



CATÀLEG DE
FORMACIÓ PER
A EMPRESES

Modalitat
presencial i
online

EQUIP QUANTUM:
CONTINGUT: SOLEDAD CALLE I DANIEL BORRELL PSICÒLEGS I DIRECTORS DE QUANTUM
COMUNICACIÓ I DISSENY: AGUSTÍ HERRERA COORDINADOR DE QUANTUM

INDEX

1. QUANTUM

- 1.1 Qui som?
- 1.2 Què oferim?
- 1.3 A qui?
- 1.4 Qui confia en nosaltres?
- 1.5 Metodologia i durada

2. CATÀLEG D'ACCIONS FORMATIVES PER EMPRESES

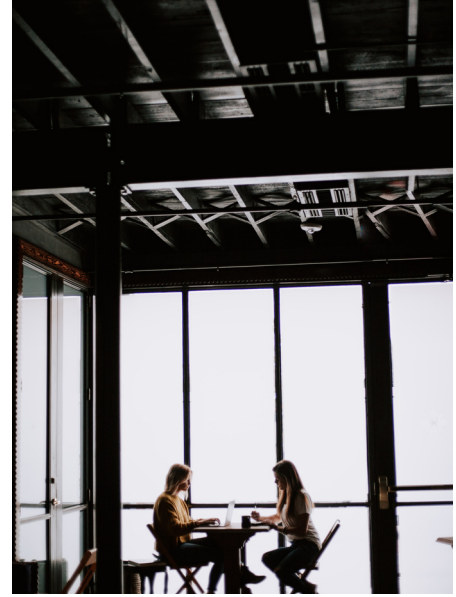
- 2.1 Desenvolupament professional

Formació per a professionals

- La gestió del canvi
- Negociació i resolució de conflictes
- Atenció al client o ciutadania
- L'autocura professional en l'àmbit socio-sanitari
- Coaching d'equips
- La gestió d'equips
- La gestió del temps en les organitzacions
- Conviure amb la mort
- Gestió de projectes
- Gestió de processos
- Formació en EFT
 - 1. Mindfulness per a la reducció de l'estrès
- 13. Alimentació conscient
- 14. Intel·ligència Emocional i Lideratge
- 15. Prevenció de la violència de gènere
- 16. Intel·ligència Social
- 17. Intel·ligència Sexual
- 18. La promoció del Benestar Emocional
- 19. Programació Neurolingüística: una eina pel canvi
- 20. L'Anàlisi Transaccional
- 21. Competències i habilitats en l'espai d'entrevista
- 22. Tractament de situacions difícils en l'atenció a la ciutadania i del client
- 23. Focusing: gestió corporal de les emocions
- 24. El desenvolupament d'hàbits de treball efectius
- 25. Innovació i creativitat
- 26. Assertivitat en l'entorn laboral

3. CONTACTE

1. QUANTUM



1.1 QUI SOM?

Quantum és un centre de psicologia sanitària que ofereix serveis de psicoteràpia, mindfulness, teràpia sexual i de parella, teràpia familiar, coaching i formació per al desenvolupament personal i professional.

Presentem el **NOU CATÀLEG DE FORMACIÓ PER A EMPRESES**, un catàleg amb noves accions formatives gràcies a la formació, a la millora contínua i a l'experiència adquirida durant els **12 anys** de trajectòria professional dedicada al desenvolupament professional en diferents empreses, així com a la col·laboració compromesa de tot l'equip de Quantum.

VALORS

- Desenvolupament del potencial de cada persona
- Responsabilitat en el procés de canvi
- Compromís amb la tasca
- Actitud proactiva
- Interès en promoure el canvi
- Confiança en les capacitats de les persones
- Autonomia
- Respecte
- Enriquiment amb les diferències
- Creativitat
- Equitat

Visió de Quantum

Quantum és un espai per facilitar el desenvolupament de nous talents, capacitats, habilitats, explorar els límits i expandir els recursos, tot ajudant al re-descobriments personal i de les organitzacions.

Missió de Quantum

Contribuir al desenvolupament de les organitzacions a través de l'aprenentatge, utilitzant metodologies de treball que ajudin a assolir nous reptes, objectius, decisions i que afavoreixen les habilitats i les capacitats per gaudir d'un òptim estat de benestar.

Entenem la formació com un procés de canvi útil, profitós i mesurable per desenvolupar els diferents sabers: el saber, el saber fer, el saber ser i el saber estar.

1. QUANTUM



JUSTIFICACIÓ DEL PROJECTE

- Una necessitat bàsica de les persones i de les organitzacions és la de l'aprenentatge i el desenvolupament en constant evolució. Les accions formatives proposades donen resposta a aquestes necessitats, sent un dels nostres principis el **d'adaptació a les necessitats formatives del client**.
- La nostra proposta formativa té en compte les **diferents dimensions de l'ésser humà**: mental, emocional, social i espiritual.
- El nostre projecte està compromès amb la identificació, desenvolupament, utilització i reconeixement del talent de les persones. **El procés de millora continuada** és clau a l'hora d'incrementar la qualitat d'una organització.
- La inversió econòmica en els nostres serveis està subjecta a les possibilitats reals dels nostres clients, sent la **flexibilitat** un dels nostres principis.

ADAPTACIÓ A LES
NECESSITATS
FORMATIVES DEL
CLIENT

Cas teòric

El paradigma teòric amb el qual es fonamenta Quantum és **l'humanisme**, que integra el coaching, constructivisme, l'anàlisi transaccional, la intel·ligència emocional, la teoria dels sistemes i el mindfulness.

La formació acadèmica, acreditada i reglada en diferents universitats, juntament amb una àmplia experiència en clínica a nivell individual i grupal, supervisió d'equips, promoció de la salut comunitària i docència en diferents institucions i entitats avalen la credibilitat, el rigor i professionalitat d'aquest projecte.

Metodologia de treball

El nostre procediment de treball està basat en el coaching a través del treball dinàmic, vivencial, participatiu i reflexiu.

1. QUANTUM

1.2 QUÈ OFERIM?

FORMACIÓ I
DESENVOLUPAMENT
PROFESSIONAL

FORMACIÓ PER A
PROFESSIONALS D'EMPRESES

1.4 QUI CONFIA EN NOSALTRES?

Alguns dels nostres clients:



1.3 A QUI?

Oferim formació a la carta a partir de la detecció de necessitats de les organitzacions que ho sol·licitin. El nou Catàleg de Quantum va dirigit a:

- Empreses
- Serveis socials i sanitaris
- Administració pública
- Organitzacions del tercer sector

1. QUANTUM

1.5 METODOLOGIA I DURADA

- La **metodologia** dels cursos de Quantum és dinàmica, participativa i vivencial. Hi ha una part d'exposició teòrica que es complementa amb exercicis individuals, en parella i en petit grup, així com espais de debat, reflexió, dinàmiques grupals i vivències compartides amb tot l'equip.
 - Si l'espai ho permet, s'aconsella distribuir el grup en forma d'U per facilitar la interacció entre les persones participants creant així un bon clima de treball i d'equip.
 - Totes les accions formatives inclouen l'entrega d'un dossier a totes les persones participants en la primera sessió, les diapositives en power point que s'utilitzen al llarg de les diferents sessions i que s'entreguen quan ha finalitzat l'última sessió del curs.
- La **durada** de les accions formatives del catàleg oscil·la entre 15 i 20 hores, encara que la durada i la freqüència es poden adaptar a les necessitats de l'organització.
 - Les accions formatives es distribueixen en sessions d'una durada de 4 o 5 hores amb una freqüència setmanal per afavorir l'adquisició de les habilitats necessàries de cada formació.





