SERVICIO NACIONAL
DE APRENDIZAJE

MATERIAL DE APOYO HABILIDADES PARA LA VIDA
TECNÓLOGO EN GESTIÓN DOCUMENTAL
No. De Ficha: 2144692
INSTRUCTORA: ADRIANA GUZMÁN RESTREPO
PSICÓLOGA

EL LIDERAZGO

Líder es **director, jefe o conductor de un partido político, de un grupo social o de otra colectividad**. El líder es visto como la persona capaz de incentivar, motivar y ejercer influencia en el comportamiento o modo de pensar de su personal de equipo con el propósito de trabajar por un bien común.

El líder tiene la función de transmitir una visión global e integrada, mostrar confianza al grupo, orientar y movilizar a las personas a concretizar los objetivos planteados, animar y mantener el interés del grupo a pesar de los obstáculos y crisis que se pueden encontrar a lo largo del trabajo, reforzar los sucesos y cuando sea necesario corregir los desvíos. Asimismo, el líder debe de utilizar todo el potencial de su personal y repartir las funciones a cada uno.

El líder puede ser escogido espontáneamente o impuesto. En referencia a este punto, se puede observar el líder legítimo e ilegítimo. **El líder legítimo o formal** es aquel que es elegido por la organización cumpliendo los procedimientos establecidos en las normales, por ejemplo: el líder de un equipo deportivo se realiza bajo votaciones de todo su equipo, en cambio, **el líder ilegítimo o informal** obtiene su autoridad a través de la ilegalidad.

Por otro lado, el término de líder hace mención al **equipo o deportista que va en la cabeza de una competencia deportiva.**

Los sinónimos de líder son: guía, dirigente, cabecilla, representante, superior, etc.

Por último, la palabra líder proviene del inglés *leader* que significa “guía”, la misma está compuesta por 2 vocablos: *lead* que expresa “dirigir” y el sufijo *er* que significa “el agente que hace la acción”.

El vocablo liderazgo traducido en inglés es *leadership*.

Tipos de líderes

- **Líder democrático** se caracteriza por permitir la participación del grupo en la toma de decisiones y escuchar con atención la opinión de todo el equipo. El líder democrático busca el bien grupal, ayuda y orienta a sus trabajadores, delega las funciones en cada uno de ellos ya que confía en sus capacidades y, algo muy importante fomenta el sentimiento de pertenencia del grupo.
- **líder autoritario o autocrático**, ya que se considera como el único competente, con derecho y poder para decidir sin tomar en cuenta la opinión del grupo.
- **Líder carismático**, posee como característica principal el de entusiasmar a su equipo de trabajo.
- **Líder nato**, es aquel por el que nunca pasó por un procedimiento para desarrollar habilidades y cualidades, sino que desde siempre contó con las características esenciales de un líder, mencionadas en el presente artículo. Por ejemplo: Mahatma Ghandi.
- **Líder Laissez – faire**, es un término de origen francés que significa “dejar pasar” o “dejarlo ser”. Este tipo de líder no interviene en la gestión, ya que se basa en que las personas que trabajan sin supervisión de nadie sobresale y, solo actúa cuando es necesario y con el menor control o inspección posible.

Características de un líder

Un líder posee varias características entre las cuales podemos mencionar las siguientes:

- Carismático.
- Capacidad de comunicarse.
- Capacidad de definir metas y objetivos.
- Capacidad de influenciar a sus subordinados a través de sus comportamientos y pensamientos.
- Disciplinado.
- Habilidad para manejar las emociones y sentimientos.
- Innovador.
- Paciente.
- Respetuoso.

Líder y liderazgo

Los términos líder y liderazgo están relacionados desde su definición. Esto es, porque el liderazgo es la condición de una persona de poder ser líder y, dirigir a un grupo de personas e influenciar de forma positiva mentalidades y comportamientos. El liderazgo permite al líder desarrollar nuevas habilidades o características, y orientar a un grupo de personas para alcanzar los objetivos trazados, y así lograr el éxito de la empresa.

El líder es la persona con capacidad de analizar los puntos positivos y negativos de la gestión del personal subordinado, y de esta forma diseñar un plan estratégico para apoyar lo eficiente y superar

los fracasos a través de la comunicación. En una organización, es muy importante el tema de liderazgo ya que está relacionado con el suceso o fracaso, es decir, con conseguir o no los objetivos planteados permitiendo a la empresa alcanzar volúmenes de ventas, producción y activos.

Líder y jefe

La persona que elabora bajo la figura de jefe es el superior de un cuerpo u oficio y, tiene autoridad para mandar y exigir obediencia. A su vez, el líder busca motivar su equipo de trabajo para alcanzar los objetivos trazados, y desarrollar grandes habilidades.

Bibliografía

https://medlineplus.gov/spanish/ency/article/001942.htm

SEXTA EDICIÓN TEORÍA, APLICACIÓN Y DESARROLLO DE HABILIDADES



LA ETICA EN LOS PROFESIONALES DE LA SALUD

Psicóloga
Adriana Guzmán Restrepo
Instructora

¿Qué es la Ética?

Es el estudio de moralidad de la conducta humana en el área de las ciencias de la vida

El resultado de este procedimiento ha sido la formación de disciplinas diferentes

- **Ética Social**
- **Ética Política**
- **Ética Médica**
- **Ética de los Negocios**
- **Ética en los Medios de Comunicaciones**

La Ética en los Profesionales de la Salud

Temas de Estudio

La Bioética

1. Población y Responsabilidad Moral
2. El Aborto
3. Eugenesia y Calidad de Vida
4. Control de la Conducta
5. Drogas
6. Transplante de órganos
7. Organos Artificiales
8. Vida y Muerte
9. Moralidad de la Eutanacia Infantil

La Ética en los Profesionales de la Salud

Consejo Internacional de Enfermeras 2012

Código Deontológico para la Profesión de la Enfermería

1. Cuatro Deberes Fundamentales de los Enfermeros.

2. Elementos del Código

La Ética en los Profesionales de la Salud

Ley 266 de 1996

1. ***Principios de la Práctica Profesional en Colombia***
   - Integralidad
   - Individualidad
   - Dialogicidad
   - Calidad
   - Continuidad
2. ***Los Deberes del Profesional de Enfermería***
3. ***Los Derechos del Profesional de Enfermería***
4. ***El Ejercicio Ilegal***

GRACIAS

GESTION DOCUMENTAL
INSTRUCTORA: ADRIANA GUZMÁN RESTREPO
COMPONENTE: ETICA PROFESIONAL
NÚMERO DE FICHA: 2144692

item	Nombres	Apellidos	EXPOSICIÓN
1	DANEGUI ELIANA	BENACHI CALAMBAS	EMPATÍA
2	EDWIN ALEXIS	BENAVIDES NENE	
3	DORA ALICIA	GARCIA YACUE	
4	ANGELA JACQUELINE	NOGUERA SAMBONI	COMUNICACIÓN ASERTIVA
5	LIDA DANIELA	GUACAS NARVAEZ	
6	JESUS ANTONIO	RODRIGUEZ	
7	ANGIE VIVIANA	GUTIERREZ GOMEZ	
8	ANYI MAYERLI	RIVERA CHATE	INTELIGENCIA EMOCIONAL
9	DARLYN JOHANA	MUÑOZ LOPEZ	
10	DIANA MARCELA	GALLEGO CAMPO	
11	DENNIS GISELL	BOLAÑOS CORDOBA	
12	MARGARITA MARINA	MONTENEGRO ZAMBRANO	LIDERAZGO
13	LUIS CARLOS	ZUÑIGA DAZA	
14	NICOL FABIANA	RIVERA DICUE	
15	DANNA PAOLA	MACA QUILINDO	
16	YULI ANDREA	PERAFAN MELLIZO	TRABAJO EN EQUIPO
17	LAURA MARIA	ORBES PIPICANO	
18	DIANA LICETH	GIRON ORTIZ	
19	CLAUDIA LIDA	NIÑO ORDOÑEZ	
20	SANDRA PATRICIA	PITO	RELACIONES INTERPERSONALES
21	MONICA BEATRIZ	BURBANO MAPALLO	
22	YAZMIN ELIANA	AROCA GUTIERREZ	
23	KEVIN ALEJANDRO	PIZO PASTAS	
24	MARLIN JULIETH	PEÑA SANDOVAL	MANEJO DE LA TENSIÓN Y EL ESTRÉS
25	ALEX FERNANDO	MORALES TUNUBALA	
26	LUISA FERNANDA	IMBACHI LOPEZ	

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE

MATERIAL DE APOYO HABILIDADES PARA LA VIDA
TECNÓLOGO EN GESTIÓN DOCUMENTAL
No. De Ficha: 2144692
INSTRUCTORA: ADRIANA GUZMÁN RESTREPO
PSICÓLOGA

COMUNICACIÓN ASERTIVA

Como comunicación asertiva denominamos aquella mediante la cual logramos manifestar a los otros de forma simple, clara y oportuna, lo que sentimos, queremos o pensamos.

La comunicación asertiva es una habilidad social de gran valor, que está asociada a la inteligencia emocional y a la capacidad para comunicarse de manera armoniosa y eficaz con los demás.

En este tipo de comunicación no es necesario recurrir a la agresividad para comunicar nuestras ideas, pero tampoco implica que nos retraigamos o nos encerremos en una actitud pasiva o dócil que nos impida comunicar lo que sentimos.

Así, en la comunicación asertiva ha de privar siempre el equilibrio: se trata de comunicar de manera clara y objetiva nuestro punto de vista, nuestros deseos o nuestros sentimientos, con honestidad y respeto, sin menoscabar, ofender o herir al otro o a sus ideas u opiniones.

En este sentido, la comunicación asertiva trata de evitar errores frecuentes en la comunicación, como los ataques personales, los reproches o las ofensas, que no hacen sino dificultar la comunicación, hacerla inefectiva o, simplemente, invalidarla.

Por ejemplo, en una situación incómoda, como pedirle a un amigo que te devuelva el dinero que le prestaste, podría procederse de tres maneras distintas:

- Agresiva: se le exige que pague el dinero lo antes posible sin escuchar o admitir excusas o justificaciones, incluso se puede echar mano de insultos o de motes desagradables.
- Pasiva: se le dice que no importa si no puede pagar todavía, y se le insiste en que no se preocupe.
- Asertiva: se le recuerda que aún no ha pagado el dinero, se escuchan sus razones, y se busca redefinir una fecha en que sea posible el pago.

En la comunicación asertiva se procede de este modo porque este tipo de comunicación se basa, fundamentalmente, en el respeto: se respeta al otro y a lo que este quiera o necesite expresar. Pero también se construye sobre la empatía por el otro, pues esto permite que haya acercamientos y confianza mutua entre las personas y sus diferentes posturas.

Otro aspecto muy importante en la comunicación asertiva es la interlocución constante y la voluntad de negociar en algunas cuestiones o ceder en ciertas posturas y, sobre todo, de cooperar con el fin de poder llegar siempre a una solución.

MATERIAL DE APOYO HABILIDADES PARA LA VIDA
TECNÓLOGO EN GESTIÓN DOCUMENTAL
No. De Ficha: 2144692
INSTRUCTORA: ADRIANA GUZMÁN RESTREPO
PSICÓLOGA

La comunicación asertiva influye positivamente en nuestra relación con los otros tanto a nivel personal, con nuestra familia, pareja y amigos, como laboral, con nuestros compañeros de trabajo, nuestro jefe, o con nuestros clientes o proveedores. Se trata, en general, de mantener una comunicación positiva, respetuosa, armoniosa, productiva y eficaz con los demás.

Comunicación efectiva:

Una comunicación efectiva **cumple con los objetivos intencionados en el mensaje logrando el efecto deseado**.

Las estrategias o técnicas de una comunicación efectiva deben enfocarse en la eficacia de los elementos de la comunicación en relación a lo siguiente:

- **Emisor y receptor** como interlocutores de la comunicación, siendo el emisor el que elabora el mensaje e imprime la intención, y el receptor quien recibe el mensaje, modificando su conducta, lo más importante es la comprensión y tolerancia de las diferencias individuales evitando la generalización y distorsión de la información.
- **Mensaje**: en referencia al conjunto de signos que comunican algo compuesto de significante y significado, el mensaje debe tener una coherencia entre ellos, siendo el significante aquello que percibimos, y el significado aquello que entendemos.
- **El canal**, como el medio en que se transmite el mensaje, debe encontrar las herramientas correctas para una comunicación eficiente como, por ejemplo, el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, conocidas como TIC.

Características de una comunicación efectiva

La comunicación efectiva se caracteriza por transmitir un mensaje de manera que cumpla con los objetivos esperados por el emisor hacia el receptor. También se caracteriza por resolver el problema de la interpretación que le dan los interlocutores al mensaje.

