

## Ficha resumen de la actividad formativa

### Curso EUPU2017

<b>Título de la formación:</b>	Competencia Transversal 05. Diseño y Proyecto
<b>Fecha de impartición:</b>	22/02/2017
<b>Duración:</b>	
<b>Profesorado:</b>	Amparo Fernandez March
<b>Descripción:</b>	

### ¿Qué he aprendido?

Desarrollo de la sesión

Inicialmente, el claustro de los 4 profesores y Amparo se presentaron. A continuación, los 11 asistentes también se presentaron.

Los objetivos del curso han sido:

1. Comprender los aspectos clave de la competencia
2. Integrar el desarrollo de la competencia en las actividades habituales de aprendizaje
3. Evaluar la competencia a través de las herramientas pertinentes

El contenido de la presentación (¡que no se dispone en poliformat!):

1. Conocimientos previos y definición de la competencia
2. Presentación de una rúbrica para guiar el desarrollo y la evaluación de la competencia
3. Ejemplo de integración de la competencia en distintos cursos y áreas de conocimiento
4. Rediseño de actividades y/o adaptación de las rubricas institucionales

Definición: "Un proyecto es un esfuerzo que se lleva a cabo en un tiempo determinado para lograr el objetivo específico de diseñar y crear un servicio o producto único, mediante la realización de una serie de tareas y un uso efectivo de recursos" (Sin citar)

El desarrollo de esta competencia favorece que el estudiante aprenda haciendo e integrando conocimientos y habilidades de diferentes ámbitos disciplinares, desarrollando habilidades intelectuales de alto nivel, promoviendo el aprendizaje y trabajo autónomo, el trabajo en equipo y la autoevaluación.

Después se habla del nivel de dominio 1 con la rúbrica institucional

Hay muchas dudas acerca de lo que son los riesgos (último ítem de la rúbrica). ¿Qué es un riesgo? ¿Riesgo en la viabilidad del proyecto? ¿Riesgos en la implantación del proyecto? ¿Riesgos en la ejecución?

Hay 3 dimensiones en los riesgos en un proyecto: De personas, de procesos, tecnológicos (pero debería buscar un artículo más serio que esta [entrada](#) )

- Comentarios y Reflexiones interesantes

a. Un profesor comenta que, aunque teóricamente los alumnos deberían ser evaluados según un nivel de dominio III (Máster) pero que los tuvo que evaluar a nivel II. El claustro comenta que no pasa nada, que esto es debido a la falta de entrenamiento en cursos anteriores debido a la recién implantación de las CTs en los diferentes títulos.

b. Los másteres habilitantes tienen atribuciones profesionales.

c. Se comenta que para el nivel de dominio 1 y 2, hay una confusión entre "resolución de casos" y de "proyecto"

d. ABET ya no tiene tantas competencias transversales (tienen ahora 5 cuando tenían 13 y la UPV se acopló a 13 pero para no "marear" los mantendrán) (pero no encuentro la fuente)

e. Aquí hay un [artículo interesante](#) sobre *professional skills* de ABET

f. Sería interesante justamente introducir en Estudio del trabajo el tema de los riesgos... La identificación de riesgos en un proyecto.

g. Sobre riesgos, algunos documentos serían: [PFC](#), El [libro referente](#), este [otro libro](#), o esta [entrada de blog](#)

### ¿Qué grado de aplicabilidad tiene en mis asignaturas?

- Pues como demuestra el caso de aplicación a final del documento, tiene mucha aplicabilidad.

### ¿Lo puedo considerar como un desafío intelectual?

- Es interesante estructurarlo con fichas para dejar evidencias de lo que se tiene que hacer. Es un esfuerzo interesante y útil.

### Algunas observaciones

- Una pena que cualquier curso sobre CT lleve a debates estériles entre profesores (de sí son oportunos, suponen más carga de trabajo, reconocimiento, etc.)

## DATOS PERSONALES

**PROFESOR:** Julien Maheut

**CENTRO:** ETSI Industriales

**GRADO:** Graduado en Ingeniería en Organización Industrial

**ASIGNATURA:** Estudio del Trabajo    **Nº ECTS:** 4,5

**TIPO DE ASIGNATURA:**

Troncal

**CURSO:**

2º

**TAMAÑO DE GRUPO:**

Grande: mayor de 50 alumnos

**COMPETENCIA/S QUE SE TRABAJA/N CON LA ACTIVIDAD:**

- DC-4. Innovación, creatividad y emprendimiento
- DC-5. Diseño y proyecto
- DC-10. Planificación y gestión del tiempo

## DISEÑO DE LA ACTIVIDAD

**Nombre**

Práctica de laboratorio nº3. Diseño de una línea de montaje

**Resultados de aprendizaje**

- Idear nuevos métodos de trabajo
- Definir el proceso de implantación de una nueva línea de montaje
- Identificar los distintos aspectos a considerar en la selección del trabajo a medir
- Aplicar la técnica de medición de tiempo adecuada para cada situación
- Conocer el procedimiento de aplicación de las distintas técnicas de medición de tiempos
- Aplicar los principios de diseño de un puesto de trabajo
- Conocer los distintos métodos de evaluación ergonómica

**Descripción**

### Instrucciones de la práctica

Se formarán grupos de 2 ó 3 personas.

Cada grupo cogerá un montaje de LEGO, hay dos copias iguales por montaje. Uno lo pueden desmontar pero el otro no. Al final de la práctica lo deben dejar ambos montados.



