



## Comportamiento Organizacional

Guía para el profesor

Clave LTDO2101

Licenciatura en Administración y Desarrollo del Talento

## Contenido

Datos generales.....	3
Competencia global.....	3
Introducción.....	3
Calendario de entregas.....	6
Temario.....	7
Herramientas.....	7
Preguntas más frecuentes.....	7
Guía para las sesiones.....	8
Rúbricas .....	14
Prácticas de bienestar.....	15

## Datos generales

Nombre: Comportamiento Organizacional

Nivel: Licenciatura

Modalidad: Connect

Clave: LTDO2101

## Competencia global

Entiende y describe el entorno complejo y dinámico de las organizaciones en el contexto actual, además de diseñar planes de intervención para generar oportunidades y mejorar procesos relacionados con cualquier campo asociado al comportamiento organizacional.

## Introducción

El comportamiento organizacional se centra en el estudio de las acciones de las personas dentro de las organizaciones, ya que este analiza las interacciones entre los empleados, su influencia en el rendimiento y la cultura organizativa. Comprender este comportamiento es crucial para mejorar la eficiencia y la productividad en el entorno laboral, así como para promover un ambiente de trabajo saludable y colaborativo.

Es esencial reconocer cómo las acciones individuales afectan los procesos grupales, lo que permite identificar áreas de mejora y desarrollar estrategias para fomentar un trabajo en equipo productivo. En resumen, el comportamiento organizacional proporciona una comprensión más profunda de las personas en el ámbito laboral y utiliza este conocimiento en beneficio de la organización.

Con este certificado, obtendrás una comprensión profunda del impacto de la motivación, los valores personales, y el proceso de toma de decisiones, entre otras variables, para que la organización pueda establecer un comportamiento colectivo con la colaboración de todos sus miembros.

### Metodología

Este certificado ha sido diseñado con la finalidad de ser impartido por un docente líder con experiencia en el ámbito laboral, quien compartirá contigo su conocimiento, experiencia y las mejores prácticas que realiza en su labor profesional.

La experiencia del certificado promueve la interacción virtual entre aprendedores de la Universidad Tecmilenio como una forma de enriquecer tu formación contrastando la realidad con la de otros compañeros.

Durante cada sesión, el docente transmite su experiencia y actúa como guía en el proceso de aprendizaje durante la realización de las actividades.

El certificado es tetramestral y tiene una distribución semanal donde se llevarán sesiones sincrónicas. La asistencia a estas sesiones es muy importante para tu aprendizaje.

### Bibliografía de apoyo

- Alles, M. (2017). *Comportamiento organizacional: cómo lograr un cambio cultural a través de la gestión por competencias* (2ª ed.). Argentina: Granica.
- Griffin, R., Phillips, J., y Gully, S. (2020). *Comportamiento organizacional* (13ª ed.). México: Cengage Learning.

- Robbins, S., y Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional* (17ª ed.). México: Pearson.

## Evaluación

La evaluación es una combinación de los siguientes elementos:

- Tres actividades y una evidencia que reflejan el contenido conceptual de los temas abordados cada semana.
- Se evalúa el nivel de competencia alcanzado por el participante en la elaboración y entrega de estas actividades y evidencia.

A continuación, puedes revisar el detalle de la evaluación de este certificado:

<b>Evaluables</b>	<b>Ponderación</b>
Actividad 1	<b>20</b>
Actividad 2	<b>20</b>
Actividad 3	<b>20</b>
<b>Evidencia final</b>	<b>40</b>
<b>Total</b>	<b>100</b>

## Actividades y evidencia final

Las actividades y la evidencia están diseñadas para realizarse individualmente, pero con elementos interactivos para promover dinamismo. El profesor alternará intervenciones individuales y grupales durante las sesiones para enriquecer los puntos de vista de los participantes.

Todas las actividades, así como la evidencia deberán entregarse a través de la plataforma tecnológica para que el profesor pueda hacer su respectiva revisión y evaluación. Es muy importante que el aprendedor revise el esquema de evaluación y los criterios que se utilizarán, con el fin de que tenga claro el nivel de complejidad y esfuerzo que se requiere para realizar las entregas semanales, garantizando de esta manera el éxito dentro del curso.

En caso de que el aprendedor tenga dudas sobre alguna actividad o contenido del programa, podrá contactar al profesor a través de los medios indicados.

## Sesiones virtuales

Para la transmisión de las sesiones se utiliza una herramienta de videoconferencias.

Con el fin de mejorar la calidad de dichas interacciones, se recomienda lo siguiente:



## Tutoriales

Para asegurar que aproveches al máximo tu experiencia educativa en esta modalidad de cursos, te recomendamos que sigas al pie de la letra las indicaciones de tu docente, así como revisar estos tutoriales:

¿Cómo ingreso a la plataforma de multipresencia virtual?

Tutoriales de Canvas para alumnos

¿Cómo evalúo el desempeño de mi red?

¡Te deseamos mucho éxito!

## Calendario de entregas

Semana	Módulo	Tema	Evaluables
Semana 1	Módulo 1	Tema 1	
Semana 1		Tema 2	
Semana 1		Tema 3	
Semana 1		Tema 4	Actividad 1
Semana 2		Tema 5	
Semana 2		Tema 6	
Semana 2		Tema 7	
Semana 2		Tema 8	Actividad 2
Semana 3	Módulo 2	Tema 9	
Semana 3		Tema 10	
Semana 3		Tema 11	
Semana 3		Tema 12	Actividad 3
Semana 4		Tema 13	
Semana 4		Tema 14	
Semana 4		Tema 15	Evidencia final

## Temario

### Semana 1

1. ¿Qué es el comportamiento organizacional?
2. Bases del comportamiento individual
3. Valores y percepciones individuales
4. Motivación individual y de los colaboradores

### Semana 2

5. De lo individual a lo grupal: grupos y equipos
6. Toma de decisiones y solución de problemas
7. Comunicación organizacional
8. Negociación y manejo de conflictos

### Semana 3

9. Modelos para entender y describir el liderazgo en las organizaciones
10. El poder dentro de las organizaciones
11. Del poder al empoderamiento en las organizaciones
12. Influencia en las organizaciones

### Semana 4

13. La política en las organizaciones
14. Organizaciones diversas e incluyentes
15. El estrés en las organizaciones

## Herramientas

Para asegurar que aproveches al máximo tu experiencia educativa en esta modalidad, te recomendamos revisar estos [tutoriales](#).