ACCIONS
FORMATIVES
DESENVOLUPAMENT
PROFESSIONAL

LA GESTIÓ DEL CANVI

"NO ÉS L'ESPÈCIE MÉS FORTA LA QUE SOBREVIU, NI LA MÉS INTEL·LIGENT, SINÓ LA QUE MILLOR S'ADAPTA AL CANVI"
CHARLES R. DARWIN

Canviar és un procés en el qual conflueix allò que no volem (passat), l'acció per canviar (present) i allò que volem (futur). A l'hora de planificar un projecte de canvi dins d'una organització, és important tenir clar que el millor canvi és el que és possible, no el teòricament òptim. En processos de canvi d'una certa complexitat, no es pot controlar tot. El millor que es pot fer és gestionar de forma intel·ligent el projecte. Una valoració inexacta de la situació actual, la manca de definició dels objectius i una visió no gaire clara del futur poden contribuir a la construcció d'un projecte frustrat. No hi ha cap garantia d'èxit davant d'un canvi perquè no podem garantir el futur, però un projecte ben definit, planificat i gestionat té moltes probabilitats d'assolir els seus objectius, per això l'èxit del projecte ve determinat en gran mesura per l'acceptació i adaptació de les persones implicades.

Objectius

- Conèixer les causes de la necessitat de canvi
- Analitzar la situació actual de l'organització
- Saber definir els objectius de canvi
- Planificar i gestionar el procés de canvi
- Reconèixer les reaccions personals que es donen en el procés de canvi i tenir recursos per saber com afrontar-les
- Afavorir la consciència de la importància de prendre decisions que ajudin a liderar

Durada: 15 hores



RECURSOS EN LA GESTIÓ HUMANA DEL CANVI

Programa

1. Les causes del canvi dins d'una organització
2. Les experiències de canvi en diferents empreses
3. La definició d'objectius i creació d'una visió
4. Propòsits i nivells de canvi
5. Obstacles al canvi
6. Com fer front a les resistències del canvi de les persones?
7. El concepte del pla d'actuació
8. El rol directiu en els processos de canvi

NEGOCIACIÓ I RESOLUCIÓ DE CONFLICTES

LA FORMULACIÓ D'UN PROBLEMA ÉS MÉS IMPORTANT QUE LA SEVA SOLUCIÓ
ALBERT EINSTEIN

El conflicte no és més que una negociació amb una càrrega emocional. A partir d'un problema d'interacció social, es genera una situació d'enfrontament. Les causes externes d'un conflicte poden ser funcions poc definides, pressions dels superiors, pressions d'altres departaments o restriccions de pressupost; en canvi, les causes internes poden ser gustos i preferències o incompatibilitats personals. Les organitzacions necessiten conflictes; però, si els conflictes no es reconeixen o no es gestionen, poden tornar-se destructius. El millor que podem fer les persones dins d'una organització és aprendre a gestionar adequadament i assertivament els diferents tipus de conflictes amb l'objectiu de construir un futur diferent a través de l'aprenentatge.

AFAVORIR UNA CULTURA DE COOPERACIÓ

Objectius

- Mostrar la pròpia habilitat com a persona negociadora formal o informal, en el context de la pròpia organització i de les funcions
- Identificar els diferents estils d'influència per a poder analitzar els punts forts i dèbils de les persones participants
- Identificar les tècniques de negociació que més s'adaptin a la personalitat de cada persona i a les seves circumstàncies de treball
- Enfrontar-se a les situacions de conflicte amb sistemes d'anàlisi de les situacions i de comunicació amb els altres



Programa

1. Planificació correcta d'una negociació
2. Elecció de l'estratègia més adequada
3. Establiment dels límits de la negociació
4. Elecció de les tàctiques a la negociació
5. Consideració de la col·laboració per sobre de la competitivitat
6. Respecte a les demandes i als estils de l'altre
7. Hàbit d'escoltar enfront al d'argumentar
8. Reflexió del pas del conflicte emocional a la construcció d'acords positius
9. Valoració de la negociació com a un procés positiu i obert enfront a una concepció tancada i manipuladora

Durada: 20 hores

ATENCIÓ AL CLIENT O CIUTADANIA

UNA IMATGE VAL MÉS QUE MIL PARAULES
DITA POPULAR

La qualitat d'un servei no només està relacionada amb els seus productes, sinó també amb el tracte que les persones d'atenció al públic tenen amb els seus proveïdors i els seus clients. Totes les persones ens configurem una imatge determinada de quelcom en funció del que veiem, sentim, percebem, pensem, etc. Per aquest motiu, cada cop s'estan dirigint més esforços en aquest sentit, prioritant tots aquells serveis que mantenen una atenció directa. Reconèixer, escoltar i atendre les necessitats alienes són habilitats necessàries per oferir un servei basat en la qualitat i la professionalitat. El nombre de queixes que pot rebre un servei que ofereix atenció directa pot ser un símptoma d'aquesta necessitat formativa. Hem de tenir en compte que, generalment, una atenció satisfactòria es comunica a tres persones; en canvi, una atenció deficient es comunica aproximadament a onze persones més. La finalitat d'aquesta acció formativa és potenciar les habilitats necessàries per oferir una atenció satisfactòria i eficient.

Objectius

- Prendre consciència de la importància que té la prestació d'un servei de qualitat i de la necessitat de millorar-ne la qualitat
- Saber acollir amablement les peticions rebudes utilitzant tècniques assertives
- Analitzar les diferents tècniques de comunicació i d'expressió útils una atenció de qualitat
- Resoldre les situacions de conflicte en l'atenció al client o ciutadà i donar instruments i mètodes per aconseguir més efectivitat en la relació interpersonal



RECONÈIXER,
ESCOLTAR I
ATENDRE

Programa

1. La comunicació interpersonal
2. Escolta empàtica
3. Comunicació no verbal
4. L'acollida personalitzada
5. Assertivitat
6. L'atenció telefònica efectiva
7. Errors que es poden evitar
8. Tractament de situacions especials
9. Indicadors de satisfacció

Durada: 20 hores

L'AUTOCURA PROFESSIONAL EN L'ÀMBIT SOCIO-SANITARI

L'ÉSSER HUMÀ SEMBRA UN PENSAMENT I
RECULL UNA ACCIÓ. SEMBRA UNA ACCIÓ I
RECULL UN HÀBIT. SEMBRA UN HÀBIT I RECULL
UN CARÀCTER. SEMBRA UN CARÀCTER I RECULL
UN DESTÍ. FALTEN ESPAIS ENTRE FRASE I FRASE
SIVANANDA

El contacte amb el dolor, l'angoixa, el deteriorament, les pèrdues, la confusió i la pobresa no deixen indiferent a ningú. Els equips s'han de dotar d'estratègies per garantir una relació assistencial de qualitat i precisament per això, tenir cura de la seva salut. Treballar professionalment en l'àmbit socio-sanitari implica assumir múltiples impactes, tant en relació amb la temàtica objecte de treball com a la seva organització que es tradueixen en síndromes de desgast professional o l'estrès post-traumàtic secundari. Aquesta evidència científica ha portat al desenvolupament d'estratègies d'autocura a nivell professional de l'equip i de la institució. La finalitat d'aquesta acció formativa és dotar d'eines pràctiques d'autocura professional i d'equip.