Deben de hacer un croquis del montaje identificando cada pieza para luego poder describir mejor el método.

Luego sobre el desmontado deben de definir un método de montaje. Dividirlo en 3 estaciones de trabajo. Realizar el análisis MTM sobre el método para que la carga de trabajo en cada estación sea similar. Deberán de calcular:

- Tiempo de ciclo
- Cuello de botella
- Demora inherente de las estaciones no cuello de botella (diferencia entre la carga de trabajo de la estación cuello de botella y la estación correspondiente)

Dibujar un croquis de cómo quedaría la línea para producir esos productos de manera continua, identificando:

- Zona de trabajo,
- Lugar para contenedores,
- Separación entre estaciones
- Velocidad de una cinta transportadora que lleve el producto entre las estaciones ( $V = \text{Separación entre dos unidades consecutivas de la línea} / \text{tiempo de ciclo}$ )

Considerar que el espacio destinado para cada estación es el de una de las mesas del laboratorio. Habrá 3 mesas de trabajo.

Existe una cinta automática por detrás de cada una de las mesas de trabajo que alimenta los puestos de trabajo, a la velocidad  $V$  que vds. calcularán.

### Evaluación

(documentado con los instrumentos a ser posible)

Competencia	INDICADORES	D. No alcanzado	C. En desarrollo	B. Bien / adecuado	A. Excelente / ejemplar
CT-04. INNOVACIÓN, CREATIVIDAD Y EMPRENDIMIENTO (Nivel 1)	Identifica los parámetros del diseño de línea	No identifica los parámetros básicos del diseño propuesto	Identifica de manera limitada y parcial algunos de los resultados conseguidos	Identifica adecuadamente parámetros del diseño propuesto sin ser exhaustivo	Define de manera exhaustiva los parámetros asociados a los parámetros identificados de la línea de montaje
CT-05. DISEÑO Y PROYECTO (Nivel 1)	Establece los objetivos claros del proyecto de diseño de la línea de montaje	No establece objetivos o lo hace incorrectamente	Establece objetivos parciales ambiguos o imprecisos	Establece objetivos de forma suficiente para la línea de montaje y/o cada puesto de trabajo	Establece objetivos claros y operativos para la línea de montaje y cada puesto de trabajo
CT-05. DISEÑO Y PROYECTO (Nivel 1)	Identifica los posibles riesgos ergonómicos inherentes al proyecto	No identifica riesgos ergonómicos	Identifica riesgos ergonómicos de algunos de los puestos de trabajo pero de forma imprecisa o incompleta	Identifica algunos riesgos ergonómicos que pueden afectar a los puestos de montaje pero no analiza sus consecuencias para resolverlos.	Identifica la mayor parte de los riesgos ergonómicos que pueden afectar a su proyecto y analiza sus consecuencias
CT-12. PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DEL TIEMPO (Nivel 1)	Realiza las actividades en el tiempo asignado y con el formato requerido y lo sube a poliformat	No entrega la actividad en el tiempo que se le ha asignado	Realiza parte de la actividad en el tiempo asignado	Realiza la actividad en el tiempo asignado pero sin una estructura de informe adecuada	Realiza las actividades en el tiempo asignado y con un excelente formato

### Duración

(detallar cronograma)

3 horas de trabajo alumno en práctica de laboratorio  
3 horas de trabajo alumno en casa

En Poliformat y Politube, los alumnos disponen de varios casos de estudios y de varios videos de casos de empresas.  
A continuación, se adjuntan las tablas MTM 2 para realizar el estudio.

### Tablas MTM 2

**Recursos necesarios**

	GA	GB	GC	PA	PB	PC
Hasta 5 cm (_5)	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>14</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>21</b>
Entre 5 y 15 cm (_15)	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>19</b>	<b>6</b>	<b>15</b>	<b>26</b>
Entre 15 y 30 cm (_30)	<b>9</b>	<b>14</b>	<b>23</b>	<b>11</b>	<b>19</b>	<b>30</b>
Entre 30 y 45 cm (_45)	<b>13</b>	<b>18</b>	<b>27</b>	<b>15</b>	<b>24</b>	<b>36</b>
Más de 45 cm (_80)	<b>17</b>	<b>23</b>	<b>32</b>	<b>20</b>	<b>30</b>	<b>41</b>

GW: 1 por 1 Kg

PW: 1 por 5 Kg

A	R	E	C	S	F	B
<b>14</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>15</b>	<b>19</b>	<b>9</b>	<b>61</b>

**Recomendaciones**

No utilizar más de 5 hojas A4, que se subirán, en formato PDF, a la tarea definida para la Actividad nº 3.

**Observaciones**

## Ficha resumen de la actividad formativa

### Curso EUPU2017

<b>Título de la formación:</b>	Dirección de trabajos final de grado y máster (TFG y TFM)
<b>Fecha de impartición:</b>	9 y 16 de junio de 2017, de 10:00 a 13:00 horas
<b>Duración:</b>	6h
<b>Profesorado:</b>	GARCÍA FÉLIX, VICENTA ELOÍNA LEIVA BRONDO, MIGUEL MONTALVÁ SUBIRATS, JOSE MIGUEL OLIVER VILLARROYA, FRANCISCO JAVIER RODRIGUEZ MONZONÍS, CRISTINA
<b>Descripción:</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Normativa UPV y normativa centro</li><li>2. Definición y características del TFG como trabajo académico</li><li>3. El tutor: funciones, responsabilidades</li><li>4. El alumno: protagonista del TFG y TFM</li><li>5. Fases en el desarrollo del TFG y TFM</li><li>6. Planificación y seguimiento</li><li>7. Sistema de evaluación</li></ol>

### ¿Qué he aprendido?

Ebron: Caminos no utiliza ebron ya que diseñó en su momento su propio sistema y aún no lo utilizan.

