



Universitat
de les Illes Balears

Máster Universitario en Gestión de Recursos Humanos. Intervención Psicológica y Pedagógica por la Universidad de las Illes Balears

Memoria para la solicitud de verificación de títulos oficiales

De acuerdo con Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad.

1. Descripción, objetivos formativos y justificación del título

1.1. Descripción

1.1.a. Nivel Académico:

Máster

1.1.b. Denominación:

Máster Universitario en Gestión de Recursos Humanos. Intervención Psicológica y Pedagógica por la Universidad de las Illes Balears

1.1.c. Nivel MECES

Nivel MECES 3

1.1.d. Título conjunto

No

Sí, a nivel nacional

Sí, a nivel internacional

Sí, a nivel internacional enmarcado dentro del programa ERASMUS Mundus

- Nombre del Consorcio Internacional:
- Adjuntar copia del convenio
- Adjuntar copia de la Notificación de Obtención del Sello Erasmus Mundus

1.1.e. Rama de conocimiento

Artes y Humanidades

Ciencias

Ciencias de la Salud

Ciencias Sociales y Jurídicas

Ingeniería y Arquitectura

1.2. Ámbito de conocimiento al que se adscribe el título

| | |
|--------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> | Actividad física y ciencias del deporte. |
| <input type="checkbox"/> | Arquitectura, construcción, edificación y urbanismo, e ingeniería civil. |
| <input type="checkbox"/> | Biología y genética. |
| <input type="checkbox"/> | Bioquímica y biotecnología. |
| <input type="checkbox"/> | Ciencias agrarias y tecnología de los alimentos. |
| <input type="checkbox"/> | Ciencias biomédicas. |
| <input type="checkbox"/> | Ciencias del comportamiento y psicología. |

| | |
|----------|---|
| | Ciencias económicas, administración y dirección de empresas, márketing, comercio, contabilidad y turismo. |
| | Ciencias de la educación. |
| | Ciencias medioambientales y ecología. |
| X | Ciencias sociales, trabajo social, relaciones laborales y recursos humanos, sociología, ciencia política y relaciones internacionales. |
| | Ciencias de la Tierra. |
| | Derecho y especialidades jurídicas. |
| | Enfermería. |
| | Estudios de género y estudios feministas. |
| | Farmacia. |
| | Filología, estudios clásicos, traducción y lingüística. |
| | Física y astronomía. |
| | Fisioterapia, podología, nutrición y dietética, terapia ocupacional, óptica y optometría y logopedia. |
| | Historia del arte y de la expresión artística, y bellas artes. |
| | Historia, arqueología, geografía, filosofía y humanidades. |
| | Industrias culturales: diseño, animación, cinematografía y producción audiovisual. |
| | Ingeniería eléctrica, ingeniería electrónica e ingeniería de la telecomunicación. |
| | Ingeniería industrial, ingeniería mecánica, ingeniería automática, ingeniería de la organización industrial e ingeniería de la navegación. |
| | Ingeniería informática y de sistemas. |
| | Ingeniería química, ingeniería de los materiales e ingeniería del medio natural. |
| | Matemáticas y estadística. |
| | Medicina y odontología. |
| | Periodismo, comunicación, publicidad y relaciones públicas. |
| | Química. |
| | Veterinaria. |
| | Interdisciplinar. |

1.3. Especialidades en el título

1.3.a. ¿El máster cuenta con especialidades?

No Sí, indicar cuales:

| | Denominación | Núm. de ECTS |
|---|--|--------------|
| 1 | Especialidad en Dirección y gestión de equipos de trabajo | 10 |
| 2 | Especialidad en Dirección de centros educativos. Formación de formadores | 10 |

1.3.b. ¿Es obligatorio cursar una especialidad de las existentes para la obtención del título?:

No Sí

1.3.c. ¿El máster incluye la Mención Dual?

No Sí

1.4. En el caso de títulos conjuntos, universidad o universidades que imparten las enseñanzas.

1.4.a. Título conjunto a nivel:

- A nivel nacional
 - Título del convenio:
 - Adjuntar copia del convenio
- A nivel internacional
 - Título del convenio:
 - Adjuntar copia del convenio
- A nivel internacional enmarcado dentro del programa ERASMUS Mundus
 - Nombre del Consorcio Internacional:
 - Adjuntar copia del convenio
 - Adjuntar copia de la Notificación de Obtención del Sello Erasmus Mundus

1.4.b. Solicitante (responsable de los procedimientos de verificación, renovación de la acreditación, modificación o extinción):

Universitat de les Illes Balears

1.4.c. Participantes:

- Universitat de les Illes Balears
- Universidad...
- Universidad...

1.5. Centro o centros de impartición:

Universitat de les Illes Balears
Centro de Estudios de Postgrado
postgrado@uib.es
Teléfono: 971179820 / 971259988

1.5.a. Centro responsable que asume la coordinación para un desarrollo armonizado de las enseñanzas:

Universitat de les Illes Balears

Centro de Estudios de Postgrado
postgrado@uib.es
Teléfono: 971179820 / 971259988

1.6. Modalidad de enseñanza:

- Presencial
- ~~Híbrida (o semipresencial)~~
- Virtual (o no presencial)

1.7. Número total de créditos

| | |
|--------------------------|-----------|
| Créditos obligatorios | 30 |
| Créditos optativos | 15 |
| Prácticas externas | 8 |
| Trabajo de fin de máster | 7 |
| Complementos formativos | -- |
| Créditos totales | 60 |

1.8. Lenguas en las que se imparte

- Castellano
- Catalán
- ~~Inglés~~

1.9. Número de plazas ofertadas:

1.9.a. Número total de plazas de nuevo ingreso ofertadas:

| | |
|---|------------------|
| Número total de plazas ofertadas en el centro | 22 25 |
| Número de plazas de nuevo ingreso para primer curso | 22 25 |

1.9.b. Distribución de plazas según la modalidad de enseñanza:

- Presencial – Número de plazas: 22
- ~~Híbrida (o semipresencial) – Número de plazas: 25~~
- Virtual (o no presencial) – Número de plazas:

1.10. Justificación del interés del título y contextualización

1.10.a. Justificación del título propuesto, argumentando el interés académico, científico o profesional del mismo

El Máster propuesto tiene una orientación profesional, siendo uno de sus principales objetivos formar a los/as titulados/as para desempeñar su función en Departamentos de Gestión de Recursos humanos, formación de formadores, y dirección de centros educativos. En este sentido, las enseñanzas del Máster que se propone tienen como finalidad la adquisición por el/la estudiante de una formación avanzada orientada a la especialización profesional.

Experiencias anteriores de la universidad en la impartición de títulos de características similares

El Máster Universitario en Gestión de Recursos Humanos. Intervención Psicológica y Pedagógica se presenta tras una larga experiencia en la impartición de títulos similares: títulos propios, cursos de doctorado y otras asignaturas o formación.

En cuanto a títulos propios, en la UIB se han ofrecido Expertos Universitarios (p.ej. en Dirección de Centros Educativos), Especialistas Universitarios (p.ej. en Formación de Formadores), Másteres (p.ej. Máster en Gestión de Recursos Humanos y Consultoría Organizacional), cursos de formación básica, y asignaturas vinculadas al ámbito de recursos humanos.

También se han impartido cursos de doctorado en temáticas afines a los contenidos del máster tales como “Calidad de Vida relacionada con la Salud y el Trabajo”, “Burnout y percepción de la interacción en las organizaciones”, “La formación y la inserción sociolaboral”, “Usos y abusos de la Estadística”, “Técnicas psicométricas de validación de constructo”, “Introducción a la minería de datos: extracción de información oculta en los datos”, “Calidad de Servicio: una perspectiva psicosocial”, “Análisis de Necesidades Formativas”, “Organizaciones educativas, liderazgo e innovación”.

Otras experiencias previas han consistido en asignaturas en el ámbito de los recursos humanos tales como “Selección de personal”, “Función directiva”, “Managing change”, “Estrés y factores psicosociales de riesgo en las organizaciones” o la participación en la formación continua sobre “Dirección, autoridad y liderazgo para mandos policiales” y “motivación de equipos de trabajo” realizada en la Escuela Balear de Administraciones Públicas (EBAP).

~~Títulos propios~~

- ~~• Cómo dirigir y motivar equipos de trabajo. Curso de formación básica 6 créditos LRU. Campus Extens Formació Continua. UIB. Se imparte desde el curso 2005-06. Cubriendo la matrícula en todas las ediciones.~~

- ~~Cómo podemos optimizar el trabajo en equipo y la gestión de nuestro tiempo. Curso de formación básica 6 créditos LRU. Campus Extens Formació Continua. UIB. Ha empezado a impartirse en el curso 2007-08.~~
- ~~Experto Universitario en Dirección de Centros Educativos de la UIB (Primera edición 2005-06 y segunda edición 2006-07)~~
- ~~Curso de Postgrado “Dirección de Centros Educativos” Título propio de la UIB gestionado por el Centro de Enseñanza Superior Alberta Giménez (Ediciones 2003-04; 2004-05; 2005-06 y 2007-08).~~
- ~~Especialista Universitario en Formación de Formadores de la UIB (Primera edición 2008-09, en trámite de aprobación). Curso dirigido a los Asesores de los Centros de Profesores de les Illes Balears.~~
- ~~Participación en el Máster Universitario en Gestión de RRHH y Consultoría Organizacional, Curso 2002-03. Compuesto por dos títulos de Especialista Universitario: Título 1. Especialista Universitario en Dirección de RRHH. Título 2. Especialista Universitario en Consultoría Organizacional.~~
- ~~Participación en el módulo Regulación Laboral en la organización i dirección de Eventos corporativos, en el Curso de Especialista Universitario en Dirección de Eventos Corporativos. UIB. Escuela de Turismo de Balears Felipe Moreno. Cursos 2005-06, 2006-07 y 2007-08.~~
- ~~Participación en parte del módulo 8 y todo el módulo 9 del Especialista Universitario en Dirección de Servicios Clínicos y Asistenciales. Curso 2006-07.~~
- ~~Participación en parte del módulo 8 y todo el módulo 9 del I Máster en Dirección de Servicios Clínicos y Asistenciales. Curso 2007-08. UIB-IUNICS~~
- ~~Participación en el curso de postgrado Especialista Universitario en Fisioterapia en Atención Primaria y Salud Comunitaria en el módulo 6: Evaluación de necesidades en educación para la salud en fisioterapia comunitaria. Campus Extens Formació Continua. UIB. Cursos 2006-07 y 2007-08~~
- ~~Asignatura “Gestión de Recursos Humanos”. Obligatoria de 2º curso del título propio Dirección Hotelera Internacional. Se imparte desde el curso 1999-00.~~
- ~~Asignatura “Sociedad y Policía” del 2º curso de los Estudios de Graduado en Seguridad y Ciencias Policiales. Se imparte desde el curso académico 2006-07.~~
- ~~Asignatura “Gestión económica y de personal” del 3er curso de los Estudios de Graduado en Seguridad y Ciencias Policiales. Se imparte desde el curso 2007-08.~~

Programas de doctorado

- ~~Curso de doctorado: “La formación y la inserción sociolaboral” (8770) (3 créditos LRU), profesora Francesca Salvà Mut, programa de doctorado Innovación e investigación educativa. Dpto. de Pedagogía Aplicada y Psicología de la Educación. UIB. Se imparte desde el curso académico 2001-02~~

- ~~Curso de doctorado: “Burnout y percepción de la interacción en las organizaciones”. (3 créditos LRU). Profesora M^a Antonia Manassero. Dpto. de Psicología. UIB. Se imparte desde el curso 2002-03.~~
- ~~Curso de doctorado: “Calidad de Servicio: una perspectiva psicosocial”. (3 créditos LRU). Profesora Esther García-Buades. Dpto. de Psicología. UIB. Se imparte desde el curso 2004-05.~~
- ~~Curso de doctorado: “Usos y abusos de la Estadística”. (3 créditos LRU). Profesor: Alfonso Palmer Pol. Dpto. de Psicología. UIB. Cursos 2004-05 y 2007-08.~~
- ~~Curso de doctorado: “Técnicas psicométricas de validación de constructo”. (3 créditos LRU). Profesor: Albert Sesé. Dpto. de Psicología. UIB. Se imparte desde el curso 2003-04.~~
- ~~Curso de doctorado: “Introducción a la minería de datos: extracción de información oculta en los datos”. (3 créditos LRU). Profesor: Rafael Jiménez. Dpto. de Psicología. UIB. Se imparte desde el curso 2005-06.~~
- ~~Curso de doctorado: “Calidad de Vida relacionada con la Salud y el Trabajo”. (3 créditos LRU). Programa de doctorado del Dpt. de Psicología de la Salud de la Universidad Miguel Hernández. Cursos 2004-05 y 2005-06.~~
- ~~Curso de doctorado: “Análisis de Necesidades Formativas” (8476) (3 créditos LRU), profesor Miquel F. Oliver Trobat, programa de doctorado Innovación e investigación educativa. Dpto. Pedagogía Aplicada y Psicología de la Educación. UIB. Se imparte desde el curso académico 2002-03.~~
- ~~Curso de doctorado: “Organizaciones educativas, liderazgo e innovación” (7947), (3 créditos LRU), professor Jaume Oliver Jaume, programa de doctorado Innovació i investigació educativa. Dpto. de Pedagogía Aplicada y Psicología de la Educación. Se imparte desde el curso académico 2001-02.~~
- ~~Curso de doctorado: “Dinámica de sistemas. Una metodología para el estudio de los sistemas escolares” (7361), (3 créditos LRU), profesor Bartomeu Quetgles Pons programa de doctorado Innovación e investigación educativa. Dpto. Pedagogía Aplicada y Psicología de la Educación. Se imparte desde el curso académico 2001-02~~

Otros estudios

- ~~Asignatura “Selección de personal”, optativa de segundo ciclo de los estudios de Psicología y también de los estudios de Economía, Empresariales, Turismo y libre configuración para todos los estudios de la UIB. Forma parte de uno de los itinerarios de la Facultad de Economía. Se imparte desde el curso 1996-97.~~
- ~~Asignatura “Función directiva”, optativa de segundo ciclo de los estudios de Pedagogía.~~
- ~~Asignatura “Managing change”. A impartir en el curso 2008-09, en el Programa Asignaturas en inglés del Vicerrectorado de Relaciones Internacionales de la UIB.~~

- ~~Curso impartido en la UIMIR (Universitat Internacional de Menorca Illa del Rei) 2006. Estrés y factores psicosociales de riesgo en las organizaciones. Coordinado por M^a Antonia Manassero y Carmen Ramis donde participaron especialistas en el ámbito del trabajo, las organizaciones y los recursos humanos de diferentes universidades y grupos de investigación españoles.~~
- ~~Participación en la formación continua realizada por el EBAP para la promoción interna de las Policiales Locales de nuestra Comunidad Autónoma, en los temas de “Dirección, autoridad y liderazgo para mandos policiales” y en “motivación de equipos de trabajo”; desde el año 2001.~~

Datos y estudios acerca de la demanda potencial del título y su interés para la sociedad

Las empresas se enfrentan al reto de mantener su competitividad en un contexto global y socioeconómico cada vez más exigente y en cambio continuo. Para ello las organizaciones deben mejorar continuamente los procesos y estrategias de trabajo, de modo que fomenten el rendimiento y productividad empresarial y se mantenga la viabilidad y sostenibilidad de su actividad y de sus recursos humanos. “Capital humano”, “recursos humanos”, “gestión de personas...” son términos que nos recuerdan que las personas son la principal ventaja competitiva de cualquier empresa o institución; el pilar sobre el cual se sustenta cualquier organización tanto pública como privada.

El plan de estudios que se presenta centra su formación en “la planificación y gestión de los recursos humanos”, un perfil profesional claro y crítico para el éxito organizacional que pone en el centro de la actividad empresarial a las personas y a los equipos de trabajo. Dado que en la actualidad el trabajo se organiza principalmente en equipos de trabajo, el plan de estudios otorga un papel fundamental a la dirección de equipos de trabajo y habilidades directivas. El tercer aspecto central es la formación de formadores, que refleja las necesidades de formación a lo largo de la vida profesional de las personas, la rápida transformación del mercado laboral y la necesidad de profesionales especializados para hacer frente al cambiante mundo laboral.

El título que se presenta permite la formación en perfiles profesionales reconocidos en el ámbito de la Psicología y la Educación. Así, el Libro Blanco del título de grado en Psicología (2005) establece el perfil profesional de Psicología del trabajo, las organizaciones y los recursos humanos como uno de los cuatro perfiles profesionales principales para el ámbito de la Psicología. Éste es un perfil amplio y reconocido que se ha tenido en cuenta en el *Europsy* (Certificado Europeo de Psicología). Asimismo, el Libro Blanco del título de grado de Pedagogía y Educación Social (2004) delimita como ámbito profesional en el campo de la Pedagogía el de Formación, gestión y dirección en la organización.

Por otra parte, la experiencia previa por parte de la UIB en la impartición del Máster en Gestión de Recursos Humanos. Intervención Psicológica y Pedagógica indica que existe un amplio número de personas, empresas y entidades públicas y privadas interesadas en esta temática. El Departamento de Orientación e Inserción Profesional (DOIP) de la UIB estima que en el 2023 aproximadamente un 85% de las ofertas de empleo relacionadas con los estudios de Psicología y Pedagogía están directamente relacionados con temas organizacionales y de Recursos Humanos. Para ambas disciplinas, este ámbito se mantiene con un alto potencial de empleo y con un perfil profesional cada vez más reconocido.

~~En el contexto actual de la globalización, la empresa se enfrenta a un reto importante: mantener su competitividad a pesar del progresivo aumento de las exigencias y dentro de un contexto social en continuo cambio. Así, las diferentes organizaciones laborales se ven en la necesidad de analizar los procesos y revisar las estrategias que les permitan fomentar la productividad empresarial, entendida como la utilización más eficiente y racional de los recursos productivos al tiempo que se fomenta la cantidad y calidad de sus productos y servicios.~~

~~En este marco, los recursos humanos son el pilar sobre el cual se sustenta cualquier organización tanto pública como privada. “Capital humano, recursos humanos, gestión de personas...” son términos de actualidad que nos recuerdan que los/las trabajadores/as y su comportamiento son la principal ventaja competitiva de cualquier empresa o institución.~~

~~Un repaso a la literatura especializada, iniciada por Schutz y Becker (1962) y documentada, posteriormente por Romer (1986), Lucas (1988), Barro (1991) y Grossman (1991), pone de manifiesto la importancia que tiene la calidad del capital humano y la formación habilidades de los/las trabajadores/as en la empresa para fomentar la productividad y, por tanto, la competitividad empresarial.~~

~~De este modo, los grupos y los equipos de trabajo, son otro de los pilares de las citadas organizaciones. No podemos olvidar que el grupo, el equipo, es la forma más habitual de trabajo. En este sentido hay que resaltar que, diferentes informes ponen de relieve la falta de habilidades directivas y para el trabajo en equipo de los/las licenciados/das en España. El desarrollo de estas habilidades complementaría la formación y los conocimientos teóricos y técnicos que da la Universidad de las Islas Baleares con nuevas competencias personales y de trabajo en coordinación los demás.~~

~~Además, las necesidades de formación a lo largo de la vida profesional de las personas, la rápida transformación del mercado laboral y el cambio constante de las profesiones ha hecho que las necesidades de profesionales aptos para gestionar la formación continua en el marco de la organización (institución, empresa, centro educativo, organización no gubernamental...) hayan crecido mucho durante los últimos años y las previsiones apuntan a un mayor aumento en los próximos años. Así mismo, al lado de~~

~~las profesiones ya consolidadas en el ámbito de los recursos humanos y de la formación continua en las organizaciones están apareciendo actualmente nuevas especializaciones necesarias para hacer frente al cambiante mundo laboral y formativo tales como: técnico de orientación e inserción; técnico de formación; técnico de prospección e intermediación, formador de formadores en el marco de las organizaciones, etc.~~

~~Por otra parte, en el Libro Blanco de los estudios de Psicología elaborado por la Conferencia de Decanos de Psicología de 31 Universidades Españolas (públicas y privadas) aparecen los siguientes datos: “En las facultades en las que existen itinerarios profesionales definidos, los estudiantes eligen mayoritariamente el de Clínica y Salud (40/50%), seguido del itinerario de Social/organizacional (20/25%) y en menor medida el itinerario de Educativa (5/10%). Hay que destacar que en torno al 30% de los alumnos eligen opciones formativas combinadas, sin adherirse a un itinerario concreto (UAB, 1998, 2004; UCM, 2002)” (p.43).~~

~~En lo referente a la formación complementaria que reciben los alumnos/as egresados de las Facultades de Psicología, el citado documento dice: “Aproximadamente tres de cada cuatro titulados realizarán algún tipo de formación complementaria a la licenciatura. Aunque los datos no son suficientes en algunos trabajos (UAB, 2004) se detecta que la mitad de los titulados en Psicología han cursado o cursan formación de tercer ciclo (postgrado 25%, máster 37%, doctorado 4%) vinculada con la titulación.” (p.43). Puesto que ya actualmente “aproximadamente un 50% de los titulados realizan una formación complementaria a la licenciatura (postgrado, máster, doctorado)” (p.46)~~

~~En el caso de la UIB, hay que constatar que más de un 70% de las ofertas de empleo relacionadas con los estudios de Psicología y Pedagogía recibidas por el SOIB están directamente relacionados con temas organizacionales y de Recursos Humanos. Para ambas disciplinas, el ámbito empresarial se está dibujando como un potencial de empleo en continuado aumento y en un perfil profesional cada vez más reconocido.~~

~~En el documento citado anteriormente, cuando se habla de los perfiles profesionales del Psicólogo, se dice explícitamente que los diferentes Departamentos y Facultades de Psicología, consideran que la formación de grado no permite desarrollar competencias plenas para el desarrollo profesional en la gran diversidad de ámbitos profesionales de la Psicología. Consecuentemente, la práctica totalidad de los representantes de los Departamentos y Facultades de Psicología se mostraron partidarios de considerar tres o cuatro perfiles profesionales en los que el título de grado debería proporcionar competencias para el ejercicio profesional. Estos cuatro perfiles profesionales son: Psicología Clínica, Psicología de la Educación, Psicología del Trabajo, las Organizaciones y los Recursos Humanos y Psicología de la intervención social y comunitaria. Por otra parte, los tres primeros son suficientemente amplios y reconocidos y se han tenido en cuenta en los trabajos sobre el Diploma Europeo de~~

~~Psicología y el Europsych-EDP. Los mismos argumentos son recogidos en el Libro Blanco del Título de Grado en Psicología de la ANECA (pp.75-76)~~

~~En las conclusiones a las que se llega en la elaboración del citado libro blanco aparece lo siguiente: “La capacitación profesional plena debería depender de la formación recibida a través del postgrado”. Esta necesidad de capacitación profesional a través del postgrado, enlaza directamente con la propuesta de máster oficial que se propone.~~

~~Por otra parte, la estructura de estudios que se propone en el Libro Blanco de la ANECA (que había sido propuesto anteriormente por los Departamentos y Facultades de Psicología y los Colegios Oficiales de Psicólogos) hacen referencia a la Titulación de Grado en Psicología que juntamente con Otras titulaciones de grado, puedan acceder en el caso de los titulados en Psicología de forma directa, mientras que en los otros casos dependiendo de los criterios de acceso y de las características de la titulación, a un Máster (Profesional o investigador), de entre 90 y 120 créditos. Esto justifica, nuestra propuesta, aunque en estos momentos, la misma sólo sea de 60 créditos, debido a cuestiones de demanda social y de posibilidad de acceso a los estudios que se proponen.~~

~~De acuerdo con el Libro Blanco del Título de grado de Pedagogía y Educación Social, en los planes de estudios de Pedagogía actualmente existentes 13 de las 24 universidades españolas que ofrecen dichos estudios ofrecen de forma explícita y sistematizada itinerarios en su diseño curricular, 7 de las cuales ofrecen el itinerario de Pedagogía Laboral.~~

~~La conversión de la diplomatura de Educación Social en estudios de Grado y el hecho de que se deje de impartir el segundo ciclo de Psicopedagogía en la Universitat de les Illes Balears ha generado la clarificación y la delimitación de los ámbitos profesionales en el campo de la Pedagogía. Entre estos ámbitos profesionales se sitúa de forma clara el que podemos denominar de formación, gestión, y dirección en la organización. De hecho el estudio sobre formación de postgrado del Libro Blanco señala que la mayoría de universidades para dar una formación coherente con los espacios profesionales emergentes y que no han sido satisfechas suficientemente durante sus estudios, han organizado cursos de postgrado con una clara intención de formación permanente.~~

~~En el ámbito que nos ocupa, el estudio indicado señala el número de universidades que realizaban cursos de postgrado entorno a estas temáticas:~~

- ~~● Formación de formadores: 8~~
- ~~● Dirección y Gestión de organizaciones formativas (formales y no formales): 7~~
- ~~● Inserción laboral: 5~~

~~Muestra de esta demanda en nuestro entorno son las seis ediciones del Curso de Postgrado de Dirección de Centros educativos realizados en la UIB (cuatro gestionados~~

~~por el Centre d'Ensenyament Superior Alberta Giménez, adscrito a la UIB y dos directamente por la UIB) y el curso en Formación de Formadores iniciado en la UIB el curso 2008-09:~~

~~El 37,9% de los pedagogos que trabajaban en el momento de realizar el estudio lo hacían en este campo profesional en ocupaciones tales como:~~

- ~~• Jefe de Estudios de Centro educativo~~
- ~~• Consultor de Formación~~
- ~~• Coordinador de Formación empresarial~~
- ~~• Departamento de formación~~
- ~~• Director de Escuela Infantil~~
- ~~• Orientador laboral~~
- ~~• Responsable de Centro de Formación~~
- ~~• Técnico de Formación~~

~~Por otra parte, la experiencia previa por parte de la UIB en la impartición de títulos propios cuya temática está directa o indirectamente relacionada con la propuesta de máster que se presenta, indican que existe un número relevante, en función de las condiciones socioeconómicas del entorno, de personas interesadas en esta temática, así como empresas y entidades públicas y privadas. Lo cual, en principio, aseguraría la implantación y pervivencia de estos estudios en la CCAA.~~

~~A continuación y, a modo de ejemplo, se presenta un listado de los títulos propios en los que se participa, con el número de alumnos que han participado en los mismos. Asimismo, se incluyen asignaturas que se imparten en los diferentes estudios reglados que están relacionados con la temática, que al ser, materias optativas, pueden constituir un indicador del interés y la potencial demanda de los estudios de máster que se proponen.~~

| Titulaciones previas | Curso | Nº de alumnos matriculados |
|---|--------------------|-----------------------------------|
| ¿Cómo dirigir y motivar equipos de trabajo? Curso de formación básica. 6 créditos. Campus Extens Formació Continua. UIB. (Curso no presencial on-line) | 2005-06 | 18 |
| | 2006-07 | 23 |
| | 2007-08 | 24 |
| ¿Cómo podemos optimizar el trabajo en equipo y la gestión de nuestro tiempo? Curso de formación básica. 6 créditos. Campus Extens Formació Continua. UIB. (Curso no presencial on-line). | 2007-08 | 22 |
| Experto universitario en Dirección de Centros Educativos de la UIB. | 2005-06 | 25 |
| | 2006-07 | 28 |

| | | |
|--|--|---|
| Curso de Postgrado “Dirección de Centros Educativos” Título propio de la UIB gestionado por el Centre d’Ensenyament Superior Alberta Giménez. Adscrito a la UIB | 2003-04 2004-05 2005-06 2007-08 | Total de las cuatro ediciones: 59 |
| Máster Universitario en Gestión de Recursos Humanos y Consultoría Organizacional. 50 créditos. UIB. Compuesto por dos títulos de Especialista Universitario: -Especialista Universitario en Dirección de Recursos Humanos 25,5 créditos -Especialista Universitario en Consultoría Organizacional. 25,5 créditos | 2002-03 | 23 |
| Participación en parte del módulo 8 y todo el módulo 9 del Especialista Universitario en Dirección de Servicios Clínicos y Asistenciales. UIB-IUNICS | 2006-07 | 20 |
| Participación en parte del módulo 8 y todo el módulo 9 del Máster Universitario en Dirección de Servicios Clínicos y Asistenciales. UIBIUNICS | 2007-08 | 30 |
| Participación en el curso de postgrado de Especialista Universitario en Fisioterapia en Atención Primaria y Salud Comunitaria en el módulo 6: “Evaluación de necesidades en educación para la salud en fisioterapia comunitaria. Campus Extens Formació Continua. UIB. (Curso no presencial- on line). | 2006-07 2007-08 | ¿ ¿ |
| Asignatura “Selección de personal”, optativa de segundo ciclo de los estudios de Psicología y también de los estudios de Economía, Empresariales, Turismo y libre configuración. Forma parte de uno de los itinerarios de la Facultad de Economía. | Desde el curso 1996-97 hasta la actualidad | Promedio de 100 alumnos por curso académico |
| Asignatura “Función directiva”, optativa de segundo ciclo de los estudios de Pedagogía. UIB. | Desde el curso ¿ hasta la actualidad | Promedio de 40 alumnos por curso académico |
| Asignatura “Gestión de Recursos Humanos”. Obligatoria de 2º curso del título propio Dirección Hotelera Internacional. UIB-Govern de les Illes Balears | Desde el curso 1999-00 hasta la actualidad | Promedio de 56 alumnos por curso académico |

| | | |
|--|--------------------|--|
| Asignatura “Sociedad y Policía” del 2º curso de los Estudios de Graduado en Seguridad y Ciencias Policiales. Título propio de la UIB-Govern de les Illes Balears | 2006-07 2007-08 | 50 50 |
| Asignatura “Gestión económica y de personal” del 3er curso de los Estudios de Graduado en Seguridad y Ciencias Policiales. Título propio de la UIB-Govern de les Illes Balears | 2007-08 | 50 |
| Especialista universitario en Formación de Formadores de la UIB Curso dirigido a los Aseores de los Centros de Profesores de las Islas Baleares | 2008-09 | Se prevé que en la primera edición se matriculen 50. (40 con matrícula financiada por la Conselleria d’Educació i Cultura del Govern de les Illes Balears y 10 de matrícula libre. |

Relación de la propuesta con las características socioeconómicas de la zona de influencia del título

La Comunidad Autónoma de las Islas Baleares tiene como principal sector económico el de servicios y, concretamente, la actividad turística. La ventaja competitiva de las empresas de servicios se encuentra en la calidad de servicio que sus empleados prestan a usuarios y clientes, lo que hace fundamental una buena gestión de las personas y de los elementos intangibles. Fomentar la calidad del capital humano cobra un valor estratégico determinante para fomentar la productividad y la competitividad empresarial.

