



**Certificado en People
Analytics**
(Modalidad Connect)

Contenido

| | |
|--|----|
| Datos generales del certificado..... | 3 |
| Competencia global del certificado..... | 3 |
| Competencias transversales..... | 3 |
| Competencias por módulo..... | 3 |
| Información general del certificado..... | 4 |
| Introducción..... | 4 |
| Metodología..... | 5 |
| Temario del certificado..... | 6 |
| Evaluación..... | 7 |
| Actividades y proyecto..... | 8 |
| Bibliografía..... | 8 |
| Estructura de las sesiones..... | 10 |
| Guía para la impartición de las sesiones..... | 11 |
| Requerimientos tecnológicos para las sesiones..... | 17 |
| Tutoriales y preguntas frecuentes..... | 17 |
| Banco de prácticas de bienestar..... | 18 |

Datos generales del certificado

Nombre del certificado: People Analytics

Nivel: Maestría

Modalidad: Connect

Clave: MSRH2102

Competencia Global

Implementa el uso de la información del talento, empleando lenguajes de programación para ordenar y analizar grandes volúmenes de datos para una toma de decisiones científica.

Competencias transversales

- Identifica información clave para la toma de decisiones para satisfacer al cliente interno.
- Selecciona el lenguaje de programación pertinente para el análisis de datos mayores (*big data*).
- Organiza la información relevante generando cuadros de mando de alto nivel.
- Diseña nuevas variables para el reordenamiento de la información.
- Fomenta y aplica estrategias de cambio para el uso de la información en las decisiones de la empresa.

Competencia por módulo

Competencia del módulo 1

Formula estrategias en gestión de la información y el uso de big data (datos mayores) para el manejo de los grandes volúmenes de datos en la empresa.

Competencia del módulo 2

Aplica los conocimientos del lenguaje Python para visualizar y modelar la información de la empresa.

Competencia del módulo 3

Ejecuta, usando las principales herramientas tecnológicas, análisis de datos del talento interno de las organizaciones para la toma de decisiones en pro del cliente interno.

Información general

Introducción al certificado

La administración como teoría para gestionar al talento humano ha ido cambiando con el paso de los años. Anteriormente se realizaba de manera empírica, aplicando y experimentando diferentes teorías, sin embargo, hoy en día se recurre a verdaderos científicos de datos.

Pero ¿qué significa ser un científico de datos?

Debido a que las nuevas generaciones se están incorporando rápidamente al mercado laboral y a que los datos de los candidatos se incrementan cada vez más, se vuelve complicado analizar con prontitud los datos de cada uno y satisfacer de manera inmediata los requerimientos de personal de las empresas. De ahí que es importante apoyarse de la tecnología para satisfacer las necesidades de talento humano.

En este certificado aprenderás, entre otras cosas, los orígenes de los grandes volúmenes de los datos, la programación con Python y la geolocalización, así como los usos, herramientas e indicadores más comunes en el Área de Recursos Humanos para aprovechar las ventajas de las nuevas tecnologías.

Bienvenido.

Modalidad Connect



Un certificado Connect 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 de certificados Connect promueve la interacción virtual entre aprendedores localizados en diferentes campus de la Universidad Tecmilenio como una forma de enriquecer tu formación contrastando la realidad de tu ciudad o región con la de otros compañeros.



El certificado es tetramestral y tiene una distribución semanal; en cada semana se lleva a cabo una sesión virtual sincrónica de 3 horas a través de una herramienta tecnológica de videoconferencia. La asistencia a estas sesiones de videoconferencia es muy importante, pero en caso de no poder asistir, el aprendedor tiene la posibilidad de revisar la sesión grabada.

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

1



Red con conexión ancha para tener una excelente comunicación, mínimo con 1 MB de ancho de banda

2



Computadora

3



Cámara

4



Micrófono o bocinas

5



Uso de los navegadores Chrome o Firefox

6



Durante la sesión, se recomienda no tener otras aplicaciones abiertas (ejemplo: Facebook, Netflix, YouTube, etc.)



Modalidad Online



Los certificados Online están diseñados bajo el modelo de "aprender haciendo", característica que diferencia a la Universidad Tecmilenio. A través de este, adquirirás conocimientos, habilidades y actitudes con los que podrás demostrar tu saber y tu saber hacer. Para lograr este objetivo, realizarás diversas actividades, reforzarás y ampliarás tu conocimiento con el estudio del contenido, y compartirás tus experiencias y aprendizajes con otros profesionistas.



