

conexión B&B

CAPACITACIÓN COMPETENTE

Nada genera más
conexiones en tu cerebro
que el aprendizaje

**Revista especializada en Capital
Humano, Capacitación y Desarrollo**

AGOSTO 2021 / No. 1
www.bbintegracion.com

DIRECTORIO

Ma. Margarita García Dagio

Socia Directora

Ernesto Morán Roel

Socio Director

COMITÉ EDITORIAL

Germán Escorcía Saldarriaga. Director de Innovación en Virtual-Educa. Afiliado a MIT, Megahabilidades, Knoware y Thicrs. Fundador de GlobalMente. Asesor para diferentes gobiernos en Latinoamérica.

Alberto Velázquez Garnica. Experto especialista en Diagnósticos de Clima y Cultura Organizacional.

Irasema González Valencia. Presidenta de la Asociación Nacional de Bienestar y Desarrollo Organizacional, ASCEND. Consultora y Capacitadora en procesos de Certificación Laboral. Ex vicepresidenta AMECAP A.C

Oscar Mercado Martínez. Ex presidente de AMECAP A.C. Consultor y

Freddy Antonio Torres Paz. Consultor y Capacitador especializado en procesos de Desarrollo Organizacional. Ex vicepresidente de AMECAP A.C.

Lisbeth Villamil Salazar

Coordinación Contenido

Alejandra Villegas Maldonado

Edición

A. Verónica Pérez Montiel

Arte y Producción

**Integración de Servicios de
Consultoría B&B S.A de C.V.**

Av. Revolución 119, Col. Tacubaya,
11870, Ciudad de México, D.F.

Teléfono: +(01 55) 52-11-68-93

FAX: +(01 55) 5211-6893

E-mail: info@bbintegracion.com

QUIENES SOMOS

INTEGRACIÓN DE SERVICIOS DE CONSULTORÍA B&B S.A DE C.V

B&B Integración es una empresa de soluciones efectivas en **Desarrollo Organizacional** para empresas públicas y privadas, que apoya la toma de decisiones en materia de **Capacitación y Desarrollo** a través de estrategias de evaluación y medición de la efectividad organizacional.

Facilitamos procesos de diagnóstico organizacional a nivel global, vertical (áreas, equipos de trabajo), horizontal (por niveles) y para personal estratégico, con el fin de obtener información objetiva para la toma de decisiones en los planes y proyectos de crecimiento y desarrollo del Factor Humano.

Facilitamos procesos de capacitación y entrenamiento, diseñando e implementando estrategias y soluciones de aprendizaje que respondan a los requerimientos de cambio y desarrollo solicitados por nuestros clientes.

Instrumentamos acciones de E-Learning bajo una perspectiva integral que visualiza como principales retos, lo cultural, lo técnico y el desarrollo de contenidos.

Coadyuamos con las organizaciones en la gestión de sus iniciativas E-Learning y B-Learning desde la sensibilización a través de diversas estrategias, hasta la administración y control de los procesos de aprendizaje por estos medios.

Brindamos acompañamiento técnico-especializado a los equipos de trabajo de la organización, con el objeto de brindar herramientas, transferir tecnología y conocimiento experto para coadyuvar en sus procesos de mejora.

Nos enfocamos en diseñar, desarrollar y ejecutar procesos de evaluación para el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, Clima y Cultura Organización, Desarrollo del Potencial, Volumetrías, entre otros, utilizando tecnología y modelos organizacionales efectivos para la obtención de los resultados esperados por nuestros clientes.

¿Qué es lo que hacemos mejor?

Mantenemos un vínculo cercano con nuestros clientes

ÍNDICE

- Página 4 Un mal sueño
 Autora: Lic. Nancy Flores
- Página 6 Conocimientos, habilidades y competencias: Tienen un orden
 Autor: Dr. Luis Felipe Llanos
- Página 8 Lo afectivo es lo efectivo
 Autora: Maestra Fabiola Mancilla
- Página 11 Diseño de los objetivos de la Direccion por Objetivos
 Autor: Ing. José Carlos Andrade
- Página 12 Bienestar Laboral
 Autora: Lic. Irasema González

Los artículos, asuntos, reflexiones, recomendaciones y conclusiones presentes en el contenido de esta revista, son responsabilidad íntegra de su autor.

