 40% y mejoró significativamente el clima organizacional. Los trabajadores expresaron sentirse más comprometidos y valorados.</p>
<p>Preguntas de análisis</p>
<p>1. ¿Qué características del liderazgo transformador aplicó la ingeniera Laura Méndez?</p> <p>Motivación, empatía, influencia positiva</p>
<p>2. ¿Cómo influyó su estilo de liderazgo en la motivación y desempeño de los trabajadores?</p> <p>Escucho a los grupos de trabajo para saber cómo se sentían y además ofreció incentivos por ideas innovadoras</p>
<p>3. ¿Qué lecciones pueden aplicar los futuros ingenieros en su propio entorno laboral?</p> <p>Tomar en cuenta a su equipo, saber cómo se sienten y si hay algo que pueda mejorar su rendimiento</p>

ACTIVIDAD 53. Reflexión

<p>¿Por qué las habilidades transformadoras son necesarias?</p> <p>Permite un correcto desarrollo del equipo</p>	<p>¿Porque actúan directamente con los compañeros y busca mantener un ambiente agradable?</p> <p>Para generar sentido de pertenencia en los empleados.</p>
--	--

ACTIVIDAD 54. Los elementos de la rejilla administrativa o grid gerencial

Analizar la rejilla administrativa de Blake y Mouton para identificar los estilos de dirección basados en el interés por las personas y por la producción. Describir cada uno.

Liderazgo indiferente

Es aquel que sólo hace presencia, evitando tomar decisiones con gran peso, los empleados trabajan sin dirección.

Líder complaciente

Alta preocupación por las personas y poca preocupación por la producción, su objetivo es el bienestar del equipo dejando de lado la productividad, calidad, etc.

Punto medio

Equilibrio moderado, busca cumplir metas sin presionar tanto, impulsa al equipo a avanzar sin presionar al equipo, establece metas razonables y comprensivas, desempeño aceptable.

Liderazgo dictatorial

No toma en cuenta al equipo, comunicación unidireccional, se espera obediencia, supervisión estricta, procesos muy rígidos, poder centralizado en el líder, el líder no cree en la capacidad del equipo, equipo sin autonomía.

Liderazgo ideal

Estilo ideal de liderazgo tomando en cuenta tanto al equipo como los resultados, a diferencia de punto medio este estilo busca explotar ambas partes, equilibrio ideal entre equipo y resultados.

ACTIVIDAD 55. Estudio de caso

Liderazgo 1

EQUIPO _____

InnovarTech en transformaciones

a) Contexto

InnovarTech es una empresa mexicana dedicada al diseño y desarrollo de soluciones automatizadas para el control de procesos industriales. El equipo de ingeniería está conformado por 12 personas jóvenes, recién egresadas de diversas ingenierías (mecatrónica, industrial y de software). Desde hace seis meses la empresa enfrenta problemas de productividad y comunicación interna.

- Retrasos en la entrega de proyectos
- Descoordinación entre las áreas de programación y diseño mecánico
- Falta de motivación y compromiso del personal
- Aumento de errores por falta de revisión cruzada

El director general decidió promover a Luis Ortega, ingeniero industrial de 30 años, como jefe del área de proyectos. Luis es técnicamente competente, metódico y responsable, pero tiene poca experiencia dirigiendo equipos. Su objetivo es recuperar la confianza del grupo y mejorar la colaboración interdisciplinaria.

b) Desarrollo del caso

Durante sus primeras semanas como jefe Luis observa las siguientes situaciones:

- Estilo actual de liderazgo**
Luis prefiere tomar todas las decisiones él mismo para "evitar errores", revisa cada tarea antes de aprobarla y corrige directamente los errores de sus subordinados, esto genera presión y tensión.
- Relación con el equipo**
Algunos miembros se sienten poco escuchados y otros no expresan sus ideas por temor a ser criticados. Sin embargo, reconocen la capacidad técnica y compromiso de Luis.
- Desafíos emocionales**
Luis se siente frustrado al ver la falta de iniciativa del equipo. Su estilo es más controlador que motivador. No dedica tiempo a reconocer logros ni a escuchar las emociones o necesidades de los demás.
- Situación organizacional**
El director le pide que implemente un nuevo sistema de gestión de proyectos colaborativo, pero para lograrlo necesita fortalecer su liderazgo transformacional y la confianza del equipo.

