Máster Título Propio

Psicología del Trabajo y las Organizaciones



tech universidad tecnológica



tech universidad tecnológica

Máster Título Propio
Psicología del Trabajo y las Organizaciones

Modalidad: **online**
Duración: **12 meses**
Titulación: **TECH Universidad Tecnológica**
Horas lectivas: **1.500 h.**
Acceso web: **www.techtitute.com/psicologia/master/master-psicologia-trabajo-organizaciones**

Índice

01 Presentación — pág. 4

02 Objetivos — pág. 8

03 Competencias — pág. 14

04 Estructura y contenido — pág. 18

05 Metodología — pág. 34

06 Titulación — pág. 42

01

Presentación

Cada vez más entidades y organizaciones priorizan en la salud mental de sus trabajadores. Y es que numerosos estudios han determinado que en aquellos profesionales que gozan de una estabilidad psicoemocional óptima el rendimiento es superior. Sin embargo, para llevar a cabo esta labor, es necesario que el especialista disponga de los conocimientos más actualizados sobre la Psicología de grupos en entornos laborales, los cuales podrá adquirir con el curso de este completísimo programa. Se trata de una titulación dinámica y multidisciplinar a través de la cual el egresado podrá profundizar en las estrategias y técnicas terapéuticas más efectivas para conformar equipos de trabajo fluidos y funcionales a través de la mejora de la interacción entre sus miembros.





Las empresas demandan frecuentemente la presencia en sus plantillas de profesionales de la Psicologías especializados en el entorno laboral. Apuesta por este Máster Título Propio y garantízate una salida profesional con futuro"

La Psicología del Trabajo y de las Organizaciones se ha convertido en una rama de la profesión con amplias oportunidades, ya que cada vez más empresas demandan contar en sus plantillas y en sus departamentos de Recursos Humanos con la presencia de profesionales de este ámbito. Esto es así porque se ha demostrado el importante papel que cumplen estos especialistas en la mejora del rendimiento de los empleados en base a la aplicación de estrategias terapéuticas que ayudan a mejorar la comunicación entre los compañeros y favorecen la creación de climas laborales óptimos y cómodos para ellos. Además, la resolución efectiva e inmediata de conflictos es otra de las áreas que dominan, algo vital para mantener la estabilidad de los equipos y garantizar una fluidez empresarial efectiva y que beneficie al rendimiento de la entidad.

Sin embargo, se trata de un área en la que, debido a al aumento de la demanda, se han implementado nuevas técnicas y pautas cada vez más efectivas y especializadas en los diferentes entornos. Por esa razón, el profesional que quiera dedicar su actividad a esta rama debe de contar con una titulación específica que le ayude a conocer al detalle las novedades que han ido surgiendo, una como el completísimo Máster Título Propio en Psicología del Trabajo y las Organizaciones que ha diseñado TECH, en exclusiva, para ellos.

Se trata de una experiencia académica multidisciplinar y vanguardista que recoge las últimas novedades relacionadas con este ámbito y gracias a la cual el egresado podrá implementar a su praxis las estrategias de coaching más innovadoras y eficaces. También trabajará en las pautas más novedosas para indagar en el comportamiento organizacional y en el camino hacia conseguir poder y liderazgo, centrándose, además, en las mejores técnicas de negociación para resolver conflictos en situaciones de tensión o desacuerdo.

Es, por lo tanto, una oportunidad académica única para perfeccionar su perfil profesional a través de un programa 100% online diseñado por expertos en Psicología con años de experiencia en el ámbito laboral y organizacional. Y por si no fuera poco, contará con 1.500 horas del mejor material teórico, práctico y adicional, este último presentado en diferentes formatos y con el cual podrá ahondar de manera personalizada en los diferentes aspectos del temario. Así asistirá a una capacitación adaptada, no solo a las exigencias del sector, sino a sus propias necesidades.

Este **Máster Título Propio en Psicología del Trabajo y las Organizaciones** contiene el programa educativo más completo y actualizado del mercado. Sus características más destacadas son:

- El desarrollo de casos prácticos presentados por expertos en Psicología en el ámbito laboral y profesional
- Los contenidos gráficos, esquemáticos y eminentemente prácticos con los que está concebido recogen una información práctica sobre aquellas disciplinas indispensables para el ejercicio profesional
- Los ejercicios prácticos donde realizar el proceso de autoevaluación para mejorar el aprendizaje
- Su especial hincapié en metodologías innovadoras
- Las lecciones teóricas, preguntas al experto, foros de discusión de temas controvertidos y trabajos de reflexión individual
- La disponibilidad de acceso a los contenidos desde cualquier dispositivo fijo o portátil con conexión a internet

Una titulación 100% online con la que podrás adaptar tu perfil profesional como Psicólogo a la demanda actual del sector empresarial y de sus departamentos de Recursos Humanos”

Un programa gracias al cual podrás ponerte al día de la ética y la deontología profesional a través de un recorrido exhaustivo por las principales áreas de interés del ámbito psicológico"

¿Te gustaría ampliar considerablemente tus conocimientos sobre la Psicología jurídica? Matricúlate en este Máster Título Propio y trabajarás con las herramientas más innovadoras del sector.

Trabajarás en el perfeccionamiento de tus habilidades para la gestión de conflictos a través de las técnicas de negociación y mediación más efectivas e innovadoras.

El programa incluye, en su cuadro docente, a profesionales del sector que vierten en esta capacitación la experiencia de su trabajo, además de reconocidos especialistas de sociedades de referencia y universidades de prestigio.

Su contenido multimedia, elaborado con la última tecnología educativa, permitirá al profesional un aprendizaje situado y contextual, es decir, un entorno simulado que proporcionará una capacitación inmersiva programada para entrenarse ante situaciones reales.

El diseño de este programa se centra en el Aprendizaje Basado en Problemas, mediante el cual el profesional deberá tratar de resolver las distintas situaciones de práctica profesional que se le planteen a lo largo del curso académico. Para ello, contará con la ayuda de un novedoso sistema de vídeo interactivo realizado por reconocidos expertos.



02

Objetivos

TECH y su equipo de expertos en Psicología han desarrollado este Máster Título Propio con el objetivo de que el egresado pueda conocer al detalle las últimas novedades relacionadas con la Psicología especializada en el ámbito laboral y organizacional. De esta manera, no solo podrá adaptar su perfil profesional a la altísima demanda que existe actualmente, sino que tendrá la oportunidad de implementar a su praxis las estrategias de coaching y mentoring empresarial más innovadoras y efectivas que elevarán su talento como psicólogo a la cúspide del sector.





¿Quieres dominar el coaching empresarial en tan solo 12 meses? Apuesta por un programa como este, que te aporte todo lo que necesitas para conseguirlo de manera garantizada y a través de una experiencia académica única"

Objetivos generales

- Dotar a los egresados de la información más exhaustiva y novedosa relacionada con la Psicología especializada en el ámbito laboral y organizacional
- Permitir a los especialistas intervenir con capacidad real de trabajo y con resultados óptimos en entornos laborales
- Proporcionar a los profesionales los conocimientos teóricos y prácticos más actualizados y útiles para el desempeño de su profesión





Objetivos específicos

Módulo 1. Psicología de grupos

- Describir los principios psicosociales (necesidades y demandas) de los individuos y los grupos
- Analizar y describir el funcionamiento de los grupos
- Describir los procesos de interacción Investigar la dinámica y estructura interoganizacional
- Medir la influencia del contexto del sujeto/grupo en la interacción social
- Definir los objetivos de actuación y diseñar el plan de intervención básico de actuación
- Discriminar cuáles son las técnicas de intervención psicosocial
- Identificar el contexto donde se desarrollan las conductas individuales, los procesos grupales y organizacionales
- Generar productos y servicios ajustados a los grupos por características diferenciales
- Seleccionar los instrumentos más ajustados a las demandas del individuo y los grupos

Módulo 2. Psicología del trabajo

- Analizar las necesidades y demandas de los individuos respecto al trabajo
- Identificar las diferencias, los problemas y las necesidades relacionadas con las organizaciones y los trabajadores
- Describir y medir los procesos de interacción, la dinámica de los grupos y la estructura grupal e intergrupal
- Analizar el contexto donde se desarrollan las conductas individuales y los procesos grupales
- Describir y medir los procesos de interacción, la dinámica y la estructura organizacional e interorganizacional

- Seleccionar y administrar los instrumentos, productos y servicios y ser capaz de identificar a las personas y grupos interesados
- Definir los objetivos y elaborar el plan de intervención básico en función de las características de la organización y de los trabajadores
- Elegir las técnicas de intervención psicológica adecuadas para alcanzar los objetivos empresariales
- Aplicar estrategias y métodos de intervención indirectos a través de las personas vinculadas con el desarrollo laboral del individuo
- Elaborar informes orales y escritos. Proporcionar retroalimentación a los implicados de forma adecuada y precisa

Módulo 3. Familia, comunidad y desarrollo humano

- Comprender el comportamiento humano, es esencial conocer cómo se construyen los valores, las actitudes y las pautas de comportamiento a partir de las características de los contextos en los cuales los seres humanos crecen y se educan
- Obtener una visión de conjunto del modo en que se conforma el desarrollo humano a partir de la relación con sus contextos de socialización, centrándonos en el llamado modelo ecológico del desarrollo
- Estudiar en detalle sus modos de influencia en el desarrollo cognitivo y socioemocional de la persona y particularizando estos aspectos en las diferentes etapas del ciclo evolutivo (infancia, adolescencia, edad adulta y vejez)
- Conocer, algunas problemáticas que aparecen en el seno de la familia, como el maltrato en la infancia y la violencia hacia la mujer
- Comprender los aspectos básicos de la comunidad como entorno de socialización, y detallar aspectos como el sentimiento de comunidad

