

## ***Guia docent de l'assignatura "Gestió de Projectes i Equips Humans"***

### **1. IDENTIFICACIÓ**

---

- ✓ **Nom de l'assignatura: Gestió de Projectes i Equips Humans**
- ✓ **Codi: 101859**
- ✓ **Titulació: grau de Prevenció i Seguretat Integral**
- ✓ **Curs acadèmic: tercer**
- ✓ **Tipus d'assignatura: obligatòria**
- ✓ **Crèdits ECTS (hores): 6**
- ✓ **Període d'impartició: segon semestre**
- ✓ **Idioma en que s'imparteix: català / castellà / anglès (lectures)**
- ✓ **Responsable de l'assignatura i mail de contacte: Miquel Vecino (miquel.vecino@uab.cat)**
- ✓ **Altres professors:**

### **2. PRESENTACIÓ**

---

La gestió de projectes complexos en un entorn on la tecnologia canvia a gran velocitat ha esdevingut un dels factors diferencials d'eficiència i eficàcia en les organitzacions modernes. Tot és actualment projecte, si més no des d'un punt de vista conceptual, i es tendeix a gestionar com a tal: un equip de futbol, un gran esdeveniment, el desenvolupament científic i tècnic d'alguna idea, una gran infraestructura, un programa polític, una campanya publicitària a Internet.

Els primers projectes complexos estaven vinculats a l'existència de governs fortament centralitzats que eren els que tenien la capacitat i els mitjans per desenvolupar les grans obres d'infraestructura i les campanyes militars. Aquest va ser l'entorn en que es van desenvolupar els primers mètodes que tractaven d'acordar costos, temps, persones i resultats. Han passat potser milers d'anys, però aquestes continuen essent les variables fonamentals de la direcció i gestió de projectes.

La tecnologia, els avenços en programació matemàtica complexa i la generalització d'eines que, només unes poques dècades enrere, estaven únicament a l'abast dels governs i de les corporacions permeten ara gestionar projectes de dimensions diferents en organitzacions de tota mena i de qualsevol dimensió.

Malgrat aquest component de ciència 'dura' que la programació de projectes pot tenir, l'èxit de la seva gestió recau, encara, en les persones.

No és casualitat que els avenços en el desenvolupament d'eines per a la gestió de projectes hagin estat, almenys en part, contemporanis de grans canvis en la gestió de les persones en les organitzacions. La consideració dels rendiments excel·lents com una conseqüència de la configuració d'equips de treball d'alt rendiment està modificant alguns dels supòsits en que s'havia basat la gestió dels recursos humans.

L'increment, en termes generals, de la capacitat i la formació de les persones imposa una perspectiva diferent en l'organització del treball i valoritza aspectes vinculats amb actius intangibles, com la motivació, el lideratge i la comunicació.

Tanmateix, els aspectes assenyalats no es poden desvincular de factors organitzatius i culturals diferencials, com l'esquema de valors imperants, les diferents concepcions sobre l'assoliment i l'èxit, el grau d'individualisme que es tolera o, per contra, la cultura de grup que es pren com a model.

Les diferències culturals entre organitzacions són molt complexes i tenen arrels relacionades amb la cultura del territori en que l'organització va sorgir però també amb factors específics i mereixeran un capítol a banda en el programa d'aquesta assignatura.

La globalització i la consegüent importància de la competitivitat a escala global, la creixent multiculturalitat dels grups humans, la internacionalització del projectes i la necessitat de gestionar reptes emergents com l'ètica en la gestió i la responsabilitat social corporativa continuen ampliant el marc conceptual i pràctic del camp de coneixement del que tracta aquesta assignatura.

La gestió de projectes i equips humans és un camp atípic del coneixement, en part perquè es tracta de quelcom relativament nou, amb poca història acadèmicament parlant, i en part perquè uneix (o tracta d'unir) el rigor metodològic amb un component d'intuïció i de ciència humana social que suporta difícilment la reducció a una fórmula. Aquesta peculiaritat demana una actitud de curiositat crítica, d'allunyament de postulats memorístics per apropar-nos amb racionalitat, però també amb un sa escepticisme, a uns principis de saber que, en gran part, encara s'estan desenvolupant i que poden i han de ser objecte de debat.

