

Catàleg noves píndoles formatives 2026



Àmbits de formació

COMUNICACIÓ PROFESSIONAL

GESTIÓ DE CONFLICTES I CONVERSES DIFÍCILS

FEEDBACK, RECONeixEMENT I APRENENTATGE

LIDERATGE I GESTIÓ D'EQUIPS

BENESTAR, CULTURA I VISIÓ ORGANITZATIVA

Catàleg noves píndoles formatives 2026

Metodologies de formació i consultoria



Cursos en línia

Formació flexible, interactiva i accessible des de qualsevol lloc

Formacions presencials

Sessions participatives amb pràctiques i interacció directa.

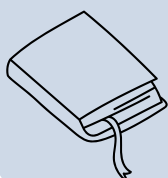


Videoconferències

Aules virtuals en directe amb comunicació immediata

Creació d'itineraris formatius

Combinació de píndoles per anar complementant i aprofundir en els coneixements



Disseny de formació a mida

Aplicació de les formacions a entorns laborals i necessitats específiques

Conferències en línia

Sessions divulgatives per sensibilitzar grans grups



Catàleg noves píndoles formatives 2026



COMUNICACIÓ PROFESSIONAL

Curs

Durada

Principals

Aconseguir que els altres se sentin escoltats

5h

Saber fer preguntes: converses que obren possibilitats

5h

Llegir la comunicació no verbal

5h

Complementaris

Explicar històries, influir i connectar

5h

La curiositat com a competència professional

5h

Catàleg noves píndoles formatives 2026



GESTIÓ DE CONFLICTES I CONVERSES DIFÍCILS

Curs

Durada

Principals

Desescalar els conflictes

5h

Converses que desactiven crisis

5h

Discrepar sense crear tensions

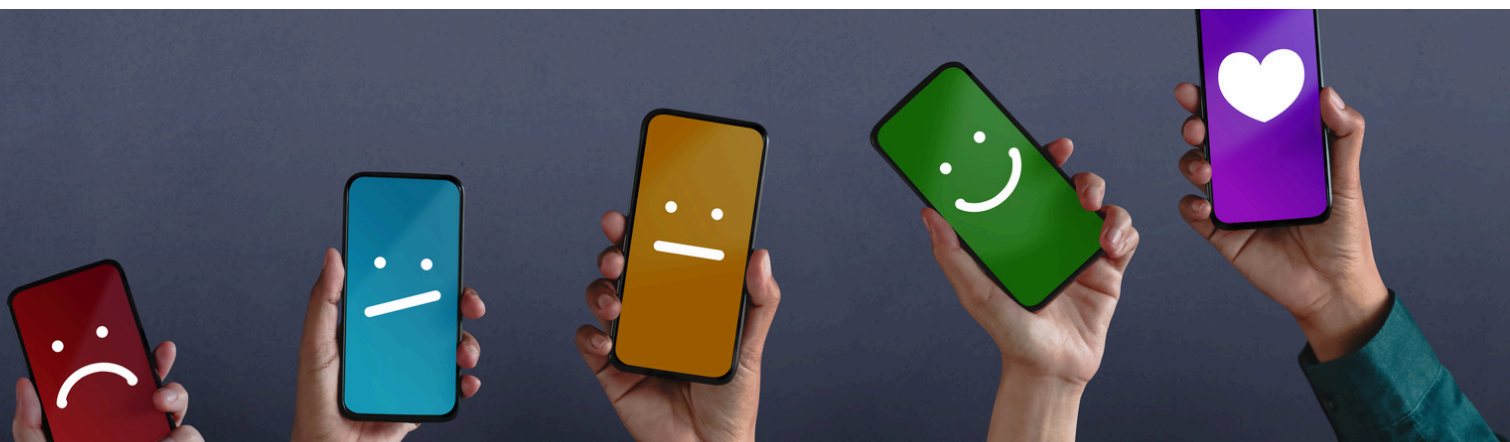
5h

Complementaris

Dissoldre a temps els petits malentesos

5h

Catàleg noves píndoles formatives 2026



FEEDBACK, RECONeixEMENT I APRENENTATGE

Curs

Durada

Principals

Converses que transformen: feedback amb confiança

5h

El múscul de la receptivitat: la crítica com a oportunitat

5h

Complementaris

Reconèixer els altres suma

5h

Catàleg noves píndoles formatives 2026



LIDERATGE I GESTIÓ D'EQUIPS

Curs

Durada

Principals

Crear relacions de confiança i delegar

5h

Distribuir tasques entre els membres de l'equip

5h

Reunions participatives

5h

Fer créixer l'equip dia a dia

5h

Complementaris

Corresponsabilitat i fiabilitat

5h

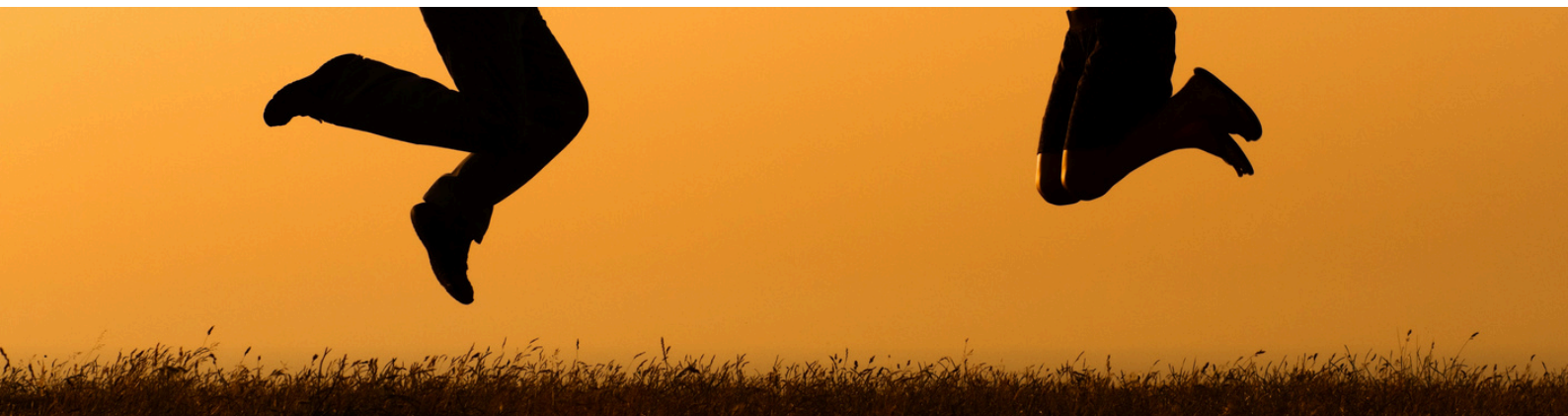
Com integrar els nous membres als equips

5h

Observar i recollir informació de l'equip i de l'entorn

5h

Catàleg noves píndoles formatives 2026



BENESTAR, CULTURA I VISIÓ ORGANITZATIVA

Curs

Durada