Contarás con la asesoría de un docente líder con experiencia en el ámbito laboral, quien compartirá contigo su conocimiento, experiencia y las mejores prácticas que realiza en su quehacer profesional. El docente actúa como guía en el proceso de aprendizaje durante la realización de las actividades.



La experiencia de los certificados Online promueve la interacción virtual entre estudiantes localizados en diferentes campus de la Universidad Tecmilenio como una forma de enriquecer tu formación, contrastando la realidad de tu ciudad o región con la de otros compañeros. El certificado es tetramestral y tiene una estructuración semanal.

Sesiones de asesoría virtual según el acuerdo previo con el docente.



El docente acordará con los aprendedores las fechas, horarios y medios a través de los cuales se llevarán a cabo las asesorías de acuerdo con la conveniencia de ambas partes.

| Semanas | Temas |
|---------|--|
| | Módulo 1. Fundamentos de big data |
| 1 | <ul style="list-style-type: none"> • Introducción a big data • Orígenes de los grandes volúmenes de los datos |
| 2 | <ul style="list-style-type: none"> • Sectores estratégicos de big data y open data • Big data en la empresa |
| 3 | <ul style="list-style-type: none"> • Datos en la nube y el internet de las cosas (IoT) • Arquitectura y gobierno de big data |
| 4 | <ul style="list-style-type: none"> • Bases de datos analíticas • Analítica de datos |
| | Módulo 2. Visualización y programación en Python |
| 5 | <ul style="list-style-type: none"> • Introducción a la programación con Python • Condiciones |
| 6 | <ul style="list-style-type: none"> • Ciclos en Python • Uso de gráficos en Python |
| 7 | <ul style="list-style-type: none"> • Graficación en Python • Graficación en Python II |
| 8 | <p>Geolocalización</p> <p>Análisis de sentimientos</p> |
| | Módulo 3. Aplicaciones de RR. HH. |
| 9 | <ul style="list-style-type: none"> • Introducción a la analítica de personas • <i>People analytics</i> |
| 10 | <ul style="list-style-type: none"> • Tipos de people analytics • Transformación organizacional |
| 11 | <ul style="list-style-type: none"> • Métricas tradicionales para hacer people analytics (clasificación) • Fuentes de información para hacer people analytics |
| 12 | <ul style="list-style-type: none"> • Herramientas para recolección y análisis de datos de RR. HH. • Principales KPI para hacer people analytics |
| 13 | <ul style="list-style-type: none"> • Evidencia final |

| Semana | Evaluable | Ponderación |
|--------------|-------------------|-------------|
| 1 | | |
| 2 | Actividad 1 | 5 |
| 3 | | |
| 4 | Actividad 2 | 5 |
| 5 | Proyecto Fase I | 20 |
| 6 | Actividad 3 | 5 |
| 7 | | |
| 8 | Actividad 4 | 5 |
| 9 | Proyecto Fase II | 20 |
| 10 | Actividad 5 | 5 |
| 11 | | |
| 12 | Actividad 6 | 5 |
| 13 | Proyecto Fase III | 30 |
| Total | | 100 |

| Semana | Evaluable | Actividad | Evidencia |
|--------|-----------|-----------|-----------|
| • 1 | ü | | |
| 2 | ü | ü | |
| 3 | ü | | |
| 4 | ü | ü | |
| 5 | ü | | ü |
| 6 | ü | ü | |
| 7 | ü | | |
| 8 | ü | ü | |
| 9 | ü | | ü |
| 10 | ü | ü | |
| 11 | ü | | |
| 12 | ü | ü | |
| 13 | | | ü |

Actividades y proyecto

Las actividades y las tres fases del proyecto han sido diseñadas para realizarse de manera individual.

Como una forma de promover el dinamismo y la interacción de los aprendedores en distintos formatos, durante las sesiones, el profesor alterna intervenciones individuales, plenarias y grupales que enriquecen tus puntos de vista y, al mismo tiempo, te dan la oportunidad de presentar tus ideas y posturas en torno a los temas de clase.

Para la interacción de los aprendedores, se utilizan las funcionalidades de la herramienta de colaboración que permiten la creación de salas virtuales interactivas, en donde puedes compartir pantalla, documentos, videos y audios.

El resultado de todas las actividades y las tres fases del proyecto deberá entregarse a través de la plataforma tecnológica para su revisión y evaluación por parte del docente.

Es muy importante que revises el esquema de evaluación y los criterios que utilizará el docente para otorgarte una calificación. Lo anterior con la intención de que desde el inicio de la semana tengas claro el nivel de complejidad y esfuerzo que requieres para realizar las entregas semanales y garantizar tu éxito dentro del certificado.