## Preguntas más frecuentes

### ¿En dónde o a quién le reporto un error detectado en el contenido?

Lo puedes reportar a través del botón “Mejora tu curso”, también puedes compartir sugerencias para el contenido y actividades del certificado.

### ¿Quién me informa de la cantidad de sesiones y el tiempo de cada sesión en las semanas?

El coordinador docente te debe proporcionar esta información.

### ¿En qué semanas se aplican los exámenes parciales y el examen final?

Consulta con tu coordinador docente los calendarios de acuerdo con la modalidad de impartición.

### ¿Tengo que capturar las calificaciones en Banner y en la plataforma educativa?

Sí, es importante que captures las calificaciones en la plataforma para que los participantes estén informados de su avance y reciban retroalimentación de parte tuya de todo lo que realizan en esta experiencia educativa. En Banner es el registro oficial de las calificaciones de los participantes.

## Comportamiento Organizacional |7

### Guía de impartición

## Guía para las sesiones

### Semana 1

- Bienvenida y presentación de agenda
- Práctica de bienestar
- Desarrollo de temas de la semana
  - Aplicación en contextos reales (Introducción)
  - Explicación de los temas de la semana con ejercicios prácticos
  - Cierre de temas
- Explicación de las actividades que deberán realizarse en la semana (fuera de la sesión)

**Nota:** Los recesos se dejan a consideración del profesor impartidor, dependiendo de la duración de cada sesión.

#### **Notas para el profesor impartidor correspondientes a la explicación del tema 1 de la semana, la cual debe considerar la realización de ejercicios prácticos durante la sesión.**

Al abordar el tema de *¿Qué es el comportamiento organizacional?*, es esencial introducir los conceptos básicos y definir los términos clave para establecer una base sólida de comprensión.

Para ello, se recomienda utilizar ejemplos prácticos y estudios de caso que ilustren cómo estos conceptos se aplican en situaciones reales dentro de las organizaciones. Además, incluir videos introductorios puede facilitar la comprensión y mantener el interés de los aprendedores.

Iniciar la clase con una encuesta interactiva sobre conceptos clave puede ser una excelente manera de evaluar el conocimiento previo de los aprendedores, identificar áreas que necesitan más atención y fomentar la participación activa desde el principio.

#### **Notas para el profesor impartidor correspondientes a la explicación del tema 2 de la semana, la cual debe considerar la realización de ejercicios prácticos durante la sesión.**

Al explorar las bases del comportamiento individual, es fundamental explicar las teorías psicológicas relevantes y su aplicación en el entorno laboral. Esto proporciona a los aprendedores una comprensión profunda de cómo los factores individuales influyen en el comportamiento dentro de una organización.

Para consolidar este conocimiento, se recomienda realizar actividades de autoevaluación y utilizar encuestas y cuestionarios que permitan a los aprendedores reflexionar sobre sus propios comportamientos y actitudes en el trabajo. Estas herramientas ayudan a personalizar el aprendizaje y a identificar áreas de mejora personal.

Incorporar ejercicios prácticos y discusiones en parejas o grupos pequeños puede fomentar un aprendizaje más activo y colaborativo, permitiendo a los aprendedores compartir experiencias y aplicar las teorías aprendidas a situaciones reales y cotidianas

#### **Notas para el profesor impartidor correspondientes a la explicación del tema 3 de la semana, la cual debe considerar la realización de ejercicios prácticos durante la sesión.**

Al abordar el tema de los valores y percepciones individuales, es crucial analizar cómo estos factores influyen en el comportamiento de las personas dentro de una organización. Comprender estas

influencias puede ayudar a identificar las motivaciones y acciones de los individuos en el entorno laboral.

Para facilitar esta comprensión, se recomienda fomentar debates y discusiones en foros, lo cual permite a los aprendedores compartir y contrastar sus puntos de vista. Además, utilizar ejercicios de reflexión personal puede ayudar a los aprendedores a examinar sus propios valores y percepciones y cómo estos afectan su comportamiento en el trabajo.

Utilizar historias y ejemplos personales para ilustrar los conceptos puede hacer que el aprendizaje sea más relevante y significativo. Estos relatos pueden ayudar a los aprendedores a ver cómo los valores y percepciones se manifiestan en situaciones reales, facilitando una comprensión más profunda y aplicada de los conceptos teóricos.

### **Notas para el profesor impartidor correspondientes a la explicación del tema 4 de la semana, la cual debe considerar la realización de ejercicios prácticos durante la sesión.**

Al estudiar la motivación individual y de los colaboradores, es esencial comprender y aplicar diversas teorías de motivación. Estas teorías proporcionan una base para entender qué impulsa a las personas a actuar de ciertas maneras en el entorno laboral.

Implementar simulaciones y *role-playing* puede ayudar a los aprendedores a ver cómo se aplican estas teorías en la práctica. Utilizar estudios de caso relevantes también puede proporcionar ejemplos concretos de cómo la motivación se maneja en diferentes organizaciones.

Crear escenarios de role-playing que reflejen situaciones reales de trabajo puede hacer que los conceptos sean más tangibles y aplicables, facilitando una comprensión más profunda y práctica de las teorías de motivación.

### **Notas para la actividad 1 de la semana 1.**

Para realizar esta actividad, es crucial que los aprendedores comprendan los conceptos básicos del comportamiento organizacional, el proceso administrativo (planeación, organización, dirección y control), y el impacto de factores externos e internos en la organización. También deben poseer habilidades de comunicación y trabajo en equipo.

Se recomienda explicar claramente cada etapa del proceso administrativo y su relación con el comportamiento organizacional, proporcionando ejemplos concretos y estudios de caso sobre cómo las diferentes variables impactan a una organización.

