Corporación Instituto Colombiano de Cualificación Empresarial

COMUNICACIÓN ASERTIVA

OBJETIVO GENERAL

Apropiar técnicas de comunicación que facilite ser más empáticos y lograr un mejor trabajo colaborativo

DESARROLLO DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN

ANÁLISIS DEL PROCESO

Cada capacitación fue desarrollada en las instalaciones de la secretaria de desarrollo económico ubicadas en la dirección Carrera 60 #63 A - 52. Plaza de los Artesanos, donde disponemos por parte de la entidad el salón número 1 de la plaza número 7 para el desarrollo de la misma.

La capacitación en comunicación asertiva proyecta la presentación en power point como apoyo visual para los participantes, facilitándole a cada uno soporte teórico, y adicionalmente material de apoyo físico como talleres y valoraciones para ejecución del objetivo general del tema a desarrollar.

Dando cumplimiento al numeral 6 de las obligaciones específicas del contratista, cada servidor inscrito en el programa a desarrollar, recibe material específico (Agenda, bolígrafo y copias del material). Adicionalmente refrigerio de 3 componentes compuesto por una harina, una fruta y un liquito.

ORDEN DEL PROCESO

1. Aplicación de valoración inicial
2. Desarrollo de presentación, aplicación de dinámicas, aplicación de talleres.
3. Aplicación de valoración final

TEMÁTICAS ABORDADAS DURANTE EL PROCESO

- ¿Qué es la asertividad?
- ¿Por qué a veces nos cuesta ser asertivos?
- Pasos para la asertividad
- ¿Cómo formular preguntas?
- Estrategia PARE (Parafrasear, Atención, Retroalimentar y Empatía)

DINÁMICAS REALIZADAS

DINÁMICAS REALIZADAS

- **Murió la tía Pancha:** Dinámica para crear un ambiente de cómodo y confianza, donde todos los integrantes se puedan conocer y tener una fácil interacción.
  Se les indicaba a los participantes que deben decir "Soy (su nombre) y la tía Pancha se comió una tortota, se atragantó y murió". Cada uno debe representar un personaje de ficción que conozcan, sin repetir. Deben seguir la cadena de nombres, por ejemplo, el que inicia es el que da la noticia, el siguiente dice: "Soy (su nombre) y (nombre del jugador anterior) me contó que la tía Pancha se comió una tortota, se atragantó y murió". El siguiente dice "Soy (su nombre) y (nombre del primer jugador) le contó a (nombre del jugador anterior) que la tía Pancha se comió una tortota, se atragantó y murió", Y así hasta que el último dice el nombre de todos y cuenta la noticia

- **El trancón Bogotano:** Lograr que los participantes puedan reflexionar como se entretejen las relaciones interpersonales y reconocer los estilos comunicativos y el manejo de sus emociones que manejan al momento de interactuar con otros compañeros cuando se tiene que lograr un objetivo conjuntamente.
  Se solicita a los y las estudiantes que estando de pie se organicen en círculo.
  Se les cuenta que vamos a realizar una actividad llamada " trancón bogotano" y se les explica que dentro de la actividad hay unas reglas, como en cualquier juego las cuales desde el inicio deben respetarse, estas son: el o la tallerista puede agregar o cambiar reglas cuando quiera colocar reglas a lo largo de la actividad de acuerdo a lo que considere según la dinámica que se dé; cada vez que se caiga uno de los objetos se volverá a empezar sin importar cuantos objetos hayan pasado hasta el punto de llegada; el o la tallerista es la salida de los objetos (el inicio) y el último que los reciba es la llegada(final); ningún participante pueden ayudar a otro recibiendo y ayudando a algún participante a recibir el objeto que no le corresponde; todos los objetos deben circular enviándoselo siempre a la misma persona y recibiéndolo de la misma persona, hasta que todos los participante reciban y entreguen objetos, menos el último que es la llegada de todos los objetos.
  El tallerista menciona la importancia de recordar la secuencia a quien se lo envían y de quien lo reciben; no se pueden retener los objetos, tan pronto le llegue un muñeco al participante debe enviárselo a quién le corresponde, es prohibido retenerlos. El o la tallerista manifiesta que pueden disminuir el número de objetos que se lanzan y en la cantidad que desee hacerlo, dando siempre la opción a los y las participantes que indiquen cuales se deben retirar.

El o la tallerista puede dar espacios de tiempo, donde los y las participantes decidan dialogar para establecer estrategias que les permitan lograr el objetivo.
Los objetos no deben ser de materiales duros ni que generen peligro a los participantes. El objetivo de la actividad se logra cuando los participantes puedan pasar todos los objetos (8 o más) por todos los integrantes del grupo, sin dejarlos caer al piso.

- **Dos minutos para escuchar:** Contribuir a que los participantes puedan organizar sus ideas y desarrollarlas a partir de un único tema y un tiempo limitado de preparación. Comprender el valor de aprender a escuchar al otro, teniendo en cuenta su comunicación tanto verbal como no verbal y su estilo comunicativo.
  El facilitador comunica al grupo en general que en una bolsa tiene un grupo de palabras o temas de interés general y en otra bolsa el nombre de todos los integrantes del grupo. Se indicará que la persona que sea seleccionada al azar debe sacar de la otra bolsa un tema y hablará durante 2 minutos acerca de él, puede contar experiencias, una historia o el conocimiento sobre él. Se aclara que no puede haber pausas prolongadas o se contarán durante el tiempo, lo que hará más larga la intervención. Al final el facilitador y sus demás compañeros comentarán sus observaciones en cuanto a la fluidez y claridad en el mensaje comunicativo y la expresión de asertividad en su lenguaje verbal y no verbal.

- **Dinámica Usted que haría:** Identificar los tres pasos para lograr una comunicación asertiva y efectiva en distintos ámbitos de la vida.
  Se divide el grupo en dos o tres equipos de manera equitativa. Se le asigna a cada grupo un ámbito de la vida (social, familiar, económico, social, laboral). Deben plantear una situación en la que se haya visto una situación con comunicación problemática pasiva o agresiva, dramatizarla y generar una solución asertiva.

PROGRAMACIÓN DE FECHAS COMUNICACIÓN ASERTIVA

A continuación, se relaciona la programación para el grupo 1 y 2 del tema mencionado, con su respectivo capacitador.

Comunicación Asertiva	Grupo 1	**Nathali Cubillos**	Lunes 24 de febrero de 08:00am a 12:00m
	Grupo 2	**Nathali Cubillos**	Lunes 2 de Marzo de 08:00am a 12:00m

COMUNICACIÓN ASERTIVA GRUPO 1 LUNES 24 DE FEBRERO

Análisis del proceso del aprendizaje de los participantes

Para el respectivo análisis del proceso de aprendizaje se debe partir de la respuesta de cada uno de los participantes con respecto a las preguntas diagnosticas sobre cada tema.

En las valoraciones iniciales sobre los preconceptos con que las asistentes venían del tema, se denotó en general que algunas personas tenían más conocimiento del tema que otras que no tenían mucha información, lo que se puede interpretar de acuerdo a las respuestas de cada pregunta es:

1. ¿Qué es el asertividad?

En general los asistentes respondieron que es la manera de decir un mensaje de manera clara, precisa concisa, honesta, respetuosa y correcta, para el entendimiento del receptor, de entender y ser entendido

2. ¿Por qué a veces nos cuesta ser asertivos?

Ellos explicitaron que en ocasiones se consideran impulsivos, sin saber manejar la emocionalidad por imponer autoridad, no gusta ser cuestionado, no tener ideas claras, se enredan en los detalles no lograr usar un lenguaje correcto o no saber que cuesta expresar lo que se siente, suponer que el interlocutor cuenta con la misma información o se pueden dejar influenciar del ambiente en el que se encuentren y pueden lastimar a otros.

3. ¿Para qué es necesario aprender sobre asertividad?

Porque es importante transmitir el mensaje de la mejor forma posible, logrando una excelente comunicación, sabiendo opinar y escuchar a los demás

4. ¿Cuál tipo de preguntas facilitan la comunicación asertiva?

Algunos no tenían conocimiento, otros respondieron que las preguntas directas, positivas y preguntas concretas y puntuales, cerradas y sobre todo las que preguntas opinión.

5. ¿De qué manera se puede ser más empático (a)?

Algunos no sabían cómo poder ser más empáticos, otros manifestaron que, siendo más respetuosos, comprendiendo las emociones de los demás, sin juzgar, prestando atención, teniendo disposición de dialogo, poniéndonos en el lugar del otro y pensando en lo que no hacer a los demás lo que les gustaría que les hicieran.

6. ¿Cómo se puede favorecer el asertividad con figuras de autoridad (jefe)?

Con la demostración de que las personas muestran seguridad y conocimiento, con tacto, utilizando un lenguaje claro en espacios pertinentes, con respeto, pensando en un bien común y disposición de llegar a acuerdos.

