

Guía de aprendizaje

***11412 – Counselling organizacional y counselling en
grupo***

(3 ECTS)

Año académico 2018-2019

Curso: 2º

Máster en Counselling

Módulo 5: Counselling organizacional y counselling en grupo

Profesor: Dr. José Carlos Bermejo, Dra. Rosa M^a Belda Moreno y Ana Martínez-Cueva

1.- Presentación de la materia o asignatura

En esta asignatura se abordan las condiciones y principios que regulan el trabajo en equipo y que lo diferencian de cualquier tipo de trabajo en grupo o individual, conociendo así los distintos tipos y su estructura.

Puesto que la motivación forma parte de los procesos internos del trabajo en equipo, se analizarán también algunos factores y patrones motivacionales, así como los elementos o estrategias que inciden en la motivación con el fin de mejorar aquellos elementos que pueden afectar negativamente al counselling organizacional.

En segundo lugar, se presenta el counselling como actitud y herramienta del líder en la gestión de la comunicación organizacional, así como en el manejo eficiente de los conflictos

El ámbito del trabajo en equipo, como potencial en el que el counselling constituye una herramienta motivacional que promueve la sinergia de las personas.

1. El trabajo en equipo. Counselling y Coaching
2. La interdisciplinariedad
3. Procesos motivacionales en el equipo de trabajo
4. Counselling y conflictos en el trabajo. Estrategias de manejo y resolución

En esta asignatura se presenta el liderazgo como un ámbito de humanización en el cual toma especial relevancia la suma de actitudes y valores del líder en el desempeño de su labor de servicio al grupo.

Por otra parte, el counselling aplicado al ámbito del liderazgo, lo que conocemos como coaching, se presenta como herramienta válida para promover las capacidades de los colaboradores, estimulando su compromiso y sentido de responsabilidad en la misión compartida.

Finalmente, aportamos una reflexión en relación con la gestión de la calidad como ámbito de desarrollo de la humanización, en la cual presentamos principios básicos para una gestión de la calidad centrada en las personas. Ideas sobre el counselling aplicado al campo del liderazgo y la gestión de las organizaciones.

1. Liderazgo centrado en la persona. Concepto y principios
2. Humanizar el liderazgo. Competencias del líder y objetivos.
4. Empoderar a las personas. Promoción de la capacidad de los colaboradores.
5. Gestión de la Calidad y humanización. Indicadores de humanización en la gestión
6. La espiritualidad del líder. Concepto y desarrollo.

2.- Competencias a desarrollar

Competencias Básicas [CB]

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

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

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.

CB9 - Que los estudiantes sepan 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

CB10 - Que los estudiantes posean las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo.

Competencias Generales [CG]

CG2 - Aplicar las herramientas del counselling en grupos de trabajo interdisciplinares mostrando capacidad de adaptación a contextos diferentes y plurales.

CG4-Aplicar los elementos clave de la relación de ayuda-counselling para la intervención específica en contextos multidisciplinares conflictivos

CG5 - Analizar la intervención de relación de ayuda-counselling aplicando mejoras en la misma que incidan en el nuevo aprendizaje

CG6 - Ser capaz de trabajar en colaboración con otros profesionales y agentes sociales, mediante el ejercicio de un estilo de liderazgo centrado en la persona que aborde procesos comunes en los que convergen roles y competencias diferentes

CG7-Desarrollar nuevos conocimientos y técnicas de la Relación de ayuda y Counselling adecuadas para la intervención

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.

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

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

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.

Competencias Específicas [CE]

CE3 – Describir las diferentes reacciones psicoemocionales que se dan en la intervención de relación de ayuda-counselling tanto en el facilitador como en los individuos o colectivos receptores de ayuda.

CE5 - Desarrollar habilidades para el liderazgo centrado en la persona con el fin de fomentar la gestión ética y humana de procesos y personas

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

CE12 - Aplicar la Inteligencia Emocional y la comunicación asertiva en contextos de complejidad

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

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

3.- Contenidos

CONTENIDOS	COMPETENCIAS
<p>TRABAJO EN EQUIPO</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Los equipos de trabajo. <ul style="list-style-type: none"> • Condiciones y composición de los equipos de trabajo. • Pensamiento individual vs grupal. • Tipos de equipos. • Principios, estructuras y procesos internos de los equipos de trabajo. ▶ La motivación y los procesos motivacionales: <ul style="list-style-type: none"> • Aproximación conceptual a la motivación y su repercusión en las organizaciones. • Teorías y factores motivacionales. • Patrones y clases de la motivación • Elementos y estrategias que indiquen en la motivación. • La desmotivación y la automotivación ▶ La interdisciplinariedad 	<p>CB6, CB7, CB8, CG2, CG4, CG7, CG8, CG11, CG12, CG13, CE3, CE9, CE13, CE14</p>
<p>LIDERAZGO CENTRADO EN LA PERSONA</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Liderazgo y relaciones de calidad ▶ liderar centrados en las personas 	<p>CB6, CB7, CB8, CG2, CG4, CG6, CG8, CG13, CE3, CE5, CE9, CE13</p>
<p>EMPOWERMENT. REVALORIZAR A LAS PERSONAS</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Cómo empoderar a las personas 	<p>CB6, CB7, CB8, CG2, CG4, CG6, CG8, CG13, CE3, CE5, CE9, CE13</p>

▶ El Empowerment como parte de la relación de ayuda	
GESTIÓN DE LA CALIDAD Y HUMANIZACIÓN	CB6, CB9, CB10, CG5, CE1, CE5

4.- Resultados del aprendizaje

Al final del proceso el estudiante mostrará las siguientes evidencias de las competencias desarrolladas:

Resultados del aprendizaje [RA]	Competencias
RA1. El alumno identifica los elementos más significativos del trabajo en equipo	CB6, CB8
RA2. El alumno señala las claves que permiten el trabajo en equipo colaborativo	CG2, CG3, CG11, CE14
RA3. El alumno desarrolla las habilidades de relación de ayuda necesarias para la intervención en el contexto del equipo de trabajo	CG8, CE9
RA4- El alumno reconoce los modos de abordar las situaciones de conflicto de manera eficiente en contextos organizacionales	CB7, CG13
RA5- El alumno identifica estrategias de motivación y movilización de personas y grupos en el contexto organizacional	CG4, CG12, CE13
RA6. El alumno analiza su propio estilo de liderazgo identificado aspectos positivos y mejorables	CB8, CG5, CG13, CE3, CE5
RA7. El alumno señala los elementos que permiten un liderazgo centrado en las personas y humanista	CG2, CG4, CG8, CE3, CE12
RA8. El alumno selecciona las herramientas de comunicación efectivas para el liderazgo de grupos y personas	CG2, CG8, CG12, CG13, CE3, CE9, CE12
RA9. El alumno identifica sus propios valores y los vincula a su propio estilo de intervención	CB6, CB10, CG5, CE3, CE5
RA10. El alumno reconoce las capacidades de sus colaboradores para motivarlas y reforzarlas.	CG6, CG8, CG13, CE5, CE13

5.- Metodología

5.1.- Actividades del profesor:

- Presentar y dinamizar clases presenciales teórico-prácticas en el aula.
- Guiar el análisis de casos tanto a través de textos especializados como por medio de cortos audiovisuales.
- Dinamizar las clases a través de Roll-playing y la utilización de Cámara Gesell donde representar casos reales de los mismos alumnos y/o simulados.
- Proponer artículos; tareas y/o actividades diversas donde realizar análisis de casos en el campus virtual.
- Orientar a los alumnos en el proceso de aprendizaje de nuevas competencias, así como en el desaprendizaje de estilos relacionales pocos sanos y deshumanizados

5.2.- Actividades de los estudiantes:

- Analizar, individualmente y en grupo diferentes casos susceptibles de aplicación de las genuinas actitudes y habilidades del counselling.
- Participar de forma activa en las diversas dinámicas formativas que plantee el profesor (Análisis de entrevistas; roll-play; trabajo en grupo; reflexiones varias, etc.)
- Afrontar situaciones simuladas, tanto personales como figuradas.
- Leer la bibliografía, sintetizar, resumir y comentar las particularidades que despiertan en el alumno la lectura de la misma.
- Complementar el trabajo presencial con la realización de las tareas que encomienda el profesor después de cada clase; presentando en tiempo y forma dichas actividades en el pozo del e-Campus virtual.

Trabajo en el aula	12 horas	1,50 ECTS
Trabajo tutorizado	12 horas	0,75 ECTS
Trabajo autónomo	26 horas	0,75 ECTS

6.- Sistema de evaluación

6.1.- Actividades o instrumentos de evaluación

Concretar el número y título de las diferentes actividades de evaluación continuada indicando que la información específica se encuentra en la guía de actividades de evaluación de la asignatura

ACTIVIDADES FORMATIVAS E INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN			
ACTIVIDAD	METODOLOGIA DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	RELACION CON R.A.	ECTS
Clases Teóricas Magistrales Presenciales	<p>Con la participación directa de los estudiantes y el profesor en el aula. Enseñanza sincrónica que requiere que estén estudiantes y profesores simultáneamente en el aula; empleando recursos multimedia de apoyo a través de PowerPoint, así como diversas dinámicas que favorezcan la comprensión y el aprendizaje de las diversas actitudes y habilidades necesarias para el desarrollo del proceso metodológico de la relación de ayuda counselling centrada en la persona y bajo un estilo relacional empático, facilitador y no directivo en su intervención.</p> <p>Esta modalidad presencial de docencia proporciona simultáneamente con las prácticas tanto al alumnado como al profesor, un acceso inmediato quienes pueden interactuar de forma síncrona y dinámica.</p>	RA1, RA2, RA3, RA4, RA5, RA6, RA7, RA8, RA9, RA10.	1,00
Dinámicas en Clases Prácticas Presenciales	<p>Con la participación directa de los estudiantes y el profesor en el aula. Enseñanza sincrónica que requiere que estén estudiantes y profesores simultáneamente en el aula; empleando recursos apoyo a través de casos de Intervención contenidos en el material didáctico que se ha proporcionado con tal fin, cuentos y demás recursos metafóricos que favorezcan la comprensión y el aprendizaje de las diversas actitudes y habilidades necesarias para el desarrollo del proceso metodológico de la relación de ayuda counselling centrada en la persona y bajo un estilo relacional empático, facilitador y no directivo en su intervención.</p> <p>Esta modalidad presencial de docencia simultanea a las clases teóricas, proporciona tanto al alumnado como al profesor, un acceso inmediato, quienes pueden interactuar de forma síncrona y dinámica.</p>	RA1, RA2, RA3, RA4, RA5, RA6, RA7, RA8, RA9, RA10.	0,50
Prácticas en Cámara Gesell	El objetivo principal de estas clases prácticas es ayudar a alcanzar una	RA1, RA2, RA3, RA4,	0,50

	<p>comprensión profunda de las teorías y conceptos expuestos en las clases magistrales a través de la dinamización de casos reales o simulados en Cámara Gesell con cristal de visión unidireccional y equipo de sonido.</p> <p>Esta modalidad presencial de docencia simultanea a las clases teóricas y a las actividades prácticas, proporciona tanto al alumnado como al profesor, un acceso inmediato, quienes pueden interactuar de forma síncrona y dinámica.</p>	RA5, RA6, RA7, RA8, RA9, RA10.	
Tutorías	<p>Interacciones presenciales de tipo grupal o individual, así como de forma virtuales vía foro dentro del e-Campus:</p> <ul style="list-style-type: none"> • para analizar bibliografía; • para preparar la evaluación final; • para analizar la marcha del curso. 	RA1, RA2, RA3, RA4, RA5, RA6, RA7, RA8, RA9, RA10.	0,50
ACTIVIDADES FORMATIVAS DE TRABAJO AUTÓNOMO			
Lectura y estudio del material didáctico, preparación de tareas y demás actividades de evaluación	<p>Trabajo autónomo: Estudio del alumno de la bibliografía propuesta.</p> <p>Elaboración de tareas requeridas: lecturas, análisis de textos, estudio de casos, elaboración de ensayos, realización de memorias, etc.</p> <p>Trabajo realizado en la plataforma e-Campus de la universidad.</p> <p>Trabajo autónomo de búsqueda de datos en bibliotecas, en Internet, etc.</p>	RA1, RA2, RA3, RA4, RA5, RA6, RA7, RA8, RA9, RA10.	0,50

