

“MÁS DE 3.000 PSICÓLOGOS SE HAN FORMADO YA COMO COACHES EN NUESTRO PAÍS”

ENTREVISTA A LUIS PICAZO MARTÍNEZ, COACH PCC CERTIFICADO POR EL ICF

REDACCIÓN DE INFOCOP

Para finalizar esta sección de *En Portada*, Luis Picazo Martínez, psicólogo Coach PCC certificado por ICF y Executive MBA por el Instituto de Empresa, nos relata, en esta entrevista, los avances alcanzados por la *coaching psychology* en nuestro país y las últimas novedades en relación con la acreditación de Psicólogo Experto en *Coaching* puesta en marcha recientemente por el COP Madrid.

ENTREVISTA

Infocop: Para situarnos en este campo laboral emergente denominado *coaching*, ¿cuál es el nivel de desarrollo y de demanda de estos servicios en nuestro país?

Luis Picazo Martínez: Probablemente el primer programa de *coaching* aplicado en España tuvo lugar a finales de la década de los 90 en un importante grupo empresarial caracterizado por su apuesta a favor del desarrollo de las competencias de liderazgo, y otras afines, en sus directivos y mandos. Aquella aplicación, que profesionalmente viví de cerca, requirió un importante ejercicio de innovación, tanto en los contenidos y conceptualmente, como en la metodología aplicable. Personalmente, me gusta situar en 1998 la fecha en que el *coaching* comienza a aplicarse en España, por expertos españoles.

Fue hacia el 2003 cuando aparecieron las primeras escuelas privadas de formación de *coaching* y las primeras ofer-



Luis Picazo Martínez

tas de profesionales de este servicio, que poco a poco se fueron introduciendo en las empresas como un método muy eficaz para aumentar el rendimiento, los logros y el bienestar de las personas. Se fueron creando asociaciones profesionales, bien como capítulos españoles de otras ya constituidas, como el caso de *International Coach Federation- España* (ICF España), o con origen netamente español, como ASESCO y AECOP (aunque esta última se incorporó posteriormente a la asociación europea EMCC: *European Mentoring and Coaching Council*).

Mediada la década, el *coaching* tuvo una presencia creciente en los programas de formación y desarrollo de directivos de empresas. De pocos expertos ofreciendo el servicio a organizaciones y a particulares, y de una escasa oferta de formación de *coaches*, se pasó rápi-

damente a un cada vez más elevado número de profesionales que se presentaban como *coaches* y a una creciente cantidad de centros de formación o entidades formativas que, con o sin homologación o acreditación por las respectivas asociaciones profesionales, lanzaban su oferta formativa al mercado. Se estaba atravesando la etapa que los expertos en estrategia empresarial denominan de “*turbulencia en el mercado*”, que en general se caracteriza por la confusión causada por la dispersión que se produce en la oferta de servicios (sin que los clientes tengan aún suficiente criterio para evaluar la calidad de los mismos, de modo que a veces pueden tener la impresión de que todo –y todos- valen); a ello se añadía la variabilidad de precios entre los competidores -muchos de ellos recién llegados a la actividad del *coaching*, ya que esta actividad tiene unas bajas barreras de entrada (económicas, tecnológicas, legales, etc.). Y esto tenía su especial importancia, pues no existía (ni existe) un marco legal regulador de la actividad, por lo que sólo cabía una autorregulación a través de las asociaciones respectivas, las cuales comenzaron a surgir por entonces.

En un estudio del año 2006 (*EMCE'06*), realizado por ICF España, y en el que participé como coautor del mismo, se censó a 150 *coaches* dedicados plenamente a la actividad (como nota curiosa digo que a éstos es a los que se refiere Alfonso Medina en una respuesta a una entrevista publicada en

esta misma revista, el 14-02-2007—cuya lectura aconsejo encarecidamente—). Otro número no cuantificado de *coaches* estaba ya actuando a tiempo parcial, compatibilizando con otras actividades profesionales (formación, consultoría, etc.). También se daba cuenta de que el 37% de ellos declaraba que su formación universitaria era del grupo psicología-pedagogía-sociología. Proporción que varía en estudios posteriores (39% en el 2008 y 32% en el 2010).