En las valoraciones finales, se observó que en las participantes quedaron interiorizados los temas vistos en el taller a mayor profundidad de los conceptos con los que venían inicialmente, lo que se puede deducir de acuerdo a las respuestas de cada pregunta fue:

1. ¿Qué es el asertividad?

Los participantes respondieron que es la forma de expresarse con inteligencia, prudencia, teniendo claro el propósito (objetivo) que se quiere lograr de forma positiva y el lugar y espacio en el que se haga, siendo claros y empáticos con lo que se quiere transmitir y comprobando que el mensaje fue comprendido y llego correctamente.

2. ¿Para qué fue necesario aprender sobre asertividad?

Para fortalecer este aspecto, ya que juega un rol importante en la toma de decisiones y en la regulación de emociones, se puede ser más competitivo en el ámbito laboral y personal, poniéndolo en práctica en el día a día, generando estrategias de diálogo y preguntando de forma clara con el fin de facilitar el logro de objetivos.

3. ¿Cómo podemos ser más asertivos?

Verificar si el mensaje fue comprendido, comunicándose con los demás de una forma más respetuosa en el momento preciso, sabiendo escuchar sin juzgar, ya que desde ahí se genera la empatía, siguiendo un conducto regular y sabiendo cómo preguntar y leyendo mejor el contexto.

4. ¿Cuál tipo de preguntas facilitan la comunicación asertiva?

Las preguntas abiertas si se quiere retroalimentación del mensaje o una opinión y preguntas cerradas si se desean respuestas más concisas y puntuales.

5. ¿De qué manera se puede ser más empático (a)?

Poniéndose en el lugar de la otra persona, para que no se sienta juzgado, analizando el momento adecuado y sabiendo escuchar.

6. ¿Cómo se puede favorecer el asertividad con las figuras de autoridad (jefe)?

Proporcionando argumentos frente al logro de objetivos de la comunicación del mensaje, generando posibles soluciones a las situaciones que se exponga, teniendo tolerancia, buscando el tiempo y lugar adecuado, solicitando una retroalimentación del mensaje, para que así se pueda establecer un buen clima laboral.

TABULACIÓN DE ASISTENCIA

La tabulación de asistencia que a continuación se relaciona se encuentra sujeta al registro de asistencia el cual se evidencia en el formato de autorización y protección de datos y el formato único de registro de la entidad.

Numero de cupos por cada grupo de capacitación: 18
Número de Asistentes: 19

COMUNICACIÓN ASERTIVA GRUPO 1 - 24 FEBRERO		
	DOCUMENTO	**NOMBRES Y APELLIDOS**
1	35499063	STELLA CASTRO TORRES
2	79426513	LUIS HUMBERTO ROZO VILLAMIL
3	41684701	MARIA CLARA LEAL RINCON
4	79998946	JONH RODRIGUEZ COMETA
5	19488965	JAIME ROBERTO GUERRA DAVILA
6	1020764369	YULI ANDREA BEJARANO MOSQUERA
7	41795630	MARTHA CONSUELO CHAVARRO DIAZ
8	1019053168	NELLY MAYERLY MUÑOZ GARZON
9	1023882995	MARIA FERNANDA CARREÑO GARZON
10	52029132	WINA FERNANDA HERNANDEZ CUELLAR
11	52378519:	FRANCY ANDREA PERALTA FAJARDO
12	52645916	SANDRA MILENA BELLON MORALES
13	80123642	FRANCISCO JAVIER OBANDO MONTENEGRO
14	72164392	DARIO RAFAEL FERRER ROMERO
15	79962459	NICOLAY VILLAMARIN ORDUÑA
16	52178322	ANA CECILIA GUERRERO ARANGO
17	1033782008	JOHN STEVEN OSSA CUERVO
18	51809638:	JANNETH GUZMAN ROA
19	52156332	MARTHA LUCIA ALGARRA FAGUA

OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS SOBRE EL DESARROLLO

Los participantes se llevaron diferentes herramientas para potenciar una comunicación más asertiva en los diferentes contextos en los que se desenvuelven. En cuanto al clima organizacional, los participantes expresaron que ha ido cambiando dependiendo de la dependencia, que en ocasiones las dificultades que se han generado ha sido porque los jefes que tienen autoridad en ocasiones no la saben manejar, no tienen todas las competencias personas para abordar al personal y es importante que ellos asistan a los talleres que se ofrecen en la entidad, ya que desde ahí se observa el sentido de pertenencia y búsqueda de mejorar el clima laboral.

Identificaron además que es necesario mostrarse empáticos para entender las necesidades comunicativas de sus compañeros de trabajo, acoplarse al contexto, leyendo mejor los momentos y tiempos en que puede comunicarse una situación puntual, comprendiendo que tipo de preguntas y forma asertiva de manejar la corporalidad, tono de voz y propósito del mensaje, ya que ellos también pueden contribuir a la proposición de soluciones de situaciones que emerjan.

REGISTRO FOTOGRÁFICO












COMUNICACIÓN ASERTIVA GRUPO 2 LUNES 2 DE MARZO

Análisis del proceso del aprendizaje de los participantes

Para el respectivo análisis del proceso de aprendizaje se debe partir de la respuesta de cada uno de los participantes con respecto a las preguntas diagnosticas sobre cada tema.

En las valoraciones iniciales sobre los preconceptos con que las asistentes venían del tema, se denotó en general que algunas personas tenían más conocimiento del tema que otras que no tenían mucha información, lo que se puede parafrasear de acuerdo a las respuestas de cada pregunta es

1. ¿Qué es el asertividad?
En general los asistentes respondieron que es la manera de expresar un mensaje de manera clara, eficiente, acertada, propositiva y certera, para el entendimiento del receptor, sin dar lugar a malos entendidos y defendiendo la posición propia.
2. ¿Para qué es necesario aprender sobre asertividad?
Para comunicarse de una manera directa, correcta y efectiva con la finalidad de que los conceptos transmitidos sean entendibles, además de facilitar la comunicación, las relaciones familiares personales, laborales y familiares. Así se puede ser más consecuente con los propios actos.
3. ¿Cuál tipo de preguntas facilitan la comunicación asertiva?
Algunos no tenían conocimiento, otros respondieron que las preguntas abiertas, cerradas. ¿Qué?, ¿Cómo?, ¿Para qué? ¿Cuándo?
4. ¿De qué manera se puede ser más empático (a)?
Mediante lenguaje respetuoso tanto lo hablando como el lenguaje corporal, para dar a conocer con seguridad lo que no gusta teniendo en cuenta el contexto, también cuando la persona se acerca al dolor del otro y entiende por lo que está pasando.

5. ¿Cómo se puede favorecer el asertividad con figuras de autoridad (jefe)?

Comunicarse en pro de los objetivos establecidos, cumpliendo con las actividades solicitadas, tomando nota de las tareas asignadas, manifestando el punto de vista idóneamente, por medio de un lenguaje claro lograr capturar la atención del otro y escucharlo.

En las valoraciones finales, se observó que en las participantes quedaron interiorizados los temas vistos en el taller a mayor profundidad de los conceptos con los que venían inicialmente, lo que se puede deducir de acuerdo a las respuestas de cada pregunta fue:

1. ¿Qué es el asertividad?

La habilidad para comunicar ideas y sentimientos de forma clara, precisa, respetuosa y amigable. Transmitir el mensaje contemplando las necesidades del receptor y las del emisor, teniendo en cuenta el contexto.

2. ¿Para qué fue necesario aprender sobre asertividad?

Realizando un diagnóstico de la situación y formulando correctamente las preguntas, intentando dar lectura de la persona receptora en la comunicación. Preguntando para qué y ser claro con las consecuencias positivas que esta puede acarrear, ya que es importante al momento de resolver dificultades.

3. ¿Cuál tipo de preguntas facilitan la comunicación asertiva?

Las preguntas abiertas si se quiere retroalimentación del mensaje o una opinión y preguntas cerradas si se desean respuestas más concisas y concretas.

4. ¿De qué manera se puede ser más empático (a)?

Revisando e indagando el contexto de la comunicación y, los receptores, reafirmando con nitidez la idea que queremos expresar con respeto y escucha activa para comprender y ponerse en el lugar del otro.

5. ¿Cómo se puede favorecer el asertividad con las figuras de autoridad (jefe)?

Conociendo la forma de comunicación de la figura de autoridad y la tipología de preguntas y respuestas que más funcionan con él o ella, dejando de lado juicios de valor, escogiendo el momento adecuado para intervenir, mostrar resultados, cumplir con las metas y objetivos. Escuchando muy bien y saber cómo argumentar el punto de vista. Es importante que el jefe sirva de líder y apoyo al receptor.