6.2.- Criterios de evaluación

SISTEMA DE EVALUACIÓN DE LA ADQUISICIÓN DE LAS COMPETENCIAS Y SISTEMA DE CALIFICACIONES		
INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN	RESULTADOS DE APRENDIZAJE EVALUADOS	PORCENTAJE MÁXIMO OTORGADO
E1. Asistencia y participación en las actividades de clases presenciales Teórico-Prácticas.	RA1, RA2, RA3, RA4, RA5, RA6, RA7, RA8, RA9, RA10.	30%
E2. Realización de actividades entregables.	RA1, RA2, RA3, RA4, RA5, RA6, RA7, RA8, RA9, RA10.	60%
E3. Evaluaciones continuas mediante cuestionarios tipo test.	RA1, RA2, RA3, RA4, RA5, RA6, RA7, RA8, RA9, RA10.	10%
TOTAL		100%

7.- Resumen del proceso formativo por competencias

Ver cuadro anexo

8.- Resumen del proceso formativo por competencias

Además de la atención en los dos espacios habituales de comunicación (aula y campus virtual), el profesorado puede comunicarse con el estudiante a través de tutorías y del correo electrónico.

Correo electrónico: psposse@peretarres.org

Horario de atención: Siempre pedir cita previa por correo electrónico.

9.- Bibliografía y recursos

Existen muchas formas homologadas de citar bibliografía. La que utilizaremos en la Facultad Pere Tarrés sigue el estilo de citación **APA** (6^a ed.) que es uno de los estilos más utilizados en ciencias sociales.

9.1.- Bibliografía Básica

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

Bermejo, J. C. (2013). El arte de sanar a las personas. Entre el counselling y el coaching. Santander. SalTerrae

9.2.- Bibliografía Complementaria

Belda, R. (2011): Gestión con corazón. Santander. SalTerrae

Bermejo, J. C. y Martínez, A. (2012). Humanizar el liderazgo. Bilbao. Desclée de Brouver

Bermejo, J. C. y Muñoz, C. (2012). Humanizar la gestión de la calidad. Santander. SalTerrae

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

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

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

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

Gómez Fernández, J.M. (1999): Recursos humanos: Fundamentos del comportamiento humano en la Empresa. Madrid. Ediciones Encuentro

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

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

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

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

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

ANEXO: CUADRO RESUMEN DEL PROCESO FORMATIVO POR COMPETENCIAS

Competencias ¹	Actividades formativas ²	Resultados del aprendizaje ³	Actividades de evaluación ⁴
Competencia 1	AF 1 AF 2 ...	R1 R2	AEC1 AEC2 ...
Competencia 2	AF1 AF2 ...	R1 R2	AEC1 AEC2...
Competencia N	AF 1 AF 2 ...	R1 R2	AEC1 AEC2 ...

Hay que recordar que el eje central son **las competencias**, y en este cuadro ponemos de forma sintética que metodologías (actividades formativas) usaremos para desarrollarlas, qué queremos lograr como resultados de los aprendizajes de nuestros estudiantes y qué actividades de evaluación continuada planteamos para conseguirlos. Aunque habrá repetición de algunas actividades formativas y de actividades de evaluación, es recomendable evidenciar como trabajamos cada una de las competencias mediante las diferentes actividades de evaluación continuada (Pautas).

¹ Incorporar las competencias de la GA

² Incorporar para cada competencia las actividades del profesor y de los estudiantes

³ Nombrar los resultados esperados

⁴ Incorporar las actividades de la Pauta de actividades de evaluación