

<b>Descripción</b>	Con base en la información que se plantea, el aprendiz analizará cada uno de los escenarios para seleccionar una respuesta utilizando su conocimiento sobre la información de los temas estudiados.
<b>Objetivo</b>	Analizar diversos escenarios que permitan determinar el conocimiento actual sobre lo establecido en la Ley Federal de Trabajo para obtener una retroalimentación orientadora sobre las áreas de oportunidad del aprendiz en los procesos de gestión laboral.
<b>Instrucciones</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lee con atención plena cada uno de los siguientes escenarios.</li> <li>2. Analiza cada escenario con apoyo de los enunciados y selecciona la respuesta que consideres más conveniente, eligiendo la opción que se muestra en el cuadro color azul.</li> </ol>

## Escenario. Recursos laborales

En la empresa donde laboras hay un colaborador dentro de tu equipo con quien tienes una buena impresión, ya que conoce muy bien a la empresa y ha demostrado tener una buena capacidad de realizar siempre sus tareas a tiempo.

Un día se acerca tu colaborador y te pregunta si puede hablar contigo un momento. Se van a una sala de juntas para hablar en privado y te comenta que se siente desmotivado debido a que desde hace casi un año ha estado buscando una promoción para un mejor puesto. Entre sus comentarios, te dice que no le parece justo que aún no haya sido promovido después de tantos años. Asimismo, te argumenta que siempre hace todo lo que se le pide, e incluso más. El colaborador termina preguntando sobre lo que necesita hacer para que sea considerado para una promoción.

Como su líder, ¿qué puedes hacer para asegurar que las personas conozcan cómo están realizando su trabajo, así como lo que requieren para ser promovidos?

Indicadores	
Como su líder, debes:	Elija un elemento.
<b>A.</b> Revisar cuáles son las actividades que está realizando y qué tan retador es su trabajo, así como conocer cuáles son los recursos laborales con los que cuenta. Se sabe incluso que la falta de demandas laborales o la falta de carga de trabajo pueden resultar estresantes, por lo que es probable que el colaborador ya no se encuentre bien al realizar su trabajo actual y que requiera más retos en su vida laboral.	
<b>B.</b> Investigar por qué en recursos humanos no se le ha considerado para una promoción, ya que es un colaborador que conoce muy bien a la empresa y ha demostrado que tiene una buena capacidad de realizar siempre sus tareas a tiempo.	
<b>C.</b> Darle a tu colaborador retroalimentación sobre el trabajo que ha estado realizando para que tenga conocimiento de lo que está haciendo bien, así como sobre las actividades que puede mejorar o hacerlas de manera diferente. La retroalimentación puede venir de distintas fuentes: el jefe directo, los propios compañeros o los clientes.	

### Retroalimentación:

Es necesario conocer los recursos laborales con los que cuenta el colaborador, ya que estos atenúan el impacto que tienen las demandas, amplificando su efecto en la motivación e involucramiento (*engagement*) de los colaboradores, así como provocando que las personas generen más recursos personales, por ejemplo, mayor autoeficacia, y aumento en la autoestima y en el optimismo. Por lo tanto, todo esto se convierte en un circuito positivo de motivación y de generación de recursos.

La presencia de demandas laborales retadoras, la presión del tiempo, la sobrecarga de trabajo, así como las responsabilidades mayores se consideran como características positivas y necesarias para generar puestos activos y motivadores que fomenten el bienestar (Bakker y Sanz, 2013). Por lo anterior, la respuesta A es la correcta.

### Escenario. Liderazgo positivo

Dentro de tu organización están tratando de implementar el liderazgo positivo. Examina cada una de las siguientes descripciones y determina las que correspondan a las acciones de liderazgo positivo.

1. Fomentar la práctica de emociones como la compasión y la gratitud mediante cursos y eventos internos de manera constante.
2. Recaltar a los colaboradores que cada uno alcanzará su máximo potencial cuando se encuentren libres obstáculos en cada uno de sus proyectos.
3. Trabajar de forma especial en cada una de las áreas en donde los miembros del equipo no sean tan fuertes, es decir, enfocarse en las áreas de oportunidad.
4. Fomentar una mentalidad de experto para que los miembros del equipo cuenten con respuestas a cada una de las situaciones que se pudieran presentar.
5. Incluir un lenguaje positivo en la comunicación formal e informal de la organización.
6. Fortalecer las relaciones positivas entre los colaboradores sin importar si forman parte del mismo departamento, logrando enfatizar las fortalezas de cada uno.

Indicadores	
¿Cuál descripción corresponde a las acciones de liderazgo positivo en la empresa?	Elija un elemento.
<b>A.</b> 1, 5, 6.	
<b>B.</b> 1, 2, 4.	
<b>C.</b> 1, 3, 6.	

**Retroalimentación:** El liderazgo positivo se refiere a la aplicación de principios, prácticas y herramientas que generan bienestar en los colaboradores, las cuales ayudan a redirigir su comportamiento hacia fines que mejoran su propio desempeño que, por ende, incide de manera constructiva en la productividad de la organización.

A diferencia de otros estilos, el liderazgo positivo tiene tres diferenciadores:

- Habilita el desempeño orientado hacia lo positivo.
- Fomenta un enfoque en donde se afirman las fortalezas y el potencial de las personas.
- Hace énfasis en las virtudes de las personas y organizaciones.

Las opciones 2 y 4 no corresponden a estrategias de liderazgo positivo. El potencial de las personas se alcanza a pesar de las dificultades, además de contar con una mente abierta para aprender de manera continua. La opción 3 tampoco corresponde a una estrategia de liderazgo positivo, ya que se debe trabajar enfocándose en las fortalezas de los miembros del equipo. La opción correcta es la A.

La obra presentada es propiedad de ENSEÑANZA E INVESTIGACIÓN SUPERIOR A.C. (UNIVERSIDAD TECMILENIO), protegida por la Ley Federal de Derecho de Autor; la alteración o deformación de una obra, así como su reproducción, exhibición o ejecución pública sin el consentimiento de su autor y titular de los derechos correspondientes es constitutivo de un delito tipificado en la Ley Federal de Derechos de Autor, así como en las Leyes Internacionales de Derecho de Autor. El uso de imágenes, fragmentos de videos, fragmentos de eventos culturales, programas y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, es exclusivamente para fines educativos e informativos, y cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por UNIVERSIDAD TECMILENIO. Queda prohibido copiar, reproducir, distribuir, publicar, transmitir, difundir, o en cualquier modo explotar cualquier parte de esta obra sin la autorización previa por escrito de UNIVERSIDAD TECMILENIO. Sin embargo, usted podrá bajar material a su computadora personal para uso exclusivamente personal o educacional y no comercial limitado a una copia por página. No se podrá remover o alterar de la copia ninguna leyenda de Derechos de Autor o la que manifieste la autoría del material. Derechos de Autor Reservados. ENSEÑANZA E INVESTIGACIÓN SUPERIOR A.C. (UNIVERSIDAD TECMILENIO®).