Para que una comunicación sea efectiva, los interlocutores deben buscar la comprensión uno del otro a través de la elaboración de un mensaje claro, preciso y breve. Esto significa que este mensaje debe ser:

- De fácil comprensión,
- Que exprese objetivamente lo que se quiere decir,
- Expresar únicamente lo intencionado.

MATERIAL DE APOYO HABILIDADES PARA LA VIDA
TECNÓLOGO EN GESTIÓN DOCUMENTAL
No. De Ficha: 2144692
INSTRUCTORA: ADRIANA GUZMÁN RESTREPO
PSICÓLOGA

Comunicación efectiva y comunicación asertiva

La comunicación efectiva implica una comunicación asertiva. La comunicación asertiva, en este sentido, se refiere a la utilización de la inteligencia emocional para que los elementos de la comunicación no verbal como, por ejemplo, el tono de voz, puedan complementar el mensaje y no dificultarlo.

Comunicación efectiva y comunicación eficaz

Para una comunicación efectiva es necesaria una comunicación eficaz, significando el logro de los objetivos esperados en términos de calidad y satisfacción en el resultado del mensaje.

Al conseguir los objetivos del mensaje transmitido, la comunicación se vuelve efectiva, cumpliendo con los efectos finales esperados. Los términos de comunicación efectiva y eficaz pueden, en este caso, ser usados como sinónimos.

Comunicación efectiva y comunicación afectiva

La comunicación afectiva se refiere a aquella que tiene énfasis en lo emocional. Para que una comunicación afectiva sea efectiva se debe recurrir tanto a las estrategias para una comunicación efectiva como, por ejemplo, la comprensión de las diferencias individuales, las técnicas de una comunicación asertiva y el uso de la inteligencia emocional.

Bibliografía

COMUNICACIÓN ASERTIVA Jorge Everardo Aguilar –Morales 2019

http://www.direcciondepersonal.com/comunicacion_asertiva.pdf

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE

MATERIAL DE APOYO HABILIDADES PARA LA VIDA
TECNÓLOGO EN GESTIÓN DOCUMENTAL
No. De Ficha: 2144692
INSTRUCTORA: ADRIANA GUZMÁN RESTREPO
PSICÓLOGA

LA EMPATÍA

La empatía es la capacidad de comprender la vida emocional de otra persona, casi en toda su complejidad. Esto no supone necesariamente compartir las mismas opiniones y argumentos que justifiquen el estado o reacción que expresa la otra persona. Ni siquiera significa estar de acuerdo con el modo de interpretar las situaciones con carga afectiva del interlocutor.

La empatía está referida entre otras cosas a la escucha activa, la comprensión y el apoyo emocional. Además, la empatía implica tener la capacidad suficiente para diferenciar entre los estados afectivos de los demás y la habilidad para tomar perspectiva, tanto cognitiva como afectiva, respecto a la persona que nos expresa su estado emocional.

Sus componentes:

Quizá en algunas ocasiones no te has sentido escuchado por falta de apoyo o comprensión. En otras muchas ocasiones, quizá sientas que no has sabido atender adecuada y empáticamente al estado emocional de la otra persona y te preguntes**: ¿Qué necesito o debo hacer para ser más empático?**

Fundamentalmente, los componentes de la empatía son los siguientes:

1. Mostrar comprensión

Podemos mostrar comprensión congruente a aquello que nos explican a través de frases como:" Comprendo que actuases así". "Entiendo cómo te sientes". "La verdad es que debiste pasarlo genial"…

No se deben invalidar, rechazar o juzgar las emociones de la persona que las expresa ya que esta es una premisa fundamental para mostrar sensibilidad empática.

2. Prestar ayuda emocional si es necesario

Es importante preguntar siempre a nuestro interlocutor si necesita algún tipo de ayuda. Sin embargo, en muchas ocasiones con el simple hecho de escuchar activamente al otro le permitimos “ventilar” y gestionar su estado emocional. De esta forma siente alivio por tener un oyente confiable a quien transmitir sus emociones.

Cuando la persona que escucha empáticamente ha vivido una situación emocional semejante a la que se está expresando, el proceso comunicativo es más fluido, ya que se produce una mayor sintonía emocional.

¿Para qué practicarla?

La empatía, como habilidad de la inteligencia emocional, es importante porque posibilita experimentar diferentes beneficios**.**

- Permite disfrutar de relaciones sociales participando más con el grupo de amigos, compañeros o familiares.
- Ayuda a sentirse personalmente mejor.
- Facilita la resolución de conflictos.
- Predispone a ayudar a los demás y compartir.
- Aumenta el carisma y el atractivo.
- Permite ser más respetuoso.
- Desarrolla capacidades de liderazgo, negociación y colaboración, así como ser mejor considerado por los demás.

¿Cómo cultivar la empatía?

Practicar la empatía nos ayuda a ampliar nuestras perspectivas y con ello a enriquecer nuestro mundo con nuevas ideas**,** puntos de vista y oportunidades.

Es una habilidad social clave que, como ya hemos visto, nos permite escuchar mejor, comprender y formular mejores preguntas, tres aspectos fundamentales de una buena comunicación. Además, es una de las bases para construir relaciones sólidas y enriquecedoras.

Bibliografía

https://revistas.um.es/analesps/article/view/42831

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE

MATERIAL DE APOYO HABILIDADES PARA LA VIDA
TECNÓLOGO EN GESTIÓN DOCUMENTAL
No. De Ficha: 2144692
INSTRUCTORA: ADRIANA GUZMÁN RESTREPO
PSICÓLOGA

LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

La Inteligencia Emocional es uno de los conceptos clave para comprender el rumbo que ha tomado la psicología en las últimas décadas.

De un modelo preocupado fundamentalmente en los trastornos mentales por un lado y por las capacidades de razonamiento por el otro, se ha pasado a otro en el que se considera que las emociones son algo intrínseco a nuestro comportamiento y actividad mental no patológica y que, por consiguiente, son algo que debe ser estudiado para comprender cómo somos.

Así pues, la Inteligencia Emocional es la construcción que nos ayuda a entender de qué manera podemos influir de un modo adaptativo e inteligente tanto sobre nuestras emociones como en nuestra interpretación de los estados emocionales de los demás. Este aspecto de la dimensión psicológica humana tiene un papel fundamental tanto en nuestra manera de socializar como en las estrategias de adaptación al medio que seguimos.

Inteligencia Emocional: ¿en qué consiste?

Siempre hemos oído decir que el Cociente intelectual es un buen indicador para saber si una persona será exitosa en la vida. La puntuación del test de inteligencia, decían, podría establecer una relación fuerte con el desempeño académico y el éxito profesional.

No obstante, los investigadores y las corporaciones empezaron a detectar hace unas décadas que las capacidades y habilidades necesarias para tener éxito en la vida eran otras, y éstas no eran evaluables mediante ningún test de inteligencia. Es necesario tener en cuenta una concepción más amplia de lo que son las habilidades cognitivas básicas, aquello que entendemos que es la inteligencia.

Las emociones juegan un papel vital en nuestro día a día

Ante esta realidad, cabe resaltar que existen personas con un dominio de su faceta emocional mucho más desarrollado que otras. Y resulta curiosa la baja correlación entre la inteligencia clásica (más vinculada al desempeño lógico y analítico) y la Inteligencia Emocional. Aquí podríamos ejemplificar esta idea sacando a colación el estereotipo de estudiante “empollón”; una máquina intelectual capaz de memorizar datos y llegar a las mejores soluciones lógicas, pero con una vida emocional y sentimental vacía. Por otro lado, podemos encontrar personas cuyas capacidades intelectuales son limitadas, pero en cambio consiguen tener una vida exitosa en lo que refiere al ámbito sentimental, e incluso en el profesional.

Este par de ejemplos llevados al extremo son poco habituales, pero sirven para percatarse de que es necesario prestar más atención a esta clase de habilidades emocionales, que pueden marcar nuestra vida y nuestra felicidad tanto o más que nuestra capacidad para puntuar alto en un test de inteligencia convencional. Para eso es importante profundizar en la Inteligencia Emocional.

Elementos de la Inteligencia Emocional

El gran teórico de la Inteligencia Emocional, el psicólogo estadounidense Daniel Goleman, señala que los principales componentes que integran la Inteligencia Emocional son los siguientes:

1. Autoconocimiento emocional (o autoconciencia emocional)

Se refiere al conocimiento de nuestros propios sentimientos y emociones y cómo nos influyen. Es importante reconocer la manera en que nuestro estado anímico afecta a nuestro comportamiento, cuáles son nuestras capacidades y cuáles son nuestros puntos débiles. Mucha gente se sorprende de lo poco que se conocen a ellos mismos.

Por ejemplo, este aspecto nos puede ayudar a no tomar decisiones cuando estamos en un estado psicológico poco equilibrado. Tanto si nos encontramos demasiado alegres y excitados, como si estamos tristes y melancólicos, las decisiones que tomemos estarán mediadas por la poca racionalidad. Así pues, lo mejor será esperar unas horas, o días, hasta que volvamos a tener un estado mental relajado y sereno, con el que será más sencillo poder valorar la situación y tomar decisiones mucho más racionales.

2. Autocontrol emocional (o autorregulación)

El autocontrol emocional nos permite reflexionar y dominar nuestros sentimientos o emociones, para no dejarnos llevar por ellos ciegamente. Consiste en saber detectar las dinámicas emocionales, saber cuáles son efímeras y cuáles son duraderas. No es raro que nos enfademos con nuestra pareja, pero si fuéramos esclavos de la emoción del momento estaríamos continuamente actuando de forma irresponsable o impulsiva, y luego nos arrepentiríamos.

3. Automotivación

Enfocar las emociones hacia objetivos y metas nos permite mantener la motivación y establecer nuestra atención en las metas en vez de en los obstáculos. En este factor es imprescindible cierto grado de optimismo e iniciativa, de modo que tenemos que valorar el ser proactivos y actuar con tesón y de forma positiva ante los imprevistos.

Empleados con Inteligencia Emocional, los más solicitados

Cabe resaltar que en el proceso de selección de personal de las empresas la tendencia va enfocada a poner al candidato en situaciones de fuerte estrés o incomodidad para así poder examinar su reacción y su capacidad para lidiar con sus emociones.

Actualmente, el método ha evolucionado y los aspectos relacionados con la Inteligencia Emocional, como las habilidades interpersonales y la gestión de las emociones, han cobrado un protagonismo clave. Esta creciente relevancia del aspecto emocional en el trabajo viene motivada por la tendencia a la tercerización de la economía en los países occidentales, en que el intercambio económico está mediado por la confianza entre ambos agentes.

Bibliografía

https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=jvCbDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT3&dq=inteligencia+emocional+goleman&ots=401VAv8mJQ&sig=dh29JCL4Abu3G2saqU-6LwZf67g#v=onepage&q=inteligencia%20emocional%20goleman&f=false

La Inteligencia Emocional, Daniel Goleman. Ed. Conecta. 2010.

LEY 266 DE 1996

(Enero 25)

Diario Oficial No. 42.710, del 5 de febrero de 1996

Por la cual se reglamenta la profesión de enfermería en Colombia y se dictan otras disposiciones.

EL CONGRESO DE COLOMBIA

DECRETA:

CAPÍTULO I.

DEL OBJETO Y DE LOS PRINCIPIOS DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL

ARTÍCULO 1o. OBJETO. La presente Ley reglamenta el ejercicio de la profesión de enfermería, define la naturaleza y el propósito de la profesión, determina el ámbito del ejercicio profesional, desarrolla los principios que la rigen, determina sus entes rectores de dirección, organización, acreditación y control del ejercicio profesional y las obligaciones y derechos que se derivan de su aplicación.

ARTÍCULO 2o. PRINCIPIOS DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL. Son principios generales de la práctica profesional de enfermería, los principios y valores fundamentales que la Constitución Nacional consagra y aquellos que orientan el sistema de salud y seguridad social para los colombianos.

Son principios específicos de la práctica de enfermería los siguientes:

1. **Integralidad.** Orienta el proceso de cuidado de enfermería a la persona, familia y comunidad con una visión unitaria para atender sus dimensiones física, social, mental y espiritual.

2. **Individualidad.** Asegura un cuidado de enfermería que tiene en cuenta las características socioculturales, históricas y los valores de la persona, familia y comunidad que atiende. Permite comprender el entorno y las necesidades individuales para brindar un cuidado de enfermería humanizado, con el respeto debido a la diversidad cultural y la dignidad de la persona sin ningún tipo de discriminación.

3. **Dialogicidad.** Fundamenta la interrelación enfermera-paciente, familia, comunidad, elemento esencial del proceso del cuidado de enfermería que asegura una comunicación efectiva, respetuosa, basada en relaciones interpersonales simétricas, conducentes al diálogo participativo en el cual la persona, la familia y la comunidad expresan con libertad y confianza sus necesidades y expectativas de cuidado.