Cal dir, per finalitzar aquesta presentació, que són els moments de canvi i reptes econòmics, sovint de dificultats, aquells que, històricament, més han contribuït al desenvolupament del coneixement sobre la gestió de projectes i d'equips. La gestió eficient i eficaç és sempre important, però en determinats moments esdevé una qüestió de supervivència. No ens equivocarem gens si diem que en els propers anys les organitzacions que millor triïn i gestionin els seus projectes i que millor sàpiguen gestionar els seus equips seran les que tindran més probabilitats de sobreviure en un entorn particularment exigent, com l'actual.

### 3. OBJECTIUS FORMATIUS

---

- Adquirir un nivell suficient de comprensió de les fases, mètodes i avaluació de projectes i de la seva aplicació pràctica.
- Tenir la capacitat de, a partir d'un conjunt suficient de dades, definir el projecte, les principals fites i les possibles contingències.
- Conèixer les principals eines de gestió, execució, seguiment i avaluació de projectes.
- Distingir els trets fonamentals que diferencien els equips de treball dels grups de treball.
- Adquirir el coneixement teòric de les bases del lideratge efectiu, les habilitats directives i la comunicació eficaç en les organitzacions.
- Aprendre els principals aspectes que configuren un equip de treball d'alt rendiment i com es poden aplicar en diferents situacions, entorns i circumstàncies.
- Tenir una visió panoràmica i crítica de les diferents visions, teories i models sobre la motivació i la conducta en les organitzacions.
- Desenvolupar una actitud col·laborativa, creativa i proactiva davant la resolució de problemes així com un esperit crític positiu.
- Desenvolupar la recerca de solucions 'no convencionals' a problemes complexos i aconseguir un aproximació holística i integral als reptes organitzatius derivats de la gestió de projectes i de la gestió de persones.

### 4. COMPETÈNCIES I RESULTATS D'APRENENTATGE

---

#### Competències Transversals

CT3. Utilitzar la capacitat d'anàlisi i de síntesi per a la resolució de problemes.

CT4. Treballar i aprendre de manera autònoma.

CT5. Generar propostes innovadores i competitives en la investigació i en l'activitat professional desenvolupant la curiositat i la creativitat.

CT6. Donar resposta als problemes aplicant el coneixement a la pràctica.

CT7. Adaptar-se a situacions imprevistes.

#### Competències Específiques

CE1) Amb caràcter general, posseir i comprendre coneixements bàsics en matèria de prevenció i seguretat integral.

CE2) Realitzar anàlisi d'intervencions preventives en matèria de seguretat.

## **Resultats d'Aprenentatge**

RA1.5) Identificar els elements clau dels processos de definició de les polítiques de seguretat de les organitzacions.

RA2.2) Dissenyar i implementar plans de recuperació de desastres i mecanismes d'assegurament de les contingències.

## **5. TEMARI I CONTINGUTS**

---

### **BLOC 1 – GESTIÓ DE PROJECTES**

#### **Tema 1 . Direcció i orientació de projectes**

Definició de projecte. Determinants de l'èxit o el fracàs dels projectes. Les decisions difícils: passes prèvies. El cicle de vida dels projectes. Estratègies de selecció i orientació.

#### **Tema 2. Anàlisi de projectes**

Elements de l'anàlisi de projectes. Metodologia de l'anàlisi de projectes: mètodes quantitativs i mètodes de classificació. La perspectiva de cartera. Una perspectiva diferent: la teoria de jocs aplicada a l'anàlisi i la selecció de projectes.

#### **Tema 3. Planificació**

La planificació prèvia del projecte. El Pla del projecte. L'estructura detallada d'activitats (EDA). Estimació de la durada de les activitats. Estimació de cost: el pressupost. La planificació temporal del projecte.

#### **Tema 4. Seguiment i control**

Perspectiva de la necessitat del control de projectes. El mètode de seguiment integrat de programa i pressupost.

#### **Tema 5. Indicadors de gestió**

Característiques dels indicadors de gestió en la gestió de projectes. Indicadors típics en la gestió de projectes. Indicadors bàsics de compliment de programa. Indicadors bàsics de compliment de pressupost. Indicadors sintètics de gestió de projectes. La presentació dels indicadors de gestió.

## BLOC 2 – GESTIÓ D'EQUIPS

### Tema 6. Lideratge d'equips

Definició de lideratge en l'àmbit de la gestió de projectes. Teories sobre el lideratge. Perspectives contemporànies sobre el lideratge.