## **Semana 2**

- Bienvenida y presentación de agenda
- Práctica de bienestar
- Desarrollo de temas de la semana
  - Aplicación en contextos reales (Introducción)
  - Explicación de los temas de la semana con ejercicios prácticos
  - Cierre de temas
- Explicación de las actividades que deberán realizarse en la semana (fuera de la sesión)

**Nota:** Los recesos se dejan a consideración del profesor impartidor, dependiendo de la duración de cada sesión.

### **Notas para el profesor impartidor correspondientes a la explicación del tema 5 de la semana, la cual debe considerar la realización de ejercicios prácticos durante la sesión.**

Examinar las dinámicas de grupo y la formación de equipos es crucial para entender cómo los individuos interactúan y colaboran dentro de una organización. Estas dinámicas afectan significativamente la productividad y el clima laboral.

Utilizar proyectos colaborativos en línea puede fomentar la colaboración y el trabajo en equipo. Organizar actividades de *team building* virtual también puede fortalecer las relaciones entre los miembros del equipo.

Utilizar herramientas de colaboración en línea como Google Docs o Trello puede facilitar la coordinación y gestión de proyectos grupales, permitiendo a los aprendedores experimentar de primera mano cómo trabajar eficientemente en equipo.

### **Notas para el profesor impartidor correspondientes a la explicación del tema 6 de la semana, la cual debe considerar la realización de ejercicios prácticos durante la sesión.**

Describir los procesos de toma de decisiones y las técnicas de resolución de problemas es fundamental para equipar a los aprendedores con las habilidades necesarias para enfrentar desafíos organizacionales.

Presentar problemas reales para resolver en grupo puede proporcionar una experiencia práctica y relevante. Usar herramientas como diagramas de flujo y mapas mentales puede ayudar a visualizar y organizar la información.

Utilizar plataformas de votación en línea para decisiones grupales puede involucrar a todos los aprendedores en el proceso de toma de decisiones, promoviendo una mayor participación y colaboración.

### **Notas para el profesor impartidor correspondientes a la explicación del tema 7 de la semana, la cual debe considerar la realización de ejercicios prácticos durante la sesión.**

Analizar la importancia y los métodos de comunicación en las organizaciones es esencial para entender cómo se transmiten los mensajes y se mantiene la cohesión dentro de una empresa.

Realizar simulaciones de comunicación puede proporcionar una experiencia práctica y realista. Utilizar herramientas de comunicación en línea puede facilitar la práctica de estas habilidades en un entorno digital.

Emplear software de comunicación en tiempo real como Slack o Microsoft Teams puede proporcionar una plataforma interactiva para que los aprendedores practiquen y mejoren sus habilidades de comunicación organizacional.

### **Notas para el profesor impartidor correspondientes a la explicación del tema 8 de la semana, la cual debe considerar la realización de ejercicios prácticos durante la sesión.**

Explorar técnicas de negociación y resolución de conflictos es vital para preparar a los aprendedores para manejar desacuerdos y llegar a acuerdos efectivos en el entorno laboral.

Organizar role-playing de negociaciones puede proporcionar una práctica valiosa y relevante. Ofrecer estudios de caso para analizar también puede proporcionar ejemplos concretos y aplicables.

Preparar a los aprendedores con materiales previos sobre técnicas de negociación puede mejorar la efectividad de las actividades de role-playing y permitir una discusión más profunda y significativa.

## **Comportamiento Organizacional |10**

### Guía de impartición

## Notas para la actividad 2 de la semana 2.

Para completar esta actividad, se recomienda explicar las distintas técnicas de medición del desempeño y su aplicación en diversas organizaciones, y analizar casos de estudio reales para comprender cómo se gestionan la satisfacción y el desarrollo de los empleados. Facilitar recursos en línea y bases de datos para la investigación puede ser muy útil. Además, organizar debates en clase sobre las mejores prácticas para medir el desempeño, utilizar herramientas en línea como Google Sheets para crear cuadros comparativos colaborativos, e invitar a profesionales de recursos humanos para compartir sus experiencias, puede enriquecer el aprendizaje de los aprendedores y proporcionarles una comprensión práctica y aplicada del tema.

## Semana 3

- Bienvenida y presentación de agenda
- Práctica de bienestar
- Desarrollo de temas de la semana
  - Aplicación en contextos reales (Introducción)
  - Explicación de los temas de la semana con ejercicios prácticos
  - Cierre de temas
- Explicación de las actividades que deberán realizarse en la semana (fuera de la sesión)

**Nota:** Los recesos se dejan a consideración del profesor impartidor, dependiendo de la duración de cada sesión.

## Notas para el profesor impartidor correspondientes a la explicación del tema 9 de la semana, la cual debe considerar la realización de ejercicios prácticos durante la sesión.

Revisar diferentes teorías y estilos de liderazgo es fundamental para que los aprendedores comprendan las diversas formas en que se puede ejercer el liderazgo en una organización.

Invitar a líderes como oradores invitados puede proporcionar una perspectiva práctica y realista. Realizar análisis de perfiles de liderazgo puede ayudar a los aprendedores a identificar y desarrollar sus propias habilidades de liderazgo.

Organizar entrevistas en vivo con líderes y permitir preguntas de los aprendedores puede proporcionar una oportunidad interactiva y enriquecedora para aprender de la experiencia de líderes exitosos.

## Notas para el profesor impartidor correspondientes a la explicación del tema 10 de la semana, la cual debe considerar la realización de ejercicios prácticos durante la sesión.

Estudiar la dinámica del poder y su impacto en la organización es esencial para entender cómo se ejerce y se distribuye la influencia dentro de una empresa.

Analizar casos de estudio históricos puede proporcionar ejemplos concretos y relevantes. Fomentar discusiones sobre experiencias personales también puede enriquecer la comprensión de los aprendedores sobre el poder organizacional.

Utilizar diagramas y gráficos para ilustrar las estructuras de poder puede ayudar a visualizar y comprender mejor las dinámicas de poder dentro de una organización.

**Notas para el profesor impartidor correspondientes a la explicación del tema 11 de la semana, la cual debe considerar la realización de ejercicios prácticos durante la sesión.**

Discutir cómo las organizaciones pueden empoderar a sus empleados es crucial para promover un ambiente de trabajo positivo y productivo.