4. **Calidad.** Orienta el cuidado de enfermería para prestar una ayuda eficiente y efectiva a la persona, familia y comunidad, fundamentada en los valores y estándares técnico-científicos, sociales, humanos y éticos.

La calidad se refleja en la satisfacción de la persona usuaria del servicio de enfermería y de salud, así como en la satisfacción del personal de enfermería que presta dicho servicio.

5. **Continuidad.** Orienta las dinámicas de organización del trabajo de enfermería para asegurar que se den los cuidados a la persona, familia y comunidad sin interrupción temporal, durante todas las etapas y los procesos de la vida, en los períodos de salud y de enfermedad.

Se complementa con el principio de oportunidad que asegura que los cuidados de enfermería se den cuando las personas, la familia y las comunidades lo solicitan, o cuando lo necesitan, para mantener la salud, prevenir las enfermedades o complicaciones.

PARÁGRAFO. La práctica de enfermería se fundamenta en general en los principios éticos y morales y en el respeto de los Derechos Humanos.

CAPÍTULO II.
DE LA NATURALEZA Y ÁMBITO DEL EJERCICIO

ARTÍCULO 3o. DEFINICIÓN Y PROPÓSITO. La enfermería es una profesión liberal y una disciplina de carácter social, cuyos sujetos de atención son la persona, la familia y la comunidad, con sus características socioculturales, sus necesidades y derechos, así como el ambiente físico y social que influye en la salud y en el bienestar.

El ejercicio de la profesión de enfermería tiene como propósito general promover la salud, prevenir la enfermedad, intervenir en el tratamiento, rehabilitación y recuperación de la salud, aliviar el dolor, proporcionar medidas de bienestar y contribuir a una vida digna de la persona.

Fundamenta su práctica en los conocimientos sólidos y actualizados de las ciencias biológicas, sociales y humanísticas y en sus propias teorías y tecnologías.

Tiene como fin dar cuidado integral de salud a la persona, a la familia, la comunidad y a su entorno; ayudar a desarrollar al máximo los potenciales individuales y colectivos, para mantener prácticas de vida saludables que permitan salvaguardar un estado óptimo de salud en todas las etapas de la vida.

ARTÍCULO 4o. ÁMBITO DEL EJERCICIO PROFESIONAL. El profesional de enfermería ejerce su práctica dentro de una dinámica interdisciplinaria, multiprofesional y transdisciplinaria, aporta al trabajo sectorial e intersectorial sus conocimientos y habilidades adquiridas en su formación universitaria y actualizados mediante la experiencia, la investigación y la educación continua.

El profesional de enfermería ejerce sus funciones en los ámbitos donde la persona vive, trabaja, estudia, se recrea y se desarrolla, y en las instituciones que directa o indirectamente atienden la salud.

CAPÍTULO III.
DEL CONSEJO TÉCNICO NACIONAL DE ENFERMERÍA

ARTÍCULO 5o. EL CONSEJO TÉCNICO NACIONAL DE ENFERMERÍA. Créase el Consejo Técnico Nacional de Enfermería como un organismo de carácter permanente de dirección, consulta y asesoría del Gobierno Nacional, de los entes territoriales y de las organizaciones de enfermería, con relación a las políticas de desarrollo y ejercicio de la profesión de enfermería en Colombia.

ARTÍCULO 6o. FUNCIONES. Son funciones del Consejo Técnico Nacional de Enfermería las siguientes:

1. Analizar las necesidades de enfermería de la población colombiana y proponer metas y planes de atención de corto, mediano y largo plazo en todos los niveles de atención en salud.
2. Proponer las políticas y disposiciones para la formación, actualización, distribución y empleo del recurso humano de enfermería.
3. Definir criterios para establecer estándares y normas de calidad para brindar cuidado de enfermería.
4. Definir los planes mínimos de dotación de los servicios de salud con relación al personal de enfermería.

5. Elaborar planes proyectivos para la atención de enfermería en concordancia con los cambios socioeconómicos, técnicos, científicos y el sistema de seguridad social en salud.
6. Dar lineamientos para el desarrollo de la investigación en enfermería.
7. Establecer criterios para asegurar condiciones laborales adecuadas, bienestar y seguridad en el ejercicio profesional.
8. Establecer requisitos para ser miembro del Tribunal de Etica de Enfermería, abrir convocatoria, elegir a sus miembros y presentarlos al Ministerio de Salud para su ratificación.
9. Reglamentar los consejos técnicos departamentales.
10. Dar su propio reglamento y organización.

ARTÍCULO 7o. INTEGRACIÓN. El Consejo Técnico Nacional de Enfermería, estará integrado por:
1. El Ministro de Salud o su delegado.
2. El Ministro de Educación o su delegado.
3. Dos representantes de la Asociación Nacional de Enfermeras de Colombia, ANEC.
4. Dos representantes de la Asociación Colombiana de Facultades de Enfermería Acofaen.
5. Un representante de la Asociación de Usuarios de los Servicios de Salud.

PARÁGRAFO 1o. La designación de los representantes la harán las entidades señaladas en el artículo anterior, dentro de los seis meses siguientes a la sanción de la presente Ley, y los representantes de las asociaciones anteriores serán elegidos por un período de 2 años y sólo podrán ser elegidos por una sola vez.

PARÁGRAFO 2o. El representante de la Asociación de Usuarios de los servicios de salud, lo designará la Asociación con mayor número de socios existentes en el país.

ARTÍCULO 8o. DE LOS CONSEJOS TÉCNICOS DEPARTAMENTALES DE ENFERMERÍA. Créanse los Consejos Técnicos Departamentales de Enfermería, en las capitales de los Departamentos, de acuerdo a la gradualidad, necesidad y concordancia con lo que reglamente el Consejo Técnico Nacional de Enfermería.

ARTÍCULO 9o. INTEGRACIÓN DE LOS CONSEJOS TÉCNICOS DEPARTAMENTALES DE ENFERMERÍA. Los Consejos Técnicos Departamentales de Enfermería estarán integrados por:
1. El Secretario de Salud Departamental o su delegado.
2. El Secretario de Educación Departamental o su delegado.
3. Dos representantes de la ANEC seccional de cada Departamento.
4. La Decana o su delegada de la facultad de enfermería del Departamento, y si existieren varias facultades de enfermería se elegirá una entre ellas.
5. Una representante de la Asociación de Facultades de Enfermería Acofaen del Departamento.
6. Un representante de la Asociación de Usuarios de los servicios de salud y en caso de que hubiere más de una lo designará la asociación con mayor número de socios.

PARÁGRAFO. Si en los departamentos no existiere Facultad de Enfermería, la designación se reemplazará por un profesional de enfermería miembro de la ANEC seccional. Los representantes de las asociaciones anteriores, y a la designación del decano de enfermería cuando existiere más de dos facultades

de enfermería se elegirá por un período de dos años y podrán ser elegidos por una sola vez.

CAPÍTULO IV.
DEL TRIBUNAL DE ÉTICA DE ENFERMERÍA

ARTÍCULO 10. DEL TRIBUNAL NACIONAL ÉTICO DE ENFERMERÍA. Créase el Tribunal Nacional Etico de Enfermería, con autoridad para conocer de los procesos disciplinarios, ético-profesionales que se presenten en la práctica de quienes ejercen la enfermería en Colombia.

PARÁGRAFO. Para el cumplimiento de las anteriores competencias y para el establecimiento de sus funciones específicas, el Tribunal Nacional Etico de Enfermería, tomará como referencia lo establecido en el Código de Etica de Enfermería, en el ordenamiento legal que se establece en la presente Ley y sus reglamentaciones, en concordancia con las normas constitucionales y legales sobre la materia.

ARTÍCULO 11. FUNCIONES. Son funciones del Tribunal Nacional Etico de Enfermería las siguientes:

1. <Numeral 1. derogado por el artículo 74 de la Ley 911 de 2004>
2. Abrir las investigaciones de oficio, o solicitadas por las personas naturales o jurídicas, debido a faltas en el ejercicio de enfermería. Las pruebas recaudadas y los resultados de las investigaciones adelantadas por este Tribunal, tendrán el valor probatorio asignado por la Ley, ante las autoridades competentes.
3. Seleccionar peritos idóneos para realizar las investigaciones de los casos relacionados con las faltas en la práctica de enfermería.
4. Establecer el procedimiento para que las personas naturales y jurídicas eleven sus quejas y solicitudes de investigación y sanción.
5. Establecer las categorías de sanciones y criterios para su aplicación.
6. Notificar al Ministerio de Salud, a las entidades formadores del personal de enfermería y a las asociaciones de profesionales de enfermería, las faltas de mayor ocurrencia en el ejercicio de la práctica, a fin de que se adopten medidas preventivas o correctivas que aseguren la calidad de la misma.
7. Establecer los procedimientos, recursos y fallos necesarios para la investigación y juzgamiento.
8. Mantener coordinación con los Tribunales de Etica de las profesiones de salud y afines.
9. Crear y reglamentar la creación de los Tribunales de Etica de Enfermería Departamentales.
10. Presentar al Ministerio de Salud y a los entes territoriales, el presupuesto anual para el funcionamiento de los Tribunales de Etica de Enfermería Nacional y Departamentales
11. Darse su propio reglamento y organización.

ARTÍCULO 12. INTEGRACIÓN. El Tribunal Nacional Etico de Enfermería estará integrado por siete (7) miembros, profesionales de enfermería, de reconocida idoneidad profesional y solvencia ética y moral, con no menos de diez (10) años de ejercicio profesional.

PARÁGRAFO 1o. El Consejo Técnico Nacional de Enfermería elegirá a los miembros del Tribunal Nacional Etico de Enfermería y los presentará al Ministerio de Salud para su ratificación en un tiempo no mayor de 30 días, y para la asignación de recursos e iniciar su funcionamiento, en el año fiscal siguiente a la sanción de la presente Ley.

PARÁGRAFO 2o. Créanse los Tribunales Eticos Departamentales de Enfermería en las Capitales de los Departamentos, los que iniciarán sus funciones de acuerdo a la gradualidad, necesidad y asignación de recursos por los departamentos, de acuerdo a la Ley y reglamentación que el Tribunal Nacional Etico de Enfermería haga al respecto.

CAPÍTULO V.
DEL REGISTRO DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA

ARTÍCULO 13. INSCRIPCIÓN Y REGISTRO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN COLOMBIA. La Asociación Nacional de Enfermeras de Colombia, ANEC, es el organismo autorizado para realizar la inscripción y el registro único nacional, de quien ejerce la profesión de enfermería en Colombia.

En tal virtud sin perjuicio de su propia estructura organizativa, la Asociación Nacional de Enfermeras de Colombia, ANEC, establecerá la organización y mecanismos para el cumplimiento del propósito de estas funciones, en concordancia con las disposiciones legales vigentes.

Podrán ejercer igualmente estas funciones, otras asociaciones profesionales de enfermería de las mismas calidades de ANEC y que sean reconocidas por el Gobierno Nacional.

ARTÍCULO 14. REQUISITOS PARA EL REGISTRO. La Asociación Nacional de Enfermeras de Colombia, ANEC, registrará como profesionales de enfermería a quien cumpla los siguientes requisitos:

1. Acredite título universitario de enfermera expedido por una institución de educación superior universitaria colombiana, reconocida por el Gobierno Nacional, o
2. Acredite la convalidación del título universitario de enfermera, expedido por universidad extranjera que corresponda a estudios universitarios de enfermería, o
3. Quien con anterioridad a la vigencia de la presente Ley haya obtenido tarjeta como profesional universitario de enfermería, expedida por el Ministerio de Salud, o las secretarías de salud respectivas.

PARÁGRAFO. El registro como profesional de enfermería se acreditará con la Tarjeta Profesional que se expedirá de acuerdo a la reglamentación correspondiente.

ARTÍCULO 15. DEL REGISTRO COMO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA POSTGRADUADO. La Asociación Nacional de Enfermeras de Colombia, ANEC, registrará como profesional de enfermería postgraduado, al profesional de enfermería que acredite el título de postgrado correspondiente, expedido por universidad reconocida por el Gobierno Nacional o acredite la convalidación del título de postgrado expedido por universidad extranjera.

PARÁGRAFO. El profesional de enfermería postgraduado, se acreditará con la tarjeta profesional, que se expedirá de acuerdo a la correspondiente reglamentación.

ARTÍCULO 16. ACREDITACIÓN DE LOS PROGRAMAS DE FORMACIÓN DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA. La Asociación Colombiana de Facultades de Enfermería, Acofaen, es un organismo autorizado para realizar la acreditación de los programas universitarios de enfermería de pregrado y postgrado, ofrecidos por las instituciones de educación superior en Colombia.