En el 2008, ICF España realizó otro estudio (*Market Coaching'08*, del que también fui coautor), dirigido a empresas. Aparte de la valiosa información general que se obtuvo, en él se apreciaba ya el comienzo de una cierta madurez del mercado, en lo referente a los criterios para la elección del profesional a contratar (destacan: experiencia, formación y referencias), si bien todavía se podía ver cierta confusión en cuanto a la naturaleza del servicio de *coaching*. Así, de las tres alternativas que se presentaban a la pregunta “¿Cómo ha sido el *coaching* individual en su empresa?”, las dos primeras obtuvieron un empate en respuestas y la tercera se quedó en minoría. Las respuestas posibles eran: 1) asesoramiento individual: el *coach* asesora con sus conocimientos y experiencia para la implantación de planes y objetivos o para el seguimiento y/o control de la aplicación práctica de lo aprendido en acciones de formación previas; 2) relación profesional continuada individual para obtener resultados extraordinarios, personales y/o en el trabajo; y ello, sin que el *coach* de consejos, ni aporte soluciones, ni asesore, ni haga de consultor, ni guíe; y 3) consultoría individual: el *coach* da las soluciones para la búsqueda y/o aplicación

de mejores prácticas profesionales y/o de management/liderazgo. Obviamente, la segunda opción era la correcta.

Nótese que las universidades no han estado presentes sino hasta hace poco tiempo, pero no en estos comienzos a los que me estoy refiriendo.

Más recientemente, en diciembre de 2010 (hace apenas un año), en el Colegio de Psicólogos de Madrid realizamos un primer foro de *Formación en Coaching*. El foro consistió en crear un espacio para la presentación de cada entidad formativa, sus contenidos, duraciones, metodologías, etc. Se eligió un criterio objetivo para invitar a los participantes: que estuvieran acreditados por alguna de las asociaciones mencionadas anteriormente; y resultaron 18 (entre ellas, tres universidades de Madrid, que tenían convenio de colaboración con algún centro de formación acreditado). Este encuentro nos permitió tener datos obtenidos a partir de una encuesta que realizamos a los participantes. Así supimos que en torno al 35% de sus alumnos eran psicólogos y también un 30% de sus profesores y supervisores. Unos 1.100 psicólogos se habían formado ya como *coaches* en el ámbito de Madrid (y ello sin contar con los datos de tres universidades y dos escuelas de negocio, que declinaron la invitación a participar).

En la actualidad, son 51 las entidades de toda España que tienen programas acreditados por las asociaciones, más un buen número de universidades (en torno a 10 con títulos propios) y escuelas de negocio que ofrecen su formación al mercado. Según mi estimación, calculando en base a las respuestas citadas en el párrafo anterior, y mis apreciaciones sobre la tendencia del “mercado interno de formación en *coa-*

ching”, más de 3.000 psicólogos se han formado ya como *coaches*.

Desde sus orígenes, la demanda del *coaching* se concretó en las empresas y, en especial, en las grandes organizaciones. Cualquier profesional de la formación y consultoría sabe que el *coaching* ya está consolidado como servicio, especialmente en los equipos directivos, pero también para niveles técnicos y mandos. Se ha creado opinión favorable, tanto en los medios (basta seguir la prensa diaria y económica para comprobarlo) como en las organizaciones. La turbulencia de la primera etapa, en la que, sin duda, se cometieron abusos, errores, se confundió a los usuarios, etc., está dejando paso a una nueva de maduración del mercado, en la que proveedores y clientes tienen (o van teniendo) más criterio acerca de lo que es y no es *coaching*, lo que se puede esperar y lo que no, las tarifas, etc. por lo que ya se comienza a competir más en precios, calidad y buen servicio. Ello, además, contando con el establecimiento de criterios autorreguladores, mediante códigos deontológicos de las asociaciones mencionadas.