Principals

Gestió del desgast professional

5h

Col·laborar per a un clima laboral saludable

5h

Complementaris

Integrar el passat per entendre el present i impulsar el futur

5h

Visió sistèmica: lideratge invisible

5h

Aconseguir que els altres se sentin escoltats

Objectius

Identificar les necessitats emocionals que hi ha darrere de la comunicació i detectar les barreres habituals (judicis, interrupcions o automatismes) que impedeixen que l'altre se senti realment comprès

Aplicar tècniques d'atenció plena, comunicació no verbal i validació emocional per transmetre una presència i un interès genuí que facilitin la connexió

Gestionar situacions complexes i el clima d'equip: Utilitzar l'escolta com a eina per reduir tensions en converses difícils (agressivitat o queixes) i construir una cultura col·laborativa basada en la seguretat psicològica



Programa

1. L'essència de sentir-se escoltat

Diferències entre sentir, comprendre i validar
L'impacte de l'escolta en la confiança i la cooperació

2. Barreres i limitacions

Identificació d'obstacles com la pressa, els prejudicis i la saturació mental
La tendència a donar solucions abans d'hora

3. Tècniques d'escolta activa

Pràctica de la presència, el llenguatge corporal, la reformulació, el silenci i preguntes exploratòries

4. Escolta en situacions de tensió

Com validar i posar límits saludables davant l'agressivitat, la frustració o les emocions intenses

5. Cultures d'escolta i lideratge

Implementació d'hàbits quotidians per a reunions més efectives, prevenció de conflictes i reducció del desgast relacional

 Durada: 5 hores

Saber fer preguntes, converses que obren possibilitats

Objectius

Comprendre la importància de les preguntes en la comunicació professional.

Desenvolupar habilitats d'escolta, exploració i conducció de converses.

Utilitzar preguntes eficaces per afavorir la reflexió, la cooperació i la resolució de problemes.



Programa

1. El poder de les preguntes

Impacte de les preguntes en la comunicació i les relacions.

Diferència entre preguntar per controlar, comprendre o ajudar.

Error habituals en la formulació de preguntes.

2. Tipus de preguntes i utilitats

Preguntes obertes, tancades i exploratòries.

Preguntes reflexives i orientades a solucions.

Preguntes sistèmiques i assertives.

3. Escolta activa i preguntes de qualitat

Relació entre escolta i qualitat de les preguntes.

