



Curso Online de especialización en Gestión y mediación de Conflictos en el Ámbito Sanitario

Metodologías y estrategias de negociación y mediación para desactivar conflictos y gestionar tensiones en el ámbito sanitario.

ARGENTINA
(54) 1159839543

BOLÍVIA
(591) 22427186

COLOMBIA
(57) 15085369

CHILE
(56) 225708571

COSTA RICA
(34) 932721366

EL SALVADOR
(503) 21366505

MÉXICO
(52) 5546319899


Iniciativas Empresariales
| estrategias de formación


MANAGER
BUSINESS
SCHOOL

attcliente@iniciativasempresariales.edu.es
america.iniciativasempresariales.com
Sede Central: BARCELONA - MADRID



Llamada Whatsapp
(34) 601615098

PERÚ
(51) 17007907

PANAMÁ
(507) 8338513

PUERTO RICO
(1) 7879457491

REP. DOMINICANA
(1) 8299566921

URUGUAY
(34) 932721366

VENEZUELA
(34) 932721366

ESPAÑA
(34) 932721366

Presentación

En el ejercicio de las profesiones sanitarias el objeto de trabajo son las personas, por lo que realizar una buena gestión de las relaciones humanas e interaccionar de forma adecuada se convierte, junto con la competencia técnica, en algo fundamental a la hora de llevar a cabo un ejercicio profesional satisfactorio y de calidad. El aumento de conflictos que viene teniendo lugar en los últimos años es una preocupación creciente entre los profesionales sanitarios. Esto hace que una adecuada gestión del mismo, de forma que adopte un curso constructivo que lleve a la evolución y al cambio, sea tan importante.

No debemos olvidar que las organizaciones sanitarias son, como su nombre indica, una organización más, con las dificultades propias de éstas. El conflicto interno (con el resto de elementos de la organización) es una de estas dificultades y gestionarlo adecuadamente lleva a un aumento del rendimiento laboral, de la satisfacción de los profesionales y de la identificación con la organización.

Aspectos como la eficacia de los equipos de trabajo y el bienestar de los individuos están fuertemente condicionados por el modo en que se gestiona este fenómeno.

A través de este curso aprenderá a reconocer los elementos que influyen en la aparición del conflicto tanto interno (con el resto de componentes de la organización) como externo (con pacientes y familiares) y a poner en marcha herramientas que le permitan gestionarlo de manera adecuada.

La Formación E-learning

Con más de 35 años de experiencia en la formación de directivos y profesionales, Iniciativas Empresariales y la Manager Business School presentan sus cursos e-learning. Diseñados por profesionales en activo, expertos en las materias impartidas, son cursos de corta duración y eminentemente prácticos, orientados a ofrecer herramientas de análisis y ejecución de aplicación inmediata en el puesto de trabajo.

Nuestros cursos e-learning dan respuesta a las necesidades formativas de la empresa permitiendo:

- 1** La posibilidad de *escoger* el momento y lugar más adecuado para su formación.
- 2** *Interactuar* con otros estudiantes enriqueciendo la diversidad de visiones y opiniones y su aplicación en situaciones reales.
- 3** *Aumentar sus capacidades* y competencias en el puesto de trabajo en base al estudio de los casos reales planteados en el curso.
- 4** *Trabajar* con los recursos que ofrece el entorno on-line.

Gestión y mediación de Conflictos en el Ámbito Sanitario

Objetivos del curso:

- Conocer los motivos que provocan la aparición del conflicto dentro del sector sanitario.
- Identificar los factores a tener en cuenta a la hora de analizar un conflicto.
- Aprender a gestionar, analizar y abordar funcionalmente un conflicto de manera que resulte constructivo y no derive en situaciones desagradables o violentas.
- Conocer los recursos asertivos que podemos emplear para conseguir una relación empática y de calidad con el paciente que mejore la satisfacción de ambas partes.
- Conocer los estilos y métodos de gestión de conflictos que existen.
- Identificar los principales factores que intervienen en el proceso de conflictos dentro de un equipo sanitario. Cómo y cuándo trabajar en equipo para que resulte efectivo.
- Conocer los diferentes estilos de interacción que se producen entre los individuos.
- Aprender técnicas y herramientas que se pueden emplear para mejorar la relación con el resto de miembros del centro.
- Definir qué es un paciente difícil, así como la violencia en el ámbito sanitario e identificar los factores que influyen en su aparición.