Objectius

- Aprendre a identificar i gestionar situacions d'estrès a fi d'evitar el desgast professional i millorar la salut laboral
- Oferir estratègies d'autocura físiques, emocionals, de pensament i espirituals que contribueixen al benestar integral
- Facilitar una pantalla protectora professional que tingui en compte els coneixements, les habilitats i la persona
- Donar elements de prevenció a nivell individual, associats a la tasca, equip i institució

Durada: 20 hores



Programa

1. Conseqüències de l'assistència i de les relacions d'ajuda en els i les professionals
2. Què significa cuidar-se?
3. L'autocura des del cos: la gestió de les sensacions físiques
4. Reducció de l'estrès basada en l'atenció plena
5. L'escolta corporal i l'autocura des de les emocions: la regulació emocional
6. La intel·ligència emocional aplicada a la tasca assistencial
7. L'autocura des del pensament: dotar de sentit i significat la tasca
8. El pensament proactiu i la responsabilitat com a resposta hàbil
9. L'autocura des de l'esperit: transcendir el jo
10. El desenvolupament de la missió
11. Ètica i valors aplicats a la protecció
12. Elements de protecció en l'equip

COACHING D'EQUIPS

LES PERSONES NO SÓN RECORDADES PEL
NOMBRE DE VEGADES QUE FRACASSEN, SINÓ PEL
NOMBRE DE VEGADES QUE TENEN ÈXIT
THOMAS ALVA EDISON

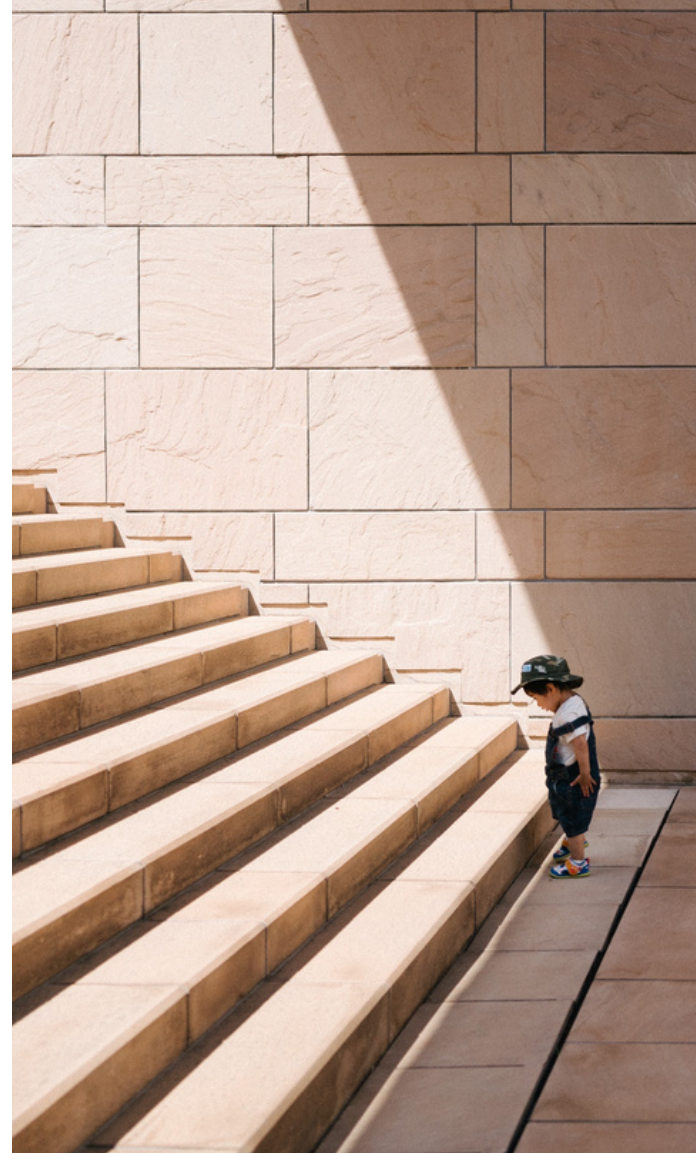
La finalitat del coaching d'equips de treball és acompanyar el desenvolupament del rendiment col·lectiu d'un equip amb l'objectiu que el resultat operacional del conjunt superi àmpliament el potencial de la suma de les seves parts. Amb aquest procediment es tracta de desenvolupar l'autonomia, la responsabilitat i el rendiment individual i col·lectiu del propi equip. El coaching d'equips es centra en el desenvolupament de les relacions entre el treball i els objectius dels seus membres amb el seu entorn. La finalitat d'aquesta acció formativa és afavorir el desenvolupament de les habilitats necessàries per a un bon lideratge.

DESENVOLUPAMENT DEL RENDIMENT COL·LECTIU

Objectius

- Afavorir el desenvolupament d'habilitats i actitud d'èxit des del punt de vista de la persona que lidera i des dels membres d'un equip
- Identificar les claus de la motivació
- Potenciar les relacions eficients amb l'entorn: col·laboradors, clients i proveïdors
- Analitzar les característiques dels equips amb un alt rendiment
- Promoure l'ús de les habilitats necessàries: lideratge, gestió de conflictes, treball en equip, comunicació i conducció de reunions

Durada: 16 hores



Programa

1. El Coaching d'equips: concepte i metodologia
2. Objectius del Coaching i la finalitat del coaching d'equips
3. La motivació com a factor estratègic
4. El lideratge transformador:
5. Com liderar la nostra tasca assumint el principi de corresponsabilitat
6. Les organitzacions com a sistemes. Els diferents subsistemes. Eines per al treball en equip. De la queixa a la producció
7. L'estratègia de Hamelin: les 5 lleis del flautista:
 - 1a Llei: La prosperitat no és eterna, per mantenir-la cal innovar
 - 2a Llei: Cal actuar en lloc de reaccionar
 - 3a Llei: El capital més gran són les idees
 - 4a Llei: Ser fidel als principis afavoreix el lideratge
 - 5a Llei: El millor lideratge és el que menys es nota

GESTIÓ D'EQUIPS

EL TOT ÉS MÉS QUE LA SUMA DE LES SEVES PARTS
FRITZ PERLS

És important que les persones que coordinen i gestionen equips reconeixin les potencialitats de les seves persones col·laboradores i actuïn en conseqüència. Quan la persona directiva gestiona el seu equip, pot ajudar a diagnosticar problemes d'execució, fomentar relacions laborals productives, buscar sempre oportunitats d'implicar a tot l'equip i crear un entorn favorable pel desenvolupament del treball en equip.

La finalitat d'aquesta acció formativa és promoure les habilitats de les persones que coordinen i dirigeixen equips.

RECONÈIXER I FOMENTAR LES POTENCIALITATS DE L'EQUIP

Objectius

- Afavorir el rol de coach en les persones directives
- Oferir elements per incrementar les habilitats comunicatives
- Facilitar l'habilitat de l'escolta activa
- Promoure l'efectivitat en les funcions directives

Durada: 16 hores



Programa

1. La persona directiva com a entrenadora dels membres del seu equip
2. El desenvolupament de la visió i la missió compartides
3. Les funcions directives:
 - Planificació
 - Solució de problemes
 - Direcció
 - Comunicació i gestió
4. Definició i avaluació de les metes
5. Estratègies per la millora de la comunicació
6. Com ajudar a desenvolupar les potencialitats dels membres de l'equip?
7. El procés d'entrenament de la persona que lidera l'equip

LA GESTIÓ DEL TEMPS EN LES ORGANITZACIONS

LA VIDA ÉS ALLÒ QUE PASSA MENTRE ESTÀS FENT D'ALTRES PLANS
JOHN LENNON

Per a moltes persones hi ha una diferència entre allò que consideren important i l'ús del seu temps. L'administració tradicional del temps consistent en fer més coses en menys temps no soluciona aquesta incoherència. Es tracta de revisar si el paradigma de l'ús del temps és ocupar-se d'allò important o d'allò urgent.

La finalitat d'aquesta acció formativa és prendre consciència de la importància de gestionar el temps per liderar la nostra vida, establint prioritats i reduint l'estrès que implica una mala gestió d'un recurs tan limitat i valuós.