En caso de tener dudas sobre alguna actividad o fase del proyecto, puedes contactar a tu docente a través de los medios que te indique.

Bibliografía

Módulo 1

ENTERPRISE BIG DATA FRAMEWORK. (2019). *Where does 'Big Data' come from?* Recuperado de <https://www.bigdataframework.org/short-history-of-big-data/>

Joshi, N. (2017). *Top 5 sources of Big Data*. Recuperado de <https://www.allerin.com/blog/top-5-sources-of-big-data>

Marable, B. (2022). *What Are Common Data Sources for HR Analytics?* Recuperado de <https://www.employeecycle.com/what-are-common-data-sources-for-hr-analytics/>

Ohri, A. (2022). *Types Of Big Data: Simplified (2022)*. Recuperado de <https://www.jigsawacademy.com/blogs/big-data-analytics/types-of-big-data>

Sharma, R. (2021). *Sources of Big Data: Where does it come from?* Recuperado de <https://www.upgrad.com/blog/sources-of-big-data/>

Módulo 2

Aguiar, R. (2022). *Principales aplicaciones y empresas que usan Python, y 7 razones por las que usted también debería hacerlo.* Recuperado de <https://cynoteck.com/es/blog-post/top-companies-and-apps-that-use-python/>

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CHILE. (s.f.). *10 programas en Python: ¿Qué serían estas grandes marcas sin este lenguaje de programación?* Recuperado de <https://educacionprofesional.ing.uc.cl/10-programas-en-python-que-serian-estas-grandes-marcas-sin-este-lenguaje-de-programacion/>

El libro de Python. (s.f.). *Bienvenid@ a El Libro De Python.* Recuperado de <https://ellibro-depython.com/>

Pulumi. (s.f.). *Why is Python So Popular?* Recuperado de <https://www.pulumi.com/why-is-python-so-popular/>

Reclu IT. (2021). *Historia de un joven lenguaje de programación: Python.* Recuperado de <https://recluit.com/historia-de-un-joven-lenguaje-de-programacion-python/#.YvPstrTMIQ8>

Stack Overflow. (s.f.). *Stack Overflow Trends.* Recuperado de <https://insights.stackoverflow.com/trends?tags=python%2Cjavascript%2Cjava%2Cc%23%2Cphp%2Cc%2B%2B>

Módulo 3

El libro de Python. (s.f.). *Bienvenid@ a El Libro De Python.* Recuperado de <https://ellibrodepython.com/>

Lozano, J. (s.f.). *range python – El tipo range en Python: Secuencias numéricas.* Recuperado de <https://j2logo.com/python/tutorial/tipo-range-python/>

Priya, B. (2022). *Función Python enumerate (), explicada con ejemplos.* Recuperado de <https://geekflare.com/es/python-enumerate-function/>

Python. (s.f.). *4. Más herramientas para control de flujo.* Recuperado de <https://docs.python.org/es/3/tutorial/controlflow.html>

Python Tutorial. (s.f.). *Python while else.* Recuperado de <https://www.pythontutorial.net/python-basics/python-while-else/>

Las sesiones se dividen en tres bloques. Estas son las actividades que se recomienda realizar:

| Bloque 1 | Bloque 2 | Bloque 3 |
|---|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Bienvenida y presentación de la agenda. • Práctica de bienestar. • Desarrollo de temas de la semana: <ul style="list-style-type: none"> • Aplicación en contextos reales (Introducción). • El profesor explicará a los aprendedores los contenidos a través del análisis de prácticas en la industria que permitan ver la relevancia y factibilidad de los temas. • Receso. | <ul style="list-style-type: none"> • Recapitulación de lo realizado en el bloque previo. • Desarrollo de temas de la semana: <ul style="list-style-type: none"> • Explicación de los temas de la semana con ejercicios prácticos. • Receso. | <ul style="list-style-type: none"> • Recapitulación de lo realizado en el bloque previo. • Desarrollo de temas de la semana: <ul style="list-style-type: none"> • 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). • Explicación y aclaración de dudas sobre el proyecto final (en las sesiones 1, 5 y 9). |

Antes de acudir a una sesión, es necesario que realices las lecturas de las explicaciones, ya que te proporcionarán los fundamentos teóricos de los temas del certificado. De igual manera, se requiere que revises las lecturas y los videos requeridos.

Durante las sesiones sincrónicas, el docente da una breve explicación del tema, resuelve dudas y comparte las instrucciones de lo que se debe realizar fuera de dichas sesiones.