“ Aprenda a diagnosticar cada situación de conflicto en el ámbito sanitario para identificar la solución o la mediación más adecuada”

Dirigido a:

Directivos y Jefes de área del sector sanitario, médicos, enfermeros, farmacéuticos y, en general, a todas aquellas personas del sector interesadas en la negociación y la gestión de conflictos.

Gestión y mediación de Conflictos en el Ámbito Sanitario

Estructura y Contenido del curso

El curso tiene una duración de 30 horas lectivas 100% online que se realizan a través de la plataforma e-learning de Iniciativas Empresariales que permite el acceso de forma rápida y fácil a todo el contenido:

Manual de Estudio

4 módulos de formación que contienen el temario que forma parte del curso y que ha sido elaborado por profesionales en activo expertos en la materia.

Material Complementario

En cada uno de los módulos que le ayudará en la comprensión de los temas tratados.

Ejercicios de aprendizaje y pruebas de autoevaluación

para la comprobación práctica de los conocimientos adquiridos.

Bibliografía y enlaces de lectura recomendados para completar la formación.

Metodología 100% E-learning



Aula Virtual *

Permite el acceso a los contenidos del curso desde cualquier dispositivo las 24 horas del día los 7 días de la semana.

En todos nuestros cursos es el alumno quien marca su ritmo de trabajo y estudio en función de sus necesidades y tiempo disponible.



Soporte Docente Personalizado

El alumno tendrá acceso a nuestro equipo docente que le dará soporte a lo largo de todo el curso resolviendo todas las dudas, tanto a nivel de contenidos como cuestiones técnicas y de seguimiento que se le puedan plantear.



* El alumno podrá descargarse la APP Moodle Mobile (disponible gratuitamente en Google Play para Android y la Apple Store para iOS) que le permitirá acceder a la plataforma desde cualquier dispositivo móvil y realizar el curso desde cualquier lugar y en cualquier momento.

Contenido del Curso

MÓDULO 1. Gestión funcional del conflicto

6 horas

El conflicto es inherente a la especie humana y a las relaciones que se dan en las sociedades a todos los niveles, resultando inevitable en el proceso de las relaciones sociales, pudiendo adoptar un curso constructivo o destructivo. En el ámbito de la organización sanitaria, el conflicto que suele trascender es el destructivo, hablamos de conflictos entre diferentes categorías profesionales donde se suele atribuir la situación de conflicto a “los otros”.

Pero no debemos atribuir al conflicto siempre ese carácter destructivo, sino que debemos entenderlo como un proceso natural de todas las organizaciones que puede ser positivo para el cambio y para el crecimiento personal e interpersonal.

1.1. Definición de conflicto.

1.2. Tipología de los conflictos:

- 1.2.1. Según la percepción de incompatibilidad.
- 1.2.2. Según la satisfacción de los intereses de las partes.
- 1.2.3. Según sus protagonistas.
- 1.2.4. Según las cualidades de los conflictos.

1.3. La teoría de los juegos.

1.4. Componentes del conflicto:

- 1.4.1. Cultura, contexto y marco normativo.
- 1.4.2. Las partes. La diferencia.
- 1.4.3. La relación entre las partes:
 - 1.4.3.1. Vínculo y poder. Las condiciones de intercambio.
 - 1.4.3.2. Conducta manifiesta, violencia, comunicación, percepción.
- 1.4.4. La temporalidad.
- 1.4.5. Las terceras partes. El observador exterior.

1.5. Elementos constitutivos del conflicto.

1.6. Ciclos del conflicto:

- 1.6.1. Las fases del conflicto.
- 1.6.2. Cómo evitar la escala del conflicto:
 - 1.6.2.1. Prevenir el conflicto destructivo.
 - 1.6.2.2. Resolver el conflicto abierto.
 - 1.6.2.3. Contener la escalada de lucha de poder.

1.7. Conflicto y violencia:

- 1.7.1. Modelo explicativo de la violencia:
 - 1.7.1.1. Cultura, valores, normas y definición de roles.