Reformulació, validació i ús del silenci.

Detecció d'informació implícita i necessitats.

4. Preguntes difícils en situacions complexes

Ús de preguntes en contextos de tensió o conflicte.

Estratègies per generar cooperació i reduir resistències.

Importància del to i del llenguatge no verbal.

5. Aplicació pràctica i transferència al lloc de treball

Hàbits de comunicació conscient.

Preparació de preguntes en reunions i entrevistes.

Aplicació de preguntes per liderar, motivar i facilitar canvis.



Durada: **5 hores**

Llegir la comunicació no verbal

Objectius

Identificar els canals de comunicació no verbal com a fonts d'informació professional.

Aprendre a observar sense jutjar ni sobreinterpretar, distingint dades de interpretacions.

Adaptar la pròpia comunicació no verbal per transmetre presència i confiança.



Programa

1. La comunicació més enllà de les paraules

Quins son els canals no verbals?
Per què el cos comunica constantment

2. Aprendre a observar sense jutjar

Diferència entre observar, interpretar i jutjar
Errors habituals: sobreinterpretar i estereotips

3. Detectar emocions a través del cos

Senyals corporals de tensió, inseguretad i interès
El to, el ritme i els silencis com a indicadors emocionals

4. Llegir la comunicació no verbal en situacions difícils

Senyals previs d'escalada emocional i conflicte.
Detectar incomoditat, frustració i tancament.

5. Presència i coherència no verbal pròpia

Coherència entre el missatge verbal i el no verbal.
Comunicar confiança i calma a través del cos i la veu.



Durada: **5 hores**

Explicar històries, influir i connectar

Objectius

Comprendre el poder de les històries en la comunicació professional.

Desenvolupar habilitats per comunicar amb més impacte, claredat i connexió.

Utilitzar el storytelling per influir, motivar i transmetre missatges amb eficàcia.



Programa

1. Per què les històries connecten amb les persones?

El valor de les històries en la comunicació.
Diferències entre informar, emocionar i connectar.
Storytelling com a eina de confiança i influència.

2. Els elements d'una bona història

Estructura bàsica de les narratives efectives.
Importància de l'autenticitat i els detalls.
Adaptació de les històries al públic.

3. Storytelling aplicat a contextos professionals

Ús de les històries per liderar, formar i motivar.
Aplicació en reunions, presentacions i processos de canvi.
Humanització de missatges, dades i experiències.

4. Comunicar amb presència i impacte

Veu, ritme i comunicació no verbal.
Gestió de l'atenció i la connexió amb el públic.
Seguretat i naturalitat en la comunicació oral.

5. Incorporar el storytelling al dia a dia professional

Creació d'un repertori d'històries professionals.
Storytelling com a eina de cohesió i lideratge.
Criteris d'ètica i confidencialitat en les narratives.

 Durada: **5 hores**

La curiositat com a competència professional

Objectius

Comprendre la curiositat com una competència clau en l'entorn professional.

Desenvolupar actituds d'aprenentatge i adaptació al canvi.

Aplicar la curiositat per millorar la comunicació, la innovació i la resolució de problemes.



Programa

1. La curiositat: una competència estratègica

Valor en l'aprenentatge i el desenvolupament
Relació entre curiositat, innovació i adaptabilitat
La curiositat en els entorns de treball actuals

2. Barreres que bloquegen la curiositat

Rutina, automatismes i resistència al canvi
Creences limitadores i factors organitzatius

3. La curiositat aplicada a les persones

Escolta activa, empatia i preguntes útils.
Compresió de persones, necessitats i contextos.

4. Curiositat, creativitat i resolució de problemes

Pensament explorador i innovació.
Generació de noves perspectives i alternatives.

5. Construir una actitud curiosa sostenible

Hàbits d'observació i aprenentatge continu.
Entorns de confiança i exploració.



Durada: **5 hores**

Desescalar els conflictes

Objectius

Comprendre com s'escalen els conflictes i què els alimenta.

Desenvolupar habilitats de regulació emocional i desescalada comunicativa.

Gestionar desacords preservant les relacions i els objectius professionals.



Programa

1. Entendre l'escalada del conflicte

Tipus i dinàmiques dels conflictes.
Factors que incrementen la tensió.
Impacte emocional en la comunicació i les relacions.

2. Gestionar-se un mateix abans de gestionar el conflicte

Identificació de reaccions emocionals.
Autocontrol i regulació emocional.
Separació entre emocions i objectius.

3. Tècniques de desescalada comunicativa

Escolta activa i validació emocional.
Comunicació verbal i no verbal en situacions de tensió.
Estratègies per reduir la confrontació i establir límits.

