

Máster Título Propio

Psicología del Trabajo y las Organizaciones

Aval/Membresía

European Association
of Applied Psychology

Psychologia - accessibilitas, praxis, adhibitio



tech
universidad



Máster Título Propio

Psicología del Trabajo y las Organizaciones

- » Modalidad: No escolarizada (100% en línea)
- » Duración: 12 meses
- » Titulación: TECH Universidad
- » Horario: a tu ritmo
- » Exámenes: online

Acceso web: www.techtitute.com/psicologia/master/master-psicologia-trabajo-organizaciones



Índice

01

Presentación del programa

pág. 4

02

¿Por qué estudiar en TECH?

pág. 8

03

Plan de estudios

pág. 12

04

Objetivos docentes

pág. 28

05

Metodología de estudio

pág. 34

06

Titulación

pág. 44

01

Presentación del programa

Cada vez más organizaciones priorizan la salud mental de sus trabajadores, conscientes de su impacto directo en el rendimiento. Un estudio de la Organización Mundial de la Salud revela que por cada dólar invertido en salud mental se obtiene un retorno de 4 dólares en productividad. Ante esta realidad, TECH ha diseñado este completísimo posgrado que aportará a esta demanda, mediante un enfoque innovador e integral. A partir de una metodología 100% online, dinámica y multidisciplinar, los psicólogos dominarán tanto las herramientas avanzadas en Psicología de grupos y las técnicas más efectivas para optimizar la interacción grupal, como las estrategias para construir equipos laborales cohesionados, eficientes y emocionalmente estables.



“

Un programa exhaustivo y 100% online, exclusivo de TECH y con una perspectiva internacional respaldada por nuestra afiliación con European Association of Applied Psychology”

La Psicología del Trabajo y las Organizaciones se ha consolidado como una disciplina esencial para entender y optimizar el comportamiento humano en entornos laborales. En una época en la que la transformación digital, la gestión del talento y la salud mental corporativa ocupan un lugar prioritario, se requieren profesionales capaces de analizar dinámicas grupales, promover el bienestar psicosocial y liderar procesos de cambio organizacional.

Ante esta creciente demanda, TECH ha diseñado este Máster Título Propio en Psicología del Trabajo y las Organizaciones que proporcionará conocimientos estratégicos para intervenir con solvencia en distintos niveles de la estructura organizativa. Mediante un itinerario académico especializado, se abordarán temáticas fundamentales como el liderazgo transformacional, la psicometría aplicada al reclutamiento, el diseño de programas de motivación laboral y el análisis del clima organizacional. También, se profundizará en aspectos contemporáneos como la prevención del *burnout*, la diversidad generacional en el trabajo y la mediación de conflictos interpersonales. Además, se enfatizará en las herramientas actuales de evaluación del desempeño, *coaching* ejecutivo y desarrollo de competencias transversales clave para la sostenibilidad de las empresas.

Adicionalmente, este posgrado se impartirá en modalidad 100% online, permitiendo a los psicólogos avanzar a su propio ritmo y desde cualquier lugar del mundo. A su vez, la metodología *Relearning*, basada en la reiteración inteligente de contenidos clave, garantizará una experiencia flexible, dinámica y eficaz. Con acceso continuo a los materiales, recursos audiovisuales actualizados y un entorno virtual intuitivo, los egresados podrán compaginar sin dificultad sus compromisos laborales con el desarrollo de nuevas habilidades profesionales.

Así, gracias a la membresía en la **European Association of Applied Psychology (EAAP)**, el alumno podrá acceder a recursos especializados, formación continua y un seminario anual sin costo adicional. Además, tendrá la posibilidad de colaborar con profesionales y organizaciones afines, integrarse en una red internacional y beneficiarse de distintos niveles de membresía que reconocen tanto el compromiso profesional como las contribuciones destacadas en psicología aplicada.

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

- ♦ El desarrollo de casos prácticos presentados por expertos en Psicología del Trabajo y las Organizaciones
- ♦ Los contenidos gráficos, esquemáticos y eminentemente prácticos con los que están concebidos recogen una información científica y 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 en Psicología del Trabajo y las Organizaciones
- ♦ 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



Gracias a los mejores contenidos académicos, dominarás las evaluaciones psicológicas más rigurosas en el contexto institucional, incluyendo la selección de personal y la medición del rendimiento”



Estarás preparado para intervenir en la resolución de conflictos interpersonales dentro de las Organizaciones, aplicando técnicas de mediación efectivas”

Incluye en su cuadro docente a profesionales pertenecientes al ámbito de la Psicología del Trabajo y las Organizaciones, que vierten en este programa 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 contextualizado, es decir, un entorno simulado que proporcionará un estudio inmersivo programado 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, el profesional contará con la ayuda de un novedoso sistema de vídeo interactivo realizado por reconocidos expertos.

Manejarás herramientas psicológicas modernas para gestionar el cambio organizacional de manera efectiva, promoviendo la adaptación y el compromiso de los empleados.

Por medio del sistema Relearning que emplea TECH, reducirás las largas horas de aprendizaje y memorización. ¿Qué esperas para inscribirte en el programa universitario más completo del mercado?



02

¿Por qué estudiar en TECH?

TECH es la mayor Universidad digital del mundo. Con un impresionante catálogo de más de 14.000 programas universitarios, disponibles en 11 idiomas, se posiciona como líder en empleabilidad, con una tasa de inserción laboral del 99%. Además, cuenta con un enorme claustro de más de 6.000 profesores de máximo prestigio internacional.



“

Estudia en la mayor universidad digital del mundo y asegura tu éxito profesional. El futuro empieza en TECH”

La mejor universidad online del mundo según FORBES

La prestigiosa revista Forbes, especializada en negocios y finanzas, ha destacado a TECH como «la mejor universidad online del mundo». Así lo han hecho constar recientemente en un artículo de su edición digital en el que se hacen eco del caso de éxito de esta institución, «gracias a la oferta académica que ofrece, la selección de su personal docente, y un método de aprendizaje innovador orientado a formar a los profesionales del futuro».

El mejor claustro docente top internacional

El claustro docente de TECH está integrado por más de 6.000 profesores de máximo prestigio internacional. Catedráticos, investigadores y altos ejecutivos de multinacionales, entre los cuales se destacan Isaiah Covington, entrenador de rendimiento de los Boston Celtics; Magda Romanska, investigadora principal de MetaLAB de Harvard; Ignacio Wistuba, presidente del departamento de patología molecular traslacional del MD Anderson Cancer Center; o D.W Pine, director creativo de la revista TIME, entre otros.

La mayor universidad digital del mundo

TECH es la mayor universidad digital del mundo. Somos la mayor institución educativa, con el mejor y más amplio catálogo educativo digital, cien por cien online y abarcando la gran mayoría de áreas de conocimiento. Ofrecemos el mayor número de titulaciones propias, titulaciones oficiales de posgrado y de grado universitario del mundo. En total, más de 14.000 títulos universitarios, en once idiomas distintos, que nos convierten en la mayor institución educativa del mundo.



Los planes de estudio más completos del panorama universitario

TECH ofrece los planes de estudio más completos del panorama universitario, con temarios que abarcan conceptos fundamentales y, al mismo tiempo, los principales avances científicos en sus áreas científicas específicas. Asimismo, estos programas son actualizados continuamente para garantizar al alumnado la vanguardia académica y las competencias profesionales más demandadas. De esta forma, los títulos de la universidad proporcionan a sus egresados una significativa ventaja para impulsar sus carreras hacia el éxito.

Un método de aprendizaje único

TECH es la primera universidad que emplea el *Relearning* en todas sus titulaciones. Se trata de la mejor metodología de aprendizaje online, acreditada con certificaciones internacionales de calidad docente, dispuestas por agencias educativas de prestigio. Además, este disruptivo modelo académico se complementa con el "Método del Caso", configurando así una estrategia de docencia online única. También en ella se implementan recursos didácticos innovadores entre los que destacan vídeos en detalle, infografías y resúmenes interactivos.