En tal virtud, sin perjuicio de su propia estructura organizativa, la Asociación Colombiana de Facultades de Enfermería, Acofaen, establecerá la

organización y los mecanismos para el cumplimiento del propósito del sistema de acreditación de los programas educativos, en concordancia con las disposiciones legales vigentes.

CAPÍTULO VI.
DEFINICIÓN DE LAS COMPETENCIAS, RESPONSABILIDADES, CRITERIOS DE CALIDAD DE LA ATENCIÓN Y DERECHOS DE LOS PROFESIONALES

ARTÍCULO 17. LAS COMPETENCIAS DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN COLOMBIA. De acuerdo con los principios, definición, propósito, ámbito y naturaleza social del ejercicio y para efectos de la presente Ley, el profesional de enfermería ejercerá las siguientes competencias:

1. Participar en la formulación, diseño, implementación y control de las políticas, programas, planes y proyectos de atención en salud y enfermería.
2. Establecer y desarrollar políticas y modelos de cuidado de enfermería en concordancia con las políticas nacionales de salud.
3. Definir y aplicar los criterios y estándares de calidad en las dimensiones éticas, científicas y tecnológicas de la práctica de enfermería.
4. Dirigir los servicios de salud y de enfermería.
5. Dirigir instituciones y programas de atención primaria en salud, con prioridad en la atención de los grupos más vulnerables de la población y a los riesgos prioritarios en coordinación con los diferentes equipos interdisciplinarios e intersectoriales.
6. Ejercer responsabilidades y funciones de asistencia, gestión, administración, investigación, docencia, tanto en áreas generales como especializadas y aquellas conexas con la naturaleza de su ejercicio, tales como asesorías, consultorías y otras relacionadas.

PARÁGRAFO. Dentro de este contexto legal del ejercicio profesional en reglamentaciones especiales, se asignará el campo de desempeño específico del profesional de enfermería con educación de postgrado: especialización, maestría, doctorado y postdoctorado.

ARTÍCULO 18. La Asociación Nacional de Enfermeras de Colombia, ANEC, establecerá los criterios para fijar los sistemas tarifarios y los honorarios del profesional de enfermería en el ejercicio libre de su profesión.

ARTÍCULO 19. DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN DE ENFERMERÍA. Con el fin de asegurar un cuidado de enfermería de calidad científica, técnica, social, humana y ética se cumplirán las siguientes disposiciones:

1. El ejercicio de la profesión de enfermería en Colombia se ejercerá dentro de los criterios y normas de calidad y atención y de educación que establezca la Asociación Nacional de Enfermeras de Colombia, ANEC y la Asociación Colombiana de Facultades de Enfermería, Acofaen, en concordancia con lo definido por el Consejo Técnico Nacional de Enfermería y lo establecido por os organismos gubernamentales.
2. La dirección de las facultades, escuelas de enfermería, instituciones, departamentos, carreras o programas que funcionen en las universidades y organismos educativos y cuya función se relacione con la formación básica del profesional de enfermería, estará a cargo de profesionales de enfermería.
3. Los profesionales de enfermería organizarán, dirigirán, controlarán y evaluarán los servicios de enfermería en las instituciones de salud, a través de una estructura orgánica y funcional.

4. Los profesionales de enfermería organizarán, dirigirán, controlarán y evaluarán las instituciones, centros o unidades de enfermería que presten sus servicios especiales en el hogar, comunidad, clínicas u hospitales en las diversas áreas de atención en salud.
5. Los profesionales de enfermería vigilarán la conformación cualitativa y cuantitativa de los recursos humanos de enfermería que requieran las instituciones de salud y los centros de enfermería para su funcionamiento de acuerdo a los criterios y normas establecidas por el Consejo Técnico Nacional de Enfermería.
PARÁGRAFO. Las disposiciones para el cálculo de personal de enfermería, estarán basadas en normas nacionales e internacionales que tengan en cuenta el estado de salud de los usuarios, que demanden mayor o menor tiempo de atención de enfermería.
ARTÍCULO 20. LOS DEBERES DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA. Son deberes del profesional de enfermería, los siguientes:
1. Brindar atención integral de enfermería de acuerdo a los principios generales y específicos de su práctica establecidos en esta Ley, y para tal fin deberá coordinar su labor con otros profesionales idóneos del equipo de salud.
2. Velar porque se brinde atención profesional de enfermería de calidad, a todas las personas y comunidades sin distinción de clase social o económica, etnia, edad, sexo, religión, área geográfica u otra condición.
3. Orientar su actuación conforme a lo establecido en la presente Ley y de acuerdo a los principios del Código de Etica de Enfermería que se adopte en Colombia, o en su defecto por los principios del Código de Etica del Consejo Internacional de Enfermería, CIE.
4. Organizar, dirigir, controlar y evaluar la prestación de los servicios de salud y de enfermería del personal que intervenga en su ejecución.
5. Velar porque las instituciones cuya función sea prestar servicios de salud, conformen la planta de personal de enfermería de acuerdo con las disposiciones de la presente Ley y sus reglamentaciones respectivas, y cuenten con los recursos necesarios para una atención de calidad.
ARTÍCULO 21. LOS DERECHOS DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA. Son derechos del profesional de enfermería:
1. Tener un ambiente de trabajo sano y seguro para su salud física, mental e integridad personal.
2. Recibir un trato digno, justo y respetuoso. El ejercicio de la enfermería estará amparado por las normas constitucionales y legales, por las recomendaciones y convenios nacionales internacionales.
3. Acceder y recibir oportunidades de progreso profesional y social.
4. Ejercer dentro del marco del Código de Etica de Enfermería.
5. Proponer innovaciones al sistema de atención en salud y de enfermería.
6. Contar con los recursos humanos y materiales necesarios y adecuados para cumplir con sus funciones de manera segura y eficaz, que le permitan atender dignamente a quien recibe sus servicios.
7. Como profesional universitario y como profesional postgraduado de acuerdo a los títulos que acredite, tiene derecho a ser ubicado en los escalafones correspondientes en el sistema de salud, educación y otros.
8. Tener derechos a condiciones de trabajo que aseguren una atención de enfermería de calidad para toda la población colombiana.

9. Definir y percibir un escalafón salarial profesional, que tenga como base una remuneración equitativa, vital y dinámica, proporcional a la jerarquía científica, calidad, responsabilidad y condiciones de trabajo que su ejercicio demanda.

ARTÍCULO 22. DEL EJERCICIO ILEGAL. Entiéndase por ejercicio ilegal de la profesión de enfermería, toda actividad realizada dentro del campo de competencias de la presente Ley, por quien no ostenta la calidad de profesional de enfermería y no esté autorizado debidamente para desempeñarse como tal.

PARÁGRAFO. Quien sin llenar los requisitos de la presente Ley y su reglamentación, ejerza la profesión de enfermería en el país, recibirá las sanciones que la ley ordinaria fija para los casos del ejercicio ilegal de las profesiones, e igual disposición regirá para los empleadores que no cumplan con los postulados de la presente Ley y su reglamentación.

ARTÍCULO 23. VIGENCIA. Esta Ley rige a partir de su promulgación y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

El Presidente del honorable Senado de la República,

JULIO CÉSAR GUERRA TULENA.

El Secretario del honorable Senado de la República,

PEDRO PUMAREJO VEGA.

El Presidente de la honorable Cámara de Representantes,

RODRIGO RIVERA SALAZAR.

El Secretario General de la honorable Cámara de Representantes,

DIEGO VIVAS TAFUR.

REPÚBLICA DE COLOMBIA - GOBIERNO NACIONAL

Publíquese y ejecútese.

Dada en Santafé de Bogotá, D.C., a 25 de enero de 1996.

ERNESTO SAMPER PIZANO

El Ministro de Salud,

AUGUSTO GALÁN SARMIENTO.

MATERIAL DE APOYO HABILIDADES PARA LA VIDA
TECNÓLOGO EN GESTIÓN DOCUMENTAL
No. De Ficha: 2144692
INSTRUCTORA: ADRIANA GUZMÁN RESTREPO
PSICÓLOGA

MANEJO DE LA TENSIÓN Y EL ESTRÉS

El estrés es una función normal del organismo. No hay vida sin estrés, es una activación de nuestro organismo, aunque en exceso se convierte en un serio peligro para la salud. Muchas enfermedades psicológicas y físicas están estrechamente relacionadas con él. Hay estrés bueno y estrés malo; el primero nos ayuda a mantenernos alerta y en condiciones de enfrentar desafíos; el segundo, la intensidad y la permanencia de la activación originan alteraciones tanto físicas como psicológicas.

Se entiende por estrés aquella situación en la cual las necesidades y las exigencias externas o internas superan nuestra capacidad de respuesta.

¿Cómo aprender a controlar y manejar el estrés?

Aprende a reconocer las situaciones estresantes, descubre los errores más comunes que te hacen perder el control y sentirte desbordado.

¿Cómo manejar el estrés? Aprende a reconocerlo

En el ajetreado mundo actual muchas veces las responsabilidades y tareas diarias a las que debemos enfrentarnos nos desbordan.

El primer paso para manejar el estrés, es aprender a identificar las situaciones que nos estresan y sobrepasan. Cada individuo experimenta síntomas de estrés de una forma diferente. Es posible que alguna persona se sienta irritable o enfadado, otros pueden sufrir insomnio, dolores de cabeza, o malestar en el estómago, etc…

Los desencadenantes pueden ser el trabajo, las relaciones, los problemas monetarios o de salud, etc. Una vez que comprendamos la fuente y síntomas, podremos idear estrategias para manejar el estrés.

Los signos y síntomas pueden aparecer a diferentes niveles:

- A nivel de cognitivo: Falta de concentración y atención, pérdidas de memoria por estrés, ideas obsesivas y angustiantes, valoración catastrofista de la realidad, etc…
- A nivel emocional: tristeza y sentimientos de soledad, ansiedad, incomprensión, cambios bruscos de humor, incapacidad para relajarse, dificultad para disfrutar de las cosas buenas, comportamientos impulsivos, etc…
- Respuestas físicas: Falta de energía, disfunciones sexuales, mareos, nauseas, molestias gastrointestinales, problemas en la piel, caída del cabello, contracturas, cambio de peso, ect…
- Respuestas conductuales: Comportamientos impulsivos (Comer con mucha ansiedad y en grandes cantidades, gastar demasiado dinero, beber o fumar mucho, etc..), alteración de las

horas de sueño (problemas de insomnio, dormir poco o dormir mucho), descuidar las responsabilidades, aislarse del mundo, morderse las uñas, etc…

Para poder manejar el estrés es importante conocer cómo nos afecta y tomar medidas específicas.

No trates de controlar el estrés recurriendo a estrategias poco saludables

Muchas veces tratamos de manejar el estrés llevando a cabo comportamientos poco saludables. Tal vez esta estrategia funcione por un momento, sin embargo estas conductas nos perjudican y empeoran los síntomas. Comentamos algunos ejemplos de conductas poco saludables que en algunos casos tratamos de llevar a cabo para controlar y manejar el estrés. Debemos huir siempre de:

→ Comer en exceso

Si quieres controlar tus niveles de estrés deberás huir de este tipo de comportamientos. *"Como por ansiedad", "Cojo la galletas y no puedo parar", "Necesito comer cosas dulces"...* Comer es un placer, sin embargo, cuando perdemos el control con la comida, y más que comer, devoramos. Nos estaremos perjudicando. Estas conductas en vez de ayudarnos a manejar el estrés, estarán provocando en nosotros pensamientos de culpabilidad, malestar y sensación de descontrol.

→ Beber para huir del estrés

Si queremos manejar nuestros niveles de estrés debemos evitar beber en exceso. El alcohol provoca efectos relajantes en el ser humano, pero el alcohol también perjudica a nuestro cerebro. Beber puede ayudarnos a controlar el estrés momentáneamente pero, ¿cómo vas a sentirte al día siguiente?. Habrás perdido el tiempo que tenias para realizar las tareas que te estaban estresando, provocará malestar general y en el peor de los casos, adicción. Recurrir al alcohol siempre es contraproducente en el manejo del estrés.

→ Consumir drogas para huir del estrés

Nunca deberíamos recurrir al consumo de drogas o sustancias como estrategia para controlar el estrés. Es posible que algunas personas se sientan tentados a recurrir al consumo de sustancias para evadirse y olvidarse de los problemas, sin embargo, esto no hará mas que empeorarlos. No podemos olvidar que hay medicamentos que generan adicción. Existen sustancias que pueden contribuir a disminuir la ansiedad (ansiolíticos) o a elevar nuestro estado de ánimo (antidepresivos), pero es importante tener presente que pueden provocar dependencia y tolerancia y que en realidad, son parches.

