



Santander Open Academy

Business for All 2025

Sesión de clausura

PRESENTADO POR

Enrique Kramer – HBI Senior Facilitator

27 de octubre, 2025



Agenda

- Propósito de este seminario de clausura
- Mentalidad de crecimiento
- Un modelo de aprendizaje
- Aprendiendo en equipo
- Plan de acción personal
- Preguntas

Marca tu asistencia si ingresaste a esta sesión Zoom utilizando una dirección de correo electrónico diferente al que utilizaste al registrarte en el programa



Dónde estamos en el programa

| | Semanas 1 - 5 | Semana 6 | Semanas 7 – 9 | Semana 10 |
|--|---|---|---|--|
| | Estudio Autodidacta | Seminario Web en vivo | Estudio Autodidacta | Seminario web en vivo y cierre |
|  Orientación 25 de agosto, 2025 | <ul style="list-style-type: none">• Completar los 6 temas de HM | <ul style="list-style-type: none">• Seminario web en vivo moderado para sintetizar los aprendizajes de los temas de HMM | <ul style="list-style-type: none">• Completar temas pendientes• Autorreflexión | <ul style="list-style-type: none">• Conclusiones• Celebración de la finalización exitosa del programa |
| | Ago 25 – Sep 29 | Semana del 29 sept | Octubre 6 - 26 | Octubre 27 |



Estamos
acá

El objetivo de este seminario web

- En el marco del propósito del programa Santander Open Academy – Business for All de “Desarrollar destrezas y habilidades clave para el lugar de trabajo”,...
- En este seminario web te ofreceremos algunas reflexiones y marcos de referencia para ayudarte a:
 - Aplicar lo aprendido y
 - Crecer como profesionales en tu lugar de trabajo.
- Y celebraremos tu finalización del programa.

Fuente: Pixabay



¿Por qué un plan de acción personal?



Fuente: Harvard ManageMentor

El objetivo de tu plan de acción personal

- **Aprendizajes clave:** identificar los aprendizajes clave de los temas y los seminarios web
- **Plan de acción:** transformar esos aprendizajes clave en una acción que pienses aplicar para tu desarrollo profesional y personal
- **Medición:** determinar cómo medirás las mejoras que mencionas en tu plan de acción



Tu plan de acción personal: Desarrollando una mentalidad de crecimiento

Antes de que completes tu plan de acción personal, queremos compartir algunos marcos conceptuales sobre la mejor manera de aprender:

- Individualmente
- En equipo

Becas Santander Skills.
El camino a seguir: plan de acción

Plan de acción personal

RESUMEN

Lo animamos a que utilice este Plan de acción personal para anotar las principales conclusiones de esta experiencia.

Poner sus metas en palabras las hace más tangibles. Esto lo ayudará a mantener su desarrollo por el buen camino para alcanzarlas. Esta es una actividad dirigida por uno mismo y no le pedimos que se la envíe a nadie. Considerelo como una promesa a sí mismo de implementar lo aprendido en este curso en su trabajo diario y en otras actividades.

REFLEXIÓN

Reflexione sobre su experiencia con cada uno de los temas del curso y sobre lo aprendido en los seminarios en vivo a los que asistió. Utilice las siguientes preguntas para comenzar a pensar en las metas que quiere incluir en su plan de acción:

- ¿Cuáles son las teorías o conceptos que desconocía, pero que le resultaron muy útiles como aprendizaje? ¿Le gustaría adoptar o aplicar esa teoría en su día a día a medida que avanza en su trayectoria de crecimiento profesional?
- ¿Hubo algunos conceptos o marcos que le parecieron demasiado difíciles de comprender? ¿Cómo planearía repasarlos para entenderlos mejor?
- ¿Pudo identificar conceptos que puede aplicar en su día a día para ser más competente desde el punto de vista profesional? ¿Cómo piensa abordar esta carencia?
- ¿Cómo puede integrar sus respuestas a las preguntas anteriores en su plan de acción?