TABULACIÓN DE ASISTENCIA

La tabulación de asistencia que a continuación se relaciona se encuentra sujeta al registro de asistencia el cual se evidencia en el formato de autorización y protección de datos y el formato único de registro de la entidad.

Numero de cupos por cada grupo de capacitación: 18
Número de Asistentes: 10

COMUNICACIÓN ASERTIVA GRUPO 2 - 2 MARZO		
1	41795630	MARTHACONSUELOCHAVARRODIAZ
2	79318364	MANUEL ROBERTO SANCHEZ ROJAS
3	93413852	ANDRES HERNANDO RODRIGUEZ OVIEDO
4	51790926	HILDA JIMENEZ GUERRERO
5	79426513	LUIS HUMBERTO ROZO VILLAMIL
6	1024505513	ENITH VANESSA AVILA SANCHEZ
7	42161948	ANGELA MARCELA RODRIGUEZ DIAZ
8	1121827727	EDLIDY KATHARINA BUITRAGO ROCHA
9	73081312	DILSON BELLO ANGULO
10	19406033	RAMIRO ROPAIN LOBO

OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS SOBRE EL DESARROLLO

Los participantes se llevaron diferentes herramientas para potenciar una comunicación más asertiva en los diferentes contextos en los que se desenvuelven. En cuanto al clima organizacional, los participantes expresaron que es importante leer al otro sin crear tantos juicios de valor negativos, buscar entender mejor a la otra persona, crear y comprender el contexto y buscar activar adecuadamente los conductos regulares cuando una situación no se pueda resolver con un compañero, sin generar interpretaciones difusas.

Identificaron además que es necesario realizar un diagnóstico de la situación, para tener claro el propósito de la comunicación, mostrarse empáticos para entender las necesidades comunicativas de sus compañeros de trabajo, acoplarse al contexto, leyendo mejor los momentos y tiempos en que puede comunicarse una situación puntual, comprendiendo que tipo de preguntas pueden funcionar dependiendo de la intencionalidad del mensaje y los estilos comunicativos que pueden funcionar mejor dependiendo de la persona.

REGISTRO FOTOGRÁFICO









Corporación Instituto Colombiano de Cualificación Empresarial

HABILIDADES COMUNICATIVAS

OBJETIVO GENERAL

Fortalecer los procesos lingüísticos que se desarrollan durante la vida, con el fin de participar con eficiencia y destreza en todas las esferas de la vida

DESARROLLO DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN

ANÁLISIS DEL PROCESO

Cada capacitación fue desarrollada en las instalaciones de la secretaria de desarrollo económico ubicadas en la dirección Carrera 60 #63 A - 52. Plaza de los Artesanos, donde disponemos por parte de la entidad el salón número 1 de la plaza número 7 para el desarrollo de la misma.

La capacitación en habilidades comunicativas proyecta la presentación en power point como apoyo visual para los participantes, facilitándole a cada uno soporte teórico, y adicionalmente material de apoyo físico como talleres y valoraciones para ejecución del objetivo general del tema a desarrollar.

Dando cumplimiento al numeral 6 de las obligaciones específicas del contratista, cada servidor inscrito en el programa a desarrollar, recibe material específico (Agenda, bolígrafo y copias del material). Adicionalmente refrigerio de 3 componentes compuesto por una harina, una fruta y un liquito.

ORDEN DEL PROCESO

1. Aplicación de valoración inicial
2. Desarrollo de presentación, aplicación de dinámicas, aplicación de talleres.
3. Aplicación de valoración final

TEMÁTICAS ABORDADAS DURANTE EL PROCESO

- Qué es la comunicación
- Comunicación verbal
- Comunicación no verbal
- Cómo mejorar las habilidades comunicativas
- Estilos comunicativos
- Fluidez verbal
- Comunicación efectiva

DINÁMICAS REALIZADAS

- **Cita a ciegas:** Dinámica inicial para que los participantes se conozcan y empiecen el taller con mejor relacionamiento con sus compañeros. Cada uno dibujaba un reloj y escribía una pregunta en cada hora en punto, posteriormente se ponían de acuerdo para ponerse una cita a diferentes horas (con cada uno de ellos), se hacían las preguntas de acuerdo a la pregunta que hubieran puesto a esa hora. A finalizar los demás compañeros terminan presentando a cada compañero, de acuerdo a la información que pudieron obtener de las respuestas.

- **Diccionario humano**: Dinámica para potenciar la comunicación verbal. Generar recursividad en los participantes utilizando un mejor repertorio de palabras.
  En la cual se dividE al grupo en dos sub grupos, cada uno tiene que lograr que el otro grupo adivine unas palabras (objetos, cualidades, profesiones, etc.), a través de la descripción recursiva de otros significados u otras palabras que pudieran describirlas para que el grupo pudiera adivinar, sin mencionar sinónimos y otras palabras (que se delimitaban en las tarjetas) a las que no podían recurrir.

- **Teléfono mudo:** Dinámica de comunicación no verbal. Comprender la diversidad de miradas que pueden darse en un mismo momento y ante una misma situación.
  Se dividen en dos subgrupos, organizados en filas, donde se envía un mensaje táctil a la persona que se encontraba en el último puesto de la fila, ella tenía que replicar el mensaje al compañero de adelante sin emitir ninguna palabra o sonido, sólo por medio de gestos, así sucesivamente hasta que llegue a la persona de adelante, para que ésta lo escriba en el tablero el mensaje táctil que había recibido. Gana el equipo que logre escribir más mensajes táctiles en el tablero, de la manera correcta y precisa en la que se les había enviado.

PROGRAMACIÓN DE FECHAS HABILIDADES COMUNICATIVAS

A continuación se relaciona la programación para el grupo 1 y 2 del tema mencionado, con su respectivo capacitador.

Habilidades Comunicativas	Grupo 1	**Liliana Rodriguez Galvez**	Viernes 14 de febrero de 08:00am a 12:00m
	Grupo 2	**Nathali Cubillos**	Viernes 21 de febrero de 08:00am a 12:00m

HABILIDADES COMUNICATIVAS GRUPO 1 VIERNES 14 DE FEBRERO

Análisis del proceso del aprendizaje de los participantes

Para el respectivo análisis del proceso de aprendizaje se debe partir de la respuesta de cada uno de los participantes con respecto a las preguntas diagnosticas sobre cada tema. Con respecto al grupo 1 en habilidades comunicativas, los participantes manifiestan la importancia que tiene para ellos tomar el taller ya que la comunicación es vital en las relaciones sociales, para obtener resultados adecuados en su trabajo y mejorar las relaciones familiares y del entorno. El grupo 1 demuestra interés en participar en el taller y lamentaron la el poco interés de los demás compañeros el no asistir para aprovechar la experiencia. Además se demuestran conocimientos asertivos sobre el concepto de comunicación, los elementos que la conforman y la importancia de tener habilidades para hacerse entender transmitiendo los pensamientos de forma clara.

En las valoraciones finales, los participantes expresan a través de sus respuestas que el taller les aporto los elementos que conforman el proceso comunicativo y que los ejercicios y dinámicas realizadas los hizo reflexionar acerca del proceso. Durante el proceso de capacitación los participantes recibieron retroalimentación sobre cada tema expuesto lo que los hizo sentirse motivados y asertivos al momento de recibir la información.

TABULACIÓN DE ASISTENCIA

La tabulación de asistencia que a continuación se relaciona se encuentra sujeta al registro de asistencia el cual se evidencia en el formato de autorización y protección de datos y el formato único de registro de la entidad.

Numero de cupos por cada grupo de capacitación: 18

Número de Asistentes: 4

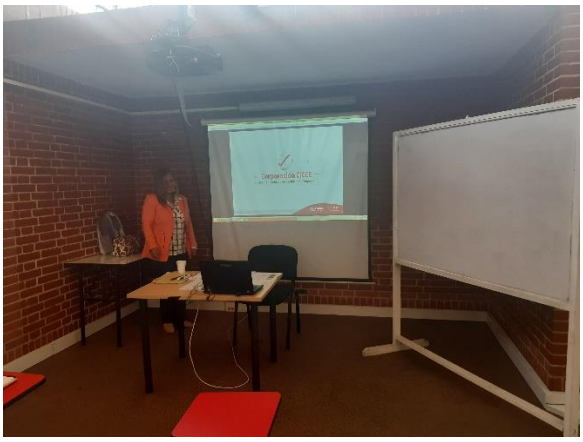
HABILIDADES COMUNICATIVAS GRUPO 1 - 14 FEBRERO		
	DOCUMENTO	**NOMBRES Y APELLIDOS**
1	79318364	MANUEL ROBERTO SANCHEZ ROJAS
2	51984815	MARTHA ELENA ESPINOSA GARZON

3	52156332	MARTHA LUCIA ALGARRA FAGUA
4	52645916	SANDRA MILENA BELLON MORALES

OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS SOBRE EL DESARROLLO

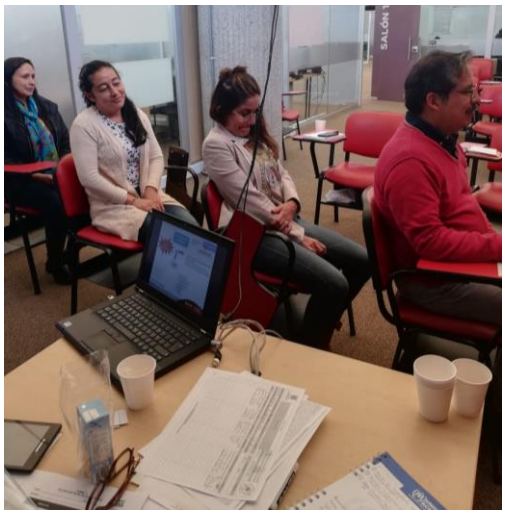
Se sugiere incentivar a los servidores públicos, el participar del plan de capacitación de la entidad para aprovechar al máximo las actividades realizadas por la corporación CICCE, la cual fue contratada para dicho objeto.