Las imágenes son ilustrativas y propiedad de su autor intelectual.

Un mal sueño...

Lic. Nancy Flores

¡No puede ser! No me aseguré de que el cable conectado a mi celular pasara corriente y, después de la jornada de ayer, quedó con poca batería, así como yo que solo tuve ánimo de llegar a mi cama, y entre sueños, repasaba los sucesos del siguiente día. No sonó la alarma, tampoco tuve esa alerta, que para bien o para mal, nos avisa que faltan 15 minutos para iniciar una sesión en línea.

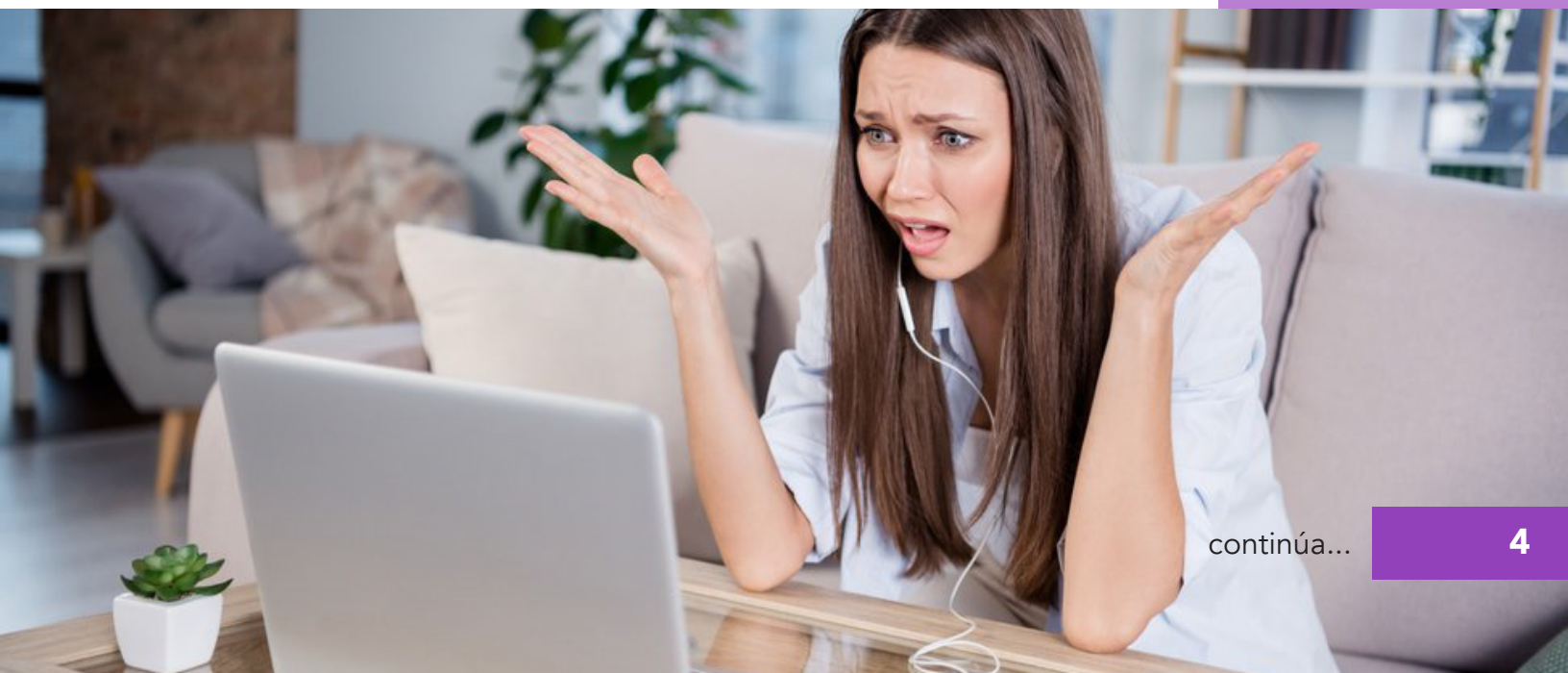
De un brinco me levanto y corro al primer reloj análogo que todavía conservo. Sin pensarlo, me introduzco a la regadera y tomo una ducha de -3 minutos para despertar...

