PSICOLOGIA POSITIVA

PSICOLOGIA POSITIVA

Duración: 56 horas

Precio: consultar euros.

Modalidad: e-learning

Objetivos:

Descripción: Aprender a desarrollar un método eficaz para la gestión de equipos. Saber definir los objetivos y orientar a colaboradores. Aprender a tomar decisiones y resolver problemas desde un enfoque metodológico. Reflexionar sob las características del líder en las organizaciones. Desarrollar las competencias directivas para un liderazgo con éxito. Aplic las técnicas de liderazgo desde el conocimiento de liderazgo actual. Fundamentación: Este curso de psicolog positiva proporciona los conocimientos necesarios para la gestión y el desarrollo del factor humano en la empresa. L organizaciones requieren de profesionales que conozcan estrategias para afrontar los retos en un contexto de cam constante. Necesitan adaptar e incorporar las políticas más adecuadas a cada entorno organizacional. Con este progra serás capaz de gestionar el talento de los equipos de trabajo en cualquier tipo de organización. Además, conocerás últimas técnicas de motivación de trabajadores, liderazgo, resolución de conflictos y coaching. El conocimiento de uno mis El conocimiento de uno mismo o auto conocimiento genera confianza al poder predecir cómo será el comportamiento cogniciones en un determinado momento. Esto incrementa la percepción de dominio de la situación. Además, esta habilid puede incrementar la eficacia de otras relacionadas, todas ellas relacionadas con la inteligencia emocional. El conoc nuestro mundo interior y la expresión exterior en todo tipo de contextos, incluido el laboral, puede elevar la adaptación a diferentes situaciones críticas. Pero no solo se debe incidir en estas situaciones complejas, sino en conocer nuestro proced en la vida diaria común. El incremento de conciencia de uno mismo y sus posibilidades también abre la puerta a la au percepción de las debilidades. Sin embargo, la detección de las partes más negativas de ser humano en su vida cognitiva comportamental colabora a modificar lo no adaptativo o no deseado. Así como a asimilar lo que no es posible cambiar pe que si puede limitarse su influjo nocivo. La falta de información sobre uno mismo puede conllevar a la no detección de fal en el proceder diario. Puede generar situaciones altamente disruptivas, que se podrían haber evitado. Mejorar la gestión uno mismo como elemento clave Como abordaremos en el programa, la gestión de uno mismo tiene gran influjo en denominado como autocontrol. El control voluntario de lo que hacemos o decimos puede ser clave. Principalmente, en mundo laboral. Y no solo el contenido, sino la frecuencia, intensidad, duración y contexto. En esta área es elemen concretar unos objetivos a cumplir, con el fin de idear el itinerario planificado para su consecución. Los trabajos investigaciones con respecto a la gestión o control de uno mismo pueden abarcar diversos ámbitos como pueden ser problemas de hábitos o de conducta. Se puede extrapolar a los de contexto laboral. Según algunos expertos, entre las fas de la capacitación en auto control se puede señalar lo siguiente: Registro de auto observación. Auto evaluación de observado como adaptativo o no. Auto refuerzo, potenciando lo positivo a través de elementos positivos. Con esto se d patente la importancia en el entrenamiento capacitador de la toma de conciencia de uno mismo, con sus logros o debilidad Otro concepto imprescindible en esta área es la auto disciplina, y en entrenamiento en fuerza de voluntad. Gestionar relaciones eficientemente Después de tomar conciencia de nuestra auto percepción, se debe ahondar en la gestión de interacciones. Generar nuevas relaciones no es similar a mantenerlas de manera eficaz. La gestión social requiere esfue continuo, a lo largo de todo el ciclo vital. Al igual que cualquier proceso, necesita que se evalúen continuamente el itinera seguido. Lo que podía ser efectivo en un momento puede no serlo en el presente. Por ejemplo, la interacción con coordinador que anteriormente fue compañero durante mucho tiempo, o, en el área personal, la relación con una antig pareja con la que se comparten hijos. La claridad en la comunicación así como la sinceridad dentro del respecto a los dem sientan las bases de la gestión. La confianza es clave, así como reconocer los errores ante los demás. Abordar relacion difíciles puede incrementar la pericia solo cuando se posean las herramientas adecuadas para afrontarla, como puede ser variables anteriormente citadas, como el auto control. La utilización de la inteligencia emocional en los conflictos laborales este curso abordaremos como enfrentar los conflictos con inteligencia emocional. Algunos expertos señalan que los conflic

© icaformación2024

psicológicos en el área laboral generan una ansiedad elevada, y disminuyen el rendimiento. Las estrategias usadas para que se inicie esta situación altamente disruptiva pueden ser la generación de objetivos que no pueden ser alcanzados en el plazo dado, el descenso de categoría sin motivos aparentes, o ignorar a la persona desde el punto de vista laboral. La falta de retroalimentación de los éxitos, así como las críticas continuas, pueden incidir negativamente en la percepción de nuestra capacitación, igual que en todas las áreas influyentes en la inteligencia emocional. Un desequilibrio en el área laboral puede influir emocionalmente al resto de ámbitos. Como puede ser el familiar, las relaciones con los hijos, así como con las amistades o compañeros de trabajo con los que la relación es positiva, al generalizar lo experimentado. El fin último es evitar que se elimine la percepción de capacitación que se tiene de uno mismo, lo cual puede disminuir globalmente el coeficiente emocional. En este sentido, la formación e información sobre la aparición de conflictos es un elemento básico. También es importante: Diseñar seminarios de identificación precoz de la problemática que puede incidir en la inteligencia emocional. Idear protocolos de prevención de conflictos y potenciación del a gestión social. Realización de seminarios de capacitación en management y dirección de personas. Potenciar programas de acogida a los nuevos empleados Planes de mejora de la comunicación interna y del conocimiento eficaz del resto y de uno mismo. El feedback como un importante elemento motivador La información que recibimos de nuestro entorno con respecto a nuestra actividad es clave para detectar errores y como elemento reforzador de los logros. Cuando se percibe que la actividad no está siendo correctamente valorada, puede incidir perjudicialmente en la motivación. Todo empleado necesita desde el punto de vista de su evaluación en el desempeño de información con respecto a lo que está desarrollando desde un punto de vista objetivo. Numerosos estudios señalan que dar información sobre el estado en el que está la consecución de objetivos eleva la motivación para lograr la meta final. Dentro del estilo de dirección centrado en los objetivos, las metas se negociarán con los empleados, para incrementar la participación. Se debe tener en cuenta el nivel de compromiso de los mismos. Con esto, entre las variables dentro de la retroalimentación que inciden positivamente en la motivación podemos encontrar lo siguiente: Exposición de los objetivos clara y comprensible. Comunicación que proporcione refuerzo positivo. Interlocuciones que potencien la responsabilidad, así como la confianza. Exposiciones verbales que favorezcan la creatividad. Comunicaciones

Metodología:

El Curso será desarrollado con una metodología a Distancia/on line. El sistema de enseñanza a distancia está organizado de tal forma que el alumno pueda compatibilizar el estudio con sus ocupaciones laborales o profesionales, también se realiza en esta modalidad para permitir el acceso al curso a aquellos alumnos que viven en zonas rurales lejos de los lugares habituales donde suelen realizarse los cursos y que tienen interés en continuar formándose. En este sistema de enseñanza el alumno tiene que seguir un aprendizaje sistemático y un ritmo de estudio, adaptado a sus circunstancias personales de tiempo

El alumno dispondrá de un extenso material sobre los aspectos teóricos del Curso que deberá estudiar para la realización de pruebas objetivas tipo test. Para el aprobado se exigirá un mínimo de 75% del total de las respuestas acertadas.

El Alumno tendrá siempre que quiera a su disposición la atención de los profesionales tutores del curso. Así como consultas telefónicas y a través de la plataforma de teleformación si el curso es on line. Entre el material entregado en este curso se adjunta un documento llamado Guía del Alumno dónde aparece un horario de tutorías telefónicas y una dirección de e-mail dónde podrá enviar sus consultas, dudas y ejercicios El alumno cuenta con un período máximo de tiempo para la finalización del curso, que dependerá del tipo de curso elegido y de las horas del mismo.