### Tema 7. Motivació de persones

La motivació com a procés. Entenent les necessitats humanes. Teories sobre la motivació. El disseny de llocs de treball motivadors.

### Tema 8. Gestió del canvi

La necessitat del canvi en les organitzacions modernes. El procés del canvi. El principal repte per al canvi: gestionar la resistència. Visió i direcció del canvi. Lideratge per canviar.

### Tema 9. Equips d'alt rendiment

Introducció als conceptes de grup i equip. El procés de la transformació de grups en equips. La integració d'equips eficaços. La responsabilitat i la delegació.

## 6. BIBLIOGRAFIA RECOMANADA

---

- **Alberto Domingo Ajenjo** (2000). *Dirección y Gestión de Proyectos (2ª Edición)*. España (Madrid). Editorial Rama.
- **Echevarria Jadraque, Daniel** (2011). *Manual para project-managers: cómo gestionar proyectos con éxito*. Editorial Wolters Kluwer. Madrid.
- **Klastorin, T.** (2010). *Gestión de Proyectos*. Bresca.
- **Project Management Institute. (2009)**. A Guide to the Project Management Body of Knowledge (PMBOK Guide): Official Spanish Translation (Spanish Edition).
- **VV.AA.** *La gestión de proyectos en la empresa* (2000). AENOR, Asociación española de normalización y certificación. Madrid
- **Wysocky, Robert K.** *Effective Project Management: Traditional, Adaptative, Extreme* (2003). Editorial Wiley. Indianapolis. USA.
- **Bennis, W. G., & Biederman, P. W. (1997)**. *Organizing genius: the secrets of creative collaboration*. Addison-Wesley.
- **Chiavenato, Idalberto** (1992). *Administración de Recursos Humanos*. Ed. McGraw-Hill. México.
- **Dolan, Simon L.** (2007). *La gestión de los recursos humanos (3ª Edición)*. Ed. Mcgraw-Hill. Madrid.
- **Drucker, P. (1996)**. *La gestión en un tiempo de grandes cambios*. Edhasa.
- **Hofstede, G. (1999)**. *Cultura y organizaciones: el software mental*. Alianza.
- **Koontz, W. (2008)**. *Administración: una perspectiva global y empresarial*. Mcgraw-hill.
- **Robbins, S. P. (2004)**. **Comportamiento** organizacional. Pearson educación.

- **Rodríguez Fernández (coordinador), A. (2004).** *Psicología de las organizaciones.* Editorial UOC.
- **Elton, Chester y Gostick, Adria (2011).** *Buenos equipos, proyectos imbatibles.* Ed. Conecta. Barcelona.

## 7. METODOLOGIA DOCENT

---

Les classes a l'aula combinaran els continguts teòrics i els pràctics.

El mètode fonamental de treball, però no l'únic, serà l'estudi de casos concrets relacionats amb el contingut de la matèria. Sovint es requerirà haver llegit prèviament el contingut teòric abans de procedir a la discussió o l'estudi del contingut pràctic. Serà a partir del coneixement, la reflexió i la discussió crítica que aplicarem els coneixements teòrics que s'hagin adquirit.

El contingut teòric de les sessions estarà destinat sobretot a l'aclariment o desenvolupament dels aspectes més complexos, interessants i significatius de les diferents unitats i també a la resolució de dubtes d'interpretació o comprensió d'aquells continguts.

El desenvolupament i la resolució d'exercicis ocuparan també una part significativa del temps.

Les classes pràctiques a l'aula consistiran en el desenvolupament d'exercicis i treballs en grup, en que s'aplicaran a la pràctica alguns dels conceptes presentats a les classes teòriques i que eventualment poden implicar la investigació i el descobriment o l'aportació de continguts i documentació per part dels alumnes.

Les activitats autònomes de l'alumne inclouen l'assimilació dels continguts exposats a classe, però també la recerca de continguts específics sobre els quals s'orientarà a classe i la lectura de documentació que se'ls facilitarà. Una part de la documentació lliurada o suggerida serà en anglès.