Aún con el cabello mojado enciendo mi computadora, estamos a 20 minutos de iniciar una de las sesiones de capacitación, que se ha vuelto nuestro pan de cada día, desde que inició el famoso virus.

Concéntrate, concéntrate, (pero es que ni siquiera he desayunado).

-Muy buenos días a todos, sean bienvenidos a nuestra sesión de entrenamiento, les agradecemos su puntual asistencia y les invita...

Señal perdida, se fue la luz... (no puede ser, rápido, conéctate al celular, pero no tenía batería...)



Confiar en el trabajo de equipo, esas palabras que hemos dicho a diestra y siniestra es lo único que me sostiene. Han pasado cinco minutos, que, a decir de los expertos del micrófono en radio o televisión, significan la muerte; pero no para mí. Nuevamente estoy en línea y tal como lo había pensado, Regina ha tomado la audiencia y su diálogo fluye de manera muy natural, pero qué pasa...todo el mundo está muy callado, hay silencio digital.

¿Porqué no participan? Veo las cámaras apagadas, no hay comentarios en el chat, tampoco veo reacciones.

Mientras el tema se desarrolla la audiencia pierde interés:

+67 conectados
+55
+50

¡No es posible! Más de la mitad de los invitados abandonaron la sesión ¿Qué pasó? No estamos en una misión espacial donde las condiciones son extremas y hay largos atrasos en las comunicaciones, de forma tal

que, un mensaje puede tardar bastante tiempo en llegar. ¿No les llamó la atención el tema? ¿Tienen pendientes? ¿Los pequeños en casa requieren atención?

Un vértigo me invade, es el desequilibrio entre la velocidad del mundo que nos exige estar hiperconectados y el cerebro que va a otro son, aprendiendo e interpretando la realidad a su propio ritmo.

Un webinar, una conferencia, diálogo o sesión, ¿qué lecciones aprendemos de estos momentos de vida para mejorar? "El mundo da señales".

Cómo entender los desafíos que trajo consigo la pandemia, que nos sacaron de la caja, nos descansaron y trajeron consigo nuevas formas de aprendizaje, donde generar contenidos de calidad y no cantidad se vuelve totalmente prioritario.

Despierto. Aún puedo sentir la angustia y preocupación de los anteriores sucesos.

*Pero hoy no, este día no va a pasar.
Me preparé y todo va a salir bien. ■*



Lic. Nancy Flores

Lic. en Comunicación | Fes Acatlán, UNAM
+ 10 años de experiencia en el área de Comunicaciones, bienestar, desarrollo organizacional y procesos de HHRR.
Apasionada del trabajo con las personas para contribuir en su desarrollo y crecimiento.
Fan de las buenas charlas acompañadas de un café.

Conocimientos, habilidades y competencias: Tienen un orden

Dr. Luis Felipe Llanos

Creo que este es un tema vigente para los especialistas de RH, pero algo menos conocido para los ejecutivos de las empresas. Sin embargo, hay un hilo fino conductor que quiero destacar en este artículo que conecta a los tres conceptos. El orden lo he escogido no por casualidad, sino porque en realidad son conceptos sucesivos.

Quisiera iniciar con las definiciones básicas, las que presento en el siguiente esquema:

CONCEPTO	DEFINICIÓN	EJEMPLO
CONOCIMIENTOS	Es la información ordenada de algo que aprendimos en una capacitación.	Fui a una clínica de tenis y me enseñaron a jugar.
HABILIDADES	Es la destreza que se obtiene de la práctica (muchas veces repetida) de un conocimiento.	Juego con mis amigos una vez por semana.
COMPETENCIAS	Es ser muy bueno en una habilidad, tanto que podemos competir contra otros.	Estoy inscrito al torneo de tenis de mi club, y creo que voy a ganar.