INSTRUCCIONES

Con las respuestas y reflexiones de las preguntas anteriores, utilice este plan de acción personal para registrar las siguientes cuestiones:

- Aprendizajes clave: ¿Cuáles son las tres principales lecciones que ha aprendido de este curso?
- Plan de acción: ¿Cómo se traduce eso en una acción que planee aplicar para su desarrollo personal y profesional?
- Reflexión: ¿Cómo se medirán las mejoras que incluyó en su plan de acción?

Antes de profundizar en el plan de acción, compruebe lo siguiente:

- Asegúrese de que las metas que se proponga sean **SMART: Specific, Measurable, Attainable, Relevant and Timedepend** (Especificas, Cuantificables, Alcanzables, Relevantes y Limitadas en el tiempo).
- Cree metas con plazos variados (cortos/medios/largos) para que haya una distribución uniforme en su plan de acción.
- Identifique las metas que más lo beneficiarán en lo que ha planificado para su futuro.

Este es su plan de acción personal, trátelo como su estrategia de juego.

www.1 de 2

© 2022 Harvard Business School Publishing. Todos los derechos reservados. Harvard Business Publishing es una entidad afiliada a la Harvard Business www.

Becas Santander Skills.
El camino a seguir: plan de acción

Aprendizajes clave/relevantes

| |
|----|
| 1. |
| 2. |
| 3. |

Plan de acción para la implementación de lo aprendido

| Meta (Ponga un título o una frase a su objetivo) | Acciones que adoptar (Destaque los pasos que seguirá) | Cronograma de acciones (A corto plazo: 1 mes A medio plazo: de 3 a 6 meses A largo plazo: 1 año) | Fuentes y puntos de referencia (Quién o qué recursos pueden apoyarlo en la consecución de esta meta) | Criterios de éxito (¿Qué se necesita para lograr su meta? ¿Cómo se demostrará o se hará visible?) |
|---|--|---|---|--|
| Meta n.º 1: | Acción 1: | | | |
| Meta n.º 2: | Acción 2: | | | |
| Meta n.º 3: | Acción 3: | | | |

www.2 de 2

© 2022 Harvard Business School Publishing. Todos los derechos reservados. Harvard Business Publishing es una entidad afiliada a la Harvard Business www.

Fuente: Harvard ManageMentor

Mentalidad de crecimiento



Fuente :Harvard ManageMentor

Anota tres cosas que te vengan a la mente cuando te sugiero:

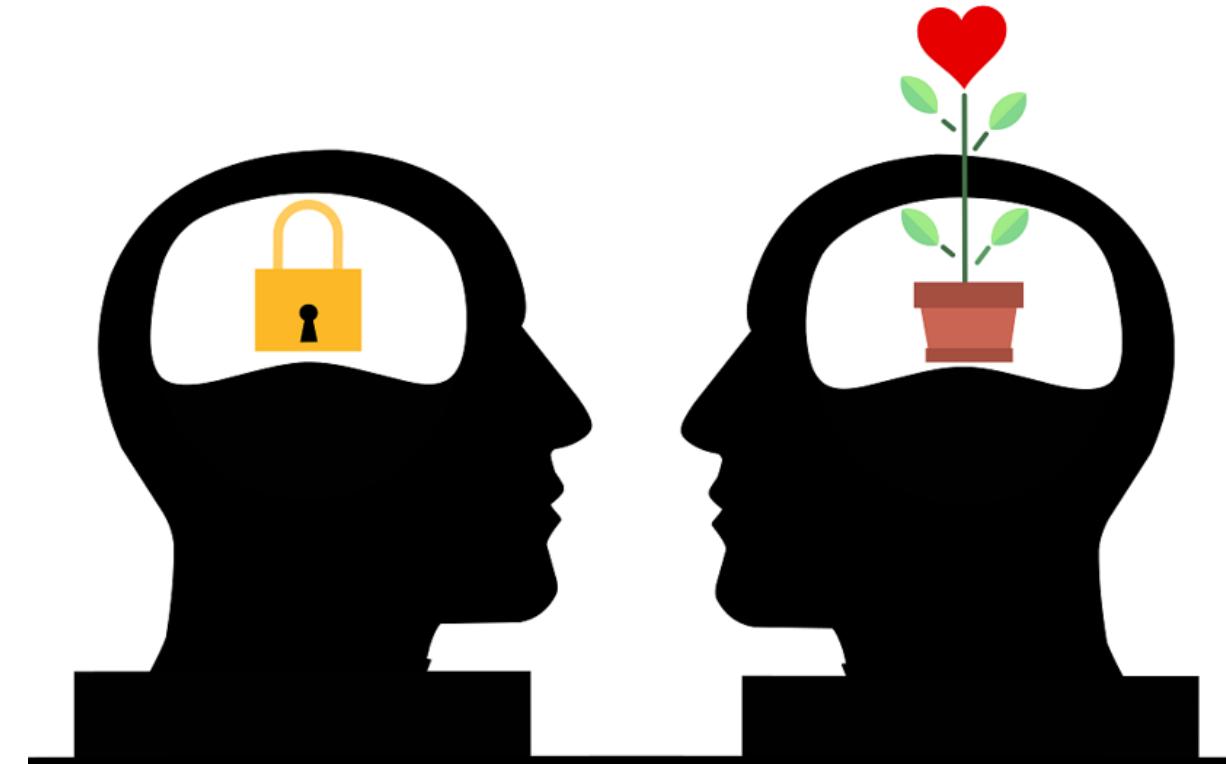
NO PUEDO...

Ahora, anota tres cosas que te vengan a la mente cuando te sugiero:

NO HE PODIDO AÚN...

La actitud: mantener una mentalidad abierta/de crecimiento

En un artículo de HBR de 2014, Carol Dweck y sus colegas indican que encontraron que las empresas con una mentalidad abierta tienden a tener empleados más felices y comprometidos, que se sienten más valorados por sus organizaciones. Sentían menos miedo al fracaso, por lo que estaban más dispuestos a emprender el tipo de proyectos audaces e innovadores que las empresas necesitan para impulsar el crecimiento futuro.



Fuente :Pixabay

¿Qué es una mentalidad abierta?



Mentalidad cerrada

Destrezas

- Algo con lo que se nace
- Inamovibles

Desafíos

- Evitarlos: podrían revelar falta de destreza
- Tendencia a rendirse con facilidad

