



Información de la asignatura

Titulación: Máster Universitario en Relación de Ayuda y Counselling

Facultad: Facultad de Psicología

Código: 1420010 **Nombre:** Trabajo en Equipo. Counselling Organizacional

Créditos: 3,00 **ECTS** **Curso:** 1 **Semestre:** 2

Módulo: MODULO 6. COUNSELLING Y LIDERAZGO

Materia: 6.1. Trabajo en equipo. Counselling Organizacional. **Carácter:** Obligatoria

Departamento:

Tipo de enseñanza: A distancia

Lengua/-s en las que se imparte: Castellano

Profesorado:



Organización del módulo

MODULO 6. COUNSELLING Y LIDERAZGO

Materia	ECTS	Asignatura	ECTS	Curso/semestre
6.1. Trabajo en equipo. Counselling Organizacional.	3,00	Trabajo en Equipo. Counselling Organizacional	3,00	1/2
6.2. Coaching y Liderazgo	3,00	Coaching y Liderazgo	3,00	1/2

Resultados de aprendizaje

Al finalizar la asignatura, el estudiante deberá demostrar haber adquirido los siguientes resultados de aprendizaje:

- R1 El alumno identifica los elementos más significativos del trabajo en equipo.
- R2 El alumno señala las claves que permiten el trabajo en equipo colaborativo.
- R3 El alumno desarrolla las habilidades de relación de ayuda necesarias para la intervención en el contexto del equipo de trabajo.
- R4 El alumno reconoce los modos de abordar las situaciones de conflicto de manera eficiente en contextos organizacionales.
- R5 El alumno identifica estrategias de motivación y movilización de personas y grupos en el contexto organizacional.



Competencias

En función de los resultados de aprendizaje de la asignatura las competencias a las que contribuye son: (valora de 1 a 4 siendo 4 la puntuación más alta)

	BÁSICAS	Ponderación			
		1	2	3	4
CB6	Poseer y comprender conocimientos que aporten una base u oportunidad de ser originales en el desarrollo y/o aplicación de ideas, a menudo en un contexto de investigación.		X		
CB7	Que los estudiantes sepan 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.				X
CB8	Que los estudiantes sean capaces de integrar conocimientos y enfrentarse a la complejidad de formular juicios a partir de una información que, siendo incompleta o limitada, incluya reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos y juicios.			X	

	GENERALES	Ponderación			
		1	2	3	4
CG2	Aplicar las herramientas del Counselling en grupos de trabajo interdisciplinares mostrando capacidad de adaptación a contextos diferentes y plurales.				X
CG4	Aplicar los elementos clave de la relación de ayuda-counselling para la intervención específica en contextos multidisciplinares conflictivos			X	
CG7	Desarrollar nuevos conocimientos y técnicas de la Relación de ayuda y Counselling adecuadas para la intervención.			X	
CG8	Dominar las destrezas y habilidades técnicas y sociales necesarias para fomentar un clima que facilite la relación de ayuda, y que sea participativo y promotor del cambio en situaciones de crisis.		X		
CG11	Integrar actitudes y habilidades eficientes para el trabajo colaborativo y en equipo en pro de la sinergia y que promueva el aprendizaje de todos los intervinientes en la relación de ayuda.				X



CG12 Incorporar las nuevas tecnologías de la comunicación en la intervención de relación de ayuda-counselling adaptándolas a los diferentes contextos.

X

CG13 Identificar situaciones reales o potenciales de conflicto en el equipo de trabajo siendo capaz de resolverlos eficazmente aplicando técnicas de Relación de ayuda y Counselling.

X

ESPECÍFICAS

Ponderación

1 2 3 4

CE3 Distinguir los límites de la relación de ayuda y los criterios clave que permiten señalar la necesidad de otras estrategias de ayuda.

X

CE9 Desarrollar actitudes y habilidades eficaces para la intervención con grupos de personas en el marco de la relación de ayuda.

X

CE13 Aplicar técnicas de motivación y movilización de personas y grupo hacia estilos saludables de comportamiento.