→ Dormir poco o mucho para huir del estrés

El estrés puede afectar a la calidad de nuestro sueño. Algunas personas no pueden dormirse o se desvelan por las noches, alterados por las preocupaciones que nos rondan la cabeza. No dormir las suficientes horas perjudica nuestro desempeño diario y agrava los síntomas estresores. Dormir poco, produce fatiga física y mental y empeora nuestro desempeño y eficiencia. Sentir cansancio, apatía y debilidad perjudica nuestra capacidad para manejar el estrés.

Otras personas, para tratar de controlar sus niveles de estrés tienden a dormir demasiado. Este trastorno se denomina hipersomnia. Dormir más horas de las necesarias altera el reloj biológico de nuestro cuerpo, reduciendo nuestra velocidad metabólica, y provocando cansancio durante el día. Nos costará más trabajo realizar nuestras tareas diarias y tendremos menos ganas de trabajar o estudiar minimizando nuestra capacidad de manejar eficientemente el estrés.

Consejos y técnicas para controlar y manejar el estrés:

- Evita situaciones estresantes: Hay situaciones que siempre nos generan tensión o ansiedad. Por ejemplo, hay personas que se estresan si no llegan a la hora, otras que se estresan si no tienen rutinas, otras que se estresan si no realizan ejercicio… Una buena manera de evitarlo es salir antes, planificar las rutinas, buscar huecos para hacer ejercicio… Trata de controlar los elementos que sabes que te desencajan un poco.
- Hacer ejercicio nos ayuda a manejar el estrés: Cuando realizamos ejercicio, nuestro organismo segrega una serie de hormonas (dopamina, serotonina y adrenalina) que hacen que disfrutemos durante la actividad física y después de realizarla. Muchas personas dicen, “yo cuando salgo a correr, desconecto”. Es gran medida por estas razones. Descubre cómo empezar a hacer deporte.
- Aprende nuevas técnicas para relajarte: Hay muchas corrientes que te enseñan a vivir en el momento, a saborearlo y a disfrutarlo. Por ejemplo, la práctica de mindfullness, yoga, meditación… También hay quien realiza pilates. Esta es una buena forma de estirar músculos y oxigenar el cuerpo.
- Realiza actividades placenteras para manejar tu estrés: Al igual que hemos dicho que con el ejercicio físico. Si no te gusta correr o nadar, a lo mejor te gusta pintar, o tocar el piano, disfrutar de una buena lectura o cocinar… cualquier cosa vale para poner tu serotonina en marcha y disfrutar.
- Cuidar la alimentación te ayudará a controlar los niveles de estrés: A menudo, comemos cualquier cosa por falta de tiempo, ni siquiera nos sentamos a comer.
- Descansa bien para reducir el estrés: Hay poco que explicar. Solo párate a pensar cuál es tu humor cuando has dormido poco, has pasado mala noche o no has podido descansar.
- Fisioterapia: Como hemos mencionado, el estrés provoca tensión muscular, contracturas cervicales, lumbares, tirones, calambres. Si esto te ocurre, trata de ir a un fisioterapia a que te

trate con cierta regularidad. Disminuirá tu dolor, mejorará tu postura y esto no te afectará tanto a tu estado de ánimo.

¿Cuándo deberías pedir ayuda?

Algunos signos que pueden ayudarte a identificar cuando es conveniente que pidas ayuda profesional para que te enseñe a manejar el estrés de forma más adaptativa son:

- Sientes que el estrés te incapacita en tu vida y estás dejando de hacer cosas que solías hacer antes, para no sufrir.
- No puedes controlar tu estado de ánimo. Te enfadas por todo y no sabes muy bien por qué.
- No puedes dormir, pierdes el apetito, aparecen síntomas visibles en la piel
- Se te cae más el cabello de lo normal.
- Te das atracones de comida o estás empezando a consumir pastillas para superar situaciones estresantes.
- Estas empezando a consumir alcohol u otras sustancias relajantes.
- Extremada pereza y apatía. Sientes falta de motivación y no te apetece hacer nada.

¿Cómo te ayuda un profesional en salud mental a manejar y controlar el estrés?

El profesional trata este ámbito en diferentes campos. En el terreno laboral, familiar, interpersonal, e incluso deportivo. Lo que hace el psicólogo es proporcionar herramientas a las personas, para que tengan un repertorio de respuesta mayor ante las situaciones estresantes. Una vez conocidas estas posibilidades, las entrena con el paciente.

Es de aclarar que, al profesional de salud mental, no se acude para eliminar el estrés, sino para que nos de técnicas y estrategias que nos permitan afrontarlo de forma más adaptativa.

Bibliografía

https://medlineplus.gov/spanish/ency/article/001942.htm

CENTRO DE COMERCIO Y SERVICIOS REGIONAL CAUCA

MATRIZ FADO

Actividad de aprendizaje 4: Conceptualizar la información sobre el patrimonio desde la investigación, evolución e interpretación en áreas culturales



Resultado de Aprendizaje a Alcanzar:

Redimensionar permanentemente su proyecto de vida de acuerdo con las circunstancias del contexto y con visión prospectiva.

Instructora: Adriana Guzmán Restrepo

MATRIZ FADO

FORTALEZAS
(aspecto interno)

¿Qué ventajas tiene usted con respecto a los demás?

- ¿A qué recursos personales puede acceder?
- ¿Qué actitudes tiene?
- ¿Qué aptitudes posee?
- ¿Cuál de sus logros lo hace orgulloso?
- ¿Qué creen los demás que hago bien?
- ¿Qué facilita sus fortalezas?

AMENAZAS
(aspecto externo)

- ¿Qué obstáculos son barreras para usted?
- ¿Los cambios de tecnología son amenazas para usted?
- ¿Cuenta con recursos suficientes para llevar a cabo su proyecto?
- ¿Siente amenaza por sus competidores? (Ejemplo: laboralmente, vida diaria o sentimental)
- ¿Considera que una de esas amenazas puede impedir lograr sus propósitos o metas?

DEBILIDADES
(aspectos internas)

- ¿Qué aspectos débiles ve la gente que le rodea?
- ¿Está usted seguro que se encuentra totalmente capacitado y con suficiente formación profesional?
- ¿En qué aspectos está más débil?
- ¿Cuáles son sus hábitos negativos en el trabajo o estudio?
- ¿Considera su personalidad fuerte? (Ejemplo: es penoso, tímido, entre otras).
- ¿Qué creen los demás que hago mal?
- ¿Qué debilidades puedo sustituir, inhibir o atenuar?

OPORTUNIDADES
(aspecto externo)

- ¿Qué circunstancias mejoran su situación?
- ¿Posee el manejo de un segundo idioma?
- ¿Sus conocimientos son demandados en su entorno social o laboral?
- ¿Cómo favorece su situación actual a sus nuevas aspiraciones?
- ¿Qué nuevas tecnologías, oportunidades de trabajo o negocio le pueden beneficiar?



Variables internas

Objetivo del proyecto de vida: ser un profesional en guianza turística.	**Debilidades:** relacione las debilidades que usted considera le afectan para su desarrollo (escases de recursos económicos, no dispone de tiempo, está trabajando, no hay instituciones educativas en su entorno, entre otras).	**Fortalezas:** escriba todas las fortalezas que usted posee (apoyo familiar, buen promedio Pruebas Saber ICFES, deseos de superación, entre otras)

Fuente: SENA

Variables externas

Oportunidades: relacione las oportunidades que usted tiene para su proyecto de vida (oportunidad de estudiar, facilidades que ofrece el estado, créditos, apoyo alimentario, entre otras).	**Estrategia DO:** registre las metas, actividades o las acciones que se deben plantear para alcanzar su objetivo, superando las debilidades.	**Estrategia FO:** en este plano plasme las actividades o acciones que se deben llevar a cabo para lograr el objetivo, aprovechando las oportunidades.
Amenazas: plasme las amenazas que considera afectan su desarrollo para lograr el objetivo de vida (no hay universidades cercanas, su entorno social no se proyecta en la vida, no hay recursos económicos, entre otras).	**Estrategia DA:** en este espacio escriba las metas, actividades y las acciones necesarias para el logro del objetivo, teniendo en cuenta las debilidades y amenazas que le afectan.	**Estrategia FA:** registre las metas y acciones a ejecutar con el fin de minimizar las posibles amenazas que entorpecen su buen desarrollo en busca del objetivo propuesto.

Fuente: SENA

GRACIAS

SERVICIO NACIONAL
DE APRENDIZAJE

MATERIAL DE APOYO HABILIDADES PARA LA VIDA
TECNÓLOGO EN GESTIÓN DOCUMENTAL
No. De Ficha: 2144692
INSTRUCTORA: ADRIANA GUZMÁN RESTREPO
PSICÓLOGA

RELACIONES INTERPERSONALES

Una **relación interpersonal** es una **interacción recíproca** entre dos o más **personas**. Se trata de relaciones sociales que, como tales, se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social.

En toda relación interpersonal interviene la **comunicación**, que es la capacidad de las personas para obtener información respecto a su entorno y compartirla con el resto de la gente. El **proceso comunicativo** está formado por la emisión de señales (sonidos, gestos, señas) con el objetivo de dar a conocer un mensaje.

Hay que tener en cuenta que las relaciones interpersonales nos permiten alcanzar ciertos objetivos necesarios para nuestro desarrollo en una sociedad, y la mayoría de estas metas están implícitas a la hora de entablar lazos con otras personas. Sin embargo, es también posible utilizarlas como un medio para obtener ciertos beneficios, tales como un puesto de trabajo; incluso en esos casos, existen más razones que el mero interés material, aunque suelen ignorarse a nivel consciente.

La comunicación a cambiado considerablemente en las últimas décadas, debido principalmente a las posibilidades que ofrece Internet. Tomando en cuenta simplemente su impacto en las relaciones interpersonales se ha visto un abandono cada vez mayor del contacto presencial en pos de encuentros virtuales. En los años 90 y principios de la década del 2000 las aplicaciones de chat constituían el medio más usado para alcanzar dicho objetivo, y en muchos aspectos resultaba más práctico que el teléfono, especialmente para conversaciones largas e interrumpidas frecuentemente.

Al día de hoy, la mayoría de la gente vive de acuerdo al modelo “siempre conectados”, que consiste en un acceso transparente a los servicios de comunicación e información, sin necesidad de ejecutar programas, y con un nivel muy alto de compatibilidad entre los diferentes tipos de datos, para minimizar el trabajo por parte del usuario. Un smartphone es capaz de mantenerse permanentemente conectado a una lista de contactos, de decodificar un mensaje de texto para encontrar números de teléfono y ofrecer la posibilidad de agendarlos automáticamente o direcciones de Internet para poder acceder a ellas con sólo tocarlas, y de realizar llamadas con vídeo, entre otras muchas bondades.

Dichas funciones no sólo representan avances tecnológicos inimaginables para los consumidores hace tan sólo veinte años, sino que han abierto las puertas a un nivel de comunicación muy sofisticado. Sin lugar a dudas, esto tiene sus consecuencias positivas y negativas, según se aproveche. Con respecto al primer grupo, hoy más que nunca es posible compartir conocimientos de todo tipo con las demás personas, sea que se esté hablando de arte y se envíen enlaces a fotografías de las obras de un determinado autor, o de geografía y se utilicen los mapas interactivos como referencia, o bien de idiomas y se haga uso de las innumerables herramientas de estudio presentes en Internet, tales como diccionarios y foros de consulta.

Hay muchos más aspectos positivos, tales como la posibilidad de ver a un ser querido a través de un monitor y poder hablar con él en cualquier momento, sintiendo que *se acortan las distancias físicas*. Los negativos, por otro lado, giran en torno a un uso desmedido de la tecnología y con el mero objetivo de pasar el tiempo, desaprovechando los recursos que ofrece y dejando de lado el contacto con otros seres vivos.

DESTREZAS PARA LAS RELACIONES INTERPERSONALES:

La psicóloga Laura Trinidad Olivero habla de algunas destrezas sociales y emocionales que promueven la habilidad para comunicarse clara y directamente, escuchar atentamente, resolver conflictos y expresarse de manera honesta y auténtica. Estas son:

- Destrezas Sociales
- Autoimagen positiva y confianza.
- Iniciación al contacto.
- Comunicación.
  Reconocimiento y evasión del peligro.
- Límites saludables.
- Apoyo.
  Destrezas de Comunicación
- Escuchar activamente.
- Apertura, conciencia.
- Respuesta reflexiva.
- Expresión.
  Entendimiento del lenguaje corporal.
- Claridad y honestidad.
- Destrezas de Autoconocimiento
- Autenticidad.
  Comunicación e integridad.
- Límites emocionales.
- Base en la realidad.
- Postergación de la gratificación.
- Distanciamiento.
  Destrezas de Límites
- Reconocimiento de valores comunes.
- Respeto y aceptación.
- Autenticidad.
  Sentido de identidad.
- Perdón.
  Encarar los propios miedos.