La eficacia demostrada en las intervenciones de los *coaches* en las grandes empresas (ref.: estudio *Market Coaching'08*, citado arriba) y el gran número de profesionales que se han ido formando, va dando lugar a la incorporación del servicio *coaching* en otros ámbitos y niveles (PYMES y profesionales autónomos, *coaching* de equipos, educación, etc.) y, además, en el ámbito personal, en aspectos de la vida privada (social, familiar, *coaching* personal para el desarrollo profesional, salud especialmente preventiva, etc.).

La demanda, por tanto, se va incrementando (y pienso que seguirá cre-

ciendo), ya que el servicio (la oferta) está indicado para cualquier persona sin patología psíquica que desee lograr resultados extraordinarios en la vida, profesión, empresa o negocios, que redunden en su bienestar, partiendo del principio básico de la psicología humanista de que la persona tiene dentro de sí misma las capacidades necesarias para alcanzar los retos que se proponga.

I.: El COP Madrid acaba de aprobar un protocolo de acreditación de psicólogo coach. ¿Qué motivos han impulsado la realización de este protocolo?

L.P.M.: Dos motivos impulsan la puesta en funcionamiento de la acreditación profesional como *Psicólogo Experto en Coaching* (PsEC). En primer lugar, velar por los derechos de los usuarios. Se trata de dar un mensaje a los clientes, en el sentido de que el COPM apuesta por una cualificación complementaria de los psicólogos que van a desarrollar su carrera profesional en este ámbito, del mismo modo que este mismo Colegio y otros, han hecho anteriormente –y seguramente seguirán haciendo– con otras disciplinas, como la de Experto en Neuropsicología Clínica, etc. y que están en la línea, por otro lado, del Certificado Europeo de Psicología (EURPSY).

La acreditación de *Psicólogo Experto en Coaching* es un gran logro en el reconocimiento del valor que los psicólogos que la posean aportan en el ejercicio de esta práctica profesional. Con ella se pretende lograr mayor reconocimiento social y empresarial de su diferenciada labor. Esto es especialmente importante, porque se trata de enviar a la sociedad y a las organizaciones el mensaje (que beneficia a los psicólogos) de que el *coaching* está íntimamente ligado a la psicología, bien que

con especificidades metodológicas y conceptuales (en algunas orientaciones) que se asumen en su práctica, hasta donde la ciencia aconseje.

En segundo lugar, se reconoce y refuerza el valor añadido que el psicólogo manifiesta obteniendo esta acreditación, que le diferencia de otros profesionales de la psicología, pues si bien es cierto que sus estudios universitarios le facultan para el desempeño profesional como psicólogo, no es menos cierto que la especialización profesional y la supervisión garantizan la calidad de su oficio singular como *coach*.

Efectivamente, los psicólogos, por nuestra formación universitaria, como mínimo, de 4 ó 5 años (grado ahora, licenciatura hasta ahora), habiendo adquirido conocimientos organizados y estructurados en torno a la comprensión y conocimiento de la persona, contamos con una capacidad de abordaje global, sistémico y sistemático, profundo y sustancial de los procesos y fenómenos implicados en el desarrollo de personas y en su capacidad de acción para el logro de metas que desean de modo congruente entre su ser y su hacer, que es lo que proclaman las diversas orientaciones o autores en el *coaching*.