Esfuerzo

- Infructuoso
- Un indicio de falta de talento

Retroalimentación

- Se toma como algo personal
- Ponerse a la defensiva y frustrarse

Contratiempos

- Culpar a otros/acontecimientos externos
- Desanimarse



Mentalidad abierta

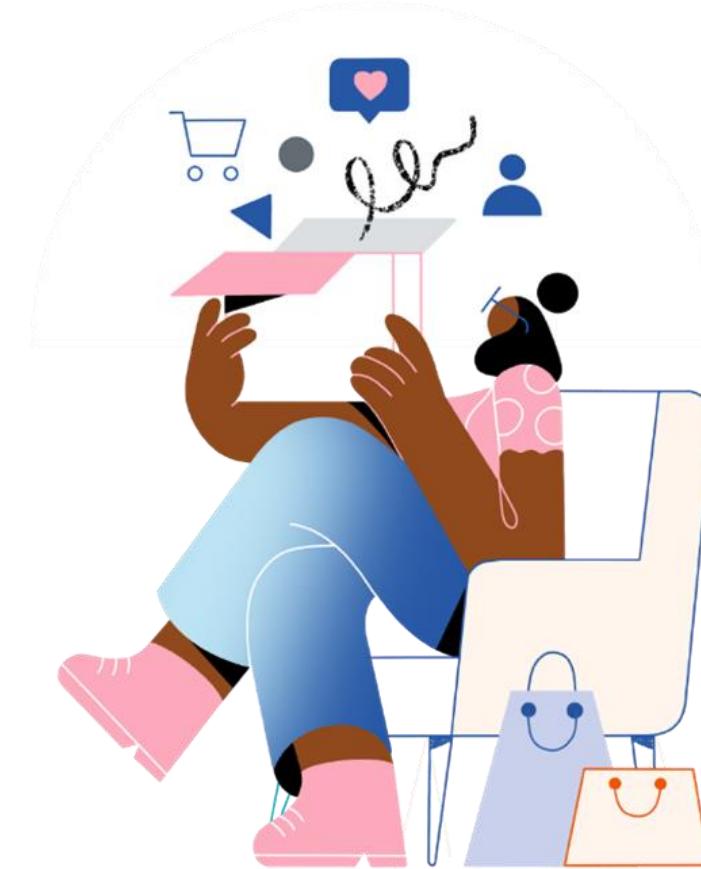
- Proceden del trabajo duro
- Siempre se pueden mejorar
- Aceptarlos: son una oportunidad para crecer
- Más persistentes
- Esencial
- Un camino hacia la maestría
- Se toma como algo constructivo
- Algo de lo que aprender
- Buscar el aprendizaje
- Intentarlo mejor y con más conocimiento



En Microsoft, aspiramos a tener una cultura viva de aprendizaje con una mentalidad de crecimiento que nos permita aprender de nosotros mismos y de nuestros clientes.

Satya Nadella – CEO, Microsoft

Un modelo de aprendizaje



Fuente: Harvard ManageMentor

Aprovechemos el enfoque de aprendizaje que introdujimos en nuestra sesión de lanzamiento



