



PLAN DE CLASE/NOTA TÉCNICA

NIVEL: SECUNDARIA

JUEVES 19 DE ENERO

1.- NOMBRE DEL PROFESOR: Adriana Yesenia Trejo Ruíz **GRADO:** 3° **GRUPO:** "A" "B"

2.- ASIGNATURA: ESPAÑOL

3.- TRIMESTRE: 2°

4.- SEMANA: Semana del 9 AL 12 DE ENERO

5.- TIEMPO: 50 minutos

6.- TEMA:

7.- PROPÓSITOS. Profundizar el análisis de un hecho, a partir del punto de vista de un autor.

8.- COMPETENCIA: Análisis de los medios de comunicación

9.- APRENDIZAJE ESPERADO: Lee y discute un artículo de opinión

10.- CONTENIDOS: Leer y comentar artículos de opinión

11.- RECURSOS: Nota técnica, libro sm.

12.- MATERIALES: cuaderno, lápices y colores, plataforma

13.- IMPLEMENTACIÓN DE ACCIONES DEL P.E.M.C.

14.- INICIO:

Retomar la actividad anterior, si es necesario.

15.-DESARROLLO:

Analiza el siguiente artículo de opinión y elabora lo que se indica:

TEMA O ASUNTO	
PUNTOS DE PARTIDA	
OPINIÓN O TESIS	
ARGUMENTOS	
1.	
2.	
3.	
CONCLUSIÓN	

RESPONDE:

¿Cuál es la opinión que se expresa en el artículo?

¿Consideran que el autor del artículo sustenta bien su opinión o tesis mediante las razones o argumentos que da?

¿Qué tipo de argumentos usa para apoyar su opinión?

¿Qué piensa sobre la opinión expresada en el artículo?

¿Están de acuerdo con ella?



Fomentando la resiliencia

M^a José Fraile Directora de Recursos Humanos Meta4 , (Expansión-Empleo)

M^a José Fraile, Directora de Recursos Humanos de Meta4: "No cabe duda que a lo largo del año pasado y previsiblemente gran parte de este, muchas organizaciones y sus empleados han tenido múltiples oportunidades de poner en práctica esta capacidad."

La resiliencia es, sin duda, un nombre peculiar, pero si bien hasta ahora no ha sido muy conocido, no se trata de un término nuevo, pues viene utilizándose desde los años setenta en psicología. Su significado es la capacidad de forjar un comportamiento vital positivo pese a las circunstancias difíciles.

Si se realiza una "traducción" al ámbito empresarial una de las definiciones que surgen es la capacidad para adaptarse a situaciones de crisis o de cambio, apoyándose en actitudes positivas con el fin de salir reforzado de las mismas. No cabe duda que a lo largo del año pasado y previsiblemente gran parte de este, muchas organizaciones y, por ende, sus empleados han tenido múltiples oportunidades de poner en práctica esta capacidad. Desde luego, es el sueño de cualquier directivo contar con una plantilla integrada por resilientes inasequibles al desaliento, motivados al logro más allá de las dificultades. Pero claro, esto suena a ciencia ficción. Como todas las capacidades, la resiliencia no está presente de igual manera en todos los individuos ni tampoco es necesaria en todo momento.

Así pues, ¿qué podemos hacer para potenciar dicha capacidad en las empresas cuando, como en la situación actual, lo más necesarios son empleados centrados y motivados para hacer frente a dicha crisis y superarla?. Para potenciar y conseguir estos comportamientos positivos o adaptativos, hay que ir más allá de las tradicionales técnicas de estrategias de la tolerancia al estrés o la frustración.

Resistencia y comportamientos positivos

Lo primero es revisar el estilo de liderazgo de las compañías. Seamos francos. Más allá de las diversas teorías sobre liderazgo, lo más importante es que aquellos que dirigen deben marcar la pauta de los comportamientos. Así pues, los que están al frente de las organizaciones son los primeros que deben adoptar esta actitud para que se produzca el "contagio". Si los directivos mantienen una actitud de templanza ante las situaciones difíciles y consiguen transmitir confianza en la consecución de los resultados, será mucho más fácil que los empleados tengan la disposición adecuada para enfrentarse a él. Esto que en principio parece obvio, es algo que no siempre se lleva a cabo, pues cuando las situaciones se vuelven complicadas es fácil caer en la tentación de "relajar" los hábitos más básicos de trabajo con los colaboradores como, por ejemplo, mostrar confianza en sus habilidades y en su capacidad para enfrentarse en problemas. No es necesario recordar el impacto que supone para cualquier empleado sentirse respaldado y el efecto directo en su motivación y, por tanto, en su percepción de su capacidad para superar las trabas que encuentre en su camino.

Otro aspecto fundamental para fomentar un ambiente positivo es la colaboración. Si no se cuida, se corre el riesgo de impulsar demasiado la competitividad hasta el punto de que confundan su objetivo personal y se olviden de las metas corporativas, invirtiendo más tiempo en defender posiciones que en hacer frente a los problemas. Esquemas tales como, "para ganar yo tienes que perder tú" restan energías a las empresas, mientras que "si tu ganas yo gano, si yo pierdo tu pierdes", incrementan las mismas. Para poder conseguir estos objetivos, las empresas están apostando por la definición de objetivos grupales asociados a planes de retribución.

Es muy difícil intentar fomentar la resiliencia si la información compartida no es la adecuada. Son muchos los profesionales que hablando de cómo superaron con éxito situaciones clave en sus organizaciones destacan, la importancia de la transparencia. De nuevo, parece obvio, pero si los directivos de RR.HH. no son capaces de transmitir claramente la situación real de la organización, no pueden esperar que los empleados que la componen se preparen para afrontarla adecuadamente. No es necesario caer en dramatismos innecesarios, pero sí clarificar las situaciones. Porque si no se hace, afectaremos directamente a otro de los principales aliados con los que se debe contar en estos casos: el compromiso de la plantilla. Si no se es veraz con ellos, no podemos esperar que se comprometan.



Colegio "Villa de las Flores" S.C.
"Ofreciendo una formación integral para toda la vida"
www.cvf.edu.mx



RG-SEC-02-03
VERSIÓN 6

16. CIERRE: Revisar actividades

17.- EVALUACIÓN: Autoevaluación () Coevaluación () Heteroevaluación (x)

Se evaluará la actividad realizada en cuaderno y la participación durante la clase con el objetivo identificar los problemas que existieran sobre el tema

ACTITUDINAL: Cumple con su asistencia y participación

CONCEPTUAL: Completa sus actividades en tiempo y forma

PROCEDIMENTAL: Identificar el concepto de las figuras literarias

18.- TAREA: No hay tarea