- 1.7.1.2. Procesos de socialización.
- 1.7.1.3. Características de identificación de los individuos: estructurales, grupales y personales.
- 1.7.1.4. Interacción y conflicto.
- 1.7.1.5. Actitudes.
- 1.7.1.6. Gestión del conflicto.
- 1.7.1.7. Inhibidores de la conducta violenta.
- 1.7.1.8. Facilitadores de la conducta violenta.
- 1.7.1.9. Conducta violenta.

MÓDULO 2. Habilidades de comunicación y relación como herramientas en la gestión del conflicto

10 horas

Los seres humanos somos seres comunicadores. Nos es imposible no comunicarnos, incluso cuando no estamos diciendo nada, nos estamos comunicando, comunicamos que no queremos comunicación. La relación terapéutica se basa en la comunicación, el profesional sanitario necesita entender al paciente para poder dar un diagnóstico adecuado y aplicar un tratamiento que sea entendido por éste.

2.1. La comunicación.

2.2. Recursos para comunicar empáticamente:

- 2.2.1. Escucha activa.
- 2.2.2. Reformulación.
- 2.2.3. Reconocimiento – Legitimación.
- 2.2.4. Resumir.
- 2.2.5. Reencuadrar o recontextualizar.
- 2.2.6. Preguntas circulares o reconducción por objetivos.
- 2.2.7. Atribución externa o “echar balones fuera”.

2.3. Comunicación analógica:

- 2.3.1. La proxémica:
 - 2.3.1.1. Escala de distancias consideradas apropiadas.
- 2.3.2. La cinésica:
 - 2.3.2.1. Movimientos.
 - 2.3.2.2. Posición.
 - 2.3.2.3. Expresión facial y gestos.
- 2.3.3. El paralenguaje.

2.4. Estilos de interacción:

- 2.4.1. Pasivo o inhibido.
- 2.4.2. Agresivo.

2.4.3. Pasivo-Agresivo.

2.4.4. Asertivo.

2.5. Técnicas asertivas de comunicación:

2.5.1. Mensajes “tú”.

2.5.2. Mensajes “yo”.

2.5.3. Regla de las tres “erres”.

2.5.4. Libre información.

2.5.5. Autorrevelación.

2.5.6. Compromiso viable.

2.5.7. Procedimientos defensivos:

2.5.7.1. Disco rayado.

2.5.7.2. Aserción negativa.

2.5.7.3. Recorte.

2.5.7.4. Ignorar selectivamente.

2.5.7.5. Separar los temas.

2.5.7.6. Desarmar la ira.

2.5.7.7. Ofrecer disculpas.

2.5.7.8. Preguntar.

2.5.7.9. Banco de niebla.

2.5.7.10. Interrogación negativa.

2.5.8. Procedimientos de ataque:

2.5.8.1. Inversión.

2.5.8.2. Repetición.

2.5.8.3. Aserción negativa de ataque.

2.5.8.4. Reforzamiento en forma de sándwich.

2.6. Las críticas:

2.6.1. Crítica constructiva:

2.6.1.1. Cómo afrontar constructivamente una crítica.

2.6.2. Crítica destructiva:

2.6.2.1. Cómo manejar la crítica destructiva.

2.6.3. Inconvenientes de las críticas.

2.7. Cómo expresar molestia, desagrado o disgusto. Solicitar cambios de conducta.

2.8. Rechazar peticiones. Decir NO: oposición asertiva:

2.8.1. Expresar la oposición asertiva:

2.8.1.1. Escuchar activamente y después decir NO.

2.8.1.2. NO razonado.

2.8.1.3. NO temporal.

2.9. Hacer y recibir cumplidos. Feedback positivo.

MÓDULO 3. El conflicto en la organización

8 horas

El conflicto es considerado como un proceso motivacional y afectivo que influye sobre las actuaciones y resultados de un equipo de trabajo. La composición de los mismos es un antecedente clave para su eficacia y los factores tanto organizacionales como situacionales influyen en su estructura, la diversidad de un equipo provoca un incremento de los conflictos lo que resulta perjudicial para su desarrollo.