X

CE14 Señalar los elementos que caracterizan un manejo suficiente de la competencia-inteligencia emocional del profesional agente de ayuda.

X



Sistema de evaluación de la adquisición de las competencias y sistema de calificaciones

Resultados de aprendizaje evaluados	Porcentaje otorgado	Instrumento de evaluación
R3, R4, R5	10,00%	Asistencia y participación en las actividades de comunicación síncrona.
R1, R2, R5	80,00%	Realización de actividades entregables.
R1, R2, R3, R4, R5	10,00%	Evaluaciones continuas mediante cuestionarios tipo test.
	0,00%	Evaluaciones continuas con cuestiones de desarrollo, profundización, introspección, autoconocimiento o casos prácticos.

Observaciones

Actividades formativas

Las metodologías que emplearemos para que los alumnos alcancen los resultados de aprendizaje de la asignatura serán:

- M1 Exposición de contenidos por parte del profesor.
- M2 Preparación de temas sobre materiales presentados: lecturas, visualización de películas o documentales...
- M3 Ejercicios de introspección.
- M4 Realización de ejercicios de profundización y análisis.
- M5 Atención individual para resolución de dudas y orientación del proceso de aprendizaje.



MODALIDAD A DISTANCIA

ACTIVIDADES FORMATIVAS SÍNCRONAS

	RESULTADOS DE APRENDIZAJE	HORAS	ECTS
SESIÓN VIRTUAL SÍNCRONA: Exposición de contenidos por parte del profesor en el aula virtual. M1	R1, R2, R3, R4, R5	9,00	0,36
SESIÓN PRACTICA VIRTUAL SÍNCRONA: Sesiones de trabajo grupal mediante chat moderado por el profesor. M2, M3, M4	R3, R4, R5	9,00	0,36
SEMINARIO Y VIDEOCONFERENCIA VIRTUAL SÍNCRONA: Sesiones monográficas a lo largo del curso, orientadas a aspectos y aplicaciones de actualidad de la materia. M1, M5	R2, R3	3,00	0,12
TUTORÍAS INDIVIDUALES O COLECTIVAS SÍNCRONAS: Atención individual para seguimiento y orientación del proceso de aprendizaje, realizado por un tutor con el objetivo de revisar y discutir los materiales y temas, seminarios, lecturas, realización de trabajos, etc. M3, M4, M5	R1, R2, R3, R4, R5	12,00	0,48
TOTAL		33,00	1,32



ACTIVIDADES FORMATIVAS ASÍNCRONAS

	RESULTADOS DE APRENDIZAJE	HORAS	ECTS
ACTIVIDADES DE TRABAJO INDIVIDUAL: Preparación de temas sobre los materiales presentados para su discusión o entrega en formato electrónico. M2, M3, M4	R1, R2, R3, R4, R5	30,00	1,20
TRABAJO EN GRUPO: Preparación en grupo de lecturas, ensayos, resolución de problemas, seminarios, trabajos, memorias, etc. para su discusión o entrega. M2, M4	R2, R5	10,00	0,40
FOROS DE DISCUSIÓN: Participación y aportaciones a foros de discusión referidos a la materia, moderados por el profesor de la asignatura. M2, M3, M4	R1, R2, R3, R4	2,00	0,08
TOTAL		42,00	1,68



Descripción de los contenidos

Descripción de contenidos necesarios para la adquisición de los resultados de aprendizaje.