Bloque 1

| Actividad | Descripción | Duración |
|---|--|------------|
| Bienvenida y presentación de agenda | El profesor se presenta ante el grupo y da una breve introducción al certificado. | 5 minutos |
| Práctica de bienestar | Del banco de prácticas de bienestar que se agregan al final de este documento, el profesor impartidor seleccionará alguna para aplicarla en la sesión. | 5 minutos |
| Desarrollo de temas de la semana: <ul style="list-style-type: none"> • Aplicación en contextos reales (Introducción) • Explicación de los temas de la semana con ejercicios prácticos | El profesor explicará a los aprendedores los contenidos a través del análisis de prácticas en la industria que permitan ver la relevancia y factibilidad de los temas. | 40 minutos |
| Receso | Se brindará un espacio de receso para que el aprendedor lo utilice a su beneficio. | 10 minutos |

Bloque 2

| Actividad | Descripción | Duración |
|--|--|------------|
| Recapitulación de lo realizado en el bloque previo | El profesor recapitulará de manera dinámica lo realizado en el bloque previo. | 5 minutos |
| Desarrollo de temas de la semana: <ul style="list-style-type: none">• Explicación de los temas de la semana con ejercicios prácticos | El profesor explicará a los aprendedores los contenidos con ejercicios prácticos. | 45 minutos |
| Receso | Se brindará un espacio de receso para que el aprendedor lo utilice a su beneficio. | 10 minutos |

Bloque 3

| Actividad | Descripción | Duración |
|--|---|------------|
| Recapitulación de lo realizado en el bloque previo | El profesor recapitulará de manera dinámica lo realizado en el bloque previo. | 10 minutos |
| Desarrollo de temas de la semana: <ul style="list-style-type: none">• Explicación de los temas de la semana con ejercicios prácticos• Cierre de temas | El profesor explicará a los aprendedores los contenidos con ejercicios prácticos y realizará un cierre de los temas correspondientes. | 25 minutos |
| Explicación de lo siguiente que deberá realizarse fuera de la sesión: <ul style="list-style-type: none">• Actividad 1• Proyecto final fase I | Se brindará una breve explicación sobre el proyecto final fase I y la actividad 1. Especificar lo siguiente: <ul style="list-style-type: none">• La actividad 1 se entrega en la semana 2.• El proyecto final fase I se entrega en la semana 4. | 15 minutos |

Notas para el profesor impartidor correspondientes a la explicación de los temas del módulo 1.

En este módulo el instructor introducirá los temas de big data y los orígenes de los grandes volúmenes de datos. Además, ejemplificará los sectores estratégicos que utilizan el big data para tomar mejores decisiones y cómo se construye, al interior de la empresa, la base de datos para analizarlos en función del cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Esta explicación ayuda como punto de partida para denotar la importancia de los cambios que hace cada persona para conseguir los objetivos estratégicos a corto, mediano y largo plazo.

Es importante notar que en este punto todavía no se ha visto ningún tema en particular del certificado, sino que este apartado permite sensibilizar al aprendedor sobre lo relevante de los temas para administrar los otros recursos, que, si bien son prioritarios para la operación, ninguno funciona si no existen personas que lleven a cabo los procesos de transformación.

Lo más importante en esta reflexión es que los estudiantes se den cuenta de cómo han cambiado los procesos de toma de decisiones y cómo se aprovechan las ventajas que proporciona el uso de la tecnología para el análisis de datos.

Se recomienda usar ejemplos comparativos de empresas que generan valor a través del análisis de datos. En cualquier tipo de empresa, sean grandes o pequeñas, la adaptación a las tendencias tecnológicas es fundamental para competir en los sectores económicos y satisfacer las necesidades de los mercados actuales.

Por ejemplo, se puede pedir a los aprendedores que, mediante una lluvia de ideas, comenten qué puede hacer una organización con el uso de las nuevas tecnologías. Se darán cuenta de que el uso de la tecnología trae grandes ventajas operativas y es importante reflexionarlo para que observen el valor que tiene la adaptación a las tendencias tecnológicas digitales.

Notas para el profesor impartidor correspondientes a la explicación del módulo 2.

La lección esencial de este módulo es que el estudiante comprenda la importancia de la experiencia del empleado con el uso de la programación Python, sus condiciones y sus ciclos, así como el uso de gráficos, geolocalización y análisis de los sentimientos a la hora de reclutar el talento para la organización.

Para enriquecer la clase el impartidor puede:

- Usar ejemplos de empresas que tienen buenas prácticas en la implementación de Python.
- Mencionar casos o ejemplos de empresas exitosas que hayan usado la digitalización de los procesos de Recursos Humanos.
- Hablar de las tendencias y las tecnologías que obligan a las organizaciones a innovar para mantener una posición fuerte ante la competencia de su sector correspondiente.

Notas para el profesor impartidor correspondientes a la explicación del módulo 3.

En este último módulo se pretende que el participante comprenda las nuevas formas de reclutamiento, de tal forma que se explicará el significado de la analítica de personas, los tipos que existen y cómo estos programas apoyan la transformación organizacional.

Se ejemplificará el uso de las métricas tradicionales para hacer people analytics y se mencionarán cuáles son las fuentes de información idóneas.

Asimismo, se ejemplificarán las herramientas para la recolección y análisis de datos para Recursos Humanos y se darán a conocer los indicadores más adecuados del people analytics.

Para reforzar el conocimiento que corresponde al módulo, el impartidor puede:

- Demostrar los beneficios que la empresa obtiene cuando innova de manera frecuente.
- Solicitar a los aprendedores que brinden ejemplos de empresas que utilizan el people analytics.
- Establecer la diferencia entre empresas que usan el programa y las que no.
- Analizar la forma en la que impactan las tendencias tecnológicas en las adaptaciones que debe realizar la organización para mantener su competitividad.
- Dar ejemplos de las consecuencias que tienen las empresas si se resisten a la implementación de las nuevas formas de reclutamiento y gestión de los recursos humanos.

Notas para el profesor impartidor correspondientes a las actividades.

Las actividades están diseñadas para que el aprendedor conozca, comprenda, estructure y aplique los conocimientos adquiridos en los temas de estudio, además de que establezca situaciones reales o hipotéticas en la empresa para la que trabaja, o bien, para cualquier organización que el aprendedor decida.

La recomendación es que la reflexión de cada actividad sea primero de manera individual y posteriormente se comparta con sus compañeros para comparar y corregir las desviaciones que puedan surgir en la elaboración de las tareas.

Las actividades, además de concientizar el conocimiento adquirido, deberán plasmarlas por escrito para que noten que hacer el análisis y aterrizar las ideas por escrito o en actividades diarias no es tan sencillo como parece, que escribir lo que las personas piensan lleva tiempo y ocupa de un proceso de pensamiento analítico y propositivo para que los demás comprendan y compartan una postura ante un objetivo común.

Las actividades son prácticas, por lo que la teoría no debe pasar del 20 % al 30 % y debe usarse solo como sustento, principalmente en la parte de la argumentación de las ideas.

Notas para el profesor impartidor correspondientes al proyecto final.

El proyecto final está dividido en tres fases. La primera de ellas es la fase de contextualización. En la segunda fase se resalta el análisis de la información interna y externa para colocar a la empresa en una situación actual y obtener un diagnóstico. Por último, en la tercera fase del proyecto se planean las acciones que propiciarán las actividades para innovar y/o corregir las áreas de oportunidad detectadas.

Se pretende que el aprendedor aplique el contenido del curso en el orden correcto y de manera integral.

Hay que recordarle al aprendedor que la actividad requiere de 50 horas de trabajo y que eso debe verse reflejado en el documento.

El proyecto es práctico, por lo que la teoría no debe pasar del 20 % al 30 % y solo debe usarse como sustento de las ideas que así lo requieran.

Todos los análisis que se realicen deben basarse en hechos reales y documentados del contexto tanto interno como externo de la organización.

Como estrategia para garantizar el cumplimiento de las siguientes fases, se está acotando el objetivo del proyecto a distintas posibilidades:

- Desarrollar un plan de acción para innovar, mejorar o adaptar algunos procesos, procedimientos o actividades que tengan áreas de oportunidad dentro de la misma organización.

El aprendizador debe elegir uno y adecuar su problemática, pero debe garantizar que se adecúe a la situación actual de la empresa que haya elegido para trabajar. El aprendizador deberá redactar el proyecto y establecer un objetivo general para este, involucrando el problema seleccionado de la empresa e introduciendo elementos bajo los criterios SMART.

Requerimientos tecnológicos para las sesiones

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.

Red con conexión ancha para tener una excelente comunicación, mínimo con **1MB** de ancho de banda



Cámara



Computadora



Micrófono o bocinas



Uso de los navegadores Chrome o Firefox



Durante la sesión, se recomienda no tener otras aplicaciones abiertas (ejemplo: Facebook, Netflix, Youtube, etc.)



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

- ¿Cómo entrar a Canvas?
- ¿Cómo consulto mis calificaciones?
- ¿Cómo entrego mis tareas?
- ¿Cómo ingreso a la plataforma de multipresencia virtual?
- Tutoriales de Canvas para aprendedores.
- ¿Cómo evalúo el desempeño de mi red?

¡Te deseamos mucho éxito!

Preguntas frecuentes

¿En dónde o a quién reporto un error detectado en el contenido del certificado?

Lo puedes reportar a la cuenta atencioncursos@servicios.tecmilenio.mx. También puedes compartir sugerencias para el contenido y actividades del certificado.

¿Quién me informa de la cantidad de sesiones y 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 aprendedores estén informados de su avance y reciban retroalimentación de parte tuya de todo lo que realizan en el certificado. El banner es el registro oficial de las calificaciones de los aprendedores.

Práctica 1

| | |
|------------------------------------|---|
| Nombre de la práctica | Un momento para respirar |
| Descripción de la práctica | Aprender a respirar, por nariz y a tranquilizar tu mente |
| Palabras clave | Fortalezas de carácter, autorregulación |
| Instrucciones para el aprendizador | <p>La autorregulación, también percibida como control, es una fortaleza de carácter muy importante dentro de la Psicología Positiva. Este concepto implica regular lo que uno siente y hace, ser disciplinado, así como mantener un control sobre los apetitos y, especialmente, sobre las emociones.</p> <p>En la actualidad vivimos situaciones muy estresantes que provocan que nuestra reacción instintiva y natural ante ellas sea estallar en ira. Pero, las consecuencias de este comportamiento no sólo se quedan en nosotros, sino que también pueden llegar a afectar a terceros.</p> <p>A continuación, se presenta un ejercicio que te ayudará a cultivar la fortaleza de autorregulación:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Toma 2 minutos de tu tiempo, siéntate en un lugar cómodo, donde no haya mucho ruido que te pueda distraer.2. Escucha música de relajación, (crea tu propio ambiente de meditación)3. Comienza a respirar y exhalar por nariz. Trata de que tu respiración y exhalación dure el mismo tiempo.4. Fija tu mente en tu respiración, en cómo entra y sale el aire de tu cuerpo. Así durante dos minutos. <p>Te recomendamos que si durante este periodo algún pensamiento de (olvide algo en la oficina, más tarde tengo que hacer tal actividad, etc.) llega a tu mente, solo déjalo pasar y regresa a tu concentración en tu respiración.</p> <p>Al finalizar los dos minutos sentirás paz en tu ser, comienza a hacer este ejercicio de respiración y meditación todos los días, y poco a poco vas aumentando los minutos de este.</p> |
| Fuente | Conferencia Rosalinda Ballesteros. |

Práctica 2

| | |
|--------------------------------|--|
| Nombre de la práctica | Fomentando la atención plena |
| Descripción de la práctica | Llevarás a cabo breves ejercicios de meditación para fomentar la atención plena en tus actividades diarias. |
| Palabras clave | Atención plena, fortalezas de carácter, autorregulación |
| Instrucciones para el aprendiz | <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 cinco minutos para ti, siéntate en un lugar cómodo, donde no tengas distracciones.</p> <ol style="list-style-type: none">1. Haz tres respiraciones profundas por nariz y exhala por nariz.2. Comienza a hacer un repaso de tu día, de lo que más te acuerdes, Ej. 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?3. Sigue meditando en lo que te acuerdes: ¿te molestase con alguien? ¿Por qué? ¿Qué fue lo que pasó? ¿Crees que era posible haber reaccionado de alguna manera más pacífica? <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> |
| Fuente | Eby, D. (s.f.). <i>Creativity and Flow Psychology</i> . Recuperado de http://talentdevelop.com/articles/Page8.html http://talentdevelop.com/articles/Page8.html |

Práctica 03

| | |
|------------------------------------|--|
| Nombre de la práctica | Experiencias difíciles |
| Descripción de la práctica | En esta práctica podrás analizar las estrategias que seguiste para afrontar problemáticas y cómo aprendiste de tales sucesos. |
| Palabras clave | Resiliencia |
| Instrucciones para el aprendizador | <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, pero también hay quienes no pueden sobreponerse a las experiencias difíciles.</p> <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). La siguiente práctica te ayudará a fomentar esta importante cualidad:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Crea una tabla con tres columnas y cinco filas.2. En la primera columna escribe un evento difícil o desagradable al que te hayas enfrentado en tu vida.3. En la segunda columna menciona cuáles son tus creencias sobre esa adversidad.4. En la tercera columna describe las consecuencias que tiene esa creencia.5. Cuando termines, lee toda la tabla y reflexiona sobre cómo te ha cambiado cada evento, y cómo lo enfrentaste.6. Escribe al final, ¿cómo enfrentarías cada evento hoy en día? |
| Fuente | <ul style="list-style-type: none">• Metodología ABC• Fundamentos de psicología positiva |

Práctica 04

| | |
|--------------------------------|---|
| Nombre de la práctica | Concentrarse en lo positivo |
| Descripción de la práctica | Analizarás sucesos que te hayan ocurrido recientemente, buscando orientar el análisis hacia las consecuencias positivas. |
| Palabras clave | Resiliencia, esperanza |
| Instrucciones para el aprendiz | <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. Seligman (2011) 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">1. Piensa en una noticia reciente que hayas recibido y que creas es negativa para ti.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.3. Reflexiona sobre los tres escenarios, ¿cómo enfrentarías a cada uno de ellos? <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> |
| Fuente | Seligman, M. (2011). <i>Building Resilience</i> . Recuperado de https://hbr.org/2011/04/building-resilience |

Práctica 05

| | |
|---------------------------------------|---|
| Nombre de la práctica | Crecimiento postraumático |
| Descripción de la práctica | 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. |
| Palabras clave | Resiliencia |
| Instrucciones para el aprendiz | <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">1. Escribe acerca de un momento en el que enfrentaste una adversidad significativa o pérdida.2. Primero escribe acerca de las puertas que se te cerraron debido a esa adversidad o pérdida ¿Qué perdiste?3. Después escribe acerca de las puertas que se abrieron al término o como secuela de esa adversidad o pérdida.4. ¿Hay nuevas maneras de actuar, pensar, o relacionarse que son más probables de suceder ahora? |
| Fuente | • 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. |

Práctica 06

| | |
|---------------------------------------|---|
| Nombre de la práctica | La mejor versión de ti mismo. |
| Descripción de la práctica | Escribe acerca de la mejor versión posible de ti mismo durante al menos 20 minutos. |
| Palabras clave | Emociones positivas, fortalezas de carácter, autorregulación, esperanza. |
| Instrucciones para el aprendiz | <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">• ¿Cómo es esa mejor versión de ti mismo?• ¿Qué hace él o ella cotidianamente?• ¿Qué dicen los demás acerca de él o ella? <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> |
| Fuente | <ul style="list-style-type: none">• 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. |

Práctica 07

| | |
|---------------------------------------|---|
| Nombre de la práctica | Obtener lo que quieres |
| Descripción de la práctica | Reflexionarás sobre alguna meta que desees alcanzar y propondrás una forma de conseguirla. |
| Palabras clave | Logro, Involucramiento, Fortalezas de carácter, esperanza, autorregulación, metas, objetivos a largo plazo |
| Instrucciones para el aprendiz | <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">1. ¿Qué quieres lograr? Al trazar tu meta, procura que esta sea específica, medible, alineada, realista, retadora y con una piense en algo y utiliza el SMART* para definirlo.2. ¿Qué te impide que lo tengas en este momento?3. ¿Qué sufrimiento estás experimentando en tu vida por no tenerlo en este momento?4. ¿Qué placer, involucramiento, relación, significado o logro tendrías en tu vida si tuvieras eso en este momento?5. ¿Qué hábitos te detienen o no te dejan avanzar hacia eso que quieres?6. ¿Qué nuevos hábitos podrías generar para ayudarte a obtener lo que quieres?7. ¿Qué dos cosas podrías hacer para romper con los hábitos que no te permiten avanzar hacia lo que quieres y generar hábitos nuevos?8. ¿Te comprometes a hacer esas dos cosas? Si es así, ¿Cuándo las harás? <p>Escribe tus resultados en un sitio donde puedas verlos constantemente.</p> |
| Fuente | • 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. |

Práctica 08

| | |
|--------------------------------|---|
| Nombre de la práctica | Felicidad en el trabajo |
| Descripción de la práctica | Reflexionarás sobre las distintas dimensiones de tu vida cotidiana, enfocando el análisis a cómo fomentar un estado de ánimo y relaciones positivas en el ámbito laboral. |
| Palabras clave | Involucramiento, Emociones positivas, relaciones positivas |
| Instrucciones para el aprendiz | <p>Elegir conscientemente maneras de incrementar la felicidad en el trabajo puede hacer la diferencia en cómo nosotros nos sentimos y que 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 a distintas dimensiones de tu vida:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dar: ¿Cómo estoy apoyando a mis colaboradores, compañeros, líderes, proveedores y clientes? • Relaciones: ¿Cómo puedo mejorar mis relaciones en el trabajo? ¿Cómo logro un balance entre la vida laboral y familiar? • Ejercicio: ¿Cómo puedo integrar la actividad física dentro de mis actividades diarias? ¿Cómo aseguro que estoy comiendo bien y descansando lo suficiente? • Conciencia: ¿Cómo puedo construir momentos de atención plena en mi día laboral? • Ensayo: ¿Qué habilidades estoy construyendo? ¿Qué cosas nuevas he experimentado? • Dirección: ¿Cuáles son mis metas laborales hoy, esta semana, este año? ¿Cómo caben y contribuyen éstas 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? • 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? • Emoción: ¿Qué cosas, aunque sean pequeñas, puedo encontrar que me pueden hacer sentir bien en mi trabajo hoy? ¿Qué me ha hecho sonreír? |
| Fuente | Tomado de Catálogo de actividades para profesores. |