4. Gestionar converses difícils sense deteriorar relacions

Gestió de provocacions i agressivitat verbal.
Recuperació del focus i negociació sota pressió.
Protecció de les relacions i dels objectius compartits.

5. Construir entorns menys reactius i més cooperatius

Cultura del diàleg i prevenció de tensions.
Hàbits de comunicació saludable.
Lideratge calmant i aprenentatge després del conflicte.

 Durada: 5 hores

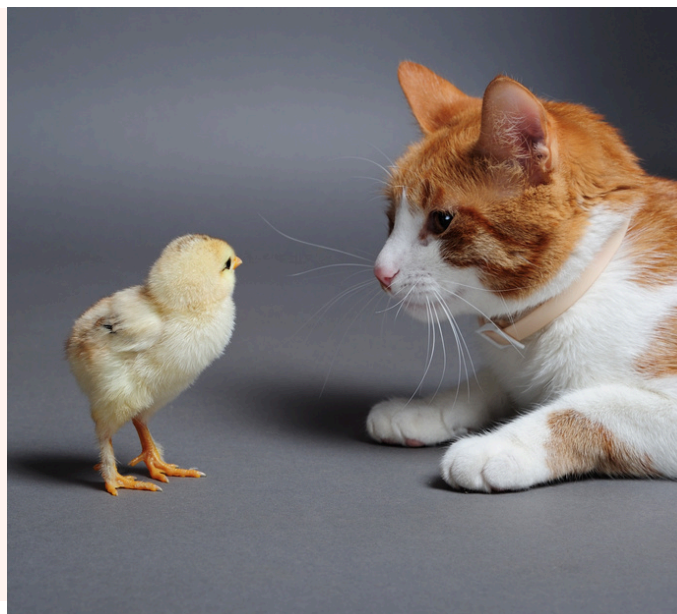
Converses que desactiven crisis

Objectius

Comprendre el funcionament de les converses en contextos de crisi i alta tensió.

Aprendre a reconduir conflictes i reduir l'escalada emocional.

Gestionar converses difícils mantenint l'autoritat, la confiança i els objectius.



Programa

1. Què passa en una conversa de crisi?

Característiques de les converses d'alta tensió.

Impacte de l'estrès en la comunicació:

reactivitat, impulsivitat i bloqueig.

Escalada emocional i conflicte.

Error habituals i objectius d'una conversa de crisi.

2. Eines de comunicació per desescalar tensions

Preguntes útils per afavorir el diàleg.

Estratègies per reduir la defensivitat.

Reformulació i resum.

Com establir límits amb respecte.

3. Converses difícils i negociació en contextos crítics

Gestió de converses amb persones molt emocionades.

Afrontar l'agressivitat verbal i evitar lluites d'ego.

Mantenir objectius i relació alhora.

Tancament, ajornament i protecció emocional.

4. Construir seguretat i confiança en converses difícils

Preparació de converses complexes.

Hàbits de comunicació resilient.

Aprenentatge després de la crisi.

Construcció de credibilitat, confiança i presència professional sota pressió.



Durada: **5 hores**

Discrepar sense crear tensions

Objectius

Comprendre el valor del desacord: Identificar la discrepància saludable com una eina per millorar decisions i evitar el conformisme en els equips

Desenvolupar l'assertivitat: Aplicar tècniques per expressar opinions oposades amb claredat i respecte, evitant que el desacord esdevingui un conflicte personal

Fomentar la confiança i la seguretat: Integrar perspectives diferents per construir entorns on es pugui dissentir sense por a represàlies o tensions



Programa

1. El desacord com a actiu

Diferències entre debat saludable i atac personal
Els riscos del conformisme i el silenci

2. Barreres per dissentir

Anàlisi de la por al conflicte i les reaccions defensives
L'impacte de la jerarquia en la comunicació

3. Tècniques de comunicació assertiva

Ús del llenguatge que reduïx la defensivitat
Preguntes que obren la conversa sense humiliar

4. Gestió de situacions crítiques

Com actuar davant l'agressivitat, el sarcasme o el tancament emocional per assolir acords parcials

5. Cultures de discrepància saludable

El paper del lideratge en la creació de seguretat psicològica i aprenentatge del desacord



Durada: 5 hores

Dissoldre a temps els petits malentesos

Objectius

Comprendre com es generen i escalen els petits malentesos.

Desenvolupar habilitats d'escolta, aclariment i verificació.

Millorar la confiança i la qualitat relacional en els equips.



Programa

1. Malentesos: l'origen invisible de molts conflictes

Causes i impacte dels malentesos en les relacions professionals.

Diferència entre intenció, impacte i interpretació.

Escalada de petites tensions no resoltes.

2. Detectar senyals i evitar interpretacions automàtiques

Biaixos i hipòtesis en la comunicació.