GESTIONAR EL TEMPS PER LIDERAR LA NOSTRA VIDA

Objectius

- Aprendre a diferenciar les tasques urgents, les tasques no urgents, les tasques importants i les tasques no importants
- Facilitar un nou paradigma per prioritzar l'ús del temps
- Afavorir l'equilibri entre els diferents rols dins de l'organització
- Promoure l'establiment de metes que tinguin en compte la qualitat de vida



Programa

1. La diferència entre el rellotge i la brúixola
2. Les tres generacions d'administració del temps
3. L'addicció a la urgència
4. La matriu d'administració del temps
5. Gestió del temps i necessitats humanes: físiques, mentals, socials i espirituals
6. Fer allò que és correcte en lloc de fer més coses
7. Què determina el que és prioritari?
8. La interdependència
9. Connectar amb la visió i la missió
10. Identificar els rols
11. Identificar els objectius de cada rol
12. Avaluació dels objectius

Durada: 20 hores

CONVIURE AMB LA MORT

EL FET DE NO PODER SEGUIR IGNORANT LA MORT EM FA PARAR MÉS ATENCIÓ A LA VIDA
TREYA K. WILBER

Les persones que professionalment es dediquen a donar suport i atendre a persones malaltes i als familiars les acompanyen en experiències que suposen emocions molt intenses. També han de sostenir i donar contenció a la por, al terror, la ira, el ressentiment o el dolor. Aquesta tasca pot resultar aclaparant si no es treballa l'acceptació dels límits que imposa la malaltia i la mort. La finalitat d'aquesta acció formativa és desenvolupar les habilitats necessàries per preservar-se i protegir a l'altra persona i mantenir la distància òptima que permeti la presència a nivell professional i preservar-se de la fatiga compassiva i/o l'estrès post-traumàtic secundari.

HABILITATS PER MANTENIR LA DISTÀNCIA ÒPTIMA

Objectius

- Revisar i redefinir els significats associats a la mort
- Afavorir l'aprenentatge de competències emocionals en situacions d'estrès elevat
- Promoure les habilitats d'afrontament i de solucions de problemes
- Potenciar les capacitats de resiliència en l'àrea professional
- Facilitar la millora en el procés d'acompanyament al final de la vida



Programa

1. Què significa morir?
2. Què suposa emocionalment acompanyar en la mort?
3. Competències emocionals:
 - Reconèixer i gestionar les emocions pròpies i alienes
4. Estratègies de solucions de problemes
5. Les fortaleses interiors:
 - Com construir davant situacions adverses?
6. Activitats per desenvolupar la resiliència
7. Elecció i responsabilitat
8. L'excel·lència en l'acompanyament al final de la vida

Durada: 18 hores

LA GESTIÓ DE PROJECTES

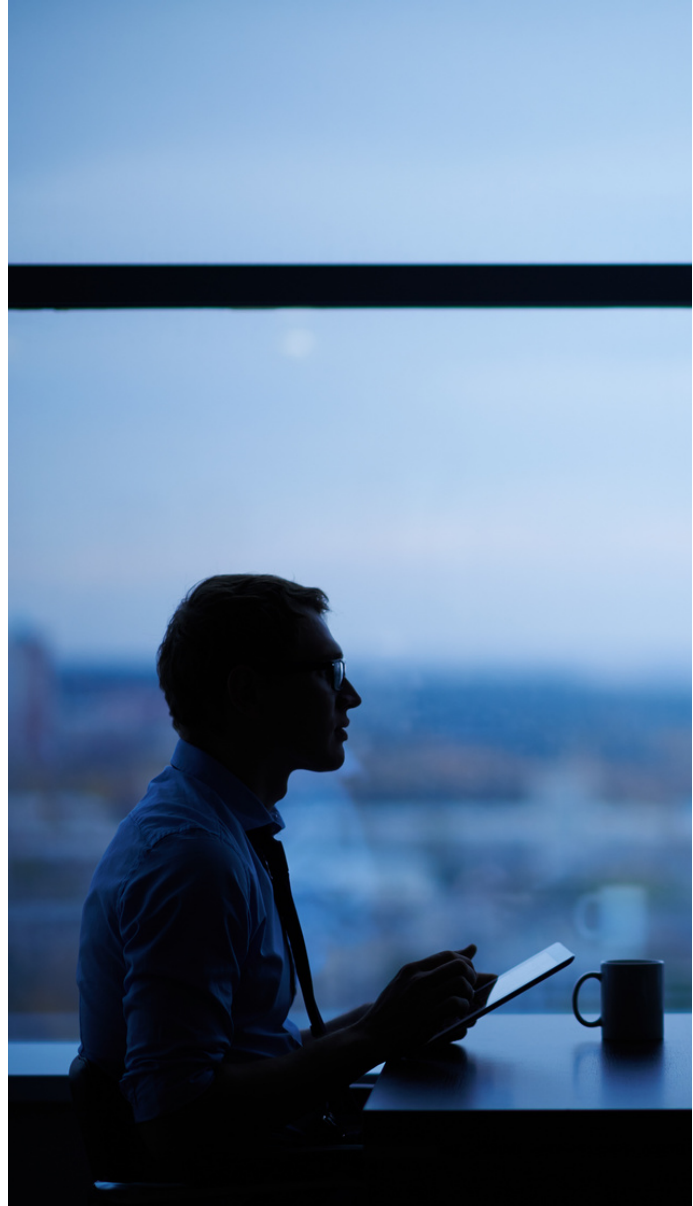
EL QUE NO ES PREVEU AMB EL CAP, S'AGUANTA AMB L'ESQUENA
ANÒNIM

Aquesta acció formativa està dirigida a totes aquelles persones que han de gestionar projectes i/o participen en la seva gestió. Es parteix del concepte de projecte, es descriuen les seves característiques i els diferents tipus de projectes, els mètodes que es disposen per a la seva planificació, organització i control, així com la determinació i valoració dels recursos a emprar. Al llarg de l'acció formativa, es realitzaran exercicis pràctics i es desenvoluparan diferents activitats, per resoldre dubtes i qüestions que es derivin dels continguts plantejats a partir de projectes que s'estan duent a terme. La finalitat d'aquesta acció formativa és obtenir els recursos i les habilitats necessàries per al desenvolupament òptim d'un projecte.

SER CONSCIENTS DEL QUE ES PORTA A TERME

Objectius

- Conèixer el concepte de projecte i el seu cicle de vida; les seves característiques i peculiaritats diferenciant altres tasques
- Utilitzar els criteris de valoració i control
- Proporcionar les eines més útils per abordar la tasca de dirigir projectes
- Valorar i comprendre la responsabilitat de la direcció i/o participació en un projecte de forma eficaç
- Ser conscients de la importància d'optimitzar els recursos disponibles



Programa

1. Concepte de projecte
2. Diferències entre projectes i d'altres activitats
3. Elements rellevants d'un projecte
4. Objectius generals a definir en un projecte
5. Aspectes fonamentals en la gestió de projectes
6. Tipus de projectes
7. Nivells d'un projecte
8. Limitacions d'un projecte
9. Funcions de la persona directora d'un projecte
10. Les etapes d'un projecte
11. Mètodes i organització
12. Els recursos i el temps

Durada: 25 hores

LA GESTIÓ PER PROCESSOS

QUAN L'OBJECTIU ET SEMBLI DIFÍCIL, NO CANVIIS D'OBJECTIU; CERCA UN NOU CAMÍ PER ARRIBAR A ELL
CONFUCI

L'anàlisi i la simplificació dels processos és una idea que acompanya a la condició organitzativa en la majoria de les empreses. Aplicar el concepte de simplificació i millora en l'anàlisi dels processos es converteix en una qüestió de supervivència pel convenciment de que, augmentant el nivell d'eficiència, s'aconsegueix una major satisfacció de les persones usuàries, clients del personal de l'organització, i en definitiva, de la societat. La finalitat d'aquesta acció formativa és transformar la cultura organitzativa en termes de processos per aconseguir més eficàcia i eficiència.