Práctica 09

| | |
|--------------------------------|---|
| Nombre de la práctica | Interacciones positivas |
| Descripción de la práctica | Reflexionarás sobre las cualidades positivas que aprecias de las personas con las que interactúas diariamente. |
| Palabras clave | Relaciones positivas |
| Instrucciones para el aprendiz | <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">1. ¿Qué te atrajo de tus compañeros cuando se conocieron?2. ¿Qué cosas han disfrutado al hacerlas juntos?3. ¿Qué cosas realmente aprecias de ellos en este momento?4. ¿Cuáles son sus fortalezas? <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, 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">• “Realmente me encanta cuando ellos...”• “Son tan buenos para...”• “Viéndolos hacer..., me recuerda ese fantástico día cuando nosotros...” <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. Así mismo, después de pasar tiempo con esa persona, piensa en las cosas que apreciaste o lo que disfrutaste del tiempo que pasaron juntos.</p> |
| Fuente | Basado en Catálogo de actividades para profesores. |

Práctica 10

| | |
|--------------------------------|--|
| Nombre de la práctica | Tus fortalezas en los ojos del otro |
| Descripción de la práctica | En la práctica podrás reflexionar sobre la percepción que otros tienen sobre tus fortalezas de carácter. |
| Palabras clave | Fortalezas de carácter |
| Instrucciones para el aprendiz | <p>¿Recuerdas alguna ocasión en la que hablaste con algún colega y éste 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">1. Piensa sobre alguna vez que algún compañero de trabajo te compartió lo que piensa de ti y que te haya sorprendido.2. Piensa, ¿qué fue lo que te llamó más la atención?, ¿qué fortalezas vio en ti que pensaste no tenías tan desarrolladas?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. |
| Fuente | Niemic, R. (2016). <i>How to Assess Your Strengths: 5 Tactics for Self-Growth</i> . Recuperado de https://www.psychologytoday.com/blog/what-matters-most/201603/how-assess-your-strengths-5-tactics-self-growth?platform=hootsuite |

Práctica 11

| | |
|----------------------------------|--|
| Nombre de la práctica | Plantea tus objetivos como metas de aproximación y replantea tus metas de evitación |
| Descripción de la práctica | Con base en lo que plantea Grenville (2012), en la práctica podrás definir diferentes tipos de metas y encontrar la mejor manera de conseguirlas. |
| Palabras clave | Objetivos, metas, planes |
| Instrucciones para el aprendedor | <p>La autora Bridget Grenville-Cleave (2012) comenta que en el establecimiento de metas es importante distinguir los tipos de metas que hay. Ella menciona dos:</p> <p>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.</p> <p>2. Metas de evitación (<i>avoidance</i>): son las metas con resultados negativos (indeseables, dolorosos, dañinos o que nos disgustan) y en las cuales trabajamos para evitarlas.</p> <p>Ejemplo:</p> <p>Meta de aproximación:</p> <ul style="list-style-type: none">• Ser más eficiente.• Ser amigable y extrovertido en las reuniones.• Asumir el rol de líder en el trabajo. <p>Meta de evitación:</p> <ul style="list-style-type: none">• Dejar de aplazar.• Dejar de ser tan tímido en las reuniones.• No pasar desapercibido en el trabajo. <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. Por otro lado, estos descubrimientos sugieren que el establecer metas de aproximación o replantear las metas de evitación es benéfico.</p> <p>Reflexiona:</p> <ul style="list-style-type: none">• ¿Qué tipo de metas te has planteado tú?• ¿Hay algunas metas que puedas replantear en una forma más positiva?• ¿Cuándo las tendrás listas? |
| Fuente | Grenville, B. (2012). <i>GOAL-SETTING SECRETS</i> . Recuperado de http://positivepsychologynews.com/news/bridget-grenville-cleave/2012013120696 |

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.