Implementar proyectos de empoderamiento y utilizar ejemplos de empresas exitosas puede proporcionar una comprensión práctica y aplicable de cómo empoderar a los empleados.

Invitar a empleados que han experimentado empoderamiento para compartir sus historias puede proporcionar ejemplos inspiradores y reales de los beneficios del empoderamiento en el lugar de trabajo.

**Notas para el profesor impartidor correspondientes a la explicación del tema 12 de la semana, la cual debe considerar la realización de ejercicios prácticos durante la sesión.**

Analizar cómo se ejerce la influencia y su efecto en las organizaciones es fundamental para entender las dinámicas internas y cómo se pueden lograr los objetivos organizacionales.

Realizar ejercicios de influencia y persuasión puede proporcionar una experiencia práctica y relevante. Utilizar ejemplos de influenciadores en el entorno laboral puede ilustrar cómo se puede aplicar la influencia de manera efectiva.

Emplear videos y charlas TED sobre influencias efectivas en el trabajo puede proporcionar ejemplos visuales y atractivos de cómo se ejerce la influencia en el entorno laboral.

**Notas para la actividad 3 de la semana 3.**

Esta actividad se centra en que los aprendedores reflexionen sobre la importancia de implementar prácticas de diversidad e inclusión en las organizaciones. Es esencial que los alumnos comprendan cómo la discriminación puede afectar negativamente el ambiente laboral y las estrategias necesarias para abordar y resolver estas situaciones.

### Semana 4

- Bienvenida y presentación de agenda
- Práctica de bienestar
- Desarrollo de temas de la semana
  - Aplicación en contextos reales (Introducción)
  - Explicación de los temas de la semana con ejercicios prácticos
  - Cierre de temas
- Explicación de las actividades que deberán realizarse en la semana (fuera de la sesión)

**Nota:** los recesos se dejan a consideración del profesor impartidor, dependiendo de la duración de cada sesión.

**Notas para el profesor impartidor correspondientes a la explicación del tema 13 de la semana, la cual debe considerar la realización de ejercicios prácticos durante la sesión.**

Examinar el juego político y sus consecuencias en las organizaciones es esencial para entender cómo se manejan las relaciones y el poder dentro de una empresa.

Debatir sobre casos de política organizacional y ofrecer estudios de caso y lecturas relevantes puede proporcionar una comprensión profunda y aplicada del tema.

Utilizar simulaciones políticas y debates para ilustrar el tema puede hacer que los conceptos sean más tangibles y aplicables, promoviendo una mayor comprensión y participación de los aprendedores.

**Notas para el profesor impartidor correspondientes a la explicación del tema 14 de la semana, la cual debe considerar la realización de ejercicios prácticos durante la sesión.**

Discutir la importancia de la diversidad y la inclusión en las organizaciones es crucial para promover un entorno laboral equitativo y respetuoso.

Realizar talleres sobre diversidad e invitar a expertos en inclusión puede proporcionar una comprensión profunda y práctica del tema. Utilizar material multimedia para destacar casos de éxito en diversidad también puede ser muy efectivo.

Utilizar videos y estudios de caso para ilustrar los beneficios de la diversidad y la inclusión puede hacer que los conceptos sean más tangibles y relevantes para los aprendedores.

**Notas para el profesor impartidor correspondientes a la explicación del tema 15 de la semana, la cual debe considerar la realización de ejercicios prácticos durante la sesión.**

Analizar las causas y efectos del estrés laboral es esencial para identificar cómo afecta a los empleados y cómo se puede manejar de manera efectiva.

Ofrecer técnicas y herramientas de manejo del estrés e implementar sesiones de *mindfulness* puede proporcionar estrategias prácticas y efectivas para reducir el estrés. Programar pausas activas y ejercicios de respiración durante las clases también puede ser muy beneficioso.

Incluir ejercicios prácticos de relajación y *mindfulness* en las clases puede ayudar a los aprendedores a experimentar y aprender cómo manejar el estrés de manera efectiva en el entorno laboral.

**Notas para la evidencia de la semana 4.**

La evidencia consiste en el análisis de un caso de estudio sobre un conflicto laboral, seguido de un role-play colaborativo. Los aprendedores deben leer y analizar el caso, responder preguntas individuales y realizar un role-play representando diferentes perspectivas. Es crucial que los aprendedores entiendan cómo los diferentes factores y percepciones individuales influyen en el comportamiento organizacional y cómo se pueden gestionar los conflictos de manera efectiva.

Para esta actividad, es necesario que los alumnos posean conocimientos sobre teorías y modelos de comportamiento organizacional, técnicas de resolución de problemas, estrategias de empoderamiento y manejo del estrés. Además, deben estar familiarizados con las habilidades de comunicación y negociación para participar efectivamente en el role-play y en la discusión grupal posterior, documentando sus conclusiones y reflexiones sobre la experiencia.

## Anexo 1. Rúbrica de la evidencia

Nivel de desempeño				
Criterios de evaluación	Altamente competente 100%-86%	Competente 85%-70%	Aún sin desarrollar la competencia 69%-0%	%
<b>1. Respuesta a las preguntas.</b>	20 – 18 puntos	17 – 15 puntos	14 – 0 puntos	<b>20</b>
	Responde correctamente de 8 a 10 preguntas sobre el caso de estudio.	Responde correctamente de 5 a 7 preguntas sobre el caso de estudio.	Responde correctamente 4 o menos preguntas sobre el caso de estudio.	
<b>2. Participación en el role-play colaborativo.</b>	50 – 45 puntos	44 – 40 puntos	39 – 0 puntos	<b>50</b>
	Participa de manera activa en el role-play sobre el caso de estudio.	Tiene una participación moderada en el role-play sobre el caso de estudio.	No participa en el role-play.	
<b>3. Documentación del role-play</b>	20 – 18 puntos	17 – 15 puntos	14 – 0 puntos	<b>20</b>
	Documenta de manera correcta la discusión y las conclusiones.	Documenta de manera vaga la discusión y las conclusiones.	No documenta de manera correcta la discusión y las conclusiones.	
<b>4. Reflexión grupal.</b>	10 – 8 puntos	7 – 5 puntos	4 – 0 puntos	<b>10</b>
	Muestra reflexiones de cómo se podría haber manejado la situación de manera diferente y qué se podría haber hecho para mejorar el resultado.	Tiene dificultades para incluir reflexiones de cómo se podría haber manejado la situación de manera diferente y qué se podría haber hecho para mejorar el resultado.	No incluye reflexiones de cómo se podría haber manejado la situación de manera diferente y qué se podría haber hecho para mejorar el resultado.	
<b>Total</b>				<b>100%</b>