La universidad online oficial de la NBA

TECH es la universidad online oficial de la NBA. Gracias a un acuerdo con la mayor liga de baloncesto, ofrece a sus alumnos programas universitarios exclusivos, así como una gran variedad de recursos educativos centrados en el negocio de la liga y otras áreas de la industria del deporte. Cada programa tiene un currículo de diseño único y cuenta con oradores invitados de excepción: profesionales con una distinguida trayectoria deportiva que ofrecerán su experiencia en los temas más relevantes.

Líderes en empleabilidad

TECH ha conseguido convertirse en la universidad líder en empleabilidad. El 99% de sus alumnos obtienen trabajo en el campo académico que ha estudiado, antes de completar un año luego de finalizar cualquiera de los programas de la universidad. Una cifra similar consigue mejorar su carrera profesional de forma inmediata. Todo ello gracias a una metodología de estudio que basa su eficacia en la adquisición de competencias prácticas, totalmente necesarias para el desarrollo profesional.



Google Partner Premier

El gigante tecnológico norteamericano ha otorgado a TECH la insignia Google Partner Premier. Este galardón, solo al alcance del 3% de las empresas del mundo, pone en valor la experiencia eficaz, flexible y adaptada que esta universidad proporciona al alumno. El reconocimiento no solo acredita el máximo rigor, rendimiento e inversión en las infraestructuras digitales de TECH, sino que también sitúa a esta universidad como una de las compañías tecnológicas más punteras del mundo.



La universidad mejor valorada por sus alumnos

Los alumnos han posicionado a TECH como la universidad mejor valorada del mundo en los principales portales de opinión, destacando su calificación más alta de 4,9 sobre 5, obtenida a partir de más de 1.000 reseñas. Estos resultados consolidan a TECH como la institución universitaria de referencia a nivel internacional, reflejando la excelencia y el impacto positivo de su modelo educativo.



03

Plan de estudios

Los materiales didácticos que conforman este programa han sido diseñados por un grupo de expertos en Psicología Organizacional, lo que garantizará un enfoque riguroso y actualizado de los contenidos. Así, el plan de estudios abarcará desde el análisis de las dinámicas grupales y la estructura del liderazgo, hasta la intervención en conflictos laborales, la evaluación del talento y la gestión ética en entornos empresariales. De este modo, la propuesta académica estará orientada a capacitar a los psicólogos en el diseño de estrategias efectivas para la transformación organizacional, el bienestar de los equipos de trabajo y la gestión del capital humano.



“

Implementarás estrategias de recursos humanos basadas en principios psicológicos como la motivación, la gestión del talento o la satisfacción laboral”

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 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 ecológico sistémico 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
 - 4.2.6.3. Concepto de Flow
 - 4.2.6.4. Enseñanzas Zen
 - 4.2.6.5. *Management*
 - 4.2.6.6. Neurociencias
 - 4.2.6.7. 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. John 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. *Counselling*
 - 4.4.6.1. Relaciones en *counselling*
 - 4.4.6.2. Objetivos y ámbitos
 - 4.4.6.3. Complementación del *counselling* 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. Psicocoaching
 - 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 Community*
 - 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. *Assess current 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 profesional
 - 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
 - 6.2.12. La gratitud mal entendida

- 6.2.13. Gobernar desde el cuidador/a
- 6.2.14. El validador/a o invalidador/a
- 6.2.15. Rendirme cuentas
- 6.2.16. Gobernar desde el invalidador/a
- 6.2.17. El gestor/a de la información
- 6.2.18. Todo pasa por mí
- 6.2.19. 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 Michel 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 privación 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 educación 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 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 víctima
 - 9.9.3. Tipos de víctima
 - 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). Metacódigo 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 intelligence*
 - 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





“ Realizarás investigaciones aplicadas en el ámbito de la Psicología del Trabajo y las Organizaciones, contribuyendo al desarrollo de mejores políticas institucionales”

04

Objetivos docentes

Este programa universitario está diseñado para dotar a los psicólogos con los conocimientos más innovadores y actualizados en el ámbito organizacional. A través del estudio de dinámicas grupales, gestión de equipos, *coaching*, liderazgo y resolución de conflictos, obtendrán una visión profunda sobre los procesos psicológicos que inciden en el entorno laboral. De esta manera, la titulación preparará a los egresados para diseñar intervenciones eficaces, impulsar la transformación organizacional y mejorar el bienestar psicosocial en las empresas.