Podemos coincidir en que dichos estudios de psicología serían suficientes para el desempeño profesional, acompañando a las personas en su desarrollo y capacidad de acción. Sin embargo, podemos aceptar (y yo acepto) que la metodología (incluso otros enfoques del *coaching* no estrictamente psicológicos, como, por ejemplo, el ontológico y en parte el estratégico) aportan un valor importante en estas aplicaciones, para cuyo desempeño eficaz se precisa formación y experiencia complementaria (como se requiere en

otros ámbitos, como la psicología ocupacional, el liderazgo, los recursos humanos, la negociación y la mediación política y laboral, la formación, la consultoría, la orientación profesional, el cambio social y organizativo, la ergonomía, las condiciones de trabajo y salud laboral, la prevención de riesgos profesionales, el marketing, la publicidad, la comunicación, el comportamiento del consumidor, la psicología económica, la psicología ambiental, la psicología militar, las relaciones institucionales, la evaluación institucional, la psicología política, la psicología aplicada a la mediación de conflictos, a la selección de personal, seguridad vial y todas aquellas disciplinas que, sin haber sido mencionadas, puedan requerir formación y experiencia específica, más allá de la impartida durante la formación universitaria). En resumen, estamos facultados, aunque aún haya que desarrollar ciertas competencias, tal como animan y establecen las directrices y planes de Bolonia. Y ello sin olvidar otras habilidades y actitudes necesarias para el trabajo del *Psicólogo Experto en Coaching*, especialmente las derivadas de la psicología humanista y sistémica, que requieren entrenamiento, cambio de actitudes y capacidad de gestión emocional propia, y no sólo conocimientos intelectuales.

Para identificar los requerimientos, se han aceptado como válidos aquellos que internacionalmente se consideran necesarios, tanto en horas de formación como en contenidos, y que están recogidos en los criterios de las principales asociaciones internacionales (como la ICF) y AE-COP (que, siendo nacional, cuenta con acuerdos con la asociación internacional EMCC). Previamente, el grupo de trabajo de Psicología y *Coaching* del COPM

realizó un estudio comparativo de las competencias que indicaban las diferentes asociaciones y que ha dado como fruto un artículo de próxima publicación, y el contenido del *II Ciclo de Conferencias de Psicología y Coaching*, que ha comenzado en enero, y que si bien no son la expresión oficial de la institución, sí reflejan un alto nivel de rigor profesional.

La conjunción de estas competencias en un Psicólogo Experto en *Coaching* nos permite pronosticar que se facilitarán procesos de desarrollo más profundos, complejos y con resultados más exitosos.

Para finalizar, haré una alusión a la supervisión para la acreditación que comentamos y al ensayo o trabajo que se requiere. La supervisión es una práctica habitual entre los psicólogos clínicos, y requerida por las asociaciones profesionales de carácter internacional como la EFPA (Federación Europea de Asociaciones de Psicólogos), que tiene establecido el EuroPsy, como estándar europeo de educación y entrenamiento que permite que un psicólogo sea reconocido como poseedor de una “cualificación en psicología de nivel europeo”. Se basa en una educación y entrenamiento en psicología de 6 años, que incluye un año de práctica supervisada. EuroPsy está basado en *EuroPsyT: Un marco para la educación y el entrenamiento de psicólogos en Europa*, que fue aceptado por la EFPA en 2001.

La supervisión, por tanto, añade garantía y normalización al *coaching* ejercido y redundante en el prestigio de la acreditación y del profesional. El trabajo en el desarrollo de personas resulta de una especial delicadeza y las medidas que aseguren su buen hacer son necesarias.

Respecto del ensayo o trabajo sobre la práctica del *coaching* desde el conocimiento del psicólogo cabe decir que se persiguen dos objetivos. Uno, que el interesado haga foco en aquello que le interesa y, en segundo lugar, que su aportación sirva para crear un cuerpo de conocimiento profesional, teórico y práctico, que se vaya integrando en torno al ejercicio del *coaching*.

I.: De acuerdo con el protocolo elaborado por el COPM, ¿qué requisitos debe tener un profesional que quiera acreditarse como psicólogo coach en la Comunidad de Madrid? ¿Qué implicaciones supone disponer de esta acreditación?