TRANSFORMACIÓ EN EFICÀCIA I EFICIÈNCIA

Objectius

- Conèixer i entendre els conceptes bàsics associats a la gestió de processos
- Conèixer i aplicar les eines per a la millora dels processos
- Conèixer el sistema de gestió de qualitat
- Sensibilitzar als equips de la importància de l'avaluació, el disseny la millora dels processos, com a estratègia per assolir més eficàcia i eficiència en l'organització
- Mostrar experiències i models en la gestió per processos
- Exposar els elements que afavoreixen i que dificulten la implantació d'aquest estil de gestió



Programa

1. El context de la gestió per processos
2. Els enfocaments vinculats a la gestió de la qualitat
3. La introducció de l'administració electrònica i la modernització administrativa
4. Les implicacions de la gestió per processos en altres àmbits d'innovació
5. Els conceptes bàsics associats a l'enfocament de la gestió per processos
6. Els instruments que despleguen el model de gestió per processos
7. Models de gestió
8. Motors i barreres a considerar per impulsar la gestió per processos

Durada: 16 hores

FORMACIÓ EN EFT (EMOTIONAL FREEDOM TECHNIQUE)

EL SECRET DEL CANVI ÉS ENFOCAR TOTA LA TEVA ENERGIA, NO EN LLUITAR CONTRA ALLÒ VELL SINÓ EN CONSTRUIR ALLÒ NOU
SÒCRATES

Emotional Freedom Technique, abreviat com EFT, ha sigut descrita com una "forma d'acupuntura emocional" perquè es basa en els mateixos principis d'aquesta mil·lenària disciplina i perquè pot tractar qualsevol emoció pertorbadora o dolorosa.

EFT és un procediment ràpid i eficaç que permet reequilibrar el sistema energètic del cos, permetent resoldre les qüestions emocionals pendents, que són les causes principals de moltes de les malalties físiques, disfuncions psicològiques i limitacions en el creixement personal.

EFT és un instrument senzill i eficaç per la salut cos-ment i el desenvolupament personal, que ens ajudarà a transformar i superar les emocions més desagradables, les creences limitants i el malestar físic que ens impedeix viure d'una forma lliure i feliç. La finalitat d'aquesta acció formativa, que va dirigida a professionals de la psicologia, psicoteràpia i de la salut, és aprendre a aplicar la tècnica EFT en els processos de canvi.

Objectius

- Aprendre a aplicar la tècnica d'EFT
- Conèixer els seus orígens i plantejaments teòrics
- Realitzar pràctiques en situacions específiques
- Introduir EFT en el treball psicoterapèutic



Programa

1. Orígens de la psicologia energètica o tècniques de tapping
2. Nivells d'intervenció: cognitiu, emocional i conductual
3. Bases teòriques
4. Protocol d'aplicació de la tècnica
5. Canvi de creences
6. Treball amb situacions pràctiques

ACUPUNTURA
EMOCIONAL I
REEQUILIBRI

Durada: 16 hores

MINDFULNESS PER A LA REDUCCIÓ DE L'ESTRÈS

HEM D'APRENDRE A MANTENIR-NOS EN CALMA ENMIG DE L'ACTIVITAT I A ESTAR PLENS DE VIDA QUAN DESCANSEM
INDIRA GANDHI

L'estrès és un problema general, que afecta a una de cada cinc persones treballadores. A Europa, segons la Fourth European Working Conditions Survey (Agència Europea, 2007), i està entre els quatre problemes de salut laboral més citats. L'Agència Europea per a la Seguretat i Salut Laboral defineix l'estrès com una circumstància en la qual les demandes de treball excedeixen la capacitat d'afrontament o de control de les mateixes. (Cox, Griffllitis i Rial, 2002). L'estudi de l'estrès ha motivat més de 600 treballs publicats en els últims 40 anys (Shapiro, Shapiro i Schwartz, 2000) basats en mindfulness. S'han dissenyat diferents programes per abordar l'estrès que ha demostrat la seva eficàcia. Aquesta acció formativa consisteix en el desenvolupament de Mindfulness, que es pot traduir com atenció plena i que mostra la seva eficàcia en diferents situacions i trastorns (Bishop, 2002, Baer, 2003; Grossman, Niemann, Schmidt y Walach, 2004).

La finalitat d'aquesta acció formativa és entrenar la capacitat d'estar en atenció plena a través d'exercicis i pràctiques guiades durant 8 setmanes consecutives.

Objectius

- Incrementar el nivell de benestar personal
- Reduir els nivells d'estrès
- Adquirir tècniques per a la pràctica personal
- Reforçar habilitats personals: la regulació emocional, l'atenció i la comunicació



REDUIR L'ESTRÈS MITJANÇANT L'ATENCIÓ PLENA

Programa

1. Concepte i orígens del Mindfulness
2. Fisiologia i psicobiologia de l'estrès
3. Aplicacions basades en el Mindfulness dirigides a pensaments, emocions, sensacions corporals i informació sensorial
4. Tècniques per al desenvolupament progressiu de l'atenció
5. Estratègies de reducció de l'estrès basades en Mindfulness
6. Compassió i autocompassió

Durada: 16 hores

ALIMENTACIÓ CONSCIENT

QUE EL MENJAR SIGUI LA TEVA MEDICINA, QUE
LA MEDICINA SIGUI EL TEU MENJAR
HIPÒCRATES

Diferents estudis han arribat a les següents conclusions sobre les intervencions basades en l'atenció plena aplicades a l'alimentació:

- Les persones participants aprenen a reconèixer els estats emocionals sense recórrer als patrons reactius habituals (menjar, compulsió/restricció)
- Millorar la capacitat per identificar les senyals de fam i sacietat
- Disminució de conductes alimentàries de risc, que inclouen afartaments i menjar en resposta a emocions intenses
- Menor ansietat
- Més autoacceptació, seguretat i confiança

La finalitat d'aquesta acció formativa és entrenar la consciència i l'atenció plena en l'alimentació.

Objectius

- Promoure un canvi i una transformació dels comportaments en relació amb el menjar
- Reconèixer i diferenciar pensaments, emocions i sensacions físiques
- Reconèixer i diferenciar les sensacions físiques de gana i de sacietat
- Afavorir la identificació de les necessitats del cos

TENIR CURA DE
LES SENSACIONS
I ESTIMAR EL
PROPI COS



Programa

1. Concepte i orígens del Mindful Eating
2. Consciència dels pensaments, emocions i sensacions físiques durant els àpats
3. Beneficis i aplicacions de l'atenció plena en l'alimentació
4. El treball de la consciència corporal
5. Tècniques i pràctiques d'atenció plena en el menjar

Durada: 20 hores

INTEL·LIGÈNCIA EMOCIONAL I LIDERATGE

NO SOM RESPONSABLES DE LES NOSTRES
EMOCIONS, PERÒ SI DEL QUE FEM AMB LES
EMOCIONS
JORGE BUCAY

Gràcies a la popularització del terme intel·ligència emocional per part de Daniel Goleman el 1995, cada cop hi ha més organitzacions que entenen que el principal recurs laboral és l'humà i que entén un equip de treball com un tot que és més que la suma de les seves parts. En qualsevol organització, tenir un equip de professionals intel·ligents emocionalment, que tenen iniciativa pròpia, empatia, motivació, escolta, actitud proactiva davant dels reptes de l'organització i que saben regular adequadament les seves emocions és la clau de l'èxit. Gerents, cap de serveis i personal de comandament ho saben i, per això, és important centrar els esforços en desenvolupar habilitats de comunicació i empatia per transformar la gestió de les persones en un dels pilars bàsics de l'organització.

La finalitat d'aquesta acció formativa és desenvolupar habilitats de comunicació i empatia per transformar la gestió de les persones en un dels pilars bàsics de l'organització.

