

[MHJ304] PERTSONEN KUDEAKETA

DATU OROKORRAK

Titulazioa	INDUSTRIA INGENIARITZAKO UNIBERTSITATE MASTERRA	Arloa ?
Seihilabetea	2	Ikasturtea 1
Izaera	DERRIGORREZKOA	Aipamena / Espezialitatea
Plana	2025	Modalitatea Presentziala
Kredituak	3	Ordu/aste 1,78
		Hizkuntza CASTELLANO
		Orduak guztira 32 irakastordu + 43 irak. gabeko ordu = 75 ordu guztira

2030 AGENDAKO HELBURUAK



IRAKASLEAK

ZENIGAONAINDIA MURUAMENDIARAZ, NEREA
AZPI-DULANTO, EDUARDO
AZPI-LOPEZ CANAS, ROBERTO

BEHARREZKO AURRETIKO EZAGUTZAK

Ikasgaiak

(Ez da beharrezkoa aurretiaz ikasgai zehatzik gainditzea)

Ezagutzak

(Ez da aurretiko ezagutzarik behar)

IKASTE-EMAITZAK

IKASTE-EMAITZAK	EE	KO	AT	ECTS
MH2509 - Enpresak antolatzeke eta zuzentzeke gaitasuna erakustea		x		0,6
MH2514 - Lana antolatzeke eta giza baliabideak kudeatzeke gaitasunak erakustea. Laneko arriskuen prebentzioari buruzko ezagutza erakustea		x		1,8
MH2526 - Bereganatutako ezagutzak eta arazoak konpontzeke gaitasuna ingurune berri, ezegzagun edo aldakorretan aplikatzea, bere ikasketa-eremuarekin lotutako testuinguru zabalagoetan (edo diziplina anitzekoetan).		x		0,04
MH2527 - Ezagutzak integratzeke eta iritziak emateke konplexutasunari aurre egiteke gaitasuna erakustea, osatu gabea edo mugatua izan arren GJHei, giza eskubideei eta oinarritzko eskubideei, eta inplikazio eta erantzukizun sozialei, osasunari eta segurtasunari, ingurumenari, ekonomiarri eta industriari buruzko hausnarketak biltzen dituen informazioetik abiatuta.		x		0,2
MH2528 - Publiko espezializatuei eta ez-espezializatuei jakinaraztea ondorioak, bai eta horiek eragiten dituzten ezagutzak eta azken arrazoiak ere, argi eta anbiguotasunik gabe.		x		0,16
MH2530 - Pertsonekin lan egitea, haiek inplikatur eta helburu komun batera zuzendutako dinamika batean gidatuz. Helburu horrek erantzukizun etiko eta sozialari buruzko hausnarketa barne hartuko du, garatu beharreko lanaren eta horrek eskatzen dituen ezaugarrien (kalitatea, epeak,...) ikuspegi orokor batekin, hartutako erabakien erantzukizuna bere gain hartuz.		x		0,2

Guztira: 3

EE: Ezagutzak edo Edukiak / KO: Konpetentziak / AT: Abilezia edo Trebetasunak

AZPI IKASTE-EMAITZAK

RMH132 Erakundeek prebentzioaren arloan dituzten betebeharrak eta erantzukizunak ezagutzen ditu.

FORMAZIO-AKTIBITATEAK

	IO	IG	OG
Banakako eta/edo taldekako proiektuei/praktikei/erronkei/egindako kasuen azterketari/ikerketari esperimenteralei buruzko memoriak, txostenak, aurkezpenak, ikus-entzunezko materiala eta abar garatzea eta idaztea	4 h.	6 h.	10 h.
Irakaslearen aurkezpena ikasgelan, eskola parte-hartzaileetan, irakasgaiekin lotutako kontzeptuak eta prozedurak aurkeztuz	3 h.	3 h.	6 h.
Ariketak egitea eta problemak ebaztea, banaka eta/edo taldean	2 h.	3 h.	5 h.
Mintegiak, eztabaidak eta/edo tailerrak egitea, esperientziak sakontzeke eta/edo partekatzeke.	1 h.		1 h.