## Prácticas de bienestar

### Práctica 1

<b>Nombre de la práctica</b>	Identificar patrones de comunicación				
<b>Descripción de la práctica</b>	Identificarás patrones en la manera en que te comunicas con tus familiares, compañeros o colegas. Trazarás una estrategia para mejorarlo.				
<b>Palabras clave</b>	Emociones positivas, resiliencia, perspectiva.				
<b>Instrucciones para el participante</b>	<p>Martin Seligman señala que existen cuatro formas de abordar la comunicación con otra persona:</p> <table border="1" data-bbox="448 633 1222 965"> <tr> <td>1. Activa destructiva Señalar aspectos negativos de un evento o una conversación</td> <td>4. Activa constructiva Apoyo auténtico y con entusiasmo</td> </tr> <tr> <td>2. Pasiva destructiva Ignorar el evento o la conversación</td> <td>3. Pasiva constructiva Apoyo breve, sin seguimiento o por compromiso</td> </tr> </table> <p>Seligman señala que es sumamente importante cultivar la retroalimentación activa constructiva, ya que esta ayuda a que tu interlocutor experimente emociones positivas y se concentre en sus fortalezas, no en sus debilidades. Ahora reflexiona por un momento, ¿cuáles son los tipos de respuestas que más escuchas diariamente?</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Durante dos días haz el ejercicio de observación y señala en qué clasificación caen las conversaciones que has tenido.</li> <li>2. Posteriormente, piensa en cómo te han hecho sentir cada tipo de participación.</li> <li>3. Aplica lo que aprendiste luego de este análisis a las siguientes conversaciones que entables. Posteriormente, vuelve a reflexionar sobre cómo te has sentido.</li> <li>4. Lo ideal es buscar siempre estar en el cuadrante de la retroalimentación activa constructiva. Si descubres que usualmente las conversaciones se inclinan hacia otro cuadrante, trata de establecer por qué.</li> <li>5. Establece una estrategia que te ayude a mejorar tu comunicación.</li> </ol>	1. Activa destructiva Señalar aspectos negativos de un evento o una conversación	4. Activa constructiva Apoyo auténtico y con entusiasmo	2. Pasiva destructiva Ignorar el evento o la conversación	3. Pasiva constructiva Apoyo breve, sin seguimiento o por compromiso
1. Activa destructiva Señalar aspectos negativos de un evento o una conversación	4. Activa constructiva Apoyo auténtico y con entusiasmo				
2. Pasiva destructiva Ignorar el evento o la conversación	3. Pasiva constructiva Apoyo breve, sin seguimiento o por compromiso				
<b>Fuente</b>	Fuente: Seligman, M. (2011). <i>Building Resilience</i> . Recuperado de <a href="https://hbr.org/2011/04/building-resilience">https://hbr.org/2011/04/building-resilience</a>				

## Práctica 2

<b>Nombre de la práctica</b>	Fomentando la atención plena
<b>Descripción de la práctica</b>	Llevarás a cabo breves ejercicios de meditación para fomentar la atención plena en tus actividades diarias.
<b>Palabras clave</b>	Atención plena, fortalezas de carácter, autorregulación.
<b>Instrucciones para el aprendedor</b>	<p>La meditación es una herramienta que ayuda a mejorar el desempeño de cualquier persona, ya que fomenta el desarrollo de la atención plena en una sola actividad. Para fomentar la atención plena y lograr cada vez más estar en una zona de concentración mientras realizas tus actividades cotidianas, puedes llevar a cabo los siguientes ejercicios de meditación:</p> <p>Encuentra en algún momento del día 5 minutos para ti, siéntate en un lugar cómodo, donde no tengas distracciones.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Haz tres respiraciones profundas, inhala y exhala por la nariz.</li> <li>2. Comienza a hacer un repaso de tu día, de lo que más te acuerdes, por ejemplo, te levantaste, ¿qué hiciste?, ¿desayunaste?, ¿te bañaste?, ¿diste los buenos días?, etcétera. Si desayunaste, ¿qué fue lo que desayunaste?, ¿te gustó?, ¿tomaste tu alimento despacio o apurado? Si estabas apurado, ¿qué era lo que te tenía en esa situación?</li> <li>3. Sigue meditando en lo que te acuerdes: ¿te molestaste con alguien?, ¿por qué?, ¿qué fue lo que pasó?, ¿crees que era posible haber reaccionado de alguna manera más pacífica?</li> </ol> <p>Con este ejercicio te darás cuenta de que reaccionamos o hacemos cosas de manera automática. Algunas veces si estamos más conscientes y presentes, podemos tener otra actitud sin que alguna situación nos afecte demasiado.</p>
<b>Fuente</b>	Eby, D. (s.f.). <i>Creativity and Flow Psychology</i> . Recuperado de <a href="http://talentdevelop.com/articles/Page8.html">http://talentdevelop.com/articles/Page8.html</a>