Liderazgo 1

c) Tareas de análisis

- Diagnóstico personal y organizacional**
 - ¿Qué estilo de liderazgo refleja actualmente Luis? (Autocrático, democrático, transformacional, transaccional, etc.)
 - ¿Qué impacto tiene este estilo en la motivación y desempeño del equipo?
 - ¿Qué factores emocionales (según Goleman) influyen en la situación de Luis y del equipo?
- Áreas de mejora**
 - Identifica tres áreas clave donde Luis debe mejorar (por ejemplo: comunicación, delegación, empatía, reconocimiento, gestión del estrés).
 - Elabora un formato para un plan de fortalecimiento con estrategias para cada específica para cada área. Pueden tomar como punto de partida el siguiente ejemplo:

Etapas	Objetivo	Acción o estrategia	Indicadores de logro	Plazo
Diagnóstico				
Capacitación				
Aplicación				
Seguimiento				

Reflexión final INDIVIDUAL

- ¿Cómo influye el autoconocimiento emocional en la capacidad de liderar?
- ¿Qué comportamientos del liderazgo transformacional podrían mejorar el clima organizacional en InnovarTech?
- ¿Qué acciones aplicarías si estuvieras en el lugar de Luis?

Orden de la presentación de las actividades

- Lectura del caso
- Diagnóstico del estilo de liderazgo actual
- Presentación de la plantilla del Plan de fortalecimiento
- Presentación de Plan de fortalecimiento
- Conclusión y reflexión grupal
- Conclusión
- En el manual: Incluir las respuestas de la reflexión individual.

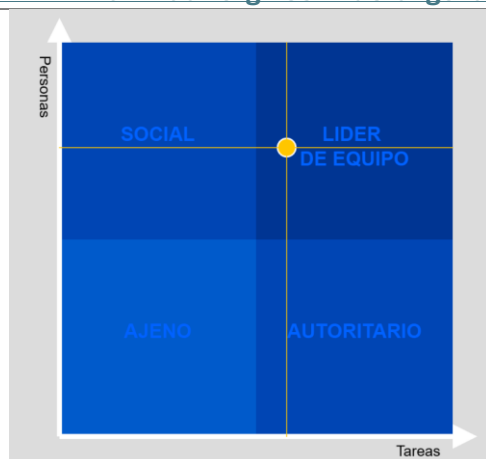
Descripción del caso	Estilo	Componentes de la IE	Componentes de la IE poco desarrollados
<p>El jefe Torres supervisa la línea de ensamblaje de una planta de manufactura. Procura que las metas de producción se cumplan sin generar tensiones entre el personal. Es amable, escucha los problemas del equipo y busca soluciones prácticas, aunque rara vez toma decisiones difíciles.</p> <p>Prefiere mantener el equilibrio entre el cumplimiento de objetivos y la satisfacción del personal, evitando tanto la presión excesiva como la complacencia total.</p> <p>El ambiente es estable y cordial, pero el área muestra poco crecimiento o innovación.</p>	Punto medio	<p>Habilidades sociales</p> <p>Autogestión</p> <p>Empatía</p> <p>Autoconciencia</p>	<p>Motivación</p> <p>Autoconciencia</p>

ACTIVIDAD 56. Test Estilos de liderazgo

Realiza el test sobre estilos de liderazgo, **copia y pega** el resultado como evidencia y luego comenta el resultado en plenaria.

Test de estilos de liderazgo, Blake y Mouton

<https://www.uvirtual.org/test-liderazgo-blake-mouton>



ACTIVIDAD 57. Empowerment

¿Qué es?

El empowerment es una estrategia de liderazgo que consiste en dar poder, autonomía y responsabilidad a los empleados, permitiendo que tomen decisiones, propongan ideas y actúen con mayor libertad dentro de la organización.