Programa

1. Intel·ligència emocional i lideratge d'equips
 - 1.1 El concepte d'intel·ligència emocional
 - 1.2 Entrenament en les competències emocionals
2. Tècniques assertives
 - 2.1 Aplicació de l'assertivitat en les relacions laborals
3. Comportament orientat a solució de problemes



Objectius

- Adquirir estratègies per atendre i regular les emocions
- Millorar les relacions que s'estableixen entre l'equip de treball i la resta de membres de l'organització entrenant diferents tècniques i habilitats d'interpersonals
- Desenvolupar la competència emocional amb una bona intel·ligència emocional
- Conèixer i aplicar tècniques assertives per a millorar la comunicació amb el propi equip de treball, així com amb altres comandaments i/o directius

Durada: 20 hores

PREVENCIÓ DE LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE

LA VIOLÈNCIA NO ÉS MÉS QUE L'EXPRESSIÓ DE LA POR
ARTUR GRAF

Les Nacions Unides van definir la violència de gènere com "qualsevol acte de violència basada en el gènere que té com a resultat, o és probable que tingui com a resultat, uns danys o patiments físics, sexuals o psicològics per a les dones, incloent-hi les amenaces dels esmentats actes, la coacció o la privació arbitrària de la llibertat, tant a la vida pública com a la privada". Els estereotips i rols de gènere, l'ús del llenguatge sexista o l'agressivitat són símptomes de violència en les relacions. Això significa que és necessària una educació basada en la igualtat, el respecte i la tolerància entre homes i dones.

La finalitat d'aquesta acció formativa és oferir més recursos i estratègies per prevenir i identificar les violències.

Objectius

- Donar a conèixer el fenomen de les violències contra les dones
- Afavorir la detecció de situacions de violència contra les dones
- Promoure la modificació dels mites i creences que sustenten aquesta situació
- Potenciar habilitats personals per a l'afrontament pacífic dels conflictes
- Afavorir relacions humanes basades en valors com el respecte, la igualtat de drets i la llibertat

Durada: 20 hores



Programa

1. Què és la violència de gènere?
2. Quina és l'arrel de la violència?
3. Tipus de violència de gènere
4. El llenguatge no sexista
5. Dinàmiques de grup
6. Exercicis i contes sobre la igualtat
7. Estratègies i intervencions per fomentar la igualtat

EDUCACIÓ DEL
RESPECTE, IGUALTAT
I TOLERÀNCIA

INTEL·LIGÈNCIA SOCIAL

LES PERSONES ESTEM PROGRAMADES PER CONNECTAR AMB ELS ALTRES I LES NOSTRES RELACIONS TENEN UN GRAN IMPACTE EN LES NOSTRES VIDES
DANIEL GOLEMAN

Edward Thorndike va proposar aquest concepte en un article publicat en 1920 en el Harper's Monthly Magazine en el qual va afirmar clarament la importància de les relacions interpersonals en multitud de camps, especialment el lideratge. "La manca d'intel·ligència social pot convertir el millor dels mecànics d'una fàbrica en el pitjor dels capatassos" va afirmar Thorndike.

Com diu Richard Davidson de la Universitat de Wisconsin "Totes les emocions són socials. És impossible separar la causa d'una emoció del món de les relacions, perquè són les relacions socials les que mobilitzen les nostres emocions".

La finalitat d'aquesta acció formativa és incrementar les competències i les habilitats en les relacions interpersonals.

LA IMPORTÀNCIA DE CONNECTAR AMB LES PERSONES

Objectius

- Afavorir la consciència social i l'aptitud social
- Conèixer com promoure una major sincronia en les relacions interpersonals
- Identificar intervencions professionals a nivell interpersonal i comunitari
- Donar eines i recursos professionals



Programa

- Què és la intel·ligència social?
- Integració vertical del cervell superior i inferior
- El wi-fi neuronal
- El vincle i l'aferrament
- L'empatia versus l'egopatia, la simpatia i l'antipatia
- Intel·ligència social i compassió
- La connexió interpersonal des de la intel·ligència social

Durada: 20 hores

INTEL·LIGÈNCIA SEXUAL

QUIN BON INSOMNI SI EM DESVETLLO SOBRE EL
TEU COS
MARIO BENEDETTI

Sheree Conrad i Michael Milburn van crear el concepte d'intel·ligència sexual a partir de la seva investigació publicada el 2007. Ser sexualment intel·ligent no vol dir tan sols conèixer tots els factors biològics que afecten el comportament sexual, sinó perquè la clau de la intel·ligència sexual és el coneixement de nosaltres mateixos. Això vol dir superar els mites en la nostra sexualitat per treure a la llum els nostres desitjos autèntics que anomenarem "jo sexual secret" i adquirir les habilitats emocionals i socials per a tenir una vida sexual feliç i satisfactòria.

La finalitat d'aquesta acció formativa és incorporar nous aprenentatges que afavoreixin el gaudi en la sexualitat.

TREURE A LA LLUM ELS NOSTRES DESITJOS AUTÈNTICS

Objectius

- Donar a conèixer els components de la intel·ligència sexual
- Oferir informació sobre sexualitat humana
- Afavorir la reflexió sobre el jo sexual en les diferents etapes del cicle vital
- Promoure les habilitats socials i interpersonals: la connexió amb els altres
- Potenciar la intel·ligència sexual



Programa

1. Què és la intel·ligència sexual?
2. Autoconeixement i cura del cos: el jo sexual
3. Habilitats de reconeixement i expressions d'emocions, de comunicació i de respecte: el jo sexual en connexió amb l'altre
4. Els mites, les pors i els tabús
5. L'orientació del desig sexual
6. Com tractar-se bé en l'àmbit de la sexualitat?

Durada: 20 hores

LA PROMOCIÓ DEL BENESTAR EMOCIONAL

L'AUTÈNTICA COMPRESIÓ ESTÀ BASADA EN LA COMPRESIÓ AMB LA PERSONA, NO SOBRE LA PERSONA
CARL ROGERS

L'adopció d'hàbits i d'un estil de vida saludables permet evitar o retardar l'aparició de malalties i discapacitats al llarg de la vida de les persones. Els programes de promoció de la salut mental són una de les estratègies més eficaces i rendibles en l'àmbit de la salut pública. El model en què es basa aquesta proposta és el conegut per les 5 Ces (Little, 1993; Roth y Brooks-Gunn, 2003; Lerner, 2004), que recull els indicadors de competències cognitives, conductuals i socials.

La finalitat d'aquesta acció formativa és afavorir la integració d'hàbits saludables en la salut mental en les diferents etapes del cicle vital.

MILLORA DE LA SALUT MENTAL

Objectius

- Afavorir el coneixement dels factors que promouen la salut mental
- Potenciar la reflexió sobre com contribuir al desenvolupament positiu de les persones
- Conèixer programes específics i experiències realitzades
- Dotar al col·lectiu professional de tècniques específiques per a la intervenció

Durada: 20 hores



Programa

1. Factors que promouen la salut mental
 - Autoestima
 - Assertivitat
 - Patrons de conducta
 - Idees irracionals
 - Suposicions errònies i drets legítims
 - Drets assertius i tècniques assertives
 - Habilitats socials
 - Tècniques de comunicació eficaç
 - Resolució de conflictes
 - Intel·ligència emocional
 - Habilitat per la regulació emocional
 - Emocions paràsites
2. Intervencions específiques en promoció de la salut

LA PROGRAMACIÓ NEUROLINGÜÍSTICA: UNA EINA PEL CANVI

LA SOCIETAT NO NOMÉS EXISTEIX PER LA COMUNICACIÓ, SINÓ QUE EXISTEIX EN ELLA. D'AQUESTA MANERA, LA COMUNICACIÓ ÉS DIALÈCTICA I RECONSTRUEIX L'EXPERIÈNCIA
JOHN DEWEY

Al 1976 sorgeix la "Programació Neuro-Lingüística" (P.N.L.) una denominació que engloba tres idees principals:

- "Programació" es refereix a les maneres com organitzem les nostres idees i actes per produir resultats. Fa menció a la comparació entre el funcionament d'un ordinador i el cervell humà que aplica i crea programes comportamentals. Seria el software de l'ordinador.
- "Neuro" reconeix la idea fonamental que tota conducta és el resultat dels nostres processos neurològics amb les dades que captem a través de la vista, oïda, gust, olfacte, tacte i els sentiments. Seria el hardware de l'ordinador.
- "Lingüística" al·ludeix que utilitzem el llenguatge per ordenar els nostres pensaments i conductes per comunicar-nos i expressar-nos.

La finalitat d'aquesta acció formativa és formar-se en les tècniques de la PNL.