### Práctica 03

<b>Nombre de la práctica</b>	Experiencias difíciles.
<b>Descripción de la práctica</b>	En esta práctica podrás analizar las estrategias que seguiste para afrontar problemáticas y cómo aprendiste de tales sucesos.
<b>Palabras clave</b>	Resiliencia.
<b>Instrucciones para el aprendizador</b>	<p>Todos hemos pasado por situaciones complejas, no solo en lo laboral, sino también en el ámbito familiar y personal. La manera en que enfrentamos dichos obstáculos es muy diferente, algunas personas continúan con su vida sin problema alguno, a otras tantas se les complica esa transición, también hay quienes no pueden sobreponerse a las experiencias difíciles.</p> <p style="text-align: center;">La resiliencia es la capacidad de reponerse tras la adversidad, de recuperarse después de vivir experiencias difíciles, dolorosas o traumáticas. Para algunos la resiliencia implica no solo salir adelante después de una situación muy dura, sino incluso crecer o ser mejor a raíz de esta experiencia. (Tarragona, 2012)</p> <p>La siguiente práctica te ayudará a fomentar esta importante cualidad:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Crea una tabla con tres columnas y cinco filas.</li> <li>2. En la primera columna escribe un evento difícil o desagradable al que te hayas enfrentado en tu vida.</li> <li>3. En la segunda columna menciona cuáles son tus creencias sobre esa adversidad.</li> <li>4. En la tercera columna describe las consecuencias que tiene esa creencia.</li> <li>5. Cuando termines, lee toda la tabla y reflexiona sobre cómo te ha cambiado cada evento y cómo lo enfrentaste.</li> <li>6. Escribe al final cómo enfrentarías cada evento hoy en día.</li> </ol>
<b>Fuente</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Metodología ABC.</li> <li>• Fundamentos de psicología positiva.</li> </ul>

**Práctica 04**

<b>Nombre de la práctica</b>	Concentrarse en lo positivo
<b>Descripción de la práctica</b>	Analizarás sucesos que te hayan ocurrido recientemente, buscando orientar el análisis hacia las consecuencias positivas.
<b>Palabras clave</b>	Resiliencia y esperanza.
<b>Instrucciones para el aprendedor</b>	<p>¿Qué es lo primero que piensas cuando recibes una noticia inesperada?, o bien, ¿qué te imaginas cuando un acontecimiento complejo se presenta ante ti?</p> <p>La mayoría de las personas automáticamente se concentra en el peor de los escenarios independientemente del tipo de noticia que reciban. Martin Seligman sugiere hacer un breve ejercicio para fomentar la resiliencia y la esperanza con base en la premisa antes señalada:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Piensa en una noticia reciente que hayas recibido y que creas que es negativa para ti.</li> <li>2. Luego de analizarla, haz una tabla con tres columnas. En la primera, señala cuál sería el peor de los escenarios posibles que pudieran resultar de esa noticia; en la segunda columna señala cuál sería el mejor de los escenarios posibles, y en la última, cuál es el escenario que realmente tiene mayor probabilidad de ocurrir.</li> <li>3. Reflexiona sobre los tres escenarios, ¿cómo enfrentarías cada uno de ellos?</li> </ol> <p>Procura repetir este ejercicio cada vez que sientas que te enfrentas a una situación complicada. Hacerlo te dará perspectiva y te ayudará a cultivar tu resiliencia.</p>
<b>Fuente</b>	Seligman, M. (2011). <i>Building Resilience</i> . Recuperado de <a href="https://hbr.org/2011/04/building-resilience">https://hbr.org/2011/04/building-resilience</a>

**Práctica 05**

<b>Nombre de la práctica</b>	Crecimiento postraumático.
<b>Descripción de la práctica</b>	En esta práctica harás un recuento de las situaciones difíciles a las que te has enfrentado y reflexionarás sobre lo positivo que surgió de ellas.
<b>Palabras clave</b>	Resiliencia.
<b>Instrucciones para el aprendizador</b>	<p>La resiliencia es la capacidad de reponerse tras la adversidad, de recuperarse después de vivir experiencias difíciles, dolorosas o traumáticas. Para algunos la resiliencia implica no solo salir adelante después de una situación muy dura, sino incluso crecer o ser mejor a raíz de esta experiencia. (Tarragona, 2012)</p> <p>La siguiente práctica te ayudará a fomentar esta importante cualidad:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Escribe acerca de un momento en el que enfrentaste una adversidad significativa o pérdida.</li> <li>2. Primero escribe acerca de las puertas que se te cerraron debido a esa adversidad o pérdida, ¿qué perdiste?</li> <li>3. Después escribe acerca de las puertas que se abrieron al termino o como secuela de esa adversidad o pérdida.</li> <li>4. ¿Hay nuevas maneras de actuar, pensar o relacionarse que son más probables de suceder ahora?</li> </ol>
<b>Fuente</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ejercicio contribuido por Taylor Kreiss de University of Pennsylvania Positive Psychology Center, y basado en el libro: A Primer in Positive Psychology de Christopher Peterson.</li> </ul>

**Práctica 06**

<b>Nombre de la práctica</b>	La mejor versión de ti mismo
<b>Descripción de la práctica</b>	Escribe acerca de la mejor versión posible de ti mismo durante al menos 20 minutos.
<b>Palabras clave</b>	Emociones positivas, fortalezas de carácter, autorregulación y esperanza.
<b>Instrucciones para el aprendiz</b>	<p>Imagina que dentro de 20 años has crecido en todas las áreas o maneras que te gustaría crecer y las cosas te han salido tan bien como te las imaginaste.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cómo es esa mejor versión de ti mismo?</li> <li>• ¿Qué hace él o ella cotidianamente?</li> <li>• ¿Qué dicen los demás acerca de él o ella?</li> </ul> <p>No es necesario que compartas este escrito, ya que el objetivo de esta reflexión es enfocarse en la experiencia que viviste mientras reflexionabas en esa mejor versión posible de ti mismo.</p>
<b>Fuente</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ejercicio contribuido por Taylor Kreiss de University of Pennsylvania Positive Psychology Center, y basado en el libro A Primer in Positive Psychology de Christopher Peterson.</li> </ul>

**Práctica 07**

<b>Nombre de la práctica</b>	Obtener lo que quieres
<b>Descripción de la práctica</b>	Reflexionarás sobre alguna meta que desees alcanzar y propondrás una forma de conseguirla.
<b>Palabras clave</b>	Logro, involucramiento, fortalezas de carácter, esperanza, autorregulación, metas y objetivos a largo plazo.
<b>Instrucciones para el aprendiz</b>	<p>Tener una idea clara de lo que desees lograr a corto, mediano y largo plazo es de suma importancia, pues te ayuda a seguir un camino trazado previamente. Para que puedas generar esta guía, responde las siguientes preguntas:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Qué quieres lograr? Al trazar tu meta, procura que esta sea específica, medible, alineada, realista, retadora y con una fecha para lograrla. Piensa en algo y utiliza el método SMART para definirla.</li> <li>2. ¿Qué te impide que lo tengas en este momento?</li> <li>3. ¿Qué sufrimiento estás experimentando en tu vida por no tenerlo en este momento?</li> <li>4. ¿Qué placer, involucramiento, relación, significado o logro tendrías en tu vida si tuvieras eso en este momento?</li> <li>5. ¿Qué hábitos te detienen o no te dejan avanzar hacia eso que quieres?</li> <li>6. ¿Qué nuevos hábitos podrías generar para ayudarte a obtener lo que quieres?</li> <li>7. ¿Qué dos cosas podrías hacer para romper con los hábitos que no te permiten avanzar hacia lo que quieres y generar hábitos nuevos?</li> <li>8. ¿Te comprometes a hacer esas dos cosas? Si es así, ¿cuándo las harás?</li> </ol> <p>Escribe tus resultados en un sitio donde puedas verlos constantemente.</p>
<b>Fuente</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ejercicio contribuido por Taylor Kreiss de University of Pennsylvania Positive Psychology Center, y basado en el libro A Primer in Positive Psychology de Christopher Peterson.</li> </ul>

**Práctica 08**

<b>Nombre de la práctica</b>	Felicidad en el trabajo
<b>Descripción de la práctica</b>	Reflexionarás sobre las distintas dimensiones de tu vida cotidiana, enfocando el análisis a cómo fomentar un estado de ánimo y relaciones positivos en el ámbito laboral.
<b>Palabras clave</b>	Involucramiento, emociones positivas, relaciones positivas.
<b>Instrucciones para el aprendiz</b>	<p>Elegir conscientemente maneras de incrementar la felicidad en el trabajo puede hacer la diferencia en cómo nosotros nos sentimos y qué tan bien nos desempeñamos. En lugar de quejarnos del trabajo, ¿por qué no pensar en cómo podemos obtener mayor felicidad de lo que hacemos?</p> <p>Estar más involucrados en lo que hacemos contribuye a nuestra felicidad y bienestar, y nos lleva a un mejor desempeño y productividad. A manera de reflexión, responde las siguientes preguntas que están enfocadas en distintas dimensiones de tu vida:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dar: ¿cómo estoy apoyando a mis colaboradores, compañeros, líderes, proveedores y clientes?</li> <li>• Relaciones: ¿cómo puedo mejorar mis relaciones en el trabajo?, ¿cómo logro un balance entre la vida laboral y familiar?</li> <li>• Ejercicio: ¿cómo puedo integrar la actividad física dentro de mis actividades diarias?, ¿cómo aseguro que estoy comiendo bien y descansando lo suficiente?</li> <li>• Conciencia: ¿cómo puedo construir momentos de atención plena en mi día laboral?</li> <li>• Ensayo: ¿qué habilidades estoy construyendo?, ¿qué cosas nuevas he experimentado?</li> <li>• Dirección: ¿cuáles son mis metas laborales hoy, esta semana, este año?, ¿cómo caben y contribuyen estas con mis metas de vida y me ayudan a desarrollar mis competencias en la construcción de mis relaciones y cómo contribuyo con lo anterior a ayudar a otros?, ¿cómo se pueden alinear mis metas laborales con las de mi equipo y la organización?</li> <li>• Resiliencia: ¿cuáles son mis tácticas para lidiar con los retos difíciles en el trabajo?, ¿me estoy enfocando en lo que puedo controlar?, ¿necesito pedir ayuda a otros?, ¿hay alguien a mi alrededor que requiere de mi ayuda?</li> <li>• Emoción: ¿qué cosas, aunque sean pequeñas, puedo encontrar que me pueden hacer sentir bien en mi trabajo hoy?, ¿qué me ha hecho sonreír?</li> </ul>
<b>Fuente</b>	Tomado del Catálogo de actividades para profesores.

## Práctica 9

<b>Nombre de la práctica</b>	Interacciones positivas
<b>Descripción de la práctica</b>	Reflexionarás sobre las cualidades positivas que aprecias de las personas con las que interactúas diariamente.
<b>Palabras clave</b>	Relaciones positivas.
<b>Instrucciones para el aprendedor</b>	<p>Puedes obtener mayor gozo de los momentos que compartes con tus colegas si te tomas el tiempo para pensar en lo que valoras y aprecias de ellos. Diversas investigaciones muestran que enfocarse en lo positivo que sucede diariamente ayuda a incrementar nuestra felicidad y lo mismo aplica a todas nuestras relaciones cercanas.</p> <p>El psicólogo John Gottman sugiere que, para tener relaciones felices con alguna persona, es necesario aspirar a tener cinco interacciones positivas por cada interacción negativa que se tenga con ella. Enfócate en tus compañeros y/o colegas y piensa en las siguientes preguntas. En cada caso, anota ejemplos específicos.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Qué te atrajo de tus compañeros cuando se conocieron?</li> <li>2. ¿Qué cosas han disfrutado al hacerlas juntos?</li> <li>3. ¿Qué cosas realmente aprecias de ellos en este momento?</li> <li>4. ¿Cuáles son sus fortalezas?</li> </ol> <p>Ahora, lo más importante es que cuando estés con tus compañeros te tomes el tiempo para darte cuenta y reconocer estas cualidades, sus fortalezas y las cosas que ellos hacen que realmente aprecies, así como los momentos agradables que han compartido.</p> <p>Piensa en estas declaraciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• “Realmente me encanta cuando ellos...”.</li> <li>• “Son tan buenos para...”.</li> <li>• “Viéndolos hacer..., me recuerda ese fantástico día cuando nosotros...”.</li> </ul> <p>Aunque realizar dicho análisis con todas las personas que conoces resulta poco práctico, puedes usar los mismos principios para mejorar tus relaciones en general. Por ejemplo, antes de pasar tiempo con alguien tómate un momento para pensar en aquellas cosas que te gustan, aprecias o admiras de esa persona o cómo te hacen sentir bien. Asimismo, después de pasar tiempo con esa persona, piensa en las cosas que apreciaste o lo que disfrutaste del tiempo que pasaron juntos.</p>
<b>Fuente</b>	Basado en el Catálogo de actividades para profesores.

**Práctica 10**

<b>Nombre de la práctica</b>	¿Cuáles son tus fortalezas de carácter?
<b>Descripción de la práctica</b>	A través de esta actividad descubrirás cuáles son tus principales fortalezas de carácter.
<b>Palabras clave</b>	Fortalezas de carácter, test VIA
<b>Instrucciones para el participante</b>	<p>1. Ingresa <a href="http://www.viacharacter.org/Survey/Account/Register">http://www.viacharacter.org/Survey/Account/Register</a> y regístrate con los datos que solicita la página para que puedas tener acceso al test VIA. Una vez que obtuviste el registro, procede a realizar el test (las instrucciones están en inglés, pero el test está en español). Al momento en que se despliegan tus resultados, obsérvalos bien, analízalos, y posteriormente redacta un reporte en el cual desarrolles los siguientes puntos:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Análisis de los resultados obtenidos, en términos de qué tanto coinciden con tu personalidad. Describe cuáles de esas fortalezas coinciden con tu personalidad, y analiza cuáles son tus áreas de oportunidad (las 5 fortalezas al final de la lista) sobre las que debes de continuar trabajando.</li> <li>Explica qué medidas prácticas (plan de acción) podrías considerar tomar para continuar desarrollando dichas fortalezas, y trabajar en la mejora de tus áreas de oportunidad.</li> <li>Incluye una conclusión donde redondees el análisis de los resultados y los expliques en términos de los contenidos del curso vistos en este tema.</li> </ol>
<b>Fuente</b>	Curso: El líder desde adentro.

## Práctica 11

<b>Nombre de la práctica</b>	Tus fortalezas en los ojos del otro
<b>Descripción de la práctica</b>	En la práctica podrás reflexionar sobre la percepción que otros tienen sobre tus fortalezas de carácter.
<b>Palabras clave</b>	Fortalezas de carácter.
<b>Instrucciones para el aprendiz</b>	<p>¿Recuerdas alguna ocasión en la que hablaste con algún colega y este te reveló algo positivo que piensa de ti? Cuando esto ocurre, usualmente deja huella en nuestros comportamientos y acciones, pues nos damos cuenta de que las personas tienen percepciones sobre nuestras fortalezas que nosotros mismos no vislumbramos. Haz lo siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Piensa sobre alguna vez que algún compañero de trabajo te compartió lo que piensa de ti y que te haya sorprendido.</li> <li>2. Piensa en lo siguiente: ¿qué fue lo que te llamó más la atención?, ¿qué fortalezas vio en ti que pensaste que no tenías tan desarrolladas?</li> <li>3. Por último, señala en un texto por qué consideras que esta revelación te causó tanto impacto, así como la manera en que te ayudó a cultivar tus fortalezas de carácter.</li> </ol>
<b>Fuente</b>	Niemiec, R. (2016). <i>How to Assess Your Strengths: 5 Tactics for Self-Growth</i> . Recuperado de <a href="https://www.psychologytoday.com/us/blog/what-matters-most/201603/how-assess-your-strengths-5-tactics-self-growth">https://www.psychologytoday.com/us/blog/what-matters-most/201603/how-assess-your-strengths-5-tactics-self-growth</a>

## Práctica 12

<b>Nombre de la práctica</b>	Plantea tus objetivos como metas de aproximación y replantea tus metas de evitación
<b>Descripción de la práctica</b>	Con base en lo que plantea Grenville (2012), en la práctica podrás definir diferentes tipos de metas y encontrar la mejor manera de conseguirlas.
<b>Palabras clave</b>	Objetivos, metas y planes.
<b>Instrucciones para el aprendizador</b>	<p>La autora Bridget Grenville (2012) comenta que en el establecimiento de metas es importante distinguir los tipos de metas que hay y menciona dos:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Metas de aproximación (<i>approach</i>): son las metas con resultados positivos (deseables, placenteros, benéficos o que nos gustaría tener) y hacia las cuales trabajamos.</li> <li>2. Metas de evitación (<i>avoidance</i>): son las metas con resultados negativos (indeseables, dolorosos, dañinos, o nos disgustan) y en las cuales trabajamos para evitarlas.</li> </ol> <p>Ejemplo:</p> <p>Meta de aproximación:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ser más eficiente.</li> <li>• Ser amigable y extrovertido en reuniones.</li> <li>• Asumir el rol de líder en el trabajo.</li> </ul> <p>Meta de evitación:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dejar de aplazar.</li> <li>• Dejar de ser tan tímido en las reuniones.</li> <li>• No pasar desapercibido en el trabajo.</li> </ul> <p>Las investigaciones que se han realizado respecto a estos tipos de metas muestran que perseguir metas de evitación resulta en un detrimento del bienestar. Estos descubrimientos sugieren que el establecer metas de aproximación o replantear las metas de evitación es benéfico.</p> <p>Reflexiona lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Qué tipo de metas te has planteado tú?</li> <li>• ¿Hay algunas metas que puedas replantear en una forma más positiva?</li> <li>• ¿Cuándo las tendrás listas?</li> </ul>
<b>Fuente</b>	Grenville, B. (2012). <i>Goal-Setting Secrets</i> . Recuperado de <a href="http://positivepsychologynews.com/news/bridget-grenville-cleave/2012013120696">http://positivepsychologynews.com/news/bridget-grenville-cleave/2012013120696</a>

“Tecnilenio no guarda relación alguna con las marcas mencionadas como ejemplo. Las marcas son propiedad de sus titulares conforme a la legislación aplicable, estas se utilizan con fines académicos y didácticos, por lo que no existen fines de lucro, relación publicitaria o de patrocinio”.

Todos los derechos reservados @ Universidad Tecmilenio 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.