L.P.M.: Para la obtención de la acreditación de Psicólogo Experto en *Coaching* (PsEC) se deberán cumplir, al menos, los siguientes requisitos

- 1º Estar en posesión del Grado o la Licenciatura en Psicología, o titulación homologada o declarada equivalente.
- 2º Estar colegiado/a, en cualquiera de las modalidades existentes, en el Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid y estar al corriente del pago de los recibos correspondientes.
- 3º No estar cumpliendo sanción deontológica.
- 4º Haber recibido formación específica en *coaching*, consistente en: a) un mínimo de 120 h. de formación en *coaching* cursadas en cualquiera de los programas universitarios o en otras entidades formativas; b) un mínimo de 100 h. de prácticas acreditadas; y c) al menos 5 sesiones supervisadas por un PsEC. Transitoriamente, hasta el 31 de diciembre de 2013, será válida la supervisión realizada por psicólogos/as, acreditados como *coaches* o, en su defecto, aportando un informe

suficiente de los méritos del supervisor para esa función.

- 5º Elaboración de un ensayo o trabajo de investigación sobre *coaching* y psicología, en torno a la fundamentación del *coaching*, el proceso, los fenómenos, principios, teorías, enfoques y técnicas, o análisis de casos desde la perspectiva de la psicología, bien aplicado a un caso específico o, en general, a los procesos de *coaching*.
- 6º Dicho ensayo o trabajo, y de acuerdo con el autor, servirá para la divulgación del *coaching* realizado por los PsEC.

Todo lo anterior supone e implica:

- ✓ Que se defiende y promociona la profesión del psicólogo y que, reconociendo la situación actual, donde ya existen psicólogos y otras personas desarrollando estas actividades, desde el COPM se potencie la competitividad del psicólogo.
- ✓ Dejar claro que las prácticas y acreditación del PsEC (incluida la denominación), en consecuencia, quedan reservadas exclusivamente para los psicólogos.
- ✓ Difundir la figura del PsEC, quien, por su capacitación, aporta criterios de calidad, e impulsar que se convierta en referente para otros profesionales y clientes, como especialista en el ámbito del desarrollo personal.
- ✓ Ser un foro de referencia para la sociedad, universidades, escuelas de negocio, empresas..., en el estudio, difusión, promoción e información de la figura del PsEC.
- ✓ Promover la asociación entre psicología y *coaching* en foros y movimientos internacionales como el conocido como *coaching psychology*.

Y más:

El ánimo que guía el documento de acreditación, en lo referente a la formación requerida, es el de sumar y no el de excluir. Es decir, se trata de aceptar como válida la formación que se haya seguido como alumno-*coach* en las diversas instituciones formativas (universidades o en otras entidades formativas), entendiendo que éstas tienen criterios y planes formativos adecuados al fin pretendido de capacitación en *coaching* (como así son los que se encuentran acreditados por las asociaciones citadas, y, dentro de ellas, las que se atienen a estándares internacionales).

I.: *Como miembro de la División de Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y de los Recursos Humanos (PTORH) del COP, y analizando la situación a nivel nacional, ¿qué colegios profesionales han mostrado también interés en elaborar una acreditación de similares características y en qué situación se encuentran dentro de este proceso?*

L.P.M.: Quiero aclarar, ante todo, que mi intervención en esta entrevista la realizo a título privado y no en condición de representante, ni mucho menos portavoz de ninguna de las instituciones en las que soy vocal.

Hecha esa observación, puedo decir que todos los compañeros de otros Colegios con los que hablo están interesados, como no podría ser de otra manera, en esta vertiente profesional. Añado que algún colegiado ha manifestado su deseo de que por parte de la Coordinadora de la División de PTORH, tal y como asumió en sus propósitos de actuación, se realice lo antes posible un posicionamiento (criterios, directrices, normas ...) en torno a este asunto.

Sólo tengo constancia personal de que el Colegio de Cataluña está trabajando también para llegar a implantar la “acreditación de experto en *coaching* psicológico”. Lo cual también me consta por la información dada por la Agencia Efe, a mediados de octubre pasado con motivo de una entrevista del Vice-decano, **Ricard Calluela**, a propósito de la organización por el COPC del *1st Internacional Congress of Coaching Psychology-Spain 2011*, celebrado durante dicho mes en Barcelona. En dicha información, se recogía textualmente que: “*el Colegio Oficial de Psicólogos de Cataluña creará la acreditación de “experto en coaching psicológico” para sus asociados a partir del próximo mes de enero*”. Desconozco la situación actual de estos trabajos.