Para ser competente, debes tener los conocimientos, más las habilidades, más los comportamientos de un campeón, en donde la principal conducta es la actitud.

El siguiente diagrama ayudará a visualizar el engarce de los conceptos de aptitud y actitud con las definiciones de los conceptos que presenté:



La persona competente tiene la actitud de liderarse a sí mismo. Busca aprender lo más posible para ser mejor cada día, y busca trabajar todos los días en su causa. Algunos ejemplos de estas personas los encontramos en las empresas que tienen una pasión por el cliente, por el crecimiento y por la innovación.

¿Cuánto le pagarías a un trabajador que tiene inmensas ganas de trabajar, de aprender y de mejorar en lo que hace?

Ahora bien, podemos ser competentes tanto en habilidades duras, como en habilidades suaves, o en ambas. Las habilidades duras tienen que ver con los conocimientos técnicos que aprendemos en la escuela o universidad. Ej. Soy bueno en derecho, arquitectura, sistemas, deportes o música. Las habilidades blandas tienen que ver con la inteligencia social. Ej. Soy un buen jefe, compañero o subordinado.

Tener claro esta diferenciación entre duro y suave es importantísimo para ser competente. Necesitamos desarrollar al máximo estas dos habilidades, ya que un campeón requiere tanto de sí mismo como de los demás para su entrenamiento, sobretodo en esta época actual en la que vivimos, en donde la globalización es tablero de competencia.

Ahora, a hilar fino. Como responsables de las áreas de recursos humanos, necesitamos identificar claramente en las descripciones de puestos, si el ocupante del puesto requiere de una o varias habilidades o de alguna competencia, ya que como vimos no es lo

mismo, y ... no cuesta lo mismo. Ej. Quiero un programador que sepa C++, o quiero al mejor programador de C++ de la ciudad.

Generalmente una habilidad la describimos en términos del tiempo que se le ha dedicado a algo; por ejemplo, en el CV ponemos: "tengo una experiencia de más de 10 años en la elaboración de estados financieros"; mientras que una competencia, se demuestra con certificados o medallas, con las que hacemos patente nuestro nivel de competitividad. Entre más medallas, mejor, por lo que piensa en esto la próxima vez que hagas un CV, o cuando prepares una entrevista. Ah, sobre entrevistas. Mis preguntas favoritas son:

¿En qué competencia andas metido? y ¿qué premios has ganado en tu vida?

La práctica hace al maestro, sin lugar a dudas, pero las competencias fabrican a los campeones, y como responsables de RH, necesitamos fabricar campeones. Ahora bien, ya sabes las diferenciarlas de estos conceptos. ■

Dr. Luis Felipe Llanos

Profesor investigador en desarrollo y comportamiento organizacional
Doctor en Ciencias Administrativas por el Instituto Politécnico Nacional. Ha ocupado puestos directivos en posiciones de Recursos Humanos y Organización en instituciones públicas y privadas. Es profesor investigador de la Facultad de Economía y Negocios de la Universidad Anáhuac, México, y profesor invitado de la Universidades de la Rioja, México y de San Francisco de Quito, Ecuador.

Lo afectivo es lo efectivo

Mtra. Fabiola Mancilla

Inicio esta reflexión con una de las frases que el Dr. Raymundo Macías (pionero de la Terapia Familiar en nuestro país), suele decir a sus alumnas de maestría: *“En el ser humano lo afectivo es lo efectivo.”* Y tal vez nunca fueron más ciertas e ilustrativas ni marcaron tanto el camino como hoy en día, donde a diario tenemos el desafío de vivir una vida normal en situaciones anormales.