EBALUAZIO-SISTEMAK

	P
Ariketak egiteke txostenak, kasuen azterketa, ordenagailu-praktikak, simulazio-praktikak, laborategiko praktikak, seihilekoko proiektuak, erronkak eta arazoak	%20
Ariketak aurkeztea eta defendatzea, kasuak aztertzea, ordenagailu-praktikak, simulazio-praktikak, laborategiko praktikak, seihilekoko proiektuak, GBL/MBL, erronkak eta arazoak	%80

ERREKUPERAKETA-MEKANISMOAK

Ariketak egiteke txostenak, kasuen azterketa, ordenagailu praktikak, seihileko proiektuak, erronkak eta arazoak

Oharrak: Formazio jarduera guztiek (kontrol puntuak, banakako eta taldeko lanak, etab.) gutxieneko nota bat izan behar dute (gutxienez 5) eta errekupezteko aukera bat. Kontrol puntua errekupezterakoan, azken nota errekupezteraren nota izango da. Gainditu gabeko lanak, praktikak, etab. errekupezte egin beharko dira eta gehienez 5 notarekin baloratuko dira. Diziiplina anitzeko lanaren ebaluazioa, neurri batean, banakako defentsan datza, eta azken kalifikazioa osatzen duten gainerako atalekin batuz besteko 5eko gutxienezko kalifikazioarekin gainditu beharko da. Praktikak egitea derrigorrezkoa da gainditzeko.

IO - Irakastorduak: 10 h.
IG - Irak. gabekoak: 12 h.
OG - Orduak guztira: 22 h.

RMH131 Langileen inplikazioa errazteko gakoak ezagutzen ditu, erakundearen errendimendua eta kolektiboaren ongizatea maximizatzeko helburu bikoitzarekin. Zuzendaritza taldearen elementu nagusiak ulertzen ditu, eta lan hori gauzatzeko beharrezkoak diren treb

FORMAZIO-AKTIBITATEAK

	IO	IG	OG
Banakako eta/edo taldekako proiektuei/praktikei/erronkei/egindako kasuen azterketari/ikerketa esperimentalei buruzko memoriak, txostenak, aurkezpenak, ikus-entzunezko materiala eta abar garatzea eta idaztea	5 h.	10 h.	15 h.
Azterketa pertsonala eta kontzeptuen eta ikasgaien garapen malgua, dinamika aktiboak erabiliz, ikaskuntza esanguratsua bultzatzeko	4 h.	6 h.	10 h.
Probak, aurkezpenak, defentsak, azterketak eta/edo kontrol-puntuak egitea	3 h.		3 h.
Irakaslearen aurkezpena ikasgelan, eskola parte-hartzaileetan, irakasgaiekin lotutako kontzeptuak eta prozedurak aurkeztuz	2 h.	3 h.	5 h.
Mintegiak, eztabaidak eta/edo tailerrak egitea, esperientziak sakontzeko eta/edo partekatzeko.	2 h.	3 h.	5 h.
Rol-jokoak egitea	6 h.	9 h.	15 h.

EBALUAZIO-SISTEMAK

	P
Ariketak egiteko txostenak, kasuen azterketa, ordenagailu-praktikak, simulazio-praktikak, laborategiko praktikak, seihilekoko proiektuak, erronkak eta arazoak	%20
Ariketak aurkeztea eta defendatzea, kasuak aztertzea, ordenagailu-praktikak, simulazio-praktikak, laborategiko praktikak, seihilekoko proiektuak, GBL/MBL, erronkak eta arazoak	%30
Banakako proba idatziak eta/edo ahozkoak, edo banakako kodelte-/programazio-probak	%50

ERREKUPERAKETA-MEKANISMOAK

Ariketak egiteko txostenak, kasuen azterketa, ordenagailu praktikak, seihilekoko proiektuak, erronkak eta arazoak

Oharrak: Formazio jarduera guztiek (kontrol puntuak, banakako eta taldeko lanak, etab.) gutxieneko nota bat izan behar dute (gutxienez 5) eta errekupezteko aukera bat. Kontrol puntua errekupezterakoan, azken nota errekupezteraren nota izango da. Gainditu gabeko lanak, praktikak, etab. errekupezte egin beharko dira eta gehienez 5 notarekin baloratuko dira. Diziiplina anitzeko lanaren ebaluazioa, neurri batean, banakako defentsan datza, eta azken kalifikazioa osatzen duten gainerako atalekin batuz besteko 5eko gutxienezko kalifikazioarekin gainditu beharko da. Praktikak egitea derrigorrezkoa da gainditzeko.