Contenidos teóricos:

Bloque de contenido

Contenidos

Tema 31.1. El Trabajo en equipo

- APROXIMACIÓN CONCEPTUAL AL TÉRMINO “MOTIVACIÓN” VS “DESMOTIVACIÓN”.
- LA MOTIVACIÓN
- MOTIVACIÓN LABORAL Y ASPECTOS MOTIVADORES
- TEORÍAS DE LA MOTIVACIÓN
- CÓMO MEJORAR LA MOTIVACIÓN
- FACTORES DE LA MOTIVACIÓN
- TIPOS DE MOTIVACIÓN
- LA MOTIVACIÓN DE EQUIPOS
- APROXIMACIÓN CONCEPTUAL DEL TRABAJO EN EQUIPO
- DIFERENCIA ENTRE GRUPO Y EQUIPO DE TRABAJO
- EL TRABAJO EN EQUIPO
- TOMA DE DECISIONES Y DESEMPEÑO
- SATISFACCIÓN LABORAL.
- TEORÍAS Y MODELOS EXPLICATIVOS.
- FENÓMENOS NEGATIVOS ASOCIADOS
- PREVENCIÓN DE LA INSATISFACCIÓN: CULTIVANDO UN AMBIENTE DE TRABAJO POSITIVO.

TEMA 31.2. EL TRABAJO EN EQUIPO

- LA INTRODUCCIÓN DE CAMBIOS
- EL PROCESO DE CAMBIO
- CÓMO MANEJAR LA RESISTENCIA
- COMO SE MANIFIESTA LA RESISTENCIA
- CONDICIONES BÁSICAS PARA EL CAMBIO
- ALGUNAS HERRAMIENTAS PARA GESTIONAR LOS CONFLICTOS
- EL CONFLICTO EN LOS EQUIPOS DE TRABAJO
- TIPOLOGÍA DE LOS CONFLICTOS
- MOTIVOS DEL CONFLICTO CUANDO
- EL CONFLICTO PERMANECE
- ESTILOS DE GESTIÓN DE CONFLICTOS



Seminario: Ética en el Liderazgo

- El liderazgo en la era de las “post-ideologías”
- Reflejo diferido de modelos filosóficos
- Era de paradojas
- Era de contradicciones
- Énfasis en los particularismos
- Subestimación del auditorio en los pseudo-líderes actuales
- Sobreestimación del dogma de la corrección política en los pseudo-líderes actuales
- Inexistencia de espacios de separación para delimitar esferas de responsabilidad
- Énfasis en el factor “confianza”
- Anhelo de liderazgo, expectativas de excelencia

Organización temporal del aprendizaje:

Bloque de contenido	Nº Sesiones	Horas
Tema 31.1. El Trabajo en equipo	7,50	15,00
TEMA 31.2. EL TRABAJO EN EQUIPO	7,50	15,00
Seminario: Ética en el Liderazgo	1,50	3,00



Referencias

Bibliografía Básica.

eTexto de la asignatura, preparado por la Dra. Dña. Yolanda Ruíz Ordoñez, el Dr. D. David Martínez Rubio Y D. Errolando Parra Parra, accesible en el Aula Virtual

Bibliografía Complementaria

Baguer Alcalá, A (2009): *Dirección de personas: Un timón en la tormenta*. Madrid, Editorial Díaz de Santos.

Bayron Marine, F. (1996): *50 casos prácticos sobre Recursos Humanos y Organización de Empresas*. Madrid, Síntesis.

Belda, R. (2011): *Gestión con corazón*. Cantabria, SALTERRAE.

Bermejo, J. C. y Martínez, A. (2009). *El trabajo en equipo. Vivir sanamente el conflicto*. Santander: Sal Terrae

Blanco, A. (2008): *Aprender a motivar*. Barcelona, Paidós.

Bonavia, T. Molina J.G. y Puchol, A. "Validez estructural de un cuestionario para medir comportamientos eficaces en los equipos de trabajo" en *Anales de Psicología*, Vol 31(2), May, (2015). pp. 667-676.

Casado Lumbreras, C. (2009): *Entrenamiento emocional en el trabajo*. Madrid, ESIC.

Cendán, T. (2017). *Código ictus. La eficacia del trabajo en equipo*. Difusión de Avances de Enfermería: Valencia

Çakir, H y Alpaydin, Y "Influence of organizational culture on the job motivations of lifelong learning center teachers". En *Interdisciplinary Journal of E-Learning & Learning Objects*. (2019), Vol. 15, p121-133. 13p.