“

Gracias a la exhaustiva capacitación aquí recibida, aplicarás teorías psicológicas en la toma de decisiones estratégicas dentro de las organizaciones, favoreciendo el bienestar y la productividad”



Objetivos generales

- ♦ Analizar los principales modelos teóricos en Psicología del Trabajo y las Organizaciones
- ♦ Comprender las dinámicas individuales y grupales en entornos laborales complejos
- ♦ Evaluar el desempeño, el potencial y las competencias del personal en distintos contextos
- ♦ Diseñar estrategias eficaces de selección, reclutamiento y formación de talento humano
- ♦ Aplicar herramientas de intervención psicosocial en situaciones de conflicto laboral
- ♦ Promover el bienestar psicológico y la calidad de vida en el entorno organizacional
- ♦ Implementar técnicas de liderazgo y *coaching* orientadas al desarrollo de equipos
- ♦ Interpretar indicadores de clima laboral y proponer acciones de mejora sostenibles
- ♦ Desarrollar planes de carrera y programas de evaluación del rendimiento
- ♦ Abordar riesgos psicosociales en el trabajo desde una perspectiva preventiva y clínica





Objetivos específicos

Módulo 1. Psicología de grupos

- ♦ Describir los principios psicosociales de los individuos y los grupos
- ♦ 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
- ♦ Identificar el contexto donde se desarrollan las conductas individuales, los procesos grupales y organizacionales

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
- ♦ Abordar el contexto donde se desarrollan las conductas individuales y los procesos grupales
- ♦ Aplicar estrategias y métodos de intervención indirectos a través de las personas vinculadas con el desarrollo laboral del individuo

Módulo 3. Familia, comunidad y desarrollo humano

- ♦ Obtener una visión de conjunto del modo en que se conforma el desarrollo humano a partir de la relación con sus contextos de socialización
- ♦ 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

Módulo 4. 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 conducta grupal e individual
- ♦ Desarrollar capacidades de organización empresarial desde la perspectiva de recursos humanos

Módulo 6. Poder y liderazgo

- ♦ Motivar eficientemente al capital humano de una organización
- ♦ Proponer programas estratégicos de educación 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
- ♦ 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
- ♦ 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

Módulo 9. Psicología jurídica

- ♦ Analizar el contexto donde se desarrollan las conductas individuales, los procesos grupales y organizacionales
- ♦ Conocer técnicas para la elaboración de informes psicológicos
- ♦ Proporcionar retroalimentación a los destinatarios de forma adecuada y precisa
- ♦ Explicar las motivaciones humanas, las estructuras biológicas que las sustentan y los mecanismos psicológicos que las organizan

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 sí
- ♦ Ahondar en 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

- ♦ 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



“

Asesorarás a líderes organizacionales en el desarrollo de equipos, la toma de decisiones y la motivación, promoviendo un liderazgo ético. ¡Anímate a llevar tus conocimientos y habilidades a un nuevo nivel!”

05

Metodología de estudio

TECH es la primera universidad en el mundo que combina la metodología de los **case studies** con el **Relearning**, un sistema de aprendizaje 100% online basado en la reiteración dirigida.

Esta disruptiva estrategia pedagógica ha sido concebida para ofrecer a los profesionales la oportunidad de actualizar conocimientos y desarrollar competencias de un modo intensivo y riguroso. Un modelo de aprendizaje que coloca al estudiante en el centro del proceso académico y le otorga todo el protagonismo, adaptándose a sus necesidades y dejando de lado las metodologías más convencionales.