El máster que se presenta pretende dar respuesta a la demanda de profesionales formados en la gestión de recursos humanos. Teniendo en cuenta la demanda previa de este tipo de formación, los contenidos serán de carácter general para la gestión de recursos humanos en cualquier tipo de empresa y, en particular, del sector servicios. En este momento este programa formativo es el único en la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares dirigido a la gestión de los recursos humanos. Por lo tanto, supone posicionarse estratégicamente en un ámbito de gran interés para un gran número de entidades interesadas en la mejora y desarrollo de los recursos humanos como ventaja competitiva.

Asimismo, se ofrecen contenidos específicos (especialidades) para la formación y dirección de equipos de trabajo en general y para la dirección de centros educativos. En la especialidad de dirección de equipos de trabajo se responde a una demanda prioritaria en el contexto laboral actual, planteada por las empresas al DOIP

(Departamento de orientación e inserción profesional) y al SOIB (Servicio de empleo de las Islas Baleares), para que el alumnado egresado haya recibido formación en habilidades para el trabajo en equipo y para el liderazgo. En la especialidad de dirección de centros educativos, el Máster pretende ofrecer al profesorado y a los equipos directivos de los centros educativos de las Islas Baleares recursos formativos y competencias adecuadas para el ejercicio de la función directiva desde parámetros de calidad.

Los ámbitos de actuación para el alumnado egresado del máster se refieren, sobre todo, a Departamentos de Recursos Humanos en organizaciones públicas y privadas, pero también a empresas de formación, consultorías, Empresas de Trabajo Temporal (ETT), servicios de orientación profesional y empleo y centros educativos.

En definitiva, las características del entorno laboral de las Islas Baleares se han tenido en cuenta a la hora de plantear los contenidos y la orientación del máster, de forma que se atienden especialmente los siguientes aspectos:

- Preparación actualizada y específica en un perfil profesional con demanda sostenida
- Orientación al sector servicios en general; turísticos y educativos en especial.
- Especial preocupación por la dirección de equipos y por las habilidades de trabajo en equipo, ya que esta es la forma mayoritaria de trabajo en el sector servicios.

~~Como se ha dicho anteriormente la necesidad de ser competitivas hace que las empresas deban estudiar los elementos que aumenten su productividad y, por lo tanto, la de sus empleados/as y equipos de trabajo, manejando racionalmente sus recursos productivos, especialmente los recursos humanos de los que disponen y la forma cómo se organizan. Sin olvidar, que las personas que trabajan en cualquier organización, tanto pública como privada, no sólo son un recurso o un capital, en y para la organización. Sino que forman parte de la misma y tienen que ser cuidados como clientes internos de la misma. Buscando el compromiso de los mismos con los objetivos y metas de la organización.~~

~~En el caso de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares, donde la principal industria productiva, es la que está relacionada con el sector servicios, la mayor ventaja competitiva de las empresas se encuentra en la calidad de servicio que prestan sus empleados a los usuarios o clientes.~~

~~Una de las principales señas de identidad de la economía balear, en las últimas décadas, es su elevada especialización en actividades terciarias, especialmente vinculadas al turismo, y la menor importancia de los otros sectores de actividad. Las actividades productivas en el sector servicios representan en la actualidad más del 80% del VAB total de la economía del archipiélago. Por su parte, la industria, sin contar la rama de~~

energía, tiene una participación reducida, inferior al 6,5% del VAB, mientras que la construcción ha ganado peso relativo en la producción agregada, cifra que representa, aproximadamente, el 10% de la producción no agraria balear. En cuanto al sector primario, el proceso de especialización turística, junto con la fuerte expansión vivida en el sector de la construcción en los últimos años, han rebajado a niveles mínimos la importancia de la agricultura, la ganadería y la pesca en el VAB. Prueba de la alta presencia del sector servicios en la actividad productiva es que el grado de diversificación de la estructura productiva de Baleares es el más bajo de todas las comunidades autónomas españolas. En otras palabras, la economía balear es la que presenta una producción menos variada.

La idiosincrásica estructura productiva de las Islas Baleares es el resultado de una serie de condicionantes y del aprovechamiento económico de las oportunidades que han ido apareciendo. En particular, uno de los principales condicionantes es su carácter insular. La escasez de recursos naturales para ser procesados económicamente y los elevados costes de transporte han dificultado el desarrollo del sector industrial. Además, la reducida dimensión del mercado doméstico impide que las empresas puedan conseguir reducir sus costes a través de elevados volúmenes de producción (las conocidas economías de escala). Por otra parte, el carácter insular y la fragmentación de su territorio, también le otorga valiosos recursos naturales que han sido utilizados como reclamo turístico. El resultado de esta realidad ha sido la continua desindustrialización de la economía balear, fenómeno tanto más acusado como mejores han sido las condiciones en que se ha desarrollado el sector terciario, fundamentado en una actividad turística. Un dato que releva esta realidad es que la rama de hostelería representa casi una cuarta parte del VAB balear, una importancia relativa que supera en más de tres veces la que tiene en el conjunto español.

Numerosos son los datos que se pueden aportar para evidenciar la fuerte sobre especialización y dependencia productiva de la economía balear de la actividad turística, entre ellos, cabe citar que el PIB turístico de las Islas Baleares representa el 52,8% de la producción del archipiélago; los efectos directos del turismo sobre el conjunto de la economía del archipiélago, que calcula los impactos sobre aquellas ramas de actividad que se hallan en contacto directo con los turistas, como son: hoteles, restaurantes, agencias de viaje, empresas de alquiler de coches, comercio turístico, transporte turístico,... representan el 28,4% del PIB, con 6.756,8 millones de euros, y el 22% de la ocupación regional, con 107.600 ocupaciones. Mientras que los efectos indirectos sobre aquellas ramas de actividad que son proveedoras de bienes y servicios intermedios utilizados por las ramas de actividad turística para que las mismas puedan desarrollar su actividad, como son: las industrias de alimentación y de bebidas, productos agrícolas, empresas textil, imprenta y artes gráficas, empresas de electricidad, agua y gas, construcción, mantenimiento, consultoría a empresas turísticas, etc. Representan el 19,6% del PIB, con 4.663,2 millones de euros, y el 9,5% de la ocupación regional, con 46.400 ocupaciones.

Estas relaciones entre los efectos directos y totales que genera la actividad turística explican que los efectos multiplicadores sean del 1,69 en el caso del PIB y del 1,43 para la ocupación. Es decir, por cada 100 euros de PIB generados directamente por el sector turístico se generan, adicionalmente, de manera indirecta 69 euros (efecto superior en un 6,5% al efecto multiplicador de la economía española), y que por cada 100 ocupaciones creadas directamente por las actividades turísticas, se generan indirectamente 43,1 ocupaciones adicionales en otras actividades.

Esta intensa orientación hacia la producción de servicios turísticos a partir de los años sesenta, basado en un modelo fordiano conocido como turismo de masas ha sido el motor de la prosperidad de la economía y la sociedad insular materializados en altos niveles de renta por habitante. Así, desde 1969 hasta 1997, Baleares pasó a ocupar el primer puesto en el ranking de PIB per cápita de las regiones españolas. No obstante, en los últimos años, los datos relevan una ralentización de las tasas de crecimiento del PIB en Balear y el descenso de la productividad mayor, si se compara con las de otras comunidades autónomas españolas, lo que ha supuesto perder posiciones en el ranking de producción per cápita de las regiones españolas.

En efecto, históricamente, los niveles de productividad de Baleares se habían situado por encima de los registrados a nivel español, pero a partir de los años ochenta del siglo pasado este proceso de convergencia real entre el crecimiento de la economía española frente a la de Baleares se ha acelerado y ha supuesto que a partir de la mitad de los años noventa, los niveles de productividad de la economía española se situaran por encima de las Baleares. Así, mientras en el año 2000 el PIB a precios básicos por ocupado (medida utilizada frecuentemente para valorar la productividad) presentaba en Baleares un nivel de 110,4 respecto al nivel de 100 de España, en el año 2005 pasó a ocupar la última posición, con un nivel de 103,8.

Entre los factores explicativos de esta nueva situación para Baleares cabe destacar que en los últimos años se ha asistido a profundos cambios en la mayor parte de los fundamentos competitivos que tradicionalmente venían condicionando el curso de las actividades turísticas en particular y del sector servicios en general.

En este escenario se alerta sobre la necesidad de avanzar y/o reinventar algunas de las estrategias de gestión en aquellos ámbitos de oferta y demanda que determinan la competitividad en el sector servicios. Ahora bien, a la hora de diseñar la estrategia se debe ser más ambicioso que estipular metas relativas a la moderación de los precios y los costes.

Partiendo de la base de que se está ante un nuevo escenario de demanda y consumo en el que, cada día más, el consumidor final tiene el protagonismo, los nuevos paradigmas deben centrarse en cómo superar constantemente las expectativas de una clientela cada día mejor informada, más exigente y con mayores alternativas.

De ahí que, gestionar los intangibles tiene cada vez mayor prioridad sobre los tangibles. Fomentar la calidad del capital humano y la formación de las personas en el trabajo cobra un valor estratégico cada día más determinante para fomentar la productividad y, por tanto, la competitividad empresarial.

Todo ello se hace más necesario, si cabe, en Baleares. En esta comunidad autónoma, la economía más terciarizada, el porcentaje de ocupados con estudios superiores— indicador utilizado frecuentemente para analizar las diferentes dotaciones regionales de capital humano— es el más bajo de entre todas las regiones españolas. Sin duda, la baja preparación de capital humano— junto con la escasa innovación— en el tejido productivo ha influido, en los últimos años, en el retroceso de la productividad que ha frenado el crecimiento. Baleares ya no puede competir con mano de obra barata y, si lo que se desea es generar mayor valor añadido, debe contar con trabajadores bien formados lo que supone, en la mayoría de casos, aumentar sus habilidades.

Desde nuestra universidad, el SOIB nos informa que las empresas demandan que el alumnado egresado haya recibido formación en habilidades para el trabajo en equipo y para el liderazgo, cuestión que se presenta como prioritaria en el contexto laboral actual:

El máster que se presenta pretende dar respuesta a las necesidades formativas en el ámbito de los recursos humanos y de los equipos de trabajo. Teniendo en cuenta la demanda previa de este tipo de formación, los contenidos serán de carácter general para la gestión de recursos humanos en cualquier tipo de empresa y se resaltarán los aspectos de la dirección del trabajo en equipo.

Así mismo, se ofrecerán contenidos específicos para la dirección de centros educativos. En este caso, el Máster pretende ofrecer al profesorado y a los equipos directivos de los centros educativos de las Islas Baleares, recursos formativos y competencias adecuadas para el ejercicio de la función directiva desde parámetros de calidad.

Ciertamente, la dirección escolar es uno de los aspectos más importantes y al mismo tiempo más controvertidos del sistema educativo. Desde la Ley General de Educación (1970) hasta el presente, con la Ley Orgánica de Educación, se han ido sucediendo diversos modelos de dirección escolar que no han logrado satisfacer totalmente las necesidades de los centros, ni merecer un acuerdo generalizado. Por estos motivos el ejercicio de la función directiva se ha visto condicionado, en el caso de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares, por diversas variables educativas y extra educativas, al mismo tiempo que aumentaba la convicción general de la absoluta necesidad de encontrar un modelo de función directiva escolar que se distinguiera por su profesionalidad. Hay que resaltar, también, que en el ámbito educativo adquieren especial relevancia los equipos de trabajo.

Juntamente con la estabilidad en el cargo, la formación específica para el ejercicio de la función directiva constituye un elemento fundamental para avanzar hacia la profesionalización. Esta es precisamente una de las propuestas del Máster que se presenta: apoyar la práctica de la función directiva escolar mediante una formación inicial específica.

El sistema educativo de las Islas Baleares, como la mayoría de sistemas educativos de los demás países, ha sufrido en las últimas décadas profundas transformaciones que reflejan el cambio social que nos ha tocado vivir. Precisamente en períodos de cambio, el ejercicio de la función directiva en el sí de las organizaciones ha de estar asociado al ejercicio del liderazgo, capaz de dinamizar a personas y grupos entorno a proyectos innovadores

La gestión de entidades y organizaciones formativas y educativas diferentes a las de la educación formal (Centros de Formación Ocupacional, Centros de Éxito Escolar, Centros de formación en nuevas tecnologías, Centros de realización de materiales de formación y aprendizaje en red, etc) requieren profesionales especialistas en la dirección, la gestión de la formación y en nuevas metodologías didácticas como en las que pretende profundizar el Máster que se presenta:

Por otra parte los gestores de formación y los formadores del profesorado generalmente provienen de práctica profesional y en la mayoría de casos no han recibido formación específica alguna para ejercer sus funciones. De este modo, estos profesionales llegan a su lugar de trabajo sin ningún tipo de formación previa que les habilite específicamente para las funciones inherentes a la gestión, al asesoramiento y la formación. Su práctica profesional, generalmente les da credibilidad para acceder a su cargo, pero sin duda les faltan los saberes específicos y su contextualización para poder ejercer con profesionalidad. Por otra parte las labores de gestión e impartición de formación, como todos los ámbitos profesionales actualmente, requieren de procesos de aprendizaje permanente, por tanto un máster oficial se configura como el marco adecuado para iniciar un desarrollo profesional con garantías de calidad y continuidad.

En este momento no hay en la Comunidad Autónoma las Islas Baleares un programa formativo dirigido a la gestión de los recursos humanos, formación y dirección de equipos de trabajo. Por lo tanto, estratégicamente supone posicionarse en un ámbito de gran interés para un gran número de personas y entidades, interesadas en la mejora y desarrollo de los recursos humanos como el capital humano de las empresas y organizaciones y como una ventaja competitiva de las mismas:

En definitiva, se han tenido en cuenta las características del entorno laboral de las Islas Baleares a la hora de plantear los contenidos y la orientación del máster. De forma que, se atienden especialmente los siguientes aspectos:

- Posibilidad de preparación actualizada y específica en un perfil profesional en creciente demanda

- ~~Orientación al sector servicios en general; turísticos y educativos en especial.~~
- ~~Especial preocupación por la dirección de equipos y por las habilidades de trabajo en equipo, ya que esta es la forma mayoritaria de trabajo en el sector servicios.~~

Justificación de la existencia de referentes nacionales e internacionales que avalen la propuesta

Existen referentes nacionales e internacionales que avalan la propuesta de un Máster en Gestión de Recursos Humanos con Intervención Psicológica y Pedagógica.

A nivel nacional cabe destacar los Libros Blancos de la titulación de Psicología (2005) y de Pedagogía (2004) que plantean un itinerario profesional en las organizaciones, los estudios de inserción laboral del Colegio Oficial de Psicólogos (COP) y el Estudio de Perfiles Profesionales (Conferencia Decanos de Psicología, 2015). A nivel internacional, destacan como referentes las iniciativas relacionadas con el modelo de referencia de la ENOP (*European Network of Organizational Psychology*) y de la EAWOP (*European Association of Work and Organizational Psychology*) para la especialización en el perfil ocupacional del Psicólogo/a del trabajo y las organizaciones actualizado en junio de 2019. Otros referentes son el Diploma Europeo de Psicología presentado por la EFPA (*European Federation of Professional Psychologists Association*) en el año 2003 al Parlamento Europeo y al Consejo Europeo; el proyecto EUROPSYT: *An European Framework for Psychologists' Training* desarrollado por un grupo de profesores universitarios y de profesionales de diversos países europeos, financiado por la UE y que plantea recomendaciones para la enseñanza universitaria de la profesión en Europa; y el proyecto EUROPSY (*Developing an European Diploma of Psychology*), que establece un sistema de estándares para la formación, competencia y ética profesional de los psicólogos/as profesionales en Europa.

~~Como se ha dicho anteriormente, en el libro blanco de la titulación de Psicología, se hace constar que en las universidades donde existen itinerarios profesionales definidos, los estudiantes eligen mayoritariamente el de Clínica y Salud (40%-50%), seguido del itinerario Social/Organizacional (entre el 20 y el 25%) y en menor medida el itinerario de Educativa (entre el 5 y el 10%). Por otra parte, el 30% de los estudiantes eligen opciones formativas combinadas, sin seguir un itinerario específico.~~

~~Si tenemos en cuenta que con la modificación de los planes de estudios y la introducción de un grado generalista de 4 cursos para la licenciatura de Psicología y de Pedagogía, se propone que la profesionalización pasa a los másters. Así, podemos decir que la propuesta que se presenta puede tener una buena aceptación por parte del alumnado. Aceptación que puede encontrarse en torno del 25%-30% de los alumnos de grado de Psicología.~~

En este sentido, en los estudios de inserción laboral realizados por el COP (Perfiles profesionales, 1998 y Encuesta de Actividad Profesional de Santolaya, Berdullas y Fernández-Hermida, 2002) se proponen 8 perfiles profesionales que permiten una identidad social y profesional más cohesionada de la profesión. Entre ellos destacan el de Psicología clínica y de la salud, Psicología de la intervención social, Psicología del trabajo y de las organizaciones, etc.

Por otra parte, entre los estudios llevados a cabo por la Conferencia de Decanos de Psicología y que se incluyen en los Anexos del libro blanco que presentaron a la ANECA, se incluye un análisis cualitativo mediante la técnica de metaplan de las competencias a partir de la experiencia académica y profesional de los titulados/as. En el caso del perfil de Psicología del Trabajo, las Organizaciones y los Recursos Humanos, los participantes aportaron un gran número de competencias que se agruparon en cinco categorías:

“En primer lugar, los participantes en el metaplán señalaron los principales ámbitos de actuación para este perfil. Los participantes distinguieron tres ámbitos principales de actuación, la consultoría, la gestión de recursos humanos y las empresas de trabajo temporal (ETT’s). En cada uno de estos ámbitos, las técnicas y servicios que pueden ser desarrollados fueron especificados con bastante detalle, agrupando las siguientes aportaciones: la “formación presencial y on-line”, “el diagnóstico de necesidades de formación”, la “planificación y el diseño de planes de formación”, o la “selección y búsqueda directa” (que englobaba cuestiones como la presentación de candidatos, los informes y la criba curricular), el “análisis de puestos”, los “planes de evaluación y retribución”, la “evaluación del personal y el pase de pruebas”, así como la “entrevista personal”, las “técnicas de negociación”, “administración de personal”, “formación jurídica”, “investigación comercial”, “conocimiento del mercado de trabajo” y “orientación, inserción y asesoría”.

El mayor número de aportaciones quedó englobado bajo la denominación de competencias generales. Aquí se mencionaron competencias de carácter cognitivo (“búsqueda y análisis de la información”, “comprender información”, “capacidad de planificación y ordenación del trabajo”, “flexibilidad y capacidad de adaptación”), junto con otras competencias de carácter interpersonal (“trabajo en equipo”, “supervisar equipos de trabajo”, “saber escuchar”) y relacionadas con la comunicación (“saber expresar ideas”, “expresión escrita y redacción”). Sin embargo, el mayor número de elementos mencionados tiene que ver con la autoimagen profesional y la orientación de la propia conducta (“juicio/criterio”, “capacidad de trabajo”, “operatividad, poner las técnicas al servicio de los objetivos”, “iniciativa”, “seguridad en sí mismo”).

Por último, los participantes en el metaplán agruparon una serie de enunciados relativos a los diferentes temas o funciones que habitualmente desempeñan los psicólogos del trabajo, las organizaciones y los recursos humanos, en los diferentes ámbitos en los que actúan. En este bloque, se agrupan aspectos como la “gestión de

~~proyectos”, “técnicas de información y comunicación”, “desempeño”, “compensaciones”, “motivación”, “negociación y relaciones laborales”, “desarrollo del personal” y “prevención de riesgos laborales”. Como puede apreciarse, este último bloque de aportaciones no se refieren tanto a competencias como a problemas o cuestiones sobre las que los profesionales deben poner en juego su capacitación”~~

~~Desde otra perspectiva, la EFPA (European Federation of Professional Psychologists Association) presentó en el año 2003 al Parlamento Europeo y al Consejo Europeo su interés por establecer un Diploma Europeo de Psicología, dentro de la directiva europea de reconocimiento de cualificaciones profesionales. Desde 1990 dicha asociación ha ido elaborando un marco para la educación y la profesionalización de los psicólogos/as europeos:~~

~~Tal como plantea Peiró (2003) la formación de los/las psicólogos/as deben adaptarse a toda una serie de cambios tanto sociales como económicos que se han ido produciendo a lo largo de los años. Por lo tanto, su formación debe perseguir promover las cualificaciones para el ejercicio profesional y por lo tanto, el diseño de los currícula no puede basarse únicamente en los componentes curriculares de la disciplina (inputs) sino que debe tener en cuenta también las cualificaciones y competencias requeridas (outputs) en función de unos determinados estándares. Que en el caso de la Psicología deben garantizar la cualificación y competencia para el ejercicio profesional no supervisado (es decir, autónomo e independiente) de la profesión en alguno de los contextos más habituales en los que ésta se practica. Según Peiró (2003): “Concretar estos estándares requiere una determinación de las competencias necesarias y su nivel adecuado. Estas exigencias representan un reto para la enseñanza de la Psicología y la definición de los perfiles profesionales en nuestro país”~~

~~En este contexto se encuentra el proyecto EUROPSYT: An European Framework for Psychologists’ Training” desarrollado por un grupo de profesores universitarios y de profesionales de diversos países europeos, siendo financiado por la UE, en el marco del programa Leonardo durante los años 1999-2001 (ver Lunt, 2000; 2002; Lundt et al. 2001). En el Documento final del proyecto se plantean una serie de recomendaciones para la enseñanza universitaria de la profesión en Europa, entre las que destacamos:~~

~~En primer lugar, la duración mínima prevista para la formación del psicólogo que conduce al ejercicio de la profesión es de seis años o 360 ECTS siendo el último de práctica supervisada:~~

~~En segundo lugar, se establece que la formación impartida debe cualificar para el ejercicio autónomo de la práctica profesional como psicólogo. Se supone la posterior formación especializada y continua:~~

En tercer lugar, el marco planteado contempla tres perspectivas básicas que se han de incluir en los contenidos de formación: la individual, la grupal y la relativa a los sistemas sociales (p.e. Organizaciones, instituciones, comunidades etc.).

Además, el EUROPSYT, propone una “acreditación” europea en Psicología. Este documento resultaría de mucha utilidad para facilitar el ejercicio profesional de los psicólogos/as en Europa, al mismo tiempo que garantizaría la calidad de los servicios que los mismos prestan a sus clientes.

Con el fin de garantizar y delimitar los procesos de certificación de las cualificaciones requeridas se ha ido desarrollando un segundo proyecto (el que se ha mencionado anteriormente), el proyecto EUROPSY: Developing an European Diploma of Psychology. Este segundo proyecto tiene como objetivo el establecimiento de un sistema de estándares para la educación y la formación de los psicólogos/as profesionales en Europa mediante la concesión de un Diploma a todos/as aquellos/as psicólogos/as que lo soliciten y cumplan unos determinados estándares relativos a su formación, competencia y ética profesional.