REGISTRO FOTOGRÁFICO







HABILIDADES COMUNICATIVAS GRUPO 2 VIERNES 21 DE FEBRERO

OBSERVACIÓN SOBRE PROGRAMACIÓN DE DOCENTE

La docente programada para el día 21 de febrero inicialmente era la profesional Luz Magaly Ballen Sanchez, sin embargo nos apoyamos en la docente Nathalia Cubillos para dar cumplimiento con el plan de capacitación. Esto se ocasionó debido a los problemas de movilidad en la ciudad ya que ese día se programó un paro y bloqueos en algunas partes de la ciudad, por lo que decidimos citar a dos docente a la capacitación ya que si alguna no se podía presentar no afectar así el cronograma de actividades y la prestación del servicio, desafortunadamente la profesora Luz Magaly no se pudo presentar a dictar la capacitación por lo que la profesora Nathalia dictó este tema como se tenía planeado en el cronograma de actividades dicha capacitación.

Análisis del proceso del aprendizaje de los participantes

Para el respectivo análisis del proceso de aprendizaje se debe partir de la respuesta de cada uno de los participantes con respecto a las preguntas diagnosticas sobre cada tema.

En las valoraciones iniciales sobre los preconceptos con que las asistentes venían del tema, se denotó en general que algunas tenían más conocimiento del tema que otras, por su formación profesional, lo que se puede interpretar de acuerdo a las respuestas de cada pregunta.

De la primera pregunta ¿Qué entiendo por habilidades comunicativas?
Las asistentes manifestaron que es la capacidad para comunicarse de manera clara, certera, con valores que no afecten la autoestima de la otra persona, ya que es un aspecto vital en el buen relacionamiento con los demás.
De la segunda ¿Cuál creo que es la diferencia entre comunicación asertiva y pasiva?
Algunas de las participantes (como María del Pilar, Marisol) venían con conocimientos claros sobre el tema de habilidades comunicativas y la diferencia entre pasividad y asertividad, mientras que otras participantes no tenían muy clara la diferencia, asociaban al pasivo como alguien callado, sin compromiso y el asertivo tenía una comunicación real
De la tercera ¿Cómo creo que me ven los demás?
Algunas de ellas consideran que las demás personas las perciben asertivas, receptivas, alegres, a otras como dominantes, carácter fuerte o del mal genio.
De la cuarta ¿Me hago entender fácilmente?
La mayoría de ellas, manifiesta hacerse entender fácilmente, sin embargo manifiestan la necesidad de comunicarse mejor.
De la quinta ¿Qué expectativas tengo del taller?
Todas tenían expectativas de aprender estrategias de cómo potenciar sus habilidades de comunicación y comprendiendo como trabajar sus debilidades en cualquier escenario.
En las valoraciones finales, se observó que en las participantes quedaron interiorizados los temas vistos en el taller, lo que se puede deducir de acuerdo a las respuestas de cada preguntas es:
¿Qué tips de la comunicación efectiva se lleva de la sesión de hoy?
Los tips que se llevan son: tomar las cosas con calma, no tomarse las cosas de manera personal, no suponer, de comprender cómo transmitir el mensaje dependiendo de la persona, tener cuidado con el sarcasmo, clarificar e interpretar con las personas, retroalimentar el mensaje utilizando palabras claves, tener en cuenta el lenguaje corporal y el tono de voz y saber poner límites.
¿Cuál crees que es tu estilo comunicativo? ¿Por qué? Y ¿cómo podrías mejorarlo? Las participantes manifestaron que tienen un estilo comunicativo pasivo, agresivo y asertivo dependiendo del momento, contexto y de la persona. La manera en que puede mejor su estilo comunicativo es no tomándose las cosas de manera personal, no suponer y clarificar el mensaje de una manera clara.

¿Qué de lo que aprendiste hoy puedes aplicar en el contexto laboral, personal, laboral y familiar? Las asistentes aprendieron estrategias para minimizar que el interlocutor se sienta ofendido, poniéndose en los zapatos de la otra persona, saber cómo verificar el mensaje, solicitar una retroalimentación del mensaje que se comunica, teniendo en cuenta el manejo emocional y el contexto.

TABULACIÓN DE ASISTENCIA

La tabulación de asistencia que a continuación se relaciona se encuentra sujeta al registro de asistencia el cual se evidencia en el formato de autorización y protección de datos y el formato único de registro de la entidad.

Numero de cupos por cada grupo de capacitación: 18
Número de Asistentes: 9

HABILIDADES COMUNICATIVAS GRUPO 2 - 21 FEBRERO		
1	1032454295	MARISOL LADINO HERRERA
2	52198295	CLAUDIA TATIANA MARTINEZ MENDEZ
3	41684701	MARIA CLARA LEAL RINCON
4	52033857	MONICA CEPEDA DIAZ
5	51930774	MARIA DEL PILAR DIAZ URREA
6	1032362096	LUCIA XIMENA CORDOBA MONTAÑO
7	41795630	MARTHA CONSUELO CHAVARRO DIAZ
8	53027881	ANA MARIA GOMEZ QUINTERO
9	1023882995	MARIA FERNANDA CARREÑO GARZON

OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS SOBRE EL DESARROLLO

El salón de capacitación únicamente lo puede recibir un funcionario de la entidad, para el desarrollo de la capacitación en habilidades comunicativas el inicio de la misma se ve atrasada debido a que por protocolo de la entidad no podían entregar el salón al docente o a la colaboradora por parte de la corporación CICCE. Esto provoco espera para dar ingreso al mismo. Generando impaciencia en los funcionarios de la entidad que llegaron a tiempo. Mencionado lo anterior, tenemos participantes los cuales también llegan tarde a capacitación y esto provoca que las actividades que se encuentren en desarrollo se vean interrumpidas. Se sugiere que la entidad apruebe la entrega de salón al capacitador para evitar retrasos en el inicio del taller.

En cuanto al clima organizacional, las participante identificaron que es necesario mostrarse empáticas para entender las necesidades comunicativas de sus compañeros de trabajo, para acoplarse a su contexto y ser más eficaces en su forma de comunicar, por ejemplo permitiéndose dejar de suponer por la otra persona y clarificar el mensaje con preguntas abiertas. Frente a la comunicación con sus compañeros de trabajo, hay diversidad en el estilo comunicativo que se emplean, en las que algunas personas con cargos de poder (jefes) usan

una comunicación agresiva y desobligantes, de modo que algunas han asumido un rol más pasivo, de no manifestar sus opiniones por evitar problemas y otras compañeras manifiestan la importancia que pese a eso, es importante buscar la forma y mecánicos correctos para hacerlo. Con sus compañeros de trabajo del mismo nivel de poder, identificaron que se podían expresar mejor y ser empáticas, ya que con algunos usan la colaboración mutua.

REGISTRO FOTOGRÁFICO








Corporación Instituto Colombiano de Cualificación Empresarial

PROYECTO DE VIDA

OBJETIVO GENERAL

Orientar el conocimiento sobre sí mismos, para continuar su propio desarrollo tanto personal como laboral.

DESARROLLO DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN

ANÁLISIS DEL PROCESO

Cada capacitación fue desarrollada en las instalaciones de la secretaria de desarrollo económico ubicadas en la dirección Carrera 60 #63 A - 52. Plaza de los Artesanos, donde disponemos por parte de la entidad el salón número 1 de la plaza número 7 para el desarrollo de la misma.

La capacitación en proyecto de vida, proyecta la presentación en power point como apoyo visual para los participantes, facilitándole a cada uno soporte teórico, y adicionalmente material de apoyo físico como talleres y valoraciones para ejecución del objetivo general del tema a desarrollar.

Dando cumplimiento al numeral 6 de las obligaciones específicas del contratista, cada servidor inscrito en el programa a desarrollar, recibe material específico (Agenda, bolígrafo y copias del material). Adicionalmente refrigerio de 3 componentes compuesto por una harina, una fruta y un liquito.

ORDEN DEL PROCESO

1. Aplicación de valoración inicial
2. Desarrollo de presentación, aplicación de dinámicas, aplicación de talleres.
3. Aplicación de valoración final

TEMÁTICAS ABORDADAS DURANTE EL PROCESO

- Dinámica rompe hielo (**Dinámica de presentación con frutas)**

Se solicita al grupo formarse en forma circular
Después se les indica que a partir del lado derecho del facilitador cada uno de manera sucesiva deberá nombrar una fruta y no se puede repetir.
Posteriormente, se mencionara una frase en la cual deben decir su nombre y la fruta que acaban de decir: Mi nombres es (…) y me duele (la fruta).

- Descubra su propio estilo de acuerdo a la herramienta DISC

Dominante: Son personas enérgicas y decididas, acostumbradas a tomar decisiones rápidas, aceptar retos y cuestionar el orden establecido. Se encuentran orientados a los resultados y se preocupan más por conocer el "qué" y el "cómo".

Influyente: Se encuentran orientados hacia las personas. Son comunicativos, amistosos, simpáticos y optimistas. Les gusta la popularidad y el reconocimiento público.

Sereno: Es una persona paciente y estable, con la habilidad de escuchar y trabajar bajo presión. Se encuentra orientado a los proceso y se preocupa por el "cómo" más que por el "por qué".

Concienzudo: Son personas precisas y analíticas. Les gusta seguir las reglas, son metódicos y observan cada detalle para obtener la mejor solución.

- Competencias transversales, cualidades positivas y negativas aplicadas en la vida cotidiana.
- Paradigmas en los sueños
- Zonas de cambio (deseos y aspiraciones)
- Autoesquemas (Autoconocimiento – El árbol de la vida)
- Autoestima – Elogios
- Autorrealización - Rueda de la vida
- Cierre

PROGRAMACIÓN DE FECHAS PROYECTO DE VIDA

A continuación se relaciona la programación para el grupo 1 y 2 del tema mencionado, con su respectivo capacitador.

Capacitación - Proyecto de Vida	Grupo 1	**María Carolina Mora Grajales**	Lunes 10 de febrero de 08:00am a 12:00m
	Grupo 2	**Liliana Rodríguez Gálvez**	Lunes 17 de febrero de 08:00am a 12:00m

PROYECTO DE VIDA GRUPO 1 LUNES 10 DE FEBRERO

Análisis del proceso del aprendizaje de los participantes

Para el respectivo análisis del proceso de aprendizaje se debe partir de la respuesta de cada uno de los participantes con respecto a las preguntas diagnosticas sobre cada tema. Con respecto al grupo 1 de la capacitación en proyecto de vida, la valoración final arroja la siguiente conclusión. Se puede afirmar que todos los participantes después de la capacitación tienen un cambio de percepción con respecto a su proyecto de vida. La mayoría de participantes manifiestan que fue satisfecha la expectativa sumando a esto que fue enriquecedora en tan poquito tiempo. Al preguntar a los participantes si la capacitación influyo en sus vidas, manifiestan que hay peguntas la cuales les cuestiona su pensamiento habitual, identificando en cada uno, aspectos por mejorar de manera personal. Finalmente al preguntarle a los participantes si pueden modificar su proyecto de vida después de la capacitación responden que si a medida que se generen espacios al interior para el crecimiento personal. Hay más entusiasmo, continuar con lo que va bien y mejorar aquello en lo que hay falencias.

Cada participante al finalizar la jornada expresa por medio de una frase escrita en el tablero la conclusión a manera personal sobre el tema expuesto.

TABULACIÓN DE ASISTENCIA

La tabulación de asistencia que a continuación se relaciona se encuentra sujeta al registro de asistencia el cual se evidencia en el formato de autorización y protección de datos y el formato único de registro de la entidad.

Numero de cupos por cada grupo de capacitación: 18

Número de Asistentes: 8

PROYECTO DE VIDA GRUPO 1 -10 FEBRERO		
	DOCUMENTO	**NOMBRES Y APELLIDOS**
1	80443572	EDGAR RUIZ PERTUZ
2	51993907	JEANNETTE TAMAYO ACOSTA
3	80912565	RONALD ESNEIDER SOGAMOSO CARRILLO
4	74322674	GUILLERMO COY RODRIGUEZ
5	79379930	JOHN JAIRO GALLEGO URIBE
6	530278821	ANA MARIA GOMEZ QUINTERO
7	84084960	RAFAEL SEGUNDO MOVIL CARRILLO
8	65792749	LUZ ELENA HERNANDEZ QUINTERO

OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS SOBRE EL DESARROLLO

La capacitación se inició aproximadamente 40 minutos más tarde debido a que la mayoría de los participantes no recordaba la programación de la actividad, sin embargo la persona encargada por parte de la secretaría de desarrollo económico realizo la gestión recordándole a los inscritos la actividad para que se acercaran a participar activamente a la capacitación.

Se sugiere realizar un previo acuerdo con los inscritos a cada capacitación para la llegada a tiempo a la misma.

REGISTRO FOTOGRÁFICO













PROYECTO DE VIDA GRUPO 2 LUNES LUNES 17 DE FEBRERO

Análisis del proceso del aprendizaje de los participantes

Para el respectivo análisis del proceso de aprendizaje se debe partir de la respuesta de cada uno de los participantes con respecto a las preguntas diagnosticas sobre cada tema.

En la valoración inicial se evidencian las siguientes expectativas: Los participantes quieren conocer cómo se plantea el proyecto de vida y cuáles son los mecanismos para conocer cómo desarrollarlo, así mismo manifiestan tener muchas expectativas para plantear su proyecto de vida incluyendo sus sueños, dicen conocer a lo largo de su experiencia como plantearlo pero quieren más orientación para hacerlo. Consideran que es un tema muy importante y que se inscribieron en el taller para aclarar aspectos relacionados con el tema.

La valoración final arroja las siguientes conclusiones: Los participantes manifestaron que el taller les ayudo a definir herramientas donde se conocieron mejor, así, plantearon y organizaron adecuadamente sus proyectos y sueños. El taller les ayudó a aclarar muchas preguntas que tenían en cuanto a cómo definir algunos aspectos relacionados con sus proyectos laborales, familiares y personales. Las herramientas y dinámicas les ayudaron a reflexionar y a evaluar acerca de los aspectos por mejorar.

TABULACIÓN DE ASISTENCIA

La tabulación de asistencia que a continuación se relaciona se encuentra sujeta al registro de asistencia el cual se evidencia en el formato de autorización y protección de datos y el formato único de registro de la entidad.

Numero de cupos por cada grupo de capacitación: 18

Número de Asistentes: 5

PROYECTO DE VIDA GRUPO 2 -17 FEBRERO		
	DOCUMENTO	**NOMBRES Y APELLIDOS**
1	37557620	LILIANA MUÑOZ CORREDOR
2	51790926	HILDA JIMENEZ GUERRERO
3	1032454295	MARISOL LADINO HERRERA
4	34942250	MARITZA DEL SOCORRO JIMENEZ RAMOS
5	52777922	MARIA FERNANDA ALFARO FLOREZ

OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS SOBRE EL DESARROLLO

Los participantes manifestaron estar interesados en asistir a este tipo de actividades, sin embargo les gustaría fuera en otro espacio fuera de entidad con el fin de no tener interrupción por sus responsabilidades laborales.

Se sugiere a la entidad incentivar este tipo de capacitaciones generando estrategias para cumplir con la asistencia al 100%.

Se observó por parte de los participantes el interés en el desarrollo de los talleres, adicionalmente sugieren extender las horas de capacitación para aplicar más dinámicas.

REGISTRO FOTOGRÁFICO





Corporación Instituto Colombiano de Cualificación Empresarial

PSICOLOGÍA DE LA EMERGENCIA

OBJETIVO GENERAL

Facilitar técnicas de afrontamiento adecuadas para todo tipo de población que se encuentre afectada por un incidente crítico

DESARROLLO DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN

ANÁLISIS DEL PROCESO

Cada capacitación fue desarrollada en las instalaciones de la secretaria de desarrollo económico ubicadas en la dirección Carrera 60 #63 A - 52. Plaza de los Artesanos, donde disponemos por parte de la entidad el salón número 1 de la plaza número 7 para el desarrollo de la misma.

La capacitación en psicología de la emergencia proyecta la presentación en power point como apoyo visual para los participantes, facilitándole a cada uno soporte teórico, y adicionalmente material de apoyo físico como talleres y valoraciones para ejecución del objetivo general del tema a desarrollar.

