quantum

# CATÁLOGO DE FORMACIÓN PARA EMPRESAS

**Modalidad presencial y online**


**EQUIPO QUANTUM:**
**CONTENIDO:** SOLEDAD CALLE Y DANIEL BORRELL PSICÓLOGOS Y DIRECTORES DE QUANTUM
**COMUNICACIÓN Y DISEÑO:** AGUSTÍ HERRERA COORDINADOR DE QUANTUM

# ÍNDICE

**1. QUANTUM**
1.1 ¿Quién somos?
1.2 ¿Qué ofrecemos?
13 ¿A quién?
1.4 ¿Quién confía en nosostros?
1.5 Metodología y duración

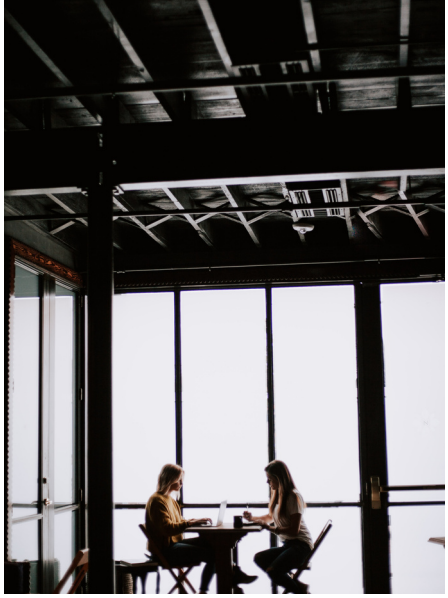
**2. CATÁLOGO DE ACCIONES FORMATIVAS PARA EMPRESAS**
2.1 Desarrollo profesional

**Formación para profesionales**
La gestión del cambio
Negociación y resolución de conflictos
Atención al cliente o ciudadanía
El autocuidado profesional en el ámbito sociosanitario
Coaching de equipos
La gestión de equipos
La gestión del tiempo en las organizaciones
Convivir con la muerte
Gestión de proyectos
Gestión de procesos
Formación en EFT
1. Mindfulness para la reducción de estrés
13. Alimentación consciente
14. Inteligencia Emocional y Liderato
15 Prevención de la violencia de género
16. Inteligencia Social
17. Inteligencia Sexual
18. La promoción del Bienestar Emocional
19. Programación Neurolinguística: una herramienta para el cambio
20. El Análisis Transaccional
21. Competencias y habilidades en el espacio de la entrevista
22. Tratamiento de situaciones difíciles en la atención a la ciudadanía y del cliente
23. Focusing: gestión corporal de las emociones
24. El desarrollo de hábitos de trabajo efectivos
25. Innovación y creatividad
26. Asertividad en el entorno laboral

**3. CONTACTO**

# 1. QUANTUM

## 1.1 ¿QUIÉN SOMOS?



**Quantum** es un centro de psicología sanitaria que ofece servicios de psicoterapia, mindfulness, terapia sexual y de pareja, terapia familiar, coaching y formación para el desarrollo personal y profesional.

Presentamos el **NUEVO CATÁLOGO DE FORMACIÓN PARA EMPRESAS**, un catálogo con nuevas acciones formativas gracias a la formación, mejora contínua y la experiencia adquirida durante los **12 años** de trayectoria profesional dedicada al desarrollo profesional en diferentes corporaciones, así como la colaboración comprometida de todo el equipo Quantum.

## VALORES

- Desarrollo del potencial de cada persona
- Responsabilidad en el proceso de cambio
- Compromiso con las tareas
- Actitud proactiva
- Interés para promover el cambio
- Confianza en las capacidades de las personas
- Autonomía
- Respeto
- Enriquecimiento con las diferencias
- Creatividad
- Equidad

**Visión de Quantum**

Quantum es un espacio para facilitar el desarrollo de nuevos talentos, capacidades, habilidades, explorar los límites y expandir los recursos, todo ayudando al redescubrimiento personal y de las organizaciones.

**Misión de Quantum**

Contribuir al desarrollo de las organizaciones a través del aprendizaje, utilizando metodologías de trabajo que ayuden a lograr nuevos retos, objetivos, decisiones y que favorecen las habilidades y capacidades para disfrutar de un óptimo estado de bienestar.

Entendemos la formación como un proceso de cambio útil, provechoso y medible para desarrollar los diferentes saberes: el saber, el saber hacer, el saber ser y el saber estar.

# 1. QUANTUM

## JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO

- Una necesidad básica de las personas y de las organizaciones es la del aprendizaje y el desarrollo en constante evolución. Las acciones formativas propuestas dan respuesta a estas necesidades, siendo uno de nuestros principios el de **adaptación a las necesidades formativas del cliente.**

- Nuestra propuesta formativa tiene en cuenta las **diferentes dimensiones del ser humano**: mental, emocional, social y espiritual.

- Nuestro proyecto está comprometido con la identificación, desarrollo, utilización y reconocimiento del talento de las personas. **El proceso de mejora continuada** es clave a la hora de incrementar la calidad de una organización.

- La inversión económica en nuestros servicios está sujeta a las posibilidades reales de nuestros clientes, haciendo de la **flexibilidad** uno de nuestros principios.

## ADAPTACIÓN DE LAS NECESIDADES FORMATIVAS DEL CLIENTE

**Caso teórico**

El paradigma teórico con el cual se fundamenta Quantum es el **humanismo**, que integra el coaching, el constructivismo, el análisis transaccional, la inteligencia emocional, la teoría de los sistemas y el mindfulness.

La formación académica, acreditada y reglada en diferentes universidades, junto con una amplia experiencia en clínica a nivel individual y grupal, supervisión de equipos, promoción de la salud comunitaria y docencia en diferentes instituciones y entidades avalan la credibilidad, el rigor y profesionalidad de este proyecto.

**Metodología de trabajo**

Nuestro procedimiento de trabajo está basado en el coaching a través del trabajo dinámico, vivencial, participativo y reflexivo.

# 1. QUANTUM

## 1.2 ¿QUÉ OFRECEMOS?

FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

FORMACIÓN PARA PROFESIONALES DE EMPRESAS

## 1.3 ¿A QUIÉN?

Ofrecemos formación a la carta a partir de la detección de necesidades de las organizaciones que lo soliciten. El nuevo Catálogo de Quantum va dirigido a:

- Empresas
- Servicios sociales y sanitarios
- Administración pública
- Organizaciones del tercer sector

## 1.4 ¿QUIÉN CONFÍA EN NOSOTROS?

Algunos de nuestros clientes:

# 1. QUANTUM

## 1.5 METODOLOGÍA Y DURACIÓN

- La **metodología** de los cursos de Quantum es dinámica, participativa y vivencial. Hay una parte de exposición teórica que se complementa con ejercicios individuales, en pareja y en pequeño grupo, así como espacios de debate, reflexión, dinámicas grupales y vivencias compartidas con todo el equipo.

- Si el espacio lo permite, se aconseja distribuir el grupo en forma de "U" para facilitar la interacción entre las personas participantes creando así un buen clima de trabajo y de equipo

- Todas las acciones formativas incluyen la entrega de un dosier a todas las personas participantes en la primera sesión, las diapositivas en power point que se utilizan a lo largo de las diferentes sesiones que se entregan cuando ha finalizado la última sesión del curso.

- La **duración** de las acciones formativas del catálogo oscila entre 15 y 20 horas, aunque la duración y la frecuencia se pueden adaptar a las necesidades de la organización.

- Las acciones formativas se distribuyen en sesiones de una duración de 4 o 5 horas con una frecuencia semanal para favorecer la adquisición de las habilidades necesarias de cada formación.