Así, en el Apéndice II del citado Diploma, se indican los requisitos educativos que se exigen para su obtención y se formula un modelo curricular que distingue tres fases: 1ª fase: Bachelor o equivalente (grado); 2ª fase: Máster o equivalente; 3ª fase: Práctica supervisada.

En este modelo curricular se asume que las fases 1ª y 2ª forman parte del currículo académico en Psicología, mientras que la 3ª fase puede estar o no incluida en los curriculum universitarios.

La 2ª fase, tiene como proporcionar la cualificación “básica” necesaria para poder llevar a cabo la práctica profesional independiente.

En el proyecto EUROPSYC-T han participado los siguientes países: Alemania, Dinamarca, España, Finlandia, Francia, Grecia, Holanda, Hungría, Italia, Noruega, Reino Unido, Suecia y Suiza. En un segundo proyecto Leonardo para la elaboración de las directrices del Diploma Europeo (Europsych-EDP) han participado los siguientes países: Alemania, Dinamarca, España, Finlandia, Francia, Grecia, Holanda, Hungría, Italia, Reino Unido y Suecia.

Otras asociaciones como la ENOP (European Network of Organizational Psychology) que aglutina académicos de la Psicología del Trabajo, las Organizaciones y los Recursos Humanos, puso en marcha en 1998 un modelo de referencia para dicha especialidad en Europa. En dicho documento se definen las características básicas del perfil ocupacional del Psicólogo/a del Trabajo y las Organizaciones, entendida como una especialidad dentro de la categoría general de la psicología y que incluye el trabajo profesional y la investigación referida a la conducta humana en los contextos de trabajo y organizacional.

~~El currículum que proponen en el documento titulado “European Currilum in W&O Psychology Reference Model and Minimal Standars” se basa, también, en la distinción en dos niveles grado y máster. Dentro de cada uno de ellos se especifican diferentes aspectos a tratar, especificando cuatro dimensiones básicas:~~

- ~~a. La adquisición de conocimiento~~
- ~~b. La adquisición de habilidades~~
- ~~c. La adquisición de competencias para el ejercicio profesional~~
- ~~d. La adquisición de competencias para la investigación científica.~~

~~Por otra parte, en el libro blanco de los estudios de Psicología de la ANECA, en el apartado 8.3 del mismo se hace una valoración de las competencias específicas de postgrado. Este hecho refleja la importancia, que tanto el grupo de trabajo de la ANECA, como los trabajos elaborados por la Conferencia de Decanos de Facultades de Psicología, han dado a la formación de postgrado para la práctica profesional de los psicólogos/as. Ya que todos ellos consideran que el ejercicio profesional no se lleva a cabo de forma genérica sino contextualizado en diferentes ámbitos especializados; y, en el grado no resulta posible una completa diferenciación profesional. Las diferentes competencias específicas de los postgrados, así como las competencias asociadas a los distintos perfiles profesionales se desarrollarán más adelante en el apartado 2.3.3. Libros blancos del programa de Convergencia Europea de la ANECA.~~

~~2.1.2 Normas reguladoras del ejercicio profesional~~

~~No procede~~

1.10.b. Referentes externos

Planes de estudios de universidades españolas, europeas, de otros países o internacionales de calidad o interés contrastado

La mayoría de las Universidades españolas organizan estudios de máster y postgrado en el área de Recursos Humanos. A continuación, se enumeran algunos de los numerosos planes de estudios que han servido de referentes externos para la propuesta que se presenta.

- Máster WOP-P Interuniversitario, impartido por las Universidades de Valencia y Barcelona.
- Máster Erasmus Mundus en Psicología del Trabajo, las Organizaciones y los Recursos Humanos (WOP-P Europeo), ofrecido por la Universidad de Valencia (coordinadora del programa), la Universidad de Barcelona, la Universidad de Bolonia (Italia), la Universidad Paris V (Francia) y la Universidad de Coimbra (Portugal). Participan también universidades no europeas como Florida

Institute of Technology, Illinois Institute of Technology, University of Brasilia, University of Baltimore, University of Puerto Rico.

- Doctorado en Psicología de los Recursos Humanos. Universidad de Valencia y Universidad de Sevilla.
- Máster en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y de los Recursos Humanos de la Universidad Jaume I de Castellón.
- Máster en Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos de la Universidad de Sevilla.
- Máster en Gestión de los Recursos Humanos en las Organizaciones de la Universidad Autónoma de Barcelona.
- Máster en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones y de Gestión de Recursos Humanos de la Universidad Complutense de Madrid.
- Máster en Dirección de Recursos Humanos de la Universidad Autónoma de Madrid
- Máster Oficial de Planificación y Gestión de la Educación de la Universidad Autónoma de Barcelona
- Máster Oficial en Dirección y Gestión de centros educativos de las Universidades de Deusto y Autónoma de Barcelona (Interuniversitario)
- Máster Oficial en Empleo y Recursos Humanos. Universidad de Valencia.
- Máster en Formación de Formadores. Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED).
- Experto en Formación de Formadores. Universidad de Santiago de Compostela
- Experto Universitario en Formación de Formadores. Universitat de les Illes Balears

~~Seguendo el modelo de la ENOP, se encuentra el **Máster WOP-P Interuniversitario**, impartido por las Universidades de Valencia y Barcelona:~~

~~Este máster surge en el nuevo Espacio Europeo de Educación Superior con el objetivo de dar respuesta a las demandas y desafíos existentes en el campo de la Psicología del Trabajo, las Organizaciones y los Recursos Humanos. Su elaboración ha partido de sólidos modelos de formación desarrollados por diversos organismos y grupos de investigación europeos relativos a la Enseñanza de la Psicología del Trabajo, las Organizaciones y los Recursos Humanos. En concreto, se ha tomado en consideración las directrices del European Diploma of Psychology (Europsy) y el modelo de Referencia de la ENOP. Sus objetivos generales son preparar profesionales competentes en Psicología del Trabajo, las Organizaciones y los Recursos Humanos y contribuir a la excelencia universitaria y la competitividad en el Sistema Europeo de Educación Superior.~~

~~Además la Universidad de Valencia imparte el **Doctorado en Psicología de los Recursos Humanos**. Este doctorado forma parte del programa oficial de postgrado Psicología de los Recursos Humanos, que incluye el Máster en Psicología del Trabajo,~~

~~las Organizaciones y los Recursos Humanos (WOP-P) financiado por la Comisión Europea a través del Programa Erasmus Mundus y el Máster Interuniversitario en Psicología del Trabajo, las Organizaciones y los Recursos Humanos (WOP-P), ambos ofertados por la Universidad de Valencia.~~

·

~~El programa de Doctorado en Psicología de los Recursos Humanos se ha diseñado bajo los principios de la calidad en la formación de investigadores. Por tanto, un requisito imprescindible para su desarrollo es arraigarlo en el contexto de una Unidad de Investigación puntera en la disciplina que es objeto de estudio y, contar con profesores visitantes, tanto nacionales como extranjeros, de reconocido prestigio en el ámbito científico. La duración del programa es de dos o tres años, a tiempo completo, durante los cuales se desarrolla la tesis doctoral.~~

~~Este programa de doctorado tiene mención de calidad que ha sido renovada recientemente por la ANECA y el MICINN.~~

~~El Máster Erasmus Mundus en Psicología del Trabajo, las Organizaciones y los Recursos Humanos (WOP-P Europeo)~~

~~En este programa participan la Universidad de Valencia (coordinadora del programa), la Universidad de Barcelona, la Universidad de Bolonia (Italia), la Universidad Paris V (Francia) y la Universidad de Coimbra (Portugal).~~

~~Los objetivos del programa son básicamente los mismos que los del Máster Interuniversitario WOP-P que imparten las Universidades de Valencia y Barcelona. El plan de estudios sigue dos principios generales: 1) El Consorcio de Universidades ha desarrollado una estructura formativa compartida por todos los socios con una carga de trabajo de 120 créditos ECTS con una duración de dos años (60 créditos ECTS por año). 2) El programa permite la flexibilidad en el diseño de cursos específicos con el objetivo de aprovechar mejor los puntos fuertes y las peculiaridades de cada uno de los socios. Así, el Máster define un modelo compartido de formación a la vez que respeta la diversidad de cada una de las Universidades que forman parte del Consorcio.~~

~~El programa del Máster Erasmus Mundus es el siguiente:~~

| MATERIAS | |
|---|---|
| 1-ER AÑO | WINTER SCHOOLS |
| • Curso de orientación | • “Winter School” a: Tendencias recientes y nuevos desarrollos en psicología del trabajo: Una perspectiva europea. |
| • Curso avanzado en psicología del trabajo | • “Winter School” b: Tendencias recientes y nuevos desarrollos en |
| • Psicología de la salud y de la calidad de vida laboral | |

| | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Psicología organizacional y conducta organizacional: perspectivas teóricas • Estructura y procesos organizacionales. Modelos conceptuales, evaluación y diagnóstico • Fundamentos de la psicología de los recursos humanos • Evaluación psicológica y orientación en dirección de recursos humanos • Investigación y análisis multivariado en psicología del trabajo, de las organizaciones y de los recursos humanos | <p>psicología organizacional: Una perspectiva europea.</p> <ul style="list-style-type: none"> • “Winter School” c: Tendencias recientes y nuevos desarrollos en psicología de los recursos humanos: Una perspectiva europea. • “Winter School” d: Investigación en psicología del trabajo, de las organizaciones y de los recursos humanos: Una perspectiva europea. |
| <p>2º AÑO</p> <ul style="list-style-type: none"> • Intervención en psicología del trabajo • Intervención en las organizaciones. Cambio y desarrollo organizacional • Intervención psicosocial en el desarrollo de recursos humanos • Técnicas de intervención básica y evaluación de la intervención • Practicum • Informe profesional: integración de investigación y práctica • Investigación y tesis de máster | |

El hecho de que este Máster esté reconocido como Erasmus Mundus, así como que el Doctorado en Recursos Humanos y el Máster Interuniversitario tenga reconocida la mención de calidad, son indicadores claros de calidad tanto a nivel nacional como a nivel Europeo.

El Máster en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y de los Recursos Humanos de la Universidad Jaume I de Castellón tiene 60 créditos ECTS y Mención de Calidad de la ANECA.

Está dirigido a Licenciados o graduados en Psicología, Administración y Dirección de Empresas, Ciencias del Trabajo, Derecho, Economía, Marketing, Sociología, Turismo, Pedagogía o Psicopedagogía, preferentemente, así como otras licenciaturas afines en donde los estudiantes reciban formación relacionada con la salud ocupacional o en recursos humanos.

Tiene dos especialidades o líneas: Salud Ocupacional y Desarrollo de Recursos Humanos. Además ofrece la posibilidad de obtener un título oficial en Salud

Ocupacional y/o en Desarrollo de Recursos Humanos realizando 21 créditos del máster. La estructura de los contenidos se distribuye en módulos transversales, comunes y de especialización.

El Máster en Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos de la Universidad de Sevilla tiene 60 créditos ECTS y Mención de Calidad de la ANECA. El Doctorado asociado al mismo tiene mención de calidad desde el curso 2002-03.

Está dirigido a Licenciados en Psicología, Ciencias del Trabajo, Diplomado en Ciencias Empresariales, Licenciados en Administración y Dirección de Empresas, Licenciados en Derecho, Diplomados en Relaciones Laborales, Licenciados en Pedagogía, Licenciados en Psicopedagogía, Licenciados en Sociología, Ingeniero: Aeronáutico, Agrónomo, Automática y Electrónica Industrial, Caminos Canales y Puertos, Electrónica, Organización Industrial, Geodesia y Cartografía, Geólogo, Industrial, Informática, Materiales, Minas, Montes, Naval y Oceánico Químico, Sistemas de Defensa, Comunicación.

Ofrece una formación completa en las competencias académicas y profesionales necesarias para la gestión y desarrollo de recursos humanos, incluyendo prácticas profesionales en empresas. Además de la orientación claramente profesional, ofrece la posibilidad de continuar los estudios hacia el doctorado. Por este motivo, se ha trazado un doble camino curricular: uno más profesional y otro más académico mediante adaptaciones curriculares.

El Máster en Gestión de los Recursos Humanos en las Organizaciones de la Universidad Autónoma de Barcelona, pertenece al Programa Oficial de Postgrado de Psicología. Tiene una orientación profesional. El total de créditos del mismo está entre 60 y 120 créditos ECTS dependiendo de la formación previa del estudiante.

Está dirigido preferentemente a Licenciado o graduados en Psicología, Derecho, Económicas, Sociología, Ciencias del Trabajo, Relaciones Laborales y Empresariales. El perfil de ingreso al Máster requiere la formación del/la estudiante en ámbitos de conocimiento relacionados con las ciencias humanas o sociales. La experiencia profesional así como el desarrollo de competencias también constituyen elementos importantes.

El Máster en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones y de Gestión de Recursos Humanos de la Universidad Complutense de Madrid está incluido en el Título de Postgrado de Psicología y coordinado por los Departamentos de Psicología Diferencias y Psicología del Trabajo y el de Psicología Social.

Su objetivo general es: Proporcionar a los alumnos los conocimientos y las competencias que exigen el desarrollo de la actividad académica, investigadora y/o

~~profesional en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones y en Gestión de Recursos Humanos~~

~~El Máster surge como consecuencia de la necesidad de modificar los estudios universitarios españoles para integrarlos en el Espacio Europeo de Educación Superior, y se apoya en una doble experiencia previa:~~

- ~~• Por un lado, es una continuación y ampliación de la actual Especialidad de Psicología del Trabajo que, desde el año 1984, se viene impartiendo en la Facultad de Psicología de la Universidad Complutense de Madrid.~~
- ~~• Por otra parte, se apoya en el Doctorado Interuniversitario, con mención de calidad 2006-2007 (Ministerio de Educación y Ciencia), “Psicología de las Organizaciones y del Trabajo”, que coordina el Departamento de Psicología Social de la Facultad de Psicología de la Universidad Complutense de Madrid y en el que participan profesores de los dos Departamentos que coordinan el Máster. Este doctorado interuniversitario, en el que también participan las Universidades de Barcelona y de Valencia está dirigido por el Dpto de Psicología Social de esta última.~~

~~Este Máster se estructura en dos cursos académicos, con un total de 120 créditos y en una doble vertiente (profesional e investigadora). Para todos los casos las asignaturas obligatorias son las siguientes:~~

- ~~• Psicología del Trabajo (9 créditos)~~
- ~~• Psicología Comercial y del Consumo (7,5 créditos)~~
- ~~• Inadaptación Laboral (7,5 créditos)~~
- ~~• Formación del Personal (9 créditos)~~
- ~~• Selección del Personal (7,5 créditos)~~
- ~~• Ergonomía (7,5 créditos)~~
- ~~• Psicología de los Grupos (4,5 créditos)~~
- ~~• Psicología de las Organizaciones (4,5 créditos).~~

~~**El Máster en Dirección de Recursos Humanos de la Universidad Autónoma de Madrid** consta de 90 créditos ECTS. Tiene dos perfiles o itinerarios: Profesional e Investigador.~~

~~Está dirigido a Licenciados/as en Psicología, Ciencias Económicas, Administración de Empresas, Derecho, Sociología y afines.~~

~~La estructura del máster se divide en diferentes tipos de contenidos:~~

- ~~• Contenidos Transversales: 6 ECTS~~
- ~~• Contenidos Comunes: 30 ECTS~~
- ~~• Contenidos Complementarios: Elegir entre créditos optativos: Área de Habilidades Directivas / Área de Sistemas de Dirección y Desarrollo de Recursos~~

~~Humanos / Área de Diagnóstico Organizacional / Módulo de Avances de Dirección de Recursos Humanos (Seminarios)~~

- ~~• Prácticas Profesionales y Proyecto Fin de Carrera: 30 ECTS~~

El Máster Oficial de Planificación y Gestión de la Educación de la Universidad Autónoma de Barcelona, consta de 60 créditos ECTS, de los cuales 15 son obligatorios para todas las especialidades, 35 son obligatorios de especialidad y 10 optativos.

Es un máster profesional, que presenta las siguientes especialidades:

Especialidad A: Desarrollo comunitario.

Especialidad B: Dirección de instituciones educativas.

Especialidad C: Educación y trabajo.

Especialidad D: Diseño y gestión de recursos tecnológicos

Está dirigido a: Diplomados/as en Educación Infantil, Primaria, Lenguas Extranjeras, Expresión musical, Educación Física y Educación Especial, Diplomados/as en Educación Social y Trabajo Social. También a Licenciados/as en Pedagogía y Psicopedagogía, Sociología y Ciencias Políticas y de la Administración, Psicología y Antropología. Así como, licenciados/as de países extranjeros.

Especialidades:

Los perfiles profesionales de salida de los estudiantes, en función de la especialidad elegida en el máster, pueden ser las siguientes:

- ~~• Técnico/a superior en desarrollo comunitario~~
- ~~• Técnico de educación en la administración local y autonómica~~
- ~~• Cargos directivos y de gestión en instituciones y entidades socioeducativas~~
- ~~• Administrador/a de centros de formación~~
- ~~• Responsable y técnico superior de formación en las organizaciones (empresas, administraciones públicas, ONGs, etc.)~~
- ~~• Técnico superior en administración ocupacional~~
- ~~• Diseñador/a de materiales y entornos tecnológicos en educación~~
- ~~• Responsable de la gestión de la información en instituciones y entidades de formación~~
- ~~• Asesor/a de recursos tecnológicos en instituciones y entidades de formación~~

El Máster Oficial en Dirección y Gestión de centros educativos de las Universidades de Deusto y Autónoma de Barcelona (Interuniversitario), es un máster profesional que consta de 60 créditos. Es un máster virtual.

El máster está dirigido a diferentes tipos de destinatarios:

- ~~• directivos en ejercicio y otras personas con responsabilidades en la coordinación, organización y gestión de instituciones educativas (director, jefe~~

~~de estudios, coordinadores, etc.) vinculados a los sistemas reglados de formación: centros de educación infantil, primaria, secundaria, formación profesional o similares, tanto de titularidad privada como pública. En este caso la formación previa de los estudiantes puede ser muy diversa ya que se puede acceder al ejercicio directivo de centros educativos desde todo tipo de titulaciones;~~

- ~~• personas que, sin tener responsabilidades en la dirección de centros, hayan llevado a cabo su formación previa de grado en el área de la educación.~~
- ~~• Personas con licenciatura o titulado de grado con experiencia educativa, ya sea profesional o por su formación académica previa. En el caso de titulaciones expedidas fuera de España se requerirá una titulación equivalente, validada por autoridades académicas y/o consulares. En el mismo también se detallan una serie de estudios que son considerados idóneos para el mismo: Diplomados/as en Educación Social, Educación Infantil; Licenciados/as en Pedagogía, Psicología, Antropología y Sociología.~~

~~Los objetivos del máster, a partir de la profesionalización entendida como el desarrollo de las competencias requeridas para un óptimo desempeño de las funciones directivas son:~~

- ~~• Actualizar los conocimientos sobre organizaciones educativas y los nuevos procedimientos existentes para gestionarlas.~~
- ~~• Proporcionar herramientas para promover los cambios organizativos.~~
- ~~• Profesionalizar y certificar académicamente la formación para la función directiva.~~
- ~~• Promover el intercambio en temas de gestión.~~

~~Este curso ofrece una serie de módulos que incluyen, a su vez, diferentes unidades temáticas: El centro educativo como organización – 5 ECTS~~

~~La gestión administrativa y económica de las instituciones educativas – 5 ECTS~~

~~Liderazgo y dirección – 5 ECTS~~

~~La dirección como equipo – 5 ECTS~~

~~La gestión de personas – 5 ECTS~~

~~La gestión de los planteamientos institucionales – 5 ECTS~~

~~Gestión de relaciones con el entorno. El cambio y la innovación – 5 ECTS~~

~~La evaluación institucional – 5 ECTS~~

~~La gestión de los recursos materiales y funcionales – 5 ECTS~~

~~Memoria de investigación o innovación – 15 ECTS~~

~~Al finalizar, se plantea un trabajo de innovación o de investigación sobre realidades profesionales existentes y relacionadas con la temática de la formación del Máster. Asimismo se incluyen una serie de unidades que orientan, guían y ejemplifican la puesta en marcha y realización de esta memoria.~~

Máster Oficial en Empleo y Recursos Humanos. Universidad de Valencia. Es un máster con orientación profesional e investigadora que consta de 120 créditos.

El máster pretende formar expertos en el ámbito de las ciencias del trabajo, especialmente en el análisis de la realidad laboral y de la problemática de los recursos humanos y en la intervención en el mercado de trabajo a través de las políticas sociolaborales y de promoción del empleo. Esto requiere desarrollar una serie de conocimientos y habilidades con una orientación multidisciplinar, la cual está presente en el máster ya que éste incorpora las perspectivas jurídica, sociológica, económica, psicológica y de organización y dirección.

El programa está dividido en materias comunes y en materias optativas.

Materias comunes

- Dirección estratégica de la empresa
- Economía del trabajo y políticas de empleo
- Teoría y técnicas de negociación
- Teoría de las relaciones laborales
- Análisis económico de las políticas públicas sociolaborales
- Metodología de investigación en empleo y recursos humanos
- Trabajo y género
- Empleo y condiciones de trabajo en el ámbito valenciano
- Sistemas laborales territoriales
- Estrategias de desarrollo local y nuevos yacimientos de empleo
- Políticas sociolaborales
- Análisis de la negociación colectiva
- Dinámica del sistema productivo y laboral valenciano
- Derecho del empleo
- Programas de empleo para colectivos especiales
- Diseño organizativo y nuevas formas de organización del trabajo
- Incentivos a la contratación y autoempleo
- Orientación y asesoramiento en la intermediación laboral

Materias optativas del perfil profesional:

- Prácticum
- Proyecto final de máster

Materias optativas del perfil investigador

- Técnicas de investigación avanzadas
- Metodología de proyectos de investigación
- Trabajo de investigación

Máster en Formación de Formadores. Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED). Consta de 90 créditos. Se incluye la posibilidad de realizar un Especialista Universitario de 45 créditos. Es un máster virtual.

El alumnado debe realizar 7 módulos más el trabajo de fin de curso. Debe elegir una línea de especialización durante el primer curso y una línea de investigación en el segundo hasta completar 10 créditos en cada:

Los módulos y líneas de especialización y de investigación ofertadas son las siguientes:
Primer curso

- módulo 1. los modelos de organización, los recursos humanos y la formación de formadores (obligatorio) 5 créditos
- módulo 2. estrategias para la gestión del conocimiento y planificación de la formación (obligatorio) 5 créditos
- módulo 3. el diseño de proyectos y programas de formación (obligatorio) 5 créditos
- módulo 4. instrumentos de evaluación (obligatorio) 5 créditos
- módulo 5. formación de formadores y creatividad (optativo) 5 créditos
- módulo 6. análisis de necesidades clave de la calidad de la formación (obligatorio) 5 créditos
- módulo 7. importancia de la observación en la formación de formadores (optativo) 5 créditos
- módulo 8. la enseñanza a distancia y la modelización de los espacios virtuales (obligatorio) 5 créditos

Líneas de especialización: los alumnos elegirán una sola línea de investigación de las áreas que se relacionan a continuación (10 Créditos):

- Módulo 9. Planificación.
- Módulo 10. Diseño de proyectos.
- Módulo 11. Diseño de programas.
- Módulo 12. Evaluación de la formación.
- Módulo 13. Metodología.
- Módulo 14. Modelización virtual.

Segundo curso

- Módulo 15: la educación permanente y la formación de la personas adultas (obligatorio) 5 créditos
- Módulo 16. Formación de formadores en la participación y la cultura corporativa (optativo) 5 créditos
- Módulo 17. Formación y empleo. El formador ocupacional (obligatorio) 5 créditos
- Módulo 18.: perfil y funciones del formador de formadores (obligatorio) 5 créditos
- Módulo 19.: formación de formadores y educación para la salud (optativos) 5 créditos
- Módulo 20. Técnicas para la organización de la formación (optativo) 5 créditos

~~Módulo 21. Investigación y desarrollo de la formación (i + df) (obligatorio) 5 créditos~~

~~Módulo 22.: prospectiva y formación de formadores (obligatorio) 5 créditos~~

~~Líneas de investigación del segundo curso del máster: Los alumnos elegirán una sola línea de las que se señalan a continuación para realizar el trabajo de final de curso (Tesina) (10 Créditos):~~

~~Módulo 23. Educación permanente y de las personas adultas.~~

~~Módulo 24. Formación de formadores y empleo.~~

~~Módulo 25. Formación de formadores para la salud y la calidad de vida.~~

~~Módulo 26. Investigación etnográfica para la formación de formadores.~~

~~Módulo 27. Investigación biográfica para la formación de formadores.~~

~~Módulo 28. Estudio de casos y formación de formadores.~~

~~Módulo 29. Prospectiva y formación.~~

Experto en Formación de Formadores. Universidad de Santiago de Compostela

~~El Postgrado está dirigido a Licenciados, Diplomados universitarios, así como profesorado y personal especializado que pueda desarrollar su actividad en cualquiera de los niveles educativos (estén o no en activo). Asimismo, Formadores Ocupacionales, Profesores de Escuelas Taller, Casas de Oficios, Talleres de Empleo, Animadores Socioculturales y Técnicos de FP.~~

~~Este curso se incluye dentro de los Estudios de Formación Continua de la Universidad de Santiago de Compostela, como CURSO DE EXPERTO UNIVERSITARIO y cuenta con la aprobación de la Comisión de Postgrado del Centro de Postgrado, Tercer Ciclo y Formación Continuada. Vicerrectorado de Tercer Ciclo y Extensión Docente
El programa del curso está dividido en nueve áreas:~~

~~1ª ÁREA: LA FORMACIÓN OCUPACIONAL Y CONTINUA~~

~~2ª ÁREA: FACTORES PSICOPEDAGÓGICOS~~

~~3ª ÁREA: METODOLOGÍA Y RECURSOS~~

~~4ª ÁREA: PROGRAMACIÓN~~

~~5ª ÁREA: EVALUACIÓN~~

~~6ª ÁREA: LA ENSEÑANZA DE POSTGRADO~~

~~7ª ÁREA: LA FORMACIÓN PROFESIONAL~~

~~8ª ÁREA: LA ESO Y SUS CARACTERÍSTICAS~~

~~9ª ÁREA: LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS DIDÁCTICAS~~

Experto Universitario en Formación de Formadores. Universitat de les Illes Balears

~~A partir del curso 2008-09 se está realizando en la Universitat de les Illes Balears El Postgrado “Experto Universitario en Formación de Formadores” con el patrocinio de la Dirección General de Innovación y Formación del Profesorado del Gobierno de las Islas~~

Baleares. El curso se dirige principalmente a los asesores y gestores de formación de los Centros de Profesorado de la red pública de centros de formación de profesores y a todas las personas interesadas en la gestión, formación y asesoramiento de profesionales de la formación en el contexto del sistema educativo.