“

TECH te prepara para afrontar nuevos retos en entornos inciertos y lograr el éxito en tu carrera”

El alumno: la prioridad de todos los programas de TECH

En la metodología de estudios de TECH el alumno es el protagonista absoluto. Las herramientas pedagógicas de cada programa han sido seleccionadas teniendo en cuenta las demandas de tiempo, disponibilidad y rigor académico que, a día de hoy, no solo exigen los estudiantes sino los puestos más competitivos del mercado.

Con el modelo educativo asincrónico de TECH, es el alumno quien elige el tiempo que destina al estudio, cómo decide establecer sus rutinas y todo ello desde la comodidad del dispositivo electrónico de su preferencia. El alumno no tendrá que asistir a clases en vivo, a las que muchas veces no podrá acudir. Las actividades de aprendizaje las realizará cuando le venga bien. Siempre podrá decidir cuándo y desde dónde estudiar.

“

*En TECH NO tendrás clases en directo
(a las que luego nunca puedes asistir)”*



Los planes de estudios más exhaustivos a nivel internacional

TECH se caracteriza por ofrecer los itinerarios académicos más completos del entorno universitario. Esta exhaustividad se logra a través de la creación de temarios que no solo abarcan los conocimientos esenciales, sino también las innovaciones más recientes en cada área.

Al estar en constante actualización, estos programas permiten que los estudiantes se mantengan al día con los cambios del mercado y adquieran las habilidades más valoradas por los empleadores. De esta manera, quienes finalizan sus estudios en TECH reciben una preparación integral que les proporciona una ventaja competitiva notable para avanzar en sus carreras.

Y además, podrán hacerlo desde cualquier dispositivo, pc, tableta o smartphone.

“

El modelo de TECH es asincrónico, de modo que te permite estudiar con tu pc, tableta o tu smartphone donde quieras, cuando quieras y durante el tiempo que quieras”

Case studies o Método del caso

El método del caso ha sido el sistema de aprendizaje más utilizado por las mejores escuelas de negocios del mundo. Desarrollado en 1912 para que los estudiantes de Derecho no solo aprendiesen las leyes a base de contenidos teóricos, su función era también presentarles situaciones complejas reales. Así, podían tomar decisiones y emitir juicios de valor fundamentados sobre cómo resolverlas. En 1924 se estableció como método estándar de enseñanza en Harvard.

Con este modelo de enseñanza es el propio alumno quien va construyendo su competencia profesional a través de estrategias como el *Learning by doing* o el *Design Thinking*, utilizadas por otras instituciones de renombre como Yale o Stanford.

Este método, orientado a la acción, será aplicado a lo largo de todo el itinerario académico que el alumno emprenda junto a TECH. De ese modo se enfrentará a múltiples situaciones reales y deberá integrar conocimientos, investigar, argumentar y defender sus ideas y decisiones. Todo ello con la premisa de responder al cuestionamiento de cómo actuaría al posicionarse frente a eventos específicos de complejidad en su labor cotidiana.



Método Relearning

En TECH los *case studies* son potenciados con el mejor método de enseñanza 100% online: el *Relearning*.

Este método rompe con las técnicas tradicionales de enseñanza para poner al alumno en el centro de la ecuación, proveyéndole del mejor contenido en diferentes formatos. De esta forma, consigue repasar y reiterar los conceptos clave de cada materia y aprender a aplicarlos en un entorno real.

En esta misma línea, y de acuerdo a múltiples investigaciones científicas, la reiteración es la mejor manera de aprender. Por eso, TECH ofrece entre 8 y 16 repeticiones de cada concepto clave dentro de una misma lección, presentada de una manera diferente, con el objetivo de asegurar que el conocimiento sea completamente afianzado durante el proceso de estudio.

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



Un Campus Virtual 100% online con los mejores recursos didácticos

Para aplicar su metodología de forma eficaz, TECH se centra en proveer a los egresados de materiales didácticos en diferentes formatos: textos, vídeos interactivos, ilustraciones y mapas de conocimiento, entre otros. Todos ellos, diseñados por profesores cualificados que centran el trabajo en combinar casos reales con la resolución de situaciones complejas mediante simulación, el estudio de contextos aplicados a cada carrera profesional y el aprendizaje basado en la reiteración, a través de audios, presentaciones, animaciones, imágenes, etc.