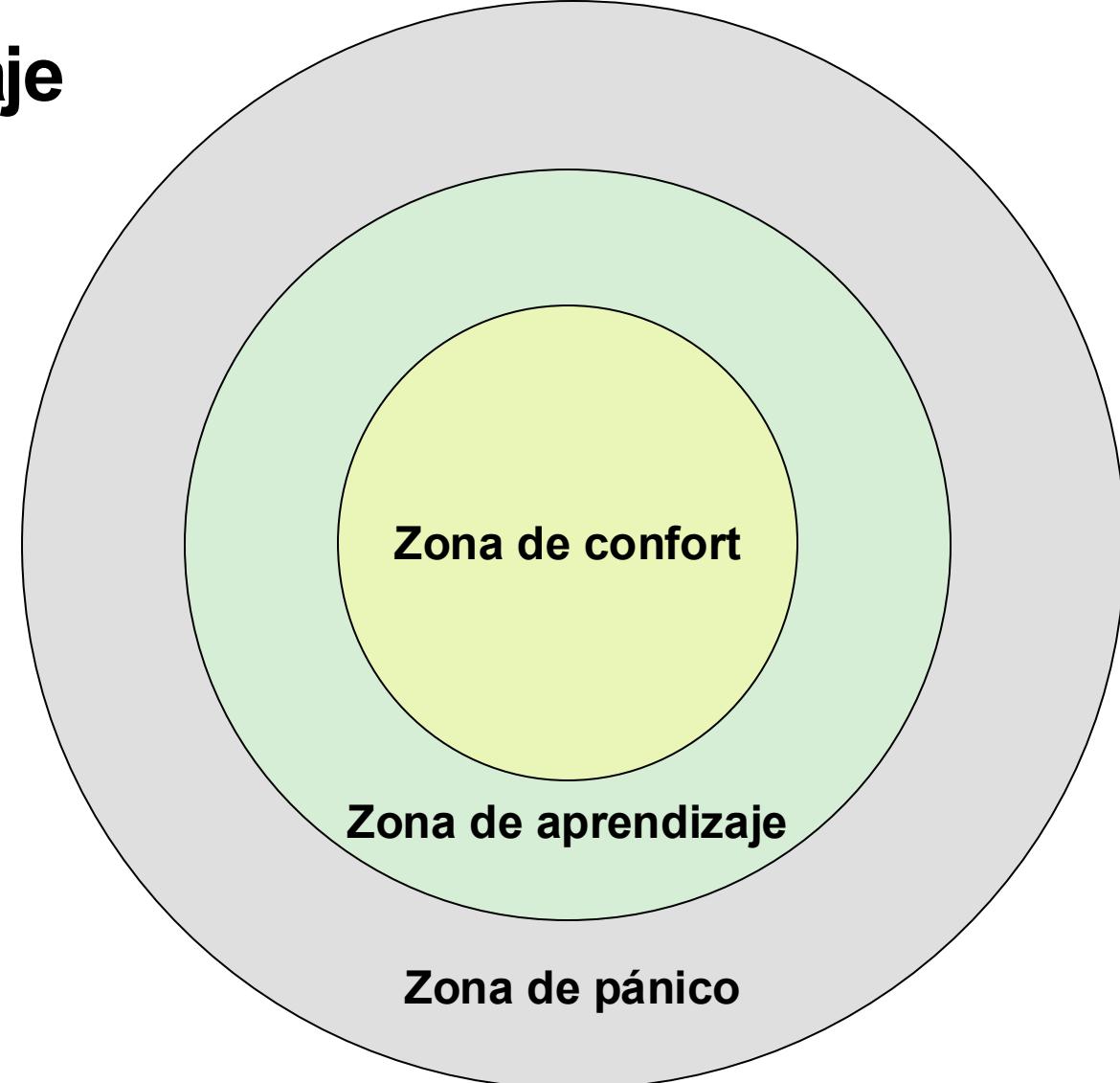
Una definición de aprendizaje

Es el proceso mediante el cual, de manera consciente, confirmamos o modificamos nuestro comportamiento.

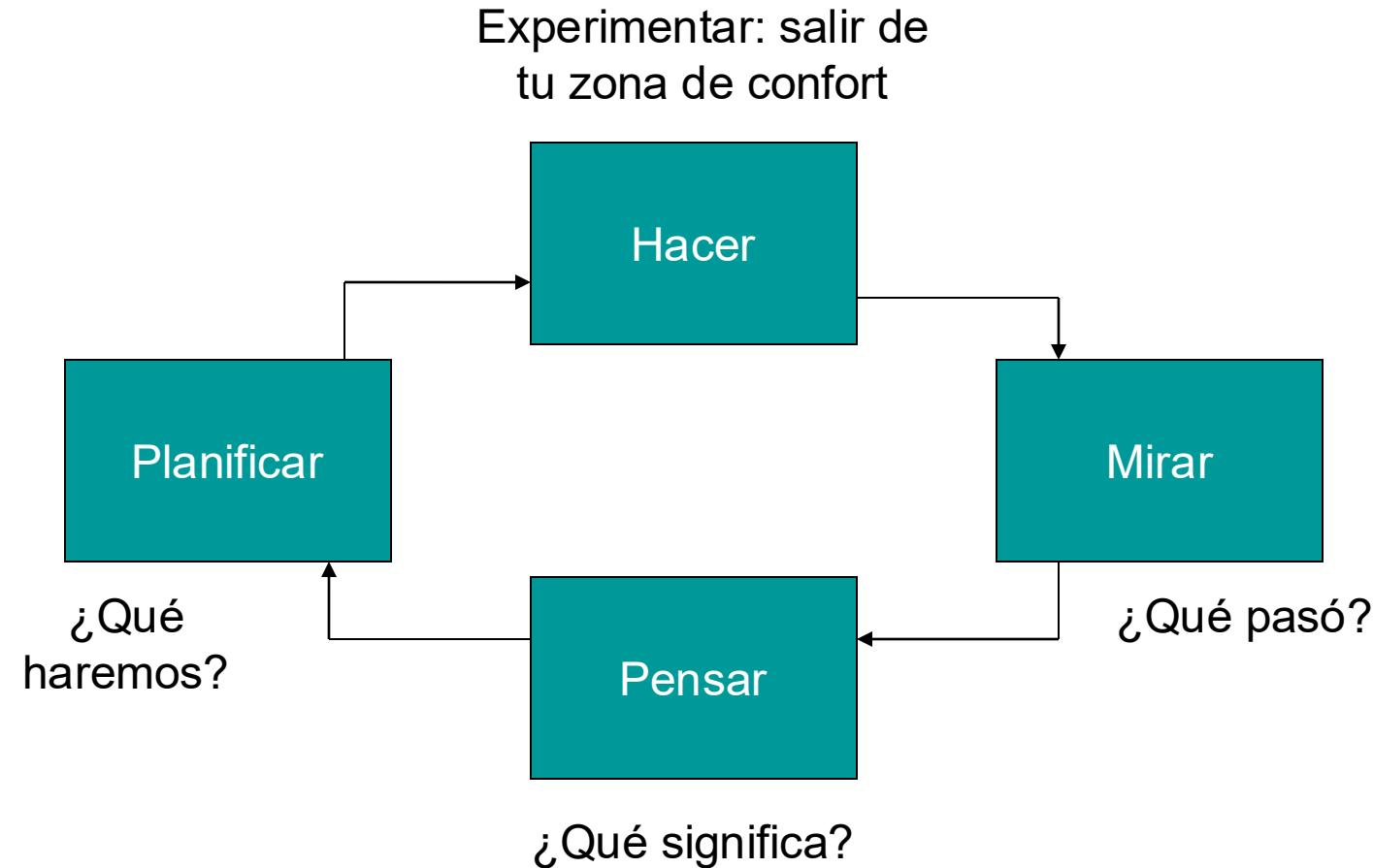


Fuente :Harvard ManageMentor

Los tres círculos del aprendizaje



Las cuatro tareas del proceso de aprendizaje



El círculo virtuoso



Fuente: Pixabay

Aprendiendo en equipo



Fuente: Harvard ManageMentor

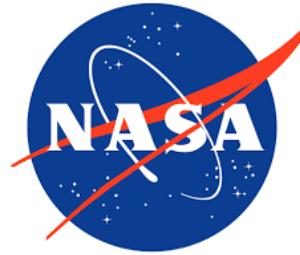
Seguridad psicológica

Es la creencia de que uno no será castigado o humillado por manifestar ideas, plantear preguntas y preocupaciones, o cometer equivocaciones.



Fuente :Harvard Business School

¿Por qué no hablaron las personas?



Ocho días después de mirar el video del lanzamiento que sugerían la posibilidad de un gran impacto de un trozo de espuma en el transbordador Columbia, un ingeniero, Rodney Rocha, guarda silencio en una reunión de gestión “*critical mission*” con otras 35 personas.

Más tarde se le preguntó por qué no había dicho algo sobre lo que creía haber visto:

“Simplemente no pude hacerlo. Ella [gerente senior] estaba aquí arriba [señala con la mano hacia arriba] y yo estaba aquí abajo [señala con la mano baja].”



Volkswagen



General Motors



¿La seguridad psicológica afecta negativamente el desempeño?

Encuesta: ¿En qué cuadrante ubicarías a tu actual equipo de trabajo u organización?



Fuente: Amy Edmonson, "The Competitive Imperative of Learning," HBR, July-Aug 2008.

¿Cómo podemos crear un ambiente de seguridad psicológica?

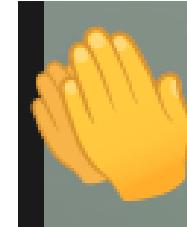


Fuente :Harvard ManageMentor

¿Qué acciones creo que podría aplicar ya mismo?



S =



límites

A =



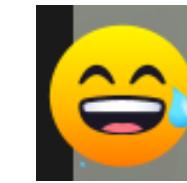
accesibilidad

F =



falibilidad

E =

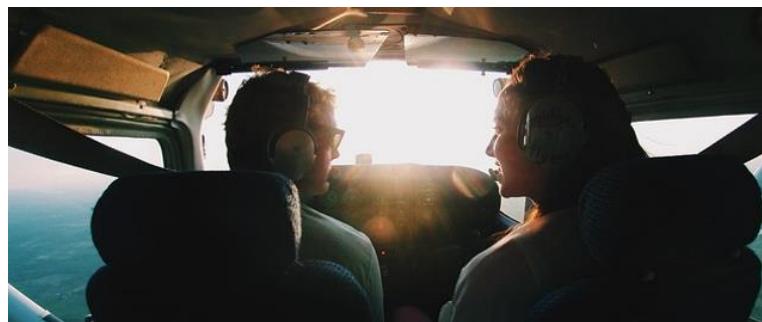


involucramiento

Fuente :Harvard ManageMentor

Un ejemplo de SAFE: Crew Resource Management

Situational awareness,
Decision making
Threat and error
management (TEM)
Team cooperation
Communication



Fuente :Pixabay

S Set Limits

No se permite el silencio: debe hablarse lo que se observe o se conozca; el costo de hacer silencio debe ser mucho mayor que el de hablar.

Be Accessible

Era habitual que el Capitán tuviera una actitud de *macho pilot*. Esto llevó a varios accidentes, por lo que ahora es un motivo para la descalificación de un Capitán o la no promoción en la carrera aeronáutica.

Show Fallibility

Reconocer y comunicar los errores cometidos para que toda la industria aprenda de ellos es un aspecto clave en lograr que viajar en avión sea tan seguro.

Engage

Todos contribuimos a que la operación de los vuelos sea lo más segura posible; el aprendizaje es colectivo. Lo mejor que podemos hacer es pedir ayuda cuando ignoramos o no entendemos algo.

Plan de acción personal



Fuente: Harvard ManageMentor

Tu plan de acción personal

Becas Santander Skills
El camino a seguir: plan de acción

Plan de acción personal

RESUMEN

Lo animamos a que utilice este Plan de acción personal para anotar las principales conclusiones de esta experiencia.

Poner sus metas en palabras las hace más tangibles. Esto lo ayudará a mantener su desarrollo por el buen camino para alcanzarlas. Esta es una actividad dirigida por uno mismo y no le pedimos que se la envíe a nadie. Considerelo como una promesa a sí mismo de implementar lo aprendido en este curso en su trabajo diario y en otras actividades.

REFLEXIÓN

Reflexione sobre su experiencia con cada uno de los temas del curso y sobre lo aprendido en los seminarios en vivo a los que asistió. Utilice las siguientes preguntas para comenzar a pensar en las metas que quiere incluir en su plan de acción:

- ¿Cuáles son las teorías o conceptos que desconocía, pero que le resultaron muy útiles como aprendizaje? ¿Le gustaría adoptar o aplicar esa teoría en su día a día a medida que avanza en su trayectoria de crecimiento profesional?
- ¿Hubo algunos conceptos o marcos que le parecieron demasiado difíciles de comprender? ¿Cómo planearía repasarlos para entenderlos mejor?
- ¿Pudo identificar conceptos que puede aplicar en su día a día para ser más competente desde el punto de vista profesional? ¿Cómo piensa abordar esta carencia?
- ¿Cómo puede integrar sus respuestas a las preguntas anteriores en su plan de acción?

INSTRUCCIONES

Con las respuestas y reflexiones de las preguntas anteriores, utilice este plan de acción personal para registrar las siguientes cuestiones:

- Aprendizajes clave: ¿Cuáles son las tres principales lecciones que ha aprendido de este curso?
- Plan de acción: ¿Cómo se traduce eso en una acción que planea aplicar para su desarrollo personal y profesional?
- Reflexión: ¿Cómo se medirán las mejoras que incluyó en su plan de acción?