I.: *¿Qué riesgos puede suponer el hecho de que cada colegio profesional elabore su propio protocolo de acreditación en coaching psychology? Desde la División PTORH, ¿qué medidas se van a adoptar para intentar paliar estos posibles problemas?*

L.P.M.: En primer lugar, quiero decir que hablar de acreditación en *coaching psychology*, tiene el riesgo de que nuestra atención y consideración se dirija a un determinado movimiento o institución, por lo que, en evitación de que se pueda llegar a “confundir la marca con el producto”, y salvo mejor opinión en contra, prefiero hablar de “acreditación como Psicólogo Experto en *Coaching*”.

En segundo lugar, sí, cabe el riesgo de que se produzcan divergencias entre Colegios que elaboran diferentes protocolos de acreditación. Como ya he dicho antes, mis opiniones son a título particular y, bajo este presupuesto, digo que estoy seguro de que se podrá

establecer un marco común, que contenga criterios objetivos para que cada Colegio adopte y comparta, a través de su órgano de gobierno, aquellos que, en su caso, sean de aplicación y de mayor beneficio para la profesión y sus colegiados.

I.: *A su modo de ver, ¿qué avances, además de esta acreditación, son también necesarios para consolidar la figura del psicólogo coach en nuestro país?*

L.P.M.: Más que avances, yo añadiría algo que ha sido muy válido a lo largo de la historia de la profesión en nuestro país. Me refiero a la imagen de buenos profesionales de la ayuda que se ha ido generando, en cualquiera de las intervenciones de los psicólogos (psicología clínica, educación, trabajo y RR.HH., jurídica...). Pienso no sólo en las intervenciones directas, sino en sus divulgaciones en prensa, radio, televisión, formación (en las escuelas de padres y profesores, en los psicólogos-formadores en los Departamentos de Recursos Humanos en las empresas y consultoras, los deportivos, etc.). La calidad percibida por los clientes será el mejor avance para el PsEC (Psicólogo Experto en *Coaching*), con más fuerza y poder que cualquier otra medida.

Un aspecto también importante, además de la presencia en los medios de comunicación, es la actividad en las redes sociales, en las Webs (institucionales y particulares), etc., generando la imagen y trasladando los mensajes que nos interese a nosotros. Siempre recuerdo lo que un excelente profesor de marketing decía: “*si tú no generas la imagen que a ti te interesa, lo hará tu competidor, y ten por seguro que esa no será la que a ti te interesa*”. Por ello animo a que avancemos (cada uno y to-

EN PORTADA

dos) en el posicionamiento ante la sociedad con la identidad que queramos transmitir.

I.: ¿Cuál es la situación de estos profesionales en otros países de nuestro entorno?

L.P.M.: Lamentablemente no conozco datos precisos sobre la posición de los psicólogos respecto del *coaching* en otros países de nuestro entorno. Es un asunto que los miembros del Grupo de Trabajo de Psicología y *Coaching* de

Madrid se han planteado, pero no se ha abordado aún.

Ni siquiera las asociaciones de carácter internacional a las que me vengo refiriendo tienen el dato.

Sabemos que en Europa la EMCC (*European Mentoring and Coaching Council*), en la que se incluye AECOP (España), tiene unos 8.000 asociados, en 23 países (en España, unos 700), pero no he podido saber el desglose psicólogos-no psicólogos.

Lo mismo ocurre con ICF Global. En

noviembre de 2011, registraban 18.263 miembros en 106 países (en España, unos 600). La mitad de ellos entre EE.UU. y Canadá (41% y 11%, respectivamente) y el 30% en Europa.

Se hace necesario advertir que no es lo mismo estar asociado que haber recibido la formación, lo cual complica más una eventual estimación. Lo podemos hacer para España, según los datos que obran en nuestro poder y que ya he comentado, pero no para el resto de países.

