



CURSO:
FORMADOR DE FORMADORES

OBJETIVOS

Desarrollar en forma práctica la habilidad de un FACILITADOR, compartiendo herramientas y habilidades orientadas a que los participantes del taller construyan; procesos de capacitación dinámicos, concretos, adecuadamente estructurados y centrados en el tema de importancia. Se buscará potenciar la capacidad de hablar en público, la habilidad de estructurar un mensaje que estimule el aprendizaje e involucre a los participantes, como también se fortalecerá el manejo de elementos de apoyo que permitan lograr cambios positivos en los distintos procesos de FACILITACIÓN que los participantes decidan llevar adelante.

A QUIÉN ESTÁ DIRIGIDO

Todas aquellas personas que desean fortalecer sus habilidades para transmitir conocimientos y/o buscan obtener herramientas orientadas al perfeccionamiento de sus métodos de enseñanza.

DURACIÓN

15 horas reloj.

CERTIFICACIÓN

Al finalizar el curso se entregará un certificado de asistencia avalado por la Universidad Privada de Santa Cruz de la Sierra – UPSA. Podrán acceder a dicha

certificación quienes cumplan como requisito una asistencia mínima del 80%.

CONTENIDO

Principios del aprendizaje de adultos y su relación con el funcionamiento del cerebro humano

- Reglas del Cerebro que debes considerar al momento de realizar una capacitación
- Mitos y realidades sobre el aprendizaje de adultos
- ¿Qué bloquea el aprendizaje en los adultos?
- Etapas del aprendizaje de adultos: Experiencias concretas, Observación y reflexión, formulación de conceptos y Verificación de conceptos en nuevas situaciones.
- Dinámica para la comprensión del proceso de aprendizaje de adultos.
- 10 tips para potenciar el aprendizaje de adultos.
- Comportamientos de los participantes en una experiencia de aprendizaje según su estilo de personalidad: Activistas, Reflexivos, Teóricos y Pragmáticos.
-

Diseño de la capacitación y métodos para estimular el aprendizaje

- El mensaje: Al momento de capacitar no toda la información es importante ni necesaria
- ¿Somos los que facilitamos “demasiado” contenido en una capacitación?

Diseño de la capacitación y métodos para estimular el aprendizaje

- Encuentre las 7 diferencias: “Importante vs. Relevante”
- Los objetivos de la capacitación, del facilitador y del público objetivo
- Dinámica: Definiendo los objetivos de la capacitación, la base para generar el involucramiento de tu audiencia
- Síntesis y análisis efectivo de la información para el proceso de capacitación



- ¿Cómo lograr que la gente se involucre y participe?
- Proceso estándar para la realización de una capacitación que estimule el aprendizaje – Pasos para estructurar la información en una capacitación:
 - Significado
 - Estructura (basada en el modelo AIDA)
 - Simplicidad
- Práctica Grupal: Estructurando el contenido de una capacitación exitosa
- Los elementos PROHIBIDOS en el diseño de una capacitación
- Métodos para estimular el aprendizaje de adultos: Tips para el manejo de Dinámicas, Grupos Debate, Dramatización, Estudios de Caso, Videos, Lecturas y Rompehielos.
- Práctica Grupal: Creando nuestros propios métodos para estimular el aprendizaje

El Facilitador. Manejo de la audiencia

- ¿Qué recuerdan las personas en relación a lo que comunica el facilitador?
- El facilitador: Congruencia y enroque
- Comprensión y manejo del lenguaje no Verbal
- Hablar en público: ¿Una experiencia agradable o de terror?
- Manejo del Lenguaje Verbal: Tips para mejorar la pronunciación y tono de voz
- ¿Cómo perder el miedo de hablar en público?
- El Arte de la improvisación
- Interacción con el público
- Tranquilo, todos sabemos leer, usted NO LEA
- Dinámica: Presentación en público, dominando el auditorio.

Herramientas para garantizar una efectiva experiencia de aprendizaje

- Tips para el correcto manejo de ambiente
- ¿Cómo manejar gente tóxica durante la capacitación?

Construcción de presentaciones dinámicas, concisas y concretas para una capacitación. ¿Cómo hacerlas y cómo manejarlas?

- La presentación de una capacitación: Portada y título llamativo
- Uso de metáforas visuales: Menos texto, más gráficos
- No saturar de información la presentación: Destacando las ideas importantes
- Uso de colores y tipografías.
- Mostrando datos: Gráficos y tablas que generen impacto en la capacitación.
- La importancia de realizar una buena presentación en una capacitación.
- Dinámica: Presentaciones efectivas en POWER POINT para una capacitación, llevando a la práctica lo aprendido.

INSTRUCTOR

Pablo A. Velásquez Servia

Licenciado en Administración de Empresas, cuenta con una Maestría en Dirección de Marketing y Diplomados en Marketing Estratégico, Gestión de Marketing y Aplicaciones de Marketing de la Unidad de Postgrado perteneciente a la Facultad de Ciencias Económicas y Financieras de la Universidad Gabriel René Moreno. Ha sido certificado por el Service Quality Institute en México D.F como entrenador para el desarrollo de equipos auto-gestionados hacia la calidad. Es COACH certificado bajo la metodología LAMBENT por la ICC (International Coaching Community) - Inglaterra. Consultor Senior especialista en desarrollo organizacional; COACH en liderazgo, servicio e innovación. Actualmente se encuentra liderando el Programa de GESTIÓN DE LA INNOVACIÓN en YPFB REFINACIÓN que tiene como principal objetivo potenciar el clima y la cultura organización. Entre sus últimos proyectos, ha estado vinculado a los programas de desarrollo de habilidades de liderazgo en SOBOCE, READY MIX, SOBOPRET y YPFB FERINACIÓN donde trabajó con más de 350 líderes. Ha sido encargado de desarrollar distintos programas orientados a cambios organizacionales y



comportamentales donde destacan Programa de Desarrollo de Habilidades de Liderazgo, Programa de Gestión de la Innovación y Programa para el Desarrollo de una Cultura de Servicio, el primero ha sido primado el año 2014 como MEJOR PRÁCTICA DE GESTIÓN HUMANA EN BOLIVIA por la ASOBOGH (Asociación Boliviana de Gestión Humana).

Conferencista y facilitador con más de 8 años de experiencia en temas relacionados a liderazgo, innovación, servicio, integración y otros orientados al desarrollo de competencias comportamentales; habiendocapacitadohastala fecha a más de 8.000 personas en empresas como, SOBOCE, TIGO, REPSOL, YPFB CHACO, TOTAL, UPSA, ENTEL, YPFB TRANSPORTE, CAINCO, PETROBRAS, FINO, YPFB REFINACIÓN, IMCRUZ, BANCO UNIÓN, ADUANA NACIONAL, BANCO GANADERO, NIBOL, SAMSUNG, LA BOLIVIANA CIACRUZ, BANCO FASSIL, PETREX, BANCO ECONÓMICO, FINI LAGER, CITSA, TECNOPOR, INESCO y otras.

Actualmente es Director de TALENTUM, su propia consultora, orientada al desarrollo organizacional.