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE

MATERIAL DE APOYO HABILIDADES PARA LA VIDA
TECNÓLOGO EN GESTIÓN DOCUMENTAL
No. De Ficha: 2144692
INSTRUCTORA: ADRIANA GUZMÁN RESTREPO
PSICÓLOGA

NORMAS PARA MEJORAR LAS RELACIONES INTERPERSONALES

- No obligues a los demás a que acepten todas tus ideas.
- Si trabajas en equipo, haz tu parte y no permitas que otros lo hagan por ti.
- Sé cortés y amistoso con todos.
- No te quejes de todo y por todo.
- Cumple con las promesas y con los compromisos.
- Acepta con responsabilidad tus errores y fracasos; no busques culpables.
- Ten presentes siempre: la honestidad, la sinceridad, el respeto, la afirmación, la compasión, la comprensión y la sabiduría.

Bibliografía

https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=xsHHilcCfigC&oi=fnd&pg=PA13&dq=que+significa+relaciones+interpersonales&ots=Djs8dLux5l&sig=w-HWFdD01Pg0Q31kYiWsKl39-yI#v=onepage&q=que%20significa%20relaciones%20interpersonales&f=false

TALLER 1: ELABORANDO MI HISTORIETA PERSONAL

Tiempo 10 horas

Presentación:

La Formación Profesional Integral es el proceso mediante el cual la persona adquiere y desarrolla de manera permanente **conocimientos, destrezas y aptitudes e identifica, genera y asume valores y actitudes** para su realización humana y su participación activa en el trabajo productivo y en la toma de decisiones sociales.

Le invito a que en este momento elabore una historieta o haga un cómic, con una herramienta tecnológica y la comparta con sus compañeros/as, la cual refleje: l**a importancia del fortalecimiento de las habilidades socio-emocionales para el desempeño laboral.** donde en muchas ocasiones en la actividad laboral se deben replantear las emociones y sentimientos en medio de la incertidumbre de lo inesperado.

Expresar lo que se siente es parte de la reflexión, que exige recursividad, experimentación de nuevas habilidades, los retos son necesarios para aprender a asumir los cambios

Para elaborar esta historieta, se le sugiere utilizar una herramienta tecnológica que usted conozca o se le propone utilizar la herramienta que a continuación se describe.

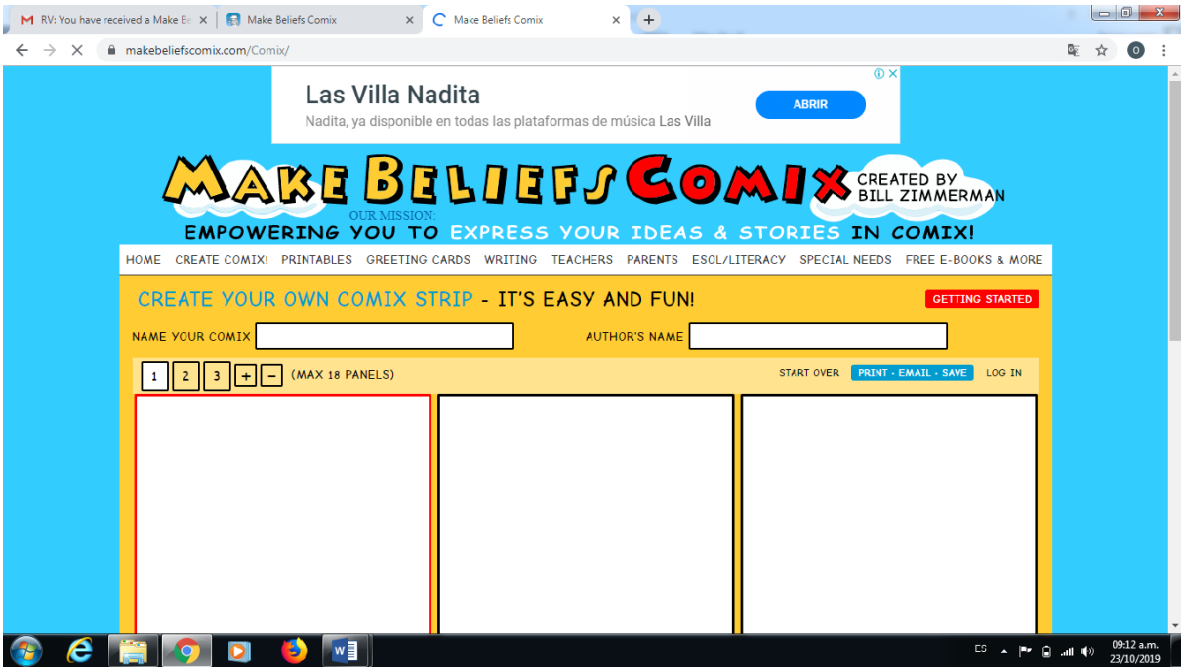
Puede también apoyarse en los tutoriales existentes en la web, sugiero el siguiente:
https://www.youtube.com/watch?v=LkGANfT9oqU

Lea estos pasos para que, utilizando esta sencilla herramienta tecnológica, pueda crearla.

- **PASO A PASO PARA LA UTILIZACIÓN DE LA HERRAMIENTA: CÓMIC**

REALIZAR MÍNIMO 8 RECUADROS EN LA HISTORIETA

1. Ingrese a la siguiente dirección: https://www.makebeliefscomix.com
2. Regístrese con una cuenta Gmail o Misena
3. Seleccione la opción crear su comic



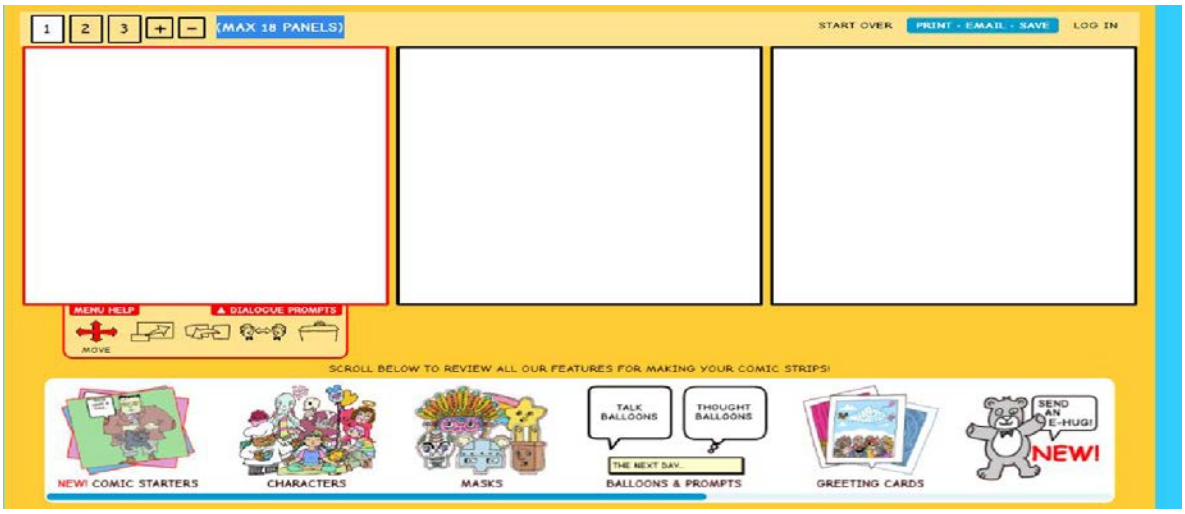
2. Le escribe el **nombre del tema o cómic** y el nombre del participante.

3. Capacidad **máxima 18 paneles** ((MAX 18 PANELS); para agregar los paneles se da clic en la opción **+**

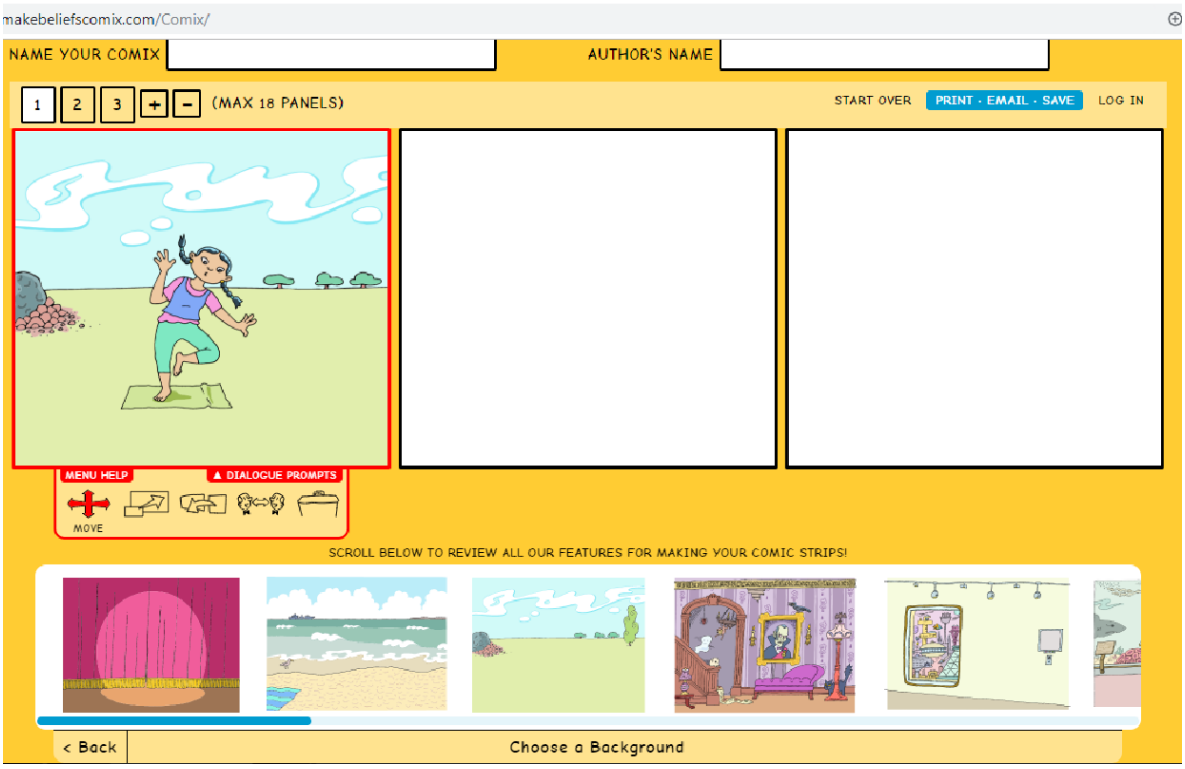
4. En la parte inferior se despliega un **menú de opciones**: cada una de estas imágenes tiene una función de agregar, mover, disminuir, aumentar, borrar, entre otras.



5. Luego de un clic al panel donde se va a trabajar e inicie con la **selección de las imágenes** para que se ubiquen en cada recuadro.



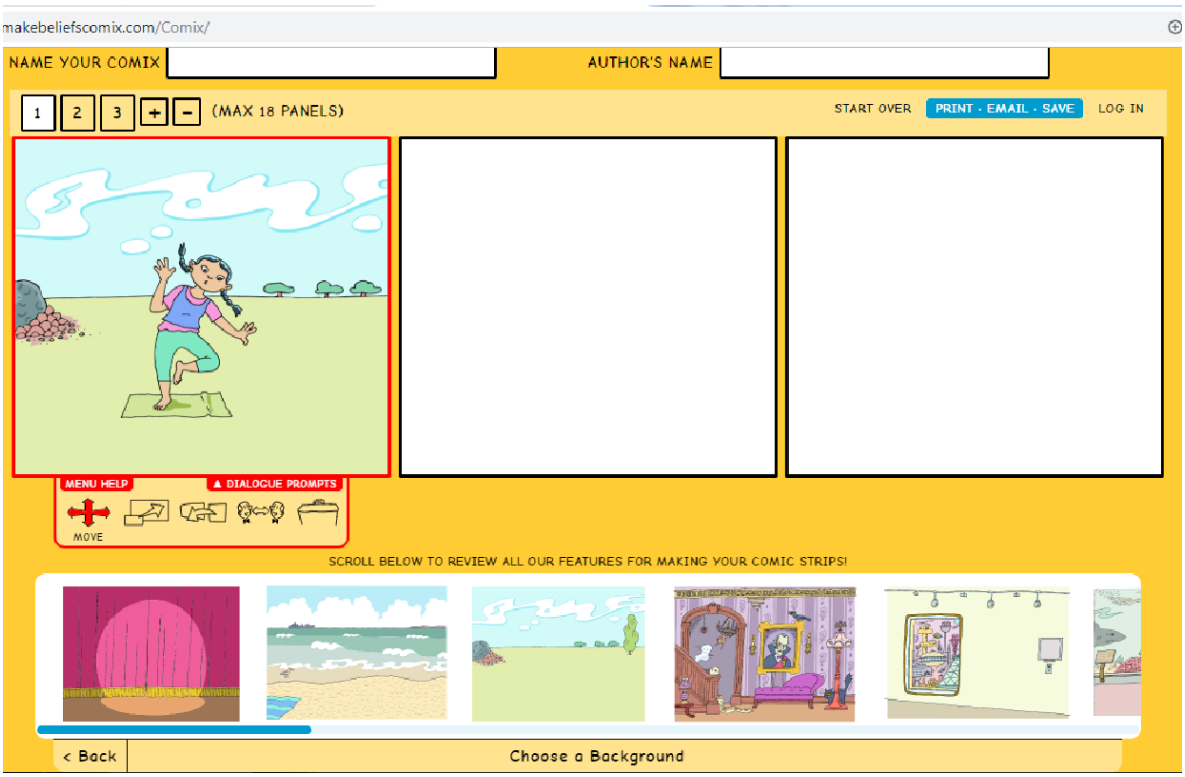
6. Se escoge el fondo y las imágenes que se van a utilizar y se van seleccionando según el tema del cómic.