El curso está dividido en tres módulos:

1. Módulo I. La educación del siglo XXI i la formación del profesorado

- El contexto educativo actual. Nuevas tendencias docentes y nuevas tendencias formativas.
- Historia de la formación permanente del profesorado. Modelos europeos y estatales.
- La formación permanente de los profesionales del sistema educativo de las Illes Balears: organizaciones implicadas y marco legislativo actual.
- El aprendizaje adulto. Teorías del aprendizaje. Tipologías de participantes.
- Las competencias del docente
- Diseño de la carpeta docente
- Sesión de reflexión del módulo I

2. Módulo II. Organización y gestión de la formación:

- Detección de necesidades e itinerarios formativos
- Diseño, seguimiento y evaluación de planes y programas.
- Objetivos de la formación y tipología de intervenciones formativas.
- Modalidades formativas: metodologías y estrategias formativas.
- Diseño curricular de la formación: programación del aprendizaje y análisis del grupo de aprendizaje; diseño de actividades formativas: selección y secuenciación de contenidos, metodología y recursos.
- Evaluación de la formación: evaluación de los procesos de enseñanza aprendizaje, instrumentos i técnicas. Transferencia e impacto de la formación.
- Sesión de reflexión del módulo II

3. Módulo III. Los profesionales de la formación: perfiles y competencias profesionales de los actores de la formación:

- Características del formador eficaz. Las competencias del formador.
- Las competencias interpersonales (autoconocimiento, autoestima y autogestión). Gestión emocional del formador.
- Estrategias y técnicas de comunicación oral.
- Liderazgo, coordinación y tutorización. Dinamización de grupos.
- Gestión del tiempo.
- Trabajo práctico sobre la propia intervención (observación por parejas)
- Sesión de reflexión del módulo III.

~~Como puede comprobarse, la mayoría de las Universidades españolas organizan estudios máster y posgrado en el área de Recursos Humanos, algunos de los cuales presentan características similares al que a continuación presentaremos.~~

~~Dada la cantidad de información presentada en este apartado, y la calidad de la misma a nivel europeo, se ha obviado la documentación sobre planes similares en otras Universidades europeas.~~

~~Títulos de catálogo vigentes a la entrada en vigor de la LOU~~

~~Ninguno~~

Libros Blancos del Programa de Convergencia Europea de la ANECA

Como se ha dicho en el apartado 2.1.4. “Justificación de referentes nacionales e internacionales que avalen la propuesta”, en el punto 8.3 del Libro Blanco de los estudios de Psicología (2005) del Programa de Convergencia Europea de la ANECA, se hace una valoración de las competencias específicas de postgrado. Asimismo, en el apartado 9. Clasificación de las competencias transversales y específicas en relación con los perfiles profesionales y, específicamente en el apartado “9.3. Perfil en Psicología del trabajo, las organizaciones y los recursos humanos”, se relacionan las competencias más importantes de dicho perfil.

En el estudio realizado sobre la valoración de las competencias específicas para los estudios de psicología, ~~tanto en el grado como en el postgrado se reflejan diferencias entre ambos. En el mismo~~ se observa un incremento de la importancia de ciertas competencias en el postgrado respecto al grado. ~~De todos modos, las diferencias que se observan entre los diferentes perfiles en el grado se mantienen de forma similar o más intensa en el postgrado (ANECA, 2005).~~ En el caso de los psicólogos del trabajo y las organizaciones conceden más importancia para el postgrado a las competencias de evaluación grupal y organizacional (describir procesos de interacción grupal, identificar problemas y necesidades grupales, y describir procesos de interacción y dinámica organizacional), y junto a los psicólogos educativos, seleccionar y construir indicadores y técnicas de medición para evaluar programas e intervenciones. ~~En la tabla siguiente, tomada del libro blanco elaborado por la conferencia de Decanos de las Facultades de Psicología, aparecen las valoraciones de las competencias específicas de postgrado en función de los perfiles profesionales de los encuestados.~~

~~Tabla 10. Valoración de las competencias específicas en función de los encuestados.~~

| Competencias específicas | Clinica | Educativa | Trabajo | Interv. Social |
|---|-------------|-------------|-------------|----------------|
| A- Definición de las metas de la función a realizar | | | | |
| 1-Saber analizar necesidades y demandas de los destinatarios de la función en diferentes contextos | 2.80 | 2.91 | 2.93 | 2.84 |
| 2-Ser capaz de establecer las metas de la actuación psicológica en diferentes contextos, proponiendo y negociando las metas con los destinatarios y afectados | 2.91 | 2.95 | 3.15 | 2.90 |
| B- Evaluación psicológica, psicodiagnóstico y peritaje | | | | |
| 3- Ser capaz de planificar y realizar una entrevista | <u>2.17</u> | 2.75 | 2.80 | 2.63 |
| 4-Ser capaz de describir y medir variables (personalidad, inteligencia y otras aptitudes, actitudes, etc.) y procesos cognitivos, emocionales, psicológicos y conductuales | 2.93 | 3.01 | 2.84 | 2.77 |
| 5-Ser capaz de identificar diferencias, problemas y necesidades | 2.68 | 2.81 | 2.72 | 2.51 |
| 6-Ser capaz de diagnosticar siguiendo los criterios propios de la profesión | 3.19 | 3.08 | 3.10 | 2.88 |
| 7- Saber describir y medir los procesos de interacción, la dinámica de los grupos y la estructura grupal e intergrupal | 2.43 | 2.50 | <u>2.89</u> | <u>2.78</u> |
| 8-Ser capaz de identificar problemas y necesidades grupales e intergrupales | 2.44 | 2.45 | <u>2.80</u> | <u>2.73</u> |
| 9- Saber describir y medir los procesos de interacción, la dinámica y la estructura organizacional e inter organizacional | 2.33 | 2.4 | <u>2.86</u> | <u>2.67</u> |
| 10-Saber identificar problemas y necesidades organizacionales e inter organizacionales | 2.5 | 2.35 | 2.79 | 2.41 |
| 11-Saber analizar el contexto donde se desarrollan las conductas individuales, los procesos grupales y organizacionales | 2.49 | 2.70 | 2.61 | 2.54 |
| C- Desarrollo de productos y servicios a partir de la teoría y los métodos psicológicos | | | | |
| 12-Saber seleccionar y administrar los instrumentos, productos y servicios y ser capaz de identificar a las personas y grupos interesados | 2.52 | 2.67 | 2.68 | 2.54 |
| 13-Saber diseñar y adaptar instrumentos, productos y servicios según los requisitos y restricciones | 2.46 | 2.47 | 2.59 | 2.43 |
| 14-Saber contrastar y validar instrumentos, productos y servicios (prototipos o pruebas piloto) | 2.30 | 2.44 | 2.31 | 2.25 |
| D- Intervención psicológica: prevención, tratamiento y rehabilitación | | | | |
| 15-Ser capaz de definir los objetivos y elaborar el plan de la intervención en función del propósito de la misma (prevención, tratamiento, rehabilitación, inserción,) | 3.12 | 3.08 | 2.90 | 3.02 |
| 16-Saber elegir las técnicas de intervención psicológica adecuadas para alcanzar los objetivos | 3.15 | 3.04 | 2.77 | 2.98 |
| 17-Dominar estrategias y técnicas para involucrar en la intervención a los destinatarios | <u>2.80</u> | <u>2.81</u> | 2.62 | 2.54 |
| 18-Saber aplicar estrategias y métodos de intervención directos sobre los destinatarios: consejo psicológico, terapia, negociación, mediación... | <u>3.31</u> | 3.01 | 2.81 | 3.07 |
| 19-Saber aplicar estrategias y métodos de intervención directos sobre los contextos: construcción de escenarios saludables... | 2.57 | 2.61 | 2.48 | 2.59 |
| 20-Saber aplicar estrategias y métodos de intervención indirectos a través de otras personas: asesoramiento, formación de formadores y otros agentes. | 2.44 | 2.45 | 2.32 | 2.45 |
| E- Evaluación de programas e intervenciones | | | | |
| 21-Saber planificar la evaluación de los programas y las intervenciones | 2.63 | 2.72 | 2.65 | 2.63 |
| 22-Ser capaz de seleccionar y construir indicadores y técnicas de medición para evaluar los programas y las intervenciones | 2.39 | <u>2.81</u> | <u>2.80</u> | <u>2.84</u> |
| 23-Ser capaz de medir y obtener datos relevantes para la evaluación de las intervenciones | 2.36 | 2.47 | 2.39 | 2.50 |
| 24-Saber analizar e interpretar los resultados de la evaluación | 2.68 | 2.67 | 2.60 | 2.58 |
| F- Comunicación | | | | |
| 25-Saber proporcionar retroalimentación a los destinatarios de forma adecuada y precisa | 2.77 | 2.73 | 2.69 | 2.74 |
| 26-Ser capaz de elaborar informes orales y escritos | 2.70 | 2.75 | 2.58 | 2.84 |
| G- Compromiso ético | | | | |
| 27-Conocer y ajustarse a las obligaciones deontológicas de la Psicología | 3.05 | 2.70 | 2.91 | 2.84 |

Las puntuaciones subrayadas indican diferencias significativas en este ítem ($p < 0.05$)

En el apartado 9.3 del Libro Blanco de los estudios de Psicología de la ANECA (2005, p. 110) aparece el perfil profesional de Psicología del trabajo, las organizaciones y los recursos humanos. Las competencias transversales más importantes para este perfil son:

- Competencias instrumentales de tipo cognitivo como análisis y síntesis, resolución de problemas, organización y planificación, comunicación oral y escrita, y toma de decisiones.

- Competencias interpersonales como el trabajo en equipo, el trabajo con otros profesionales de forma interdisciplinar y las habilidades para las relaciones interpersonales, así como el compromiso ético.
- Competencias sistémicas como mantener actualizadas las propias competencias, adaptarse a nuevas situaciones seguidas de pensar de forma creativa y el interés por la calidad de la propia actuación.
- Otras competencias como la autocrítica, y en menor medida conocer las propias competencias y limitaciones y asumir responsabilidades.

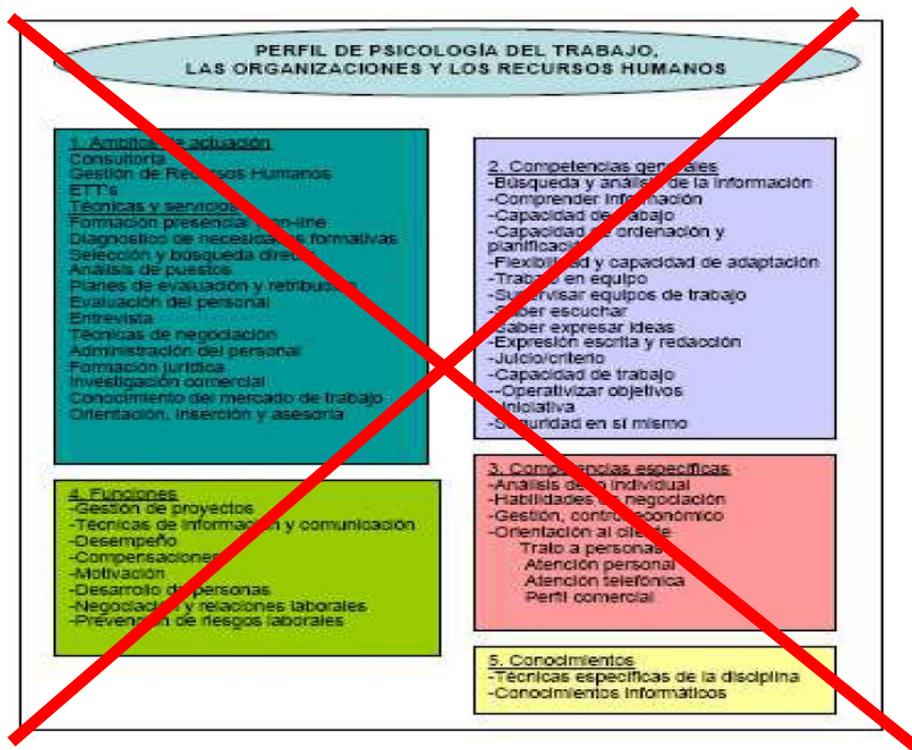
Los conocimientos básicos más destacados para este perfil son los principios psicosociales del funcionamiento de los grupos y las organizaciones, seguidos de los métodos de evaluación, diagnóstico y tratamientos psicológicos y conocer los distintos campos de aplicación de la psicología. ~~Salvo en estos tres aspectos, el resto de los conocimientos parecen tener menor importancia que para los perfiles restantes.~~

Respecto a las competencias específicas, además de analizar las necesidades y demandas de los destinatarios y ajustarse a las obligaciones deontológicas, destacan algunas competencias de evaluación psicológica, las competencias de comunicación (elaborar informes y proporcionar retroalimentación a los destinatarios), así como la práctica totalidad de las competencias relacionadas con la evaluación y el diagnóstico. A diferencia de los perfiles restantes, para los psicólogos del ámbito laboral resultan importantes tanto las competencias de evaluación a nivel individual como las de nivel grupal y organizacional.

~~Por otra parte, en el borrador de libro blanco de los estudios de Psicología elaborado por la Conferencia de Decanos de las Facultades de Psicología y el Colegio Oficial de Psicólogos, (pp.130-131), se planteaba la siguiente propuesta: Un grado de cuatro años (240 créditos ECTS), con el fin de dar al título un carácter profesionalizador básico. En dicho documento se distinguen dos tipos de conocimientos y habilidades: las que permiten evaluar y analizar la realidad existente y las que permiten intervenir para introducir cambios para mejorarla. A partir, de la titulación de grado o de otras titulaciones de grado con el mismo número de créditos ECTS, se propone el acceso a una Titulación de Máster (profesional o investigador), que tendría entre 90 y 120 créditos ECTS dependiendo de la formación previa del alumno/a y de los requerimientos de la titulación.~~

~~Como se ha dicho en un apartado anterior, para la elaboración de este borrador se llevó a cabo un metaplán para el análisis y elaboración de las competencias generales, específicas, los conocimientos específicos y las funciones de los diferentes perfiles profesionales. A continuación se incluye el gráfico elaborado a tal fin:~~

~~Competencias generales, específicas, los conocimientos específicos y las funciones de los diferentes perfiles profesionales (Libro blanco de Psicología, 2005):~~



Por su parte, en el Libro Blanco de los estudios de Pedagogía (2004) se resalta la importancia de las habilidades y competencias directivas para el desarrollo de la actividad profesional. Y, en este sentido, plantea la necesidad de incluir este tipo de formación en los currículos, especialmente en los niveles de máster de las diferentes especialidades. Así, el Libro Blanco de Pedagogía y Educación Social, cuando se refiere al grado de Pedagogía, entre otros ámbitos profesionales, reconoce los de Administración Educativa, Formación en Organizaciones Laborales, Desarrollo y Evaluación de Procesos Didácticos, y Formación e Inserción de Personas Adultas. En cuanto a los postgrados o máster propuestos en dicho libro, entre otros, destaca los siguientes: Gestión de Organizaciones Formativas (Formales y no Formales), Formación de Formadores e Inserción Laboral. Dos de los ámbitos profesionales y sus perfiles profesionales de Pedagogía y Psicopedagogía están avalados igualmente por los Colegios Profesionales.

Informes de colegios profesionales o asociaciones nacionales, europeas, de otros países o internacionales

Desde los años 1980 se ha ido desarrollando la profesión, desde la perspectiva de los psicólogos/gas del trabajo, las organizaciones y de los recursos humanos, a partir de la incorporación de la Psicología como titulación universitaria independiente. En este mismo periodo y desde el Colegio Oficial de Psicólogos Estatal y los diferentes Colegios Autonómicos promovieron una serie de acciones tales como la celebración de los

Congresos de Psicología del Trabajo y las Organizaciones, la creación de la Vocalía Estatal y de las vocalías de los colegios autonómicos de Trabajo, Organizaciones y Recursos Humanos, la creación de la Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones, que se ha convertido en el canal de comunicación científica, así como el puente de comunicación entre la investigación y la actividad profesional.

~~El Colegio Oficial de Psicólogos ha elaborado mediante diversos grupos de trabajo en los que participaron diferentes y numerosos profesionales, un documento que definía los principales ámbitos de desempeño profesional, las tareas y los roles que los componían y un listado de las competencias básicas que requería su realización. El COP (1998), en el citado documento definía 8 perfiles profesionales, aunque alguno de ellos podría incluirse en otros más generales, que son los que aparecen en la propuesta del libro blanco de los estudios de grado de Psicología.~~

~~El perfil de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones elaborado por el COP, se encuentra en la página web <http://www.cop.es/perfiles/contenido/trabajo.htm>. A continuación se describen las principales características del mismo. Dichas características se encuentran también en el libro blanco de los estudios de Psicología en el apartado 9. Clasificación de las competencias por parte de las Asociaciones profesionales.~~

~~En este punto, creemos interesante incluir la Introducción que realizó el grupo de trabajo que elaboró el citado perfil.~~

~~Cuando se nos planteó el tema del perfil del psicólogo del trabajo y de las organizaciones (en adelante PTO) nos encontramos con dudas:~~

~~En principio los PTO, especialmente aquellos especializados en temas de Recursos Humanos, tenemos una metodología para desentrañar los puestos de trabajo, describirlos y obtener un perfil. El método está claro. Lo que no está claro es cuando nos ponemos a clarificar conceptos como que el perfil fuera de una sola ocupación, dado que los campos de la Psicología del Trabajo y de las organizaciones son muy amplios y diversos. Podemos estar hablando de muchas ocupaciones y una importante cantidad de puestos de trabajo.~~

~~Aparentemente poco tiene que ver un director de Recursos Humanos, con un formador de formadores, con un analista de puestos, con un técnico de selección, un técnico de marketing, un técnico de evaluación de mercados, un técnico de prevención, un ergónomo,... Sin embargo, si es cierto que hay, un tronco que es común a todos los licenciados en Psicología que desarrollamos nuestra actividad profesional dentro del ámbito de la Psicología del trabajo y de las Organizaciones, y también es cierto que hay muchos conocimientos específicos que nos hacen ser bastante diferentes.~~

~~Esto era lo que nos planteábamos al principio, y tenemos que comentar un perfil, el perfil del PTO.~~

~~Siguiendo una metodología de descripción de puestos, bien por entrevistas, o por cuestionarios, como disponemos para describir los puestos, podemos desentrañar los puestos. Pero no estamos hablando de un puesto de trabajo sólo ni siquiera de una ocupación, es decir, una familia de puestos, sino algo más variado. Estamos pensando en diferentes áreas dentro de la PTO. Cuando nos planteamos un perfil la primera duda viene a ser si en lugar de un perfil estamos hablando de varios. En el documento comentamos las distintas áreas de intervención a nivel de organización y desarrollo de recursos humanos, a nivel de investigación comercial y marketing, a nivel de prevención y salud laboral, etc. Pero dentro de un tronco en el que hay una P. del Trabajo y de las organizaciones nos encontramos con varios perfiles, incluso con varios puestos de trabajo. Tanto si se está interviniendo en empresas públicas o privadas, si se está interviniendo a través del desarrollo libre de la profesión, como si se es un trabajador por cuenta ajena, como si se está en un campo más relacionado con el marketing y la investigación de mercados, como si se está en recursos humanos o en organización y desarrollo de recursos humanos, como si se está en dirección o asesoramiento a la dirección o en temas de prevención, o desarrollando labores como técnico superior de la Administración Pública; estamos hablando de varios puestos.~~

~~Al intentar definir el perfil del PTO nos vamos a encontrar con críticas de que alguien puede decir si existe un perfil de PTO definido y no estamos hablando de varios en el fondo. Esa era la primera duda.~~

~~Dado que algunas veces cuando queremos explicar la realidad hemos de intentar teorizar y obviar determinadas realidades, si podemos hablar de un perfil del PTO y en eso es en lo que al final nos hemos centrado.~~

~~Cuando hablamos en general de perfiles, y esto sería válido en metodología de descripción de puestos de cualquier puesto de trabajo, estamos hablando de un puesto de trabajo que tiene una serie de exigencias. En ese sentido todos los puestos de trabajo que tienen relación con PTO tienen una serie de exigencias, una serie de características que les hacen ser diferentes a otros puestos, a otros puestos del ámbito de puestos de trabajo en general y del ámbito de la Psicología en particular.~~

~~Un puesto de trabajo tiene una serie de exigencias y particularidades en varios niveles y eso se traduce en una serie de características que debe reunir una persona para desarrollar el puesto de trabajo de forma exitosa o eficaz.~~

~~Aquí hay varios conceptos. En principio cuando hablamos de puestos de trabajo ya estamos hablando de la materialización de una ocupación en un lugar y momento determinado. Si una persona se dedica a la consultoría en recursos humanos, ese puesto de consultor en abstracto no es un puesto, el puesto de una persona concreta que realiza funciones determinadas si es un puesto. Consultor en recursos humanos sería una ocupación, es decir, un conjunto de puestos que hasta que no se materializan en un lugar de trabajo~~

determinado, unas características concretas, etc. no podemos estar hablando realmente de puesto.

Cada puesto tiene una serie de exigencias a nivel de formación y de conocimientos específicos, es decir cualquier puesto de trabajo tiene unas exigencias por formación, lo que denominamos formación básica; la titulación. Un PTO, igual que un psicólogo clínico, poseen una misma titulación base, la licenciatura en Psicología. En muchos casos esa titulación base es incluso un requisito legal. Es decir, si una persona no es licenciada en Psicología legalmente no puede desarrollar determinadas tareas, actividades, etc. Independientemente que luego para otro tipo de tareas esa titulación sea conveniente pero no un requisito legal.

Hay una formación y unos conocimientos específicos en PTO como en cualquier otro campo de la Psicología o en cualquier otro campo del trabajo en general además de la licenciatura. Si cada psicólogo piensa en lo que le enseñaron en la licenciatura y lo que después hace en su puesto de trabajo, puede advertir ciertas diferencias, incluso alguien diría que no tiene nada que ver o cualquier parecido es pura coincidencia. Bueno, tampoco es eso cierto. Efectivamente esa formación te da un lenguaje, una base, etc. para que después con otra formación, con creatividad y una serie de aspectos más uno pueda desarrollar conocimientos específicos que son los que le dan la competencia profesional.

En el caso de perfiles de PTO el técnico de selección de personal tiene una licenciatura base, la licenciatura en Psicología, pero luego tiene una serie de conocimientos específicos y concretos. Difícilmente se puede seleccionar personal si no se tiene conocimientos de descripción de puestos de trabajo, de análisis de cultura de empresa, de requerimientos de los puestos, etc. Esto digamos que son conocimientos específicos que se añaden a la formación base.

Por otra parte, hay, unas aptitudes o capacidades. Además de la formación base y de los conocimientos específicos, cada puesto de trabajo y cada ocupación tiene unas aptitudes que no le da la formación base. Una persona puede tener mucha formación teórica en una materia pero carecer de habilidades para entrevistar, aunque muchas habilidades también son susceptibles de mejora y formación.

Hay una serie de aptitudes o capacidades y una serie de habilidades o destrezas. El director de recursos humanos tiene además de unos conocimientos específicos de base y unos conocimientos que no están directamente relacionados con su titulación (conocimientos de derecho laboral, administración de personal, economía, ...) unas habilidades de dirección de grupos, de coordinación, de planificación, etc. que no todas las personas poseen en la misma medida. Parte de esas habilidades son formables, uno se puede instruir en ese tipo de cosas, en otras les es más difícil, pero ahí entraríamos en la adecuación de cada persona a su puesto de trabajo y además la labor de orientación para que una persona encuentre su hueco y además se lo sepa labrar.

También inciden algunos aspectos de personalidad, de motivación, etc. Ahí entramos en lo que no solamente son conocimientos específicos sino algunos aspectos de la motivación, de los estilos de vida que tiene cada puesto de trabajo. Dentro del amplio abanico de la Psicología cada familia de ocupaciones no solamente tiene unos conocimientos específicos, unas destrezas, sino también unos estilos de vida, unas formas de hacer en general, una motivación, etc.

Esto es lo que completaría el perfil. Cuando hablamos de perfil y siguiendo con esta metodología de recursos humanos entramos en lo que es la descripción de puestos o el manual de funciones. Cada puesto de trabajo en concreto tiene un manual de funciones que tiene mucha relación con lo que estamos definiendo como el perfil, aunque el perfil es un documento mucho más general y el manual de funciones es muy concreto. ¿Qué apartados tiene un manual de funciones? Una primera parte de identificación del puesto, es decir el nombre. Aplicando esto al perfil del PTO nos encontramos que esa identificación del puesto sería Psicólogo del Trabajo y de las Organizaciones. Hay documentación, como la Clasificación Internacional de Ocupaciones (CIUO-88) de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT), o el Dictionary of Occupational Titles (DOTT) del U.S. Department of Labor Employment and Training Administration, que incluyen denominaciones como Psicólogo Industrial, Psicólogo de ocupaciones, Psicólogo del Trabajo, Psicólogo de Ingeniería, Psicólogo Organizacional, etc. Realmente la denominación sería para cada puesto: director de recursos humanos, analista de puestos, técnico de selección... Son denominaciones de puestos en los que la línea base es PTO pero en los que realmente hay variaciones respecto a la denominación original. No obstante, en el documento se presenta la denominación PTO por ofrecer este perfil genérico para un profesional de la Psicología que interviene en la interacción individuo y organización, es decir, tanto la adecuación-adaptación del individuo al puesto de trabajo como la mejora de las organizaciones y de estas en su adaptación al entorno.