© icaformación2024

Profesorado:

Nuestro Centro fundado en 1996 dispone de 1000 m2 dedicados a formación y de 7 campus virtuales.

Tenemos una extensa plantilla de profesores especializados en las diferentes áreas formativas con amplia experiencia docentes: Médicos, Diplomados/as en enfermería, Licenciados/as en psicología, Licencidos/as en odontología, Licenciados/as en Veterinaria, Especialistas en Administración de empresas, Economistas, Ingenieros en informática, Educadodores/as sociales etc…

El alumno podrá contactar con los profesores y formular todo tipo de dudas y consultas de las siguientes formas:

-Por el aula virtual, si su curso es on line
-Por e-mail
-Por teléfono

Medios y materiales docentes

-Temario desarrollado.

-Pruebas objetivas de autoevaluación y evaluación.

-Consultas y Tutorías personalizadas a través de teléfono, correo, fax, Internet y de la Plataforma propia de Teleformación de la que dispone el Centro.

© icaformación2024

Titulación:

Una vez finalizado el curso, el alumno recibirá por correo o mensajería la titulación que acredita el haber superado con éxito todas las pruebas de conocimientos propuestas en el mismo.

Programa del curso:

Tema 1. Liderazgo y motivación.

1. Habilidades directivas: concepto.
2. Liderazgo.
3. Motivación.
4. Inteligencia emocional.

Tema 2. Inteligencia emocional 2.0.

1. Introducción.
2. Teorización general.
3. Teoría base de la inteligencia emocional.
4. Funcionalidad de las emociones en la empresa.
5. Evaluación de la inteligencia emocional.
6. Habilidad clave de la inteligencia emocional.
7. Plan entrenamiento en inteligencia emocional.
8. Elevar el conocimiento de uno mismo eficientemente.
9. Mejorar la gestión de uno mismo como elemento clave.
10. Capacitar para la conciencia social.
11. Gestionar las relaciones eficientemente.
12. La utilización de la inteligencia emocional en los conflictos laborales.
13. Conclusiones.

Tema 3. Introducción a la motivación en la empresa.

1. Teoría e investigación de la motivación: la clve de la supervivencia.
2. La conceptualización inicial de la motivación: la fuerza impulsora.
3. Relación de la motivación con otros conceptos significativos.
4. El feedback como un importante elemento motivador.

© icaformación2024

5. La motivación dentro de los recursos humanos en el trabajo y las organizaciones.
6. Introducción al papel de la dirección en la motivación laboral.
7. Consideraciones finales al papel de la motivación en la empresa.

Tema 4. Motivación aplicada y aumento del rendimiento.

1. Introducción a la aplicación de la motivación.
2. La motivación en el trabajo: fuerza impulsora y persistencia.
3. Teorización de la motivación dentro del área laboral.
4. La motivación más allá de los incentivos económicos en el área laboral: el voluntariado. La figura del becario.
5. La capacidad de motivar como habilidad: la psicología del trabajo y de las organizaciones.
6. Influencia de la motivación en la capacitación laboral.
7. Influencia de la motivación en la figura del consumidor.
8. Influencia del contexto en la motivación laboral y de consumo.
9. Papel de las nuevas tecnologías en la motivación laboral.
10. Conclusiones del papel de la motivación en el entorno laboral.

Tema 5. El proceso de empowerment como vía de capacitación.

1. Introducción.
2. El proceso.
3. Niveles.
4. Nivel individual.
5. Nivel social.
6. Empowerment en la empresa.
7. Otros contextos del empowerment: la salud física y mental.
8. Otros contextos del empowerment: los conflictos sociales.
9. Evaluación como empowerment en la empresa.
10. Cambios esperados con el proceso de empowerment.
11. Empowerment y aprendizaje.
12. Empowerment y calidad.
13. Conclusiones.

© icaformación2024