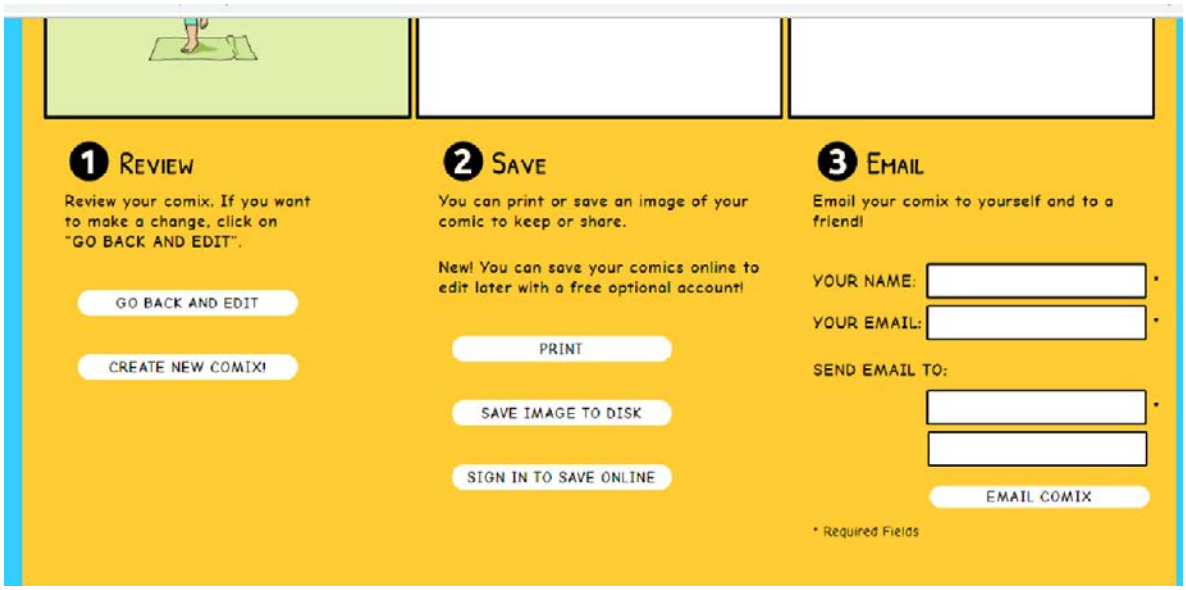
7. Se **selecciona en Back las opciones** requeridas donde se desplace para revisar todas características para hacer el cómic y escribir los diálogos o mensajes.



8. Después de terminado el cómic, se procede **a guardar el archivo**, de la siguiente manera:



9. Luego se procede a **llenar los siguientes datos** como se muestra a continuación:



Conversemos sobre esta experiencia de aprendizaje.

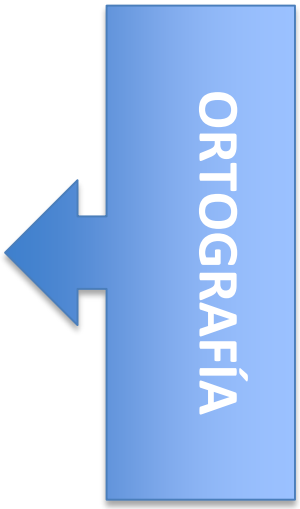
TALLER DE METACOGNICIÓN:

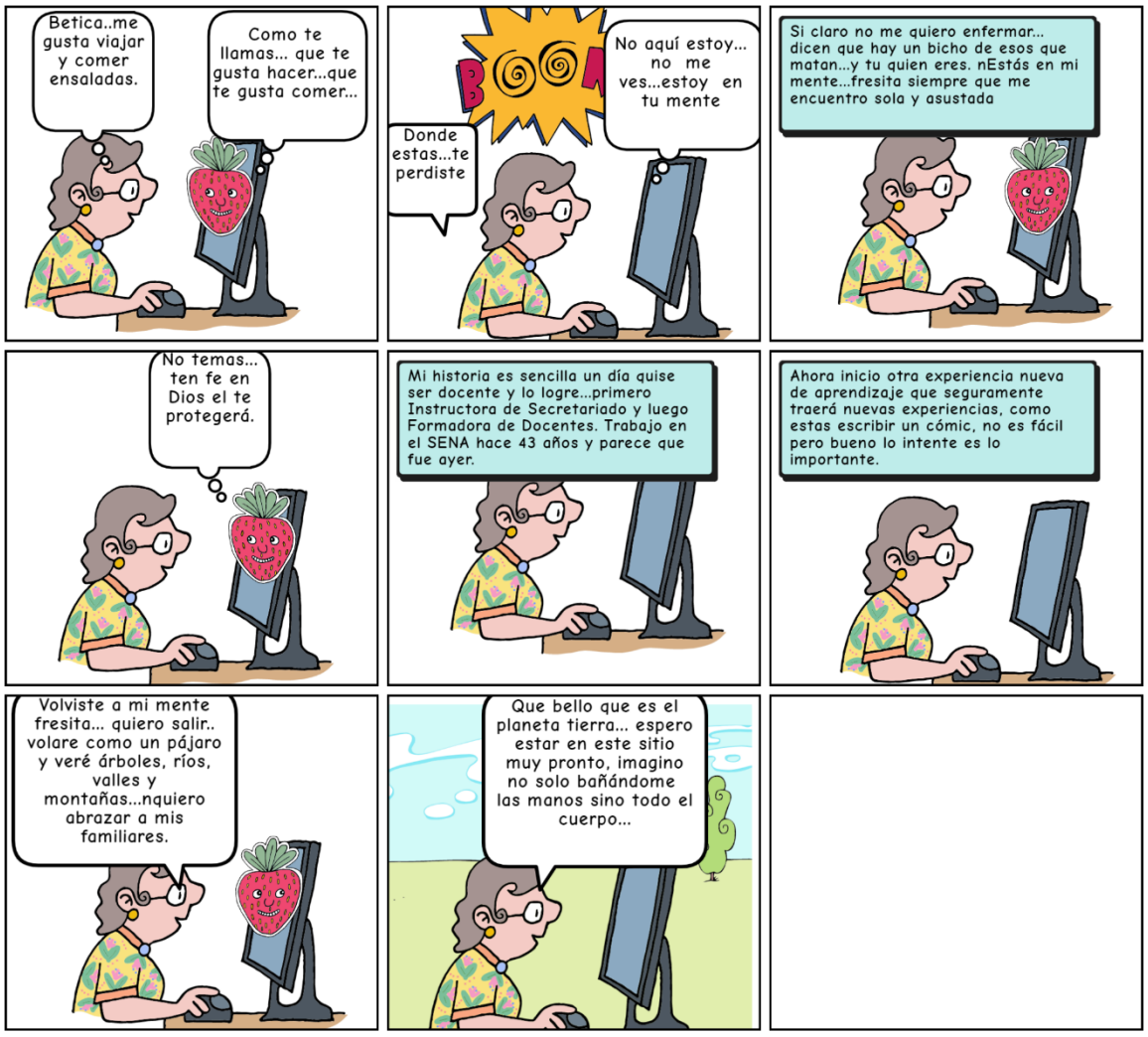
Responda a estas preguntas para hacer una valoración de su proceso formativo en la elaboración de este producto o evidencia de aprendizaje.

1. ¿Qué aprendió en esta experiencia con respecto a la realización de la historieta?
2. ¿Qué emociones, sentimientos, frustraciones experimentó en este aprendizaje?
3. Teniendo en cuenta la Habilidad Socioemocional que le correspondió, ¿Qué grado de complejidad tuvo para plasmarla en la historieta?

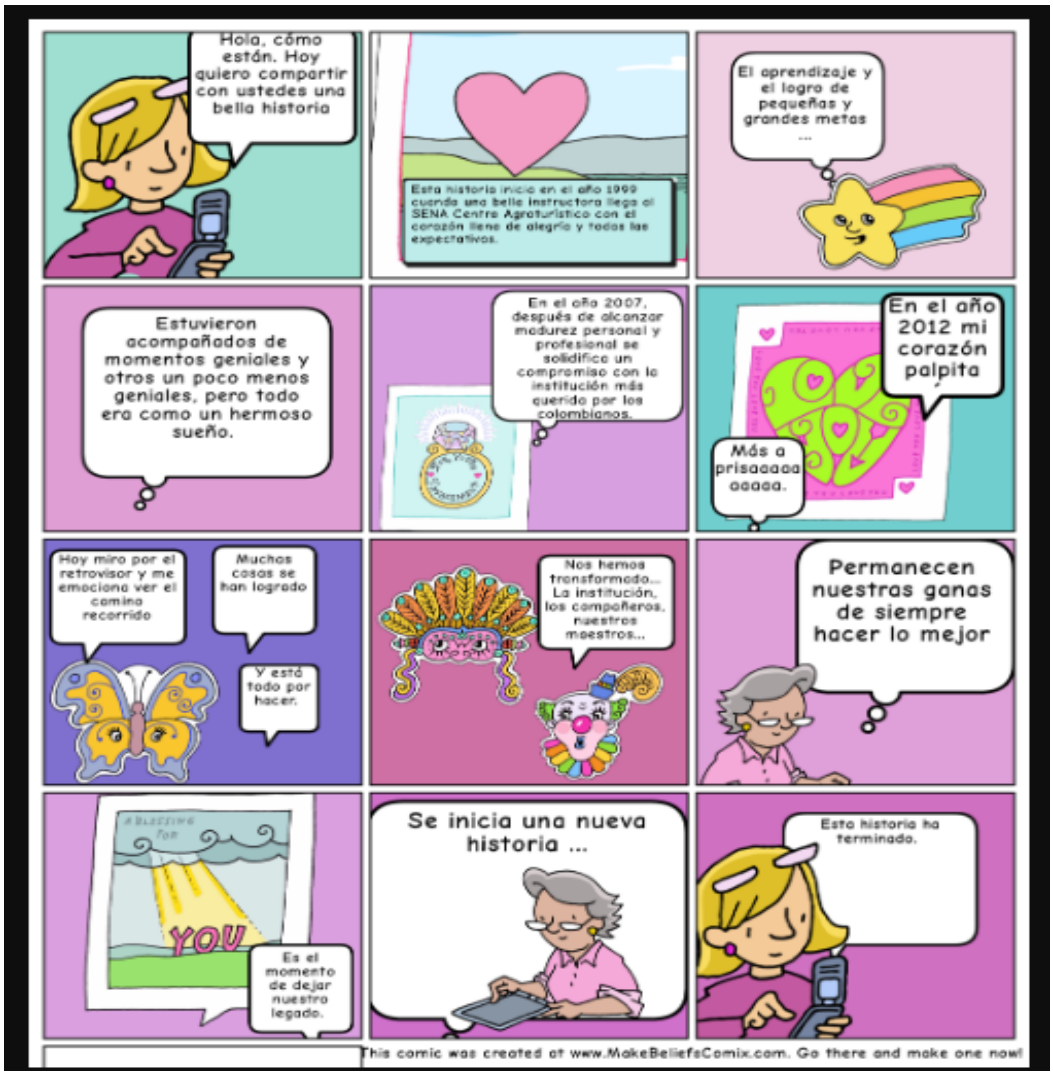
Se solicita para la realización del trabajo

1. **PORTADA - EMPATIA**
2. **INTRODUCCIÓN – ENFOCA A LO QUE EL LECTOR VA A ENCONTRARSE EN EL TRABAJO.**
3. **HISTORIETA – NO OLVIDAR EL TÍTULO**
4. **TALLER METACOGNICIÓN – RESPUESTAS INDIVIDUALES**
5. **CONCLUSIONES – RESPONDER EL PORQUE ESTA HABILIDAD ES IMPORTANTE RESALTARLA**
6. **BIBLIOGRAFÍA**





ANEXO: HISTORIETAS



4. ACTIVIDADES DE EVALUACIÓN

Evidencias de Aprendizaje	Criterios de Evaluación	Técnicas e Instrumentos de Evaluación
Evidencias de Producto: Entregue la historieta o caricatura y las respuestas a las preguntas de la metacognición indicados en	Argumenta la responsabilidad del SENA con la Formación Profesional Integral de acuerdo con política institucional.	Valoración de productos

el Taller 01 Elaborando mi historieta personal.		Lista de Verificación

5. GLOSARIO DE TÉRMINOS

APRENDIZ: Es toda persona que reciba formación. En el SENA se reconoce con el perfil de libre pensador, con capacidad crítica, solidario, emprendedor creativo, y líder.