#### Tema 1. Normativa UPV y normativa centro

Trabajo o proyecto "original" de los alumnos (que el alumno sea el autor fundamentalmente).

En la ETSII, no se trabaja directamente con Ebron para que la asignación de los alumnos a proyectos sea algo personal, concertado con el tutor. En ebron, hay un tema de "subasta", es decir si todo está volcado ahí, el profesor no podría seleccionar, sino que ganaría la subasta aquel que tiene la mejor nota de expediente.

**Límite anual de 10:** La aplicación considera que son 10 trabajos "asignados" por curso (No tiene que ver con el número de trabajo leídos).

**Turnitin:** No se sabe aún quién tiene que supervisar el plagio y quién tiene el informe. Hay un problema de "tamaño" (con más de 100 Mo), no funciona bien. Hay "objetivo" y "plan" de incorporar el turnitin pero aún a nivel rectoral, no hay movimiento para que se haga con "normativa" y/o que se "integre en el ebron".

**INTERESANTE:** Un profesor ha creado un curso, espacio "TFG/TFM" en Poliformat dónde el profesor ha dejado material, sugerencias, dónde el alumno puede pasar por turnitin.

Un tutor puede "revocar" de la asignación de un TFG/TFM

Matricula del TFG y TFM:

Anulación matrícula voluntaria: Hasta 30 días naturales después de entrega de actas de primer cuatrimestre

Para los másteres, lo más aconsejable es matricularse cuando lo tienes claro.

## **Tema 2. Definición y características del TFG y TFM como trabajo académico**

Se repasan las normativas

## **Tema 3. El tutor: funciones, responsabilidades**

Se repasan las normativas.

## **Tema 4. El alumno: protagonista**

El alumno es el único responsable. El profesor es un tutor, no un director.

## **Tema 5. Fases en el desarrollo del TFG y TFM**

Nada en claro existe sobre la fase de elaboración.

## **Tema 6. Planificación y seguimiento**

Cada pareja (profesor/alumno) se tiene que autogestionar de la manera que estima oportuna

## **Tema 7. Sistema de evaluación**

Cada escuela y título establece su sistema de evaluación con rúbricas muy distintas y orientaciones dispares

### **¿Qué grado de aplicabilidad tiene en mis asignaturas?**

- Como tutor de 10 a 20 trabajos al año, este curso me permitió entender las problemáticas de los responsables de TFG/TFMs de otras escuelas.
- Como en este curso, no tenía objetivo de dar consejos sobre como hacerlo, no aprendí nada de primera mano

### **¿Lo puedo considerar como un desafío intelectual?**

- Si que lo es y por ello me gusta dirigir proyectos.

## Algunas observaciones

- Pues la idea de crear una “asignatura” de dirección de trabajo, voy a intentar hacerlo.



## Ficha resumen de la actividad formativa

### Curso EUPU2017

<b>Título de la formación:</b>	Empoderamiento: educar desde las fortalezas del alumno
<b>Fecha de impartición:</b>	8 y 10 de marzo de 2017, de 10 a 14 h
<b>Duración:</b>	8h
<b>Profesorado:</b>	Pilar Barreto Martín - CATEDRÁTICA DE UNIVERSIDAD - Universitat de València
<b>Descripción:</b>	<p>Trabajo en actitudes del docente</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Reconocimiento de las actitudes que se mantienen</li><li>- Perspectivas de cambio</li><li>- Procedimientos de cambio</li></ul> <p>El modelo PERMA o elementos de Bienestar de Seligman</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Autoevaluación de los distintos elementos</li><li>- Perspectiva de cambio</li><li>- Procedimientos de cambio</li></ul> <p>Construcción de un esquema de funcionamiento pro fortalezas</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Elección de las fortalezas</li><li>- Modos de aplicación en el aula</li><li>- Evaluación de posibilidades</li></ul>

### ¿Qué he aprendido?

#### Objetivos

La educación, a partir de las fortalezas de las personas y no sólo desde sus déficits o carencias, supone un reto importante para los docentes hoy en día. El exceso de información y la incertidumbre configuran un panorama complejo al que es preciso dar respuesta. Necesitamos que los estudiantes experimenten bienestar y se sientan competentes ante las exigencias vitales.

La investigación educativa muestra cómo educar considerando las fortalezas, contribuye a potenciar la autoestima de los estudiantes y la de los propios docentes. Más aun, el reconocimiento y vivencia de las propias fortalezas genera cambios cognitivos importantes, tales como mayor apertura a la experiencia, mejor memoria y mayor fluidez verbal, entre otras.

Existen modelos educativos basados en la psicología positiva que facilitan la aplicación de este tipo de educación (Yeager, Fisher y Shearon, 2011), programas que incluyen como apartados: reconocer las fortalezas, gestionarlas, promoverlas, relacionarse desde ellas y entrenar a los demás.

Corregir lo que está mal es importante, pero construir sobre lo que funciona bien, puede ser enormemente productivo. La educación positiva incluye además de las habilidades académicas tradicionales, las aptitudes para cultivar el crecimiento, la satisfacción, la motivación y la felicidad, entre otras.

Las emociones positivas nos ayudan a construir y ampliar las capacidades cognitivas y cuanto más se experimentan, más se pueden desarrollar.

Temas a desarrollar:

Trabajo en actitudes del docente

- Reconocimiento de las actitudes que se mantienen
- Perspectivas de cambio
- Procedimientos de cambio

El modelo PERMA o elementos de Bienestar de Seligman

- Autoevaluación de los distintos elementos
- Perspectiva de cambio
- Procedimientos de cambio

Construcción de un esquema de funcionamiento pro fortalezas

- Elección de las fortalezas
- Modos de aplicación en el aula
- Evaluación de posibilidades

Comentarios/Reflexionar

La motivación se consigue a partir de la potenciación de las fortalezas.

El castigo es una técnica reductiva... es para reducir y para comportamientos.

Modelos educativos basados en fortalezas

- reconocerlas
- gestionarlas
- promoverlas
- relacionarse desde ellas
- entrenar a los demás

Recursos interesantes

[Emociones positivas, psicología positiva y bienestar](#) - curso del UNED

[Psicología de las emociones positivas: Generalidades y Beneficios](#)

[Modelo Perma: hacia una Psicología Positiva en el trabajo](#)

[La Psicología Positiva aplicada a la educación: el programa CIP para la mejora de las competencias vitales en la Educación Superior](#)

### ¿Qué grado de aplicabilidad tiene en mis asignaturas?

- De la misma manera que durante el curso “la pregunta como recurso pedagógico”, es un curso que puedes utilizar para mejorar tu manera de dar clase. Sin embargo, es mucho menos directo que el otro curso y implica un trabajo profundo sobre sí-mismo.

### ¿Lo puedo considerar como un desafío intelectual?

- Puede que lo sea, pero no tengo claro como utilizar este curso en mi trabajo.

### Algunas observaciones

- Ha sido un curso muy teórico. El enfoque ha sido demasiado orientado hacia la psicología (como concepto teórico) pero poco hacia la práctica a diario de la función docente.

## Ficha resumen de la actividad formativa

### Curso EUPU2017

<b>Título de la formación:</b>	Evaluación por pares, grupal y autoevaluación con Poliformat
<b>Fecha de impartición:</b>	1 de marzo de 9:30 a 13:30 horas
<b>Duración:</b>	4h
<b>Profesorado:</b>	Nuria Portillo, Santiago Vidal y Eloïna Garcia
<b>Descripción:</b>	1. Marco teórico de la evaluación formativa 2. Combinar EXÁMENES y TAREAS para la evaluación formativa 3. Discusión sobre las diferentes formas de evaluación utilizando EXÁMENES y/o TAREAS

#### ¿Qué he aprendido?

- He aprendido a diseñar adecuadamente diseñar correctamente examen y baterías de test en la plataforma de exámenes de Poliformat.
- También, he visto como podemos realizar una evaluación por pares. Es decir, como hacer que un alumno pueda ver el trabajo de un compañero suyo y revisarlo.

#### ¿Qué grado de aplicabilidad tiene en mis asignaturas?

- Este año (2019), he tenido que diseñar 3 asignaturas semipresencial en el máster SAP, título propio de la UPV en el CFP y use esta herramienta.

#### ¿Lo puedo considerar como un desafío intelectual?

- Es un desafío la primera vez que lo haces porque Poliformat no es muy amigable y la parametrización (temporalización, responsabilidades, pares de revisores, etc.) no es trivial. Pero una vez que lo has hecho, después es relativamente fácil.

#### Algunas observaciones

Evaluación "de" pares: Es corrección + Feedback donde los alumnos realización una evaluación de sus compañeros.

Es critico la fecha cuando haces una actividad con tareas. Porque de esto depende la asignación por pares.

## Ficha resumen de la actividad formativa

### Curso EUPU2017

<b>Título de la formación:</b>	Gestión académica asociada a la dirección de tesis doctorales en el nuevo marco normativo
<b>Fecha de impartición:</b>	21 de febrero de 2018
<b>Duración:</b>	4h
<b>Profesorado:</b>	Amparo Chiralt (directora de la escuela de doctorado)
<b>Descripción:</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. La estructura académica en el contexto de la Escuela de Doctorado.</li><li>2. Proceso de seguimiento del doctorando. Órganos participantes.<ol style="list-style-type: none"><li>a) Desarrollo y aprobación del Plan de investigación.</li><li>b) La Formación transversal y específica del doctorando.</li><li>c) La evaluación anual del progreso del doctorando.</li></ol></li><li>3. La Evaluación Externa y la Defensa de la tesis doctoral.</li><li>4. La herramienta Gestión de Tesis.</li></ol>

### ¿Qué he aprendido?

En este curso, se presentan los diferentes órganos, sus funciones.

El comité de dirección, básicamente, es el órgano más alto dónde se toman las decisiones más estratégicas relacionado con los programas de doctorados, los programas formativos, los presupuestos, etc. Cualquier decisión se eleva al consejo de gobierno. Funciona operativamente con una comisión permanente (y podría con comisiones preceptivas y facultativas que nunca ha sido creadas hasta ahora).

Las comisiones académicas proponen los evaluadores externos y miembros de tribunal que ratifica el comité de dirección. Tiene 1 coordinador que tiene al menos 2 sexenios y 3 tesis leídas. Los demás miembros deberían tener al menos 1 sexenio. Lo interesante es que las diferentes estructuras participan y son representados en función del número de tesis presentadas durante los últimos 6 años.

La comisión académica es la comisión que autoriza las solicitudes de dedicación a tiempo parcial... ya que hay un tiempo límite. Puede autorizar las bajas temporales del programa bajo la autorización del director. ¡!!!Tienes derecho parar durante 2 años!!!!  
**CUIDADO:** Se RENUEVA SOLICITANDO año a año. Por defecto, la escuela considera que es de dedicación a tiempo completo.

Los directores se declaran 3 meses después del comienzo.

¿Qué es un tutor de tesis? Si el director es de la UPV, es también el tutor. Si el director es externo a la UPV, el tutor tiene que ser de la UPV ya que el programa es de la UPV.

¿Qué pasa con la adscripción de un profesor a un programa? Todos los programas tienen una serie de personas "adscritas" (lo que se envió a la aneca o no sé dónde) ya que eran personas "relevantes" en cuanto a calidad investigadora para acreditar el programa. Si la comisión considera que el director no es idóneo, puede asignar un "co-director".

Cuando hay 2 directores, no hay un "director principal" y un "co-director". Hay un primer director y un segundo director que realmente sirve para dar una preferencia a los equipos. En el verifca, se tiene que identificar "equipos de investigación" y la UPV crea equipos para el AVAP. A nivel interno, no afecta a nada ni a nadie.

Existe un periodo oficial para la matrícula y todo el resto del año es matrícula "oficiosa".

¿Qué grado de aplicabilidad tiene en mis asignaturas?

- Estoy dirigiendo una tesis doctoral

¿Lo puedo considerar como un desafío intelectual?

- Dirigir una tesis doctoral es más que un desafío intelectual, es un rompecabezas administrativo.

Algunas observaciones

- El curso tiene un enfoque muy avanzado, para aquellos profesores que ya habían dirigido tesis doctorales en los planes antiguos.

## Ficha resumen de la actividad formativa

### Curso EUPU2017

<b>Título de la formación:</b>	La pregunta como recurso pedagógico
<b>Fecha de impartición:</b>	08-03-2017
<b>Duración:</b>	4h
<b>Profesorado:</b>	Beatriz Serra Carbonell
<b>Descripción:</b>	<p>1. Dialéctica: el arte de hacer preguntas:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>Fundamento pedagógico de la pregunta.</li><li>Mayéutica e ironía socrática.</li></ol> <p>2. Clasificación de las preguntas:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>Finalidad del cuestionamiento: para qué preguntamos.</li><li>Función cognitiva de la pregunta.</li></ol> <p>3. Técnica de la pregunta:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>Cómo preguntar para conseguir aprendizajes significativos.</li><li>Recomendaciones para su uso.</li></ol> <p>4. Poder creativo de la pregunta.</p>

#### ¿Qué he aprendido?

- Primero aprendí que el mejor curso del ICE que he hecho es este.
- Después, en este curso, no se puede decir que se aprende algo... sino que se ha reflexionado mucho sobre el uso y la finalidad de las preguntas en un contexto de enseñanza aprendizaje.
- Revisé algo que ya estudié en filosofía hace año que se llama "diálogo socrático".

#### ¿Qué grado de aplicabilidad tiene en mis asignaturas?

- Infinita... pero realmente, no se limita a mis asignaturas, sino a la vida en general y a la forma de comunicarse con la gente.

#### ¿Lo puedo considerar como un desafío intelectual?

- El mayor desafío es "recordar" los conceptos adquiridos durante la clase.
- De hecho, el uso de la pregunta permite empoderar al alumno en su proceso de aprendizaje pero también al profesor detectar problemas.

## Algunos apuntes tomados durante el curso

Nunca he tenido acceso al powerpoint de la clase. Durante la sesión, tome unos apuntes, pero no tienen ninguna estructura establecida.

Estructura de la presentación:

1. ¿Qué es preguntar?
2. ¿Qué hay en una pregunta?
3. ¿Por qué preguntar?

Reflexiones

"quién no se hace preguntas es porque no necesita saber" (Gadamer)

¿Por qué no hacemos preguntas mejores? porque es más peligroso....

Las preguntas abren al pensamiento. Las respuestas cierran.

"una sola pregunta puede contener más pólvora que mil respuestas" (la pregunta de Sofia)

"grundsatzfragen" departamento en empresas en Alemania donde personas se preguntan sobre cómo pueden tener mejores

[caption id="attachment\_156" align="alignnone" width="451"]

Vogt et al. report that in some German companies there is a job title of *Direktor Grundsatzfragen* that translates as "Director of Fundamental Questions". In fact, "some of the larger German companies have an entire department of *Grundsatzfragen*. These are the people who are always thinking about what the next questions will be. Of course, these people are only in the German companies headquartered in Germany, such as Daimler, Bayer, Siemens, or SAP. If the German company is acquired by a US company, they usually eliminate the *Grundsatzfragen* positions."<sup>29</sup> This shows the fundamental difference between the mindsets of American and German companies. We need to realize that when we invest in questions about the future, we are in fact improving our present.

Holistic

Leadership: A New Paradigm for Today's Leaders Par Satinder Dhiman[/caption]

El profesor no suele dejar que los alumnos pregunten por "miedo al riesgo", al "vértigo", porque es más cómodo.

El alumno debe aprender a formular buenas preguntas...¿Cómo? practicando....

Reflexión sobre la última clase impartida - ¿Qué preguntas hice durante mi última sesión?



## Ficha resumen de la actividad formativa

### Curso EUPU2017

<b>Título de la formación:</b>	Plataformas de trabajo colaborativo: desde Office 365 hasta PoliformaT. Wiki
<b>Fecha de impartición:</b>	19 de junio y 3 de julio de 10 a 13 h y el 26 de junio de 9:30 a 13:30 h
<b>Duración:</b>	10h
<b>Profesorado:</b>	MONSERRAT DEL RÍO, JOSÉ FRANCISCO ( <a href="http://jomondel.webs.upv.es/index.htm">http://jomondel.webs.upv.es/index.htm</a> )
<b>Descripción:</b>	1. Introducción al trabajo cooperativo. 2. Casos de éxito. 3. Plataformas para la creación de documentos (Office 365 y Google.drive): ejercicio práctico con Office 365. 4. Plataformas para la comunicación online (chat, foro, join.me, policonecta, hangouts live): ejercicio práctico con hangouts. 5. Herramienta PoliformaT.wiki: ejercicio práctico.

### ¿Qué he aprendido?

- Se realizó una reflexión interesante sobre el papel del profesor y del alumno en la docencia
- Utilización del chat de poliformat (que parece desactualizado en comparación con la tecnología actual disponible)
- Uso del foro de poliformat como herramienta para resolver las dudas entre alumnos
  - Sin embargo, no le veo utilidad ya que desaparece cada año.
  - Soy más partidario de crear un FAQ para que el documento pueda ser reutilizado cada año.
- Socratic student
  - Interesante alternativa al kahoot para obtener un feedback rápido sobre preguntas simples y cortas
  - Además, la funcionalidad de poner en la pantalla los resultados resulta interesante
- Office 365
  - OneDrive (1T): Tiene muchas ventajas ya que podemos estar editando un mismo documento a la vez sin que se generen “copias en conflicto”
  - OneNote (Notas)
  - Sharepoint
    - Tiene el interés de incorporar el MS project
  - Teams (Skype profesional)
    - Es una herramienta muy interesante para el aprendizaje basado en proyectos.
  - ClassNotebook
    - Podría resultar interesante para el diseño de unas wikis
  - Sway
    - Se utiliza para el diseño de páginas web

### ¿Qué grado de aplicabilidad tiene en mis asignaturas?

- Este curso, creo que es uno de los cursos que tiene más potencial de todos para aplicar en mis asignaturas. De hecho, conozco a empresas que utilizan ahora Office 365 para gestionar sus proyectos e incluso su conocimiento y reuniones.
- Todas las herramientas presentadas en el curso son útiles, tanto a corto como a largo plazo. El único defecto es que estamos dependientes de la tecnología y si optamos por ello, todos los alumnos tendrán que instalar el Office.

### ¿Lo puedo considerar como un desafío intelectual?

- No es en sí-mismo un desafío intelectual, pero creo que implica dedicar un par de horas de docencia a manejar la parte “Soft” y no es muy adecuado en asignaturas con muchos alumnos y con un temario denso.
- Sin embargo, en asignaturas optativas, creo que el desafío puede resultar rentable para el docente y para el alumnado.

### Algunas observaciones

- Durante el curso, se hizo unos comentarios “desplazados” y se generaron unas “broncas” innecesarias entre el profesor y los alumnos.
- La herramienta Team me ha gustado mucho pero después de intentar utilizarlo, me di cuenta de que ralentiza muchísimo los ordenadores.

## Ficha resumen de la actividad formativa

### Curso EUPU2017

<b>Título de la formación:</b>	Planificar el aprendizaje
<b>Fecha de impartición:</b>	2017-03-02
<b>Duración:</b>	4h
<b>Profesorado:</b>	Pilar (aurora) Cacerés
<b>Descripción:</b>	

### ¿Qué he aprendido?

Link del proyecto de las competencias: <http://www.upv.es/contenidos/COMPTRAN/>

#### Desarrollo de la sesión

Video de introducción

(redes educación, documental de canal 2) colgado en polimedia sobre el paralelismo entre la evolución de los sistemas y los métodos productivos con el sistema educativo. Es sobre la educación del siglo 21.

Reflexión del video (que nos ha llamado la atención):

- Socialización del aprendizaje y la parte emocional (neuroeducación)
- Método de aprendizaje (memorización versus otros métodos)
- Alumnos activos, Profesores activos

¿Qué significar planificar una asignatura?

Determinar los objetivos formativos (resultados de aprendizaje), objetivos del profesorado, contenidos, metodologías, temporalización, estructura, evaluación,

Reflexiones generales:

- ¿El contexto no debería afectar a las metodologías? O al menos, no debería limitar.
  - Pilar matiza para aclarar .... la planificación de la asignatura **parte de** los objetivos formativos (Dónde quiero llegar)
  - Después, se piensa en el **cómo** (metodología)

Tomar decisiones para la elaboración de la guía docente

1º Sobre exactamente qué nos dice la competencia

2º Determinar los resultados de aprendizaje

3º Organizar los contenidos en unidades

4º Diseñar las metodologías presenciales/no presenciales

- Actuación del profesor
- Actividades del alumno (individuales/grupales)

5º Establecer sistemas de seguimiento y evaluación

¿Para qué?

Que todo sea "fluido"... o sea que los resultados de aprendizaje se consigan en base al uso de una metodología que se ve todo soportado por una evaluación.

¿Qué es la guía docente?

Planificación detallada de una asignatura basada en los principios de la convergencia europea

1. Documento público:
  - al servicio del estudiante: qué queremos que aprenda, cómo lo va a hacer, en qué condiciones, cómo va a ser evaluado
  - de transparencia: comprensible y comparable
  - para diseñar ajustándose al tiempo real de trabajo del alumno
  - para facilitar la reflexión sobre la práctica docente
2. Compromiso del equipo de profesores-oferta docente

Elementos de la guía docente

1. Datos de la asignatura + Bibliografía + Descripción.....

Descripción general: para motivar a los alumnos, orientarles, justificación en el plan de estudios, sentido en el bloque formativo

Siempre es interesante escribirla a la primera persona del plural (nosotros) o a la segunda personal del singular (tu).

Competencia

Es un saber actuar complejo que se apoya en la movilización y la combinación...

Bloom ha estructurado los niveles cognitivos desde los más básicos a los más complejos. (Lorin Anderson, 2001)

Tipos de competencias

Específicas: son propias de cada titulación

Transversales: identifican elementos comunes a cualquier titulación

#### Pasos

1. Seleccionar las competencias que se van a trabajar desde la asignatura, a partir de la guía de la titulación
2. Indicar:
  - Si se trabaja
  - Si es punto de control
3. Seleccionar las competencias transversales que se van a trabajar desde la asignatura, a partir de la guía de la titulación
4. Indicar:
  - Si se trabaja
  - Si es punto de control. En este caso, determinar:
    - Actividades desarrolladas relacionadas con la adquisición de la competencia
    - Descripción detallada de las actividades
    - Criterios de evaluación
5. Definir resultados de aprendizaje a mis asignaturas/materiales

### ¿Qué grado de aplicabilidad tiene en mis asignaturas?

#### Guía Docente Completa de Estudio del trabajo en el formato

Esta asignatura es la primera asignatura específica de Organización Industrial de la titulación.

Descubriremos y reconoceremos la realidad de los puestos de trabajo en las fábricas, adquiriendo habilidades básicas para crear modelos abstractos a partir de dicha realidad.

Aprenderemos a diseñar y definir los puestos de trabajo como función básica en la Ingeniería de Organización Industrial.

Conocerá la problemática y la organización del trabajo, con el objeto de mejorar simultáneamente la productividad y las condiciones de trabajo.

Sabrán utilizar las herramientas de Estudio y mejora de Métodos y de Medición del Trabajo para calcular las capacidades de producción y establecer las necesidades de los diferentes recursos de fabricación.

### ¿Lo puedo considerar como un desafío intelectual?

- Elaborar una guía docente es un desafío intelectual muy grande la verdad.
- El desafío real ocurre cuando hay que elaborar un proyecto docente para una plaza de profesor a tiempo completo ya que es el único momento donde uno se para a

pensar el contexto de la asignatura en el marco de un título y que realmente hace un diseño completo y exhaustivo.

### Algunas observaciones

- Hay una cosa que no entiendo y que durante el curso no se planteó. En las guías docentes actuales, no existe ningún apartado que permite definir las metodologías docentes utilizadas. Creo que esto es un freno al despliegue (y revisión) de las metodologías denominadas “activas”

## Ficha resumen de la actividad formativa

### Curso EUPU2017

<b>Título de la formación:</b>	Mentoring: apoyo al desarrollo profesional docente UPV
<b>Fecha de impartición:</b>	10 de abril de 16.00 a 20.00 horas, 11 y 12 de abril de 10.00 a 14.00 horas
<b>Duración:</b>	12h
<b>Profesorado:</b>	LOBATO FRAILE, CLEMENTE SIMÓN
<b>Descripción:</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. El mentoring en el desarrollo profesional.</li><li>2. El proceso de mentorización. Fases.</li><li>3. Funciones y roles.</li><li>4. Dimensiones del mentoring.</li><li>5. La relación interpersonal: estrategias.</li><li>6. El asesoramiento: estrategias.</li><li>7. El apoyo socioemocional: estrategias.</li><li>8. La práctica reflexiva: estrategias.</li></ol>

### ¿Qué he aprendido?

Un mentor es más en el entorno profesional mientras que Tutor es más en el entorno académico.

#### Resultados de aprendizaje

1. Valorar críticamente las claves de un proceso de mentoring como estrategia de desarrollo profesional
2. Establecer un proceso de mentorización apropiado y centrado en el desarrollo de la carrera profesional
3. Aplicar estrategias adecuadas a situaciones concretas para el progresivo aprendizaje del docente
4. Desarrollar procesos de autorreflexión y autorregulación sobre la propia práctica de mentorización

#### Temario

- El mentoring en el desarrollo profesional
- El proceso de mentorización. Fases
- Funciones y roles
- Dimensiones del mentoring
- La relación interpersonal: estrategias
- El asesoramiento: estrategias
- El apoyo socioemocional: estrategias
- la práctica reflexiva: estrategias

Tomando el pulso:

### Actividad nº1:

- *Con un listado de Emoticones .. Se forman grupos de 3, y se habla de los temas siguientes:*
- *¿Cómo estoy? -- > Siempre hay que saber en qué estado nos encontramos: Estresado, Curioso, Motivado*
- *¿Qué haces aquí? ---Presentación----Comunicación en tríos (5')*

Actividad nº2: Investigando... línea de la vida... Recuerda y sitúa acontecimientos de relieve en tu vida personal y profesional

- Personal que te han ayudado en esos momentos. ¿Qué hicieron y porque te gustó su actuación? ¿Qué experiencias de aprendizaje sacaste?