Módulo 4. Coaching

- Aprender el concepto y alcances del coaching
- Valorar la importancia del coaching como un proceso que persigue objetivos específicos
- Conocer los distintos enfoques y recorrido histórico acerca del coaching

Módulo 5. Comportamiento organizacional

- Identificar las diferencias entre conduta grupal e individual
- Conocer modelos concretos del mundo organizacional
- Aprender modelos empresariales
- Desarrollar capacidades de organización empresarial desde la perspectiva de recursos humanos

Módulo 6. Poder y liderazgo

- Gestionar modelos de liderazgo y los tipos de poder
- Teorizar sobre los roles en la lucha de poder en las organizaciones
- Motivar eficientemente al capital humano de una organización
- Proponer programas estratégicos de formación y desarrollo de competencias para líderes organizacionales

Módulo 7. Conflicto y negociación

- Utilizar las estrategias adecuadas para fomentar hábitos y conductas que promuevan la convivencia y sensibilización social
- Comprender las acepciones e implicaciones del término conflicto y negociación
- Identificar las potencialidades y debilidades de los implicados en un conflicto
- Conocer las teorías actuales en la resolución de conflictos
- Crear y ser capaz de implementar estrategias para la resolución de conflicto

Módulo 8. Intervención social y comunitaria

- Analizar las necesidades y demandas de los destinatarios
- Seleccionar y administrar los instrumentos, productos y servicios
- Identificar a las personas y grupos interesados
- Definir los objetivos y elaborar el plan de la intervención básico en función del propósito de la misma
- Elegir las técnicas de intervención psicológica adecuadas para alcanzar los objetivos
- Utilizar estrategias y técnicas para involucrar en la intervención a los destinatarios
- Aplicar estrategias y métodos de intervención directos sobre los contextos: construcción de escenarios saludables
- Planificar la evaluación de los programas y las intervenciones
- Elaboración un plan de la intervención

Módulo 9. Psicología jurídica

- Identificar las diferencias, problemas y necesidades
- Analizar el contexto donde se desarrollan las conductas individuales, los procesos grupales y organizacionales
- Elaborar informes orales y escritos
- Conocer obligaciones deontológicas de la Psicología
- Describir y medir variables (personalidad, inteligencia y otras aptitudes, actitudes, etc.)
- Conocer técnicas para la elaboración de informes psicológicos
- Proporcionar retroalimentación a los destinatarios de forma adecuada y precisa
- Analizar e interpretar los resultados de la evaluación
- Explicar las motivaciones humanas, las estructuras biológicas que las sustentan y los mecanismos psicológicos que las organizan
- Planificar y realizar una entrevista
- Reconocer el contexto donde se desarrollan las conductas individuales, los procesos grupales y organizacionales

Módulo 10. Ética y deontología

- Aprender el campo de la ética en el ámbito de la Psicología
- Reflexionar y obtener una visión crítica hacia los valores y principios éticos tanto propios como de la profesión en si
- Discurrir sobre las tomas de decisiones en el ámbito de la psicología, con sus repercusiones éticas
- Poseer un conocimiento teórico extenso de la deontología profesional y de unas herramientas de análisis y reflexión crítica para poder desarrollar correctamente su profesión

Módulo 11. Gestión de Recursos Humanos

- Identificar las metodologías generales de la planificación y gestión del departamento de Recursos Humanos
- Conocer las diversas técnicas para la gestión y planificación de los Recursos Humanos en la implantación de un cuadro de mando
- Aprender las ventajas y desventajas de las estrategias de liderazgo y gestión de los recursos humanos, para comprender y participar en la elaboración de recursos específicos

Una titulación diseñada para que alcances hasta tus objetivos más ambiciosos y complejos en el ámbito de la Psicología gracias al curso de un programa adaptado a tus necesidades y a las exigencias del entorno laboral actual”

03

Competencias

Entre las características más significativas de este Máster Título Propio está el afán por conseguir que el egresado pueda perfeccionar sus competencias profesionales en tan solo 12 meses, gracias al curso de un programa adaptado sus necesidades y a las exigencias del sector. Es por ello que TECH incluye en sus programas horas de material práctico basado en la simulación de casos reales, gracias al cual el especialista podrá poner en marcha las estrategias psicológicas desarrolladas en la titulación. Además, le permitirá evaluar sus habilidades, pudiéndose centrar en aquellas que necesita mejorar e implementando a su praxis las técnicas más efectivas y novedosas para la gestión óptima de equipos en el entorno empresarial y organizacional.





Un programa diseñado para que perfecciones tus habilidades de coaching y mentoring de manera garantizada y en menos tiempo del que esperas”

Competencias generales

- Poseer una serie de conocimientos que aporten una base u oportunidad de ser originales en el desarrollo y/o aplicación de ideas, a menudo en su contexto de investigación
- Aplicar los conocimientos adquiridos y su capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos dentro de contextos más amplios (o multidisciplinares) relacionados con su área de estudio
- Comunicar sus conclusiones y los conocimientos y razones últimas que las sustentan a públicos especializados y no especializados de un modo claro y sin ambigüedades
- Poseer las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo
- Promover la calidad de vida en los individuos, grupos, comunidades y organizaciones en los distintos contextos





Competencias específicas

- Aplicar estrategias y métodos de intervención básicos sobre los destinatarios
- Aplicar los conocimientos a la empresa y comunicación organizacional
- Diferenciar entre coaching ejecutivo, personal y empresarial
- Identificar las diferencias entre conducta grupal e individual
- Saber motivar a las personas y a ejercer el liderazgo dentro del grupo
- Identificar los diferentes trastornos psicopatológicos en las etapas de la niñez y la adolescencia
- Evaluar la clínica presente mediante las diferentes técnicas de entrevista
- Dominar los factores sociales y contextuales en los miembros de un equipo
- Aplicar estrategias y métodos de intervención básicos sobre los destinatarios

Trabajarás en la mejora de tus competencias relacionadas con el reclutamiento y selección de personal, aspecto muy valorado por los departamentos de RR.HH.”

04

Estructura y contenido

Este Máster Título Propio ha sido diseñado por el equipo de expertos de TECH tomando como base las novedades de la Psicología laboral y organizacional. Al tratarse de profesionales versados en el área, han seleccionado minuciosamente la información más exhaustiva, conformando un programa ampliamente capacitante para el egresado. Además, han elegido cientos de horas de material adicional de gran calidad y presentado en diferentes formatos: vídeos al detalle, artículos de investigación, lecturas complementarias, casos prácticos, etc. Gracias a ello, podrá ahondar de manera personalizada en los distintos módulos, asistiendo a una puesta al día adaptada a sus exigencias académicas.





Un plan de estudios adaptado a ti y a tus exigencias y necesidades: sin horarios ni clases presenciales, y en el que tú mismo decides el grado de profundización en los distintos apartados del temario"

Módulo 1. Psicología de grupos

1.1. Los grupos en Psicología: conceptualización, clasificaciones y tipologías. La realidad de los grupos: del enfoque individualista al interaccionista
- 1.1.1. Influencia social: una aproximación a la normalización y la conformidad
- 1.1.2. El concepto de grupo: definiciones basadas en la interdependencia, en la identidad social y en la interacción y estructura social
- 1.1.3. Tipos de grupo

1.2. Aspectos temporales: formación, desarrollo y socialización de los grupos
- 1.2.1. Funciones de los grupos
- 1.2.2. El grupo como fenómeno dinámico
- 1.2.3. La formación de los grupos como un proceso de integración social

1.3. Desarrollo grupal: modelos explicativos
- 1.3.1. El final de los grupos
- 1.3.2. Desarrollo de la relación entre el individuo y el grupo: La socialización grupal
- 1.3.3. Conclusiones

1.4. El entorno físico, personal y social de los grupos
- 1.4.1. Entorno físico del grupo: Espacio grupal. Territorialidad humana
- 1.4.2. Ecología del grupo pequeño
- 1.4.3. Estresores ambientales y su efecto sobre los procesos grupales

1.5. Entorno personal del grupo: el tamaño del grupo
- 1.5.1. Variables personales y su efecto sobre el comportamiento y rendimiento grupal
- 1.5.2. Entorno social del grupo: efectos de la composición
- 1.5.3. Conclusiones

1.6. Relaciones intergrupales
- 1.6.1. Principales modelos explicativos
- 1.6.2. Afecto y relaciones intergrupales
- 1.6.3. Conflictos intergrupales
- 1.6.4. Estrategias psicosociales para la prevención y el manejo del conflicto intergrupal

1.7. Estructura grupal: estatus, rol y normas
- 1.7.1. Estructura de grupo: definiciones y componentes
- 1.7.2. Estatus y roles
- 1.7.3. Relaciones entre rol y norma
- 1.7.4. Influencia social: normas y ejecución
- 1.7.5. Estructura de grupo y cohesión

1.8. Liderazgo y funcionamiento grupal
- 1.8.1. Aproximación conceptual
- 1.8.2. Características y comportamiento del líder
- 1.8.3. Liderazgo y poder
- 1.8.4. Estilos de liderazgo
- 1.8.5. Liderazgo situacional
- 1.8.6. Superliderazgo