IO - Irakastorduak: 22 h.
IG - Irak. gabekoak: 31 h.
OG - Orduak guztira: 53 h.

EDUKIAK

01/ LANEKO ARRISKUEN PREBENTZIOA:

- Zer da arriskua? Nola ekidin arriskuak pertsonen ongizatea bermatzeko?
- Zeintzuk dira langile eta enpresarien eskubide eta betebeharrak?

02/ PERTSOAK. SARRERA

- Zergatik da garrantzitsua Pertsonen Kudeaketa Estrategikoa?

03/ XX. MENDEKO TEORIAK:

- Zeren arabera erabakitzen dugu pertsonak gure burua motibatzea?

- Nola aplikatu teoria eta erremintak errealitatean?

04/ PERTSONEN KUDEAKETA SISTEMA

- Zer neurritan eragiten du pertsonen kudeaketa sistemak errendimenduan? Nola gauzatzen da erlazio hori

05/ LIDERGOA

- Lidergo guztiak berdinak dira?

- Egoera ezberdinetan Lidergoak berdinak dira?

06/ GATAZKEN KUDEAKETA

BALIABIDE DIDAKTIKOAK ETA BIBLIOGRAFIA

Baliabide didaktikoak	Bibliografia
Ikasgaiaren apunteak	Gallup, State of the Global Workplace. New York: NY: GALLUP PRESS, 2020.
Artikulu teknikoak	Future of people academy. Disponible en https://futureofpeople.academy
Kanpoko ponenteen hitzaldiak	Porter, M. E. (1980). Competitive strategy: techniques for analyzing industries and competitors. Simon and Schuster.
Bideoen proiektzioak	Barney, J. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. Journal of Management, 17 (1), 99 – 120 https://doi.org/10.1177/014920639101700108
	Barney, J. B., & Wright, P. M. (1998). On becoming a strategic partner: the role of human resources in gaining competitive advantage.
	Lawler III, E. (1986). «High-Involvement Management. Participative Strategies for Improving Organizational Performance. Jossey-Bass Inc., Publishers, 350 Sansome Street, San Francisco, CA 94104.
	Appelbaum, E., Bailey, T., Berg, P., Kalleberg, A. L., & Bailey, T. A. (2000). «Manufacturing advantage: why high-performance work systems pay off. Cornell University Press.
	Boxall, P., & Macky, K. (2009). Research and theory on high ‐ performance work systems: progressing the high ‐ involvement stream.
	Nishii, L., & Wright, P. M. (2008). Variability within organizations: implications for strategic human resource management. Retrieved from http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cahrswp/467/
	Snell, S. A., & Dean Jr, J. W. (1992). Integrated manufacturing and human resource management: A human capital subjive.
	Schuler, R. S., & Jackson, S. E. (1987). Linking competitive strategies with human resource management practices.
	Blau, P. M. (1964). Social exchange theory. «Retrieved September,... 3 (2007), 62.
	Instituto Nacional de Estadística (INE); Encuesta de población activa. https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=resultados&idp=1254735976595 accessed 15 Dec 2002
	López Felipe M.T., La cultura organizativa como herramienta de gestión interna y de adaptación al entorno (2013)
	Sánchez Iglesias A. L., Nueva normativa de prevención de riesgos laborales: aplicación práctica (1999)
	Council Directive on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work, 89/391/EEC (L 183, 39-VI-89)
	Ministerio de trabajo y de empleo y economía social. Estadísticas de accidentes de trabajo. https://www.mites.gob.es/es/estadisticas/mograficas_anuales/EAT/2021/index.htm accessed 15 Dec 2022
	Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos

Laborales, Boletín Oficial del Estado, 1995,
<https://www.boe.es/eli/es/l/1995/11/08/31/con>

Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el
Reglamento de los Servicios de Prevención, Boletín Oficial del
Estado, 1997, <https://www.boe.es/eli/es/rd/1997/01/17/39/con> Belbin.
Teoría de los roles de equipo: <https://www.belbin.es/> BBDD
Bateratzen: <https://bateratzen.net/>