Me gustaría usarlas como faro, como brújula, inclusive hasta como antídoto, pues sumado al reto inicial y que aún continúa, de adaptar nuestras actividades cotidianas, profesionales, laborales, de socialización y entrar de lleno y sin aviso a esto de *“vivir en tiempos de COVID”* hay que añadirle que tal reto lo enfrentamos con una mezcla de sentimientos y emociones: el miedo, la incertidumbre, el duelo, el burn out ocasionados por el curso de la pandemia, más los afectos que se generan a partir del hecho de que las nuevas formas de vida recrudescen los conflictos que vivimos al interior de nuestras relaciones emocionales significativas y que tienen como principal escenario el hogar.

Este *“hogar dulce hogar”* hoy más que nunca se vive entrecomillado y en itálicas, ya que puede ser una ironía o un puerto seguro. Y tal vez desde que los seres humanos vivimos en familia (cualquiera que sea su constitución,

estructura y tamaño), ha sido eso: fuente de malestar y/o bienestar afectivo, con todos sus matices. Tal parece que la cotidianidad pandémica ha evidenciado el bienestar o el mal-estar; si se ha hecho visible el bienestar familiar y ha tomado forma de factores resilientes y de afrontamiento a la crisis que sus miembros han desarrollado ¡En hora buena! ¡Sigamos por ahí!

Por el contrario, si ha evidenciado factores de riesgo o conflictos no solucionados ¡Hagamos caso a las señales y resolvamos! Siempre se podrá hacer algo: lo único seguro en esta vida es el cambio, no lo podemos frenar. Lo que sí podemos hacer es direccionarlo.

El Dr. Luis Medina Gual presentó el pasado 21 de junio, un webinar titulado *“Educar en contingencia.”* en el cual compartió a docentes universitarios los resultados de una investigación financiada por el CONACYT y coordinada por él, realizada en conjunto por la UNAM, las universidades Panamericana, Anáhuac México, Iberoamericana y la Autónoma de Guerrero. Dicha investigación abarcó todos los niveles de educación básica y por primera vez en este tipo de investigación incorporó la educación superior. El estudio buscó dar luz sobre lo sucedido en las áreas pedagógica, psicoafectiva y tecnológica, en todos los niveles y los sectores educativos público y privado, tomando como sujetos de investigación a



docentes, alumnos y padres de familia. Comparativamente y a nivel de macro análisis, el Dr. Medina Gual reportó que el área con mayor afectación, en la que tanto alumnos de todos los niveles como docentes reportan necesitar apoyo para un desarrollo adecuado, es la psicoafectiva. El abandono escolar a nivel superior se presenta como afirmación en el 12.6% de los estudiantes del sector público investigados. Si se le suma a los del sector privado y público que dudan y a los que es muy probable que abandonen los estudios, Medina Gual y su equipo concluyeron que casi es el 50% de los estudiantes de educación superior.

Cuando los investigadores establecen relación entre las variables de cada área (Pedagógica, Tecnológica y Psicoafectiva), y correlacionan dichas áreas entre sí, una de las grandes conclusiones es que *"...lo psicoafectivo se relacionaba profundamente tanto con lo tecnológico como con lo pedagógico... es interesante encontrar la fuerza que tiene el componente psicoafectivo durante este tiempo de contingencia... el blindaje de este componente es crítico para el logro de lo pedagógico y lo tecnológico..."* (Medina, 2021).

Presenciar este webinar me sobrecogió el corazón y cimbró mis ideas. Desde siempre, la educación escolar ha sido un punto sensible de las sociedades de nuestro país. Y hoy más que nunca, la pandemia nos muestra que en la vida humana lo psicoafectivo no puede desligarse de lo académico ni de lo laboral. Los alumnos se siguen acercando a los docentes para confiarles situaciones personales fuera de clase; seguimos buscando a

otro ser humano para que nos acompañe en el desafío de vivir sentir-pensando la vida. Las personas nos siguen buscando a los terapeutas para compartir sus realidades, modificarlas en lo posible y hacerlas más llevaderas caminando acompañadas. Y en ese caminar acompañados, también enriquecen nuestras vidas. Todos extrañamos convivir con nuestros familiares y amigos; todos extrañamos a los otros significativos en nuestras vidas.