Significa confiar en el equipo y permitirle participar activamente en la creación de soluciones y en la toma de decisiones.

¿Cómo se aplica el empowerment?

1. **Delegando responsabilidades reales:**
Asignar tareas importantes donde el empleado pueda decidir cómo llevarlas a cabo.
2. **Proporcionando información y recursos:**
El equipo necesita datos, herramientas y capacitación para tomar buenas decisiones.
3. **Dando libertad para proponer soluciones:**
Permitir que los empleados aporten ideas y métodos propios.
4. **Estableciendo expectativas claras:**
Aunque hay libertad, deben existir objetivos definidos.
5. **Reconociendo logros y esfuerzos:**
Refuerza la confianza e impulsa la motivación.
6. **Creando un ambiente de confianza:**
Los empleados deben saber que su líder los respalda.
7. **Fomentando la participación en decisiones:**
Reuniones, lluvia de ideas, comités de mejora, etc.

ACTIVIDAD 58. Borrador de un Plan de fortalecimiento

Basado en el caso de Elisabeth Murray

Quedo pendiente

DESARROLLO

Evaluación de la unidad 2

1. Cuadro de conceptos (autoevaluación 10%)
2. Plan de fortalecimiento (Plantilla) 25%
3. Presentación del Plan de fortalecimiento (usando la plantilla)
4. Heteroevaluación 30%
5. Coevaluación 10%
6. Manual (incluir la autoevaluación)

ACTIVIDAD 59. Elaborar una plantilla de un Plan de fortalecimiento acerca del tema asignado.

Evidencia
Imagen en el anexo

ACTIVIDAD 60. Resolver el caso asignado utilizando la plantilla de la actividad anterior. Elaborar una presentación multimedia y exponerla en clase.

Diapositivas de la exposición
Imagen en el anexo

CIERRE

ACTIVIDAD 61. Reflexión individual

¿Qué aprendí?	Aprendí sobre los tipos de liderazgo, sobre la inteligencia emocional y la relación entre ambos, vimos que un buen líder debe tener inteligencia emocional, pero una persona con inteligencia emocional no necesariamente puede ser un buen líder.
Reflexión individual del caso de estudio InnovarTech	¿Cómo influye el autoconocimiento emocional en la capacidad de liderar? Ayuda al líder a entender cómo sus emociones afectan su comportamiento y al equipo. Un líder que se conoce a sí mismo controla mejor su reacción, comunica con claridad y genera un ambiente de confianza. ¿Qué comportamientos del liderazgo transformacional podría mejorar el clima organizacional en InnovarTech? Escuchar activamente al equipo, reconocer los logros y motivar al equipo, delegar actividades y confiar en el equipo. ¿Qué acciones aplicarías tú si estuvieras en el lugar de Luis? Yo intentaría escuchar al equipo y comprender sus sentimientos para hacer reuniones para coordinar mejor las actividades y reconocer el esfuerzo de los demás.

AUTOEVALUACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DEL MANUAL

Actividad	8	9	10	NP	Comentarios/sugerencias
Actividad			X		Bien
Actividad			X		Bien
Actividad			X		Bien
Actividad			X		Bien
Actividad			X		Bien
Actividad			X		Bien
Actividad			X		Bien
Actividad			X		Bien
Actividad			X		Bien

Aspectos	8	9	10	Comentarios
1. Participación en clase			X	Bien, podría mejorar
2. Participación en mi equipo			X	Bien
3. Puntualidad al llegar a clase			X	Bien
4. Puntualidad en la entrega de trabajos			X	Bien
5. Atención y actitud en clase			X	Bien
6. Respeto hacia los demás			X	Bien
7. Responsabilidad en tareas			X	Bien
8. Habilidad para trabajar el equipo			X	Bien
9. Resolución de conflictos			X	Bien
10. Asistencia (mínimo 80%)			X	Bien

CALIFICACIÓN			
Nombre del estudiante	Víctor Hugo Baeza Rocha	Calificación final	/10
Retroalimentación docente			