Gil, E. A., Llorens, S. y Torrente, P. "Compartiendo afectos positivos en el trabajo: El rol de la similitud en los equipos". En *Pensamiento Psicológico*, Vol 13(1), (2015). pp. 93-103.

Gomez Fernandez, J.M. (1999): *Recursos humanos: Fundamentos del comportamiento humano en la Empresa*. Madrid, Ediciones Encuentro, S.A

Medina, J.A. y Cembranos, F. (2003): *Grupos inteligentes. Teoría y práctica del trabajo en equipo*. Madrid, Popular.

Montaño, A. M. (2016) *Comunicación efectiva y trabajo en equipo. Gestión integrada de recursos humanos* IC Editorial: Málaga

Muchinsky, P.M. (2000): *Psicología aplicada al trabajo*. Madrid, Paraninfo, S.A.

Muro Villalon, F. y Leboeuf, M (2009): *GMS: El Gran Secreto de la Motivación*. Barcelona, Empresa Activa.

Roura, P (2018) *El abecedario del trabajo en equipo. Guía para crear y gestionar equipos de alto rendimiento*. Roura Pablo: Pontevedra

Trabal Piedra, B. (2007): *Motivación de Equipos Humanos*. Madrid, Gestión 2000.

Urcola Telleria, J.L. (2008): *La motivación empieza en uno mismo*. Madrid, ESIC.



Adenda a la Guía Docente de la asignatura

Dada la excepcional situación provocada por la situación de crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19 y teniendo en cuenta las medidas de seguridad relativas al desarrollo de la actividad educativa en el ámbito docente universitario vigentes, se procede a presentar las modificaciones oportunas en la guía docente para garantizar que los alumnos alcancen los resultados de aprendizaje de la asignatura.

Situación 1: Docencia sin limitación de aforo (cuando el número de estudiantes matriculados es inferior al aforo permitido del aula, según las medidas de seguridad establecidas).

En este caso no se establece ningún cambio en la guía docente.

Situación 2: Docencia con limitación de aforo (cuando el número de estudiantes matriculados es superior al aforo permitido del aula, según las medidas de seguridad establecidas).

En este caso se establecen las siguientes modificaciones:

1. Actividades formativas de trabajo presencial:

Todas las actividades previstas a realizar en un aula en este apartado de la guía docente, se realizarán a través de la simultaneidad de docencia presencial en el aula y docencia virtual síncrona. Los estudiantes podrán atender las clases personalmente o a través de las herramientas telemáticas facilitadas por la universidad (videoconferencia). En todo caso, los estudiantes que reciben la enseñanza presencialmente y aquéllos que la reciben por videoconferencia deberán rotarse periódicamente.

En el caso concreto de esta asignatura, estas videoconferencias se realizarán a través de:

Microsoft Teams

Kaltura



Situación 3: Confinamiento por un nuevo estado de alarma.

En este caso se establecen las siguientes modificaciones:

1. Actividades formativas de trabajo presencial:

Todas las actividades previstas a realizar en un aula en este apartado de la guía docente, así como las tutorías personalizadas y grupales, se realizarán a través de las herramientas telemáticas facilitadas por la universidad (videoconferencia). En el caso concreto de esta asignatura, a través de:

Microsoft Teams

Kaltura

Aclaraciones sobre las sesiones prácticas:



MODALIDAD A DISTANCIA

En cuanto a los sistemas de evaluación:

- No se van a realizar modificaciones en los instrumentos de evaluación. En el caso de no poder realizar las pruebas de evaluación de forma presencial, se harán vía telemática a través del campus UCVnet.
- Se van a realizar las siguientes modificaciones para adaptar la evaluación de la asignatura a la docencia no presencial

Según la guía docente		Adaptación	
Instrumento de evaluación	% otorgado	Descripción de cambios propuestos	Plataforma que se empleará

El resto de instrumentos de evaluación no se modificarán respecto a lo que figura en la guía docente.

Observaciones al sistema de evaluación: