

GMÑÑ04 – GESTIÓN DE PERSONAS

| DATOS GENERALES | | | |
|-------------------|------------------------------|-------------------------------|---|
| Titulación | GRADO EN INGENIERÍA MECÁNICA | Materia | PROYECTOS MECÁNICOS |
| Semestre | 1 | Curso | 4 |
| Carácter | OPTATIVA | Mención / Especialidad | |
| Plan | 2012 | Idioma | EUSKARA |
| Créditos | 3 | Horas totales | 10 h. lectivas + 65 h. no lectivas = 75 h. totales |

| PROFESORES | |
|---------------------|--|
| RUIZ AMURRIO, MARIA | |

| CONOCIMIENTOS PREVIOS REQUERIDOS | |
|--|---|
| Asignaturas | Conocimientos |
| (No se requiere haber cursado asignaturas previas específicas) | (No se requieren conocimientos previos) |

| COMPETENCIAS | |
|--------------|--|
|--------------|--|

COMPETENCIAS BOE – Orden CIN 351/2009 y RD 1027/2011.

BÁSICAS Y GENERALES

- CG07 - Capacidad para ejercer su profesión con actitud cooperativa y participativa, y con responsabilidad social
- CT02 - Capacidad para la dirección, de las actividades objeto de los proyectos de Ingeniería Mecánica.
- CT03 - Conocimiento en materias básicas y tecnológicas, que les capacite para el aprendizaje de nuevos métodos y teorías, y les dote de versatilidad para adaptarse a nuevas situaciones.
- CT04 - Capacidad de resolver problemas con iniciativa, toma de decisiones, creatividad, razonamiento crítico y de comunicar y transmitir conocimientos, habilidades y destrezas en el ámbito de la ingeniería mecánica.
- CT05 - Conocimientos para la realización de mediciones, cálculos, valoraciones, tasaciones, peritaciones, estudios, informes, planes de labores y otros trabajos análogos.
- CT06 - Capacidad para el manejo de especificaciones, reglamentos y normas de obligado cumplimiento.
- CT07 - Capacidad de analizar y valorar el impacto social y medioambiental de las soluciones técnicas.
- CT08 - Capacidad para aplicar los principios y métodos de la calidad.
- CT09 - Capacidad de organización y planificación en el ámbito de la empresa, y otras instituciones y organizaciones.
- CT10 - Capacidad de trabajar en un entorno multilingüe y multidisciplinar.
- CT11 - Conocimiento, comprensión y capacidad para aplicar la legislación necesaria en el ejercicio de la profesión de Ingeniero Técnico Industrial.
- CT12 - Capacidad para ejercer su profesión con actitud cooperativa y participativa, y con responsabilidad social.

TRANSVERSALES

- CG01 - Haber adquirido conocimientos avanzados y demostrado una comprensión de los aspectos teóricos y prácticos y de la metodología de trabajo en su campo de estudio con una profundidad que llegue hasta la vanguardia del conocimiento;
- CG02 - Poder, mediante argumentos o procedimientos elaborados y sustentados por ellos mismos, aplicar sus conocimientos, la comprensión de estos y sus capacidades de resolución de problemas en ámbitos laborales complejos o profesionales y especializados que requieren el uso de ideas creativas e innovadoras;
- CG03 - Tener la capacidad de recopilar e interpretar datos e informaciones sobre las que fundamentar sus conclusiones incluyendo, cuando sea preciso y pertinente, la reflexión sobre asuntos de índole social, científica o ética en el ámbito de su campo de estudio;
- CG04 - Ser capaces de desenvolverse en situaciones complejas o que requieran el desarrollo de nuevas soluciones tanto en el ámbito académico como laboral o profesional dentro de su campo de estudio;
- CG05 - Saber comunicar a todo tipo de audiencias (especializadas o no) de manera clara y precisa, conocimientos, metodologías, ideas, problemas y soluciones en el ámbito de su campo de estudio;
- CG06 - Ser capaces de identificar sus propias necesidades formativas en su campo de estudio y entorno laboral o profesional y de organizar su propio aprendizaje con un alto grado de autonomía en todo tipo de contextos (estructurados o no).

ESPECÍFICAS

- CI12 - Conocimientos y capacidades para organizar y gestionar proyectos. Conocer la estructura organizativa y las funciones de una oficina de proyectos.