Los seres humanos somos un sistema (persona humana) de sistemas (biológico, psicológico, social, espiritual), forma otros sistemas (familia, sociedad, cultura). La complejidad de los sistemas emocionales, lo elaborado, resistente y nutricio del tejido de sentimientos que establecemos al vincularnos con quienes nos rodean puede ser ese blindaje. Atendamos pues esta necesidad, nuestra necesidad. Regresemos a la microdimensión; reconozcamos lo que sentimos, démosle un nombre, hablemos de ello y permitamos hablarlo. Démosle un espacio adecuado a los sentimientos, a lo afectivo, y si nuestra acción profesional nos pone en una macrodimensión, tenemos el privilegio de influenciar lo macro y generar espacios para atender lo afectivo, acercándonos un poco cada vez a lo efectivo. ■

"Sólo con el corazón se puede ver bien, lo esencial es invisible para los ojos."

Antoine de Saint-Exupéry

Mtra. Fabiola Mancilla

Lic. Pedagogía UNAM por la Facultad de Filosofía y Letras. Maestría en Terapia Familiar por el Instituto de la Familia A.C. Terapeuta familiar. Académica en Pontificio Instituto Teológico Juan Pablo II y Universidad Anáhuac Norte. Subdirectora de Preparatoria. Orientadora Educativa y Vocacional, docente y apoyo académico a Dirección Técnica en preparatoria sector privado por 21 años.



Integración de Servicios de Consultoría



CONFERENCIAS VIRTUALES MUNDO R



REIMAGINAR EL FUTURO

CONFERENCIA 1

ERA CRÍTICA-HABILIDADES CRÍTICAS

- En la era de crisis, la supervivencia de las organizaciones reside en la mente de las personas.
- Es necesario admitir que se requerirán habilidades críticas mínimas para lograr éxito bajo incertidumbre, complejidad, ambigüedad y cambio turbulento.

EJES TEMÁTICOS

Habilidades para supervivencia empresarial.

Dominio generalizado en los equipos.

Experiencia y competencia – refinación y práctica.

REIMAGINAR EL FUTURO

CONFERENCIA 2

RETORNO A CERO: TODOS A REAPRENDER

- Factores como la transformación digital, la robótica y la inteligencia artificial presionan a las organizaciones para tomar nuevos rumbos.

Todas en la misma línea de partida y siendo el reaprendizaje lo que constituya su principal factor crítico de éxito.

EJES TEMÁTICOS

Rediseñar empleos.

Innovación – herramienta crítica.

Habilidades – ruptura cadenas de valor.

Redefinir modelos de negocios.



Germán Escorcía Saldarriaga

- Director de Proyectos Especiales en COLCIENCIAS – Colombia. Obtuvo el Premio Lester Pearson Fellow del IDRC – Canadá. Gerente del Centro Latinoamericano de Investigación en Educación CLIE-IBM. Vicepresidente del Consejo Mundial de Gobiernos del Programa General de Información – UNESCO. Consultor internacional en innovación, tecnología y aprendizaje.
- Asesor en el diseño de la Ciudad Creativa Digital y en los Mapas de Ruta para Industrias Creativas, Ciudades Inteligentes e Internet de las Cosas. Asesora organismos como el BID, UNICEF, Telefónica, Microsoft e Intel, y asociaciones como SOMECE y AMIAC. Consultor para la presidencia de Panamá y Ecuador. Consejero para diversos Estados de México en iniciativas de Gobierno Digital y Cuarta Revolución Industrial. Conferencista invitado sobre economías emergentes y ejes de talento, para academia, empresas y gobierno en la región.
- Participó en el estudio del Clúster de Tecnologías de Información MEX-IT sobre la transformación de Instituciones de Educación Superior frente a la Industria 4.0. Asesora el proyecto para la Creación de una Red de Innovación Abierta para México – REDi.
- Actúa como Director de Innovación para la organización internacional Virtual Educa. Es Fundador de Global-Mente. Consultor para MegaHabilidades. Afiliado con México Exponencial. Knoware y evolución-e.
- Actualmente, estudia la aplicación de las tecnologías, economías y habilidades exponenciales. Investiga sobre Sociedad de la Imaginación, economía de la atención, y empresas inmateriales algorítmicas. Ejes de talento e inteligencia del territorio y el futuro de la utilización del espacio.



