

CARTA DESCRIPTIVA

INFORMACIÓN GENERAL			
Nombre del Curso/sesión: Modelo transteórico de Prochaska y Diclemente basado en el EC0548 consejería en adicciones			
Nombre del Diseñador: Mario Angel Sergio Enrique Diaz Medina			
Nombre del Facilitador/Instructor/capacitador/formador: Mario Angel Sergio Enrique Diaz Medina			
Lugar de Instrucción: Oficinas de CCL Centro Capacitador Leones. calle san carlos #101 colonia san manuel León Guanajuato	Duración: 2 horas. Fecha: 30 de septiembre 2025	Perfil del participante: Hombres y mujeres mayores de 18 años que estén interesados en comprender los procesos de cambio de conducta, para la prevención y tratamiento de adicciones. Conocimientos: No indispensables, aunque es recomendable tener conocimientos básicos en el tema de las adicciones Producto: No Previos. AHV: Escucha activa, amabilidad, compañerismo	Número de participantes: 4
Propósito/Beneficio del curso/sesión: El propósito de este curso es que los participantes conozcan, comprendan y apliquen el Modelo Transteórico de Prochaska y DiClemente, identificando sus etapas y su utilidad en la consejería en adicciones.			
Objetivo General (describe la demostración de un conocimiento, desempeño o producto, resultado del aprendizaje del participante, así como el dominio de aprendizaje cognitivo, psicomotriz y/o afectivo en los que impactará el curso)			
El participante al finalizar el curso, IDENTIFICARÁ las etapas del modelo transteórico, EXPLICARÁ sus características y APLICARÁ ejemplos prácticos de su uso en la consejería en adicciones			
Objetivos Particulares.			
		Temas	Beneficio

● RECONOCER la importancia del modelo transteórico en los procesos de cambio conductual.	● Introduccion al Modelo Transteórico	Saber identificar cada etapa del Modelo Transteórico en un usuario
● DESCRIBIR cada una de las 6 etapas del modelo (precontemplación, contemplación, preparación, acción, mantenimiento, recaída)	● Etapas de cambio a) Precontemplación b) Contemplación c) Preparación d) Acción e) Mantenimiento f) Recaída	Desarrollar habilidades de atención y retentiva para la aplicación en su vida real.
● REFLEXIONAR sobre la utilidad del modelo en su práctica personal y profesional	● Conclusiones y compromisos de aprendizaje	Poder comunicar los aprendizajes adquiridos.

Formas, momentos y criterios de la evaluación: La Evaluación se llevará a cabo durante la Apertura, el Desarrollo y el Cierre del curso/sesión. Si el participante cumple con el 80% como mínimo de la calificación total, sumando estos porcentajes, se considerará aprobado, bajo los siguientes criterios:

Aspecto a evaluar:	Porcentaje:	Instrumento de evaluación:	Momento de aplicación:
--------------------	-------------	----------------------------	------------------------

1. Evaluación Diagnóstica	Referencial	Cuestionario.	Al inicio
3. Evaluación Intermedia	60%	cuestionario	Intermedia
4. Evaluación Final	40%	Cuestionario	Al final

COMPROBACIÓN DE LA EXISTENCIA Y EL FUNCIONAMIENTO DE LOS RECURSOS REQUERIDOS PARA EL CURSO/SESIÓN.				
Etapas	Actividades	Duración	Técnicas Grupales/ Instruccionales	Material y Equipo de Apoyo
Comprobación de la existencia y funcionamiento de los recursos requeridos.	1. Aplicar la lista de verificación de requerimientos. 2. Realizar pruebas de funcionamiento del equipo. 3. Verificar la distribución del mobiliario y equipo. 4. Verificar la suficiencia de material conforme al número de participantes.	30 minutos. Previos al curso	N/A	Lista de verificación y/o requerimientos.

APERTURA O ENCUADRE				
Etapas	Actividades	Duración	Técnicas Grupales/ Instruccionales	Material y Equipo de Apoyo

1. Bienvenida y presentación del instructor/Facilitador y de los participantes.	1. Presentarse ante el grupo: El Facilitador/Instructor/capacitador/formador se presentará ante el grupo, indicando nombre, profesión y experiencia en la impartición del curso.	2 minutos.		Laptop y presentación de PowerPoint.
	a) El Facilitador/Instructor/capacitador/formador Aplicará Técnica Rompe Hielo “Soy un animal porque...” b) El Facilitador/Instructor/capacitador/formador explicará el objetivo de la técnica: “Cada uno va a decir su nombre y un animal que lo represente en este momento, con una frase breve del por qué.” c) El Facilitador/Instructor/capacitador/formador dará las Instrucciones de la técnica: Desarrollo: “Vamos a presentarnos de una forma diferente. Cada persona dirá su nombre y un animal que lo represente en este momento, con una frase breve del por qué.” a) El Facilitador/Instructor/capacitador/formador Mencionará el tiempo para realizarla: (5min). b) El Facilitador/Instructor/capacitador/formador Participará con el grupo en la técnica. c) El Facilitador/Instructor/capacitador/formador Controlará el tiempo para realizar la técnica. d) El Facilitador/Instructor/capacitador/formador Propiciará la presentación de los participantes.	9 minutos.	Técnica grupal Rompe hielo.	

	Lista de Asistencia: El Facilitador/Instructor/capacitador/formador, pasará lista a los participantes.	1 minuto		
A) Presentación del curso.				
	2. El Facilitador/Instructor/capacitador/formador Presentará la descripción general del desarrollo del curso - El curso/sesión sobre el Modelo Transteórico de Prochaska y DiClemente permitirá comprender el proceso de cambio conductual en seis etapas. Se llevará a cabo mediante una exposición teórica apoyada en imágenes proyectadas, seguida de ejercicios prácticos en los que los participantes analizarán casos simulados de consejería en adicciones. - Posteriormente se realizará una discusión grupal para compartir reflexiones y aprendizajes, fomentando la participación y el intercambio de experiencias. Finalmente, se ejecutará un cierre con conclusiones y compromisos de aplicación personal y profesional del modelo.	1 minuto	N/A	1 Laptop y presentación de PowerPoint.
	El Facilitador/Instructor/capacitador/formador Mencionará el temario del curso Introducción al Modelo Transteórico de Prochaska y DiClemente. Etapas del cambio: Precontemplación. Contemplación. Preparación.	1 minuto.	N/A	

	• Acción. • Mantenimiento. • Recaída. • Aplicación práctica del modelo en consejería en adicciones. • Conclusiones y compromisos de aprendizaje.			
	4. El Facilitador/Instructor/capacitador/formador Explicara los beneficios del curso y su relación con la experiencia laboral y personal. • El curso permitirá a los participantes comprender de manera clara las etapas del cambio conductual, lo que les ayudará a reconocer en qué punto se encuentra una persona en proceso de superar una adicción. • De manera personal, los participantes podrán aplicar este modelo para reflexionar sobre sus propios procesos de cambio y fortalecer su autoconocimiento. • En el ámbito laboral, el modelo servirá como una herramienta práctica y validada científicamente que mejorará su capacidad de acompañar, motivar y orientar a personas en consejería en adicciones, favoreciendo intervenciones más efectivas y adaptadas a cada etapa.	1 minuto	N/A	Laptop y presentación de PowerPoint.
	5. El Facilitador/Instructor/capacitador/formador Creará un ambiente participativo mediante preguntas al grupo.	1 minuto	N/A	

	• ¿Conocen a alguien que haya intentado dejar una adicción? • ¿Qué dificultades o barreras suelen enfrentar las personas al intentar cambiar un hábito? • ¿Qué creen que puede ayudar a una persona a mantenerse en el cambio?			
	6 El Facilitador/Instructor/capacitador/formador Especificará el tipo de evaluaciones a realizar, los instrumentos a utilizar, el momento de aplicarlos y los criterios a utilizar. a. Evaluación Diagnóstica (Cuestionario) al inicio del Curso/sesión (Referencial). b. Evaluación formativa/Intermedia (Guía de observación) durante la técnica demostrativa. (60%) c. Evaluación Final/sumativa (cuestionario) al final del curso/sesión. (40%.)	1 minuto	N/A	
3 Acuerdos y compromisos.	1. El Facilitador/Instructor/capacitador/formador Acordará con el grupo las expectativas del curso/sesión. Se preguntará a cada uno de los participantes que espera del curso y se les pedirá que anoten en sus hojas sus expectativas con respecto al curso.	1 minuto	N/A	4 hojas de Papel 4 bolígrafos
	2. El Facilitador/Instructor/capacitador/formador Acordará con el grupo las reglas de operación del curso/sesión. De manera verbal se dará a conocer las reglas de convivencia previamente establecidas por el instructor.	1 minuto	N/A	4 hojas de Papel 4 Bolígrafos
	3. El Facilitador/Instructor/capacitador/formador Realizará el contrato de aprendizaje de acuerdo con los objetivos	5 minutos	N/A	4 contratos de aprendizaje y 4 Bolígrafos

	a) Indicará alcances e instrucciones del contrato: Se dan a conocer los compromisos del instructor y se pide que de manera escrita los participantes establezcan sus compromisos. b) Indicará el tiempo para realizarlo: Se considerará un tiempo de 3 minutos para que cada quien escriba de manera sencilla los compromisos que tendrá a lo largo del curso. c) Aclarará las dudas que se presenten.			
4 Evaluación diagnóstica.	1.- Indicar alcances e instrucciones de la evaluación: Nos permitirá saber si alguno de los participantes ya ha tenido alguna experiencia previa en la detección de las etapas del modelo transteórico de Prochaska y Diclemente	5 minutos.	N/A	4 evaluaciones de diagnóstico y 4 bolígrafos
	2.- Indicar el tiempo para realizar la evaluación: 5 min			
	3.- Aclarar las dudas que se presenten.			

Sumativa de los tiempos: 30 min.

DESARROLLO				
Temas y Sub temas	ACTIVIDADES	DURACIÓN	Técnicas Grupales/ Instruccionales	Material y Equipo de Apoyo
Introducción al Modelo Transteórico de	1. El Facilitador/Instructor/capacitador/formador Aplicará la técnica expositiva:	15 minutos.	Técnica Expositiva.	Laptop, presentación de PowerPoint.

Prochaska y DiClemente		a) El Facilitador/Instructor/capacitador/formador Presentará el objetivo del tema: El participante, al inicio del desarrollo del tema, IDENTIFICARA las seis etapas del Modelo Transteórico de Prochaska y DiClemente y RECONOCERÁ la importancia de cada una en los procesos de cambio conductual, especialmente en el contexto de la consejería en adicciones. b) El Facilitador/Instructor/capacitador/formador Realizará una introducción general del contenido temático que promueva el interés de los participantes/capacitándose: El facilitador explicará que el Modelo Transteórico de Prochaska y DiClemente es una de las herramientas más utilizadas en psicología y consejería para comprender cómo las personas logran un cambio de conducta. Se destacará que este modelo describe el proceso en seis etapas (precontemplación, contemplación, preparación, acción, mantenimiento y recaída) y que conocerlas permite al consejero adaptar las intervenciones según el momento en que se encuentre la persona. Se motivará a los participantes resaltando que este modelo no solo se aplica en adicciones, sino también en otros cambios de hábitos como dejar de fumar, mejorar la alimentación, o iniciar actividad física. El objetivo de esta introducción es despertar el interés y que los participantes reconozcan la utilidad práctica del modelo tanto en su vida personal como en su labor de acompañamiento a otras personas. c) El Facilitador/Instructor/capacitador/formador Recuperará la experiencia previa de los participantes.			
Origen y fundamentos del modelo.					
Utilidad del modelo en consejería en adicciones.					

	• ¿Han conocido a alguien que haya intentado dejar una adicción o cambiar un hábito importante en su vida? • ¿Qué dificultades o barreras han observado en esos procesos de cambio? • ¿En qué etapa creen que se encontraba esa persona (ejemplo: negación, preparación, acción, recaída)? d) El Facilitador/Instructor/capacitador/formador Desarrollará el contenido. • El facilitador explicará a los participantes los principales elementos del Modelo Transteórico de Prochaska y DiClemente, abordando los siguientes puntos: • Definición del modelo y su relevancia en procesos de cambio conductual. • Etapas del cambio: • Precontemplación: el individuo no reconoce la necesidad de cambiar. • Contemplación: reconoce el problema pero aún está indeciso. • Preparación: toma la decisión y comienza a planificar acciones. • Acción: inicia cambios concretos en su conducta. • Mantenimiento: sostiene los logros alcanzados y previene recaídas. • Recaída: se reconoce como parte del proceso, oportunidad para retomar el cambio. e) El Facilitador/Instructor/capacitador/formador Utilizará ejemplos relacionados con los temas y las situaciones cotidianas.			
--	--	--	--	--

	• Ejemplos cotidianos y casos simulados: dejar de fumar, disminuir consumo de alcohol, modificar hábitos alimenticios. f) El Facilitador/Instructor/capacitador/formador Realizará síntesis Recordará que el Modelo Transteórico describe el cambio conductual en seis etapas progresivas. Subrayará la importancia de ubicar correctamente a la persona en su etapa de cambio para poder brindarle una intervención adecuada. Reforzará la idea de que la recaída forma parte del proceso y no significa un fracaso, sino una oportunidad de aprendizaje. Destacará la utilidad práctica del modelo en la consejería en adicciones, así como su aplicación en otros ámbitos de cambio de hábitos. Con esta síntesis, el facilitador ayudará a los participantes a organizar sus aprendizajes y a relacionarlos con experiencias personales y profesionales. g) El Facilitador/Instructor/capacitador/formador Planteará preguntas dirigidas que verifiquen la comprensión del tema: • ¿Cuál es la diferencia entre la etapa de contemplación y la etapa de preparación? • ¿Por qué es importante reconocer la recaída como parte del proceso de cambio?			
--	---	--	--	--

	• ¿Qué estrategias se pueden aplicar cuando una persona se encuentra en la etapa de precontemplación? • ¿Hasta aquí qué es lo más importante que han comprendido del modelo? h) El Facilitador/Instructor/capacitador/formador Promoverá comentarios sobre la utilidad y aplicación de los temas en su vida profesional y personal. i) El Facilitador/Instructor/capacitador/formador Preguntará por los conocimientos adquiridos. j) El Facilitador/Instructor/capacitador/formador Mencionará citas y referencias bibliográficas • Prochaska, J. O., & DiClemente, C. C. (1983). Stages and processes of self-change of smoking: Toward an integrative model of change. <i>Journal of Consulting and Clinical Psychology</i>, 51(3), 390–395. • Prochaska, J. O., Norcross, J. C., & DiClemente, C. C. (1994). <i>Changing for Good</i>. New York: William Morrow and Company. • Velasco, J. (2016). Modelo Transteórico y Motivación para el Cambio en Adicciones. <i>Revista Española de Drogodependencias</i>, 41(1), 15–28. • SAMHSA (Substance Abuse and Mental Health Services Administration). Applying the Stages of Change Model to Drug and Alcohol Treatment.			
--	--	--	--	--

	Con estas referencias se dará validez científica al contenido del curso y se orientará a los participantes hacia lecturas complementarias para profundizar en el tema.			
	1. El Facilitador/Instructor/capacitador/formador aplicará técnica Demostrativa: a) El Facilitador/Instructor/capacitador/formador Presentará el objetivo del tema: El participante, durante la parte intermedia del curso, RELATARÁ las características de cada etapa del Modelo Transteórico, UBICARÁ un caso práctico en la etapa correspondiente y APLICARÁ estrategias adecuadas de consejería en adicciones, fortaleciendo así su capacidad de análisis y acompañamiento en procesos de cambio conductual. b) El Facilitador/Instructor/capacitador/formador recuperará la experiencia previa de los participantes: El facilitador motivará a los participantes a compartir experiencias personales o de conocidos en procesos de cambio conductual, con preguntas como: ¿Han trabajado con alguna persona en consejería que intentara dejar una adicción? ¿Qué señales observaron que les indicaban si estaba lista para cambiar o no?	15 minutos.	Técnica Demostrativa	Laptop, presentación de PowerPoint.

	¿Qué estrategias de apoyo utilizaron o hubieran utilizado en ese momento? c) El Facilitador/Instructor/capacitador/formador Ejemplificará la actividad a desarrollar. (la práctica que se está enseñando) d) El Facilitador/Instructor/capacitador/formador Resolverá dudas sobre la demostración realizada. e) El Facilitador/Instructor/capacitador/formador Aplicará técnicas para verificar la comprensión de los temas. Preguntará por los conocimientos adquiridos. • ¿Qué diferencia existe entre la etapa de preparación y la etapa de acción? • ¿Por qué es importante considerar la recaída como parte del proceso de cambio y no como un fracaso? • ¿Qué estrategias se pueden utilizar en la etapa de mantenimiento para prevenir recaídas? • Si un consultante dice: “Yo no tengo un problema, todos lo hacen”, ¿en qué etapa creen que se encuentra?			
5.-Evaluación Intermedia/ formativa	1. El Facilitador/Instructor/capacitador/formador Indicará alcances, estrategias e instrucciones de la evaluación. 2. la evaluacion tendra un valor del 60%	10 minutos		• 4 formatos de evaluacion formativa/in

	- El facilitador explicará a los participantes que esta evaluación tiene como finalidad obtener información sobre el nivel de comprensión que han alcanzado respecto al Modelo Transteórico y su aplicación en consejería en adicciones. Alcance: Identificar si los participantes pueden reconocer y ubicar correctamente las etapas del cambio en casos prácticos. Estrategia: realizarán un cuestionario para ver el alcance de aprendizaje hasta el momento 3. El Facilitador/Instructor/capacitador/formador Indicará el tiempo para realizar la evaluación: 5 minutos 4. Aclarar las dudas que se presenten			termedia y 4 bolígrafos
6. Técnica Energizante	1. El Facilitador/Instructor/capacitador/formador Aplicará la Técnica - Técnica Energizante: “Palabra Relámpago” 2. El Facilitador/Instructor/capacitador/formador Explicará objetivo de la técnica - Activar la participación, recuperar la atención del grupo y vincular la dinámica con el tema del curso.	8 minutos	Técnica Energizante	

	3. El Facilitador/Instructor/capacitador/formador Dará las instrucciones de la técnica. • 1. El facilitador pedirá a los participantes que, de manera rápida y sin repetir, digan una palabra relacionada con el cambio (ejemplo: decisión, recaída, motivación, esfuerzo, apoyo, etc.). • 2. Cada participante tiene máximo 3 segundos para responder. • 3. Si alguien se tarda más o repite una palabra, se aplaude y se reinicia la ronda. • 4. El facilitador comentará brevemente cómo cada palabra refleja aspectos del proceso de cambio y de las etapas del modelo. 4. El Facilitador/Instructor/capacitador/formador Mencionará el tiempo para realizarla. 5 Minutos para desarrollarla			
	1. El Facilitador/Instructor/capacitador/formador Aplicará técnica diálogo-discusión: a) El Facilitador/Instructor/capacitador/formador Mencionará el tema a discutir: ¿Qué tan importante es reconocer correctamente la etapa del cambio en la que se encuentra una persona para ofrecer una consejería efectiva en adicciones? b) El Facilitador/Instructor/capacitador/formador Dividirá al grupo en 2 subgrupos:	20 minutos.	Diálogo Discusión.	Laptop, presentación de PowerPoint.

	c) El Facilitador/Instructor/capacitador/formador Establecerá reglas de participación con la participación del grupo • Respetar el turno de palabra de cada participante. • Levantar la mano para pedir la palabra. • Escuchar activamente sin interrumpir. • Mantener un lenguaje respetuoso y constructivo. • Respetar los tiempos asignados para las intervenciones. d) El Facilitador/Instructor/capacitador/formador Abrirá la discusión recordando el tema a ser discutido: ¿Qué tan importante es identificar correctamente la etapa del cambio en la que se encuentra una persona para brindar una consejería en adicciones más efectiva? Se pedirá a cada equipo que asuma una posición antagónica con respecto al otro equipo. (MESA REDONDA) e) El Facilitador/Instructor/capacitador/formador Propiciará la discusión de los equipos. incentivar la participación. f) El Facilitador/Instructor/capacitador/formador Moderará la discusión. Mantener el orden respetando la petición de intervenciones, así como el derecho de réplica. g) El Facilitador/Instructor/capacitador/formador Utilizará ejemplos relacionados con los temas y las situaciones cotidianas.			
--	---	--	--	--

	Durante la discusión, el facilitador reforzará los argumentos utilizando ejemplos prácticos y cercanos a la realidad de los participantes, tales como: Una persona que dice “Yo no tengo un problema, todos lo hacen” → Etapa de precontemplación. Alguien que comenta “Sé que debo cambiar, pero no estoy seguro de poder hacerlo” → Etapa de contemplación. Una persona que ya buscó un centro de ayuda y fijó una fecha para iniciar tratamiento → Etapa de preparación. Un consultante que asiste a terapia y evita situaciones de riesgo → Etapa de acción. Una persona que lleva 6 meses sin consumir, pero sigue en seguimiento → Etapa de mantenimiento. Alguien que después de un tiempo de abstinencia recae → recaída, como parte del proceso. Con estos ejemplos se facilitará la comprensión de las etapas del modelo y se mostrará cómo aplicarlas en la consejería en adicciones. h) El Facilitador/Instructor/capacitador/formador Desarrollará una conclusión acerca del tema discutido.La identificación precisa de la etapa de cambio es fundamental para diseñar estrategias efectivas de consejería en adicciones. Cada etapa requiere intervenciones distintas, por lo que reconocerlas evita errores comunes en el acompañamiento.			
--	--	--	--	--

	La recaída no debe considerarse un fracaso, sino un componente natural del proceso de cambio que permite reajustar estrategias. Todos los puntos de vista expresados en la discusión son válidos y enriquecedores, ya que cada experiencia aporta nuevas perspectivas al trabajo de consejería.			
Evaluación final.	1. El Facilitador/Instructor/capacitador/formador Indicará alcances, estrategias e instrucciones de la evaluación: Esta evaluación tiene un valor del 40 %. La finalidad de esta evaluación es comparar los conocimientos iniciales y los conocimientos finales. 2. El Facilitador/Instructor/capacitador/formador Indicará el tiempo para realizar la evaluación: (5 minutos). 3. El Facilitador/Instructor/capacitador/formador Aclarará las dudas que se presenten Aclarar dudas solo respecto a la estructura de la evaluación y no del contenido.	4 minutos.	N/A	Laptop, presentación de PowerPoint. 4 formatos de evaluación final y 4 bolígrafos

Sumativa de los tiempos 72 minutos.

CIERRE				
Temas/Sub temas	ACTIVIDADES		DURACIÓN	Técnicas Grupales/ Instrucciones Material y Equipo de Apoyo
1. Conclusiones.	1. El Facilitador/Instructor/capacitador/formador Realizará la conclusión de los contenidos temáticos desarrollados:		3 minutos	N/A

	a) Con apoyo del grupo. Preguntará a cada uno de los participantes cual es a la conclusión que llegan después de la información recibida respecto al tema. b) Mencionará los logros alcanzados. Pedir a los participantes algunos de los logros que se realizaron a lo largo del taller. c) Preguntará la opinión de los participantes sobre la aplicación de los temas tratados. Preguntar a los participantes de qué manera son aplicables los temas en su día a día.			
2. Resumen.	• El Facilitador/Instructor/capacitador/formador Mencionará el resumen general del curso. • El facilitador presentará una síntesis final de los contenidos abordados durante la sesión, destacando: • Introducción al Modelo Transteórico: origen, propósito y aplicación en consejería en adicciones. • Etapas del cambio: características principales de la precontemplación, contemplación, preparación, acción, mantenimiento y recaída. • Aplicación práctica: importancia de identificar correctamente la etapa del consultante para adaptar las estrategias de intervención. • Reflexión grupal: la recaída como parte del proceso de cambio y no como un fracaso.		N/A	1 laptop Presentación power point.

	Compromiso de aplicación: cómo el modelo puede servir tanto en el ámbito personal como en el profesional.			
3. Logro de expectativas.	El Facilitador/Instructor/capacitador/formador Preguntará el logro de expectativas del curso: El facilitador recordará las expectativas que los participantes escribieron al inicio de la sesión y les pedirá que reflexionen sobre si fueron cumplidas.	5 minutos	N/A	
4. Logro de objetivos.	El Facilitador/Instructor/capacitador/formador Discutirá el logro de los objetivos del curso: Se revisa nuevamente cada uno de los objetivos y se pregunta a los participantes si se cumplieron.	3 minuto	N/A	
5. Sugerencias de continuidad en el aprendizaje.	El Facilitador/Instructor/capacitador/formador Sugerirá acciones que permitan la continuidad en el aprendizaje. Indicar que hay Espacios de formación: Participar en talleres, diplomados o cursos adicionales sobre consejería en adicciones y técnicas motivacionales.	1 minuto	N/A	
6. Referencias Bibliográficas / Fuentes de información del curso	Prochaska, J. O., & DiClemente, C. C. (1983). Stages and processes of self-change of smoking: Toward an integrative model of change. Journal of Consulting and Clinical Psychology, 51(3), 390–395. Prochaska, J. O., Norcross, J. C., & DiClemente, C. C. (1994). Changing for Good. New York: William Morrow and Company.	1 minuto	N/A	

	DiClemente, C. C. (2006). Addiction and Change: How Addictions Develop and Addicted People Recover. New York: Guilford Press. Velasco, J. (2016). Modelo Transteórico y Motivación para el Cambio en Adicciones. Revista Española de Drogodependencias, 41(1), 15–28. Miller, W. R., & Rollnick, S. (2013). Entrevista Motivacional: Ayudar a las personas a cambiar. Barcelona: Paidós. SAMHSA (Substance Abuse and Mental Health Services Administration). (2019). Applying the Stages of Change Model to Drug and Alcohol Treatment.			
7. Compromiso de aplicación del aprendizaje.	El Facilitador/Instructor/capacitador/formador Conducirá al grupo a la formulación de compromisos de aprendizaje. Pedir a los participantes que de manera verbal generen un compromiso de aplicación en su día a día.	2 minutos	N/A	
8. Evaluación de satisfacción/reacción	1. El Facilitador/Instructor/capacitador/formador Indicará alcances e instrucciones de la evaluación: Esta evaluación no tiene valor dentro de los criterios de evaluación, su único objetivo es la mejora continua del instructor. 2. El Facilitador/Instructor/capacitador/formador Indicará el tiempo para realizar la evaluación: 2 minutos. 3. El Facilitador/Instructor/capacitador/formador Aclarará las dudas que se presenten.	2 minutos	N/A	4 Evaluaciones de satisfacción/reacción y 4 bolígrafos.

	Preguntar al participante si tienen dudas sobre cómo llenar el cuestionario.				
9. Cierre.	Finalizar el taller Agradecer la asistencia de los participantes y despedirse.		1 minuto	N/A	

Sumativa de los tiempos 18 minutos.

Sumativa total de los tiempos 120 minutos.