Dando cumplimiento al numeral 6 de las obligaciones específicas del contratista, cada servidor inscrito en el programa a desarrollar, recibe material específico (Agenda, bolígrafo y copias del material). Adicionalmente refrigerio de 3 componentes compuesto por una harina, una fruta y un liquito.

ORDEN DEL PROCESO

1. Aplicación de valoración inicial
2. Desarrollo de presentación, aplicación de dinámicas, aplicación de talleres.
3. Aplicación de valoración final

TEMÁTICAS ABORDADAS DURANTE EL PROCESO

- Qué es psicología de la emergencia
- Para qué sirve la psicología de la emergencia
- Cuándo saber si estoy apto para brindar primeros auxilios psicológicos
- Etapas de la crisis
- Qué son y cuál es el objetivo de los primeros auxilios psicológicos
- 6 pasos de los primeros auxilios psicológicos (intervención en crisis)
- Qué es el Burnout (Síndrome del quemado emocional), causas y cuáles son los síntomas

- Qué es el Estrés Postraumático, causas y síntomas

DINÁMICAS REALIZADAS

- **Aviones de papel**: Crear un ambiente de cómodo y confianza, para una fácil interacción entre los participantes y el facilitador.

  Se les pide a los integrantes que debajo del papel escriban sus nombres y dos preguntas de interés personal. Después se solicita **que hagan un avión de papel** a su gusto. Una vez elaborados los aviones de papel, se les indica que deben lanzarlos al azar por todo el salón. A continuación, cada uno **recoge el avión que tenga más cercano y los vuelven a lanzar para que se mezclen por la sala. Posteriormente, se pide a cada participante que coja uno (que no sea el suyo)** y como escribieron el nombre deben **buscar al dueño de ese avión y hacerle las dos preguntas**. Por último, después de haber socializado las preguntas, **cada participante debe de presentar a su compañero,** leer las preguntas y su respectiva respuesta, sin extenderse mucho en ello.
- **La bomba emocional:** Facilitar que los participantes identifiquen cuales son las situaciones que los llevan al límite emocional y cómo el apoyo de otro, puede posibilitar liberación emocional cuando se exterioriza, al igual que ayudar a otro a hacer lo mismo, simbolizando lo que representan los primeros auxilios psicológicos, ayudando y dejándose ayudar en un momento difícil.

  Se le entrega una bomba a cada participante. Se da la instrucción que imaginen una situación o persona que evoque una emoción o sentimiento de desagrado, ira o dolor. Se les pide que influyen la bomba (hasta el límite que cada quien desee) e imagen que allí depositan la situación que imaginaron, sin necesidad de anudarla solo hacen presión con los dedos en la boquilla.

  Se le entrega un marcador a cada uno, para que dibujen o escriban lo que depositaron en la bomba

  Se les pide que se pongan de pie realizando un semicírculo, cada uno con su bomba inflada en la mano, se invita a que entre todos observen la percepción de límite como cambia de persona a otra (puesto que no todas las bombas estarán infladas de la misma manera).

  Después se les da la instrucción, que elijan a algún compañero para hacerse por parejas, si alguien queda solo, se pueden hacer de a 3 personas y, se les indica que con esta persona busquemos la manera de escucharla y hablarle hasta que él o ella sientan que a medida que van a hablando su bomba se puede ir desinflando e igualmente se les explica que se permitan exteriorizar lo que sienten y piensen de la situación o persona difícil que depositaron en la bomba, para permitirse liberar el aire (sentimiento) con el apoyo de otro compañero.

La actividad finaliza cuando cada pareja logro desinflar sus bombas y se invitan después a la reflexión del ejercicio.

- **Dinámica de stop:** Generar un ambiente de activación y pausa activa para desarrollar el resto de la temática de manera efectiva.
  Se les indica a los participantes que en una hoja grafiquen una tabla con 4 columnas, cada una titulada dela siguiente manera: Evento de impacto, Emoción, Qué hacer, Qué no hacer.
  La tallerista explica que se les dirá una letra, y con esta letra deberán escribir palabras o frases que empecen con la letra indicada, relacionadas al título de cada columna y se les brinda un ejemplo con la letra E, un Evento podría ser una Explosión, Emoción: Euforia, Qué hacer: Estabilizarse para estabilizar a otro, Qué no hacer: Entrar en pánico.
  La persona que haya completado las palabras en cada columna de acuerdo a la letra indicada dirá stop y nadie más podrá seguir escribiendo.
  Se dan puntos por cada palabra o frase acorde a la columna, 100 si la palabra es correcta, 50 si la palabra es correcta pero alguien más la escribió y 0 si no escribió nada o la palabra no es validad de acuerdo a la temática de la columna. Gana quien haya completado más puntos.
- **Dinámica Brigadistas del PAP (Primeros Auxilios Psicológicos):** Visibilizar como interiorizó el grupo las técnicas y pasos de la intervención en crisis cuando se presente un evento de Trastornos de estrés postraumático, desastre natural, burnout.
  Se divide el grupo en dos o tres equipos de manera equitativa. Se le asigna a cada grupo una situación en crisis (Burnout, Estrés Postraumático o Desastre natural). Deben analizar la situación, proponer y ejemplificar como aplicarían los pasos de la intervención en crisis y primeros auxilios psicológicos y dramatizarla.

PROGRAMACIÓN DE FECHAS PSICOLOGÍA DE LA EMERGENCIA

A continuación se relaciona la programación para el grupo 1 y 2 del tema mencionado, con su respectivo capacitador.

Psicología de la emergencia	Grupo 1	**Nathali Cubillos**	Martes 3 de marzo de 08am - 12:00m
	Grupo 2	**Nathali Cubillos**	Miercoles 4 de marzo de 08:00am a 12:00m

PSICOLOGÍA DE LA EMERGENCIA GRUPO 1 MARTES 3 DE MARZO

Análisis del proceso del aprendizaje de los participantes

Para el respectivo análisis del proceso de aprendizaje se debe partir de la respuesta de cada uno de los participantes con respecto a las preguntas diagnosticas sobre cada tema.

En las valoraciones iniciales sobre los preconceptos con que las asistentes venían del tema, se denotó en general que algunas personas tenían más conocimiento del tema que otras que no tenían mucha información, ya que algunos eran brigadista, lo que se puede parafrasear de acuerdo a las respuestas de cada pregunta es:

1. ¿Qué es la psicología de la emergencia?

Es el conocer el fuero interno ante una situación inminente de emergencia, determinar mi comportamiento en una situación de peligro. El apoyo incondicional que puede dar a una persona que sufre una crisis emocional, sirve para aprender a reaccionar a eventos de atención en emergencias en cualquier lugar, así como el estudio del comportamiento del ser humano en situaciones adversas o que pongan en peligro su integridad o entorno y tomar mejores decisiones.

2. ¿Para qué es necesario aprender sobre primeros auxilios psicológicos?

Para evitar que en una emergencia las personas entren en crisis, saber cómo actuar en el momento y evitar consecuencias mayores, ser parte de la solución y minimizar los efectos negativos.

3. ¿Cómo actúo ante una situación de emergencia o caos?

Los participantes respondieron que en general intentan pensar en diferentes alternativas de solución, reflexionando primero cómo poder ayudar, con calma y ante todo aplicando los protocolos para dicha atención. Aunque otros respondieron que normalmente se asustan, se bloquean o se estresan mucho.

4. ¿Cuánto tiempo debe durar una intervención primaria de auxilios psicológicos?

El necesario para tranquilizar a las personas, otros respondieron sin tener mucha claridad que creían que 5 minutos y otros no sabían cuánto tiempo.

5. ¿Cuál es el objetivo de los primeros auxilios psicológicos?

Ayudar a alguien que lo necesite, tranquilizar al afectado, establecer medidas que apoyen al enfrentamiento de eventos que lleven al estallido físico o emocional, evitando el caos, generando calma y tranquilidad.

En las valoraciones finales, se observó que en las participantes quedaron interiorizados los temas vistos en el taller a mayor profundidad de los conceptos con los que venían inicialmente, ya que identificaron hasta donde llega su rol en un momento de intervención en crisis, lo que se puede deducir de acuerdo a las respuestas de cada pregunta fue:

1. ¿Qué es la psicología de la emergencia?

Es el primer auxilio psicológico en el caso de un evento en que se afecte una persona, es el análisis del comportamiento humano en el que se permite identificar el estudio del peligro y vulnerabilidad de una persona, para saber cómo comportarse, teniendo la capacidad de autocontrol para actuar ante un inminente peligro.

2. ¿Para qué es necesario aprender sobre primeros auxilios psicológicos?

Saber cómo actuar y afrontar situaciones de impacto emocional y atender correctamente hasta que se deje en manos expertas.

3. ¿Cómo sería la mejor forma de actuar ante una situación de emergencia o caos?