ACCIONES
**FORMATIVAS**
DESARROLLO
**PROFESIONAL**

# LA GESTIÓN DEL CAMBIO

NO ES LA ESPECIE MÁS FUERTE LA QUE SOBREVIVE, NI LA MÁS INTELIGENTE, SINO LA QUE MEJOR SE ADAPTA AL CAMBIO.
CHARLES R. DARWIN

Cambiar es un proceso en el cual confluye aquello que no queremos (pasado), la acción para cambiar (presente), y aquello que queremos (futuro). A la hora de planificar un proyecto de cambio dentro de una organización, es importante tener claro que el mejor cambio es el que es posible, no el teóricamente óptimo. En procesos de cambio de una cierta complejidad, no se puede controlar todo. Lo mejor que se puede hacer es gestionar de forma inteligente el proyecto. Una valoración inexacta de la situación actual, la carencia de definición de los objetivos y una visión no muy clara del futuro pueden contribuir a la construcción de un proyecto frustrado. No hay ninguna garantía de éxito ante un cambio porque no podemos garantizar el futuro, pero un proyecto muy definido, planificado y gestionado tiene muchas probabilidades de lograr sus objetivos, por eso el éxito del proyecto viene determinado en gran medida por la aceptación y adaptación de las personas implicadas.

## RECURSOS EN LA GESTIÓN HUMANA DEL CAMBIO

**Objetivos**

- Conocer las causas de la necesidad de cambio
- Analizar la situación actual de la organización
- Saber definir los objectivos de cambio
- Planificar y gestionar el proceso de cambio
- Reconocer las reacciones personales que se dan en el proceso de cambio y tener recursos para saber com afrontarlas
- Favorecer la consciencia de la importancia de tomar decisiones que ayuden a liderar

**Duración:** 15 horas

**Programa**

1. Las causas del cambio dentro de una organización
2. Las experiencias de cambio en diferentes empresas
3. La definición de objetivos y creación de una visión
4. Propósitos y niveles de cambio
5. Obstáculos al cambio
6. ¿Cómo hacer frente a las resistencias del cambio de las personas?
7. El concepto del plan de actuación
8. El rol directivo en los procesos de cambio

# NEGOCIACIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

LA FORMULACIÓN DE UN PROBLEMA ES MÁS IMPORTANTE QUE SU SOLUCIÓN
ALBERT EINSTEIN

El conflicto no es más que una negociación con una carga emocional. A partir de un problema de interacción social, se genera una situación de enfrentamiento. Las causas externas de un conflicto pueden ser funciones poco definidas, presiones de los superiores, presiones de otros departamentos o restricciones de presupuesto; en cambio, las causas internas pueden ser gustos y preferencias o incompatibilidades personales. Las organizaciones necesitan conflictos; pero, si los conflictos no se reconocen o no se gestionan, pueden volverse destructivos. Lo mejor que podemos hacer las personas dentro de una organización es aprender a gestionar adecuadamente y asertivamente los diferentes tipos de conflictos con el objetivo de construir un futuro diferente a través del aprendizaje.

## FAVORECER UNA CULTURA DE COOPERACIÓN

**Objetivos**

- Mostrar la propia habilidad como persona negociadora formal o informal, en el contexto de la propia organización y de las funciones
- Identificar los diferentes estilos de influencia para poder analizar los puntos fuertes y débiles de las personas participantes
- Identificar les técnicas de negociación que más se adapten a la personalidad de cada persona y a sus circunstancias de trabajo
- Enfrentarse a las situaciones de conflicto con sistemas de análisis de las situaciones y de comunicación con los demás

**Programa**

1. Planificación correcta de una organización
2. Elección de la estrategia más adecuada
3. Establecimiento de los límites de la negociación
4. Elección de las tácticas a la negociación
5. Consideración de la colaboración por encima de la competitividad
6. Respeto a las demandas y a los estilos del otro
7. Hábito de escuchar enfrente al de argumentar
8. Reflexión del paso del conflicto emocional a la construcción de acuerdos positivos
9. Valoración de la negociación como un proceso positivo y abierto frente a una concepción cerrada y manipuladora

**Duración:** 20 horas

# ATENCIÓN AL CLIENTE O CIUDADANÍA

UNA IMAGEN VALE MÁS QUE MIL PALABRAS
DICHO POPULAR

La calidad de un servicio no sólo está relacionada con sus productos, sino también con el trato que las personas de atención al público tienen con sus proveedores y sus clientes. Todas las personas nos configuramos una imagen determinada de algo en función de lo que vemos, sentimos, percibimos, pensamos, etc. Por este motivo, cada vez se están dirigiendo más esfuerzos en este sentido, priorizando todos aquellos servicios que mantienen una atención directa. Reconocer, escuchar y atender las necesidades ajenas son habilidades necesarias para ofrecer un servicio basado en la calidad y la profesionalidad. El número de quejas que puede recibir un servicio que ofrece atención directa puede ser un síntoma de esta necesidad formativa. Tenemos que tener en cuenta que, generalmente, una atención satisfactoria se comunica a tres personas; en cambio, una atención deficiente se comunica aproximadamente a once personas más. La finalidad de esta acción formativa es potenciar las habilidades necesarias para ofrecer una atención satisfactoria y eficiente.

RECONOCER, ESCUCHAR Y ATENDER

**Objetivos**

- Tomar consciencia de la importancia que tiene la prestación de un servicio de calidad y de la necesitad de mejorar la calidad
- Saber acoger amablemente las peticiones utilizando técnicas asertivas
- Analizar las diferentes técnicas de comunicación y de expresión útiles para una atención de calidad
- Resolver las situaciones de conflicto en la atención al cliente o ciudadanía y dar instrumentos y métodos para conseguir más efectividad en la relación interpersonal

**Programa**

1. La comunicación interpersonal
2. Escucha empática
3. Comunicación no verbal
4. La acogida personalizada
5. Asertividad
6. La atención telefónica efectiva
7. Errores que se pueden evitar
8. Tratamiento de situaciones especiales
9. Indicadores de satisfacción

**Duración:** 20 horas

# EL AUTOCUIDADO PROFESIONAL EN EL ÁMBITO SOCIO SANITARIO

EL SER HUMANO SIEMBRA UN PENSAMIENTO Y RECOGE UNA ACCIÓN. SIEMBRA UNA ACCIÓN Y RECOGE UN HÁBITO. SIEMBRA UN HÁBITO Y RECOGE UN CARÁCTER. SIEMBRA UN CARÁCTER Y RECOGE UN DESTINO.
SIVANANDA

El contacto con el dolor, la angustia, el deterioro, las pérdidas, la confusión y la pobreza no dejan indiferente a nadie. Los equipos se tienen que dotar de estrategias para garantizar una relación asistencial de calidad y precisamente por eso, promover su salud. Trabajar profesionalmente en el ámbito socio-sanitario implica asumir múltiples impactos, tanto en relación con la temática objeto de trabajo como su organización que se traducen en síndromes de desgaste profesional o el estrés postraumático secundario. Esta evidencia científica ha llevado al desarrollo de estrategias de autocuidado a nivel profesional, del equipo y de la institución. La finalidad de esta acción formativa es dotar de herramientas prácticas de autocuidado profesional y grupal.