Objectius

- Conèixer les pressuposicions de la PNL
- Adquirir les tècniques bàsiques de la PNL
- Afavorir els hàbits comunicatius que promouen el canvi
- Facilitar pràctiques que integrin els coneixements adquirits



Programa

1. Definició PNL i pressuposicions
2. Submodalitats i rapport
3. Model de comunicació de la Virginia Satir
4. Polaritats
5. Entendre l'inconscient i elaboració d'objectius
6. Comprendre per ser compresos: els metaprogrames
7. Hàbits dominants: descobreix els teus programes secrets

Durada: 20 hores

PROGRAMACIÓ EN
LES NOSTRES IDEES

L'ANÀLISI TRANSACCIONAL

MOLTES PERSONES ES PERDEN LES PETITES
ALEGRIES, MENTRE ESPEREN LA GRAN FELICITAT
PEARL S. BUCK

L'Anàlisi Transaccional és una teoria psicològica de comunicació i personalitat proposada pel psiquiatre Eric Berne, que la va divulgar especialment al llibre "Jocs en els que participem". Defineix tres criteris de bona salut psíquica (consciència, espontaneïtat i intimitat); postula tres "estats del jo" (Nen, Adult i Pare) i estudia els intercanvis verbals i comportamentals ("transaccions") en les relacions entre les persones.

La finalitat d'aquesta acció formativa és conèixer el model de l'Anàlisi Transaccional i les seves aplicacions psicoterapèutiques. També es pot aplicar en l'àmbit educatiu i organitzacional.

Objectius

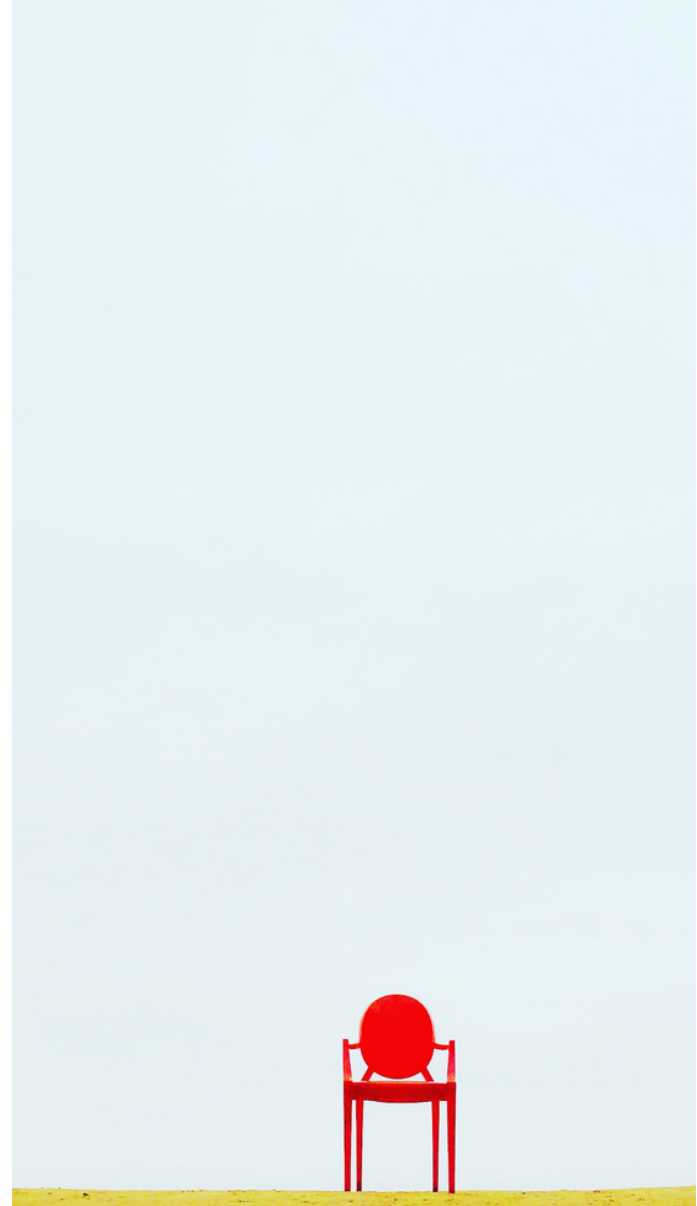
- Comprendre un model de psicoteràpia integrativa
- Conèixer els principals postulats d'aquest model psicològic
- Entendre el comportament humà des d'aquesta perspectiva
- Conèixer les possibilitats de tractament i intervenció del model

UN MODEL DE
PSICOTERÀPIA
INTEGRATIVA

Programa

1. Els orígens de l'Anàlisi Transaccional
2. Els estats del jo
3. Tipus de transaccions
4. La necessitat de carícies
5. L'estructuració del temps
6. Els jocs psicològics
7. Els guions de vida

Durada: 20 hores



COMPETÈNCIES I HABILITATS EN L'ESPAI D'ENTREVISTA

NO PODEM CANVIAR RES SENSE ABANS COMPRENDRE. LA CONDEMNNA NO ALLIBERA, SINÓ QUE REPRIMEIX
CARL G. JUNG

Entendre l'entrevista com una relació permet oferir ajuda professional a partir de la relació establerta, ja que posa l'èmfasi en la importància i la significació dels aspectes relacionals. Aquests aspectes han de ser objecte d'observació i d'anàlisi professional, per utilitzar en l'exercici de la seva tasca. En el marc de l'entrevista s'estableix una relació entre la persona entrevistada i la persona entrevistadora, amb la finalitat d'aprofundir en el coneixement sobre el què està succeint. Els comportaments i les habilitats són un factor clau en el procés relacional a partir del marc de l'entrevista.

La finalitat d'aquesta acció formativa és potenciar les habilitats i competències en l'espai d'entrevista.

Objectius

- Promoure l'aprenentatge d'estratègies facilitadores en les entrevistes
- Repensar la proposta relacional en la intervenció professional
- Aprofundir en les competències professionals
- Adquirir noves habilitats i competències professionals

EL COMPORTAMENT I LES HABILITATS COM ELEMENTS CLAU



Programa

1. Competències cognitives i conductuals
2. Competències metodològiques
3. Competències comunicatives
4. Competències interpersonals
5. Competències actitudinals
6. El desenvolupament de la intel·ligència emocional
7. Entrenament en les competències emocionals

Durada: 20 hores

TRACTAMENT DE SITUACIONS DIFÍCILS EN L'ATENCIÓ A LA CIUTADANIA I AL CLIENT

LA FUNCIÓ INTEL·LECTUAL DE LES DIFICULTATS, ÉS LA DE CONDUIR A HOMES I DONES A PENSAR
JOHN DEWEY

La tasca professional d'atenció al públic, i concretament l'atenció a la ciutadania en representació d'una entitat, comporta unes interaccions humanes que poden esdevenir en incidents i conflictes diversos. Més enllà de les consultes o demandes d'informació, Les persones usuàries acudeixen per demanar quelcom relacionat amb un conflicte i sovint expressen sentiments de frustració i altres neguits. Afrontar els conflictes d'una manera adequada és una tasca no apresada per moltes persones i sovint es tendeix a l'evitació d'aquests o a l'acumulació del malestar fins a la seva expressió de forma agressiva directa o indirectament. La finalitat d'aquesta acció formativa és la de dotar de recursos als professionals per a la gestió de conflictes amb clients i usuaris.