Identificació de senyals de tensió.

Estratègies de verificació abans de concloure.

3. Converses breus que eviten grans conflictes

Importància dels aclariments preventius.

Escolta activa, reformulació i assertivitat.

Abordatge respectuós d'incomoditats i discrepàncies.

4. Dissoldre tensions abans que creixin

Gestió de les emocions i els ressentiments.

Converses breus per reparar relacions.

Criteris per intervenir de manera efectiva.

5. Construir cultures de comunicació preventiva

Hàbits de verificació i comunicació transparent.

Espais segurs per parlar i donar feedback.

Prevenició de conflictes i foment de la confiança.



Durada: **5 hores**

Converses que transformen: feedback amb confiança

Objectius

Identificar els errors habituals del feedback i el seu impacte en la confiança i la motivació de l'equip.

Formular feedback concret i orientat a conductes per generar canvis reals reduint la defensivitat.

Crear una cultura de feedback quotidiana basada en la seguretat psicològica i la millora contínua.



Programa

1. L'essència del feedback

Diferències entre jutjar i orientar
Impacte en la motivació i la confiança de l'equip

2. Errors habituals que fan fracassar el feedback

Etiquetes, feedback tardà, saturació de crítiques i to inadequat
La necessitat de tenir raó i confondre intenció i impacte

3. Metodologia per al canvi

Principis del feedback concret, equilibrat i orientat a conductes
Validació i reforç de fortaleeses com a eina de canvi positiu

4. Gestió de converses difícils

Tècniques per reduir la tensió emocional i mantenir la fermesa professional
Respondre a justificacions, negació, silenci i agressivitat

5. Cultures de feedback saludable

Seguretat psicològica com a condició per donar i rebre feedback
Reconeixement i correcció equilibrats com a hàbit d'equip

 Durada: 5 hores

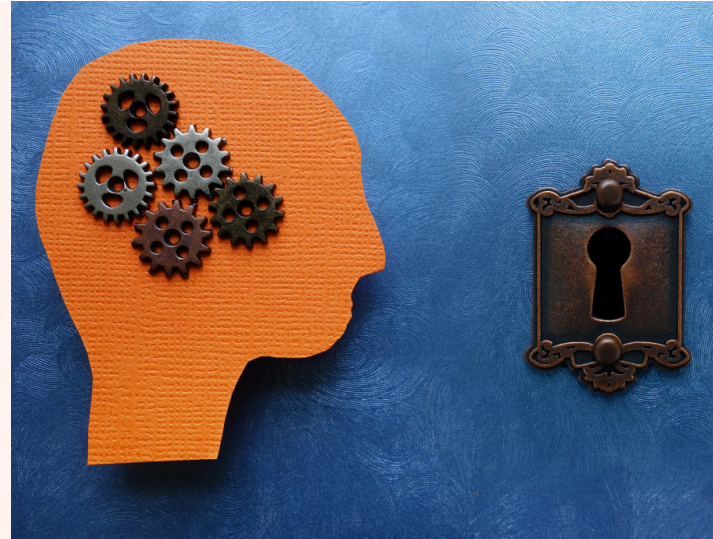
El múscul de la receptivitat: la crítica com a oportunitat

Objectius

Reconèixer els propis patrons defensius davant la crítica i entendre per què el cervell els activa.

Escoltar feedback amb calma i regular les emocions separant forma i contingut sense entrar en mode defensiu.

Transformar qualsevol crítica en oportunitat de millora desenvolupant resiliència i flexibilitat professional.



Programa

1. Per què ens posem a la defensiva?

El cervell davant la crítica: amenaça percebuda i activació emocional
Reaccions defensives habituals i el seu cost professional

2. Reconèixer els propis patrons defensius

Estils personals davant la crítica i pensaments automàtics
Separar conducta i identitat professional; vulnerabilitat i aprenentatge

3. Aprendre a escoltar feedback amb calma

Pausa emocional, escolta activa i preguntes abans de defensar-se
Separar forma i contingut; gestionar crítiques mal formulades

4. Transformar la crítica en aprenentatge

Mentalitat de creixement: detectar informació valuosa en qualsevol crítica
Límits davant crítiques tòxiques i diferència entre error i incompetència

5. Construir resiliència i flexibilitat professional

Hàbits de revisió i millora contínua; convertir el feedback en aliat

 Durada: 5 hores

Objectius

Entendre l'impacte del reconeixement honest en la motivació, la confiança i el clima laboral.

Detectar i revertir conductes que invisibilitzen aportacions, com l'apropiació de mèrits.

Incorporar hàbits quotidians de reconeixement concret per construir equips col·laboratius.