**Objetivos**

- Aprender a identificar y gestionar situaciones de estrés a fin de evitar el desgaste profesional y mejorar la salud laboral
- Ofrecer estrategias de autocuidado físicas, emocionales, de pensamiento y espirituales que contribuyen al bienestar integral
- Facilitar una pantalla protectora profesional que tenga en cuenta los conocimientos, las habilidades y la persona
- Dar elementos de prevención a nivel individual, asociados a la tarea, equipo e institución

**Duración:** 20 horas

**Programa**

1. Consecuencias de la asistencia y de las relaciones de ayuda
2. ¿Qué significa cuidarse?
3. El autocuidado desde el cuerpo: la gestión de las sensaciones físicas
4. Reducción del estrés basado en la atención plena
5. La escucha corporal y la autocura desde las emociones: la regulación emocional
6. La inteligencia emocional aplicada a la tarea asistencial
7. Cuidarse desde el pensamiento: dotar de sentido y significado la tarea
8. El pensamiento proactivo y la responsabilidad como respuesta hábil.
9. La autocura desde el espíritu: transcender el yo
10. El desarrollo de la misión
11. Ética y valores aplicados a la protección
12. Elementos de protección en el equipo

# COACHING DE EQUIPOS

LAS PERSONAS NO SON RECORDADAS POR EL NÚMERO DE VECES QUE FRACASAN, SINO POR EL NÚMERO DE VECES QUE TIENEN ÉXITO
THOMAS ALVA EDISON

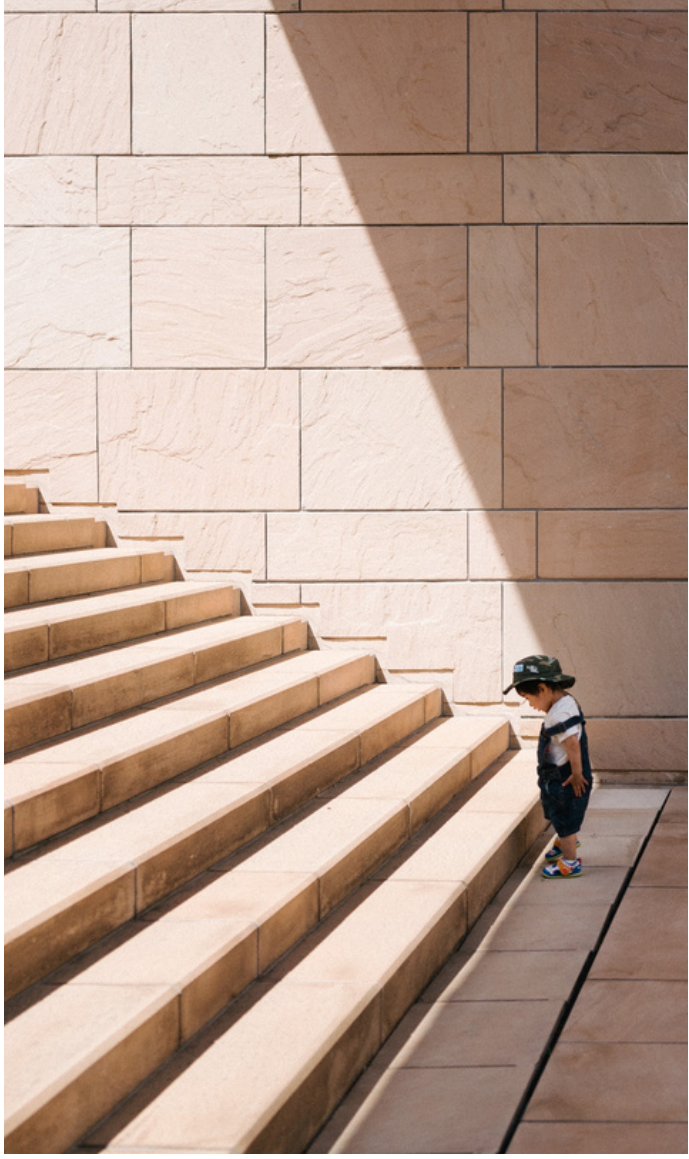
La finalidad del coaching de equipos de trabajo es acompañar el desarrollo del rendimiento colectivo de un equipo con el objetivo que el resultado operacional del conjunto supere ampliamente el potencial de la suma de sus partes. Con este procedimiento se trata de desarrollar la autonomía, la responsabilidad y el rendimiento individual y colectivo del propio equipo. El coaching de equipos se centra en el desarrollo de las relaciones entre el trabajo y los objetivos de sus miembros con su entorno. La finalidad de esta acción formativa es favorecer el desarrollo de las habilidades necesarias para un buen liderazgo.

## DESARROLLO DEL RENDIMIENTO COLECTIVO

**Objetivos**

- Favorecer el desarrollo de habilidades y actitudes de éxito desde el punto de vista de la persona que lidera y desde los miembros de un equipo
- Identificar las claves de la motivación
- Potenciar las relacions eficientes con el entorno: colaboradores, clientes y proveedores
- Analizar las características de los equipos con un alto rendimiento
- Promover el uso de las habilidades necesarias: liderazgo, gestión de conflictos, trabajo en equipo, comunicación y conducción de reuniones

**Duración:** 16 horas



**Programa**

1. El Coaching de equipos: concepto y metodología
2. Objectivos del Coaching y la finalidad del coaching de equipos
3. La motivación como factor estratégico
4. El liderazgo transformador
5. ¿Cómo liderar nuestra tarea asumiendo el principio de corresponsabilidad?
6. Las organizaciones como sistemas. Los diferentes subsistemas. Herramientas para el trabajo en equipo. De la queja a la producción
7. La estrategia de Hamelin: las 5 leyes del flautista:

- 1a Ley: La prosperidad no es eterna, para mantenerla es necesario innovar
- 2a Ley: Hace falta actuar y no reaccionar
- 3a Ley: El capital más grande son las ideas
- 4a Ley: Ser fiel a los principios favorece al liderazgo
- 5a Ley: El mejor liderazgo es el que no se nota

# GESTIÓN DE EQUIPOS

EL TODO ES MÁS QUE LA SUMA DE SUS PARTES
FRITZ PERLS

Es importante que las personas que coordinen y gestionen equipos reconozcan las potencialidades de las personas colaboradoras y actúen en consecuencia. Cuando la persona directiva gestiona su equipo, puede ayudar a diagnosticar problemas de ejecución, fomentar relaciones laborales productivas, buscar siempre oportunidades de implicar a todo el equipo y crear un entorno favorable para el desarrollo del trabajo en equipo.

La finalidad de esta acción formativa es promover las habilidades de las personas que coordinan y dirigen equipos.

## RECONOCER Y FOMENTAR LAS POTENCIALIDADES DEL EQUIPO

**Objetivos**

- Favorecer el rol de coach en las personas directivas
- Ofrecer elementos para incrementar las habilidades comunicativas
- Facilitar la habilidad de la escucha activa
- Promover la efectividad en las funciones directivas

**Duración:** 16 horas

**Programa**

1. La persona directiva como entrenadora de los miembros de su equipo
2. El desarrollo de la visión y la misión compartida
3. Las funciones directivas:
   - Planificación
   - Solución de problemas
   - Dirección
   - Comunicación y gestión
4. Definición y avaluación de las metas
5. Estrategias para la mejora de la comunicación
6. ¿Cómo ayudar a desarrollar las potencialidades de los miembros del equipo?
7. El proceso de entrenamiento de la persona que lidera el equipo

# LA GESTIÓN DEL TIEMPO EN LAS ORGANIZACIONES

LA VIDA ES AQUELLO QUE PASA MIENTRAS ESTÁS HACIENDO OTROS PLANES
JOHN LENNON

Para muchas personas hay una diferencia entre aquello que consideran importante y el uso de su tiempo. La administración tradicional del tiempo consistente en hacer más cosas en menos tiempo no soluciona esta incoherencia. Se trata de revisar si el paradigma del uso del tiempo es ocuparse de aquello importante o de aquello urgente.

