

Máster Semipresencial

Psicología del Trabajo y las Organizaciones





tech universidad
tecnológica

Máster Semipresencial Psicología del Trabajo y las Organizaciones

Modalidad: Semipresencial (Online + Prácticas Clínicas)

Duración: 12 meses

Titulación: TECH Universidad Tecnológica

Créditos: 60 + 5 ECTS

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

Índice

01

Presentación

pág. 4

02

¿Por qué cursar este
Máster Semipresencial?

pág. 8

03

Objetivos

pág. 12

04

Competencias

pág. 18

05

Planificación
de la enseñanza

pág. 22

06

Prácticas Clínicas

pág. 38

07

¿Dónde puedo hacer
las Prácticas Clínicas?

pág. 44

08

Metodología

pág. 48

09

Titulación

pág. 56

01

Presentación

La Psicología del Trabajo y las Organizaciones se ha convertido en una disciplina fundamental en la actualidad. Su aplicación en las empresas ayuda a comprender y mejorar el desempeño de los trabajadores, así como la gestión de los recursos humanos. La evolución de la psicología laboral ha llevado a la aparición de nuevas técnicas y herramientas que permiten una mayor eficacia en la selección de personal, la formación, el liderazgo y la motivación de los empleados. En este contexto, el programa en Psicología del Trabajo y las Organizaciones de TECH se presenta como una oportunidad única para adquirir los conocimientos y habilidades necesarios para destacar en este ámbito tan demandado. Con este programa, los estudiantes estarán preparados para aplicar los avances más recientes en la materia y enfrentarse a los retos que plantea el mundo laboral actual.



“

El programa está diseñado para brindarte las habilidades y conocimientos necesarios para enfrentar los retos actuales del mundo laboral y destacar en un campo altamente demandado y en constante evolución”

La Psicología del Trabajo y las Organizaciones se ha consolidado como una disciplina fundamental en la actualidad, gracias a su capacidad para comprender y mejorar el desempeño de los trabajadores y la gestión de los recursos humanos en las empresas. En este sentido, la evolución de la psicología laboral ha llevado a la aparición de nuevas técnicas y herramientas que permiten una mayor eficacia en la selección de personal, la formación, el liderazgo y la motivación de los empleados.

La aplicación de la Psicología del Trabajo y las Organizaciones en las empresas es hoy más necesaria que nunca, ya que el mundo laboral se encuentra en constante evolución y cambio. La adaptación a los nuevos retos y la mejora continua son elementos clave en la gestión de las organizaciones, y en este contexto, los profesionales de la psicología del trabajo y las organizaciones tienen un papel fundamental. Los avances en esta disciplina permiten una gestión más eficaz de los recursos humanos, fomentando la satisfacción y el compromiso de los trabajadores, lo que a su vez se traduce en mejores resultados para las empresas.

En este contexto, el Máster Semipresencial en Psicología del Trabajo y las Organizaciones de TECH se presenta como una opción única para aquellos que deseen capacitarse en esta disciplina en constante evolución. El programa está diseñado para brindar a los estudiantes los conocimientos y habilidades necesarios para destacar en el ámbito de la psicología del trabajo y las organizaciones, con una enseñanza teórica de alta calidad y capacitaciones prácticas de tres semanas de duración en un centro elegido por el alumno.

Las capacitaciones prácticas de tres semanas en un centro elegido por el alumno son un elemento diferencial del Máster Semipresencial en Psicología del Trabajo y las Organizaciones de TECH. Estas prácticas permiten a los estudiantes aplicar sus conocimientos en situaciones reales de trabajo, lo que les brinda una experiencia invaluable y les permite destacar en el mundo laboral. Además, disfrutará de la tutorización por parte de expertos docentes que le acompañarán en cada etapa de la titulación hasta alcanzar la meta.

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

- ♦ Desarrollo de más de 100 casos clínicos presentados por profesionales de la Psicología expertos en Psicología del trabajo y las Organizaciones y profesores universitarios de amplia experiencia
- ♦ Sus contenidos gráficos, esquemáticos y eminentemente prácticos con los que están concebidos, recogen una información científica y asistencial sobre aquellas disciplinas indispensables para el ejercicio profesional
- ♦ La información más exhaustiva y novedosa relacionada con la Psicología especializada en el ámbito laboral y organizacional
- ♦ Enseñanza teórica y práctica de Psicología aplicadas a la gestión de los recursos humanos en las organizaciones, incluyendo selección de personal, formación, liderazgo, motivación, clima laboral, entre otros aspectos
- ♦ Sistema interactivo de aprendizaje basado en algoritmos para la toma de decisiones sobre las situaciones planteadas
- ♦ Guías rápidas de actuación frente a posibles situaciones presentadas en las organizaciones a ser atendidas por la psicología del Trabajo
- ♦ Todo esto se complementará con lecciones teóricas, preguntas al experto, foros de discusión de temas controvertidos y trabajos de reflexión individual
- ♦ Disponibilidad de los contenidos desde cualquier dispositivo fijo o portátil con conexión a internet
- ♦ Además, podrás realizar una estancia de prácticas en uno de los mejores centros hospitalarios

“

Tendrás acceso a centros de prácticas de alto nivel, reconocidos por su excelencia en la enseñanza y equipados con la última tecnología para el aprendizaje”

En esta propuesta de Máster, de carácter profesionalizante y modalidad semipresencial, el programa está dirigido a la actualización de profesionales de la Psicología que desarrollan sus funciones en el ámbito de la Psicología del Trabajo, y que requieren un alto nivel de cualificación. Los contenidos están basados en la última evidencia científica, y orientados de manera didáctica para integrar el saber teórico en Psicología, y los elementos teórico-prácticos facilitarán la actualización del conocimiento y permitirán la toma de decisiones en el manejo del paciente.

Gracias a su contenido multimedia elaborado con la última tecnología educativa, permitirán al profesional de la Psicología del Trabajo y las Organizaciones obtener un aprendizaje situado y contextual, es decir, un entorno simulado que proporcionará un aprendizaje inmersivo programado para entrenarse ante situaciones reales. El diseño de este programa se centra en el Aprendizaje Basado en Problemas, mediante el cual deberá tratar de resolver las distintas situaciones de práctica profesional que se le planteen a lo largo del mismo. Para ello, contará con la ayuda de un novedoso sistema de vídeo interactivo realizado por reconocidos expertos.

Desarrollarás el enfoque en la resolución de problemas y desafíos actuales del mundo laboral, incluyendo el impacto de la tecnología, la diversidad y la globalización en las organizaciones.

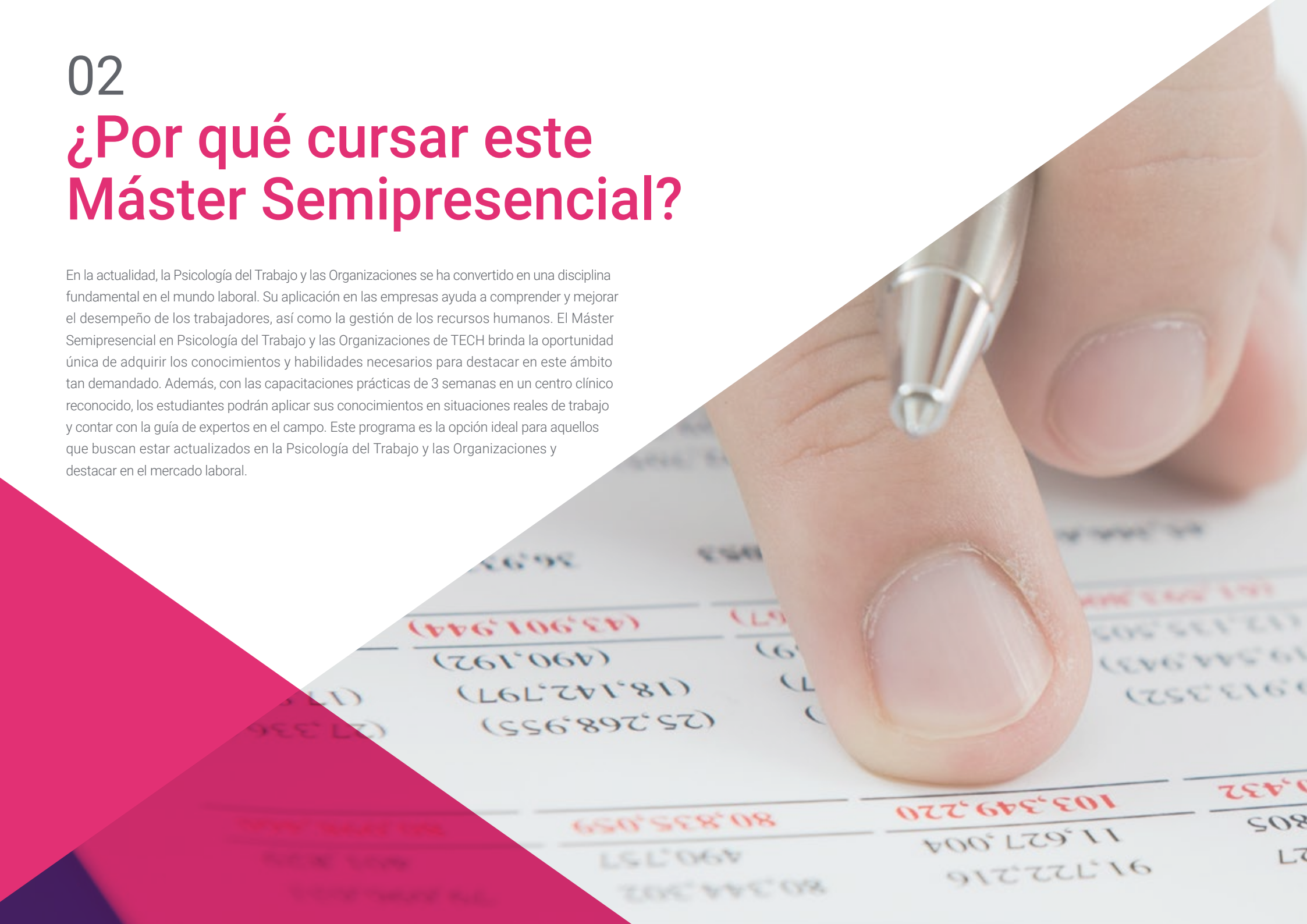
Desarrollarás habilidades prácticas a través de actividades y prácticas profesionales que permiten aplicar los conocimientos teóricos en situaciones reales de trabajo, a menudo a través de colaboraciones con empresas o instituciones.



02

¿Por qué cursar este Máster Semipresencial?

En la actualidad, la Psicología del Trabajo y las Organizaciones se ha convertido en una disciplina fundamental en el mundo laboral. Su aplicación en las empresas ayuda a comprender y mejorar el desempeño de los trabajadores, así como la gestión de los recursos humanos. El Máster Semipresencial en Psicología del Trabajo y las Organizaciones de TECH brinda la oportunidad única de adquirir los conocimientos y habilidades necesarios para destacar en este ámbito tan demandado. Además, con las capacitaciones prácticas de 3 semanas en un centro clínico reconocido, los estudiantes podrán aplicar sus conocimientos en situaciones reales de trabajo y contar con la guía de expertos en el campo. Este programa es la opción ideal para aquellos que buscan estar actualizados en la Psicología del Trabajo y las Organizaciones y destacar en el mercado laboral.



“

Accederás a capacitaciones prácticas diseñadas para que puedas aplicar tus conocimientos en situaciones reales de trabajo, lo que te permitirá destacar en el campo de la psicología laboral”

1. Actualizarse a partir de la última tecnología disponible

La Psicología del Trabajo y las Organizaciones se ha revolucionado en los últimos años gracias a los avances tecnológicos. Por eso, el Máster Semipresencial en Psicología del Trabajo y las Organizaciones de TECH ofrece capacitaciones prácticas en entornos clínicos de vanguardia, con acceso a tecnología de última generación en el campo de la Psicología Laboral.

2. Profundizar a partir de la experiencia de los mejores especialistas

El Máster Semipresencial en Psicología del Trabajo y las Organizaciones de TECH ofrece la oportunidad de profundizar en la experiencia de los mejores especialistas de la psicología laboral. Con un tutor designado específicamente, el alumno podrá aplicar los procedimientos y abordajes más efectivos en su práctica diaria.

3. Adentrarse en entornos clínicos de primera

TECH selecciona minuciosamente los centros disponibles para las capacitaciones prácticas, garantizando el acceso a un entorno clínico de prestigio en el área de la Psicología del Trabajo y las Organizaciones. De esta manera, el especialista podrá aplicar las últimas tesis y postulados científicos en su metodología de trabajo.





4. Combinar la mejor teoría con la práctica más avanzada

El Máster Semipresencial en Psicología del Trabajo y las Organizaciones de TECH combina la mejor teoría con la práctica más avanzada en la Psicología Laboral. El programa permite acceder a procedimientos de última generación en el campo de la Psicología Laboral y llevarlos a la práctica profesional en solo 3 semanas.

5. Expandir las fronteras del conocimiento

El Máster Semipresencial en Psicología del Trabajo y las Organizaciones de TECH expande las fronteras del conocimiento. Ofrece la posibilidad de realizar las capacitaciones prácticas en centros internacionales de envergadura, lo que permite estar al día con los mejores profesionales de la psicología laboral en diferentes continentes. Una oportunidad única que solo TECH, la universidad digital más grande del mundo podría ofrecer.



Tendrás una inmersión práctica total en el centro que tú mismo elijas”

03

Objetivos

El Máster Semipresencial en Psicología del Trabajo y las Organizaciones de TECH tiene como objetivo brindar una formación actualizada y de alta calidad en esta disciplina en constante evolución. Es importante estar al día de los conocimientos y habilidades necesarios para destacar en el mundo laboral actual. Por ello, TECH plantea objetivos específicos y generales para que el alumno alcance su meta. Entre ellos, destacan el desarrollo de habilidades prácticas a través de actividades y prácticas profesionales, la capacitación en metodologías de investigación y la adquisición de conocimientos teóricos y habilidades en el ámbito de la Psicología del Trabajo y las Organizaciones. Con este programa, los estudiantes estarán preparados para enfrentar los desafíos actuales del mundo laboral y destacar en el campo de la psicología laboral.





“

La modalidad semipresencial te brinda la flexibilidad que necesitas para estudiar a tu ritmo, sin sacrificar la calidad de la enseñanza teórica”



Objetivo general

- El objetivo general del Máster Semipresencial en Psicología del Trabajo y las Organizaciones es lograr que el profesional actualice sus conocimientos y habilidades de forma práctica y exclusiva en el ámbito de la psicología laboral. A través de una estancia práctica en centros clínicos reconocidos y con la guía de expertos en el campo, el estudiante podrá abordar las principales intervenciones y procedimientos en la gestión de los recursos humanos en las organizaciones. Esta capacitación práctica permitirá perfeccionar y elevar las competencias en la Psicología laboral, lo que se traducirá en una mayor eficacia en la selección de personal, la formación, el liderazgo, la motivación y la gestión del clima laboral en las empresas



Este programa de actualización generará una sensación de seguridad en tus intervenciones en Psicología laboral, que te ayudará a crecer personal y profesionalmente”





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 interorganizacional
- ♦ 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 intergrupala
- ♦ 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 conducta 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
- ♦ Elaborar 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 sí
- ♦ 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

04

Competencias

Después de superar las evaluaciones del Máster Semipresencial en Psicología del Trabajo y las Organizaciones, el alumno habrá adquirido las competencias necesarias para una gestión eficaz de los recursos humanos en las organizaciones. Estas competencias incluyen la capacidad de selección de personal adecuado, la formación y liderazgo de equipos, la motivación de los trabajadores, el análisis y mejora del clima laboral, así como la habilidad para aplicar las últimas técnicas y metodologías en el campo de la psicología laboral. Con estas competencias actualizadas, el alumno estará preparado para enfrentar los desafíos actuales del mundo laboral y destacar en el campo de la psicología del trabajo y las organizaciones.