Habrà que trabajar en este asunto para tener datos precisos.

PUBLICIDAD



I CONGRESO INTERNACIONAL Universidad de Almería (España), Septiembre de 2012

PSICOLOGÍA E INNOVACIÓN: EDUCANDO PARA LA TRANSFERENCIA CIENTÍFICO-TECNOLOGICA

ORGANIZAN

- ✓ Ilustre Colegio Oficial de Psicólogos de Andalucía Oriental (COPAO)
- ✓ Education & Psychology I+D+i, Empresa *Spin-Off* de Base Tecnológica. Universidad de Almería
- ✓ Electronic Journal of Research in Educational Psychology. Universidad de Almería
- ✓ Grupo de Investigación HUM-746. Universidad de Almería

DIRIGIDO A

- ✓ Psicólogos/as del ámbito académico y profesional, de todas las especialidades

PATROCINAN

- ✓ Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos de España (COP)
- ✓ Facultad de Psicología. Universidad de Almería
- ✓ Vicerrectorado de Investigación, Desarrollo e Innovación y OTRI. Universidad de Almería
- ✓ Consejería de Economía, Innovación y Ciencia. Agencia IDEA. Junta de Andalucía
- ✓ Ministerio de Educación. España
- ✓ Ministerio de Ciencia e Innovación. España.

OBJETIVOS

1. Analizar la cadena de valor I+D+i en el ámbito investigador-académico y profesional de la Psicología.
2. Compartir modelos y pautas de actuación para generalizar la I+D+i, en diferentes ámbitos científicos y profesionales de la Psicología, como elemento de valor añadido y favorecedor de la transferencia de conocimiento e innovación psicológica a la sociedad.
3. Establecer elementos de acción educativa, consensuada, entre académicos y profesionales, para favorecer un perfil de psicólogo/a comprometido/a con la transferencia y la innovación.

TEMAS DEL CONGRESO

1. Investigación sobre el perfil de la innovación y del espíritu emprendedor
2. Acciones educativas para promover dicho perfil en la formación Psicológica
3. Componentes de la cadena de valor I+D+i en diferentes ámbitos Psicológicos
4. Modelos de implementación de la transferencia de conocimiento e innovación en dichos ámbitos
5. La práctica de la innovación en la psicología profesional aplicada.

Ámbitos psicológicos

- | | |
|--|-------------------------------|
| ✓ Psicología Social y Comunitaria | ✓ Psicobiología |
| ✓ Psicología del Trabajo y de las Organizaciones | ✓ Psicología del lenguaje |
| ✓ Psicología de la Educación | ✓ Neuropsicología |
| ✓ Psicología Clínica y de la Salud | ✓ Evaluación Psicológica |
| ✓ Psicología del Deporte | ✓ Psicometría |
| ✓ Psicología del Desarrollo | ✓ Psicología y desastres |
| ✓ Psicología Jurídica | ✓ Psicología y educación vial |
| | ✓ Metodología... |

DIRECCIÓN DEL CONGRESO

- ✓ Académica: Prof. Dr. Jesús de la Fuente Arias. Education & Psychology I +D+i. Universidad de Almería.
- ✓ Profesional: Prof. Dr. M. Mariano Vera. Decano del Colegio Oficial de Psicólogos de Andalucía Oriental

SECRETARÍA DEL CONGRESO

E-mail: lucia@education-psychology.com

PARA SABER MÁS...

<http://www.education-psychology.com/e-conferencia/>
<http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/1843.pdf>
<http://www.investigacion-psicopedagogica.org/revista/new/ContadorArticulo.php?214>
<http://www.investigacion-psicopedagogica.org/revista/new/english/ContadorArticulo.php?214>

IMPORTANTE
Las instituciones organizadoras y patrocinadoras están en fase de consulta y confirmación. Por ello, en este apartado, el Programa puede sufrir ajustes y nuevas inclusiones