RESULTADOS DEL APRENDIZAJE DE ENAEE

| | |
|--|-------------|
| CONOCIMIENTO Y COMPRENSIÓN | ECTS |
| Una comprensión sistemática de los conceptos y aspectos clave de su rama de ingeniería. | 1,0 |
| COMPETENCIAS TRANSVERSALES | ECTS |
| Funcionar de forma efectiva tanto de forma individual como en equipo. | 1,0 |
| Utilizar distintos métodos para comunicarse de forma efectiva con la comunidad de ingenieros y con la sociedad en general. | 0,5 |
| Demostrar conciencia sobre la responsabilidad de la práctica de la ingeniería, el impacto social y ambiental, y compromiso con la ética profesional, responsabilidad y normas de la práctica de la ingeniería. | 0,5 |

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

RGM409 Identificar las principales características de la cultura de una empresa para poder adaptar y mejorar las estrategias y herramientas de organización y gestión más adecuadas

| ACTIVIDADES FORMATIVAS | HL | HNL | HT |
|--|----|-----|----|
| Presentación en el aula, en clases participativas, de conceptos y procedimientos asociados a las materias. | 2 | 10 | 12 |

GMÑÑ04 – GESTIÓN DE PERSONAS

Realización de ejercicios individuales y en equipo 1 11 12

| SISTEMAS DE EVALUACIÓN | P | MECANISMOS DE RECUPERACIÓN |
|---|-----|---|
| Las actividades formativas de presentación de conocimientos y estudio individual serán evaluadas con pruebas escritas y/o orales. | 50% | Corrección de los ejercicios y recuperación de la prueba escrita Observaciones: |
| Las actividades formativas en las que los estudiantes realizan algún tipo de trabajo individual o en grupo, serán evaluadas a partir de un perfil de competencias elaborado específicamente para tal fin, que considere la capacidad técnica del alumno, el trabajo desarrollado, la documentación entregada (informes), la exposición oral, la defensa del trabajo realizado y la habilidad y actitud mostrada durante las evaluaciones. | 50% | |
| Observaciones: | | |
| HL - H. lectivas: 3 h. HNL - H. no lectivas: 21 h. HT - Total horas: 24 h. | | |

RGM410 Identificar y entender las buenas prácticas en la dirección eficaz y eficiente a personas y equipos por medio de un liderazgo transformador

| ACTIVIDADES FORMATIVAS | HL | HNL | HT |
|--|------|-------|-------|
| Desarrollo, redacción y presentación de proyectos e informes, realizados individualmente o en equipos. | 2 h. | 15 h. | 17 h. |
| Estudio y trabajo individual, pruebas y exámenes. | 1 h. | 3 h. | 4 h. |
| Realización de ejercicios individualmente y en equipo. | 1 h. | 5 h. | 6 h. |

| SISTEMAS DE EVALUACIÓN | P | MECANISMOS DE RECUPERACIÓN |
|---|-----|---|
| Las actividades formativas en las que los estudiantes realizan algún tipo de trabajo individual o en grupo, serán evaluadas a partir de un perfil de competencias elaborado específicamente para tal fin, que considere la capacidad técnica del alumno, el trabajo desarrollado, la documentación entregada (informes), la exposición oral, la defensa del trabajo realizado y la habilidad y actitud mostrada durante las evaluaciones. | 50% | Corrección de ejercicios o recuperación de la prueba escrita Observaciones: Normalmente no hay necesidad de repetir ejercicios, ya que, estos se realizan en grupo y después de debates en los que se empuja al alumno a tomar parte, con lo que la posibilidad de realizarnos mal es remota. |
| Las actividades formativas de presentación de conocimientos y estudio individual serán evaluadas con pruebas escritas y/o orales. | 50% | |
| Observaciones: | | |
| HL - H. lectivas: 4 h. HNL - H. no lectivas: 23 h. HT - Total horas: 27 h. | | |

RGM411 Identificar herramientas y actuaciones para lograr la automotivación y motivación de las personas y entender cómo aplicar sistemas de reconocimiento a los colaboradores

| ACTIVIDADES FORMATIVAS | HL | HNL | HT |
|--|------|-------|-------|
| Estudio y trabajo individual, pruebas y exámenes. | 2 h. | 10 h. | 12h. |
| Realización de ejercicios individualmente y en equipo. | 1 h. | 11h | 12 h. |

| SISTEMAS DE EVALUACIÓN | P | MECANISMOS DE RECUPERACIÓN |
|---|-----|--|
| Pruebas escritas y orales individuales para la evaluación de competencias técnicas de la materia. | 50% | Recuperación del examen escrito y repetición de ejercicios Observaciones: Normalmente no hay necesidad de repetición de ejercicios, ya que, estos se realizan en grupo y tras debates proactivos, con lo que, el alumno sólo tiene que reflejar dicho análisis previo. |
| Las actividades formativas de presentación de conocimientos y estudio individual serán evaluadas con pruebas escritas y/o orales. | 50% | |
| Observaciones: El examen escrito sólo supone el 30% de la nota, el 20% restante corresponde a la actitud proactiva o no de los alumnos. El aplicativo no brinda la posibilidad de elegir un sistema de evaluación para actitud, con lo que he asignado 50 a la prueba escrita (20+30). | | |
| HL - H. lectivas: 3 h. HNL - H. no lectivas: 21 h. HT - Total horas: 24 h. | | |