Michel Foulon: Pasión por las matemáticas aplicadas a la mecánica, la capacidad para relacionar la teoría como su experiencia profesional como perito.

- Exigencia, Método

Mme Augnard: Calidad para contar la Historia, Capacidades comunicativas

- Habilidades narrativas, Pasión del conocimiento, Entusiasmo

José P. García- Sabater: Felicidad en el trabajo/vida .... Aprender a trabajar con gusto

- Capacidad para cohesionar, Capacidad para no dejar indiferente

Actividad nº3: El ciego y el lazarillo

¿Qué es acompañar? ¿Cómo acompañar?

"¿Qué hacemos cuando un alumno nos hace una pregunta?"

Somos "solucionadores",

Sesión nº2:

En la relación de mentoring, debe generarse una reflexión sobre lo que ha ocurrido, ocurre... los dos miembros deben darse cuenta de ello

Fase 0: Programa de Mentoring

1. Con unos objetivos
  1. Nuevos. para que su inducción a la docencia
2. Plan de trabajo
  1. Quién es el coordinador
  2. Qué
3. Selección de mentores
  1. ¿Quien? - Generosidad.... "Euskotramos"...Reconocimiento en créditos



4. Matching.... Intereses.... Situación.... Metodologías adoptadas  
/deseadas...expectativas

Fase 1: Contacto inicial, contrato de compromiso

Metas y los objetivos

Informes reflexivos de las 3 sesiones

Sesión 1:

La sesión empieza como una clase magistral tradicional donde el proceso no pregunta quién es el público objetivo, porque está aquí, ... y no hay búsqueda de intereses comunes.

Diseño de proceso de mentoring

Informe reflexivo de una práctica de mentoring implementada

¿Qué grado de aplicabilidad tiene en mis asignaturas?

- Voy a ser mentor de 2 alumnos del PAU e intentaré aplicar los conceptos vistos durante el curso.

¿Lo puedo considerar como un desafío intelectual?

- No.

Algunas observaciones

- El curso era muy teórico y muy reflexivo sobre el mentoring.
- Sin embargo, hubiera apreciado haber conocido como se está haciendo en otras universidades.

## Ficha resumen de la actividad formativa

### Curso EUPU2017

<b>Título de la formación:</b>	Análisis de Datos con SPSS
<b>Fecha de impartición:</b>	28 y 29/05/2018 ¿?
<b>Duración:</b>	8h
<b>Profesorado:</b>	CAROT SIERRA, JOSE MIGUEL
<b>Descripción:</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. La estructura básica del cuestionario: los encuestados, el objeto de la encuesta, las preguntas del cuestionario</li><li>2. ¿Cuántas encuestas necesito?</li><li>3. La descripción de los datos: métodos numéricos y métodos gráficos</li><li>4. Cómo relacionar los resultados de la encuesta con las características de los encuestados y con el objeto de la encuesta</li><li>5. Las diferencias que observo, ¿son significativas?</li><li>6. Manejo de escalas</li><li>7. Redacción de informes</li></ol>

### ¿Qué he aprendido?

Lo primero interesante es su introducción sobre qué es un cuestionario. Lo primero es que es un cuestionario.

Los constructos que se forman de dimensiones para evaluar que es no sé qué. Para saber sobre ello, se puede leer [este artículo](#) dónde se define constructo.

Lo "perfecto" sería hacer una encuesta sobre cada constructo.

En las escalas de likert, siempre es importante tener escalas impares... si es de investigación de mercado, mejor las pares para discriminar los que quieren de los que no quieren.

Cuando más niveles, más precisión, pero más cansancio que podría llevar a más errores.

"no hay una escala perfecta". La escala de likert permite categorizar.

En la escala likert, la escala entre puntos debería ser igual y que todos entienden los matices de la misma manera.

Para comprobar que las encuestas sean validas, hay que hacer "Análisis psicométrico del cuestionario"

En la Wikipedia, explican muy bien lo que es: [la psicometría](#).

En las encuestas, hay que saber distinguir la validez de la encuesta con el uso que se hacen de los resultados de la encuesta.

*1: PARECE DOMINAR LA MATERIA QUE IMPARTE*

*Es una pregunta para medir la confianza, la "expertise" del profesor... El clima.*

Tenemos escalas cuantitativas y cualitativas.

estadísticas de tendencias central

- Media
- Mediana
- Moda

Dispersión

- Varianza
- Desviación típica
- Rango
- Rango Inter cuartil

Forma

- Asimetría
- Curtosis
- Percentiles

¿Qué grado de aplicabilidad tiene en mis asignaturas?

- Como estoy dando clases de algorítmica y que a largo plazo quieres diseñar encuestas para alumnos, la verdad es que este curso me resultó fantástico para resolver dudas conceptuales que tenía (que iban más allá de lo que era el contenido básico del curso).

¿Lo puedo considerar como un desafío intelectual?

- No porque ya he sido profesor de estadística así que fui como un alumno más para aprender el mejor que tiene la UPV

Algunas observaciones

- Uno de los mejores cursos que he hecho la verdad