En el documento se enmarcan las actividades del Psicólogo del Trabajo y de las Organizaciones, encuadradas en una serie de grandes áreas:

- Investigación comercial y marketing
- Dirección y gestión. Es decir, asesoramiento a la dirección, asesoramiento en temas de gestión, dirección de recursos humanos, gerencias, etc. Cuando hablamos de un Puesto como director de RRHH hablamos de una persona que tiene formación base de Psicología, formación específica de Psicología del Trabajo y una muy importante formación en otros ámbitos. En este área nos encontramos directores en si y asesores a la dirección. Todos los procedimientos de dinámicas de grupos los utilizamos para asesorar a grandes grupos que son las empresas. Pero si vamos con esto y nada más nos encontraremos con un choque y es el dominio del lenguaje que es en estos campos el que permite al PTO la coordinación con otros profesionales y aportar valor añadido a sus conocimientos en el desarrollo de su actividad.
- Organización y desarrollo de RRHH. Aquí hay aspectos de organización: organigramas, análisis del flujo de comunicación, de carga de trabajo;

~~dimensionamiento de plantillas, valoración de puestos, etc. como también el desarrollo de RRHH en cuanto a la mejora cualitativa de los recursos humanos: formación, adiestramiento, selección, incorporación. Quizá sea el campo que más se conoce. Dentro de ese proceso de incorporación de la persona al puesto hay una labor de selección/orientación dependiendo de a que parte se esté asesorando. Si se asesora a candidatos que van a incorporarse a un puesto de trabajo hacemos una labor de orientación. Para ello hemos de conocer aspectos de selección, de evaluación, aspectos de puestos de trabajo y de la empresa, cultura organizativa, etc.~~

- ~~Condiciones de Trabajo y Salud, que abarca dos aspectos fundamentalmente: la prevención y la atención.~~

~~Después de la enumeración de algunas tareas y actividades, el documento termina con las habilidades y conocimientos necesarios para el desarrollo de la labor, englobando también todos los conocimientos que deberían desglosarse según los puestos de trabajo en concreto. Aportando al final unos conocimientos específicos hacia los que los Psicólogos del trabajo y de las organizaciones hemos de tender y que se consigue por la Facultad, por cursos específicos y por la labor de cada día. (<http://www.cop.es/perfiles/contenido/trabajo.htm>; consultado el 17/07/2008)~~

~~Por otra parte, y como se ha dicho en un apartado anterior las funciones que el COP reconoce a los Psicólogos del Trabajo, las Organizaciones y los Recursos Humanos, en resumen, son las siguientes:~~

- ~~Selección, Evaluación y Orientación de personal~~
- ~~Formación y Desarrollo de personal~~
- ~~Marketing y Comportamiento del Consumidor~~
- ~~Condiciones de Trabajo y Salud~~
- ~~Organización y Desarrollo de Recursos Humanos~~
- ~~Dirección y Management~~

Las funciones que el Colegio Oficial de Psicología y la Conferencia de Decanos de Psicología (2015) reconocen como propias de este ámbito profesional pueden agruparse en cinco grandes bloques:

- el amplio marco de la selección y desarrollo de personal que incluye aspectos como el análisis y descripción del puesto, la evaluación y el desarrollo profesional y la formación y orientación profesional.
- la seguridad y salud laboral, que abarca tanto la prevención de riesgos laborales como la salud de los trabajadores y la ergonomía.
- el ámbito de la organización, que se refiere al establecimiento y mejora de estructuras y procesos de trabajo, al cambio y el desarrollo en las organizaciones y recoge aspectos tan diversos como la comunicación en la organización, la reestructuración de plantillas o el dimensionamiento, los planes de crecimiento, el establecimiento y mejora del rendimiento en equipos de trabajo, el desarrollo

de carreras profesionales, el clima, la cultura organizacional o la satisfacción laboral, la negociación o las auditorías y la gestión e implementación de la innovación y de la calidad.

- la orientación laboral, asesoramiento para la búsqueda de empleo y recolocaciones profesionales.
- el ámbito de las políticas sociales que incluye aspectos como la igualdad de género, la conciliación familia-trabajo y todo lo relacionado con la planificación y gestión de otras retribuciones, más allá de lo monetario o beneficios para los empleados.

~~También, como se ha explicado en un apartado anterior el documento elaborado por la ENOP (European Network of Organizational Psychology) en 1998, donde se incluyen el Modelo de Referencia y los Estándares Mínimos que deben incluirse, tanto en el grado como en el postgrado, para adquirir las competencias básicas y específicas que lleven a la práctica profesional como psicólogo/a del trabajo, las organizaciones y los recursos humanos.~~

~~La EFPA (European Federation of Professional Psychologists Association) ha elaborado un modelo de estudios que como se ha dicho en un apartado anterior incluye: una primera etapa de Bachelor o Grado, una segunda etapa de Máster, postgrado y una tercera etapa de práctica supervisada. Todo ello conducente a la práctica profesional en tres ámbitos o campos que son: Clínica y Salud, Educativa y Trabajo, Organizaciones y Recursos Humanos; añadiéndose un cuarto de Otros, que sería cubierto en cada país por un ámbito preferente en el mismo.~~

Por su parte, la Pedagogía ha experimentado, en las últimas décadas, un importante crecimiento, tanto en lo referente al número de pedagogos y pedagogas en ejercicio como a su presencia en diversos ámbitos de actuación profesional. Los campos de actuación profesional más importantes han sido definidos por el Colegio Oficial de Pedagogía y Psicopedagogía de las Illes Balears (COPPIB) en el documento “Perfils Professionals del pedagog/a i Psicopedagog/a”¹, suscrito por los diferentes Colegios Profesionales de Pedagogía del Estado. En este documento se describen los once grandes ámbitos de ejercicio profesional –educación reglada, educación no reglada, deporte, justicia, mediación, nuevas tecnologías y medios de comunicación, organizaciones, promoción económica y ocupación, salud, servicios personales y socioeducativo–.

Algunos ámbitos y ocupaciones que pueden constituir posibles salidas profesionales de los estudios de Pedagogía y Psicopedagogía, según los documentos suscritos por los Colegios de Pedagogía y Psicopedagogía del Estado español, son el ámbito de las

¹ http://www.ib-pedagogia.org/pages/frame.php?el_fichero=info/perfil_professional.pdf

organizaciones, el ámbito de la promoción económica y la ocupación, el ámbito de la educación reglada, y el ámbito de la educación no reglada.

~~A continuación detallamos los ámbitos y ocupaciones que pueden constituir posibles salidas profesionales de los estudios de Pedagogía y Psicopedagogía y según los documentos suscritos por los Colegios de Pedagogía y Psicopedagogía del Estado español:~~

~~a) **Ámbito de las organizaciones**~~

| | Ocupaciones relacionadas |
|---|---|
| Asesoramiento y Desarrollo | –Asesor de políticas de Recursos Humanos –Consultor de recolocación –Técnico/a de desarrollo profesional |
| Dirección y Coordinación de Programas | –Coordinador/a de gestión de calidad –Coordinador/a de gestión del conocimiento –Coordinador/a de equipos profesionales –Coordinador del plan de comunicación interna y externa –Director/a del área o departamento de Recursos Humanos –Subdirector/a del área o departamento de Recursos Humanos –Técnico/a en gestión de calidad –Técnico/a en gestión del conocimiento –Técnico en prevención de riesgos laborales |
| Diseño y Gestión de Recursos Humanos | –Técnico/a en análisis de perfiles profesionales –Técnico/a en selección de personal |
| Diseño y Gestión de Programas de Formación y cambio: | –Coordinador/a del plan de formación de la empresa –Formador/a de formadores/as –Formador de habilidades de comunicación, de desarrollo, de crecimiento personal, etc. Técnico/a de formación |

~~b) **Ámbito de la promoción económica y la ocupación**~~

| | Ocupaciones relacionadas |
|--|---|
| DIRECCIÓN Y COORDINACIÓN DE PROGRAMAS | –Coordinador/a de programas de promoción económica y ocupación –Director/a de programas de promoción económica y ocupación –Coordinador/a en la gestión de la calidad –Coordinador/a en gestión del conocimiento |

| | |
|---|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> -Coordinador/a de equipos de profesionales -Director/a del área o departamento de promoción económica -Director/a de entidades de promoción económica y ocupación -Técnico/a en gestión de calidad -Técnico/a en prevención de riesgos laborales |
| EMPRESAS DE ECONOMÍA SOCIAL | <ul style="list-style-type: none"> -Director/a y/o coordinador/a de Centros Especiales de trabajo -Pedagogo/a y/o psicopedagogo/a de equipos multidisciplinares -Director/a y/o coordinador/a de Centros Especiales de trabajo |
| ESTUDIOS Y PROSPECCIÓN MERCADO DE TRABAJO | <ul style="list-style-type: none"> -Dinamizador/a de equipos de recursos para la búsqueda de trabajo -Técnico/a en análisis de perfiles profesionales -Técnico/a de intermediación laboral -Técnico/a de prospección del mercado de trabajo |
| FORMACIÓN Y TRABAJO | <ul style="list-style-type: none"> -Coordinador/a de programas de formación -Director/a de casas de oficios -Director/a de escuelas taller -Director/a de talleres de ocupación -Formación de formadores -Formador/a en áreas de habilitación sociolaboral, desarrollo, comunicación, crecimiento personal -Formador/a en áreas instrumental, básica y o/ complementaria -Técnico/a de formación |
| ORIENTACIÓN LABORAL Y PROFESIONAL | <ul style="list-style-type: none"> -Técnico/a de desarrollo profesional -Técnico/a de orientación e inserción laboral -Técnico/a de orientación profesional |

e) ~~Ámbito de la educación reglada~~

| | Ocupaciones relacionadas |
|---|---|
| ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA | <ul style="list-style-type: none"> -Inspector/a educativo -Técnico/a de educación |
| DIRECCIÓN, COORDINACIÓN Y ASESORAMIENTO | <ul style="list-style-type: none"> -Coordinador en gestión de calidad. Norma ISO 9001:2000 -Director/a de centros de ciclos formativos -Director/a de centros de enseñanzas a distancia -Director/a de centros de educación infantil -Director/a de centros institutos de educación secundaria |

| | |
|--|---|
| | -Director/a de departamentos universitarios |
|--|---|

d) **Ámbito de la educación no reglada**

| | Ocupaciones relacionadas |
|---|--|
| EDUCACIÓN DE ADULTOS | -Directora de centros de adultos |
| PROGRAMAS DE GARANTÍA SOCIAL | -Coordinador/a de programa -Formador/a de áreas instrumental, básica y o/ complementaria -Tutor/a de transición escuela/trabajo |
| PROGRAMAS Y MATERIALES EDUCATIVOS | -Técnico/a de asesoramiento de programas y materiales educativos -Técnico/a de desarrollo y evaluación de programas y materiales educativos |
| Ámbito Sociocultural y Socioeducativo | |
| DIRECCIÓN Y COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EN EL TIEMPO LIBRE | -Coordinador/a de actividades extraescolares -Coordinador/a d' intercambios de desarrollo -Coordinador/a de comedor escolar -Coordinador/a de programas de educación ambiental -Director/a de campos de trabajo -Director/a de centros de tiempo libre infantiles y juveniles -Director/a de colonias infantiles y juveniles |

| | Ocupaciones relacionadas |
|--|---|
| DIRECCIÓN Y COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES SOCIOCULTURALES | -Director/a y/o coordinador/a de actividades socioculturales de asociaciones sin afán de lucro -Director/a y/o coordinador/a de actividades socioculturales en biblioteca -Director/a y/o coordinador/a de actividades socioculturales en centros de tiempo libre de jóvenes -Director/a y/o coordinador/a de actividades socioculturales en centros cívicos |

| | |
|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> -Director/a y/o coordinador/a de actividades socioculturales en museos -Director/a y/o coordinador/a de actividades socioculturales de organizaciones no gubernamentales |
| DIRECCIÓN, GESTIÓN Y COORDINACIÓN DE ENTIDADES NO LUCRATIVAS | <ul style="list-style-type: none"> -Coordinador/a en gestión de la calidad -Coordinador/a en gestión del conocimiento -Coordinador/a de equipos de profesionales -Coordinador/a del plan de comunicación interna y externa -Director/a de entidades de actividades socioeducativas -Director/a de entidades no lucrativas -Técnico/a de gestión del conocimiento -Técnico/a en gestión de la calidad de entidades socioculturales y socioeducativas |
| DISEÑO, PRODUCCIÓN, IMPLEMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE PROGRAMAS | <ul style="list-style-type: none"> -Técnico/a de diseño, producción, implementación y evaluación de programas de cooperación internacional -Técnico/a de diseño, producción, implementación y evaluación de programas de desarrollo comunitario -Técnico/a de diseño, producción, implementación y evaluación de programas socioculturales -Técnico/a de diseño, producción, implementación y evaluación de programas socioecológicos -Técnico/a de diseño, producción, implementación y evaluación de programas socioeducativos |
| FORMACIÓN DE PROFESIONALES EN ACTIVIDADES SOCIOEDUCATIVAS | <ul style="list-style-type: none"> -Formador/a de monitores y directores de tiempo libre infantil y juvenil -Formador/a de educadores en educación ambiental |
| | Ocupaciones relacionadas |
| DIRECCIÓN Y COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES SOCIOCULTURALES | <ul style="list-style-type: none"> -Director/a y/o coordinador/a de actividades socioculturales de asociaciones sin afán de lucro -Director/a y/o coordinador/a de actividades socioculturales en biblioteca -Director/a y/o coordinador/a de actividades socioculturales en centros de tiempo libre de jóvenes -Director/a y/o coordinador/a de actividades socioculturales en centros cívicos -Director/a y/o coordinador/a de actividades socioculturales en museos -Director/a y/o coordinador/a de actividades socioculturales de organizaciones no gubernamentales |
| DIRECCIÓN, GESTIÓN Y COORDINACIÓN DE | <ul style="list-style-type: none"> -Coordinador/a en gestión de la calidad -Coordinador/a en gestión del conocimiento -Coordinador/a de equipos de profesionales |

| | |
|--|---|
| ENTIDADES NO LUCRATIVAS | <ul style="list-style-type: none"> -Coordinador/a del plan de comunicación interna y externa -Director/a de entidades de actividades socioeducativas -Director/a de entidades no lucrativas -Técnico/a de gestión del conocimiento -Técnico/a en gestión de la calidad de entidades socioculturales y socioeducativas |
| DISEÑO, PRODUCCIÓN, IMPLEMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE PROGRAMAS | <ul style="list-style-type: none"> -Técnico/a de diseño, producción, implementación y evaluación de programas de cooperación internacional -Técnico/a de diseño, producción, implementación y evaluación de programas de desarrollo comunitario -Técnico/a de diseño, producción, implementación y evaluación de programas socioculturales -Técnico/a de diseño, producción, implementación y evaluación de programas socioecológicos -Técnico/a de diseño, producción, implementación y evaluación de programas socioeducativos |
| FORMACIÓN DE PROFESIONALES EN ACTIVIDADES SOCIOEDUCATIVAS | <ul style="list-style-type: none"> -Formador/a de monitores y directores de tiempo libre infantil y juvenil -Formador/a de educadores en educación ambiental |
| EMPRESAS DE ECONOMÍA SOCIAL | <ul style="list-style-type: none"> -Director/a y/o coordinador/a de Centros Especiales de trabajo |
| ESTUDIOS Y PROSPECCIÓN MERCADO DE TRABAJO | <ul style="list-style-type: none"> -Dinamizador/a de equipos de recursos para la búsqueda de trabajo -Técnico/a en análisis de perfiles profesionales -Técnico/a de intermediación laboral -Técnico/a de prospección del mercado de trabajo |
| FORMACIÓN Y TRABAJO | <ul style="list-style-type: none"> -Coordinador/a de programas de formación -Director/a de casas de oficios -Director/a de escuelas taller -Director/a de talleres de ocupación -Formación de formadores -Formador/a en áreas de habilitación sociolaboral, desarrollo, comunicación, crecimiento personal -Formador/a en áreas instrumental, básica y/o complementaria -Técnico/a de formación |
| ORIENTACIÓN LABORAL Y PROFESIONAL | <ul style="list-style-type: none"> -Técnico/a de desarrollo profesional -Técnico/a de orientación e inserción laboral -Técnico/a de orientación profesional |
| | |
| | |

A lo largo de más de treinta años de Licenciatura en Pedagogía en Baleares, los titulados han ido ocupando espacios profesionales del campo que nos ocupa: la formación de formadores, la gestión institucional de la educación, la formación en empresas, el diseño de programas y materiales didácticos etc.

Una demostración de la fortaleza de este campo profesional es la existencia del Colegio Profesional de Pedagogos y Psicopedagogos de las Illes Balears (COPPIB) creado por ley 15/2001 del Parlamento de las Islas Baleares que junto con el de Cataluña y el de Valencia ejercen una excelente labor de cara a sus asociados y a la sociedad en general. El Colegio Profesional de Pedagogos y Psicopedagogos de Baleares se incorporó el 2006 a la Federación Europea de Profesionales de la Pedagogía de la que forman parte la Associazione Nazionale dei Pedagogisti Italiani (ANPE), el Col·legi de Pedagogos de Catalunya (COPEC) y la Sociedade Portuguesa de Ciências de Educação (SPCE). ~~Los Colegios Profesionales de Pedagogía de otros países europeos también contemplan las salidas profesionales relacionadas con el presente máster. A modo de ejemplo veamos las salidas profesionales propuestas aprobadas por la Associazione Nazionale dei Pedagogisti Italiani (ANPE)2:~~

- ~~• Planificación, coordinación y gestión de nuevas iniciativas y políticas de formación, prevención, el desarrollo del territorio, la formación continua~~
- ~~• Diseño y desarrollo de evaluaciones de las acciones de educación, prevención y formación.~~
- ~~• Realización de Análisis de las necesidades de formación y de recursos humanos~~
- ~~• Diseño y elaboración de instrumentos de de aprendizaje para la formación a distancia (manuales, guías, las formas de desarrollo de habilidades, CD-ROM producidos hipermedia-textos)~~
- ~~• Planificación y coordinación de iniciativas de Orientación Escolar y Profesional~~
- ~~• Entrevistas individuales de Orientación~~
- ~~• Procesos de Orientación un grupo~~
- ~~• Formación de formadores~~
- ~~• Consultoría individualizada (niños, adolescentes, adultos, ancianos) para la evaluación de competencias, el aprendizaje, dificultad para su detección y uso de la evaluación comparativa de estrategias y soluciones a las problemáticas: ser anfitrión de situación (expectativas, la hospitalidad de los jóvenes extranjeros)~~
- ~~• Asesoramiento a los organismos de capacitación para definir los planes formativos individualizados~~
- ~~• Desarrollar proyectos de educación y formación intercultural en la escuela, educación, formación y empresa~~
- ~~• La investigación y experimentación de nuevos métodos de intervención de educación y formación~~

Documentos relativos a los procedimientos de reconocimiento de las actuales atribuciones publicadas por los correspondientes Ministerios y Colegios Profesionales

No procede en cuanto a los Ministerios.

En lo referente al Colegio Oficial de Psicólogos, los certificados EuroPsy son un conjunto de certificados (hasta el momento: EuroPsy Básico, EuroPsy Especialista en Psicoterapia y EuroPsy Especialista en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones) emitidos por la European Federation of Psychologists' Association (EFPA), organización que agrupa y lidera, a nivel europeo, a las asociaciones de Psicología de los diferentes países europeos.

Quienes obtienen estos certificados en sus diferentes modalidades, tras un proceso de evaluación que se explica en otras secciones, quedan registrados en el Registro de Psicólogos Europeos, de acceso abierto y con diferentes contextos profesionales diferenciados, que garantiza a empleadores, pacientes y usuarios y otras organizaciones de Psicología, que esa persona cuenta con una formación exigente en el área y que ha superado el proceso de evaluación del Comité Nacional establecido en su país.

Se trata de un certificado que, por sus características, facilita la movilidad laboral en el espacio europeo y que garantiza que el profesional que lo posee está comprometido con la profesión y con la formación continua. Para la evaluación existe un Comité Nacional (Comité Nacional Español) establecido en los diferentes países y un Comité Europeo de Acreditación que supervisa todo el proceso nacional.

El **Certificado EUROPSY** posee un carácter generalista y lo que acredita es que el colegiado tiene una Licenciatura de cinco años y, al menos, uno de práctica profesional supervisada. Así, lo que se acredita, en firme, son los contenidos y la experiencia mínimos acordados en el marco de este proyecto europeo a efectos de un posible reconocimiento automático de la licenciatura en los diferentes países de la Unión Europea y, en especial, por las diferentes Asociaciones que tienen capacidad oficial para hacerlo. Asimismo, se está trabajando desde la EFPA y todas las asociaciones que agrupa, entre ellas el Consejo General de la Psicología de España, que en el marco de la transposición de la Directiva Europea de Reconocimiento de las Cualificaciones Profesionales sea reconocido como un instrumento válido (sea a través de una Plataforma Común o de un Pasaporte) de reconocimiento automático y de libre circulación de profesionales en el contexto de la Unión.

Aunque el Certificado EUROPSY, no acredita la formación de postgrado, oficiosamente incluye o incluirá en su reverso un "documento a parte" con la experiencia profesional en los diferentes campos del solicitante.

EuroPsy es un estándar europeo de educación y entrenamiento que permite que un psicólogo sea reconocido como poseedor de una "Cualificación en Psicología de nivel

europeo”. Se basa en una educación y entrenamiento en Psicología de 6 años que incluye un año de práctica supervisada. EuroPsy está basado en “EuroPsyT: Un marco para la educación y el entrenamiento de psicólogos en Europa” que fue aceptado por la EFPA (Federación Europea de Asociaciones de Psicólogos) en 2001.

Los psicólogos poseedores del EuroPsy quedan inscritos en el Registro de Psicólogos Europeos, que distingue 4 amplios contextos profesionales: educación, clínica y salud, organización y trabajo y “otros” (una cuarta categoría para aquellos que no encajan en ninguno de los anteriores). El Registro contiene información sobre la educación universitaria, la práctica supervisada, las competencias profesionales, los roles y los contextos en los que los psicólogos/as registrados trabajaron para obtener su cualificación.

El psicólogo/a registrado es considerado competente para la práctica como psicólogo en el contexto profesional mencionado en el Registro, en todos los países de la Unión Europea y en cualquier otro país que haya aceptado el EuroPsy, mientras no haya restricciones de normativas nacionales o de diplomas avanzados.

De forma más específica, el Certificado EuroPsy Especialista en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones (PTO) es un sello de calidad y un estándar europeo acerca de la educación y formación profesional en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, en el marco del sistema EuroPsy. Esta Certificación reconoce ante los diferentes agentes en el ámbito europeo (instituciones, empresas privadas y públicas..) que este profesional de la Psicología posee el perfil y las competencias adecuadas para ejercer, de un modo altamente cualificado, en el ámbito de la PTO. Por otra parte, también permite al público identificar y seleccionar aquellos profesionales que cuentan con las habilidades y competencias necesarias para intervenir en esta línea de la Psicología.

~~En lo referente al Colegio Oficial de Psicólogos, existe el reconocimiento profesional para poder ejercer como psicólogo/a se exige la colegiación. Por otra parte, el COP está fomentando el EUROPSY. El Certificado EUROPSY posee un carácter generalista y en él lo que se acredita es que el colegiado tiene una Licenciatura de cinco años y, al menos, uno de práctica profesional supervisada. Por lo tanto, lo que se acredita, en firme, son los contenidos y la experiencia mínimos acordados en el marco de este proyecto europeo a efectos de un posible reconocimiento automático de la licenciatura en los diferentes países de la Unión Europea y, en especial, por las diferentes Asociaciones que tienen capacidad oficial para hacerlo. Asimismo, se pretende que en el marco de la transposición de la Directiva Europea de Reconocimiento de las Cualificaciones Profesionales sea reconocido como un instrumento válido (sea a través de una Plataforma Común o de un Pasaporte) de reconocimiento automático y de libre circulación de profesionales en el contexto de la Unión.~~

~~Aunque el Certificado EUROPSY no acredita la formación de postgrado, aunque eficientemente incluye o incluirá en su reverso un "documento a parte" con la experiencia profesional en los diferentes campos del solicitante.~~

~~Hay que recordar que EuroPsy es un estándar europeo de educación y entrenamiento que permite que un psicólogo sea reconocido como poseedor de una "Cualificación en Psicología de nivel Europeo". Se basa en una educación y entrenamiento en psicología de 6 años que incluye un año de práctica supervisada. EuroPsy está basado en "EuroPsyT: Un marco para la educación y el entrenamiento de psicólogos en Europa" que fue aceptado por la EFPA (Federación Europea de Asociaciones de Psicólogos) en 2001.~~

~~Los psicólogos poseedores del EuroPsy estarán inscritos en el Registro de Psicólogos Europeos, que distingue 4 amplios contextos profesionales: educación, clínica y salud, organización y trabajo y "otros" (una cuarta categoría para aquellos que no encajan en ninguno de los anteriores). El Registro contendrá información sobre la educación universitaria, la práctica supervisada, las competencias profesionales, los roles y los contextos en los que los psicólogos/as registrados trabajaron para obtener su cualificación~~

Otros, con la justificación de su calidad o interés académico

No procede

1.10.c. Descripción de los procedimientos de consulta internos y externos utilizados para la elaboración del plan de estudios

Descripción de los procedimientos de consulta internos

Para la elaboración de este plan de estudios se ha contado con la participación de las personas vinculadas directamente, o colaboradoras habituales, del grupo de investigación: Investigación Psicosocial en Psicología del Trabajo, las Organizaciones y de los Recursos Humanos (TREBAORG) de la UIB que trabaja habitualmente estas temáticas desde su creación como tal en 2001. Así como los miembros de los Grupos de Investigación: Análisis de datos (GRAD), Educación y ciudadanía (EIC), Investigación en Desarrollo, Educación y Lenguaje (I+DEL), ~~Investigación en psicología del desarrollo y de la educación (GIPDE) y el Grupo de investigación en educación intercultural (GREI).~~

De hecho, la práctica totalidad de los/las docentes del máster son personas vinculadas a dichos grupos que realizan su actividad docente e investigadora en temáticas de gestión de recursos humanos, metodología aplicada a las organizaciones, educación y dirección de centros educativos.

Por otra parte, y de acuerdo con la normativa vigente en la UIB, para la modificación del plan de estudios se ha contado con un grupo de trabajo constituido por las co-directoras de la titulación (Dra. M^a Esther García y Dra. Silvia Ortiz Bonnin) y la persona coordinadora de cada uno de los módulos del máster que se somete a modificación (MRH2): Dra. M^a Antonia Manassero Mas, Dra. Teresa Adame Obrador, Dr. Albert Sesé Abad, Dr. Miquel Oliver Trobat, Dra. M^a Isabel Montañez Juan y la Sra. Patricia Alcover Pascual (representante del PAS).

~~Por otra parte, y de acuerdo con la normativa vigente en la UIB, para la elaboración del plan de estudios se ha contado con una comisión interna constituida por los co-directores de la titulación (Dra. M^a Esther García y Dr. Miquel F. Oliver Trobat) y una profesora representante de cada uno de los departamentos implicados en la docencia del estudio: la Dra. Carmen Ramis Palmer por parte del departamento de Psicología, la Dra. Teresa Adame Obrador por parte del Departamento de Pedagogía Aplicada y Psicología de la Educación. Así mismo han formado parte de la comisión representantes de otros departamentos universitarios que participan en la docencia del Máster como son la Dra. Margalida Payeras Llodrá, del Departamento de Economía Aplicada, y la Dra. Antònia Pades Jiménez del Departamento de Enfermería y Fisioterapia.~~

~~También han participado un representante, del Colegio Oficial de Psicólogos de las Islas Baleares, la Sra. M^a José Martínez y una representante del sector profesional, la Sra. Elena Alzamora Cañero, Pedagoga y Directora de un departamento de Selección y Formación de Personal.~~

Descripción de los procedimientos de consulta externos

Para la elaboración de este plan de estudios se han consultado los planes de estudios oficiales de postgrado relativos a la gestión de los recursos humanos, el trabajo y las organizaciones, así como aquellos relacionados con la formación y la dirección de centros educativos, que se han ido implementando en la universidad española en los últimos cursos ~~y/o que van a hacerlo próximamente.~~

También se han tenido en cuenta los estudios de los colegios profesionales y los referentes internacionales relacionados con la titulación que se propone.