Les tutories amb el professorat es concertaran per correu electrònic

## 7.1 ACTIVITATS DE FORMACIÓ

Títol	UD	Hores	ECTS	Resultats d'aprenentatge
<b>Tipus: Dirigides</b>				
Classes i presentació i d'estudis de cas				
Resolució de casos i avaluació		60	2,4	RA 1.5 RA 2.2.
<b>Tipus: Supervisades</b>				
Treballs en grup		15	0,6	RA 1.5 RA 2.2.
<b>Tipus: Autònomes</b>				
Resolució de casos pràctics i treballs				
Tasques d'estudi personal de consolidació de coneixements		75	3	RA 1.5.

## 8. SISTEMA D'AVALUACIÓ

Les proves escrites avaluable consistiran en un únic examen al final del quadrimestre sobre la totalitat dels temes previstos a l'assignatura i explicats a classe. L'examen serà de tipus test amb quatre opcions per pregunta, de les quals només una serà correcta. Les respostes incorrectes descomptaran  $\frac{1}{4}$  part de la puntuació prevista per aquella pregunta. Per considerar superada la prova escrita caldrà assolir un 5,0 o més. No es podrà considerar superada l'assignatura si no s'ha superat aquesta prova.

Al llarg dels curs es plantejaran periòdicament exercicis i problemes per resoldre i lliurar a través de la plataforma virtual. Aquests treballs tindran una data límit per al seu lliurament i cop exhaurida aquesta no es podran presentar. L'avaluació es farà d'acord amb els criteris següents: precisió de la resposta al problema plantejat, desenvolupament del tema tractat, expressió escrita i redacció, capacitat crítica personal i recerca emprada en la seva resolució.

Quant a les pràctiques que es duran a terme durant el curs, aquestes es resoldran prioritàriament en grup i s'avaluaran el resultat de les mateixes, a partir del resum o resultat de la pràctica que serà lliurat pels alumnes. El lliurament de la pràctica pot ser immediat o a partir d'una activitat oberta pel professor a la plataforma virtual, basada en la pràctica o els supòsits pràctics vistos a classe.

El treball fet a les pràctiques i la resolució dels exercicis plantejats al llarg del curs són un requisit per poder optar a fer l'examen teòric i la superació del conjunt, teoria i pràctica, significa la superació de l'assignatura. Cal haver fet, almenys, el 80% de les pràctiques i exercicis perquè aquestes siguin avaluables i, per tant, per tenir dret a presentar-se a l'examen teòric.

En cas de no superar l'assignatura d'acord amb els criteris abans esmentats (avaluació continuada), es podrà fer una prova de recuperació en la data programada a l'horari, i que versarà sobre la totalitat dels continguts del programa.

Per participar a la recuperació l'alumnat ha d'haver estat prèviament avaluat en un conjunt d'activitats, el pes de les quals equivalgui a un mínim de dues terceres parts de la qualificació total de l'assignatura. No obstant això, la qualificació que constarà a l'expedient de l'alumne és d'un màxim de 5-Aprovat.

L'alumnat que necessiti canviar una data d'avaluació han de presentar la petició emplenant el document que trobarà a l'espai moodle de Tutorització EPSI.

Sense perjudici d'altres mesures disciplinàries que s'estimin oportunes, i d'acord amb la normativa acadèmica vigent, "en cas que l'estudiant realitzi qualsevol irregularitat que pugui conduir a una variació significativa de la qualificació d'un acte d'avaluació, es qualificarà amb un 0 aquest acte d'avaluació, amb independència del procés disciplinari que es pugui instruir. En cas que es produeixin diverses irregularitats en els actes d'avaluació d'una mateixa assignatura, la qualificació final d'aquesta assignatura serà 0".

Les proves/exàmens podran ser escrits i/o orals a criteri del professorat.

## 8.1 ACTIVITATS D'AVALUACIÓ

Títol	Pes	Hores	ECTS	Resultats d'aprenentatge
Prova escrita	40 %			RA 1.5 RA 2.2
Lliurament de treballs i estudis de cas	30 %			RA1.5 RA 2.2.
Pràctiques realitzades in situ	30 %			RA 1.5 RA 2.2.

## 9. PREVENCIÓ I SEGURETAT INTEGRAL

La gestió de la prevenció i de la seguretat és cada vegada una activitat més complexa en la que perd protagonisme la gestió rutinària i el guanya l'orientació a la consecució d'objectius i la innovació. Aquest nou tipus de gestió, requereix una manera de treballar basada en el projecte



com a unitat bàsica de definició de l'activitat no rutinària i requereix també d'equips humans eficaços i motivats com agents del canvi i responsables de l'execució.