Programa

1. El reconeixement en les organitzacions

Diferència entre reconèixer, afalagar i manipular
Impacte en motivació, confiança i clima laboral

2. Conductes que destrueixen el reconeixement

Apropiació de mèrits, invisibilització i competitivitat tòxica
Biaixos cap als perfils més visibles

3. Reconèixer de manera honesta i útil

Reconeixement efectiu: específic, sincer i concret
Posar en valor processos, esforços i actituds

4. Construir cultures de confiança i cooperació

Compartir protagonisme i lideratge saludable
Rituals d'agraïment com a prevenció del desgast

5. Pla d'aplicació pràctica i compromís professional

Identificació de situacions concretes on aplicar el reconeixement
Compromís individual i col·lectiu per incorporar-lo al dia a dia

 Durada: 5 hores

Crear relacions de confiança i delegar

Objectius

Comprendre la importància de la confiança en els equips i les organitzacions.

Desenvolupar habilitats de comunicació, coordinació i delegació efectiva.

Potenciar l'autonomia i la responsabilitat compartida.



Programa

1. La confiança: la base invisible dels equips

Concepte i valor de la confiança professional.
Factors que generen o deterioren la confiança.
Impacte en el lideratge, la coordinació i el treball en equip.

2. Per què costa confiar i delegar

Barreres personals i organitzatives a la delegació.
Diferència entre supervisió, control i confiança.
Errors habituals en la delegació.

3. Delegar de manera clara i efectiva

Principis de la delegació responsable.
Definició d'objectius, límits i autonomia.
Adaptació de la delegació a les persones i situacions.

4. Crear relacions de confiança sostenibles

Comunicació, escolta i seguretat psicològica.
Compartició d'informació i responsabilitat.
Recuperació de la confiança deteriorada.

5. Construir cultures de confiança i autonomia

Cultura de confiança versus cultura de control.
Hàbits i espais que afavoreixen l'autonomia.
Delegació sostenible i equips responsables.

 Durada: **5 hores**

Distribuir tasques entre els membres de l'equip

Objectius

Comprendre els factors que afavoreixen una distribució eficient de les tasques.

Desenvolupar habilitats de coordinació i repartiment de responsabilitats.

Potenciar l'autonomia, l'equilibri de càrregues i la coresponsabilitat dels equips.



Programa

1. Per què es distribueixen malament les tasques?

Error habituals en el repartiment del treball.
Impacte de la descoordinació en els equips.
Diferència entre repartir feina i coordinar responsabilitats.

2. Analitzar capacitats, càrregues i necessitats

Identificació de fortaleses, limitacions i càrregues de treball.

Priorització, coordinació i detecció de desequilibris.

Adaptació de les tasques als perfils professionals.

3. Distribuir tasques de manera clara i eficient

Definició d'objectius, prioritats i responsabilitats.

Assignació de tasques segons competències i disponibilitat.

Comunicació clara i seguiment de l'execució.

4. Gestionar tensions derivades del repartiment de tasques

Gestió de resistències i percepcions d'injustícia.

Converses sobre responsabilitats i compromisos.

Reconeixement de les aportacions de l'equip.

5. Revisar i ajustar la distribució del treball

Revisió periòdica de càrregues i necessitats.

Redistribució davant canvis i noves prioritats.

Cooperació, sostenibilitat i prevenció del desgast.



Durada: **5 hores**

Reunions participatives

Objectius

Comprendre els factors que afavoreixen la participació i l'eficàcia de les reunions.

Desenvolupar habilitats de dinamització i facilitació de grups.

Millorar la comunicació, la implicació i la presa de decisions en equip.



Programa

1. Per què fallen tantes reunions?

Error habituals que redueixen l'eficàcia de les reunions.
Diferents finalitats de les reunions i el seu impacte.
Conseqüències de les reunions improductives.

2. Crear les condicions per a la participació

Claredat d'objectius i expectatives.
Factors que faciliten o dificulten la participació.
Gestió del temps, l'energia i la confiança.

3. Tècniques per dinamitzar i implicar

Eines per fomentar una participació equilibrada.
Gestió de silencis, dominàncies i contribucions.
Conducció de reunions orientades a resultats.

4. Gestionar tensions i conflictes en reunions

Gestió dels desacords i les emocions.
Reconducció de tensions i situacions complexes.
Comunicació facilitadora i lideratge calmant.

5. Construir cultures de reunió més eficients

Hàbits de coordinació i seguiment d'acords.
Responsabilitat compartida i escolta activa.
Millora contínua de les reunions i la participació.



Durada: **5 hores**

Fer créixer l'equip dia a dia

Objectius

Comprendre com es produeix el creixement professional dins dels equips.

Desenvolupar habilitats d'acompanyament, feedback i lideratge relacional.