En el mismo sentido, se han intentado plasmar las opiniones del alumnado y del profesorado de las asignaturas ~~de la versión actual del máster (MRH2). troncales y obligatorias relacionadas con la temática del Máster impartidas en las actuales licenciaturas de Psicología y Pedagogía, así como los comentarios y sugerencias que el alumnado, profesorado y profesionales invitados han plasmado en las encuestas de valoración de los diferentes cursos impartidos en la UIB relacionados con esta materia.~~

Para elaborar el plan de estudios también se han mantenido sesiones de trabajo con una representante del Colegio Oficial de Psicología de las Islas Baleares, Sra. Lourdes

Barros Garrido, representantes del sector profesional, Sr. Josep Damià Horrach (Responsable de Incorporación y Desarrollo de Talento de la cadena hotelera Hotels Viva), y del Colegio Oficial de Pedagogía y Psicopedagogía de las Islas Baleares, Sr. Josep Quetglas Más (decano del Colegio) y representante del sector profesional, Sr. Antonio Roig Quart (ponente del ámbito de Recursos Humanos del Colegio Oficial de Pedagogía y Psicopedagogía de las Islas Baleares y del Consejo General de Colegios Oficiales de Pedagogos y Psicopedagogos)”.
~~Para elaborar el plan de estudios se mantuvieron sesiones de trabajo con los colegios oficiales de Psicología y de Pedagogía y Psicopedagogía:~~

~~– Colegio Oficial de Psicólogos de las Islas Baleares (COPIB). En la fase de inicio del proyecto, se mantuvieron diversas consultas de carácter informal para tratar la idoneidad profesional del mismo y para designar los interlocutores por ambas partes. Posteriormente, durante el proceso de planificación y diseño, se realizaron tres sesiones de trabajo con la Vicedecana de Trabajo y Organizaciones. Se consideró muy pertinente que el representante de la Comisión Deontológica del COPIB asistiera a una de ellas. Dichas reuniones se realizaron en los meses de mayo, julio y octubre de 2008.~~

~~– Colegio Oficial de Pedagogía y Psicopedagogía. Se mantuvieron dos sesiones de trabajo con representantes del mismo a la que acudieron el Decano, la Vicedecana de Pedagogía y una Vocal de Psicopedagogía, donde se intercambiaron ideas acerca de las competencias y salidas profesionales en el ámbito de los Recursos Humanos y la intervención psicológica y pedagógica. Así mismo se analizó la estructura del Plan de estudios. Las reuniones se realizaron los días 28 de junio y día 17 de julio de 2008.~~

~~– Colegio Oficial de Pedagogía y Psicopedagogía. Se mantuvieron dos sesiones de trabajo con representantes del mismo a la que acudieron el Decano, la Vicedecana de Pedagogía y una Vocal de Psicopedagogía, donde se intercambiaron ideas acerca de las competencias y salidas profesionales en el ámbito de los Recursos Humanos y la intervención psicológica y pedagógica. Así mismo se analizó la estructura del Plan de estudios. Las reuniones se realizaron los días 28 de junio y día 17 de julio de 2008.~~

1.10.d. Justificación de la presente modificación

Tras 13 ediciones del Máster Universitario en Gestión de Recursos Humanos. Intervención Psicológica y Pedagógica, el objetivo de las modificaciones que se presentan es actualizar el título para recoger demandas surgidas en los procesos de acreditación y mejorar el perfil de egreso de los titulados ajustándolo al contexto sociolaboral en el que desarrollarán su carrera profesional. Las modificaciones que se plantean se han identificado en los informes de seguimiento anuales y procesos de acreditación del máster. Se propone:

(1) Revisión de las asignaturas optativas. Se propone la eliminación de dos asignaturas optativas: "Comportamiento social en las organizaciones sociosanitarias" (5 ECTS), que era compartida con el Máster Universitario en Investigación en Salud y Calidad de Vida y que empezó su proceso de extinción en el curso 2022-23; e "Introducción a la Economía" (1,5 ECTS) por falta de matrícula. En contrapartida, se propone incorporar dos asignaturas optativas nuevas: "Aspectos legales y de contratación" (2,5 ECTS), para responder a las demandas del alumnado y mejorar el perfil de egreso; y otra denominada "Gestión de Recursos Humanos: tendencias actuales" (2,5 créditos), que permita

abordar temas de actualidad en Recursos Humanos e invitar a académicos y profesionales de prestigio. Además, se transforma la asignatura "Entrenamiento en habilidades comunicativas y sociales para profesionales de la salud" (5 ECTS) en "Habilidades sociales y competencias emocionales: programas de intervención" (3 ECTS), propia de un máster de nueva creación (Máster Universitario en Investigación e Innovación en Salud). Finalmente, se propone actualizar el título y contenidos de las asignaturas "Función directiva" (2,5 ECTS) y "Función pedagógica" (2,5 ECTS), por "Dirección de centros educativos" y "Organización pedagógica de centros educativos" respectivamente.

(2) Reducir el número de estudiantes de 25 a 22 plazas para ajustarlo a las demandas del mercado laboral.

(3) Actualizar (a) el perfil de ingreso de los estudiantes, (b) el acceso según normativa, y (c) los requisitos y criterios de admisión para ajustarlo al perfil de egreso.

(4) Eliminar el inglés como idioma de docencia. El inglés constaba en la memoria inicial del máster para garantizar que el alumnado pudiera estudiar documentación en inglés. Sin embargo, no se prevé impartir ninguna asignatura en inglés por lo que se eliminará de la memoria como idioma de impartición.

(5) Actualizar el listado de profesorado después de varias jubilaciones y nuevas incorporaciones.

(6) Además, se aprovecha esta modificación para adaptar la plantilla de la memoria a requerimientos del Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad, actualizar toda la normativa que ya no esté en vigor, así como para adaptar algunos apartados que contienen información institucional ya no vigente.

1.11. Objetivos formativos

1.11.a. Objetivos formativos del título

El objetivo formativo general del máster es ofrecer los conocimientos y las competencias necesarias que permitan al estudiante ejercer como profesional en recursos humanos en organizaciones públicas, empresas privadas, consultorías, etc. Además de profundizar en los conocimientos y competencias para la planificación y gestión de recursos humanos, el curso permite la especialización en el ámbito de la formación y dirección de equipos.

1.11.b. Objetivos formativos de las especialidades del título

Los objetivos formativos de las especialidades del título pretenden ofrecer los conocimientos y competencias que permitan al alumnado ser capaz de diseñar, liderar, coordinar, dinamizar, implementar, gestionar y evaluar planes, programas y proyectos de actuación referidos a:

- Mejorar la gestión y eficacia de los equipos de trabajo en diferentes áreas y escenarios profesionales (Especialidad en Dirección y gestión de equipos de trabajo).
- Facilitar las tareas de dirección de centros educativos con un especial énfasis en la formación para los equipos docentes (Especialidad en Dirección de centros educativos. Formación de formadores).

1.12. Estructuras curriculares específicas, justificación de sus objetivos (si procede)

No procede

1.13. Estrategias metodológicas de innovación docente específicas, justificación de sus objetivos (si procede)

No procede

1.14. Perfiles fundamentales de egreso de los estudiantes del máster

El alumnado que haya superado el *Máster Universitario en Gestión de Recursos Humanos: Intervención psicológica y pedagógica* será capaz de desempeñar las funciones propias de los Departamentos de Gestión de Recursos Humanos.

Los/as egresados/as contarán con la capacidad de planificar, ejecutar, evaluar y mejorar las actividades y estrategias que permitan a la organización disponer de los recursos humanos óptimos para el funcionamiento de ésta. Esto implica la adquisición de los conocimientos y las competencias que les capacitan para realizar de forma exitosa, entre otras, las siguientes actividades:

- Reclutamiento y selección de personal.
- Formación y planes de desarrollo de carrera.
- Evaluación del rendimiento y desempeño.
- Evaluación, cambio y desarrollo organizacional.
- Gestión de equipos de trabajo.
- Gestión de centros educativos.

Los/as egresados/as podrán llevar a cabo estas actividades en Departamentos de Recursos Humanos de organizaciones públicas y privadas. También podrán ofrecer servicios de formación, consultoría y podrán ocupar puestos de responsabilidad de áreas técnicas y directivas.

Principales salidas profesionales de este máster son:

- Técnico/a en Recursos Humanos
- Director/a del Departamento de Recursos Humanos.
- Consultor/a de Recursos Humanos.
- Director/a de centros de formación.

1.14.a. ¿Habilita para profesión regulada?:

No Sí. Seleccionar uno de los siguientes valores:

| | |
|---|--|
| Arquitecto Técnico | Ingeniero Técnico de Obras Públicas |
| Arquitecto (2007) | Ingeniero Técnico de Telecomunicación |
| Arquitecto (2010) | Ingeniero Técnico de Topografía |
| Dentista | Ingeniero Técnico Forestal |
| Dietista-Nutricionista | Ingeniero Técnico Industrial |
| Enfermero | Ingeniero Técnico Naval |
| Farmacéutico | Logopeda |
| Fisioterapeuta | Maestro en Educación Infantil |
| Ingeniero Aeronáutico | Maestro en Educación Primaria |
| Ingeniero Agrónomo | Médico |
| Ingeniero de Caminos, Canales y Puertos | Óptico-Optometrista |
| Ingeniero de Minas | Podólogo |
| Ingeniero de Montes | Profesor de Educación Secundaria Obligatoria y bachillerato, Formación Profesional y Enseñanzas de Idiomas |
| Ingeniero de telecomunicación | Psicólogo General Sanitario |
| Ingeniero Industrial | Terapeuta Ocupacional |
| Ingeniero Naval y Oceánico | Veterinario |
| Ingeniero Técnico Aeronáutico | |
| Ingeniero Técnico Agrícola | |
| Ingeniero Técnico de Minas | |

1.14.b. ¿Es condición de acceso para título profesional?:

No Sí. Seleccionar uno de los siguientes valores:

| | |
|--|---|
| Abogado | Oficial Radioelectrónico de Primera de la Marina Mercante |
| Abogado y Procurador de los Tribunales | Oficial Radioelectrónico de Segunda de la Marina Mercante |
| Arquitecto | Piloto de Segunda de la Marina Mercante |

| | | | |
|--|--|--|------------------------------|
| | Capitán de la Marina Mercante | | Procurador de los Tribunales |
| | Jefe de Máquinas de la Marina Mercante | | Psicólogo General Sanitario |
| | Oficial de Máquinas de Segunda de la Marina Mercante | | |

2. Resultados de aprendizaje

| Código nuevo | Conocimientos |
|---------------------|--|
| RA-C1 | Conocer los conceptos clave y principales modelos teóricos relacionados con la planificación y gestión de recursos humanos. |
| RA-C2 | Comprender los métodos y técnicas para la planificación de recursos humanos (análisis, descripción y valoración de puestos de trabajo). |
| RA-C3 | Comprender los métodos y técnicas para la incorporación de las personas a la organización (reclutamiento, selección de personal y acogida). |
| RA-C4 | Comprender los métodos y técnicas para la gestión de personas en la organización (evaluación del desempeño, desarrollo de carrera, y salida). |
| RA-C5 | Identificar los diferentes contextos de intervención psicosocial y educativa en la gestión de los recursos humanos |
| RA-C6 | Conocer los conceptos clave, las metodologías, técnicas de intervención y de evaluación en la creación, dirección y gestión de equipos de trabajo |
| RA-C7 | Conocer los conceptos clave, las metodologías, técnicas de intervención y de evaluación en el campo de la formación de formadores. |
| RA-C8 | Comprender los fundamentos matemático-estadísticos de algunas de las principales técnicas estadísticas descriptivas, de la minería de datos, y de las técnicas psicométricas de validación de constructo |

| Código nuevo | Habilidades |
|---------------------|--|
| RA-H1 | Diseñar el proceso completo de análisis y descripción de puestos y de valoración de puestos de trabajo. |
| RA-H2 | Diseñar programas de reclutamiento, selección y socialización. |
| RA-H3 | Diseñar sistemas de gestión del desempeño, manejando metodología asociada a la evaluación por competencias y a la dirección por objetivos. |
| RA-H4 | Aplicar conceptos clave, metodologías, técnicas de intervención y evaluación en la dirección y gestión de equipos de trabajo |
| RA-H5 | Aplicar conceptos clave, metodologías, técnicas de intervención y de evaluación en la formación de formadores. |
| RA-H6 | Diseñar, implementar y evaluar programas, proyectos y recursos relacionados con la gestión de recursos humanos |
| RA-H7 | Utilizar los análisis de necesidades y la evaluación como elemento regulador y promotor de la mejora de la formación y del aprendizaje |
| RA-H8 | Vincular la evaluación de impacto a la mejora de la planificación formativa |
| RA-H9 | Aplicar correctamente los diferentes modelos estadísticos, interpretar adecuadamente los resultados obtenidos, y seleccionar aquellos más relevantes para su uso y difusión científica |

| Código nuevo | Competencias |
|---------------------|--|
| RA-CO1 | Comprender que cualquier actividad profesional debe realizarse desde el respeto a los derechos fundamentales, la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, el principio de accesibilidad universal y diseño para todas las personas y la protección medioambiental y de acuerdo con los valores propios de una cultura de paz y de valores democráticos. |
| RA-CO2 | Analizar la realidad desde una perspectiva crítica y responsable en la gestión de los recursos humanos |

| | |
|--------|--|
| RA-CO3 | Actuar de manera crítica y responsable, sabiendo valorar la propia actuación personal y conociendo las propias competencias y limitaciones |
| RA-CO4 | Ajustarse a la dimensión deontológica propia de todo profesional de recursos humanos. |
| RA-CO5 | Asumir la necesidad del desarrollo profesional continuo, mediante la autoevaluación de la propia práctica. |
| RA-CO6 | Desarrollar la capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica y de adaptarse a situaciones y contextos distintos, transfiriendo aprendizajes. |
| RA-CO7 | Seleccionar, analizar y sintetizar la información relacionada con la gestión de recursos humanos |
| RA-CO8 | Trabajar en equipo, coordinar actuaciones y colaborar eficazmente con otros/as, incluyendo equipos interdisciplinares. |
| RA-CO9 | Adquirir hábitos de trabajo y actitudes de colaboración, respeto y rigor intelectual, que capaciten en el abordaje conjunto de actuaciones con otros profesionales |

Competencias

Competencias básicas y generales

Competencias básicas

Vienen predeterminadas en la aplicación informática del Ministerio de Educación, mediante el Real Decreto 861/2010, por el cual se modifica el Real Decreto 1393/2007. Estas son las predeterminadas, pero se podrían ampliar.

| Código | Competencia |
|--------|--|
| CB6 | Poseer y comprender conocimientos que aporten una base u oportunidad de ser originales en 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 entrenarse 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

| Código | Competencia |
|--------|---|
| 1 | Competencia técnica, para dominar como experto/a las tareas y los contenidos de un ámbito de trabajo y las aptitudes, conocimientos y destrezas necesarias para ello. Por ejemplo, aplicar diversas metodologías de evaluación, utilizar distintas destrezas de comunicación, etc |

| | |
|----|---|
| 2 | Competencia metodológica, para reaccionar aplicando el procedimiento adecuado a las tareas encomendadas y a las irregularidades que se presenten, así como para encontrar de forma independiente vías de solución y transferir adecuadamente las experiencias adquiridas a otros problemas del trabajo. Hace referencia a la flexibilidad. Por ejemplo, planificación y diseño de actividades, proyectos o servicios según los grupos específicos de destinatarios de la comunidad, optimización y modificación de un proyecto, etc |
| 3 | Competencia social, para colaborar con otras personas de forma comunicativa y constructiva y mostrar un comportamiento orientado al grupo y al entendimiento interpersonal. Hace referencia a la sociabilidad y a las formas de comportamiento. Por ejemplo, transmitir motivación para el trabajo en grupo, empatía con los usuarios/as, etc. |
| 4 | Competencia participativa, para actuar en la organización de su puesto de trabajo y de su entorno laboral, organizar, decidir y aceptar responsabilidades. Hace referencia a la participación y las formas de organización. Por ejemplo, toma de decisiones, coordinación, etc |
| 5 | Desarrollar la capacidad para analizar la realidad desde una perspectiva crítica, que requiere el trabajo en las organizaciones actuales de todo tipo. |
| 6 | Conocer y aplicar los conceptos clave relacionados con los recursos humanos, los equipos, el trabajo y las organizaciones. |
| 7 | Conocer las metodologías, técnicas de intervención y evaluación aplicables a la gestión de los recursos humanos, los equipos, el trabajo y las organizaciones |
| 8 | Identificar diferencias, problemas y necesidades relacionados con la gestión de estos temas. |
| 9 | Conocer las metodologías, técnicas de intervención y evaluación aplicables a la gestión de dichos ámbitos. |
| 10 | Conocer modelos de análisis e intervención psicosocial y técnicas de investigación en la gestión de los recursos humanos y la dirección de equipos de trabajo. |
| 11 | Identificar contextos de intervención psicosocial y educativa en la gestión de los recursos humanos, la formación y la dirección de equipos de trabajo |
| 12 | Conocer y manejar adecuadamente los principales canales de información en relación con la gestión de recursos humanos y dirección de equipos de trabajo. |
| 13 | Desarrollar la capacidad de analizar y sintetizar la información en relación con la gestión de recursos humanos, formación y dirección de equipos de trabajo |
| 14 | Desarrollar las estrategias de trabajo autónomo e investigación y la motivación necesaria para formarse autónoma y permanente. |
| 15 | Desarrollar la capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica y de adaptarse a situaciones y contextos distintos, transfiriendo aprendizajes. |
| 16 | Desarrollar la capacidad de organización y planificación de la acción. |
| 17 | Aplicar la capacidad de resolver problemas con autonomía y siguiendo un adecuado proceso de toma de decisiones. |
| 18 | Desarrollar la capacidad para diseñar, implementar, gestionar y evaluar programas, proyectos y recursos (materiales y humanos) relacionados con la gestión de recursos humanos, la formación y dirección de grupos y el desarrollo del trabajo en equipo. |
| 19 | Capacidad para utilizar e incorporar adecuadamente en las diferentes actividades las tecnologías de la información y la comunicación |
| 20 | Capacidad para promover la calidad de los contextos en los que se desarrolla el proceso formativo. |
| 21 | Capacidad para utilizar los Análisis de Necesidades y la Evaluación como elemento regulador y promotor de la mejora de la formación y del aprendizaje |
| 22 | Participar en proyectos de innovación relacionados con la formación, introduciendo propuestas de innovación encaminadas a la mejora de la calidad. |
| 23 | Capacidad de relación y de comunicación, así como de equilibrio emocional en las variadas circunstancias de la actividad profesional. |

| | |
|----|---|
| 24 | Capacidad para trabajar en equipo como condición necesaria para la mejora de su actividad profesional, compartiendo saberes y experiencias |
| 25 | Capacidad para colaborar con los distintos sectores de la organización profesional |
| 26 | Tener una imagen realista de sí mismo, actuar conforme a las propias convicciones, asumir responsabilidades, tomar decisiones. |
| 27 | Asumir la dimensión deontológica propia de todo profesional de la educación. |
| 28 | Capacidad para participar en proyectos de formación, introduciendo propuestas de innovación encaminadas a la mejora de la calidad. |
| 29 | Capacidad de relación y de comunicación, así como de equilibrio emocional en las variadas circunstancias de la actividad profesional. |
| 30 | Capacidad para trabajar en equipo como condición necesaria para la mejora de su actividad profesional, compartiendo saberes y experiencias. |
| 31 | Capacidad para asumir la dimensión deontológica propia de todo profesional. |
| 32 | Capacidad para asumir la necesidad del desarrollo profesional continuo, mediante la autoevaluación de la propia práctica. |
| 33 | Capacidad de aplicar los conocimientos adquiridos a la resolución de problemas, tanto los habituales como aquellos que vayan surgiendo como fruto de los cambios internos o del entorno, en los centros educativos y en las instituciones formativas en general. |
| 34 | Capacidad de integrar conocimientos y enfrentarse a la complejidad de formular juicios a partir de una información que habitualmente es incompleta o limitada, reflexionando sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos y juicios. |
| 35 | Capacidad de comunicar las conclusiones (y los conocimientos y razones últimas que las sustentan) a públicos especializados y no especializados de un modo claro y sin ambigüedades. |
| 36 | Capacidad de proseguir el aprendizaje de modo autónomo. |
| 37 | Diseñar y desarrollar planes, proyectos y programas educativos adaptados a contextos educativos y formativos. |
| 38 | Capacidad para diagnosticar y resolver problemas |

Competencias específicas

| Código | Competencia |
|--------|---|
| a1 | Analizar la realidad desde una perspectiva crítica, que requiere el trabajo en las organizaciones actuales de todo tipo |
| a2 | Aplicar los conceptos clave relacionados con los recursos humanos, los equipos, el trabajo y las organizaciones. |
| a3 | Aplicar metodologías, técnicas de intervención y evaluación en el campo de la gestión de los recursos humanos, los equipos, el trabajo y las organizaciones. |
| a4 | Identificar diferencias, problemas y necesidades relacionados con la gestión de estos temas. |
| a5 | Aplicar los conceptos clave relacionados con la formación de formadores |
| a6 | Aplicar metodologías, técnicas de intervención y evaluación en el campo de la formación de formadores. |
| a7 | Identificar diferencias, problemas y necesidades relacionados con la formación de formadores |
| a8 | Utilizar modelos de análisis e intervención psicosocial y técnicas de investigación en la gestión de los recursos humanos, la formación y la dirección de equipos de trabajo. |
| a9 | Identificar contextos de intervención psicosocial y educativa en la gestión de los recursos humanos, la formación y la dirección de equipos de trabajo. |

| | |
|-----|---|
| a10 | Manejar adecuadamente los principales canales de información en relación con la gestión de recursos humanos, formación y dirección de equipos de trabajo. |
| a11 | Analizar y sintetizar la información en relación con la gestión de recursos humanos, formación y dirección de equipos de trabajo. |
| a12 | Utilizar estrategias de trabajo autónomo e investigación y para formarse autónoma y permanente. |
| a13 | Analizar los discursos y modelos políticos que determinan la exclusión, inclusión e institucionalización de las identidades diferenciales (género, clase, raza, etnia, identidad sexual, etc.) en los diferentes equipos de trabajo y en las organizaciones |
| b1 | Aplicar los conocimientos a la práctica y de adaptarse a situaciones y contextos distintos, transfiriendo aprendizajes. |
| b2 | Capacidad para diagnosticar y resolver problemas |
| b3 | Capacidad de organización y planificación de la acción. |
| b4 | Aplicar la capacidad de resolver problemas con autonomía y siguiendo un adecuado proceso de toma de decisiones. |
| b5: | Capacidad para diseñar, implementar, gestionar y evaluar programas, proyectos y recursos (materiales y humanos) relacionados con la gestión de recursos humanos, la formación y dirección de grupos y el desarrollo del trabajo en equipo. |
| b6 | Capacidad para diseñar, implementar, gestionar y evaluar programas, proyectos y recursos (materiales y humanos) en el ámbito de la formación de formadores y de las organizaciones educativas. |
| b7 | Interpretar y manejar las tecnologías de información y comunicación (TIC) relativas al ámbito de estudio y desarrollo profesional. |
| b8 | Programar y manejar técnicas e instrumentos validados. |
| e1 | Capacidad de comunicación oral y escrita (redacción de informes o documentos). |
| e2 | Capacidad para establecer relaciones interpersonales habilidosas y comunicarse asertivamente. |
| e3 | Capacidad para respetar las aportaciones de los demás |
| e4 | Capacidad de empatía. |
| e5 | Capacidad para proporcionar retroalimentación a los/as destinatarios/as y usuarios/as de forma adecuada y precisa. |
| e6 | Capacidad para compartir conocimientos, recursos e ideas con personas expertas y no expertas en el tema. |
| e7 | Capacidad para elaborar informes orales y escritos. |
| e8 | Capacidad para trabajar en equipo, coordinar actuaciones y colaborar eficazmente con otros/as, incluyendo equipos interdisciplinares. |
| d1 | Capacidad para actuar de manera crítica y responsable. |
| d2 | Capacidad para asumir responsabilidades y de autocrítica, sabiendo valorar la propia actuación personal y conociendo las propias competencias y limitaciones. |
| d3 | Capacidad para desarrollar y mantener actualizadas las propias competencias, destrezas y conocimientos según estándares de la profesión. |
| d4 | Capacidad para hacer propuestas creativas. |
| d5 | Capacidad para implicarse en procesos de mejora. |
| d6 | Saber ajustarse a las obligaciones deontológicas del desempeño profesional. |
| d7: | Desarrollar un compromiso ético y social, mostrando sensibilidad hacia los problemas de las personas y las organizaciones, reconocimiento la diversidad y la multiculturalidad. |
| 11 | Capacidad para planificar planes, programas y proyectos formativos en el marco de la organización. |
| 12 | Capacidad para gestionar planes, programas y proyectos formativos en el marco de la organización. |
| 13: | Capacidad para contextualizar los procesos formativos en el contexto de aplicación |

| | |
|-----|--|
| 14. | Capacidad para experimentar, innovar y asumir riesgos en la implantación de procesos formativos en el marco organizacional. |
| 15. | Capacidad para vincular la evaluación de impacto a la mejora de la planificación formativa |
| 16. | Capacidad para liderar y coordinar grupos humanos |
| 17 | Conocer los fundamentos matemático-estadísticos de algunas de las principales técnicas estadísticas, numéricas y gráficas |
| 18 | Escoger los contenidos estadísticos fundamentales para su uso y difusión en informes profesionales o literatura científica. |
| 19 | Conocer los fundamentos matemático-estadísticos de algunas de las principales técnicas de minería de datos |
| 20 | Escoger los contenidos estadísticos fundamentales obtenidos de la aplicación de la minería de datos para su uso y difusión en informes científicos |
| 21 | Conocer los fundamentos matemático-estadísticos de algunas de las principales técnicas psicométricas de validación de constructo: el análisis factorial exploratorio (AFE |
| 22 | Escoger los contenidos estadísticos fundamentales obtenidos de la técnica AFE para su uso y difusión en informes profesionales o literatura científica |
| 23 | Desarrollar la capacidad de resolver problemas con autonomía y siguiendo un adecuado proceso de toma de decisiones |
| 24 | Capacidad para manejar técnicas e instrumentos validados. |
| 25 | Aplicar correctamente la técnica de Análisis de Componentes Principales utilizando software profesional al uso, y ser capaz de interpretar adecuadamente los resultados obtenidos. |
| 26 | Capacidad para reconocer la función y la necesidad de la formación de formadores |
| 27 | Capacidad para ejercer como formador de formadores |
| 28 | Capacidad para gestionar acciones de formación de formadores |
| 29 | Capacidad para reconocer la necesidad de la formación de formadores en el marco de los planes de formación continua de las organizaciones |
| 30 | Capacidad para valorar propuestas organizativas y estructurales en los programas de formación de formadores |
| 31 | Capacidad para ejercer como miembro de un Equipo Directivo las funciones de Director, Jefe de Estudios o Secretario, establecidas por la LOE (2006) y el Reglament d'Organització de Centres (2002). |
| 38 | Aplicar correctamente las técnicas de análisis de datos, y ser capaz de interpretar adecuadamente los resultados obtenidos. |
| 39 | Desarrollar la capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica y de adaptarse a situaciones y contextos distintos, transfiriendo aprendizajes |

3. Admisión, reconocimiento y movilidad

3.1. Requisitos de acceso y procedimientos de admisión de estudiantes

3.1.a. Perfil de ingreso recomendado

El perfil de ingreso recomendado del alumnado para lograr una buena adaptación y desarrollo del máster es el siguiente:

- Perfil académico: graduados/as o estudios universitarios equivalentes en Psicología y Pedagogía (como estudios de acceso prioritario) o en disciplinas afines con formación especializada en el ámbito de recursos humanos.
- Perfil personal: motivación por mejorar la calidad de vida de las personas en su entorno laboral.