Identificar el problema o la situación, brindar necesidades básicas, ofrecer contención emocional con calma, examinar y visibilizar las redes de apoyo o con lo que cuenta la persona (en crisis), trazar un plan y hacer algún compromiso para tratarse con la persona especialista.

4. ¿Cuánto tiempo debe durar una intervención primaria de auxilios psicológicos?

Entre 5 a 20 minutos, máximo una hora, ya todos los participantes pudieron tener el tiempo de intervención claro.

5. ¿Cuál es el objetivo de los primeros auxilios psicológicos?

Brindar herramientas que permitan abordar de manera correcta una situación difícil para lograr la estabilización de la persona. Así también sirven para contemplar estrategias de orientación, atención, ayuda y de solución que permitan tranquilizar a la persona.

TABULACIÓN DE ASISTENCIA

La tabulación de asistencia que a continuación se relaciona se encuentra sujeta al registro de asistencia el cual se evidencia en el formato de autorización y protección de datos y el formato único de registro de la entidad.

Numero de cupos por cada grupo de capacitación: 18

Número de Asistentes: 10

PSICOLOGIA DE LA EMERGENCIA 3 MARZO - GRUPO 1		
1	**DOCUMENTO**	**NOMBRE Y APELLIDO**
2	35499063	STELLA CASTRO TORRES
3	79310895	OLBER FERNANDO NAVARRO GARCIA
4	37557620	LILIANA MUÑOZ CORREDOR
5	1051735187	MANUELA ZABALETA LARIOS
6	20700507	MARTHA ISABEL PARRA ZAMUDIO
7	1075870279	GINA ROCIO BULLA DIAZ
8	53027881	ANA MARIA GOMEZ QUINTERO
9	52378519	FRANCY ANDREA PERALTA FAJARDO
10	79134039	LUIS ALEJANDRO GONZALEZ RODRIGUEZ

OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS SOBRE EL DESARROLLO

Los participantes fueron muy dispuestos a aprender e interiorizar cómo y cuándo aplicar los primeros auxilios psicológicos en diferentes contextos de su vida. En cuanto al clima organizacional, una participante manifestó como un jefe que había en la Secretaría de Desarrollo Económico (que ahora no está) le generaba mucha tensión y molestia por como abusaba del poder en el mal trato que daba a los demás empleados. En la dinámica de la bomba emocional, pudo darse cuenta que aún necesita afianzar a nivel personal como depurar y trabajar esa indisposición emocional que le generó ese jefe así ahora no se lo encuentre.

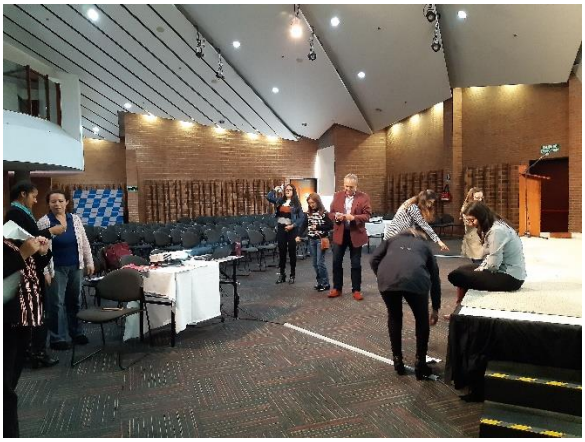
Algunos participantes eran brigadistas y otros no, sin embargo todos comprendieron la importancia de estabilizarse primero así mismos antes de brindar primeros auxilios psicológicos, interiorizaron como abordar los 6 pasos de la intervención en crisis e identificaron sus habilidades para llevar a cabo una situación de emergencia con una persona bien sea del contexto laboral, familiar o personal, mientras activan la ruta y la aborda la entidad de salud o de emergencias encargada.

REGISTRO FOTOGRÁFICO













PSICOLOGÍA DE LA EMERGENCIA GRUPO 2 MIERCOLES 4 DE MARZO

Análisis del proceso del aprendizaje de los participantes

Para el respectivo análisis del proceso de aprendizaje se debe partir de la respuesta de cada uno de los participantes con respecto a las preguntas diagnosticas sobre cada tema.

En las valoraciones iniciales sobre los preconceptos con que las asistentes venían del tema, se denotó en general que algunas personas tenían más conocimiento del tema que otras que no tenían mucha información, ya que algunos eran brigadista y otros psicólogos, lo que se puede parafrasear de acuerdo a las respuestas de cada pregunta es:

1. ¿Qué es la psicología de la emergencia?

Es la atención inicial en un momento de crisis, es el área de la psicología que permite actuar en caso de cualquier tipo de emergencia, brindando ayuda a las personas que se encuentren bajo esta situación.

2. ¿Para qué es necesario aprender sobre primeros auxilios psicológicos?

Para saber cómo abordar de forma adecuada una situación de emergencia brindando apoyo y ayuda a otros. Para ello hay que prepararse ante cualquier caso en cualquier contexto.

3. ¿Cómo actúo ante una situación de emergencia o caos?

Los participantes respondieron que en general ayudan en lo que más pueden, tranquilizándose, hablando con palabras alentadoras, para tranquilizar a otros.

4. ¿Cuánto tiempo debe durar una intervención primaria de auxilios psicológicos?

El necesario para tranquilizar a las personas hasta que llegue el experto, otros respondieron sin tener mucha claridad que no sabían cuánto tiempo.

5. ¿Cuál es el objetivo de los primeros auxilios psicológicos?

Atender a la mayor brevedad posible el caso para evitar el colapso brindando apoyo y, aprender primero todos los auxilios para poder aplicarlos.

En las valoraciones finales, se observó que en las participantes quedaron interiorizados los temas vistos en el taller a mayor profundidad de los conceptos con los que venían inicialmente, ya que identificaron hasta donde llega su rol en un momento de intervención en crisis, lo que se puede deducir de acuerdo a las respuestas de cada pregunta fue:

1. ¿Qué es la psicología de la emergencia?

Rama de la psicología que muestra la respuesta emocional ante momentos de crisis, prestando los primeros auxilios psicológicos, a través de la ayuda oportuna a la persona que lo requiere en un momento de emergencia

2. ¿Para qué es necesario aprender sobre primeros auxilios psicológicos?

Es vital para aprender la metodología sobre cómo dar manejo a una persona que está en crisis, sabiendo ayudar a otros de la forma y en el tiempo oportuno, primero desde el autocontrol emocional.

3. ¿Cómo sería la mejor forma de actuar ante una situación de emergencia o caos?
Identificando la situación primero para saber cómo afrontarlo, controlándose a sí mismo primero, asegurar a la otra persona, brindarle redes de apoyo.

4. ¿Cuánto tiempo debe durar una intervención primaria de auxilios psicológicos?
Entre 5 a 20 minutos, máximo una hora hasta que llegue el especialista encargado, ya todos los participantes pudieron tener el tiempo de intervención claro.

5. ¿Cuál es el objetivo de los primeros auxilios psicológicos?
Contemplar estrategias de orientación, atención, ayuda responsable y de solución que permitan tranquilizar a otras personas y así salvar vidas.

TABULACIÓN DE ASISTENCIA

La tabulación de asistencia que a continuación se relaciona se encuentra sujeta al registro de asistencia el cual se evidencia en el formato de autorización y protección de datos y el formato único de registro de la entidad.

Numero de cupos por cada grupo de capacitación: 18
Número de Asistentes: 9

PSICOLOGIA DE LA EMERGENCIA 4 MARZO - GRUPO 2		
1	52971422	LINA MARIA RAMIREZ RAMIREZ
2	74322674	GUILLERMO COY RODRIGUEZ
3	53166534	GLORIA LILIANA PIAMBA IMBACHI
4	80443572	EDGAR RUIZ PERTUZ
5	53071647	NURI JOHANNA GONZALEZ CONTRERAS
6	41684701	MARIA CLARA LEAL RINCON
7	1032362096	LUCIA XIMENA CORDOBA MONTAÑO
8	1121827727	EDLIDY KATHARINA BUITRAGO ROCHA
9	19488965	JAIME ROBERTO GUERRA DAVILA

OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS SOBRE EL DESARROLLO

Ninguna.

REGISTRO FOTOGRÁFICO











Corporación
Instituto
Colombiano de
Cualificación
Empresarial

TOMA DE DECISIONES

OBJETIVO GENERAL

Desarrollar habilidades en análisis de problemas y la toma de decisiones eficaz para el desempeño cotidiano de su trabajo.

DESARROLLO DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN

ANÁLISIS DEL PROCESO

Cada capacitación fue desarrollada en las instalaciones de la secretaria de desarrollo económico ubicadas en la dirección Carrera 60 #63 A - 52. Plaza de los Artesanos, donde disponemos por parte de la entidad el salón número 1 de la plaza número 7 para el desarrollo de la misma.