Potenciar l'autonomia, la motivació i l'aprenentatge continu de les persones.



Programa

Fer créixer persones: una responsabilitat quotidiana

Factors que afavoreixen el desenvolupament professional.

Diferències entre controlar, supervisar, acompanyar i desenvolupar.

Impacte de la motivació i l'estancament en els equips.

Detectar potencials, necessitats i bloquejos

Identificació de fortaleces i necessitats de desenvolupament.

Bloquejos i dificultats que limiten el creixement.

Observació i escolta com a eines de detecció.

Fer créixer a través de la comunicació i el feedback

Feedback constructiu i reconeixement.

Converses orientades al desenvolupament.

Comunicació que impulsa l'aprenentatge i la millora.

Delegar i generar autonomia sense abandonar

Delegació com a eina de desenvolupament. Equilibri entre suport, exigència i autonomia. Acompanyament progressiu en l'assumpció de responsabilitats.

Construir equips que aprenen contínuament

Cultura d'aprenentatge i compartició de coneixement.

Aprenentatge a partir dels errors i dels avenços.

Lideratge facilitador i sostenibilitat professional.



Durada: 5 hores

Objectius

Comprendre com la corresponsabilitat contribueix a la fiabilitat i la qualitat del treball en equip.

Desenvolupar hàbits de seguiment, coordinació i comunicació de continuïtat.

Potenciar l'autonomia responsable i la confiança professional.



Programa

1. De la responsabilitat individual a la corresponsabilitat

Diferències entre responsabilitat, corresponsabilitat i control.

Impacte dels desequilibris en el funcionament dels equips.

Cultura de suport mutu i sostenibilitat professional.

2. La fiabilitat professional: el valor del seguiment

La fiabilitat com a factor de confiança i credibilitat.

Diferència entre seguiment, supervisió i microgestió.

Relació entre seguiment, compromís i qualitat del servei.

3. Metodologia del seguiment i la continuïtat operativa

Definició clara d'acords, responsabilitats i terminis.

Comunicació d'avenços, dificultats i canvis.

Detecció preventiva de bloquejos i incidències.

4. Errors, incidències i recuperació de la fiabilitat

Gestió dels errors des de l'aprenentatge.

Recuperació de la confiança davant incidències.

Responsabilitat compartida en la resolució de dificultats.

5. Cultura d'equip i sostenibilitat operativa

Hàbits col·lectius de coordinació i seguiment.

Redistribució de responsabilitats i gestió de càrregues.

Construcció d'una cultura de fiabilitat, autonomia i corresponsabilitat.



Durada: 5 hores

Com integrar els nous membres als equips

Objectius

Comprendre la importància de la integració dels nous membres als equips.

Desenvolupar habilitats d'acollida, acompanyament i generació de confiança.

Millorar la comunicació i la coordinació durant els processos d'incorporació.



Programa

1. La integració: molt més que una incorporació tècnica

Necessitats dels nous membres: orientació, seguretat, pertinença i reconeixement
Diferència entre informar, integrar i acompanyar

2. Barreres i errors habituals en la integració

Excés d'informació, ambigüitat de rols i falta de seguiment
Jerarquies invisibles, codis no explicats i integració tècnica sense relacional

3. Crear processos d'acollida i confiança

Acollida inicial: context, expectatives, canals de suport i referents
Integració progressiva i construcció de seguretat psicològica

4. Integrar persones en equips reals i complexos

Diversitat de perfils, integració intergeneracional i paper dels veterans
Gestió d'expectatives, límits i errors inicials sense bloquejar la confiança

5. Construir cultures d'acollida sostenibles

La integració com a responsabilitat compartida; hàbits i normes visibles
Espais d'aprenentatge, suport mutu i benestar professional



Durada: **5 hores**

Observar i recollir informació de l'equip i de l'entorn

Objectius

Desenvolupar una observació professional conscient per llegir millor l'equip i el context

Detectar senyals subtils de clima, tensió i desconexió abans que es consolidin

Recollir informació útil per prendre decisions més encertades integrant múltiples perspectives



Programa

1. L'observació en entorns professionals

Diferència entre veure, observar, interpretar i jutjar

El cost de no detectar senyals a temps

2. Biaixos i barreres en la recollida d'informació

Prejudicis, creences i saturació cognitiva

Mirada selectiva i efecte jerarquia

3. Dinàmiques relacionals i clima emocional

Senyals de participació, silencis i tensions

Detecció de desgast, desconexió i fractures en l'equip

4. Recollir informació útil de l'entorn

Informació formal i informal

Com evitar conclusions precipitades

5. Incorporar hàbits d'observació conscient

Hàbits d'atenció i pauses abans d'interpretar

Construir cultures d'escolta en els equips



Durada: **5 hores**

Gestió del desgast professional

Objectius

- **Diagnosticar el desgast:** Identificar els factors de saturació per passar de la gestió del temps a una gestió integral de l'energia (física, mental i emocional)
- **Aplicar estratègies de recuperació.** Restaurar la claredat mental i l'estabilitat emocional mitjançant tècniques immediates que minimitzin la fatiga
- **Dissenyar la sostenibilitat:** Crear un model professional basat en microhàbits i límits per prevenir el burnout i mantenir l'equilibri a llarg termini