3.1.b. Requisitos de acceso y criterios de admisión

El alumnado interesado en solicitar una plaza para cursar este máster deberá presentar su solicitud de preinscripción en los plazos y en el modo que para cada curso establezca el Centro de Estudios de Postgrado (CEP) de la UIB.

El CEP comprobará si la persona solicitante reúne las condiciones para acceder al máster y, posteriormente, remitirá la solicitud a la dirección de la titulación para su evaluación y resolución de la admisión.

Finalmente, el CEP publicará el listado de personas admitidas en el máster e indicará en qué fechas deben formalizar su matrícula.

Este procedimiento se regirá por el Acuerdo Normativo del día 23 de marzo de 2022 por el cual se regula el acceso y admisión a las enseñanzas oficiales de máster, publicado en el FOU extraordinario número 534 de 31 de marzo de 2022 (<https://seu.uib.cat/fou/acord/14423/>), en desarrollo del artículo 18 del Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad.

La información sobre la preinscripción, el acceso, la admisión y la matrícula al máster se publicará en la página web del CEP <https://cep.uib.es/es/Com_hi_puc_accedir/>.

Acceso

Para comprobar si el solicitante reúne las condiciones de acceso a un máster universitario, el CEP tendrá en cuenta, de acuerdo con el artículo 18 del RD 822/2021:

“1. La posesión de un título universitario oficial de Graduada o Graduado español o equivalente es condición para acceder a un Máster Universitario, o en su caso disponer de otro título de Máster Universitario, o títulos del mismo nivel que el título español de Grado o Máster expedidos por universidades e instituciones de educación superior de un país del EEES que en dicho país permita el acceso a los estudios de Máster.

2. De igual modo, podrán acceder a un Máster Universitario del sistema universitario español personas en posesión de títulos procedentes de sistemas educativos que no formen parte del EEES, que equivalgan al título de Grado, sin necesidad de homologación del título, pero sí de comprobación por parte de la universidad del nivel de formación que implican, siempre y cuando en el país donde se haya expedido dicho título permita acceder a estudios de nivel de postgrado universitario. En ningún caso el acceso por esta vía implicará la homologación del título previo del que disponía la persona interesada ni su reconocimiento a otros efectos que el de realizar los estudios de Máster.

4. Las universidades podrán excepcionalmente establecer, a partir de normativas específicas aprobadas por sus órganos de Gobierno, procedimientos de matrícula condicionada para el acceso a un Máster Universitario. Esta consistirá en permitir que un o una estudiante de Grado al que le reste por superar el TFG y como máximo hasta 9 créditos ECTS, podrá acceder y matricularse en un Máster Universitario, si bien en ningún caso podrá obtener el título de Máster si previamente no ha obtenido el título de Grado. Las universidades garantizarán la prioridad en la matrícula de los y las estudiantes que dispongan del título universitario oficial de Graduada o Graduado. En este procedimiento podrán ser tenidos en cuenta los créditos pendientes de reconocimiento o transferencia en el título de Grado, o la exigencia de superación de un determinado nivel de conocimiento de un idioma extranjero para la obtención del título.”

Para el caso de la UIB, el procedimiento de matrícula condicionada se regula en el AN 14423/2022 ya mencionado (<https://seu.uib.cat/fou/acord/14423/>); y las titulaciones que se acogerán a este procedimiento se aprobarán para cada curso académico previamente al inicio del periodo de preinscripción.

De igual modo, para comprobar si el solicitante reúne las condiciones de acceso a un máster universitario, el CEP tendrá en cuenta los puntos 2 y 3 de la Disposición adicional primera del Real Decreto 822/2021, que trata sobre la eficacia de los títulos universitarios oficiales correspondientes a la ordenación previa al EEES:

“2. Las personas que posean un título oficial español de Licenciado/a, Arquitecto/a o Ingeniero/a y deseen acceder a enseñanzas oficiales de Grado, podrán conseguir el reconocimiento de créditos que proceda en términos académicos de acuerdo con lo establecido en el artículo 10 del presente real decreto. De igual modo, ese título les permitirá acceder a enseñanzas de Máster Universitario. En este caso, si procediera

podrían reconocerse créditos con relación a los conocimientos, competencias y habilidades aprendidas en los títulos precedentes y su adecuación con el plan de estudios del Máster Universitario correspondiente al que se pretenda acceder.

3. Las personas que posean un título oficial de Diplomado/a, Arquitecto/a Técnico/a o Ingeniero/a Técnico/a, y deseen acceder a enseñanzas oficiales de Grado, podrán conseguir el reconocimiento de créditos que proceda en términos académicos según lo establecido en el artículo 10 del presente real decreto. De igual modo, ese título les permitirá acceder a enseñanzas de Máster Universitario, pudiendo la universidad en el ejercicio de su autonomía exigir complementos formativos si fueren necesarios académicamente. Además, si procediera y de forma excepcional y motivada podrían reconocerse créditos con relación a los conocimientos, competencias y habilidades aprendidas en los títulos precedentes y su adecuación con el plan de estudios del Máster Universitario correspondiente al que se quiere acceder.”

Admisión

En cumplimiento del Acuerdo normativo 14423/2022, de 23 de marzo, por el que se regula el acceso y admisión a las enseñanzas oficiales de máster, el Consejo de Estudios tendrá las competencias de admisión de la titulación. Estas competencias pueden ser delegadas en otras comisiones específicas o en la dirección del máster.

En el caso del presente máster la dirección del máster se encargará de gestionar admisión de los candidatos.

En cumplimiento del punto 6 del artículo 18 del RD 822/2021, se reserva, al menos, un 5 por ciento de las plazas ofertadas para estudiantes que tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento, así como para estudiantes con necesidades de apoyo educativo permanentes asociadas a circunstancias personales de discapacidad, que en sus estudios anteriores hayan precisado de recursos y apoyos para su plena inclusión educativa.

Requisitos de admisión

Acreditación del nivel de idioma de impartición del título

Los idiomas de impartición del máster son el **castellano y el catalán**, ya que ambos son cooficiales en las Illes Balears y los/as docentes pueden impartir sus clases en cualquiera de los dos idiomas.

Por ello, los/as candidatos/as cuya lengua materna sea distinta a las anteriores deberán acreditar un nivel equivalente o superior al B2 del Marco común europeo de referencia para las lenguas: aprendizaje, enseñanza, evaluación (Ministerio de Educación, Cultura

y Deporte, 2002) del Consejo de Europa. El nivel B2 de castellano y catalán se considerará acreditado al cumplir alguna de las condiciones siguientes:

1. Aportar certificado o diploma del nivel B2 según el Marco común europeo de referencia para las lenguas: aprendizaje, enseñanza, evaluación (Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, 2002), u otro equivalente.
2. Haber cursado estudios universitarios en la lengua indicada.
3. Haber cursado estudios de secundaria y bachillerato en la lengua indicada.
4. Superar una entrevista con la dirección del máster.

Presentación de una carta de motivación

Los/as candidatos/as deberán aportar una carta de presentación y motivación en la que expresen las razones por las que quieren cursar este máster.

Criterios de admisión

Para su correcta valoración, el candidato deberá presentar la documentación requerida, debidamente acreditada, de acuerdo con lo que establezca el órgano de admisión. Se considerarán los siguientes criterios para la valoración de méritos de los solicitantes que quieran ser admitidos en el máster:

1. Nota media del expediente académico del título de acceso al máster (70%). Se dará prioridad a las titulaciones consideradas como perfil de ingreso recomendado (Psicología y Pedagogía). Respecto a las candidaturas de personas graduadas en disciplinas afines con formación especializada en el ámbito de recursos humanos, se podrá establecer una ponderación de la nota del expediente en función de la afinidad de los estudios de acceso.
2. Experiencia laboral previa en el ámbito de recursos humanos (10%).
3. Formación especializada en recursos humanos (10%).
4. Motivación por la gestión de recursos humanos, habilidades sociales y características personales necesarias para el desarrollo profesional en este ámbito (10%). Con este fin, podrán realizarse entrevistas individuales.

Si tras aplicar los porcentajes de ponderación existe empate entre candidatos/as, el desempate se realizará teniendo en cuenta el orden de fecha de inscripción en el máster.

El órgano de admisión podrá dejar plazas vacantes si valora que el perfil de ingreso no se ajusta al descrito en este apartado.

~~De acuerdo con la normativa y plazos establecidos por la universidad, el alumnado deberá preinscribirse al máster como formalidad previa a su matriculación.~~

Si el número de solicitudes supera el número máximo de alumnos/as fijado, la Comisión Académica de la Titulación (CAT) elaborará una relación por orden de prelación a partir de la valoración de los dos criterios siguientes:

–La nota media obtenida en el expediente académico que se tome como referencia para el ingreso del/la alumno/a en la titulación (60%), preferentemente estudios de Psicología y/o Educación.

–El currículum profesional, en el que se valorarán preferentemente las actividades de carácter científico-profesional (formación adicional y experiencia laboral) previas relacionadas con los temas de la titulación (recursos humanos, gestión de equipos de trabajo, formación de formadores). Se valorarán también conocimientos de inglés y estadística (40%).

En cualquier caso, si la CAT lo estima conveniente podrá llevarse a cabo una entrevista personal con el/la aspirante a ser admitido en el Máster para valorar su motivación, competencias y habilidades sociales necesarias para el desarrollo profesional en este ámbito.

La CAT elaborará un informe, en el que se indicará la puntuación obtenida por cada aspirante en el proceso de valoración de méritos. Se podrán dejar plazas vacantes.

La aceptación de la solicitud por la CAT permitirá su posterior matriculación en el Máster, a través de la unidad administrativa correspondiente de cada universidad.

3.2. Criterios para el reconocimiento y transferencias de créditos.

3.2.a. Marco legislativo

El presente máster se registró por el artículo 10. Procedimientos de reconocimiento y transferencias de créditos académicos en los títulos universitarios oficiales del Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad.

3.2.b. Normativa sobre el sistema de transferencia y reconocimiento de créditos de la Universitat de les Illes Balears

Además, la UIB recoge su propia normativa sobre el sistema de transferencia y reconocimiento de créditos en el Acuerdo normativo 14882/2023, de 30 de marzo, por el cual se aprueba la normativa de reconocimiento y transferencia de créditos de la Universitat (publicado en el FOU nº552, de 28 de abril de 2023): <https://seu.uib.cat/fou/acord/14882/#top>

3.2.c. Criterios sobre reconocimiento y transferencia de créditos específicos del presente máster

Finalmente, teniendo en cuenta el marco legal expuesto, para el caso del presente máster, se deciden aplicar los siguientes criterios sobre reconocimiento y transferencia de créditos:

a) Reconocimiento de créditos cursados en enseñanzas superiores oficiales NO Universitarias

No se prevé reconocer créditos de esta modalidad.

Mínimo: __ ECTS

Máximo: __ ECTS

b) Reconocimiento de créditos cursados en títulos propios

No se prevé reconocer créditos de esta modalidad.

Mínimo: 0 ECTS

Máximo: 0 ~~9~~ ECTS

c) Reconocimiento de créditos cursados por acreditación experiencia laboral y profesional

Mínimo: 0 ECTS

Máximo: 8 ~~9~~ ECTS

El reconocimiento de créditos correspondientes a este apartado se hará por acreditación de experiencia laboral y profesional en empresas públicas o privadas, mediante justificación escrita firmada por el responsable del departamento correspondiente, en la que figuren debidamente detalladas las horas invertidas (mínimo 180 horas) y una descripción de las funciones y/o el tipo de trabajo realizado, que deben estar claramente vinculadas al ámbito de la Gestión de Recursos Humanos.

Los resultados de aprendizaje que corresponden a dicho conocimiento son los siguientes: RA-C5, RA-H6, RA-CO1, RA-CO2, RA-CO3, RA-CO4, RA-CO5, RA-CO6, RA-CO7, RA-CO8, RA-CO9. La experiencia laboral y profesional que cumpla con los requisitos establecidos será reconocida por la asignatura Prácticas Externas.

~~En aplicación de la normativa vigente (art. 6 del RD 861/2010, y art. 8 del Acuerdo Normativo 9683/2011 de la UIB), el Consejo de Estudios del Máster podrá reconocer en forma de créditos (en un número no superior, en su conjunto, al 15% del total de~~

~~créditos que constituyan el plan de estudios) tanto la experiencia profesional y laboral como las enseñanzas universitarias no oficiales (títulos propios) previas, siempre que haya relación con las competencias inherentes a la titulación.~~

3.2.d. Procedimiento de adaptación por modificación de plan de estudios (si procede)

El Máster Universitario en Gestión de Recursos Humanos. Intervención Psicológica y Pedagógica (4311600 – MGRH) fue implantado en el curso 2010-11, tras obtener la verificación el 29 de julio de 2009. Posteriormente, el 27 de junio de 2012 se aprobó una modificación del título (4311600 – MRH2), que entró en vigor el curso 2012-13.

La presente modificación, que sería la segunda (4311600 – MRH3), incluye la actualización del plan de estudios del máster, por lo que la Universidad empezaría a realizar todas las gestiones para su implantación tras obtener la resolución favorable de la modificación por parte del Consejo de Universidades, a poder ser en el curso 2024-25.

En consecuencia, el plan de estudios que entró en vigor en el curso 2012-13 fruto de la primera modificación (4311600 – MRH2) empezaría su proceso de adaptación por modificación también el curso 2024-25.

El alumnado que solicite plaza en el máster a partir del curso 2024-25, será admitido en la nueva versión del plan de estudios (4311600 – MRH3).

El alumnado con expediente en el plan que concluye (4311600 – MRH2) dispondrá de 2 opciones:

1. Continuar en el mismo plan de estudios para superar los requisitos para obtener el título.
2. Solicitar una adaptación por modificación de plan, de acuerdo con la tabla de adaptaciones definida, y así continuar por el nuevo plan para superar los requisitos para obtener el título.

1. Continuar en el mismo plan de estudios para superar los requisitos para obtener el título

En virtud del artículo 8. Matrícula en planes de estudios en extinción del Acuerdo Normativo 13865 del día 23 de febrero de 2021 por el cual se modifica el Acuerdo normativo 13463/2020, de 20 de febrero, por el cual se aprueba el Reglamento académico de la Universidad, el alumnado del plan de estudios en extinción dispondrá para cada asignatura de un máximo de 2 matrículas, sin perjuicio del límite de matrículas por asignatura establecido en la normativa de permanencia. Estas

matrículas deben producirse el año inmediatamente posterior al último año de vigencia del plan. Se pueden matricular por primera vez de una asignatura siempre que el año académico anterior hayan estado matriculados de alguna asignatura del mismo plan de estudios.

Excepcionalmente, el alumnado que haya agotado el número de matrículas al que se refiere el párrafo anterior, podrá solicitar, en el año inmediatamente posterior, una última matrícula al vicerrector competente en materia de docencia, el cual resolverá, oído el responsable de la titulación.

2. Solicitar una adaptación por modificación de plan

Por otro lado, el alumnado que lo desee, o bien, el que haya agotado todas las matrículas disponibles sin superar los créditos necesarios para la obtención del título en el plan que finaliza, podrá solicitar una adaptación por modificación de plan, de acuerdo con el procedimiento que establezca el Centro de Estudios de Postgrado.

Se adaptarán las asignaturas en función de la tabla siguiente y se continuará por la nueva versión del plan para la superación de los requisitos para obtener el título del máster.

Las adaptaciones por modificación de plan se realizarán en función de la siguiente tabla:

| Plan en extinción - MRH2 | | | | Plan modificado - MRH3 | | | |
|--------------------------|--|------|------|------------------------|--|------|------|
| Código | Asignaturas que se pueden adaptar | Tipo | ECTS | Código | Asignatura equivalente | Tipo | ECTS |
| 10712 | Procesos en la planificación y gestión de los recursos humanos | OB | 5 | xxxxx | Planificación y gestión de los recursos humanos | OB | 5 |
| 11023 | Creación y dirección de equipos de trabajo | OB | 5 | 11023 | Creación y dirección de equipos de trabajo | OB | 5 |
| 10557 | Entrenamiento en habilidades sociales y comunicativas para profesionales de la salud | OP | 5 | xxxxx | Habilidades sociales y competencias emocionales: programas de intervención | OP | 3 |
| 11024 | Planificación y gestión de la formación | OB | 2,5 | 11024 | Planificación y gestión de la formación | OB | 2,5 |
| 11025 | Análisis de necesidades formativas | OB | 2,5 | 11025 | Análisis de necesidades formativas | OB | 2,5 |
| 10687 | Género, trabajo y formación | OP | 5 | 10687 | Género, trabajo y formación | OP | 5 |
| 10720 | Usos y abusos de la estadística | OB | 5 | 10720 | Usos y abusos de la estadística | OB | 5 |
| 10721 | Introducción a la minería de datos. Extracción de | OB | 5 | 10721 | Introducción a la minería de datos. | OB | 5 |

| | | | | | | | |
|---|---|-----|------|-------|--|-----|-----|
| | información oculta en los datos | | | | Extracción de información oculta en los datos | | |
| 10722 | Técnicas psicométricas de validación de constructo | OB | 5 | 10722 | Técnicas psicométricas de validación de constructo | OB | 5 |
| 10723 | Procesos, estrategias y técnicas implicadas en el rendimiento de los equipos de trabajo | OP | 5 | xxxxx | Procesos, estrategias y técnicas implicadas en la eficacia de los equipos de trabajo | OP | 5 |
| 10724 | Intervención en los equipos. Conflicto y negociación. | OP | 5 | 10724 | Intervención en los equipos. Conflicto y negociación. | OP | 5 |
| 10725 | Perfil, competencias y funciones en la formación de formadores | OP | 2,5 | 10725 | Perfil, competencias y funciones en la formación de formadores | OP | 2,5 |
| 10726 | El oficio de la formación de formadores | OP | 2,5 | 10726 | El oficio de la formación de formadores | OP | 2,5 |
| 10727 | Función directiva | OP | 2,5 | xxxxx | Dirección de centros educativos | OP | 2,5 |
| 10728 | Función pedagógica | OP | 2,5 | xxxxx | Organización pedagógica de centros educativos. | OP | 2,5 |
| 11026 | Trabajo de fin de máster | TFM | 7 | 11026 | Trabajo de fin de máster | TFM | 7 |
| 11027 | Prácticas externas | PE | 8 | xxxxx | Prácticas académicas externas | PE | 8 |
| | TOTAL | | 70 | | TOTAL | | 70 |
| Asignaturas que no se pueden adaptar | | | | | | | |
| 10552 | Comportamiento social en las organizaciones socio sanitarias | OP | 5 | | --- | | |
| 10716 | Introducción a la economía | OP | 1,5 | | --- | | |
| | TOTAL | | 11,5 | | | | |
| Nuevas asignaturas optativas | | | | | | | |
| | | | | xxxxx | Aspectos legales y de contratación | OP | 2,5 |
| | | | | xxxxx | Gestión de recursos humanos: tendencias actuales | OP | 2,5 |
| | | | | TOTAL | | | 8 |

Por otro lado, cabe contemplar también el procedimiento de adaptación del alumnado con expediente en la versión inicial del plan de estudios (4311600 – MGRH), que deberá

adaptarse a la versión fruto de la presente modificación (4311600 – MGR3), si desea finalizar sus estudios para obtener el título.

Las adaptaciones por modificación de plan se realizarán en función de la siguiente tabla:

| Plan en extinción MGRH | | | | Plan modificado MRH3 | | | |
|------------------------|---|------|------|----------------------|--|------|------|
| Código | Asignaturas que se pueden adaptar | Tipo | ECTS | Código | Asignatura equivalente | Tipo | ECTS |
| 10712 | Procesos en la planificación y gestión de los recursos humanos | OB | 5 | xxxxx | Planificación y gestión de los recursos humanos | OB | 5 |
| 10557 | Entrenamiento en habilidades sociales y comunicativas para profesionales de la salud | OP | 5 | xxxxx | Habilidades sociales y competencias emocionales: programas de intervención | OP | 3 |
| 10687 | Género, trabajo y formación | OP | 5 | 10687 | Género, trabajo y formación | OP | 5 |
| 10720 | Usos y abusos de la estadística | OB | 5 | 10720 | Usos y abusos de la estadística | OB | 5 |
| 10721 | Introducción a la minería de datos. Extracción de información oculta en los datos | OB | 5 | 10721 | Introducción a la minería de datos. Extracción de información oculta en los datos | OB | 5 |
| 10722 | Técnicas psicométricas de validación de constructo | OB | 5 | 10722 | Técnicas psicométricas de validación de constructo | OB | 5 |
| 10723 | Procesos, estrategias y técnicas implicadas en el rendimiento de los equipos de trabajo | OP | 5 | xxxxx | Procesos, estrategias y técnicas implicadas en la eficacia de los equipos de trabajo | OP | 5 |
| 10724 | Intervención en los equipos. Conflicto y negociación. | OP | 5 | 10724 | Intervención en los equipos. Conflicto y negociación. | OP | 5 |
| 10725 | Perfil, competencias y funciones en la formación de formadores | OP | 2,5 | 10725 | Perfil, competencias y funciones en la formación de formadores | OP | 2,5 |
| 10726 | El oficio de la formación de formadores | OP | 2,5 | 10726 | El oficio de la formación de formadores | OP | 2,5 |
| 10727 | Función directiva | OP | 2,5 | xxxxx | Dirección de centros educativos | OP | 2,5 |
| 10728 | Función pedagógica | OP | 2,5 | xxxxx | Organización pedagógica de centros educativos. | OP | 2,5 |
| 10714 | Intervención en las organizaciones: grupos y equipos de trabajo | OB | 2 | 11023 | Creación y dirección de equipos de trabajo | OB | 5 |

| | | | | | | | |
|---|--|-----|-----|-------|--|-----|-----|
| 10715 | Liderazgo y dirección de equipos | OB | 2 | | | | |
| 10717 | Planificación de la formación | OB | 2,5 | 11024 | Planificación y gestión de la formación | OB | 2,5 |
| 10718 | Gestión de la formación | OB | 2,5 | 11025 | Análisis de necesidades formativas | OB | 2,5 |
| Asignaturas que no se pueden adaptar | | | | | | | |
| 10552 | Comportamiento social en las organizaciones socio sanitarias | OB | 5 | | --- | | |
| 10716 | Introducción a la economía | OP | 1,5 | | --- | | |
| 10729 | Trabajo de fin de máster | TFM | 6 | 11026 | Trabajo de fin de máster | TFM | 7 |
| 10644 | Prácticum externo | PE | 5 | xxxxx | Prácticas académicas externas | PE | 8 |
| Nuevas asignaturas optativas | | | | | | | |
| | | | | xxxxx | Aspectos legales y de contratación | OP | 2,5 |
| | | | | xxxxx | Gestión de recursos humanos: tendencias actuales | OP | 2,5 |

3.3. Procedimientos para la organización de la movilidad de los estudiantes propios y de acogida

El Acuerdo Normativo 13866 del día 23 de febrero de 2021 por el cual se aprueba el Reglamento de ordenación de las enseñanzas universitarias de carácter oficial (grado y máster) de la Universidad de las Illes Balears establece el marco para favorecer la movilidad de estudiantes de máster.

Su artículo 28. Distribución de los créditos de los planes de estudios establece que “Se favorecerá la internacionalización a los estudios de máster mediante la previsión en el plan de estudios de oferta docente en inglés, así como a través de la participación en programas de movilidad (para profesores y estudiantes), la secuenciación de las asignaturas y la configuración de los horarios que la potencien.”

Su artículo 33. Movilidad establece que “La CET que elaborará el plan de estudios de cada titulación de máster debe procurar que la estructura del plan de estudios facilite la participación de los estudiantes en programas de movilidad y debe prever la posibilidad de establecer el período más adecuado para la realización de la movilidad.” La CET es la Comisión de elaboración del título.

En este sentido, la UIB, a través del Servicio de Relaciones Internacionales, publica, publicita y gestiona las convocatorias de becas y ayudas de movilidad (<http://www.uib.es/es/internacionals/mobilitat/Alumnat-UIB/>) a las que cabe añadir fuentes de financiación privadas (ver por ejemplo, <http://sac.uib.es/Programa-Drac/alu/>).

Los detalles del acuerdo de estudios pactado entre el alumno y la dirección del máster deberán fijarse por escrito y ser aprobados de acuerdo con la normativa que regula los programas de intercambio de estudiantes de la Universitat de les Illes Balears:

- Normativa que regula los programas de intercambio de estudiantes de la UIB (<https://seu.uib.cat/fou/acord/9492/>)
- Normativa que regula la movilidad del alumnado en la modalidad de alumno visitante (<https://seu.uib.cat/fou/acord/9493/>)

En cuanto a los estudiantes de intercambio de acogida, podrán cursar las asignaturas que se ofrezcan durante el periodo de su estancia en la UIB. Será su universidad de origen la encargada de aprobar su plan de reconocimiento.