AFRONTAR ELS CONFLICTES D'UNA MANERA ADEQUADA

Objectius

- Discernir els tipus de comunicació i actuar amb l'habilitat social de defensar els propis drets sense envair els drets aliens
- Aplicar els passos per abordar les crítiques, les objeccions i les reclamacions amb comprensió
- Actuar davant de situacions especials amb major control i consciència
- Conèixer la naturalesa dels conflictes, les seves tipologies i aplicar els passos per abordar-los
- Desenvolupar un major autocontrol emocional



Programa

1. Com respondre a les objeccions i a les crítiques?
2. L'atenció de les reclamacions
3. Situacions especials
 - Com comunicar notícies dolentes?
4. Passos per a abordar el conflicte
 - Conflictes i relacions humanes
 - Actitud davant els conflicte
 - Metodologia per afrontar un conflicte
 - La violència com a resposta al conflicte
 - Les emocions i els conflictes
5. Tècniques i estratègies de regulació emocional

Durada: 16 hores

FOCUSING: GESTIÓ CORPORAL DE LES EMOCIONS

NO HI HA SEPARACIÓ ENTRE LA MENT I EL COS
E. GENDLIN

Focusing és la descripció d'un procés bàsic de canvi en les nostres vivències, que ens ajuda a afrontar un problema, a una situació difícil o a buscar una solució creativa. És, a la vegada, un procés i una tècnica d'enfocament corporal. "És el procés actiu, dinàmic d'enfocar, focalitzar o posar sota la nostra atenció determinades sensacions i sentiments i al mateix temps és la tècnica que permet descobrir pas a pas els significats implícits de la nostra experiència i canviar a l'unison amb ella. És quelcom que totes les persones fem encara que no de forma conscient. El filòsof i psicòleg E. Gendlin va observar els pacients que tenien èxit en les seves teràpies i que experimentaven canvis positius en la seva vida. Aquests parlaven de forma diferent i semblava que tenien una relació especial amb el seu cos. Així va ser com va començar a conceptualitzar aquesta forma de contacte amb el propi cos.

La finalitat d'aquesta acció formativa és integrar els coneixements per a l'aplicació del Focusing a nivell personal i/o professional.

PROCÉS I TÈCNICA D'ENFOCAMENT CORPORAL

Objectius

- Conèixer el model de treball del Focusing
- Adquirir i incorporar el procediment de treball del Focusing
- Integrar la informació propioceptiva i interoceptiva en el treball clínic
- Potenciar l'escolta i la presència terapèutica



Programa

1. Concepte, definició i orígens del Focusing
2. La sensació sentida (self-sense)
3. El procés de Focusing: els sis passos
4. Somograma Emocional
5. Polaritats corporals
6. Pràctiques individuals i per parelles
7. Aplicacions del Focusing

Durada: 16 hores

DESENVOLUPAMENT D'HÀBITS DE TREBALL EFECTIU

L'ÚNICA MANERA DE FER UN TREBALL GENIAL ÉS ESTIMAR EL QUE FAS
STEVE JOBS

El desenvolupament d'hàbits efectius suposa un canvi de paradigma. Perquè sigui possible, és necessari revisar i analitzar els nostres principis. Si els principis i els paradigmes són congruents aconseguim solucions a llarg termini. Com sempre, la direcció del canvi és de dins cap enfora. Perquè aquest canvi esdevingui possible hem de tenir en compte els tres aspectes que componen l'hàbit: el coneixement, la capacitat i el desig.

La finalitat d'aquesta acció formativa és incorporar hàbits efectius en l'àmbit laboral.

Objectius

- Conèixer els principis sobre els quals es sustenta l'efectivitat
- Practicar i exercitar la proactivitat, la formulació de finalitats i la prioritització
- Practicar i exercitar la comprensió de l'altre, la posició guanyar/guanyar i la creació de sinergies
- Identificar els punts forts i febles respecte d'aquests hàbits
- Identificar els valors que guien la conducta

SOLUCIONS EFECTIVES A TRAVÉS DEL CANVI



Programa

1. La missió i la visió
2. El desenvolupament del potencial personal en l'àmbit laboral
3. El desenvolupament d'hàbits efectius
 - Proactivitat
 - Començar amb una finalitat en la ment
 - Prioritzar el que és important
 - Mentalitat guanyar/guanyar
 - Primer entendre, després que m'entenguin
 - Crear sinergies
 - Formació continua

Durada: 20 hores

INNOVACIÓ I CREATIVITAT

LA CREATIVITAT S'APRÈN IGUAL QUE S'APRÈN A LLEGIR
KEN ROBINSON

La creativitat és la capacitat d'idear o crear quelcom nou i original que també sigui útil i beneficiós per a l'organització, tenint en compte la seva missió i els seus valors estructurals. Aquesta capacitat està latent en totes les persones encara que existeix la creença errònia que està limitada a determinades persones, atès que és necessari crear les condicions necessàries per a la seva expressió. La innovació és la forma en què les propostes de millora es consoliden superant les resistències de l'entorn. Facilitar aquests canvis és una competència professional clau. La innovació i la creativitat són elements fonamentals per assolir l'èxit en qualsevol organització i la supervivència perquè permet fer front als constants canvis que es produeixen en el medi.

La finalitat d'aquesta acció formativa és desenvolupar habilitats creatives.

CAPACITAT PER TOTES LES PERSONES

Objectius

- Fomentar i estimular la creativitat
- Promoure l'adaptació al medi
- Afavorir la participació de l'equip
- Conèixer tècniques per desenvolupar la creativitat i la innovació



Programa

1. Introducció
2. Definició de conceptes
3. La creativitat: l'aliança entre la intel·ligència i la imaginació
4. Les fases per a fomentar la creativitat:
 - b. Fase somiadora
 - c. Fase realista
 - d. Fase crítica
5. Els obstacles a la creativitat
6. Estratègies per a fomentar la creativitat i la innovació

Durada: 16 hores

ASSERTIVITAT EN L'ENTORN LABORAL

EL PÈNDOL ENTRE LA TEVA AUTOESTIMA I L'EMPATIA CAP ALS DEMÉS, UNA FORMA DE RESPECTAR-TE I FER-TE VALER RESPECTANT ALS DEMÉS. ANÒNIM

La naturalesa social de les organitzacions ens mostra que les relacions interpersonals són imprescindibles per aconseguir els reptes laborals, i per aquest motiu, el personal necessita desenvolupar les competències que permetin una comunicació eficaç i assertiva. En moltes ocasions, el personal expressa que la comunicació no sempre satisfà les seves expectatives i que no sempre se senten escoltats/des, no es posen en pràctica les seves idees i no se'ls dona prou participació en la solució dels problemes de l'organització.

Per tant, aconseguir una comunicació assertiva i eficaç és una necessitat.

L'assertivitat es posa de manifest quan les persones són capaces d'establir els seus punts de vista i els seus criteris sense menysprear els punts de vista i els criteris de la persona interlocutora. L'assertivitat també és l'expressió de l'autoestima i l'empatia d'una persona, que permet un apropament a través del qual les persones es poden comunicar de manera relaxada, adequada i consistent amb els altres, respectant els seus interessos i els seus drets.

Objectius

- Conèixer els estil comunicatius
- Conèixer i practicar tècniques assertives
- Adquirir consciència i domini sobre la comunicació no verbal
- Vivenciar situacions viscudes a l'organització

COMUNICAR DE
MANERA RELAXADA



Programa

1. L'assertivitat en l'entorn laboral
2. El model de comunicació assertiu i no assertiu
3. Decàleg dels drets assertius
4. L'assertivitat davant situacions tenses
5. Tècniques assertives
6. Reconeixement dels altres
7. Millora de la comunicació no verbal
8. Aplicació de l'assertivitat en les relacions laborals

Durada: 12 hores

3. CONTACTE



**Contacta per demanar
pressupost / informació a...**

www.quantumpsicologia.com

hola@quantumpsicologia.com

934 143 895 - 693 729 607

De 8.00h a 20.00h

Visita'ns al...

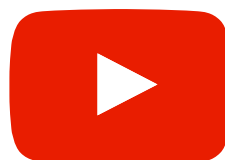
C/Bruc 5, Principal 2a

08010 Barcelona

 Urquinaona



INSPIRA'T EN LES NOSTRES XARXES SOCIALS...



@QUANTUMPDF

CENTRE QUANTUM

QUANTUM
PSICOTERÀPIA