APRENDIZAJES PREVIOS: Competencias anteriores desarrolladas por el aprendiz a través de procesos formales de educación, formación o de experiencias de trabajo, los cuales son identificados y reconocidos por el instructor en la fase de inducción con el fin de precisar la ruta idónea de aprendizaje para desarrollar las competencias del programa de formación y obtener el perfil real de egreso.

CRITERIO DE EVALUACIÓN: Enunciado que expresa el grado y tipo de aprendizaje que se espera que sea alcanzado por el Aprendiz respecto a algún concepto, procedimiento o actitud concreta. El criterio puede representarse a través de indicadores o descriptores específicos. Proveen señales significativas para la evaluación, las cuales valoran los resultados de aprendizaje y dan cuenta del estado de las competencias desarrolladas por el Aprendiz

CURRÍCULO: conjunto de relaciones sistémicas encaminadas a planificar, organizar, ejecutar y evaluar procesos de aprendizaje en la Formación Profesional Integral. Se caracteriza por diseñarse bajo principios del aprendizaje por procesos y el enfoque de formación para el desarrollo de competencias. Integra de manera armónica el saber-saber, el saber – hacer y el saber ser y convivir.

DESARROLLO CURRICULAR*:* proceso mediante el cual se planean, diseñan y ejecutan estrategias de aprendizaje dirigidas a los aprendices en su etapa de formación, con el fin que desarrollen las competencias técnicas para desempeñarse en el mundo laboral.

FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL: La formación profesional que imparte el SENA constituye un proceso educativo teórico-práctico de carácter integral, orientado al desarrollo de conocimientos técnicos, tecnológicos y de actitudes y valores para la convivencia social, que le permiten a la persona actuar crítica y creativamente en el mundo del trabajo y de la vida.

GUIA DE APRENDIZAJE: Recurso didáctico que orienta el aprendizaje. Incluye actividades para el proceso de aprendizaje. Es elaborada por los instructores, de conformidad con la planeación pedagógica. Durante las actividades para el desarrollo de la guía de aprendizaje se conjugan

variables que estimulan el desarrollo de valores, procedimientos cognitivos y motrices planteados desde las competencias del programa de formación.

PLAN ESTRATÉGICO: Es el instrumento que incluye los componentes de direccionamiento estratégico de la Entidad, definidos para el cuatrienio en el marco del Plan Nacional de Desarrollo respectivo. Los componentes de este plan son la misión, visión, objetivos institucionales, ejes estratégicos, estrategias e indicadores en un horizonte de mediano y largo plazo.

6. REFERENTES BIBLIOGRÁFICOS

CIBERGRAFÍA

1. Zimmrman, B. (s.f). Make Belliefs Comix.https://www.makebeliefscomix.com

2. https://es.padlet.com/basarmiento/4h0kd8h2my5p

3.Noticentral. Universidad Central. (2020). REcuerado de: https://www.ucentral.edu.co/noticentral/quien-quiero-ser-durante-covid-19

4. Vídeo complementario competencia (SENA). Procesar la información. Guía No. 4. (s.f). Recuperado de: https://www.youtube.com/watch?v=4fIc5xLXxXY

5. González, B. Industria 4.0: una revolución para las personas. Recuperado de:

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE

MATERIAL DE APOYO HABILIDADES PARA LA VIDA
TECNÓLOGO EN GESTIÓN DOCUMENTAL
No. De Ficha: 2144692
INSTRUCTORA: ADRIANA GUZMÁN RESTREPO
PSICÓLOGA

TRABAJO EN EQUIPO

Trabajar en equipo implica la coordinación de 2 a más personas orientadas para el alcance de objetivos comunes. Cada miembro debe aportar para la realización de una parte del trabajo.

La denominación trabajo en equipo surgió después de la Primera Guerra Mundial. Hoy en día, es una forma de trabajo eficiente que entrega varios puntos de vista y que sirven para resolver más eficientemente conflictos que surgen en el ámbito económico, político y social.

Características de trabajar en equipo

Trabajar en equipo implica juntar varias personalidades para llevar a cabo un proyecto u objetivo. En este sentido, trabajar en equipo es un esfuerzo de todos los miembros del grupo.

Para que el trabajo en equipo sea agradable y eficiente, los equipos de trabajo deben tener en cuenta algunos puntos que irán a ayudar a que las características que entorpecen las dinámicas de grupo, pueda ser anuladas.

Definición de objetivos

Trabajar en equipo es una forma de realizar proyectos o alcanzar metas específicas. En este sentido, la definición de objetivos, como en cualquier proyecto, debe ser conocida de antemano por todos los miembros que integrarán el grupo de trabajo.

División de tareas

Al empezar a trabajar en equipo, se recomienda definir claramente la división de las tareas. La asignación de tareas es generalmente hecha en conjunto. Durante la exposición de los objetivos del proyecto, cada uno de los integrantes podrá saber en las áreas en que podrá ser más eficiente o dar un mejor aporte.

Cronograma

Cuando en un proyecto existen varias personas responsables, es necesario tener una gestión de tiempo del proyecto para coordinar el ritmo de cada integrante. El cronograma tiene esta función.

De esta manera, a pesar de las tareas ser divididas entre varios, las fechas límites permitirán que se puedan juntar las piezas y discutir sobre posibles problemas o ideas.

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE

MATERIAL DE APOYO HABILIDADES PARA LA VIDA
TECNÓLOGO EN GESTIÓN DOCUMENTAL
No. De Ficha: 2144692
INSTRUCTORA: ADRIANA GUZMÁN RESTREPO
PSICÓLOGA

Comunicación

La comunicación en toda relación social es fundamental para que sea armoniosa. La presión del trabajo puede volver las relaciones entre compañeros más difícil.

Cuando se trabaja en equipo, los canales y formas de comunicación deben estar bien establecidas. La dirección de determinadas informaciones también es esencial para que la comunicación sea fluida y no entorpezca el trabajo de otros.

Ventajas y desventajas de trabajar en equipo

Todas las dinámicas de grupo tienen sus ventajas y desventajas. De manera general, podemos decir que promueve la creatividad, motiva naturalmente, descentraliza las funciones entre los miembros del equipo, intercambia libremente experiencias y conocimientos y optimiza el tiempo y el conocimiento de cada uno de los integrantes.

De igual manera, existen las desventajas de trabajar en equipo como son: la distracción entre los miembros del equipo, conflictos entre miembros, personalidades difíciles o la distribución injusta de tareas.

Lo importante de trabajar en equipo es que todos los integrantes sean responsables del proyecto. Que exista un buen nivel de coordinación, armonía, solidaridad, comprensión y buenas relaciones entre los miembros.

10 claves del trabajo en equipo

Si una persona tarda una hora en realizar una tarea, ¿cuánto tardarían dos? La respuesta matemática sería: “30 minutos”. Pero cuando se **trabaja en equipo**, los esfuerzos de los miembros se potencian, disminuyendo el tiempo de acción y aumentando la eficacia de los resultados.

Esta forma de trabajar, en la que todos los participantes son responsables de las metas, es la más asertiva para cualquier tipo de organización. Esto no sólo porque es más fácil cumplir con los objetivos; sino también porque es la mejor manera de **retener talento** y fomentar un clima laboral envidiable. Por ejemplo, Richard Branson, creador del imperio Virgin, siempre habla de “nosotros” en sus posts y comunicados; como gran líder sabe que dos cabezas piensan mejor que una

No importa el giro ni el tamaño de tu empresa, puedes implementar esta estrategia exitosamente. A continuación, algunos consejos para dejar de operar en grupos o por individuos y empezar a crear equipos que funcionen como una orquesta:

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE

MATERIAL DE APOYO HABILIDADES PARA LA VIDA
TECNÓLOGO EN GESTIÓN DOCUMENTAL
No. De Ficha: 2144692
INSTRUCTORA: ADRIANA GUZMÁN RESTREPO
PSICÓLOGA

1. Construye confianza. La confianza es el elemento principal del trabajo en equipo. Impulsa un ambiente donde todos los participantes conozcan las habilidades de los demás, entiendan sus roles y sepan cómo ayudarse mutuamente

2. Establece objetivos comunes. Para que tus empleados trabajen en equipo deben perseguir las mismas metas. Por ello, es importante que comuniques la misión de la empresa de manera uniforme y que definas cómo cada miembro y departamento puede contribuir a cumplirla

3. Crea un sentido de pertenencia. Los seres humanos necesitamos sentirnos parte de algo; por eso, el factor más poderoso en la creación de equipos es el desarrollo de una identidad común. Define qué identifica a tus equipos, fija valores y haz que cada miembro esté conciente de su impacto en el equipo

4. Involucra a tu gente en las decisiones. Nada afecta más un trabajo en equipo que el hecho de que las decisiones sean tomadas por un líder autócrata. Para evitarlo, impulsa la generación de ideas, abre tu mente y motiva a cada empleado a compartir su opinión. Si tienes esta retroalimentación, será más fácil implementar cualquier cambio o estrategia.

5. Haz que haya un entendimiento entre las partes. Es muy fácil criticar o subestimar el trabajo de los demás cuando uno no lo conoce o no lo ha ejecutado. Para crear empatía entre tus trabajadores, realiza ejercicios de rotación entre áreas. Así cada miembro sabrá en qué consiste la labor del otro y cómo puede contribuir a hacerlo mejor.

6. Motiva la responsabilidad y el compromiso mutuo. Cuando una persona es parte de un equipo, sabe que los logros o fracasos son responsabilidad de todos y cada uno de los miembros. No fomentes la mentalidad de “éste no es mi problema”; haz que los problemas y los aciertos sean compartidos

7. Impulsa la comunicación. La única manera de que todos los miembros trabajen como una orquesta es que existan los canales de comunicación adecuados. Los verdaderos equipos se escuchan y retroalimentan. Están dispuestos a cambiar de opinión y a crear estrategias en conjunto.

8. Aprovecha la diversidad. Un equipo de trabajo homogéneo puede operar con eficiencia pero sin mucha innovación. Al momento de crear tus equipos procura que haya personalidades e intereses distintos, pero que se compartan valores y un compromiso con la empresa

9. Celebra los éxitos grupales. Aunque es importante también reconocer el trabajo individual, es clave que las recompensas se den por resultados en equipo. Cuando algo sale bien, reúne a todos los implicados y agradéceles su trabajo. Procura destacar el papel de cada uno, pero celebrar el resultado grupal

10. Sé un líder. Todo equipo de trabajo necesita un líder que guíe y reúna los esfuerzos individuales. No te "laves las manos" y sé parte del equipo. Como líder tendrás que llegar a consensos y tomar decisiones, con base en las ideas y opiniones de tu equipo.

Trabajan en equipo si…

- Toman decisiones grupales. Aunque en un principio no todos estén de acuerdo, tienen la habilidad para llegar a un consenso e idear formas de que se suban al barco.
- Sostienen reuniones productivas. Después de cada junta, los asistentes saben bien qué pasos seguir y sienten que su presencia fue esencial. Durante las reuniones se generan **nuevas ideas y estrategias** para crecer la empresa.

- Se fomenta la creatividad y la innovación. Cuando todos los miembros saben qué hacer y conocen su impacto en la empresa, se producen nuevas ideas e innovaciones que permiten el crecimiento.
- Se escuchan. Todos están en la misma página y cuando surge un problema están dispuestos a apoyar. Además, escuchan activamente las opiniones de los demás y ayudan a ofrecer soluciones.

No trabajan en equipo si…

- Tú tomas todas las decisiones.

- Cada área se preocupa por sus propias metas y culpan a los demás de no alcanzarlas.
- No se conocen o comunican continuamente entre ellos.
- Existe una competencia (no "sana") entre áreas o individuos.
- No confían en los demás miembros o existe una falta de respeto hacia su trabajo.
- Hablas como "yo" y no como "nosotros".

Bibliografía:

http://rusc.uoc.edu/rusc/es/index.php/rusc/article/view/v4n1-guitart-romeu-perez-mateo/0.html