Y es que las últimas evidencias científicas en el ámbito de las Neurociencias apuntan a la importancia de tener en cuenta el lugar y el contexto donde se accede a los contenidos antes de iniciar un nuevo aprendizaje. Poder ajustar esas variables de una manera personalizada favorece que las personas puedan recordar y almacenar en el hipocampo los conocimientos para retenerlos a largo plazo. Se trata de un modelo denominado *Neurocognitive context-dependent e-learning* que es aplicado de manera consciente en esta titulación universitaria.

Por otro lado, también en aras de favorecer al máximo el contacto mentor-alumno, se proporciona un amplio abanico de posibilidades de comunicación, tanto en tiempo real como en diferido (mensajería interna, foros de discusión, servicio de atención telefónica, email de contacto con secretaría técnica, chat y videoconferencia).

Asimismo, este completísimo Campus Virtual permitirá que el alumnado de TECH organice sus horarios de estudio de acuerdo con su disponibilidad personal o sus obligaciones laborales. De esa manera tendrá un control global de los contenidos académicos y sus herramientas didácticas, puestas en función de su acelerada actualización profesional.



La modalidad de estudios online de este programa te permitirá organizar tu tiempo y tu ritmo de aprendizaje, adaptándolo a tus horarios"

La eficacia del método se justifica con cuatro logros fundamentales:

1. Los alumnos 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 alumno una mejor integración en el mundo real.
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.

La metodología universitaria mejor valorada por sus alumnos

Los resultados de este innovador modelo académico son constatables en los niveles de satisfacción global de los egresados de TECH.

La valoración de los estudiantes sobre la calidad docente, calidad de los materiales, estructura del curso y sus objetivos es excelente. No en valde, la institución se convirtió en la universidad mejor valorada por sus alumnos según el índice global score, obteniendo un 4,9 de 5.

Accede a los contenidos de estudio desde cualquier dispositivo con conexión a Internet (ordenador, tablet, smartphone) gracias a que TECH está al día de la vanguardia tecnológica y pedagógica.

Podrás aprender con las ventajas del acceso a entornos simulados de aprendizaje y el planteamiento de aprendizaje por observación, esto es, Learning from an expert.



Así, en este programa estarán disponibles los mejores materiales educativos, preparados a conciencia:



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 que creará nuestra manera de trabajo online, con las técnicas más novedosas que nos permiten ofrecerte una gran calidad, en cada una de las piezas que pondremos a tu servicio.



Prácticas de habilidades y competencias

Realizarás actividades de desarrollo de competencias y habilidades específicas en cada área temática. Prácticas y dinámicas para adquirir y desarrollar las destrezas y habilidades que un especialista precisa desarrollar en el marco de la globalización que vivimos.