INVERSIÓN

- El monto de inversión por conferencia es de \$20,000.00 más IVA.
- Dirigido a: Nivel Directivo y Gerencial.
- Alineación, ajustes al diseño y Project Management.
- Facilitación virtual o presencial de sesiones de 1 hora aproximadamente.
- Infografía con tips útiles para los participantes.

Iniciemos la conversación y no pierdas más tiempo

Mtra. Margarita García Dagio
55.33.31.78.45
mgarcia@bbintegración.com

Lisbeth B. Villamil Salazar
Oficina: 55.52.11.68.93
lvillamil@bbintegracion.com

 www.bbintegracion.com

DISEÑO DE LOS OBJETIVOS DE LA DIRECCIÓN POR OBJETIVOS (DPO)



José Carlos Andrade

Ingeniero Industrial y de Sistemas con especialidad en Finanzas del ITESM. Maestría en Comportamiento Humano y Liderazgo y Maestría en Negocios y Tecnología. Certificado como Examinador de Fraude por ACFE, acreditado por FIBA en Ciberseguridad, Hacker Ético Certificado a nivel mundial por el EC Council.

Bienestar Laboral

Lic. Irasema González Valencia

Alguna vez has escuchado frases como: *“lo importante es hacer lo que te gusta”*; has escuchado historias como *“yo quería ser fotógrafo, pero me obligaron a ser ingeniero”*; *“hay que trabajar duro para alcanzar el éxito”* o *“tiene mucho éxito pero dedicó todo a su vida profesional y ahora está solo”*.

Desde mi punto de vista, estas frases tienen algo en común, algunas veces separamos la vida personal, laboral, profesional y en ocasiones esta separación resulta en falta de balance de alguna de las esferas mencionadas, repercutiendo en problemas de salud, dificultades familiares, falta de productividad, insatisfacción personal o laboral.

Han surgido términos como felicidad laboral, salud y bienestar ocupacional, *wellnes* laboral; con su contraparte el síndrome del *burn out*, estrés laboral, entre otros. Menciono lo anterior, para generar conciencia sobre algo que en los últimos años se ha investigado. De acuerdo con cifras de la OIT cada año, mueren dos millones de personas como resultado de accidentes o enfermedades relacionadas con sus actividades laborales.

Una organización que incorpora programas de bienestar laboral reduce sus índices de ausentismo, incapacidades y aumenta su productividad. De acuerdo con la revista Forbes (2017), se identificó lo siguiente:

En el mundo organizacional, la felicidad es relevante no solo para que las personas sean exitosas, sino para que las organizaciones también lo sean, ya que los colaboradores que presentan una percepción de bienestar personal tienen un mejor desempeño laboral, debido a que son más sensibles a las oportunidades que se les presentan, colaboran más con otras personas, son más extrovertidos y optimistas, fomentando un buen clima organizacional.

En otro estudio en Florida, Estados Unidos, se concluyó que las organizaciones que cultivan culturas basadas en la confianza (a través de la credibilidad, respeto e imparcialidad) superan significativamente a otras en cuanto a generación de valor, eficacia operativa y tasa de crecimiento.

De acuerdo con un estudio elaborado por la consultora Gallup, la generación de compromiso en los empleados contribuye a disminuir los incidentes laborales en 48%, así como a disminuir la rotación laboral hasta en un 65% (en aquellas empresas consideradas de baja rotación).