CONTENIDOS

LIDERAZGO Y TRATAMIENTO DE CONFLICTOS

El primer tema impartido está relacionado con el liderazgo y el tratamiento de conflictos. En el caso del primero, se define el concepto, se dan a conocer las características de un buen líder, y para finalizar, se trabajan los diferentes tipos de liderazgo y las responsabilidades de los mismos. En lo que respecta a la gestión de conflictos, se define el propio concepto, características, tipos y

GMÑÑ04 – GESTIÓN DE PERSONAS

configuración. Además, se explican los efectos positivos de los mismos, y se exponen los tipos de respuesta ante un conflicto según Thomas Kilmann y los pasos a seguir para realizar un buen feedback.

CULTURA EMPRESARIAL Y COMUNICACIÓN EFECTIVA

El segundo tema tratado en la asignatura es el de la cultura empresarial y la comunicación eficaz. Se abordan los conceptos de la definición del conjunto de normas, actitudes, reglas y costumbres que componen una empresa y especialmente se destaca la importancia de la comunicación eficaz en el día a día de una organización para la definición y evolución de su cultura. Se analizan todos los elementos que toman parte en el proceso comunicativo, las barreras en la comunicación, la emocionalidad y su influencia y la efectividad del mensaje. Además de eso, se exponen diferentes técnicas de comunicación que después los alumnos trabajan mediante exposiciones orales.

MOTIVACIÓN

Para finalizar, el último punto se basa principalmente en la motivación, qué es, diferencias entre la motivación y la satisfacción, las tres características principales de la motivación, se expone una explicación sobre los segmentos saber/querer y racional/emocional. Junto con esto se explican las nociones básicas de cuatro renombradas teorías, pirámide de Maslow, teoría de los dos factores de F.Herzberg, J.Adams y Skinner. Y para terminar, directamente unido a esto está la comunicación, se trabaja mediante presentaciones, qué es, nivel de eficacia, diferencias entre la conversación pública y privada, proceso de escucha, se trabajan los conceptos de empatía y asertividad, comunicación no verbal, habilidades del buen comunicador, qué hacer y qué no hacer en una presentación, lenguaje, uso de la voz, lenguaje corporal, material adicional adecuado en una exposición y los fallos más habituales son los puntos a destacar en esta última parte.

RECURSOS DIDÁCTICOS Y BIBLIOGRAFÍA

| | Bibliografía |
|---------------------------------|---|
| | 1. PETERS, T., & WATERMAN, R. (1994). En busca de la excelencia.: Atlantida |
| | 2. GOLEMAN, D., BOYATZIS, & MCKEE. (2002). El líder resonante crea más. El poder de la inteligencia emocional. Barcelona: Plaza Janés |
| | 3. SARATXAGA, K. (2007). Un nuevo estilo de relaciones para el cambio organizacional pendiente. Madrid: Pearso Education, SA |
| Recursos didácticos | 4. MORENO , C. (2004). Claves para el liderazgo Etico. Capital humano, 183, 84-88 |
| Transparencias de la asignatura | 5. DRUCKER, P. F. (2008). Management challenges for the 21st century Butterworth-Heinemann |
| Plataforma Moodle | 6. O'TOOLE. (1996). Leading change: The argument for Values - Based Leadership. Nueva York: Ballantine |
| Proyección de videos | 7. KREIMER. (2005). Liderazgo basado en valores. Paper presented at the Ex Presidente de Banter Internacional |
| Presentaciones en clase | 8. SCHARMER, O. (2007). La Teoría U: Ser líder desde el futuro a medida que éste emerge Cambridge: Society for Organizational Learning |
| Artículos de carácter técnico | 9. MCGREGOR. (1960). EL lado Humano de las Empresas |
| | 10. BROWN, M. E., TREVINO, L. K., & HARRISON, D. A. ((2005).). Ethical leadership: A social learning theory perspective for construct development. . Organizational Behavior and Human Decision Processes, 97, 117-134 |
| | 11. Gonzalez S, (2011) Habilidades de comunicacion escrita |
| | 12. Verderker, R, & Verderker K: ¡Comunicate! |