Resúmenes interactivos

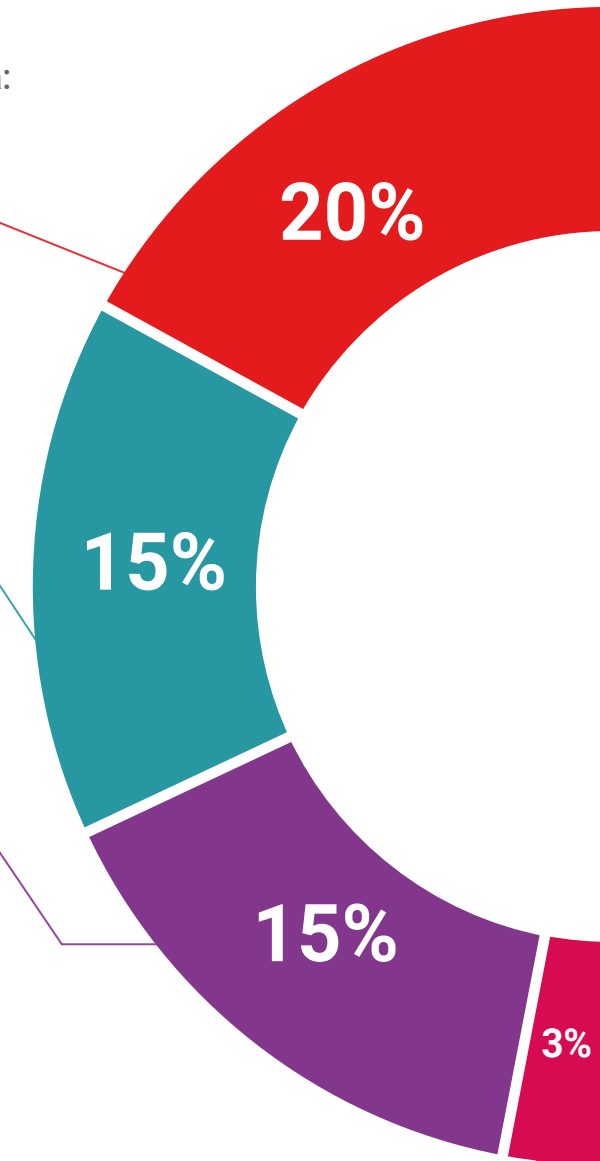
Presentamos los contenidos de manera atractiva y dinámica en píldoras multimedia que incluyen audio, vídeos, imágenes, esquemas y mapas conceptuales con el fin de afianzar el conocimiento.

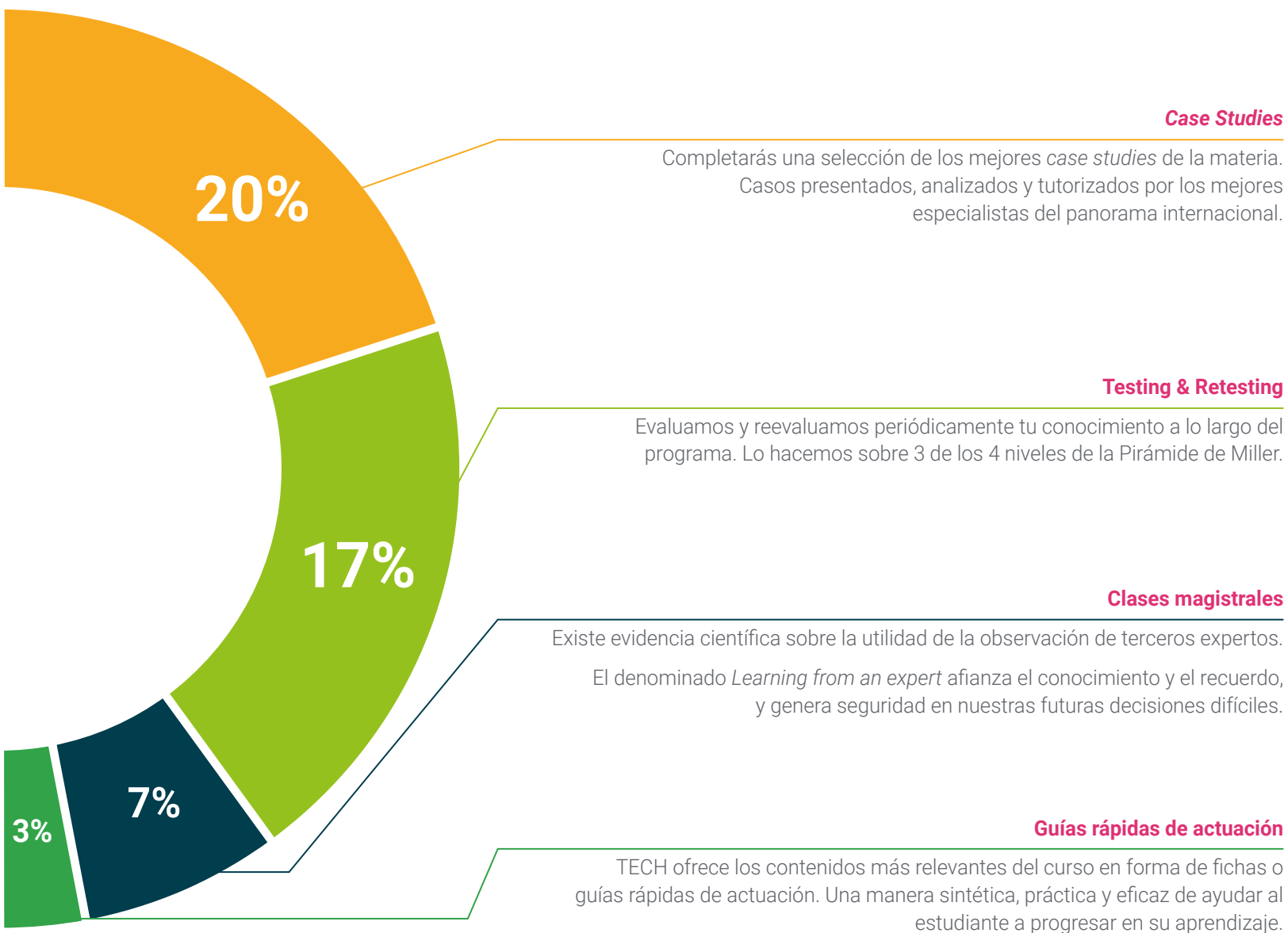
Este sistema exclusivo educativo para la presentación de contenidos multimedia fue premiado por Microsoft como "Caso de éxito en Europa".



Lecturas complementarias

Artículos recientes, documentos de consenso, guías internacionales... En nuestra biblioteca virtual tendrás acceso a todo lo que necesitas para completar tu capacitación.





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.



“

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

Este **Máster Título Propio en Psicología del Trabajo y las Organizaciones** contiene el programa universitario 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**.

Este título expedido por **TECH Universidad** 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.

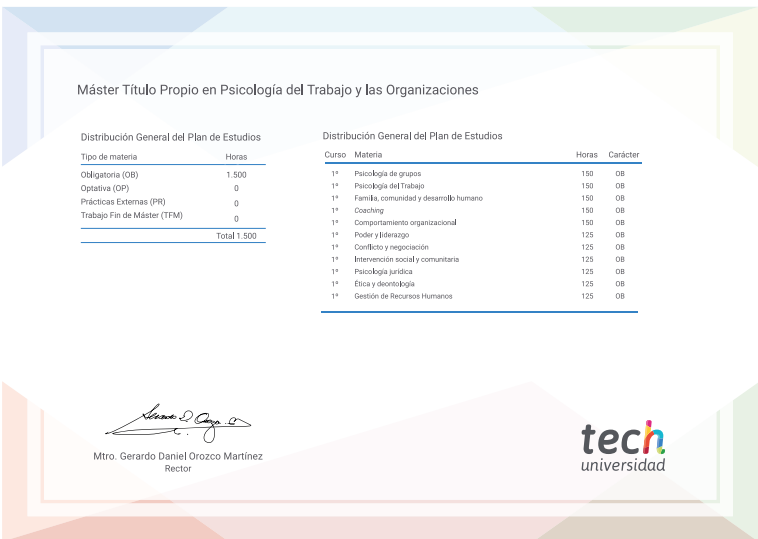
TECH es miembro de la prestigiosa **European Association of Applied Psychology (EAAP)**, que reúne a los principales referentes en psicología de más de 120 países. Esta acreditación fortalece el reconocimiento internacional del programa.

Aval/Membresía **European Association of Applied Psychology**
Psychologia - accessibilitas, praxis, adhibitio

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

Modalidad: **No escolarizada (100% en línea)**

Duración: **12 meses**



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



Máster Título Propio
Psicología del Trabajo
y las Organizaciones

- » Modalidad: No escolarizada (100% en línea)
- » Duración: 12 meses
- » Titulación: TECH Universidad
- » Horario: a tu ritmo
- » Exámenes: online

Máster Título Propio

Psicología del Trabajo y las Organizaciones

Aval/Membresía



tech
universidad