1.9. Ámbitos de aplicación de los grupos
- 1.9.1. Aproximación conceptual de los diferentes ámbitos de aplicación de los grupos
  - 1.9.1.1. Laborales
  - 1.9.1.2. Terapéuticos
  - 1.9.1.3. Educativos
  - 1.9.1.4. Psicosociales

1.10. Técnicas y actividades de dinamización grupal: psicoterapia grupal en programas específicos
- 1.10.1. Psicoterapia grupal en programas específicos
- 1.10.2. Trastornos de la conducta alimentaria
- 1.10.3. Trastornos de personalidad
- 1.10.4. Psicosis
- 1.10.5. Trastorno por consumo de alcohol
- 1.10.6. Trastornos afectivos y de ansiedad
- 1.10.7. Terapia de grupo en ancianos

Módulo 2. Psicología del trabajo

2.1. Introducción a la psicología del trabajo
- 2.1.1. Marco conceptual e histórico
- 2.1.2. Marco conceptual de la psicología del trabajo
- 2.1.3. Técnicas y métodos de investigación en la psicología del trabajo
- 2.1.4. Evolución histórica de la psicología del trabajo
- 2.1.5. Áreas de actuación de la psicología del trabajo
- 2.1.6. Aspectos legales y económicos

2.2. El trabajo como fenómeno social y actividad humana en el marco de la psicología del trabajo, de las organizaciones y de los recursos humanos
- 2.2.1. Introducción: el trabajo como fenómeno social y actividad humana en el marco de la psicología del trabajo
- 2.2.2. Análisis de puestos de trabajo (APT)
- 2.2.3. Valoración de los puestos de trabajo (VPT)

2.3. La evaluación del personal en psicología del trabajo, de los recursos humanos y de las organizaciones
- 2.3.1. Evaluación del personal desde el enfoque del rasgo y evaluación y desarrollo de competencias del trabajador
- 2.3.2. La evaluación del personal en psicología del trabajo
- 2.3.3. Conclusiones

2.4. Reclutamiento y selección del personal
- 2.4.1. El reclutamiento y la selección del personal en el marco de la psicología del trabajo
- 2.4.2. El proceso de reclutamiento y selección de personal
- 2.4.3. Criterios de validez, fiabilidad y eficiencia en el proceso de selección del personal

2.5. Psicología del trabajo y formación del personal
- 2.5.1. Introducción
- 2.5.2. La formación del personal del personal en el marco de la psicología del trabajo
- 2.5.3. La formación del personal como proceso
- 2.5.4. Conclusiones

2.6. Métodos de formación del personal
- 2.6.1. Métodos didácticos en formación presencial
- 2.6.2. Métodos didácticos en teleformación
- 2.6.3. Conclusiones

2.7. La evaluación del rendimiento y del potencial. La planificación de carrera
- 2.7.1. Introducción
- 2.7.2. El proceso de evaluación del rendimiento
- 2.7.3. El ciclo anual de evaluación del rendimiento
- 2.7.4. Evaluación del potencial

2.8. Satisfacción y clima laboral
- 2.8.1. Introducción
- 2.8.2. Concepto de clima laboral y beneficios de los estudios de clima
- 2.8.3. Condiciones para el éxito de un estudio de clima laboral
- 2.8.4. Indicadores del clima laboral
- 2.8.5. Satisfacción y clima laboral
- 2.8.6. Intervenciones para mejorar el clima laboral

2.9. Salud ocupacional y riesgos psicosociales en el trabajo
- 2.9.1. Introducción
- 2.9.2. Concepto de salud laboral
- 2.9.3. Condiciones relacionadas con la salud laboral: riesgos psicosociales

2.10. La actividad laboral a lo largo del ciclo vital: desempleo, jubilación. Principales problemas psicológicos asociados a la actividad laboral
- 2.10.1. Actividad laboral a lo largo del ciclo vital
- 2.10.2. Principales problemas psicológicos asociados a la actividad laboral: estrés laboral, burnout y acoso laboral
- 2.10.3. Programas de prevención e intervención para el fomento de la salud laboral

Módulo 3. Familia, Comunidad y Desarrollo humano

3.1. La persona y el contexto social
- 3.1.1. Introducción
- 3.1.2. Los sistemas sociales: estructuras y procesos
- 3.1.3. El modelo ecológico del desarrollo humano

3.2. La familia: concepto, formas y funciones
- 3.2.1. Introducción
- 3.2.2. Origen y universalidad de la familia
- 3.2.3. Cambio y diversidad de la familia
- 3.2.4. Funciones de la familia

3.3. La familia como sistema
- 3.3.1. Introducción
- 3.3.2. El análisis ecológicosistémico de la familia
- 3.3.3. Dimensiones para el análisis de la familia desde la perspectiva evolutivo-educativa
- 3.3.4. Cambios evolutivos en la familia

3.4. Influencia de la familia en el desarrollo psicológico I: infancia y adolescencia
- 3.4.1. Marco teórico para comprender la influencia de la familia en el desarrollo
- 3.4.2. Contexto familiar y desarrollo psicológico durante la infancia y la adolescencia
- 3.4.3. El contexto familiar optimizador y potenciador del desarrollo psicológico

3.5. Influencia de la familia en el desarrollo psicológico II: edad adulta y vejez
- 3.5.1. El contexto familiar de las personas adultas
- 3.5.2. La relación de pareja en la edad adulta y la vejez
- 3.5.3. Relaciones entre padres mayores e hijos adultos
- 3.5.4. La abuelidad
- 3.5.5. Intervenciones para mejorar el contexto familiar en la edad adulta y la vejez

3.6. Alteraciones en las relaciones familiares I: malos tratos en la infancia
- 3.6.1. Concepto de maltrato infantil
- 3.6.2. Las cifras del maltrato infantil
- 3.6.3. Etiología del maltrato infantil
- 3.6.4. Intervención frente al maltrato infantil

3.7. Alteraciones en las relaciones familiares II: violencia hacia las mujeres en el contexto familiar
- 3.7.1. La violencia contra las mujeres: definición y tipos
- 3.7.2. Violencia contra las mujeres en la pareja: cifras, etiología, y consecuencias
- 3.7.3. Intervención y prevención

3.8. Alteraciones en las relaciones familiares III: conducta delictiva en adolescencia
- 3.8.1. Breve aproximación a la conducta delictiva y a las conductas de riesgo en jóvenes y adolescentes
- 3.8.2. Modelos explicativos
- 3.8.3. Factores de riesgo





3.9. La comunidad desde el enfoque psicosocial: la psicología comunitaria
- 3.9.1. Introducción
- 3.9.2. Diferencias entre la psicología comunitaria y los modelos clínico y médico
- 3.9.3. Visiones de la psicología comunitaria y diferencias norte-sur
- 3.9.4. Concepto y características básicas de la psicología comunitaria

3.10. Concepto y sentimiento de comunidad
- 3.10.1. La comunidad y el sentido de comunidad
- 3.10.2. Componentes y evaluación del sentido de comunidad
- 3.10.3. La comunidad moderna: ciudad y barrios
- 3.10.4. El apoyo social: análisis conceptual
- 3.10.5. Apoyo social, salud y bienestar

Módulo 4. Coaching

4.1. ¿Qué es el Coaching?
- 4.1.1. Un proceso dirigido a un objetivo
  - 4.1.1.1. La importancia de definir el objetivo
  - 4.1.1.2. Empezar por el final
  - 4.1.1.3. Cómo definir un objetivo SMARTER
  - 4.1.1.4. Del objetivo aparente al objetivo real
  - 4.1.1.5. Características del objetivo
- 4.1.2. Un proceso entre personas
  - 4.1.2.1. Marco o contexto de coaching
  - 4.1.2.2. La relación de Coaching
  - 4.1.2.3. Influencias en el proceso de Coaching
  - 4.1.2.4. La Confianza
  - 4.1.2.5. El respeto
- 4.1.3. El vínculo
- 4.1.4. Un proceso comunicacional
  - 4.1.4.1. El poder del Lenguaje
  - 4.1.4.2. La escucha activa
  - 4.1.4.3. La ausencia de juicio
  - 4.1.4.4. Comunicación no verbal

4.1.5. Un proceso orientado a la acción
4.1.5.1. La importancia de la acción
4.1.5.2. Diseño de un plan de acción
4.1.5.3. Seguimiento
4.1.5.4. Evaluación
4.1.5.5. Un proceso creativo
4.1.5.6. Generar opciones
4.1.5.7. Elegir opciones

4.2. Orígenes y antecedentes del Coaching
4.2.1. Orígenes filosóficos y Mayéutica
4.2.1.1. Presocráticos
4.2.1.2. La Mayéutica de Sócrates
4.2.1.3. Platón
4.2.1.4. Influencias filosóficas posteriores
4.2.2. Influencias de la Psicología Humanista
4.2.2.1. Bases de la Psicología Humanista
4.2.2.2. Confianza en la capacidad del cliente
4.2.2.3. Enfoque en las potencialidades y posibilidades
4.2.3. Aportes de la Psicología Positiva
4.2.3.1. Bases de la Psicología Positiva
4.2.3.2. Condiciones para la Psicología Positiva
4.2.3.3. Fortalezas humanas
4.2.3.4. Sentido y propósito para la vida
4.2.4. The Winner Game
4.2.4.1. La práctica deliberada
4.2.4.2. La mejora en el rendimiento deportivo
4.2.4.3. Galwain
4.2.5. Orientalismo
4.2.5.1. Importancia del proceso o camino
4.2.5.2. Objetivos como propósitos
4.2.5.3. Desapego de las expectativas y logros
4.2.5.4. Comprender el sufrimiento
4.2.5.5. El Poder del Presente
4.2.6. Otras influencias
4.2.6.1. Psicología Sistémica
4.2.6.2. Psicología Gestalt
6.2.6.3. Concepto de Flow
6.2.6.4. Enseñanzas Zen
6.2.6.5. Management
6.2.6.6. Neurociencias
6.2.6.7. Epigenética

4.3. Escuelas y corrientes actuales
4.3.1. Escuela Americana
4.3.1.1. Enfoque del coaching Práctico
4.3.1.2. Thomas Leonard
4.3.1.3. Otros exponentes
4.3.2. Escuela Europea
4.3.2.1. Coaching Humanista
4.3.2.2. Jhon Whitmore
4.3.2.3. Otros exponentes del Coaching Europeo
4.3.3. Escuela Latinoamericana
4.3.3.1. Enfoque del Coaching Ontológico
4.3.3.2. Rafael Echevarría y Julio Olalla
4.3.3.3. Otros exponentes del Coaching latinoamericano

4.4. Diferencias entre el Coaching y otros abordajes
4.4.1. Especificidades de la relación en coaching
4.4.1.1. La responsabilidad del coachee
4.4.1.2. El papel del coach
4.4.1.3. La consecución de objetivos
4.4.2. Límites del Coaching
4.4.2.1. Condiciones psicológicas del coachee
4.4.2.2. Revisión del coach y trabajo personal
4.4.2.3. Malestar y neurosis en los procesos de Coaching
4.4.2.4. Señales de Psicosis en el coachee
4.4.2.5. Consideraciones sobre la derivación del coachee a profesionales de la Psicoterapia
4.4.2.6. Abordaje de procesos de Coaching con coachees en tratamiento psiquiátrico

4.4.3. Psicoterapia
- 4.4.3.1. Enfoque Psicoterapéutico
- 4.4.3.2. El enfoque Psicodinámico
- 4.4.3.3. El enfoque Humanista
- 4.4.3.4. Enfoque Gestáltico
- 4.4.3.5. Enfoque Conductual
- 4.4.3.6. Enfoque Junguiano
- 4.4.3.7. Enfoque Sistémico
- 4.4.3.8. Complementación de la Psicoterapia con procesos de Coaching

4.4.4. Mentoring
- 4.4.4.1. Objetivos en Mentoring
- 4.4.4.2. Relaciones en Mentoring
- 4.4.4.3. El poder de la confianza en Mentoring
- 4.4.4.4. Asesoramiento en Mentoring
- 4.4.4.5. Límites del Mentoring
- 4.4.4.6. Complementación del Mentoring con procesos de Coaching

4.4.5. Consulting
- 4.4.5.1. Relaciones en Consulting
- 4.4.5.2. Objetivos del Consulting
- 4.4.5.3. Complementación del Consulting con procesos de Coaching

4.4.6. Councelling
- 4.4.6.1. Relaciones en Councelling
- 4.4.6.2. Objetivos y ámbitos
- 4.4.6.3. Complementación del Councelling con procesos de Coaching

4.4.7. Empowerment
- 4.4.7.1. Definición
- 4.4.7.2. Procesos
- 4.4.7.3. Tipos

4.4.8. Otros abordajes
- 4.4.8.1. Arteterapia
- 4.4.8.2. Musicoterapia
- 4.4.8.3. Dramaterapia
- 4.4.8.4. Danzaterapia
- 4.4.8.5. Terapias corporales e integrativas cuerpo-mente

4.5. Ámbitos del Coaching

4.5.1. Coaching Live
- 4.5.1.1. Personal
- 4.5.1.2. Familiar
- 4.5.1.3. De pareja

4.5.2. Coaching deportivo
- 4.5.2.1. Coaching deportivo profesional
- 4.5.2.2. Coaching para la forma física y la salud
- 4.5.2.3. Coaching ejecutivo
- 4.5.2.4. Coaching de equipos
- 4.5.2.5. Coaching empresarial
- 4.5.2.6. Coaching nutricional
- 4.5.2.7. Coaching sistémico
- 4.5.2.8. Psicococoaching
- 4.5.2.9. Coaching transformacional
- 4.5.2.10. Coaching educativo

4.6. Competencias de un Coach

4.6.1. Código deontológico
- 4.6.1.1. Ecología
- 4.6.1.2. Confidencialidad
- 4.6.1.3. Establecimiento de la alianza
- 4.6.1.4. Generación el vínculo
- 4.6.1.5. Honestidad
- 4.6.1.6. Transparencia
- 4.6.1.7. Respeto
- 4.6.1.8. Compromiso

4.6.2. Habilidades internas
- 4.6.2.1. Autoconocimiento
- 4.6.2.2. Vulnerabilidad
- 4.6.2.3. Proactividad
- 4.6.2.4. Empatía
- 4.6.2.5. Reflexión

4.6.3. Habilidades externas
4.6.3.1. Comunicación eficaz
4.6.3.2. Escucha activa
4.6.3.3. Admiración
4.6.3.4. Asertividad
4.6.3.5. Retroalimentación
4.6.3.6. Gestión del proceso
4.6.3.7. Silencio
4.6.3.8. Motivación
4.6.4. Asociaciones de Coaching
4.6.4.1. International Coach Federation
4.6.4.2. Asociación Española de Coaching
4.6.4.3. Asociación Española de Coaching y Consultoría de Procesos
4.6.4.4. International Coaching Conmunity
4.6.4.5. Asociación Internacional de Coaching y Psicología
4.6.5. Certificaciones y formación en Coaching
4.6.5.1. Requisitos para una formación de calidad
4.6.5.2. Programas acreditados
4.6.5.3. Certificación de coaches profesionales
4.6.5.4. Proceso de certificación
4.6.6. Las 11 competencias de ICF
4.6.6.1. Establecer los cimientos
4.6.6.2. Crear la relación
4.6.6.3. Comunicar con efectividad
4.6.6.4. Facilitar aprendizaje y resultado

4.7. Estructura de una sesión
4.7.1. Roles del coach y coachee
4.7.1.1. Rol y responsabilidades del Coach
4.7.1.2. Rol y responsabilidades del Coachee
4.7.1.3. Proceso de Coaching
4.7.1.4. Definir objetivos
4.7.1.5. Plan de acción
4.7.1.6. Compromiso
4.7.1.7. Alianzas
4.7.1.8. Evaluación
4.7.2. Patrocinador
4.7.2.1. La empresa, dirección o institución como patrocinadora
4.7.2.2. Objetivos de la empresa y del Coachee
4.7.2.3. Responsabilidad en el proceso de Coaching
4.7.3. Estructura y encuadre
4.7.3.1. Situación inicial
4.7.3.2. Situación deseada
4.7.3.3. Distancia entre el inicio y la meta de Coaching
4.7.4. Alianza y contrato
4.7.4.1. La conveniencia de una alianza
4.7.4.2. El contrato y aspectos contractuales
4.7.4.3. Diferencias y complementariedad entre alianza y contrato
4.7.5. Tipos de sesiones según su finalidad
4.7.5.1. De contacto
4.7.5.2. De inicio de proceso
4.7.5.3. De desarrollo
4.7.5.4. De seguimiento
4.7.5.5. De evaluación
4.7.5.6. De cierre
4.7.6. Cierre de la relación
4.7.6.1. Evaluación del proceso
4.7.6.2. Evaluación de la relación
4.7.6.3. Evaluación de la consecución de objetivos

4.8. Modelos
4.8.1. Wasick
4.8.2. PIE
4.8.3. STIR

4.8.4. Modelo GROW
4.8.4.1. Objetivo
4.8.4.2. Realidad
4.8.4.3. Opciones
4.8.4.4. Acción
4.8.4.5. Modelo OUTCOMES
4.8.4.6. Objetivos
4.8.4.7. Razones
4.8.4.8. Actuar desde el presente
4.8.4.9. Clarificar la diferencia
4.8.4.10. Generar opciones
4.8.4.11. Motivar a la acción
4.8.4.12. Entusiasmo y estímulos
4.8.4.13. Apoyos
4.8.5. Modelo ACHIEVES
4.8.5.1. Asess curre y situation
4.8.5.2. Create brainstorming of alternatives
4.8.5.3. Hone goals
4.8.5.4. Iniciar opciones
4.8.5.5. Evaluar opciones
4.8.5.6. Validar el programa de acciones
4.8.5.7. Entourage momentum

4.9. Coaching coactivo
4.9.1. Fundamentos del Coaching coactivo
4.9.2. El Modelo de Coaching coactivo
4.9.3. La relación de Coaching coactivo
4.9.4. Contextos
4.9.4.1. Escucha
4.9.4.2. Intuición
4.9.4.3. Curiosidad
4.9.4.4. Impulsar y profundizar
4.9.5. Autogestión
4.9.5.1. Principios y prácticas
4.9.5.2. Plenitud
4.9.5.3. Proceso
4.9.5.4. Equilibrio
4.9.5.5. Combinando

4.10. El Coaching como herramienta para la evolución de los grupos, empresas y comunidades
4.10.1. Retos actuales de empresas e instituciones
4.10.2. Coaching Organizacional
4.10.3. Objetivos de las empresas
4.10.4. Servicios del Coaching para empresas
4.10.4.1. Ejecutivo
4.10.4.2. Formaciones específicas
4.10.4.3. Shadow coaching
4.10.4.4. Coaching grupal
4.10.4.5. Coaching (sistémico) de equipos
4.10.5. Herramientas psicométricas de diagnóstico
4.10.5.1. Motivaciones y valores
4.10.5.2. Herramientas psicométricas de diagnóstico
4.10.5.3. MBTI
4.10.5.4. FIRO-B
4.10.5.5. Feedback 360
4.10.5.6. DISC
4.10.5.7. Belbin
4.10.5.8.Evolución en sistemas y comunidades
4.10.5.9. Gestión del cambio y la innovación a través del Coaching

4.10.5.10. Herramientas básicas de Coaching
4.10.5.10.1. Rueda de la vida personal
4.10.5.10.2. Rueda docente
4.10.5.10.3. Rueda alumno
4.10.5.10.4.Análisis DAFO personal
4.10.5.10.5. Ventana de Johari
4.10.5.10.6. Esquema GROW
4.10.5.10.7. Círculo de control, influencia y preocupación
4.10.5.10.8. Cabeza, corazón, vientre
4.10.5.10.9. VAK

Módulo 5. Comportamiento Organizacional

5.1. Estructura de la organización
5.2. Cultura organizacional
5.2.1. Valores y cultura organizativa
5.2.2. Elementos clave del cambio en las organizaciones
5.2.3. Evolución del pensamiento científico y la organización como sistema
5.2.4. Cultura y transformación
5.3. Dirección de la organización
5.3.1. Niveles y las cualidades directivas
5.3.2. Función de planificación y organización
5.3.3. Función de gestión y de control
5.3.4. El nuevo rol del director de RR.HH.
5.4. Comportamientos y cambios organizativos
5.5. Las personas en las organizaciones
5.5.1. Calidad de vida laboral y bienestar psicológico
5.5.2. Equipos de trabajo y la dirección de reuniones
5.5.3. Coaching y gestión de equipos
5.6. Estructura de la organización
5.6.1. Principales mecanismos de coordinación
5.6.2. Departamentos y organigramas
5.6.3. Autoridad y responsabilidad
5.6.4. El empowerment
5.7. Gestión del conocimiento



5.8. Poder y política
- 5.8.1. El poder en las organizaciones
- 5.8.2. Fuentes de poder estructural
- 5.8.3. Tácticas políticas

Módulo 6. Poder y Liderazgo

6.1. Todos manipulamos
- 6.1.1. Justificación
- 6.1.2. Acercándonos al significado de manipular
- 6.1.3. La manipulación afectiva
- 6.1.4. Otras motivaciones para manipular
- 6.1.5. El proceso de manipulación afectiva
- 6.1.6. Estrategias de los manipuladores/as

6.2. Roles en la lucha de poder
- 6.2.1. Justificación
- 6.2.2. Los roles de la lucha de poder
- 6.2.3. El opresor/a
- 6.2.4. La agresión es el arma
- 6.2.5. Modelos de agresión
- 6.2.6. Gobernar desde el agresor/a
- 6.2.7. La víctima o victimismo
- 6.2.8. El llanto como forma de manipulación
- 6.2.9. ¿Cómo son las personas que se disfrazan de víctima?
- 6.2.10. Gobernar desde el victimismo
- 6.2.11. El cuidador/a
- 6.2.13. La gratitud mal entendida
- 6.2.14. Gobernar desde el cuidador/a
- 6.2.15. El validador/a o invalidador/a
- 6.2.16. Rendirme cuentas
- 6.2.17. Gobernar desde el invalidador/a
- 6.2.18. El gestor/a de la información
- 6.2.19. Todo pasa por mí
- 6.2.20. Gobernar desde el gestor/a de la información

6.3. El poder
- 6.3.1. Justificación
- 6.3.2. ¿Qué es el poder?
- 6.3.3. Las guerras en la historia
- 6.3.4. La visión del poder en la historia según Michael Foucault
- 6.3.5. El afán de poder
- 6.3.6. Tipos de poder
- 6.3.7. Búsqueda de soluciones
- 6.3.8. Técnicas de negociación
- 6.3.9. Características y finalidad de la negociación educativa
- 6.3.10. Fortalezas y debilidades de la negociación en el ámbito escolar

6.4. Centrar la búsqueda en lo que yo puedo hacer
- 6.4.1. Justificación
- 6.4.2. De las cosas del ego
- 6.4.3. Nuestra definición de ego como motor
- 6.4.4. Estrategias para salir de la lucha de poder desde tu ego sano (YO) en mayúsculas
- 6.4.5. Buscar honestamente las soluciones a la lucha de poder
- 6.4.6. Buscar la tendencia relacional que subyace en el conflicto para salir de la lucha de poder

Módulo 7. Conflicto y negociación

7.1. Conflicto y negociación
- 7.1.1. Introducción. Definición de conflicto
- 7.1.2. Tipologías de conflicto
- 7.1.3. Funcionalidad y disfuncionalidad del conflicto
- 7.1.4. Modelos de conflicto
- 7.1.5. Referencias bibliográficas

7.2. Conflicto, agresión y violencia
- 7.2.1. Agresión: conceptos básicos
- 7.2.2. Teorías sobre la agresión
- 7.2.3. Algunos factores adicionales que influyen en la agresión
- 7.2.4. Un modelo general de la agresión
- 7.2.5. Referencias bibliográficas

7.3. El análisis sociológico del conflicto
- 7.3.1. Introducción
- 7.3.2. La perspectiva funcionalista del conflicto
- 7.3.3. La teoría marxista
- 7.3.4. La sociología del conflicto
- 7.3.5. Referencias bibliográficas

7.4. La perspectiva psicosocial en el análisis del conflicto
- 7.4.1. La teoría realista del conflicto
- 7.4.2. La teoría de la identidad social
- 7.4.3. La teoría de la deprivación relativa
- 7.4.4. Las teorías formales
- 7.4.5. Estudios sobre el poder
- 7.4.6. Referencias bibliográficas

7.5. Procesos psicosociales implicados en el conflicto
- 7.5.1. Procesos cognitivos relacionados con el conflicto
- 7.5.2. La dinámica grupal en el conflicto
- 7.5.3. Un modelo integrador sobre el conflicto
- 7.5.4. Referencias bibliográficas

7.6. Gestión de conflictos: introducción
- 7.6.1. Formas de gestión del conflicto
- 7.6.2. Nuevos paradigmas en gestión de conflictos
- 7.6.3. Referencias bibliográficas

7.7. Gestión de conflictos: negociación I
- 7.7.1. Condiciones para la negociación
- 7.7.2. Preparación de la negociación
- 7.7.3. Referencias bibliográficas

7.8. Gestión de conflictos: negociación II
- 7.8.1. Estrategias y tácticas en la negociación
- 7.8.2. Tácticas cooperativas: concesiones y acomodación
- 7.8.3. Tácticas coercitivas
- 7.8.4. Solución de problemas y generación de propuestas integradoras
- 7.8.5. El cierre de la negociación
- 7.8.6. Referencias bibliográficas

7.9. Gestión de conflictos: mediación I
- 7.9.1. Conceptos y definiciones
- 7.9.2. Principios y objetivos
- 7.9.3. Fases de la mediación
- 7.9.4. Modelos de mediación
- 7.9.5. Referencias bibliográficas

7.10. Gestión de conflictos: mediación II
- 7.10.1. Introducción: un modelo integrador
- 7.10.2. Mediación transformadora y mediación para el acuerdo
- 7.10.3. Objetivos, estrategias y técnicas transformadoras
- 7.10.4. Objetivos, estrategias y técnicas para el acuerdo
- 7.10.5. Referencias bibliográficas

7.11. Cooperación, metas extraordinarias y educción para la paz
- 7.11.1. Cooperación y metas extraordinarias: bases teóricas, condiciones y formas de aplicación
- 7.11.2. Educación para la paz: bases teóricas, ejemplos y aplicaciones
- 7.11.3. Referencias bibliográficas

7.12. Gestión de conflictos armados
- 7.12.1. Las miradas sobre los conflictos
- 7.12.2. Formas de abordar los conflictos armados
- 7.12.3. La secuencia de fases en la gestión de conflictos armados
- 7.12.4. Referencias bibliográficas

Módulo 8. Intervención social y comunitaria

8.1. Intervención social
- 8.1.1. Antecedentes históricos de la intervención social
- 8.1.2. Fundamentos de la intervención social y comunitaria
- 8.1.3. Ámbitos de acción

8.2. Programas de intervención
- 8.2.1. Objetivos del programa
- 8.2.2. Características de la población
- 8.2.3. Detección de necesidades de la población
- 8.2.4. Diseño de programas

8.3. Intervención dirigida a pacientes
- 8.3.1. Intervención centrada en el paciente vs. En la enfermedad
- 8.3.2. Abordaje psicológico de la cronicidad
- 8.3.3. Diseño de programas centrado en el paciente
- 8.3.4. Intervención en pacientes crónicos

8.4. Intervención psicosocial en situaciones de pobreza
- 8.4.1. Factores que determinan de riesgo de exclusión
- 8.4.2. Grupos de riesgo y características
- 8.4.3. Intervención con menores en riesgo de exclusión
- 8.4.4. Efectos psicológicos de la exclusión

8.5. Intervención en violencia política
- 8.5.1. Violencia política y género
- 8.5.2. Protocolo de atención de la violencia política
- 8.5.3. Impacto psicológico de la violencia política
- 8.5.4. Diseño y características de una intervención

8.6. Implementación de programas
- 8.6.1. Necesidad a considerar en el diseño
- 8.6.2. Tipos de programas con base en la población
- 8.6.3. Características obligatorias de un programa
- 8.6.4. Formas de implantación de programas

8.7. Implementación de un programa sobre drogas
- 8.7.1. Psicología y conducta adictiva
- 8.7.2. Factores de riesgo en la conducta adictiva
- 8.7.3. Programas con drogodependientes

8.8. Casos de vulnerabilidad
- 8.8.1. Determinación de la vulnerabilidad psicosocial
- 8.8.2. Riesgo psicosocial y vulnerabilidad
- 8.8.3. Programas dirigidos a población vulnerable
- 8.8.4. Riesgo, afrontamiento, resiliencia, estrés y apego
- 8.8.5. Apoyo psicosocial en momentos de crisis

8.9. Evaluación de programas
- 8.9.1. Tipos de programas
- 8.9.2. Normas y criterios de evaluación (Ser vs. Deber ser)
- 8.9.3. Seguimiento de programas de evaluación
- 8.9.4. Medición de impactos

8.10. Programas con inmigrantes
- 8.10.1. El fenómeno migratorio en el S XXI
- 8.10.2. Causas de la migración (económicas, físicas y psicológicas)
- 8.10.3. Características de programas para inmigrantes
- 8.10.4. Intervención con inmigrantes

Módulo 9. Psicología jurídica

9.1. Psicología jurídica
- 9.1.1. ¿Qué es Psicología jurídica?
- 9.1.2. Acto y hecho jurídico
- 9.1.3. La unión: psicología y derecho
- 9.1.4. Núcleos de acción
- 9.1.5. Praxis y deontología

9.2. El informe pericial
- 9.2.1. Qué es el informe pericial
- 9.2.2. Tipos de informe según escenarios
- 9.2.3. Partes del informe
- 9.2.4. Realización del informe

9.3. El peritaje psicológico
- 9.3.1. Perito y peritaje
- 9.3.2. Etapas del peritaje forense psicológico
- 9.3.3. Escenarios de peritaje psicológico
- 9.3.4. La entrevista

9.4. El proceso penal
- 9.4.1. Las partes del proceso penal
- 9.4.2. Imputabilidad vs. Inimputabilidad psicológica
- 9.4.3. Causas de la inimputabilidad psicológica

9.5. El proceso civil
- 9.5.1. Derecho civil y de familia
- 9.5.2. Papel en la guarda y custodia
- 9.5.3. Papel en la adopción y tutela
- 9.5.4. Efecto psicológico del divorcio

9.6. Ámbito laboral
- 9.6.1. Determinación de incapacidad psicológica parcial
- 9.6.2. Determinación de incapacidad psicológica total
- 9.6.3. Efectos psicológicos de la naturaleza del trabajo
- 9.6.4. Efectos psicológicos del Mobbing

9.7. El menor en los procesos judiciales
- 9.7.1. Qué es la delincuencia juvenil
- 9.7.2. Teorías psicológicas que explican la delincuencia del menor
- 9.7.3. Factores de riesgo de la delincuencia del menor
- 9.7.4. La ley y el menor infractor

9.8. La mediación
- 9.8.1. El concepto de conflicto
- 9.8.2. Alternativas de solución no judiciales
- 9.8.3. Teorías de la mediación
- 9.8.4. Técnica en la mediación
- 9.8.5. Procesos de mediación

9.9. Victimología
- 9.9.1. Aproximación psicológica
- 9.9.2. Quién es la victima
- 9.9.3. Tipos de victima
- 9.9.4. Víctima vs. Victimario
- 9.9.5. Papel de la psicología

9.10. Psicología penitenciaria
- 9.10.1. Teorías del delito
- 9.10.2. Factores de riesgo
- 9.10.3. Evaluación penitenciaria
- 9.10.4. Principios de intervención penitenciaria
- 9.10.5. Personalidad y crimen

Módulo 10. Ética y deontología

10.1. La importancia de la ética y la deontología profesional
- 10.1.1. La necesidad de estudiar los principios éticos y bioéticos en psicología
- 10.1.2. Deontología profesional en psicología, la gran ausente
- 10.1.3. Ética y deontología en las diferentes áreas

10.2. Un recorrido por la historia: de la filosofía a la deontología profesional
- 10.2.1. Los principios filosóficos de la ética. Ética y moral
- 10.2.2. Ética, bioética y psicoética
- 10.2.3. Surgimiento de la deontología profesional

10.3. Desarrollo de los códigos éticos
- 10.3.1. Código Ético Colegio Oficial de Psicólogos
- 10.3.2. Hacia una integración europea: ética de la Federación Europea de Asociación de psicólogos (EFPA). Meta-código ético
- 10.3.3. La importancia de un nuevo código deontológico en España

10.4. Deontología profesional en las diferentes áreas de la psicología
- 10.4.1. Aspectos éticos de la psicología clínica
- 10.4.2. Aspectos éticos de la psicología forense
- 10.4.3. Aspectos éticos de la psicología educativa
- 10.4.4. Aspectos éticos de la psicología laboral

10.5. Deontología profesional en la investigación científica en psicología clínica
- 10.5.1. Introducción
- 10.5.2. Aspectos éticos de la investigación en psicología clínica: competencias
- 10.5.3. Comités de ética para la investigación
- 10.5.4. Conclusiones

10.6. Balance de riesgos y beneficios
- 10.6.1. Consentimiento informado
- 10.6.2. Confidencialidad
- 10.6.3. Aspectos éticos en la investigación en psicología. Publicación

10.7. Secreto profesional y consentimiento informado
- 10.7.1. Introducción
- 10.7.2. El secreto profesional y el consentimiento informado

10.7.3. Conclusiones

10.8. Responsabilidad legal por mala praxis
- 10.8.1. Funciones de los comités éticos y regímenes disciplinarios
- 10.8.2. Tipos de faltas y sanciones
- 10.8.3. Conclusiones

10.9. Avances en la psicología y tecnología. Reflexiones éticas
- 10.9.1. Avances en la psicología y tecnología
- 10.9.2. Reflexiones éticas
- 10.9.3. Conclusiones

10.10. Entrenamiento, reflexión crítica y supervisión para la mejora de la práctica psicológica
- 10.10.1. Introducción
- 10.10.2. Programas de formación ética
- 10.10.3. Conclusiones

Módulo 11. Gestión de Recursos Humanos

11.1. Pensamiento estratégico y sistema
- 11.1.1. La empresa como un sistema
- 11.1.2. Pensamiento estratégico derivado de la cultura corporativa
- 11.1.3. El planteamiento estratégico desde la dirección de personas

11.2. Planificación y gestión de proyectos del departamento de Recursos Humanos (RR.HH.)
- 11.2.1. Claves para el diseño e implantación de un cuadro de mando
- 11.2.2. Dimensionamiento y planificación de plantillas
- 11.2.3. El apoyo a las operaciones: las políticas de personal

11.3. Diseño organizativo estratégico
- 11.3.1. Modelo de socios comerciales
- 11.3.2. Share services
- 11.3.3. Outsourcing

11.4. HR analytics
- 11.4.1. Big Data y Bussiness Inteligence
- 11.4.2. Análisis y modelización de datos de Recursos Humanos
- 11.4.3. Diseño y desarrollo de medidas de métricas de Recursos Humanos

11.5. Liderazgo estratégico
- 11.5.1. Modelos de liderazgo
- 11.5.2. Coaching
- 11.5.3. Mentoring
- 11.5.4. Liderazgo transformacional

No lo pienses más y apuesta por un programa que te abrirá las puertas hacia un futuro laboral próspero en el sector de la Psicología aplicada al entorno empresarial y organizacional"

05

Metodología

Este programa de capacitación ofrece una forma diferente de aprender. Nuestra metodología se desarrolla a través de un modo de aprendizaje de forma cíclica: ***el Relearning***.

Este sistema de enseñanza es utilizado, por ejemplo, en las facultades de medicina más prestigiosas del mundo y se ha considerado uno de los más eficaces por publicaciones de gran relevancia como el ***New England Journal of Medicine.***





Descubre el Relearning, un sistema que abandona el aprendizaje lineal convencional para llevarte a través de sistemas cíclicos de enseñanza: una forma de aprender que ha demostrado su enorme eficacia, especialmente en las materias que requieren memorización"

En TECH empleamos el Método del Caso

Ante una determinada situación, ¿qué debería hacer un profesional? A lo largo del programa, los estudiantes se enfrentarán a múltiples casos clínicos simulados, basados en pacientes reales en los que deberán investigar, establecer hipótesis y, finalmente, resolver la situación. Existe abundante evidencia científica sobre la eficacia del método. Los especialistas aprenden mejor, más rápido y de manera más sostenible en el tiempo.

Con TECH el psicólogo experimenta una forma de aprender que está moviendo los cimientos de las universidades tradicionales de todo el mundo.



Según el Dr. Gérvas, el caso clínico es la presentación comentada de un paciente, o grupo de pacientes, que se convierte en «caso», en un ejemplo o modelo que ilustra algún componente clínico peculiar, bien por su poder docente, bien por su singularidad o rareza. Es esencial que el caso se apoye en la vida profesional actual, intentando recrear los condicionantes reales en la práctica profesional del psicólogo.

¿Sabías que este método fue desarrollado en 1912, en Harvard, para los estudiantes de Derecho? El método del caso consistía en presentarles situaciones complejas reales para que tomasen decisiones y justificasen cómo resolverlas. En 1924 se estableció como método estándar de enseñanza en Harvard"

La eficacia del método se justifica con cuatro logros fundamentales:

1. Los psicólogos que siguen este método no solo consiguen la asimilación de conceptos, sino un desarrollo de su capacidad mental, mediante ejercicios de evaluación de situaciones reales y aplicación de conocimientos.
2. El aprendizaje se concreta de una manera sólida en capacidades prácticas que permiten al psicólogo una mejor integración del conocimiento la práctica clínica.
3. Se consigue una asimilación más sencilla y eficiente de las ideas y conceptos, gracias al planteamiento de situaciones que han surgido de la realidad.
4. La sensación de eficiencia del esfuerzo invertido se convierte en un estímulo muy importante para el alumnado, que se traduce en un interés mayor en los aprendizajes y un incremento del tiempo dedicado a trabajar en el curso.



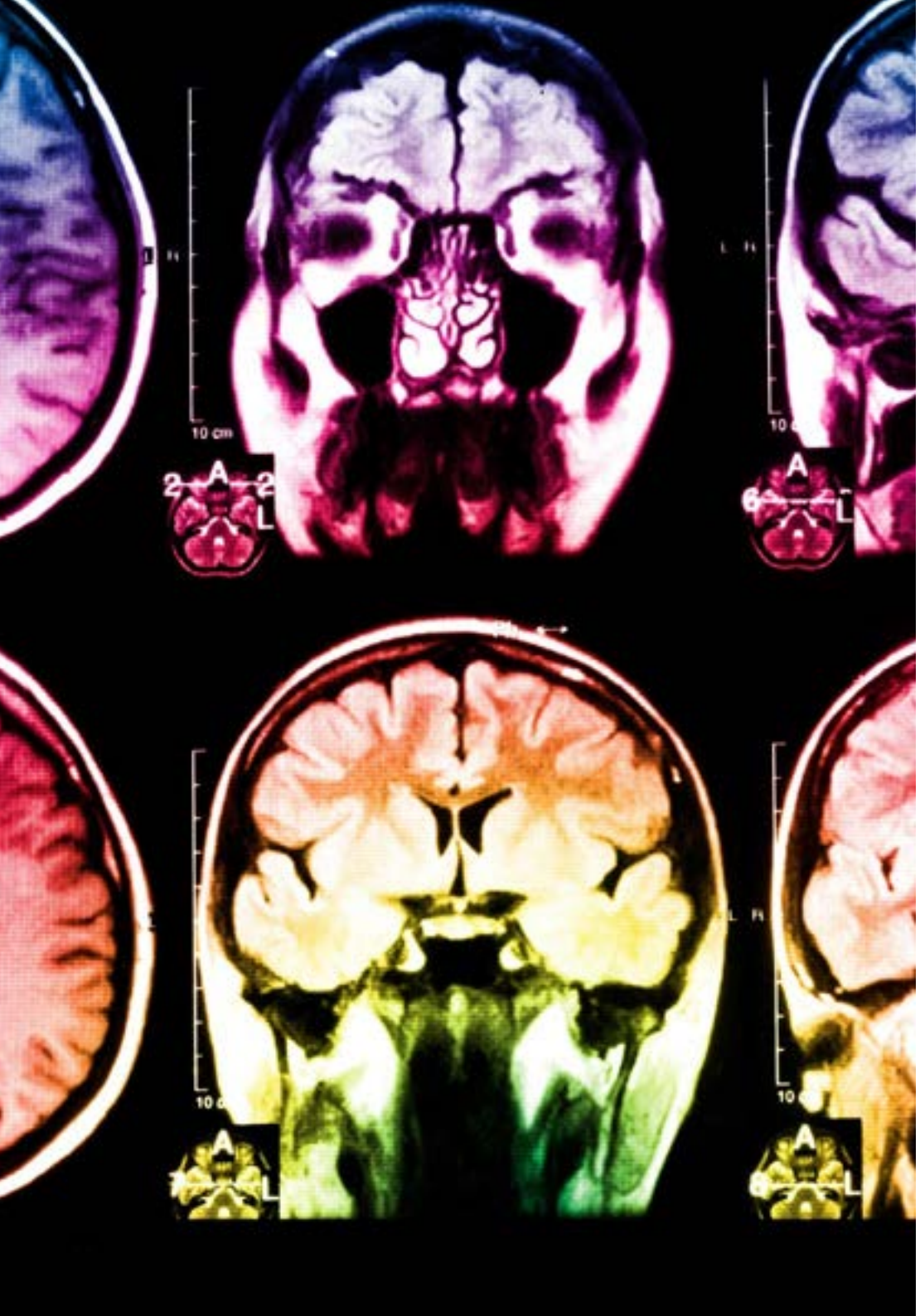
Relearning Methodology

TECH aúna de forma eficaz la metodología del Estudio de Caso con un sistema de aprendizaje 100% online basado en la reiteración, que combina 8 elementos didácticos diferentes en cada lección.

Potenciamos el Estudio de Caso con el mejor método de enseñanza 100% online: el Relearning.

El psicólogo aprenderá mediante casos reales y resolución de situaciones complejas en entornos simulados de aprendizaje. Estos simulacros están desarrollados a partir de softwares de última generación que permiten facilitar el aprendizaje inmersivo.





Situado a la vanguardia pedagógica mundial, el método Relearning ha conseguido mejorar los niveles de satisfacción global de los profesionales que finalizan sus estudios, con respecto a los indicadores de calidad de la mejor universidad online en habla hispana (Universidad de Columbia).

Con esta metodología se han capacitado más de 150.000 psicólogos con un éxito sin precedentes en todas las especialidades clínicas. Nuestra metodología pedagógica está desarrollada en un entorno de máxima exigencia, con un alumnado universitario de un perfil socioeconómico alto y una media de edad de 43,5 años.

El Relearning te permitirá aprender con menos esfuerzo y más rendimiento, implicándote más en tu capacitación, desarrollando el espíritu crítico, la defensa de argumentos y el contraste de opiniones: una ecuación directa al éxito.

En nuestro programa, el aprendizaje no es un proceso lineal, sino que sucede en espiral (aprender, desaprender, olvidar y reaprender). Por eso, se combinan cada uno de estos elementos de forma concéntrica.

La puntuación global que obtiene nuestro sistema de aprendizaje es de 8.01, con arreglo a los más altos estándares internacionales.

Este programa ofrece los mejores materiales educativos, preparados a conciencia para los profesionales:

Material de estudio

Todos los contenidos didácticos son creados por los especialistas que van a impartir el curso, específicamente para él, de manera que el desarrollo didáctico sea realmente específico y concreto.

Estos contenidos son aplicados después al formato audiovisual, para crear el método de trabajo online de TECH. Todo ello, con las técnicas más novedosas que ofrecen piezas de gran calidad en todos y cada uno los materiales que se ponen a disposición del alumno.

Últimas técnicas y procedimientos en vídeo

TECH acerca al alumno las técnicas más novedosas, los últimos avances educativos y al primer plano de la actualidad en psicología. Todo esto, en primera persona, con el máximo rigor, explicado y detallado para contribuir a la asimilación y comprensión del estudiante. Y lo mejor de todo, pudiéndolo ver las veces que quiera.

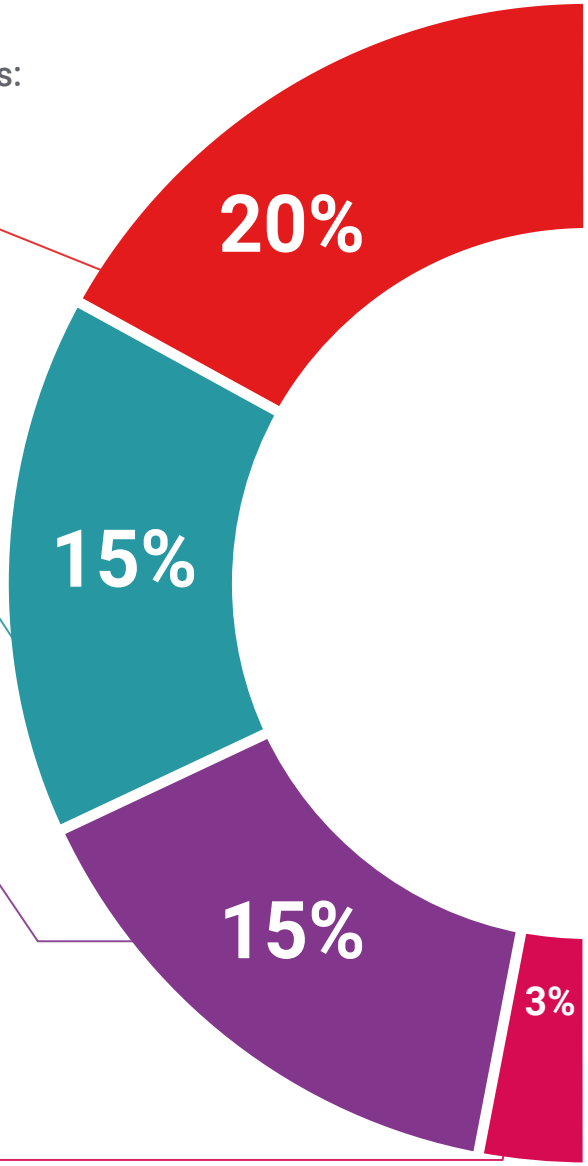
Resúmenes interactivos

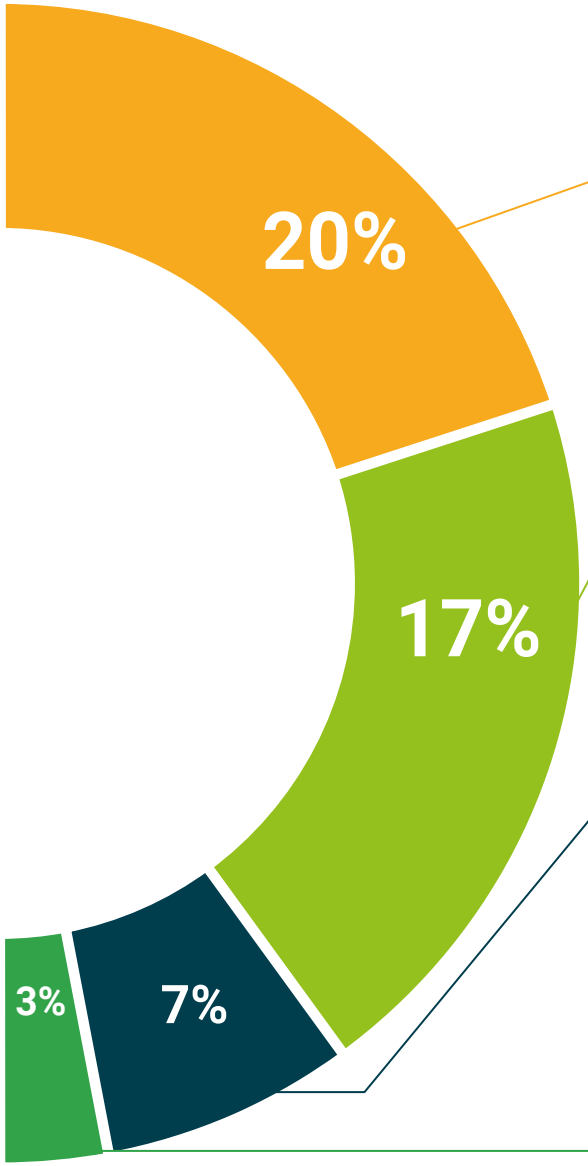
El equipo de TECH presenta los contenidos de manera atractiva y dinámica en píldoras multimedia que incluyen audios, vídeos, imágenes, esquemas y mapas conceptuales con el fin de afianzar el conocimiento.

Este exclusivo sistema educativo para la presentación de contenidos multimedia fue premiado por Microsoft como "Caso de éxito en Europa".

Lecturas complementarias

Artículos recientes, documentos de consenso y guías internacionales, entre otros. En la biblioteca virtual de TECH el estudiante tendrá acceso a todo lo que necesita para completar su capacitación.





Análisis de casos elaborados y guiados por expertos

El aprendizaje eficaz tiene, necesariamente, que ser contextual. Por eso, TECH presenta los desarrollos de casos reales en los que el experto guiará al alumno a través del desarrollo de la atención y la resolución de las diferentes situaciones: una manera clara y directa de conseguir el grado de comprensión más elevado.

Testing & Retesting

Se evalúan y reevalúan periódicamente los conocimientos del alumno a lo largo del programa, mediante actividades y ejercicios evaluativos y autoevaluativos para que, de esta manera, el estudiante compruebe cómo va consiguiendo sus metas.

Clases magistrales

Existe evidencia científica sobre la utilidad de la observación de terceros expertos.

El denominado Learning from an Expert afianza el conocimiento y el recuerdo, y genera seguridad en las futuras decisiones difíciles.

Guías rápidas de actuación

TECH ofrece los contenidos más relevantes del curso en forma de fichas o guías rápidas de actuación. Una manera sintética, práctica y eficaz de ayudar al estudiante a progresar en su aprendizaje.

06

Titulación

El Máster Título Propio en Psicología del Trabajo y las Organizaciones garantiza, además de la capacitación más rigurosa y actualizada, el acceso a un título de Máster Propio expedido por TECH Universidad Tecnológica.





Supera con éxito este Máster y recibe tu titulación universitaria sin desplazamientos ni farragosos trámites”

Este **Máster Título Propio en Psicología del Trabajo y las Organizaciones** contiene el programa más completo y actualizado del mercado.

Tras la superación de la evaluación, el alumno recibirá por correo postal* con acuse de recibo su correspondiente título de Máster Propio emitido por **TECH Universidad Tecnológica.**

El título expedido por **TECH Universidad Tecnológica** expresará la calificación que haya obtenido en el Máster Título Propio, y reunirá los requisitos comúnmente exigidos por las bolsas de trabajo, oposiciones y comités evaluadores de carreras profesionales.

Título: **Máster en Psicología del Trabajo y las Organizaciones**

N.º Horas Oficiales: **1.500**


tech universidad tecnológica

Otorga la presente

CONSTANCIA

a

C. _____, con documento de identificación nº_____

Por haber superado con éxito y acreditado el programa de

MÁSTER TÍTULO PROPIO

en

Psicología del Trabajo y las Organizaciones

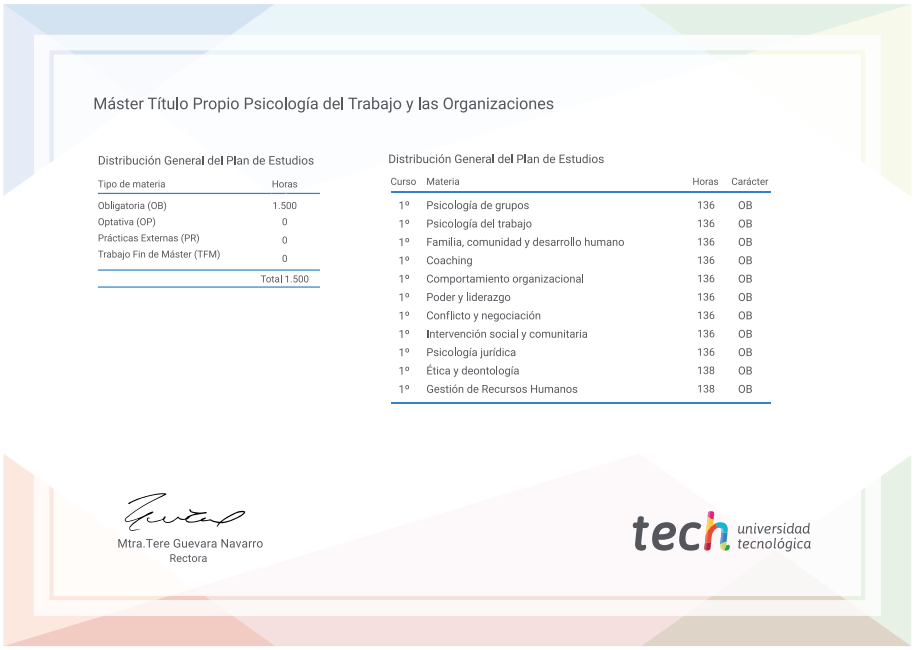
Se trata de un título propio de esta Universidad con una duración de 1.500 horas, con fecha de inicio dd/mm/aaaa y fecha de finalización dd/mm/aaaa.

TECH es una Institución Particular de Educación Superior reconocida por la Secretaría de Educación Pública a partir del 28 de junio de 2018.

A 17 de junio de 2020

Mtra. Tere Guevara Navarro
Rectora

Este título propio se deberá acompañar siempre del título universitario habilitante expedido por la autoridad competente para ejercer profesionalmente en cada país. código único TECH: AFWOR23S techtitute.com/titulos


Máster Título Propio Psicología del Trabajo y las Organizaciones

Distribución General del Plan de Estudios

Tipo de materia	Horas
Obligatoria (OB)	1.500
Optativa (OP)	0
Prácticas Externas (PR)	0
Trabajo Fin de Máster (TFM)	0
	Total 1.500

Distribución General del Plan de Estudios

Curso	Materia	Horas	Carácter
1º	Psicología de grupos	136	OB
1º	Psicología del trabajo	136	OB
1º	Familia, comunidad y desarrollo humano	136	OB
1º	Coaching	136	OB
1º	Comportamiento organizacional	136	OB
1º	Poder y liderazgo	136	OB
1º	Conflicto y negociación	136	OB
1º	Intervención social y comunitaria	136	OB
1º	Psicología jurídica	136	OB
1º	Ética y deontología	138	OB
1º	Gestión de Recursos Humanos	138	OB

Mtra. Tere Guevara Navarro
Rectora

tech universidad tecnológica

*Apostilla de La Haya. En caso de que el alumno solicite que su título en papel recabe la Apostilla de La Haya, TECH EDUCATION realizará las gestiones oportunas para su obtención, con un coste adicional.

tech universidad tecnológica

Máster Título Propio
Psicología del Trabajo y las Organizaciones

Modalidad: **online**

Duración: **12 meses**

Titulación: **TECH Universidad Tecnológica**

Horas lectivas: **1.500 h.**

Máster Título Propio
Psicología del Trabajo y las Organizaciones



tech universidad tecnológica