Antes de profundizar en el plan de acción, compruebe lo siguiente:

- Asegúrese de que las metas que se proponga sean SMART: **Specific, Measurable, Attainable, Relevant, and Timebound** (Especificas, Cuantificables, Alcanzables, Relevantes y Limitadas en el tiempo).
- Cree metas con plazos variados (cortos/medios/largos) para que haya una distribución uniforme en su plan de acción.
- Identifique las metas que más lo beneficiarán en lo que ha planificado para su futuro. Este es su plan de acción personal, trátelo como su estrategia de juego.

Página 1 de 2

© 2022 Harvard Business School Publishing. Todos los derechos reservados. Harvard Business Publishing es una entidad afiliada a la Harvard Business School.

Becas Santander Skills
El camino a seguir: plan de acción

Aprendizajes clave/relevantes

- 1.
- 2.
- 3.

Plan de acción para la implementación de lo aprendido

| Meta (Ponga un título o una frase a su objetivo) | Acciones que adoptar (Detoque los pasos que seguir) | Cronograma de acciones (A corto plazo: 1 mes A medio plazo: de 3 a 6 meses A largo plazo: 1 año) | Fuentes y puntos de referencia (Qué o qué recursos pueden apoyarlo en la consecución de esta meta) | Criterios de éxito (¿Qué se necesita para lograr su meta? ¿Cómo se demuestra o se hará visible?) |
|---|---|--|--|--|
| Meta n.º 1: | Acción 1: | | | |
| Meta n.º 2: | Acción 2: | | | |
| Meta n.º 3: | Acción 3: | | | |

Página 2 de 2

© 2022 Harvard Business School Publishing. Todos los derechos reservados. Harvard Business Publishing es una entidad afiliada a la Harvard Business School.

El objetivo de tu plan de acción personal

- **Aprendizajes clave:** identificar los aprendizajes clave de los temas y los seminarios web
- **Plan de acción:** transformar esos aprendizajes clave en una acción que pienses aplicar para tu desarrollo profesional y personal
- **Medición:** determinar cómo medirás las mejoras que mencionas en tu plan de acción



El programa no termina aquí

|  Orientación 25 de agosto, 2025 | Semanas 1 - 5 | Semana 6 | Semanas 7 – 9 | Semana 10 |
|--|---|---|---|--|
| | Estudio Autodidacta | Seminario Web en vivo | Estudio Autodidacta | Seminario web en vivo y cierre |
| | <ul style="list-style-type: none">• Completar los 6 temas de HM | <ul style="list-style-type: none">• Seminario web en vivo moderado para sintetizar los aprendizajes de los temas de HMM | <ul style="list-style-type: none">• Completar temas pendientes• Autorreflexión | <ul style="list-style-type: none">• Conclusiones• Celebración de la finalización exitosa del programa |
| | Ago 25 – Sep 29 | Semana del 29 sept | Octubre 6 - 26 | Octubre 27 |



Completar exitosamente el programa te otorga una Certificación Digital de Finalización

- **Completa los 6 temas del HMM de tu curso.**
- **Obtén un puntaje de al menos el 70 % en la evaluación de cada tema.**
- **Asiste a las tres sesiones en vivo (sesión de orientación, sesión café y sesión de cierre).**
- **Completar requisitos antes del 12 de noviembre de 2025**



Sample Full Name

has completed the program and understands the approaches, and best practices presented in:

**Santander Open Academy
Business for All Program**



Marca tu asistencia si ingresaste a esta sesión Zoom utilizando una dirección de correo electrónico diferente al que utilizaste al registrarte en el programa



Preguntas

En nombre del programa Santander Open Academy – Business for All y de Harvard Business Impact ...



Fuente: Banco Santander

... ¡Felicitaciones!





Gracias

Por favor completa la encuesta de satisfacción

harvardbusiness.org