Programa

1. El canvi de paradigma

Temps vs. energia i els quatre pilars

2. Diagnòstic dels «lladres» d'energia

Saturació digital, multitasca i interrupcions
Senyals precoços de fatiga

3. Microestratègies de recuperació

Micropauses, respiració i rituals de focus

4. Gestió emocional i límits

Empatia saludable i comunicació assertiva per protegir l'energia en entorns d'alta demanda relacional

5. Futur sostenible i prevenció

Disseny de la jornada segons els ritmes propis
Creació d'un pla d'acció immediat per evitar l'esgotament



Durada: **5 hores**

Col·laborar per a un clima laboral saludable

Objectius

Comprendre els factors que construeixen o deterioren el clima laboral.

Desenvolupar habilitats de comunicació, cooperació i gestió de tensions.

Potenciar la confiança, el respecte i la responsabilitat compartida en els equips.



Programa

1. Què és realment el clima laboral?

Elements que configuren el clima laboral.
Impacte en el benestar i el rendiment.
Factors que afavoreixen entorns saludables.

2. Conductes que deterioren o milloren el clima laboral

Conductes que generen confiança o desgast.
Impacte de la comunicació informal.
Respecte, límits i convivència professional

3. Comunicar i cooperar millor

Escolta activa i comunicació assertiva.
Cooperació i participació efectiva.
Reconeixement i suport mutu.

4. Gestionar tensions i construir seguretat psicològica

Gestió constructiva dels desacords.
Confiança i seguretat psicològica.
Aprentatge i suport davant les dificultats.

5. Construir cultura de benestar i cooperació

Hàbits que afavoreixen el benestar.
Responsabilitat compartida en els equips.
Cultura de cooperació i sostenibilitat.



Durada: **5 hores**

Integrar el passat per entendre el present i impulsar el futur

Objectius

Comprendre la importància del passat en les dinàmiques actuals dels equips i organitzacions.

Desenvolupar una mirada reflexiva i sistèmica sobre els processos professionals.

Utilitzar l'experiència i la memòria organitzativa per millorar la presa de decisions i impulsar el futur.



Programa

1. El passat continua present

Influència del passat en la cultura i les dinàmiques dels equips.

Patrons repetitius i aprenentatges acumulats.

Importància de contextualitzar el present.

2. Llegir la història dels equips i organitzacions

Cultura organitzativa, canvis i experiències compartides.

Impacte actual de decisions i conflictes passats.

Identificació de patrons i narratives recurrents.

3. Transformar experiència en aprenentatge útil

Aprenentatge a partir dels errors i les experiències.

Reflexió col·lectiva i revisió de pràctiques.

Compartició i transmissió del coneixement.

4. Construir futur sense repetir automatismes

Relació entre memòria, innovació i canvi.

Visió sistèmica i anticipació de reptes.

Construcció de canvis sostenibles.

5. Incorporar la reflexió estratègica al dia a dia

Hàbits de revisió i aprenentatge continu.

Espais de reflexió i anàlisi compartida.

Connexió entre experiència, decisions i futur.



Durada: **5 hores**

Visió sistèmica, lideratge invisible

Objectius

Comprendre què és la visió sistèmica i la seva aplicació en els entorns professionals.

Desenvolupar una mirada global per analitzar situacions complexes.

Millorar la coordinació, la presa de decisions i la resolució de problemes.



Programa

1. Introducció a la visió sistèmica

Diferències entre pensament lineal i sistèmic
Relacions en equips i organitzacions
Problemes simples i problemes complexos

2. Veure patrons i relacions invisibles

Identificació de causes profundes i patrons repetitius
Influència de factors culturals, emocionals i organitzatius

3. Pensar globalment en el treball quotidià

Impacte de les decisions en el sistema
Coordinació transversal i fluxos d'informació

4. La visió sistèmica aplicada als equips

Anàlisi sistèmica dels conflictes i les dinàmiques de grup
Relació entre lideratge, canvi i innovació

5. Incorporar la mirada sistèmica al dia a dia

Hàbits de pensament i anàlisi sistèmica
Connexió, conseqüències i entorns coordinats



Durada: 5 hores