La finalidad de esta acción formativa es tomar conciencia de la importancia de gestionar el tiempo para liderar nuestra vida, estableciendo prioridades y reduciendo el estrés que implica una mala gestión de un recurso tan limitado y valioso.

## GESTIONAR EL TIEMPO PARA LIDERAR NUESTRA VIDA

**Objetivos**

- Aprender a diferenciar las tareas urgentes, las tareas no urgentes, las tareas importantes y las tareas no importantes
- Facilitar un nuevo paradigma para priorizar el uso del tiempo
- Favorecer el equilibrio entre los diferentes roles dentro de una organización
- Promover el establecimiento de metas que tengan en cuenta la calidad de vida

**Duración:** 20 horas

**Programa**

1. La diferencia entre el reloj y la brújula
2. Las tres generaciones de administración del tiempo
3. La adicción a la urgencia
4. La matriz de administración del tiempo
5. Gestión del tiempo y necesidades humanas: físicas, mentales, sociales y espirituales
6. Hacer aquello que es correcto en lugar de hacer más cosas
7. ¿Qué determina lo que es prioritario?
8. La interdependencia
9. Conectar con la visión y la misión
10. Identificar los roles
11. Identificar los objetivos de cada rol
12. Evaluación de los objetivos

# CONVIVIR CON LA MUERTE

EL HECHO DE NO PODER SEGUIR IGNORANDO LA MUERTE ME HACE PARAR MÁS ATENCIÓN A LA VIDA
TREYA K. WILBER

Las personas que profesionalmente se dedican a apoyar y atender a personas enfermas y a sus familiares, las acompañan en experiencias que suponen emociones muy intensas. También tienen que sostener y dar contención al miedo, al terror, la ira, el resentimiento o el dolor. Esta tarea puede resultar abrumadora si no se trabaja la aceptación de los límites que impone el dolor y la muerte. La finalidad de esta acción formativa es desarrollar las habilidades necesarias para preservarse y proteger a la otra persona y mantener la distancia óptima que permita la presencia a nivel profesional y preservarse de la fatiga compasiva y/o el estrés postraumático.

## HABILIDADES PARA MANTENER LA DISTANCIA ÓPTIMA

**Objetivos**

- Revisar y redefinir los significados asociados a la muerte
- Favorecer el aprendizaje de competencias emocionales en situaciones de estrés elevado
- Promover las habilidades de afrontamiento y de soluciones de problemas
- Potenciar las capacidades de resiliencia en el área profesional
- Facilitar la mejora en el proceso de acompañamiento al final de la vida

**Programa**

1. ¿Qué significa morir?
2. ¿Qué supone emocionalmente acompañar en la muerte?
3. Competencias emocionales:
   - Reconocer y gestionar las emociones propias y ajenas
4. Estrategias de solución de problemas
5. Las fortalezas interiores:
   - ¿Cómo construir ante situaciones adversas?
6. Actividades para desarrollar la resiliencia
7. Elección y responsabilidad
8. La excelencia en el acompañamiento al final de la vida

**Duración:** 18 horas

# LA GESTIÓN DE PROYECTOS

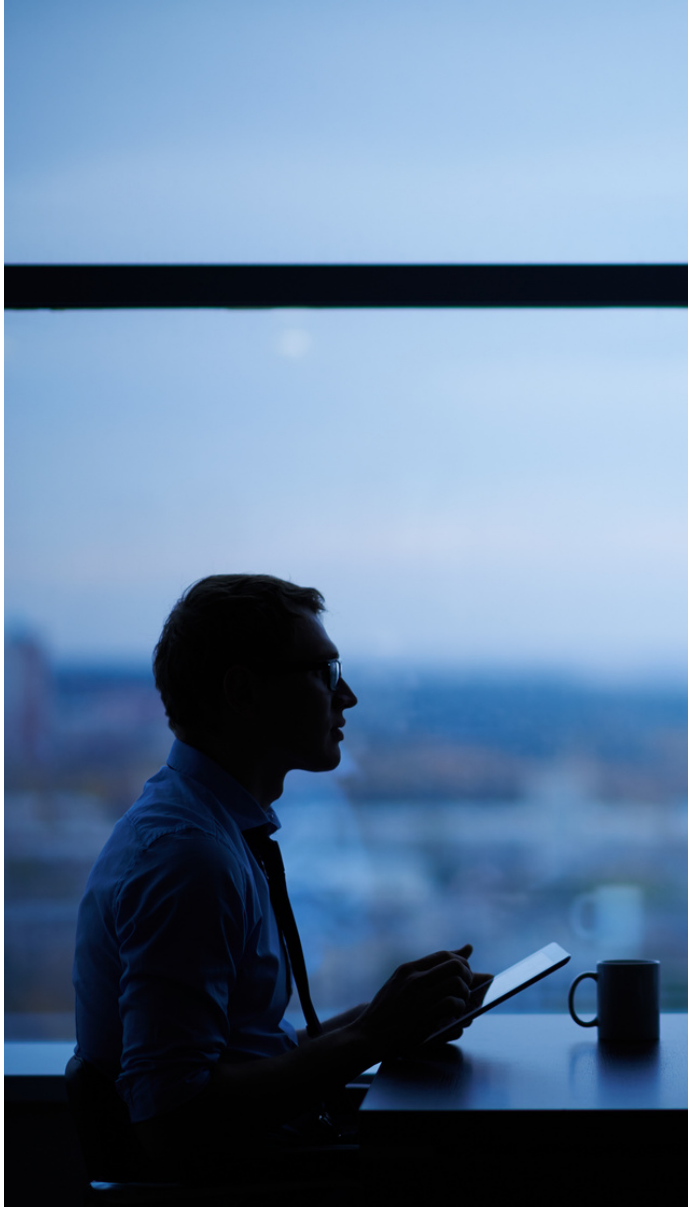
LO QUE NO SE PREVÉ CON LA CABEZA, SE AGUANTA CON LA ESPALDA
ANÓNIMO

Esta acción formativa está dirigida a todas aquellas personas que tienen que gestionar proyectos y/o participan en su gestión. Se parte del concepto de proyecto, se describen sus características y los diferentes tipos de proyectos, los métodos que se disponen para su planificación, organización y control, así como la determinación y valoración de los recursos a emplear. A lo largo de la acción formativa, se realizarán ejercicios prácticos y se desarrollarán diferentes actividades, para resolver dudas y cuestiones que se deriven de los contenidos planteados a partir de proyectos que se están llevando a cabo. La finalidad de esta acción formativa es obtener los recursos y las habilidades necesarias para el desarrollo óptimo de un proyecto.

## SER CONSCIENTES DE LO QUE SE LLEVA A CABO

**Objetivos**

- Conocer el concepto de proyecto y su ciclo de vida: sus características y peculiaridades diferenciando otras tareas
- Utilizar los criterios de valoración y control
- Proporcionar las herramientos más útiles para abordar la tarea de dirigir proyectos de forma eficaz
- Valorar y comprender la responsabilidad de la dirección y/o participación en un proyecto
- Ser conscientes de la importancia de optimizar los recursos disponibles



**Programa**

1. Concepto de proyecto
2. Diferencias entre proyectos y otras actividades
3. Elementos relevantes de un proyecto
4. Objetivos generales a definir en un proyecto
5. Aspectos fundamentales en la gestión de proyectos
6. Tipos de proyectos
7. Niveles de proyecto
8. Limitaciones de un proyecto
9. Funciones de la persona directora de un proyecto
10. Las etapas de un proyecto
11. Métodos y organización
12. Los recursos y tiempos

**Duración :** 25 horas

# LA GESTIÓN POR PROCESOS

CUANDO EL OBJETIVO TE PAREZCA DIFÍCIL, NO CAMBIES DE OBJETIVO; BUSCA UN NUEVO CAMINO PARA LLEGAR A ÉL
CONFUCIO

El análisis y la simplificación de los procesos es una idea que acompaña a la condición organizativa en la mayoría de las empresas. Aplicar el concepto de simplificación y mejora en el análisis de los procesos se convierte en una cuestión de supervivencia por el convencimiento de que, aumentando el nivel de eficiencia, se consigue una mayor satisfacción de las personas usuarias, clientes del personal de la organización, y en definitiva, de la sociedad. La finalidad de esta acción formativa es transformar la cultura organizativa en términos de procesos para conseguir más eficacia y eficiencia.

## TRANSFORMACIÓN EN EFICACIA Y EFICIENCIA

**Objetivos**

- Conocer y entender los conceptos básicos asociados a la gestión de procesos
- Conocer y aplicar las herramientas para la mejora de los procesos
- Conocer el sistema de gestión de calidad
- Sensibilizar a los equipos de la importancia de la evaluación, el diseño, la mejora de los procesos como estrategia para lograr más eficacia y eficiencia en la organización
- Mostrar experiencias y modelos en la gestión por procesos
- Exponer los elementos que favorecen y que dificultan la implementación de este estilo de gestión

**Duración:** 16 horas

**Programa**

1. El contexto de la gestión por procesos
2. Los enfoques vinculados a la gestión de la calidad
3. La introducción de la administración electrónica y la modernización administrativa
4. Las implicaciones de la gestión por procesos en otros ámbitos de innovación
5. Los conceptos básicos asociados al enfoque de la gestión por procesos
6. Los instrumentos que despliegan el modelo de gestión por procesos
7. Modelos de gestión
8. Motores y barreras a considerar para impulsar la gestión por procesos

# FORMACIÓN EN EFT (EMOTIONAL FREEDOM TECHNIQUE)

EL SECRETO DEL CAMBIO ES ENFOCAR TODA TU ENERGÍA,NO EN LUCHAR CONTRA ESO VIEJO, SI NO EN CONSTRUIR AQUELLO NUEVO
SÒCRATES

Emotional Freedom Technique, abreviado como EFT, ha sido descrita como una "forma de acupuntura emocional" porque se basa en los mismos principios de esta milenaria disciplina y puede tratar cualquier emoción perturbadora o dolorosa.

EFT es un procedimiento rápido y eficaz que permite reequilibrar el sistema energético del cuerpo, permite resolver las cuestiones emocionales pendientes, que son las causas principales de muchas de las dolencias físicas, disfunciones psicológicas y limitaciones en el crecimiento personal.

EFT es un instrumento sencillo y eficaz para la salud cuerpo-mente y el desarrollo personal, que nos ayudará a transformar y superar las emociones más desagradables, las creencias limitantes y el malestar físico que nos impide vivir de una forma plena, libre y feliz. La finalidad de esta acción formativa, que va dirigida a profesionales de la psicología, psicoterapia y de la salud es aprender a aplicar la técnica EFT en los procesos de cambio.

**Objetivos**

- Aprendrer a aplicar la técnica de EFT
- Conocer sus orígenes y planteamientos teóricos
- Realizar prácticas en situaciones específicas
- Introducir EFT en el trabajo psicoterapéutico

## ACUPUNTURA EMOCIONAL Y REEQUILIBRIO

**Programa**

1. Orígenes de la psicología energética o técnicas de tapping
2. Niveles de intervención: cognitivo, emocional y conductual
3. Bases teóricas
4. Protocolo de aplicación de la técnica
5. Cambio de creencias
6. Trabajos con situaciones prácticas

**Duración:** 16 horas

# MINDFULNESS PARA LA REDUCCIÓN DE ESTRÉS

HEMOS DE APRENDER A MANTENERNOS EN CALMA EN MEDIO DE LA ACTIVIDAD Y ESTAR LLENOS DE VIDA CUANDO DESCANSAMOS
INDIRA GANDHI

El estrés es un problema general, que afecta una de cada cinco personas trabajadoras en Europa, según la Fourth European Working Conditions Survey (Agencia Europea, 2007), y está entre los cuatro problemas de salud laboral más citados. La Agencia Europea para la Seguridad y Salud Laboral define el estrés como una circunstancia en la cual las demandas de trabajo exceden la capacidad de afrontamiento o de control de las mismas. (Cox, Grifflitis y Rial, 2002). El estudio del estrés ha motivado más de 600 trabajos publicados en los últimos 40 años (Shapiro, Shapiro y Schwartz, 2000). Se han diseñado diferentes programas basadas en mindfulness para abordar el estrés, que ha demostrado su eficacia. Esta acción formativa consiste en el desarrollo de Mindfulness, que se puede traducir como atención plena y que muestra su eficacia en diferentes situaciones y trastornos (Bishop, 2002, Baer, 2003; Grossman, Niemann, Schmidt y Walach, 2004).

La finalidad de esta acción formativa es entrenar la capacidad de estar en atención plena a través de ejercicios y prácticas guiadas durante 8 semanas consecutivas.

**Objetivos**

- Incrementar el nivel de bienestar personal
- Reducir los niveles de estrés
- Adquirir técnicas para la práctica personal
- Reforzar habilidades personales: la regulación emocional, la atención y la comunicación

## REDUCIR EL ESTRÉS MEDIANTE LA ATENCIÓN PLENA

**Programa**

1. Concepto y orígenes del Mindfulness
2. Fisiología y Psicobiología del estrés
3. Aplicaciones basadas en el Mindfulness dirigidas a pensamientos, emociones, sensaciones corporales e información sensorial
4. Técnicas para el desarrollo progresivo de la atención
5. Estrategias de reducción del estrés basadas en Mindfulness
6. Compasión y autocompasión

**Duración:** 16 horas

# ALIMENTACIÓN CONSCIENTE

QUE LA COMIDA SEA TU MEDICINA,
QUE LA MEDICINA SEA TU COMIDA
HIPÒCRATES

Diferentes estudios han llegado a las siguientes conclusiones sobre las intervenciones basadas en la atención plena aplicadas a la alimentación:

- Las personas participantes aprenden a reconocer los estados emocionales sin recurrir a los patrones reactivos habituales (comida/compulsión/restricción)
- Mejorar la capacidad para identificar las señales de saciedad
- Disminución de conductas alimentarias de riesgo, que incluyen atracones y comidas en respuesta a intensas emociones
- Menor ansiedad
- Más autoaceptación, seguridad y confianza

La finalidad de esta acción formativa es entrenar la consciencia y la atención plena en la alimentación.

## CUIDAR Y AMAR EL PROPIO CUERPO

**Objectivos**

- Promover un cambio y una transformación de los comportamientos en relación con la comida
- Reconocer y diferenciar pensamientos, emociones y sensaciones físicas
- Reconocer y diferenciar las sensaciones físicas de hambre y de saciedad.
- Favorecer la identificación de las necesidades del cuerpo

**Programa**

1. Concepto y orígenes del Mindful Eating
2. Consciencia de los pensamientos, emociones y sensaciones físicas durante la comida
3. Beneficios y aplicaciones de la atención plena en la alimentación
4. El trabajo de la consciencia corporal
5. Técnicas y prácticas de atención plena en la comida

**Duración:** 20 horas

# INTELIGENCIA EMOCIONAL Y LIDERAZGO

NO SOMOS RESPONSABLES DE NUESTRAS EMOCIONES, PERO SÍ DE LO QUE HACEMOS CON LAS EMOCIONES
JORGE BUCAY

Gracias a la popularización del término inteligencia emocional por parte de Daniel Goleman en 1995, cada vez hay más empresas que entienden que el principal recurso laboral es el humano y que entienden un equipo de trabajo como un todo que es más que la suma de sus partes. En cualquier organización, tener un equipo de proessionales inteligentes emocionalmente, que tienen iniciativa propia, empatía, motivación, escucha, actitud proactiva delante de los retos de la organización y que saben regular adecuadamente sus emociones es la clave del éxito. Gerentes, encargados/as de servicios y personal al mando lo saben y, para esto, es importante centrar los esfuerzos en desarrollar habilidades de comunicación y empatía para transformar la gestión de las personas en uno de los pilares básicos de la organización.

La finalidad de esta acción formativa es desarrollar habilidades de comunicación y empatía para transformar la gestión de las personas en uno de los pilares básicos de la corporación.

**Programa**

1. Inteligencia emocional y liderazgo de equipos
- El concepto de inteligencia emocional
- Entrenamiento en las competencias emocionales

2. Técnicas asertivas
- Aplicación de la asertividad en las relaciones laborales

3. Comportamiento orientado a la solución de problemas

**Objetivos**

- Adquirir estrategias para atender y regular las emociones
- Mejorar las relaciones que se establecen entre el equipo de trabajo y el resto de miembros de la organización, entrenando diferentes técnicas y habilidades interpersonales
- Desarrollar la competencia emocional con una buena inteligencia emocional
- Conocer y aplicar técnicas asertivas para mejorar la comunicación con el propio equipo de trabajo, así como con otros mandos y/o directivos/as

**Duración:** 20 horas

# PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

LA VIOLENCIA NO ES MÁS QUE LA EXPRESIÓN DEL MIEDO
ARTUR GRAF

Las Naciones Unidas definieron la violencia de género como "cualquier acto de violencia basada en el género que tiene como resultado, o es probable que tenga como resultado, unos daños o padecimientos físicos, sexuales o psicológicos para las mujeres, incluyendo las amenazas de los mencionados actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto en la vida pública o en la privada". Los estereotipos y roles de género, el uso del lenguaje sexista, o la agresividad son síntomas de violencia en las relaciones. Esto significa que es necesaria una educación basada en la igualdad, el respeto y la tolerancia entre mujeres y hombres.

La finalidad de esta acción formativa es ofrecer más recursos y estrategias para prevenir e identificar las violencias.

**Objetivos**

- Dar a conocer el fenómeno de las violencias contra las mujeres
- Favorecer la detección de situaciones de violencia contra las mujeres
- Promover la modificación de los mitos y creencias que sustentan esta situación
- Potenciar habilidades personales para el afrontamiento pacífico de los conflictos
- Favorecer relaciones humanas basadas en valores como el respeto, la igualdad de derechos y la libertad

**Duración:** 20 horas

**Programa**

1. ¿Qué es la violencia de género?
2. ¿Cuál es la raíz de la violencia?
3. Tipos de violencia de género
4. El lenguaje no sexista
5. Dinámicas de grupo
6. Ejercicios y cuentos sobre la igualdad
7. Estrategias y intervenciones para fomentar la igualdad

EDUCACIÓN DEL RESPETO, IGUALDAD Y TOLERANCIA

# INTELIGENCIA SOCIAL

LAS PERSONAS ESTAMOS PROGRAMADAS PARA CONECTAR CON OTRAS PERSONAS Y NUESTRAS RELACIONES TIENEN UN GRAN IMPACTO EN NUESTRAS VIDAS
DANIEL GOLEMAN

Edward Thorndike propuso este concepto en un artículo publicado en 1920 en el Harper's Monthly Magazine en el cual afirmó claramente la importancia de las relaciones interpersonales en multitud de campos, especialmente el liderazgo. "La carencia de inteligencia social puede convertir el mejor de los mecánicos de una fábrica en el peor de los capataces" afirmó Thorndike.

Como dice Richard Davidson de la Universidad de Wisconsin "Todos las emociones son sociales. Es imposible separar la causa de una emoción del mundo de las relaciones, porque son las relaciones sociales las que movilizan nuestras emociones".

La finalidad de esta acción formativa es incrementar las competencias y las habilidades en las relaciones interpersonales.

## LA IMPORTANCIA DE CONECTAR CON LAS PERSONAS

**Objetivos**

- Favorecer la consciencia social y la aptitud social
- Conocer cómo promover una mayor sincronía en las relaciones interpersonales
- Identificar intervenciones profesionales a nivel interpersonal y comunitario
- Dar herramientas y recursos profesionales

**Programa**

- ¿Qué es la inteligencia social?
- Integración vertical del cerebro superior y inferior
- El wi-fi neuronal
- El vínculo y el apego
- La empatía versus egopatía, simpatía y antipatía
- Inteligencia social y compasión
- La conexión interpersonal desde la inteligencia social

**Duración:** 20 horas

# INTELIGENCIA SEXUAL

QUÉ BUEN INSOMNIO SI ME DESVELO SOBRE TU CUERPO
MARIO BENEDETTI

Sheree Conrad y Michael Milburn crearon el concepto de inteligencia sexual a partir de su investigación publicada en 2002. Ser sexualmente inteligente no quiere decir tan sólo conocer todos los factores biológicos que afectan el comportamiento sexual, sino la clave de la inteligencia sexual es el conocimiento de nosotros mismos. Esto quiere decir superar los mitos y sacar a la luz nuestros deseos auténticos que denominaremos "yo sexual secreto" y adquirir las habilidades emocionales y sociales para tener una vida sexual feliz y satisfactoria.

La finalidad de esta acción formativa es incorporar nuevos aprendizajes que favorezcan el goce en la sexualidad.

## SACAR A LA LUZ NUESTROS DESEOS AUTÉNTICOS

**Objetivos**

- Dar a conocer los componentes de la inteligencia sexual
- Ofrecer información sobre sexualidad humana
- Favorecer la reflexión sobre el yo sexual en las diferentes etapas del ciclo vital
- Promover las habilidades sociales e interpersonales: la conexión con los otros
- Potenciar la inteligencia sexual

**Programa**

1. ¿Qué es la inteligencia sexual?
2. Autoconocimiento y cuidado del cuerpo: el yo sexual
3. Habilidades de reconocimiento y expresiones de emociones, de comunicación y de respeto: el yo sexual en conexión con el otro
4. Los mitos, los miedos y los tabúes
5. La orientación del deseo sexual
6. ¿Cómo tratarse bien en el ámbito de la sexualidad?

**Duración:** 20 horas

# LA PROMOCIÓN DEL BIENESTAR EMOCIONAL

LA AUTÉNTICA COMPRENSIÓN ESTÁ BASADA EN LA COMPRENSIÓN CON LA PERSONA, NO SOBRE LA PERSONA
CARL ROGERS

La adopción de hábitos y de un estilo de vida saludables permite evitar o retrasar la aparición de dolencias y discapacidades a lo largo de la vida de las personas. Los programas de promoción de la salud mental son una de las estrategias más eficaces y rentables en el ámbito de la salud pública. El modelo en que se basa esta propuesta es el conocido por las 5 Ces (Little, 1993; Roth y Brooks-*Gunn, 2003; Lerner, 2004), que recoge los indicadores de competencias cognitivas, conductuales y sociales.

La finalidad de esta acción formativa es favorecer la integración de hábitos saludables en la salud mental en las diferentes etapas del ciclo vital.

## MEJORA DE LA SALUD MENTAL

**Objetivos**

- Favorecer el conocimiento de los factores que promueven la salud mental
- Potenciar la reflexión sobre cómo contribuir al desarrollo positivo de las personas
- Conocer programas específicos y experiencias realizadas
- Dotar al colectivo profesional de técnicas específicas para la intervención

**Duración:** 20 horas

**Programa**

1.Factores que promueven la salud mental

- Autoestima
- Asertividad
- Patrones de conducta
- Ideas irracionales
- Suposiciones erróneas y derechos legítimos
- Derechos asertivos y técnicas asertivas
- Habilidades sociales
- Técnicas de comunicación eficaz
- Resolución de conflictos
- Inteligencia emocional
- Habilidad para la regulación emocional
- Emociones parásitas

2.Intervenciones especificas en promoción de la salud

# LA PROGRAMACIÓN NEUROLINGUÍSTICA: UNA HERRAMIENTA PARA EL CAMBIO

LA SOCIEDAD NO SÓLO EXISTE POR LA COMUNICACIÓN, SINO QUE EXISTE EN ELLA, DE ESTE MODO, LA COMUNICACIÓN ES DIALÉCTICA Y RECONSTRUYE LA EXPERIENCIA
JOHN DEWEY

Al 1976 surge la "Programación Neuro-Linguística" (P.N.L.) una denominación que engloba tres ideas principales:

- "Programación" se refiere a las maneras como organizamos nuestras ideas y actos para producir resultados. Hace mención a la comparación entre el funcionamiento de un ordenador y el cerebro humano que aplica y crea programas comportamentales. Se refiere al software del ordenador.

- "Neuro" reconoce la idea fundamental que toda conducta es el resultado de nuestros procesos neurológicos con los datos que captamos a través de la vista, oído, gusto, olfato, tacto y los sentimientos. Se refiere al hardware del ordenador.

- "Lingüística" alude a que utilizamos el lenguaje para ordenar nuestros pensamientos y conductas para comunicarnos y expresarnos.

La finalidad de esta acción formativa es formarse en las técnicas de la PNL

**Objetivos**

- Conocer las presuposiciones de la PNL
- Adquirir las técnicas básicas de la PNL
- Favorecer los hábitos comunicativos que promueven el cambio
- Facilitar prácticas que integren los conocimientos adquiridos

**Programa**

1. Definición PNL y presuposiciones
2. Submodalidades y rapport
3. Modelo de comunicación de Virginia Satir
4. Polaridades
5. Entender el inconsciente y elaboración de objetivos
6. Comprender para ser comprendidos: los metaprogramas
7. Hábitos dominantes: descubre tus programas secretos

**Duración:** 20 horas

## PROGRAMACIÓN EN NUESTRAS IDEAS

# EL ANÁLISIS TRANSACCIONAL

MUCHAS PERSONAS SE PIERDEN LAS PEQUEÑAS ALEGRÍAS, MIENTRAS ESPERAN LA GRAN FELICIDAD
PEARL S. BUCK

El Análisis Transaccional es una teoría psicológica de comunicación y perso nalidad propuesta por el psiquiatra Eric Berne, que la divulgó especialmente en el libro "Juegos en los que participamos". Define tres criterios de buena salud psíquica (conciencia, espontaneidad e intimidad); postula tres "estados del yo" (Niño, Adulto y Padre) y estudia los intercambios verbales y comportamentales ("transacciones") en las relaciones entre las personas.

La finalidad de esta acción formativa es conocer el modelo del Análisis Transaccional y sus aplicaciones psicoterapéuticas. También se puede aplicar en el ámbito educativo y organizacional.

**Objetivos**

- Comprender un modelo de psicoterapia integrativa
- Conocer los principales postulados de este modelo psicológico
- Entender el comportamiento humano desde esta perspectiva
- Conocer las posibilidades de tratamiento e intervención del modelo

**Programa**

1. Los orígenes del Análisis Transaccional
2. Los estados del yo
3. Tipo de transacciones
4. La necesidad de caricias
5. La estructuración del tiempo
6. Los juegos psicológicos
7. Los guiones de vida

**Duración:** 20 horas

UN MODELO DE PSICOTERAPIA INTEGRATIVA

# COMPETENCIAS Y HABILIDADES EN EL ESPACIO DE LA ENTREVISTA

NO PODEMOS CAMBIAR NADA SIN ANTES COMPRENDER. LA CONDENA NO LIBERA, SINO QUE REPRIME
CARL G. JUNG

Entender la entrevista como una relación permite ofrecer ayuda professional a partir de la relación establecida, puesto que pone el énfasis en la importancia y la significación de los aspectos relacionales. Estos aspectos tienen que ser objeto de observación y de análisis profesional, para utilizar en el ejercicio de su tarea. En el marco de la entrevista se establece una relación entre la persona entrevistada y la persona entrevistadora, con el fin de profundizar en el conocimiento sobre lo que está sucediendo. Los comportamientos y las habilidades son un factor clave en el proceso relacional a partir del marco de la entrevista.

La finalidad de esta acción formativa es potenciar las habilidades y competencias en el espacio de la entrevista.

**Objetivos**

- Promover el aprendizaje de estrategias facilitadoras en las entrevistas
- Repensar la propuesta relacional en la intervención profesional
- Profundizar en las competencias profesionales
- Adquirir nuevas habilidades y competencias profesionales

**Programa**

1. Competencias cognitivas y conductuales
2. Competencias metodológicas
3. Competencias comunicativas
4. Competencias interpersonales
5. Competencias actitudinales
6. El desarrollo de la inteligencia emocional
7. Entrenamiento en las competencias emocionales

**Duración:** 20 horas

## EL COMPORTAMIENTO Y HABILIDADES COMO ELEMENTOS CLAVES

# TRATAMIENTO DE SITUACIONES DIFÍCILES EN LA ATENCIÓN A LA CIUDADANÍA Y AL CLIENTE

LA FUNCIÓN INTELECTUAL DE LAS DIFICULTADES,ES LA DE CONDUCIR A HOMBRES Y MUJERES A PENSAR
JOHN DEWEY

La tarea profesional de atención al público, y a la ciudadanía en representación de una entidad, comporta que pueden ser difíciles. Más allá de las consultas o demandas de información, las personas usuarias a menudo expresan sentimientos de frustración y otras emociones. Afrontar los conflictos de una manera adecuada es una tarea no aprendida por muchas personas y a menudo se tiende a la evitación de los conflictos o a la acumulación del malestar hasta su expresión de forma agresiva directa o indirectamente.

La finalidad de esta acción formativa es dotar de recursos a los profesionales para la gestión de conflictos con clientes y personas usuarias.

## AFRONTAR LOS CONFLICTOS DE MANERA ADECUADA

**Objetivos**

- Discernir los tipos de comunicación y actuar con la habilidad social de defender los propios derechos sin invadir los ajenos
- Aplicar los pasos para abordar las críticas, las objeciones y las reclamaciones con comprensión
- Actuar ante situaciones especiales con mayor control y conciencia
- Conocer la naturaleza de los conflictos, sus tipologías y aplicar los pasos para abordarlos
- Desarrollar un mayor autocontrol emocional

**Programa**

1. ¿Cómo responder a las objeciones y a las críticas?
2. La atención de las reclamaciones
3. Situaciones especiales
   - ¿Cómo comunicar malas noticias?
4. Pasos para abordar el conflicto
   - Conflictos y relaciones humanas
   - Actitud ante los conflictos
   - Metodología para afrontar un conflicto
   - La violencia como respuesta al conflicto
   - Las emociones y los conflictos
5. Técnicas y estrategias de regulación emocional

**Duración:** 16 horas

# FOCUSING: GESTIÓN CORPORAL DE LAS EMOCIONES

NO HAY SEPARACIÓN ENTRE LA MENTE Y EL CUERPO
E. GENDLIN

Focusing es la descripción de un proceso básico de cambio en nuestras vivencias, que nos ayuda a afrontar un problema, una situación difícil o buscar una solución creativa. Es, a la vez, un proceso y una técnica de enfoque corporal. "Es el proceso activo, dinámico de enfocar, focalizar o poner bajo nuestra atención determinadas sensaciones y sentimientos y al mismo tiempo es la técnica que permite descubrir paso a paso los significados implícitos de la nuestra experiencia y cambiar con ella. Ofrece algo que todas las personas hacemos aunque no de forma consciente. El filósofo y psicólogo E. Gendlin observó pacientes que tenían éxito en sus terapias y que experimentaban cambios positivos en su vida. Éstos hablaban de forma diferente y parecía que tenían una relación especial con su cuerpo. Ahí fue como empezó a conceptualizar esta forma de contacto con el propio cuerpo.

La finalidad de esta acción formativa es integrar los conocimientos para la aplicación del Focusing a nivel personal y/o profesional.

**Objectius**

- Conocer el modelo de trabajo del Focusing
- Adquirir e incorporar el procedimiento de trabajo del Focusing
- Integrar la información propioceptiva e interoceptiva en el trabajo clínico
- Potenciar la escucha y la presencia terapéutica

**Programa**

1. Concepto, definición y orígenes del Focusing
2. La sensación sentida (self-sin)
3. El proceso de Focusing: los seis pasos
4. Somograma Emocional
5. Polaridades corporales
6. Prácticas individuales y por parejas
7. Aplicaciones del Focusing

PROCESO Y TÉCNICA DE ENFOQUE CORPORAL

**Duración:** 16 horas

# DESARROLLO DE HÁBITOS DE TRABAJO EFECTIVO

LA ÚNICA MANERA DE HACER UN TRABAJO GENIAL ES AMAR LO QUE HACES
STEVE JOBS

El desarrollo de hábitos efectivos supone un cambio de paradigma. Para que sea posible, es necesario revisar y analizar nuestros principios. Si los principios y los paradigmas son congruentes, conseguimos soluciones a largo plazo. Como siempre, la dirección del cambio es de dentro hacia fuera. Para que este cambio sea posible tenemos que tener en cuenta los tres aspectos que componen el hábito: el conocimiento, la capacidad y el deseo.

La finalidad de esta acción formativa es incorporar hábitos efectivos en el ámbito laboral.

**Objectivos**

- Conocer los principios sobre los cuales se sustenta la efectividad
- Practicar y ejercitar la proactividad, la formulación de finalidades y la priorización
- Practicar y ejercitar la comprensión del otro, la posición ganar/ganar y la creación de sinergias
- Identificar los puntos fuertes y débiles respecto de estos hábitos
- Identificar los valores que guían la conducta

## SOLUCIONES A TRAVÉS DEL CAMBIO

**Programa**

1. La misión y la visión
2. El desarrollo del potencial personal en el ámbito laboral
3. El desarrollo de hábitos efectivos
   - Proactividad
   - Empezar con una finalidad en la mente
   - Priorizar lo que es importante
   - Mentalidad ganar/ganar
   - Primero entender, después de que me entiendan
   - Crear sinergias
   - Formación continua

**Duración:** 20 horas

# INNOVACIÓN Y CREATIVIDAD

LA CREATIVIDAD SE APRENDE IGUAL QUE SE APRENDE A LEER
KEN ROBINSON

La creatividad es la capacidad de idear o crear algo nuevo y original que también sea útil y beneficioso para la organización, teniendo en cuenta su misión y sus valores estructurales. Esta capacidad está latente en todas las personas aunque existe la creencia errónea que está limitada a determinadas personas, dado que es necesario crear las condiciones necesarias para su expresión. La innovación es la forma en que las propuestas de mejora se consolidan superando las resistencias del entorno. Facilitar estos cambios es una competencia profesional clave. La innovación y la creatividad son elementos fundamentales para lograr el éxito en cualquier organización y la supervivencia porque permite hacer frente a los constantes cambios que se producen en el medio.

La finalidad de esta acción formativa es desarrollar habilidades creativas.

## CAPACIDAD PARA TODAS LAS PERSONAS

**Objetivos**

- Fomentar y estimular la creatividad
- Promover la adaptación al medio
- Favorecer la participación del equipo
- Conocer técnicas para desarrollar la creatividad y la innovación

**Programa**

1. Introducción
2. Definición de conceptos
3. La creatividad: la alianza entre la inteligencia y la imaginación
4. Las fases para fomentar la creatividad:
   - Fase soñadora
   - Fase realistad
   - Fase crítica
5. Los obstáculos a la creatividad
6. Estrategias para fomentar la creatividad y la innovación

**Duración:** 16 horas

# ASERTIVIDAD EN EL ENTORNO LABORAL

EL PÉNDULO ENTRE TU AUTOESTIMA Y LA EMPATÍA HACIA LOS DEMÁS, UNA FORMA DE RESPETARTE Y HACERTE VALER RESPETANDO A LOS DEMÁS. ANÓNIMO

La naturaleza social de las organizaciones nos muestra que las relaciones interpersonales son imprescindibles para conseguir los retos laborales, y por este motivo, el personal necesita desarrollar las competencias que permitan una comunicación eficaz y asertiva. En muchas situaciones laborales, el personal expresa que la comunicación no siempre satisface las expectativas y no siempre se sienten escuchados/as, no se ponen en práctica sus ideas y no se les da suficiente participación en la solución de los problemas de la organización. Por tanto, conseguir una comunicación asertiva y eficaz es una necesidad. La asertividad se pone de manifiesto cuando las personas son capaces de establecer sus puntos de vista y sus criterios sin despreciar los puntos de vista y los criterios de la persona interlocutora. La asertividad también es la expresión de la autoestima y la empatía de una persona, que permite un acercamiento a través del cual las personas se pueden comunicar de manera relajada, adecuada y consistente con los otros, respetando sus intereses y sus derechos.

**Objetivos**

- Conocer los estilo comunicativos
- Conocer y practicar técnicas asertivas
- Adquirir conciencia y dominio sobre la comunicación no verbal
- Vivenciar situaciones existentes en la organización

COMUNICAR DE MANERA RELAJADA

**Programa**

1. La asertividad en el entorno laboral
2. El modelo de comunicación asertivo y no asertivo
3. Decálogo de los derechos asertivos
4. La asertividad en situaciones difíciles
5. Técnicas asertivas
6. Reconocimiento de los demás
7. Mejora de la comunicación no verbal
8. Aplicación de la asertividad en las relaciones laborales

**Duración:** 16 horas

# 3. CONTACTO

**Contacta para solicitar presupuesto / información a...**

www.quantumpsicologia.com
hola@quantumpsicologia.com
934 143 895 - 693 729 607
De 8.00h a 20.00h

**Visítanos en...**

C/Bruc 5, Principal 2ª
08010 Barcelona
M Urquinaona

## #INSPÍRATE EN NUESTRAS REDES SOCIALES

@QUANTUMPDF

CENTRE QUANTUM

QUANTUM PSICOTERÀPIA