La capacitación en toma de decisiones proyecta la presentación en power point como apoyo visual para los participantes, facilitándole a cada uno soporte teórico, y adicionalmente material de apoyo físico como talleres y valoraciones para ejecución del objetivo general del tema a desarrollar.

Dando cumplimiento al numeral 6 de las obligaciones específicas del contratista, cada servidor inscrito en el programa a desarrollar, recibe material específico (Agenda, bolígrafo y copias del material). Adicionalmente refrigerio de 3 componentes compuesto por una harina, una fruta y un liquito.

ORDEN DEL PROCESO

1. Aplicación de valoración inicial
2. Desarrollo de presentación, aplicación de dinámicas, aplicación de talleres.
3. Aplicación de valoración final

TEMÁTICAS ABORDADAS DURANTE EL PROCESO

- Dinámica rompe hielo Telaraña de nombres

Formado el grupo en círculo, se dispone de un ovillo de lana que se va a ir desmadejando según se pase entre los integrantes del grupo.
Primero una persona dirá su nombre y una cualidad por la cual sea reconocido, para luego pasar al siguiente el ovillo. Este deberá repetir lo que ha dicho el anterior y añadir su propia presentación antes de pasarlo de nuevo, y así sucesivamente.
No se vale pasarla al compañero del lado.

- 8 pasos para la toma de decisiones
- Toma responsable de decisiones
- Dinámica de activación Presi-presi vice-vice

Se ubican a los participantes en un círculo.
Posteriormente se seleccionan tres jugadores consecutivos denominándose como, presi, vice y secre. Los demás participantes, se enumeran.
El juego consiste en pasar rápidamente una llamada de uno a otro, acompañado de un ritmo que marcan todos los jugadores y al que se ha de ajustar la llamada, se les indica que deben dar dos palmadas y golpear dos veces en las piernas, repetidamente.
La llamada, que siempre inicia el presidente, es "Presi presi, dos dos", respondiendo el jugador número dos, que llamará a otro: "Dos dos, secre secre", y así, sucesivamente.

- Técnica de "los seis sombreros para pensar"
- Cierre

PROGRAMACIÓN DE FECHAS TOMA DE DECISIONES

A continuación se relaciona la programación para el grupo 1 y 2 del tema mencionado, con su respectivo capacitador.

Toma de decisiones	Grupo 1	**María Carolina Mora Grajales**	Miércoles 12 de febrero 08:00am a 12:00m
	Grupo 2	**María Carolina Mora Grajales**	Miércoles 19 de febrero 08:00am a 12:00m

TOMA DE DECISIONES GRUPO 1 MIÉRCOLES 12 DE FEBRERO

Análisis del proceso del aprendizaje de los participantes

Para el respectivo análisis del proceso de aprendizaje se debe partir de la respuesta de cada uno de los participantes con respecto a las preguntas diagnosticas sobre cada tema. Con respecto al grupo 1 en toma de decisiones, la valoración inicial no se aplica a dos participantes ya que llegaron tarde y no era conveniente para que se acoplaran al resto del grupo. Sin embargo la respuesta de los participantes con respecto al diagnóstico inicial evidencia que el concepto sobre toma de decisiones es asertivo cuando hacen referencia a la capacidad de actuar ante una situación, eligiendo una opción frente a las diferentes circunstancias, saber

qué hacer en determinados momentos y analizar los procesos de evaluación de alternativas frente a una dificultad.

La valoración inicial también nos muestra el motivo que los incitó a participar en la capacitación, el resultado nos arroja que ellos ven este tema como una herramienta para el crecimiento personal y laboral, la dificultad personal para tomar decisiones, sin miedo a lo que dirán y fortalecer el criterio en el tema.

Por otro lado después del desarrollo del taller la valoración final arroja las siguientes conclusiones: Todos los participantes afirman cambio de percepción frente al tema, ya que esta fue enriquecedora y creativa brindando elementos nuevos. En cuanto a la capacitación si esta influyó sobre su vida laboral, la respuesta fue si, y no solo en lo laboral sino en todos los aspectos de la vida.

TABULACIÓN DE ASISTENCIA

La tabulación de asistencia que a continuación se relaciona se encuentra sujeta al registro de asistencia el cual se evidencia en el formato de autorización y protección de datos y el formato único de registro de la entidad.

Numero de cupos por cada grupo de capacitación: 18
Número de Asistentes: 10

TOMA DE DECICIONES GRUPO 1 - 12 FEBRERO		
	DOCUMENTO	**NOMBRES Y APELLIDOS**
1	1033782008	JOHN STEVEN OSSA CUERVO
2	79746370	JAVIER ALFREDO GUEVARA TORRES
3	13850281	GUSTAVO ADOLFO ARRIETA SUAREZ
4	1023882995	MARIA FERNANDA CARREÑO GARZON
5	52524193	ANA MARLEN SOLANO CARDOZO
6	19406033	RAMIRO ROPAIN LOBO
7	51809638	JANNETH GUZMAN ROA
8	52156332	MARTHA LUCIA ALGARRA FAGUA
9	1020739311	JORGE MAURICIO RUNSERIA RAMIREZ
10	73081312	DILSON BELLO ANGULO

OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS SOBRE EL DESARROLLO

La capacitación no se inicia a la hora programada puesto que los participantes tenían programada otra capacitación en la cual también se encontraban inscritos. Por ende se dio inicio con 3 personas y los demás fueron llegando en el trascurso de la misma.

Es importante que se informe con anticipación el número de participantes que se inscribieron a la capacitación independientemente del número de cupos para poder desarrollar la dinámica con un número de asistentes bastante bajo ya que las dinámicas propuestas están diseñadas para grupos grandes de manera que se pueda experimentar actividad. Se desarrolló la capacitación dentro de los parámetros normales, sin embargo la hora de llegada de los participantes no permite que los talleres y las dinámicas de desarrollen de la mejor manera.

REGISTRO FOTOGRÁFICO









TOMA DE DECISIONES 2 MIÉRCOLES 19 DE FEBRERO

Análisis del proceso del aprendizaje de los participantes

Para el respectivo análisis del proceso de aprendizaje se debe partir de la respuesta de cada uno de los participantes con respecto a las preguntas diagnosticas sobre cada tema.

Con respecto a la valoración inicial una sola persona no diligencio la misma debido a la hora de llegada, sin embargo el diagnóstico inicial indica que el segundo grupo de capacitación también es asertivo con respecto al concepto de toma de decisiones, ellos entienden y manifestaron que es la capacidad de decidir frente a equis situación. Algunos participantes manifestaron que esperan de la capacitación herramientas que les ayude a arriesgarse a afrontar las decisiones que toman. Mejorar destrezas en la vida cotidiana. Cuando se les pregunta a los participantes si este tema podría influenciar su vida laboral ellos manifiestan que sí, y no solo en la vida laboral sino en la personal también, agregando a esto la última respuesta sobre si saben tomar dicciones, ellos manifestaron que el proceso lo hacen por inercia y no analizando los riesgos.

La valoración final concluye lo siguiente; solo contestaron cuatro personas debido a que una de ellas salió a la mitad de la jornada, se preguntó a los participante si la capacitación cambio su percepción sobre el tema y todos respondieron que sí. La satisfacción fue cubierta sin embargo solicitan casos del ambiente laboral que ellos manejan, aclarando, la misma cumplió las expectativas y cuentan con nuevas herramientas. Finalmente con respecto a la pregunta si después de la capacitación pueden tomar decisiones de manera diferente, la respuesta de todos fue sí.

TABULACIÓN DE ASISTENCIA

La tabulación de asistencia que a continuación se relaciona se encuentra sujeta al registro de asistencia el cual se evidencia en el formato de autorización y protección de datos y el formato único de registro de la entidad.

Numero de cupos por cada grupo de capacitación: 18
Número de Asistentes: 5

TOMA DE DECICIONES GRUPO 2- 19 FEBRERO		
1	52777922	MARIA FERNANDA ALFARO FLOREZ
2	41684701	MARIA CLARA LEAL RINCON
3	79318364	MANUEL ROBERTO SANCHEZ ROJAS
4	52716299	MONICA ANDREA CASTRO CASTRO
5	46660351	MARIA INES LEON BAEZ

OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS SOBRE EL DESARROLLO

La capacitación no se inicia a la hora programada puesto que según lo manifestado por los asistentes, ya iniciaron algunas actividades fuera de las instalaciones que se cruzan con su participación en la capacitación.

Se desarrolló la capacitación dentro de los parámetros normales sin embargo aún se presenta inicio de clase minutos más tarde.

Se sugiere acordar un tiempo mínimo para ingresar al taller. Ya que el ingreso tarde de los participantes provoca retraso en la actividad y adicionalmente que no se pueda aplicar la dinámica y el taller simultáneamente con el grupo.

REGISTRO FOTOGRÁFICO