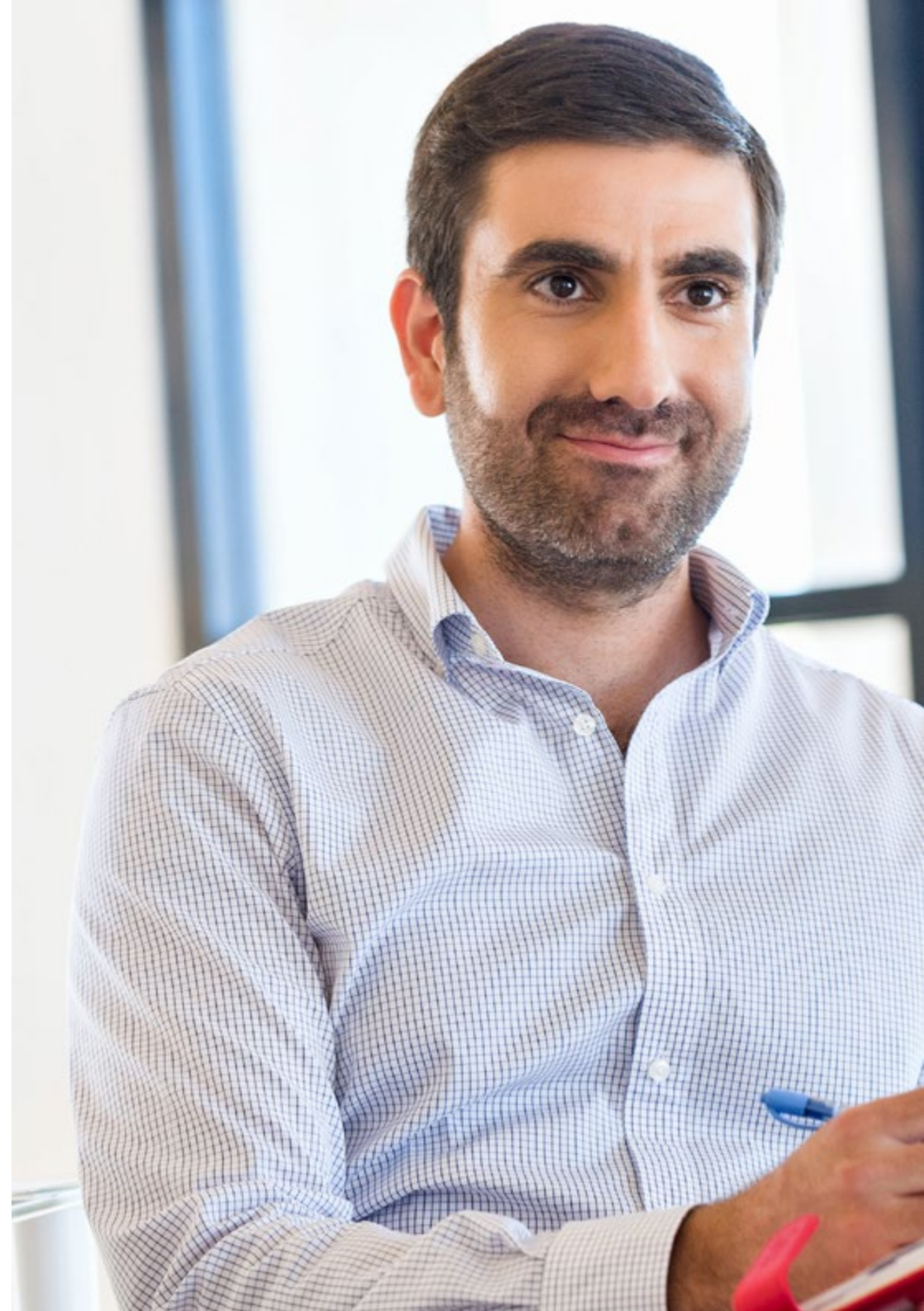
“

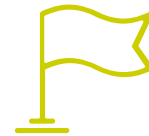
Aprenderás desde la teoría y las prácticas de Psicología aplicadas a la gestión de los recursos humanos en las organizaciones, incluyendo selección de personal, formación, liderazgo, motivación, clima laboral, entre otros aspectos”



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

“ *Aprenderás de los mejores expertos en Psicología del Trabajo y las Organizaciones, quienes te brindarán una formación de alta calidad y una visión actualizada sobre las últimas tendencias y avances en la materia*”

05

Planificación de la enseñanza

El temario del Máster Semipresencial en Psicología del Trabajo y las Organizaciones ha sido diseñado en base a las exigencias actuales del mundo laboral en este ámbito, siguiendo las recomendaciones del equipo docente seleccionado exhaustivamente por TECH. El plan de estudios ofrece una amplia perspectiva en la gestión de los recursos humanos en las organizaciones, incorporando todos los campos de trabajo que intervienen en el desarrollo de sus funciones, tanto públicos como privados. Desde el inicio del programa, el alumno adquirirá conocimientos que le permitirán desarrollarse profesionalmente, con el respaldo de un equipo de expertos en el campo de la psicología laboral.





“

La modalidad semipresencial te brinda la flexibilidad necesaria para que puedas estudiar desde cualquier lugar y en cualquier momento, sin sacrificar la calidad de la enseñanza teórica”

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
 - 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. 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. *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 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 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 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 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). 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

06

Prácticas Clínicas

Una vez completado el periodo teórico online, el Máster Semipresencial en Psicología del Trabajo y las Organizaciones contempla un periodo de capacitación práctica en un centro clínico reconocido. Durante este periodo, el estudiante contará con el apoyo de un tutor que le acompañará en todo momento, tanto en la preparación como en el desarrollo de las prácticas clínicas, asegurando de esta manera la adquisición de conocimientos y habilidades prácticas necesarias para destacar en el mundo laboral de la Psicología del Trabajo y las Organizaciones.





“

TECH pone a tu disposición los centros clínicos de referencia para tu elección”

El periodo de capacitación práctica del Máster Semipresencial en Psicología del Trabajo y las Organizaciones consiste en una estancia práctica de 3 semanas en un centro clínico reconocido, donde el estudiante podrá aplicar los conocimientos teóricos adquiridos en un entorno real de trabajo. Durante este periodo, el alumno estará acompañado por un tutor experto que lo guiará en todo momento, asegurando el desarrollo y perfeccionamiento de las competencias necesarias para la gestión eficaz de los recursos humanos en las organizaciones.

Las actividades prácticas están dirigidas a la adquisición de habilidades específicas para el ejercicio de la actividad, en un entorno seguro para el estudiante y con alto desempeño profesional. Esto permitirá al alumno aplicar los procedimientos y abordajes más efectivos en la gestión de los recursos humanos en las organizaciones, tanto públicas como privadas.

Esta es una oportunidad única para aprender trabajando en un entorno clínico de vanguardia, donde la aplicación de tecnologías de última generación es el centro de la cultura profesional. El objetivo del programa es capacitar al alumno para enfrentar los desafíos actuales del mundo laboral y destacar en el campo de la Psicología del Trabajo y las Organizaciones, convirtiendo esta experiencia en una innovadora oportunidad para el perfeccionamiento de las competencias profesionales del siglo XXI.

La parte práctica se realizará con la participación activa del estudiante desempeñando las actividades y procedimientos de cada área de competencia (aprender a aprender y aprender a hacer), con el acompañamiento y guía de los profesores y demás compañeros de entrenamiento que faciliten el trabajo en equipo y la integración multidisciplinar como competencias transversales para la praxis de Psicología (aprender a ser y aprender a relacionarse).



Los procedimientos descritos a continuación serán la base de la parte práctica de la capacitación, y su realización está sujeta tanto a la idoneidad de los pacientes como a la disponibilidad del centro y su volumen de trabajo, siendo las actividades propuestas las siguientes:

Módulo	Actividad Práctica
Psicología de grupos	Observar el comportamiento grupal en una organización
	Analizar el nivel de cohesión y conflicto entre los miembros del grupo
	Diseñar y aplicar técnicas de intervención para mejorar la dinámica grupal
	Evaluar la eficacia de las técnicas aplicadas en el grupo
Psicología del trabajo	Realizar entrevistas de selección de personal
	Planificar y llevar a cabo procesos de evaluación del desempeño
	Asesorar en la toma de decisiones en materia de recursos humanos
	Identificar y proponer mejoras en el clima laboral de la organización
Coaching	Entrevistar al coachee para conocer sus objetivos y necesidades
	Diseñar y aplicar sesiones de coaching individualizadas
	Evaluar el progreso del coachee y adaptar el proceso de coaching según sus necesidades
	Dar feedback al cliente sobre su desempeño y evolución
Aplicación de distintos tipos de Psicología	Realizar evaluaciones psicológicas en el ámbito laboral
	Diseñar programas de formación y capacitación para los trabajadores de una organización
	Asesorar en la gestión de la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo
	Aplicar técnicas de intervención psicológica para la prevención y tratamiento del estrés laboral
Intervención social y comunitaria	Identificar las necesidades de una comunidad o grupo social
	Diseñar e implementar programas de intervención social y comunitaria
	Evaluar la eficacia de los programas aplicados y hacer las modificaciones necesarias
	Trabajar en colaboración con otros profesionales y organizaciones para lograr un impacto social positivo

Seguro de responsabilidad civil

La máxima preocupación de esta institución es garantizar la seguridad tanto de los profesionales en prácticas como de los demás agentes colaboradores necesarios en los procesos de capacitación práctica en la empresa. Dentro de las medidas dedicadas a lograrlo, se encuentra la respuesta ante cualquier incidente que pudiera ocurrir durante todo el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Para ello, esta entidad educativa se compromete a contratar un seguro de responsabilidad civil que cubra cualquier eventualidad que pudiera surgir durante el desarrollo de la estancia en el centro de prácticas.

Esta póliza de responsabilidad civil de los profesionales en prácticas tendrá coberturas amplias y quedará suscrita de forma previa al inicio del periodo de la capacitación práctica. De esta forma el profesional no tendrá que preocuparse en caso de tener que afrontar una situación inesperada y estará cubierto hasta que termine el programa práctico en el centro.



Condiciones generales de la capacitación práctica

Las condiciones generales del acuerdo de prácticas para el programa serán las siguientes:

1. TUTORÍA: durante el Máster Semipresencial el alumno tendrá asignados dos tutores que le acompañarán durante todo el proceso, resolviendo las dudas y cuestiones que pudieran surgir. Por un lado, habrá un tutor profesional perteneciente al centro de prácticas que tendrá como fin orientar y apoyar al alumno en todo momento. Por otro lado, también tendrá asignado un tutor académico cuya misión será la de coordinar y ayudar al alumno durante todo el proceso resolviendo dudas y facilitando todo aquello que pudiera necesitar. De este modo, el profesional estará acompañado en todo momento y podrá consultar las dudas que le surjan, tanto de índole práctica como académica.

2. DURACIÓN: el programa de prácticas tendrá una duración de tres semanas continuadas de formación práctica, distribuidas en jornadas de 8 horas y cinco días a la semana. Los días de asistencia y el horario serán responsabilidad del centro, informando al profesional debidamente y de forma previa, con suficiente tiempo de antelación para favorecer su organización.

3. INASISTENCIA: en caso de no presentarse el día del inicio del Máster Semipresencial, el alumno perderá el derecho a la misma sin posibilidad de reembolso o cambio de fechas. La ausencia durante más de dos días a las prácticas sin causa justificada/médica, supondrá la renuncia las prácticas y, por tanto, su finalización automática. Cualquier problema que aparezca durante el transcurso de la estancia se tendrá que informar debidamente y de forma urgente al tutor académico.

4. CERTIFICACIÓN: el alumno que supere el Máster Semipresencial recibirá un certificado que le acreditará la estancia en el centro en cuestión.

5. RELACIÓN LABORAL: el Máster Semipresencial no constituirá una relación laboral de ningún tipo.

6. ESTUDIOS PREVIOS: algunos centros podrán requerir certificado de estudios previos para la realización del Máster Semipresencial. En estos casos, será necesario presentarlo al departamento de prácticas de TECH para que se pueda confirmar la asignación del centro elegido.

7. NO INCLUYE: el Máster Semipresencial no incluirá ningún elemento no descrito en las presentes condiciones. Por tanto, no incluye alojamiento, transporte hasta la ciudad donde se realicen las prácticas, visados o cualquier otra prestación no descrita.

No obstante, el alumno podrá consultar con su tutor académico cualquier duda o recomendación al respecto. Este le brindará toda la información que fuera necesaria para facilitarle los trámites.

07

¿Dónde puedo hacer las Prácticas Clínicas?

El Máster Semipresencial en Psicología del Trabajo y Organizaciones contempla una capacitación práctica en una empresa de referencia, donde el alumno podrá aplicar los conocimientos teóricos adquiridos en el programa. Para adaptarse a las necesidades de los estudiantes, TECH ofrece la posibilidad de realizar esta estancia en diferentes centros hospitalarios, lo que amplía las oportunidades de aprendizaje y hace que el programa sea accesible para un mayor número de personas. Con esta iniciativa, TECH reafirma su compromiso de brindar una educación de calidad y accesible para todos los interesados en el campo de la Psicología del Trabajo y las Organizaciones.





“

Completa tu educación teórica con la mejor estancia práctica del mercado. Solo así alcanzarás el éxito en tu práctica diaria”



El alumno podrá cursar la parte práctica de este Máster Semipresencial en los siguientes centros:



Psicología

Hospital HM San Francisco

País	Ciudad
España	León

Dirección: C. Marqueses de San Isidro, 11, 24004, León

Red de clínicas, hospitales y centros especializados privados distribuidos por toda la geografía española

Capacitaciones prácticas relacionadas:

- Actualización en Anestesiología y Reanimación
- Enfermería en el Servicio de Traumatología



Psicología

Hospital HM Regla

País	Ciudad
España	León

Dirección: Calle Cardenal Landázuri, 2, 24003, León

Red de clínicas, hospitales y centros especializados privados distribuidos por toda la geografía española

Capacitaciones prácticas relacionadas:

- Actualización de Tratamientos Psiquiátricos en Pacientes Menores



Psicología

Hospital HM Madrid

País	Ciudad
España	Madrid

Dirección: Pl. del Conde del Valle de Súchil, 16, 28015, Madrid

Red de clínicas, hospitales y centros especializados privados distribuidos por toda la geografía española

Capacitaciones prácticas relacionadas:

- Análisis Clínicos
- Anestesiología y Reanimación



Psicología

Hospital HM Montepíncipe

País	Ciudad
España	Madrid

Dirección: Av. de Montepíncipe, 25, 28660, Boadilla del Monte, Madrid

Red de clínicas, hospitales y centros especializados privados distribuidos por toda la geografía española

Capacitaciones prácticas relacionadas:

- Ortopedia Infantil
- Medicina Estética



Psicología

Hospital HM Torrelodones

País	Ciudad
España	Madrid

Dirección: Av. Castillo Olivares, s/n, 28250, Torrelodones, Madrid

Red de clínicas, hospitales y centros especializados privados distribuidos por toda la geografía española

Capacitaciones prácticas relacionadas:

- Anestesiología y Reanimación
- Pediatría Hospitalaria



Psicología

Hospital HM Sanchinarro

País	Ciudad
España	Madrid

Dirección: Calle de Oña, 10, 28050, Madrid

Red de clínicas, hospitales y centros especializados privados distribuidos por toda la geografía española

Capacitaciones prácticas relacionadas:

- Anestesiología y Reanimación
- Medicina del Sueño



Psicología

Hospital HM Puerta del Sur

País	Ciudad
España	Madrid

Dirección: Av. Carlos V, 70, 28938, Móstoles, Madrid

Red de clínicas, hospitales y centros especializados privados distribuidos por toda la geografía española

Capacitaciones prácticas relacionadas:

- Urgencias Pediátricas
- Oftalmología Clínica



Psicología

Hospital HM Vallés

País	Ciudad
España	Madrid

Dirección: Calle Santiago, 14, 28801, Alcalá de Henares, Madrid

Red de clínicas, hospitales y centros especializados privados distribuidos por toda la geografía española

Capacitaciones prácticas relacionadas:

- Ginecología Oncológica
- Oftalmología Clínica

08

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 tomaran 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 a 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.



09

Titulación

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



“

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

Este **Título de Máster Semipresencial en Psicología del Trabajo y las Organizaciones** contiene el programa más completo y actualizado del panorama profesional y académico.

Tras la superación de las pruebas por parte del alumno, este recibirá por correo postal, con acuse de recibo, el correspondiente Certificado de Máster Semipresencial expedido por TECH.

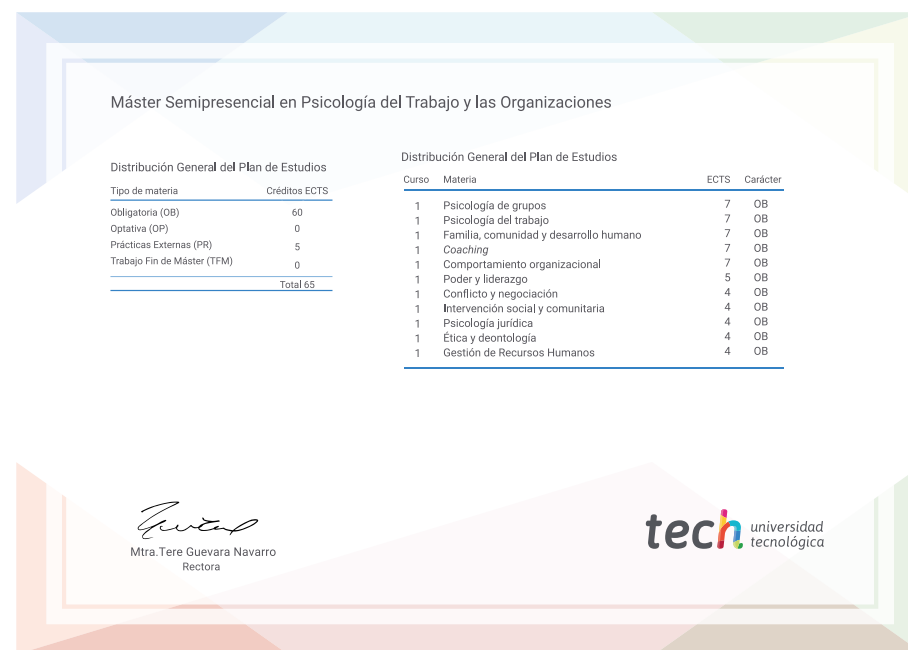
Además del Diploma, podrá obtener un certificado, así como el certificado del contenido del programa. Para ello, deberá ponerse en contacto con su asesor académico, que le brindará toda la información necesaria.

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

Modalidad: **Semipresencial (Online + Prácticas Clínicas)**

Duración: **12 meses**

Créditos: **60 + 5 ECTS**



*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.



Máster Semipresencial

Psicología del Trabajo y las Organizaciones

Modalidad: Semipresencial (Online + Prácticas Clínicas)

Duración: 12 meses

Titulación: TECH Universidad Tecnológica

Créditos: 60 + 5 ECTS

Máster Semipresencial

Psicología del Trabajo y las Organizaciones