Hoy en día todas las grandes compañías a nivel mundial están cambiando sus esquemas de trabajo, implementando políticas de flexibilidad que buscan atraer y conservar a los mejores talentos; acciones como el trabajo remoto o los incentivos dentro de la oficina

—sala de juegos, actividades recreativas, etcétera— se suman a las iniciativas de los programas de bienestar, para posicionar a una empresa como aquella en la que todos quieren trabajar.

En México existe la norma oficial (NOM 035 STPS 2018) denominada: Factores de riesgo psicosocial en el trabajo, que tiene como objetivo promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo. Puedes pedir la demo de la plataforma para evaluar el clima laboral, la NOM 35, bienestar nutricional y estrés laboral para identificar qué aspectos en tu organización hay que fortalecer.

A continuación se presenta gráficamente un resumen de la identificación de los factores de riesgo psicosocial mostrados en la NOM035.

IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Condiciones en el ambiente de trabajo que no sean inseguras e insalubres.

Cargas de trabajo que no excedan su capacidad o sean contradictorias.

Liderazgo negativo como falta de claridad en las funciones, escaso reconocimiento y retroalimentación sobre el desempeño y Violencia Laboral, entendida como actos que dañan la estabilidad psicológica o la integridad del trabajador.

Falta de control sobre el trabajo, proporcionar capacitación sobre habilidades y aspectos que dan al colaborador la posibilidad de influir sobre su trabajo.

Contáctanos para que tu organización atienda acciones preventivas y de control sobre estos factores promoviendo un entorno organizacional favorable. ■

Lic. Irasema González

Cuenta con más de 20 años de experiencia en Capacitación, es especialista en capacitación y evaluación de competencia laboral. Actualmente es Presidenta de la Asociación Nacional de Bienestar y Desarrollo Organizacional, A.C., (ASCEND) además de directora del Centro de Evaluación Ixitia, S.C. desde el 2004.





TALLER ▶ AULA INVERTIDA

OBJETIVO DEL TALLER

Los participantes podrán integrar a su actividad como facilitadores, profesores y mediadores de procesos de aprendizaje, la metodología del aprendizaje invertido utilizando herramientas tecnológicas, ejercicios y evaluaciones de acuerdo con el enfoque constructivista.

MOMENTOS

Antes (asíncrono)

- ▶ ¿Qué es la metodología de Aula Invertida?
- ▶ ¿Qué cambios implica el modelo de aprendizaje invertido?
- ▶ Planeación didáctica
- ▶ Diseño de objetivos
- ▶ Diseño de secuencia didáctica (carta descriptiva)
- ▶ Diseño de instrumentos de evaluación
- ▶ Herramientas tecnológicas como apoyo en el proceso de trabajo asíncrono y síncrono

Durante (síncrono)

- ▶ Sensibilización
- ▶ Revisión de dudas, discusión en grupo y validación de aprendizajes
- ▶ Presentación de instrucciones para la entrega de ejercicio final

Después (asíncrono)

- ▶ Revisión de ejercicio
- ▶ Envío de retroalimentación

METODOLOGÍA

El curso tiene una duración total de **10 horas distribuidas en una sesión de 4 horas síncrona y 4 horas de revisión de material**, previo a las videoconferencias.

Una vez que te inscribas al curso, recibirás por medio electrónico tu número de usuario y contraseña para que puedas ingresar a la plataforma.

El curso ha sido diseñado mediante la metodología de aula invertida, por lo que en la plataforma podrás revisar el material previo a las videoconferencias presenciales (síncronas).

Para más información sobre fechas, disponibilidad y contenidos:

(01 55) 52-11-68-93

info@bbintegracion.com
mgarcia@bbintegracion.com
lvillamil@bbintegracion.com

Una publicación de B&B Integración



Encuétranos en Redes Sociales

 /B&B Integración

Integración de Servicios de Consultoría B&B S.A de C.V .
Av. Revolución 119, Col. Tacubaya, 11870, Ciudad de México, D.F.
Teléfono: +(01 55) 52-11-68-93 FAX: +(01 55) 5211-6893
E-mail: info@bbintegracion.com