

INDICE

| | |
|--|----|
| Introducción | 11 |
| Sección A. | |
| Aprendizaje Individual | |
| 1. Desarrollar las habilidades de aprendizaje | 13 |
| 2. Lectura dirigida | 15 |
| 3. Escribir un informe de resumen o revisión de un libro | 17 |
| 4. Mantener una “bitácora de aprendizaje” | 19 |
| 5. Escuchar cintas de cassette mientras se conduce | 21 |
| 6. Aprendizaje basado en la computadora | 23 |
| 7. Estudiar para un título profesional | 25 |
| 8. Entrar a un programa de aprendizaje abierto | 27 |
| 9. Obtener una Calificación Vocacional Nacional | 29 |
| Sección B. | |
| Trabajo en Grupo | |
| 10. Visitar otras organizaciones | 31 |
| 11. Aprendizaje de acción | 33 |
| 12. “Adoptar” una empresa | 35 |
| 13. Servir en una fuerza de tarea o un grupo de trabajo | 37 |
| 14. Participar en un juego o simulación empresarial | 39 |
| 15. Capacitación autodirigido | 41 |
| 16. Capacitación al aire libre | 43 |
| 17. Asistir a un curso de capacitación | 46 |
| Sección C. | |
| Cambio de Deberes | |
| 18. Trabajar por un tiempo en otra organización | 48 |
| 19. Asumir un puesto en la comunidad | 50 |
| 20. Trabajar en otra empresa por un tiempo o “rotar puestos” dentro de la organización | 52 |
| 21. Tomar un año sabático | 54 |
| 22. Realizar un proyecto en otra organización | 56 |
| 23. Imitación de trabajo | 59 |
| 24. Actuar como director no ejecutivo | 61 |
| 25. Suplir al gerente | 63 |
| 26. Asumir nuevas responsabilidades | 65 |
| Sección D. | |
| Representar a la Organización o Compañeros | |
| 27. Representar a la organización o profesión | 67 |
| 28. Servir como representante de personal o mayordomo de taller | 69 |
| 29. Servir en una organización de enlace entre la educación y la industria | 71 |
| 30. Trabajar en un proyecto comunitario | 73 |
| Sección E. | |
| Responder a una Guía | |
| 31. Responder a la guía del gerente inmediato | 75 |
| 32. Aceptar responsabilidades delegadas recientemente | 77 |
| 33. Responder a la retroalimentación global | 79 |
| 34. Usar la guía de un mentor | 81 |
| 35. Identificar a un gerente que sea excelente para desarrollar a su | 83 |

| | |
|--|-----|
| personal | |
| 36. Utilizar instrumentos de diagnóstico | 86 |
| Sección F. Habilidades Creativas | |
| 37. Realizar una “autopsia” constructiva sobre un éxito o un fracaso | 88 |
| 38. Usar el “carrusel del desarrollo” | 90 |
| 39. Cambiar la forma de trabajar | 93 |
| 40. Usar cada inspección como oportunidad de aprendizaje | 96 |
| 41. Escribir un reporte importante | 98 |
| 42. Analizar las acciones de los líderes eficaces | 100 |
| 43. Participar en un debate | 102 |
| 44. Benchmarking | 104 |
| Sección G. Desarrollo de Contactos | |
| 45. Unirse a un grupo de usuarios | 106 |
| 46. Participar de manera activa en un cuerpo profesional | 108 |
| 47. Desarrollar una red | 110 |
| 48. Unirse a un grupo de apoyo | 111 |
| Sección H. Desarrollar a los Demás | |
| 49. Asesorar al propio personal | 113 |
| 50. Delegar parte del trabajo | 115 |
| Apéndice | |
| Lista de lecturas y recursos | 117 |