3.1. Estilos de gestión de conflictos.**3.2. Métodos de gestión de conflictos: negociación, conciliación, mediación, arbitraje e intervención judicial:**

3.2.1. La negociación.

3.2.2. La conciliación.

3.2.3. La mediación.

3.2.4. El arbitraje.

3.2.5. Intervención judicial.

3.3. Modelo explicativo de los factores principales que intervienen en el proceso de conflicto en los equipos de trabajo:

3.3.1. La perspectiva pesimista del conflicto.

3.3.2. La perspectiva optimista del conflicto:

3.3.2.1. Alta correlación existente entre conflicto de tareas y conflicto de relaciones.

3.3.2.2. Condiciones contextuales donde el conflicto de tareas surge y se desarrolla.

3.4. Equipos de trabajo efectivos:

3.4.1. Equipos, sistemas:

3.4.1.1. Reglas que rigen los sistemas.

3.4.2. ¿Grupos de personas o equipos de trabajo?

3.4.3. Trabajo en equipo: cuándo y para qué:

3.4.3.1. La incertidumbre.

3.4.3.2. La interdependencia.

3.4.4. La coordinación de los equipos de trabajo.

3.4.5. El jefe-coach.

3.4.6. Coaching de equipos.

3.5. La gestión del tiempo:

3.5.1. Administración eficaz del tiempo:

3.5.1.1. Analizar cómo usamos el tiempo.

3.5.1.2. Calcular cuánto vale nuestro tiempo.

3.5.1.3. Realizar un cronograma diario.

3.5.1.4. Priorizar.

3.5.1.5. Aprende a decir “no”.

3.5.2. El hábito de la postergación.

3.5.3. Lo urgente y lo importante.

3.5.4. Las siete parálisis.

MÓDULO 4. El conflicto en la relación terapéutica

6 horas

La relación terapéutica supone mucho más que una mera actuación técnica del profesional sobre el paciente, son verdaderas interacciones humanas con su correspondiente contenido emocional. Este componente subjetivo del que forman parte nuestras emociones y sentimientos es lo que hace que nos resulte más agradable relacionarnos con unos pacientes que con otros.

4.1. El paciente difícil:

4.1.1. Factores que determinan las relaciones difíciles:

4.1.1.1. Motivos derivados del paciente.

4.1.1.2. Motivos derivados del profesional.

4.1.1.3. Motivos derivados del entorno.

4.1.2. Tipología del paciente difícil.

4.1.3. Fenotipos del paciente difícil:

4.1.3.1. Pasivo dependiente.

4.1.3.2. Emotivo seductor.

4.1.3.3. Masoquista.

4.1.3.4. Somatizador.

4.1.3.5. Exigente agresivo.

4.1.3.6. Incumplidor negador.

4.2. La violencia en el ámbito sanitario:

4.2.1. Descripción del problema.

4.2.2. Factores que influyen en la respuesta violenta:

4.2.2.1. Características del paciente.

4.2.2.2. Características del profesional y del entorno.

4.2.3. Factores riesgo para sufrir un episodio violento.

4.2.4. Prevención y manejo de la respuesta violenta:

4.2.4.1. Prevención primaria ante conductas violentas.

4.2.4.2. Prevención de los ataques.

4.2.4.3. Actuación ante un ataque violento.

4.3. Burnout o síndrome de desgaste profesional:

4.3.1. Variables implicadas en el desarrollo del burnout.

4.3.2. Modelos teóricos de la génesis del burnout:

4.3.2.1. Teoría sociocognitiva del yo.

4.3.2.2. Teoría del intercambio social.

4.3.2.3. Teoría organizacional.

4.3.3. Consecuencias del burnout.

4.3.4. Prevención y control del burnout.

4.4. El conflicto entre compañeros: mobbing.

Gestión y mediación de Conflictos en el Ámbito Sanitario

Autor



Itziar López

Licenciada en Psicología. Diplomada en Enfermería. Coaching Ejecutivo Profesional. Autora del libro “Manual Gestión de Conflictos y Procesos de Mediación” con amplia trayectoria profesional como psicóloga, coach y formadora en el diseño e implementación de programas de prevención y gestión de conflictos y coaching de equipos dentro del ámbito sanitario.

Titulación

Una vez finalizado el curso el alumno recibirá el diploma que acreditará el haber superado de forma satisfactoria todas las pruebas propuestas en el mismo.