Planificación y gestión de la movilidad de estudiantes propios y de acogida

~~En la planificación de este máster se ha tenido en cuenta el carácter insular de esta comunidad autónoma y se aprovecharán los recursos de que dispone la UIB en sus sedes universitarias para facilitar la participación del alumnado de las diferentes islas.~~

~~La planificación y gestión de la movilidad del alumnado propio de la titulación y de acogida de alumnado se establecerá de acuerdo con la normativa vigente en la UIB en el momento de implementar la titulación.~~

1. Órganos y personas responsables en la gestión de la movilidad del estudiante

1.1. ~~Vicerrectorado de Relaciones Internacionales y Movilidad Universitaria (VRIMU)~~

~~El Vicerrectorado de Relaciones Internacionales y Movilidad Universitaria (VRIMU) tiene atribuidas en la UIB, por Resolución del Rectorado de 9 de mayo de 2007, FOU núm. 281, de 10 de mayo de 2007, las competencias generales correspondientes a la movilidad de estudiantes a través de los programas, nacionales e internacionales, en los que participa y a través de los convenios bilaterales de intercambio de estudiantes que tiene suscritos, así como de programas específicos con consorcios y organismos internacionales.~~

~~Fija las políticas de actuación que seguirá la UIB relacionadas con los programas de movilidad de los estudiantes de máster y doctorado.~~

~~1.2. — Servicio de Relaciones Internacionales (SRI):~~

~~Específicamente es el Servicio de Relaciones Internacionales (SRI), unidad dependiente del Vicerrectorado, quien se encarga de la promoción y gestión de la movilidad de los estudiantes de grado de la UIB, tanto de los estudiantes incoming como de los outgoing, en el marco de los programas y/o acuerdos de movilidad nacional y/o internacional.~~

~~1.3. — Comisión de Relaciones Internacionales y Movilidad:~~

~~La Comisión de Relaciones Internacionales y Movilidad, formada por los/as coordinadores/as de movilidad de cada centro, es un órgano asesor que juega un importante papel en la coordinación de las acciones de promoción y resolución de convocatorias de becas y ayudas. La comisión también realiza un trabajo relevante en las tareas de evaluación de la gestión administrativa y académica de la movilidad y en la propuesta de mejoras (Acuerdo Ejecutivo, de 29 de mayo de 2007, del Consejo de Dirección, FOU núm. 283, de 22 de junio de 2007).~~

~~1.4. — Profesores/as Tutores/as de las titulaciones y Coordinadores de Movilidad de los centros responsables de éstas:~~

~~Apoyan y supervisan académicamente en la elección de las asignaturas a cursar, tanto en la universidad de destino, para los/as estudiantes outgoing, como en la UIB, para aquellos/as estudiantes incoming.~~

~~El/la Coordinador de movilidad y los/as profesores/as tutores/as, junto con el/la responsable de calidad y la Comisión de Garantía de Calidad del Título trabajan para que las acciones de movilidad contribuyan a la adquisición, por parte de los/as estudiantes, de las competencias descritas en este plan de estudios.~~

~~1.5. — Responsable de Calidad y Comisión de Garantía de Calidad del Título (CGQ)~~

~~La CGQ, junto con el/la coordinador/a de movilidad y los/as profesores/as tutores/as, realiza todas las acciones necesarias para:~~

- ~~● Garantizar que las acciones de movilidad son adecuadas y suficientes para satisfacer las necesidades formativas del plan de estudios y contribuir a adquirir las competencias previstas en el perfil de egreso.~~
- ~~● Evaluar el desarrollo y los resultados de las acciones de movilidad realizadas y en curso.~~
- ~~● Revisar y mejorar las acciones de movilidad.~~

~~El/la responsable de calidad del título recoge la información sobre los programas de movilidad relativa a su titulación que le proporcionará la Comisión de Relaciones Internacionales y Movilidad. Esta información es analizada y discutida en el seno de la CGQ que propone acciones de mejora.~~

~~2. Definición de los objetivos y las políticas relativas a la movilidad.~~

~~La UIB se ha marcado como objetivo a corto y medio plazo conseguir un grado de internacionalidad elevado para lo cual es fundamental la promoción de la movilidad de los diferentes colectivos que la conforman y, en general, de su internacionalización. Si entendemos por promoción de la internacionalización al conjunto de acciones dirigidas a incentivar la respuesta de la comunidad universitaria a los diversos requerimientos y retos derivados de la globalización de las sociedades, la economía y el mercado de trabajo, la consecución de un número más elevado de estudiantes de intercambio, tanto los/as que se reciben como los que se envían, es un objetivo prioritario de la UIB. Más allá de la meta cuantitativa, la mejora continua de los sistemas de acogida, de información y de difusión también lo son. Para completar estos objetivos, debe señalarse que es también fundamental establecer mecanismos para que la movilidad se vea afectada lo menos posible por las condiciones socio-económicas de los/as estudiantes.~~

~~Las políticas que se llevan a cabo para conseguir estos objetivos son fundamentalmente las de promoción de la movilidad, las de acogida integral de estudiantes extranjeros/as, las de consecución de becas y ayudas complementarias a las establecidas en los programas europeos y nacionales, las de incentivos al aprendizaje de lenguas extranjeras, las de promoción de convenios bilaterales y redes internacionales de universidades y otras instituciones, y finalmente, las de participación en convocatorias de programas y proyectos de colaboración.~~

~~Las políticas llevadas a cabo para incentivar la movilidad de PDI y PAS son complementarias, y, al mismo tiempo fundamentales, a las de movilidad de estudiantes, redundando en un grado de internacionalidad más óptimo de todos los colectivos de la UIB.~~

~~3. Gestión de la movilidad de los/as alumnos/as de la UIB (Outgoing)~~

~~3.1. Análisis de información necesaria para gestionar la movilidad~~

~~La UIB participa en los programas PAP-ERASMUS, ERASMUS-MUNDUS y CINDA de intercambio-movilidad que afecta a estudiantes de postgrado. El SRI actualiza y adapta periódicamente su gestión de los programas de movilidad a las directrices impuestas por organismos y/o entes internacionales y supranacionales como la Comisión Europea (en España a través del Organismo Autónomo de Programas Educativos Europeos-OAPEE) para el programa PAP-ERASMUS.~~

La UIB también fomenta y facilita a los/as estudiantes que lo demanden la posibilidad de acogerse a las becas de movilidad que convoca anualmente el Ministerio de Ciencia e Innovación con el objeto de facilitar la realización de estancias de movilidad de los/as estudiantes matriculados másters oficiales de las universidades españolas, para la realización de aquellas actividades académicas del máster que se desarrollan en una provincia diferente a la de la sede de la universidad de matrícula o, en su caso, en otros de países del Espacio Europeo de Educación Superior.

Por otra parte la UIB también facilita la consecución por parte del alumnado de becas o ayudas específicas de otras instituciones (entidades de crédito, entidades sin ánimo de lucro, etc.) que contemplen la movilidad de éstos/as para cursar contenidos contemplados en los planes de estudio de los másters.

Por otro lado, hay que resaltar que la UIB tiene aprobada una normativa propia de movilidad, que es de aplicación a todos los programas en todo aquello que no determine el programa de manera particular (esta normativa fue aprobada por Acuerdo normativo del Consejo de Gobierno de 26 de marzo de 2004, FOU 236, de 23 de abril de 2004).

El SRI publica en su página web las bases de las convocatorias de los programas y convenios de movilidad en los que participa.

3.2. Establecimiento de acuerdos o convenios

Cada modalidad de programa de intercambio se basa en la firma de acuerdos o convenios que establecen las condiciones que regulan dichos intercambios: número de estudiantes que se intercambian, el área de estudio, las condiciones académicas de dicho intercambio, entre otras.

La Vicerrectora, en desarrollo de las competencias que tiene atribuidas, promueve el establecimiento de acuerdos generales de colaboración académica, científica y cultural con universidades o instituciones de educación superior internacionales y tiene, además, delegada la firma de aquellos acuerdos que regulan expresamente el intercambio de estudiantes con universidades o instituciones de educación superior.

Además, tiene atribuida la competencia para firmar los acuerdos que suscribe la UIB en el marco del programa SICUE-Séneca

La dirección del SRI es el órgano competente para firmar los acuerdos de intercambio en el marco del programa PAP-ERASMUS. Estos acuerdos los promueven y proponen tanto los/as profesores/as como los centros, departamentos y otras áreas de gestión de la UIB.

Estos acuerdos y convenios determinan el número de estudiantes que se pueden intercambiar anualmente, así como el área de estudio.

3.3. — Planificación de las actividades

El SRI planifica y aprueba anualmente las actividades que el SRI lleva a cabo para promover la movilidad de los/as estudiantes de la UIB. Este proceso se concreta en las siguientes fases:

- Determinar la oferta académica anual de plazas por programa.
- Determinar el calendario anual de las convocatorias: dos convocatorias anuales que suelen ser alrededor de noviembre y marzo.
- Fijar las bases condiciones de las convocatorias: entre otros: número determinado de créditos superados; nota media de expediente académico; conocimiento de idiomas.
- Planificar las campañas publicitarias.
- Organizar sesiones informativas para el alumnado, PDI y PAS de la UIB.

Para el programa PAP-ERASMUS se ofrecen dos convocatorias fijadas por el SRI anualmente.

El SRI publica un folleto con la información correspondiente a cada uno de los programas. Dicha información aparece también en la página web del SRI.

3.4. — Preparación de material para informar sobre los programas de movilidad.

El SRI planifica y elabora los contenidos del material publicitario destinado a la promoción de los programas de movilidad de los/as estudiantes de la UIB. Este material pretende informar sobre las características de cada programa, el número de plazas disponibles, las universidades de destino, los requisitos para solicitar un intercambio, etc.

Igualmente se elaboran los contenidos del material para las versiones de la página web y para la difusión por correo electrónico a través de listas de distribución. Los instrumentos de difusión más utilizados son folletos, pósters, pancartas, página web, correos electrónicos (listas de distribución).

3.5. — Difusión

El SRI determina anualmente los instrumentos y mecanismos de difusión/publicidad para la promoción de los programas de movilidad.

La difusión se lleva principalmente a cabo a través de:

- La organización de sesiones informativas en cada Centro para presentar los programas de movilidad intercambio disponibles para los/as estudiantes.

- ~~Listas de distribución de correo electrónico.~~
- ~~Participación en jornadas, asistencia a ferias, fórums, etc., organizados por la propia UIB como por otros organismos públicos y privados.~~
- ~~Distribución de carteles, pósters, folletos, etc. en los Centros de la UIB.~~
- ~~Los/as Estudiantes Colaboradores/as que informan en cada Centro sobre los programas de movilidad intercambio durante los dos periodos de convocatoria, noviembre y marzo.~~

~~El SRI cuenta también con el apoyo de dos importantes colectivos universitarios, profesorado y alumnado, en las labores de difusión de los programas:~~

- ~~Profesores/a Tutores/as del programa PAP-ERASMUS.~~
- ~~Coordinadores/as de Movilidad de cada uno de los estudios de la UIB, para los restantes programas de movilidad.~~
- ~~Estudiantes/as Becarios/as del SRI. Son estudiantes que han tenido/vivido la experiencia de un intercambio en otra universidad y apoyan al personal del SRI durante el curso académico en todas las actividades de promoción-publicidad de los programas.~~

3.6. — Gestión de los trámites para la participación y desarrollo de actividades de apoyo al/la estudiante

~~El SRI informa a los/as estudiantes de la UIB de los diferentes programas de movilidad-intercambio, plazos de convocatoria, requisitos de participación, documentación que hay que presentar, periodos de resolución, etc.~~

~~Los/as Coordinadores/as de Movilidad y los/as Profesores/as Tutores/as, desde la Facultad o Escuela correspondiente, llevan a cabo actividades de promoción a la movilidad e información sobre cada uno de los programas. Son además los/as responsables de facilitar la información académica correspondiente de acuerdo con los estudios del/la alumno/a.~~

~~Los/as estudiantes reciben atención personalizada por parte del personal del SRI. El Servicio Lingüístico de la UIB colabora con el SRI en la organización de Cursos de Idiomas (inglés, francés, alemán e italiano) para los/as estudiantes de la UIB que tienen previsto un periodo de intercambio en el extranjero.~~

3.7. — Sistema de reconocimiento y acumulación de créditos ECTS

~~La normativa de movilidad de la UIB (FOU núm. 236, 23 de abril 2004) regula el reconocimiento en la UIB de los estudios cursados por sus estudiantes en otra universidad, española o extranjera.~~

~~El papel de los/as Coordinadores/as de Movilidad y Profesores/as Tutores/as ERASMUS es fundamental para garantizar dicho reconocimiento académico. Las pautas a seguir~~

~~por los/as Coordinadores/as de Movilidad y Profesores/as Tutores/as se hallan especificadas en el folleto “Pautas para Tutores y Tutoras”.~~

~~El SRI ha establecido la relación de documentos académicos que utilizan los/as estudiantes durante su periodo de intercambio, así como los trámites administrativos, por ejemplo de matrícula en la Secretaría correspondiente, para garantizar el reconocimiento de los estudios cursados en la universidad de destino (ver el folleto “Pautas para el alumnado”). Estos documentos que se entregan a cada estudiante, están disponibles en la página web del SRI y tienen en cuenta las particularidades de cada uno de los programas de movilidad. De entre éstos, se destacan:~~

- ~~● Acuerdo de estudios previo (AEP) o Acuerdo Académico. Este documento contiene la propuesta de las asignaturas que prevé cursar ella estudiante en la universidad de destino y que serán reconocidas convalidadas posteriormente por la UIB. Este documento es imprescindible para que el/la estudiante de intercambio realice su matrícula en la UIB y debe estar firmado por el/la propio/a estudiante, su Profesor/a Tutor/a, el/la Coordinador/a de Movilidad de los estudios y por el SRI para que sea un documento plenamente válido.~~
- ~~● Programa de estudios definitivo (FSP) o Acuerdo Académico: Cambios de programa de estudios. Configuración definitiva. Este documento contiene la relación definitiva de las asignaturas que cursa el/la estudiante en la universidad de destino y que serán reconocidas convalidadas posteriormente por la UIB. Este documento debe estar firmado por el/la propio/a estudiante, su Profesor/a Tutor/a, y/o el/la Coordinador de Movilidad de los estudios tanto en la universidad de destino como de la UIB, así como por el SRI para que sea un documento plenamente válido. Debe remitirse al SRI de la UIB en el plazo de un mes desde la incorporación del/la estudiante a la universidad de destino. Recibido dicho documento el SRI inicia los trámites para el pago de las ayudas-becas correspondientes.~~
- ~~● Acta o Expediente Académico. Este documento contiene la relación de las asignaturas cursadas por el/la estudiante en la universidad de destino junto con la calificación obtenida. Dicho documento se entrega al/la Profesor/a Tutor/a y/o Coordinador/a de Movilidad para iniciar el proceso de reconocimiento-convalidación de las calificaciones obtenidas y su posterior inclusión en el expediente académico del/la estudiante.~~
- ~~● Certificado de estancia. Este documento certifica el periodo exacto de permanencia de un/a estudiante de intercambio de la UIB en la universidad de destino. El/la estudiante debe entregar el documento original en el SRI de la UIB concluido su periodo de intercambio. Es además imprescindible su entrega para que el/la estudiante pueda recibir el pago del último plazo de las ayudas-becas correspondientes según el programa.~~

~~En el apartado de Transferencia y reconocimiento de créditos de este plan de estudios, se da la información necesaria relativa a este aspecto.~~

4. Gestión de la movilidad de los alumnos de otras universidades que cursan estudios en la UIB (alumnos de acogida o INCOMING)

4.1. Análisis de información necesaria para gestionar la movilidad.

La UIB puede recibir estudiantes de intercambio en el marco de los programas de intercambio movilidad PAP-ERASMUS, ERASMUS-MUNDUS, CINDA y, también, aquellos/as alumnos/as que se beneficien de becas de movilidad para estudios de másters oficiales convocadas anualmente por el Ministerio de Ciencia e Innovación, u otras becas específicas para cursar estudios de postgrado, como son las Becas Santander Iberoamérica o becas de la Fundación Carolina entre otras.

Los programas de movilidad e intercambio en los que participa la UIB se rigen por unas directrices y bases propias que el SRI adapta a la realidad de la UIB, en todo aquello que el citado programa permita:

Subsidiariamente el SRI aplica su normativa propia de movilidad para una mejor gestión de los programas de intercambio movilidad en todo aquello que no quede expresamente determinado por el programa en cuestión (esta normativa fue aprobada por Acuerdo normativo del Consejo de Gobierno de 26 de marzo de 2004, FOU-236, de 23 de abril de 2004).

4.2. Establecimiento de acuerdos o convenios

Cada modalidad de programa de intercambio se basa en la firma de acuerdos o convenios que establecen las condiciones que regulan dichos intercambios: número de estudiantes que se intercambian, el área de estudio, las condiciones académicas de dicho intercambio, entre otras.

La Vicerrectora en desarrollo de las competencias que tiene atribuidas, promueve el establecimiento de acuerdos generales de colaboración académica, científica y cultural con universidades o instituciones de educación superior internacionales y tiene, además, delegada la firma de aquellos acuerdos que regulan expresamente el intercambio de estudiantes con universidades o instituciones de educación superior.

La dirección del SRI es el órgano competente para firmar los acuerdos de intercambio en el marco del programa PAP-ERASMUS, ERASMUS-MUNDUS o CINDA. Estos acuerdos los promueven y proponen tanto los/as profesores/as, como los centros, departamentos y otras áreas de gestión de la UIB.

4.3. Planificación de las actividades

El SRI planifica y aprueba anualmente las actividades que el SRI lleva a cabo para la gestión de la movilidad de los/as alumnos/as de otras universidades que cursan un periodo de estudios en la UIB. Estas actividades son:

- Establecer los requisitos de aceptación de cada programa.
- Determinar qué documentación de solicitud deben presentar los/as estudiantes de cada uno de los programas.
- Fijar el procedimiento administrativo de gestión de las solicitudes de los programas.
- Establecer el calendario anual de la semana de “Actividades de Bienvenida”.
- Organizar sesiones informativas para el alumnado de intercambio.

4.4. Preparación de material informativo para los estudiantes de intercambio.

El SRI ha editado la “Guía para estudiantes de intercambio y visitantes” que contiene información general para el periodo de intercambio en la UIB. Dicha guía se ha editado en catalán, español e inglés y se entrega a cada estudiante durante la semana de “Actividades de bienvenida”.

Está disponible en formato electrónico en la página web del Vicerrectorado SRI (<http://www.uib.es/servei/sri/pdf/0708/guiacastellano.pdf>)

Por otro lado, los/as estudiantes reciben también durante la semana de “Actividades de Bienvenida” información adicional sobre la oferta académica complementaria que les brinda la UIB para que puedan obtener un mayor rendimiento de su intercambio. En este sentido se les informa sobre los cursos de catalán y español que pueden cursar gratuitamente durante su periodo de intercambio y se les hace entrega de la lista de asignaturas de grado que pueden cursar en inglés (Estudia Asignaturas en inglés en la UIB) y un librito para iniciarles en el uso del catalán (Estudiar en Mallorca. A language emergency kit).

4.5. Difusión

La información dirigida a los/as estudiantes de movilidad que eligen la UIB como destino se encuentra disponible en la web del SRI (<http://www.uib.es/servei/sri/>).

El otro medio más utilizado para difundir la información es el correo electrónico. Además se cuenta con el apoyo de estudiantes becarios/as y colaboradores/as.

4.6. Mecanismos de apoyo y orientación específicos para la acogida de los/as estudiantes una vez matriculados/as.

El SRI planifica y organiza las actividades relacionadas en el correspondiente apartado de acogida y orientación para facilitar la incorporación y posterior adaptación del/la estudiante de intercambio a su periodo de estudio en la UIB.

En este sentido, el SRI organiza en septiembre y febrero la semana de “Actividades de Bienvenida”. Conforman esta semana de actividades una serie de reuniones

informativas sobre los aspectos burocráticos administrativos y académicos del intercambio con los miembros del SRI y los/as Profesores/as Tutores/as y Coordinadores/as de Movilidad, respectivamente. Se organizan también actividades lúdico-culturales para que los/as estudiantes de intercambio puedan conocer la realidad del entorno en el cual van a residir durante unos meses, al tiempo que los/as estudiantes aprovechan para conocerse entre sí antes del inicio del periodo lectivo.

Principalmente pensado para aquellos/as estudiantes extracomunitarios, el SRI ha establecido el “Plan de acogida”. Tiene por objeto asistir y apoyar de una manera más personal a estos/as estudiantes en la tramitación de solicitud de renovación de su visado de estudiante, la obtención de la tarjeta de la EMT y en la búsqueda de alojamiento.

El Servicio Lingüístico y el Departamento de Filología Española Moderna y Latina de la UIB colaboran con el SRI en la organización de cursos de idiomas de español y catalán gratuitos (módulos de 60 horas) que se imparten semestralmente para los/as estudiantes de intercambio que necesiten perfeccionar el conocimiento de éstos.

4.7. Sistema de reconocimiento y acumulación de créditos ECTS

La UIB, a través de las Secretarías Administrativas de cada Centro, emite/expide el certificado académico de cada uno de los/as estudiantes de intercambio recibidos. Este certificado es el documento oficial de la UIB que los/as estudiantes presentarán en su universidad de origen para iniciar los trámites de reconocimiento académico.

El otro medio más utilizado para difundir la información es el correo electrónico.

Además se cuenta con el apoyo de estudiantes becarios/as y colaboradores/as.

5. Sistemas de apoyo, orientación y asesoramiento a los/as estudiantes con necesidades educativas específicas derivadas de la condición de discapacidad.

La universidad, a través de la Oficina Universitaria de Apoyo a Personas con Necesidades Especiales, ofrecerá la información y el asesoramiento a los/as estudiantes con necesidades específicas derivadas de discapacidad y a los/as responsables de la gestión académica de los centros con el fin de asegurar que el proceso de orientación previa a la matrícula sea adecuado a las necesidades de estos/as estudiantes. Asimismo, la Oficina Universitaria de Apoyo promoverá que la información que se utilice en los procedimientos de acogida de estudiantes de nuevo ingreso cumpla los criterios de accesibilidad establecido por la ley y velará por su estricto desempeño.

Serán funciones de la Oficina Universitaria de Apoyo a Personas con Necesidades Especiales: evaluar las necesidades de los/as estudiantes, elaborar la propuesta de adaptaciones (del entorno físico, académicas, etc.), y concretar la provisión de

~~productos de apoyo (sistemas aumentativos y alternativos de la comunicación, etc.) y de recursos humanos (intérpretes de lenguaje de signos, asistencia personal, etc.).~~

~~La Oficina universitaria de apoyo hará el seguimiento de los/as estudiantes con necesidades educativas específicas derivadas de discapacidad atendiendo a los protocolos de actuación establecidos a tal fin. Cuando la situación del/la estudiante lo requiera, previa aceptación del/la mismo/a, el personal de la Oficina mantendrá reuniones periódicas con los/as responsables académicos de la titulación que corresponda para concretar las adaptaciones pertinentes y las medidas de acción positiva acordes con la Ley 51/2003 de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.~~

~~6. Garantía de calidad de los programas de movilidad~~

~~El procedimiento para garantizar la calidad de los programas de movilidad se describe en el apartado referido al Sistema de Garantía de Calidad de este plan de estudios.~~

~~7. Ayudas económicas para los estudiantes de los programas de movilidad de la UIB~~

~~Las ayudas económicas que reciben los/as estudiantes de la UIB que participan actualmente de un periodo de estudios en el marco del PAP —ERASMUS son las que se detallan a continuación:~~

~~PAP-ERASMUS~~

~~Organismo Autónomo Programas Educativos Europeos —OAPEE (fondos provenientes de la UE)~~

~~164 euros mes/estudiante~~

~~Vicerrectorado de Relaciones Internacionales y Movilidad Universitaria~~

~~26 euros mes/estudiante~~

~~Ministerio de Ciencia e Innovación 100 euros mes/estudiante~~

~~Ministerio de Ciencia e Innovación 350 euros mes/estudiante becario MEC~~

~~Govern de les Illes Balears 800 euros/estudiante~~

~~Ayuntamiento de Palma * 12.000 euros a repartir entre los/as estudiantes empadronados/as en dicho municipio~~

~~Consell de Mallorca 5 ayudas de 1.000 euros~~

~~Fundación Bancaja—80 becas de 687,50 euros—~~

~~*Además, los ayuntamientos de Inca, Calvià, Alcúdia, Andratx y Manacor, ofrecen ayudas a aquellos/as estudiantes que estando empadronados/as en dicho municipio participan en el programa de intercambio PAP-ERASMUS.~~

~~8.——Programas de movilidad de la UIB~~

~~8.1.——Programa CINDA~~

~~En el marco de este programa, cualquier estudiante de la UIB que cumpla los requisitos que determina el SRI en sus convocatorias anuales puede solicitar un intercambio de estudios en alguna de las universidades que conforman la red:~~

~~Programa de Movilidad Estudiantil CINDA ARGENTINA~~

~~Universidad Nacional de Cuyo Universidad Nacional de Quilmes BOLIVIA~~

~~Sierra, UPSA~~

~~BRASIL~~

~~Universidad de Sao Paulo~~

~~CHILE~~

~~Universidad de Talca Universidad Austral de Chile~~

~~Pontificia Universidad Católica de Valparaíso Universidad de Concepción~~

~~Pontificia Universidad Católica de Chile Universidad de Tarapacá~~

~~Pontificia Universidad Católica de Valparaíso Universidad de Talca~~

~~Universidad de Concepción Universidad Austral de Chile COLOMBIA~~

~~Pontificia Universidad Javeriana Universidad de los Andes Universidad del Norte~~

~~Universidad del Valle~~

~~COSTA-RICA~~

~~Universidad de Costa Rica~~

~~ESPAÑA~~

~~Universidad Politécnica de Catalunya Universidad Oberta de Catalunya EQUADOR~~

~~Escuela Superior Politécnica del Litoral, ESPOL~~

~~ITALIA~~

~~Universidad de Génova~~

~~MÉXICO~~

~~Universidad Autónoma Metropolitana~~

~~Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, ITESM~~

~~PANAMÁ~~

~~Universidad de Panamá~~

~~PERÚ~~

~~Universidad del Pacífico~~

~~Pontificia Universidad Católica del Perú Universidad Peruana Cayetano Heredia~~

~~Universidad de Lima~~

~~REPÚBLICA DOMINICANA~~

~~Pontificia Universidad Católica Madre Maestra Instituto Tecnológico de Santo Domingo, INTEC~~

~~VENEZUELA~~

~~Universidad Simón Bolívar Universidad Centroccidental "Lisandro Alvarado"~~

~~Universidad Privada Santa Cruz de la Universidad Simón Bolívar~~

~~PROGRAMA DE APRENDIZAJE PERMANENTE — ERASMUS En el marco~~

~~del PAP — ERASMUS cualquier estudiante de la UIB que cumpla los requisitos que determina el SRI en sus convocatorias anuales puede solicitar un intercambio de estudios.~~

~~9. Programas de movilidad específicos de la titulación de “Máster Oficial en Gestión de Recursos Humanos. Intervención Psicológica y Pedagógica.”~~

~~En principio, no está previsto establecer un sistema específico de gestión de la movilidad para el alumnado de esta titulación. La dirección de este curso evaluará la conveniencia en cada caso de establecer convenios específicos entre esta Universidad y otras instituciones de educación superior para programas de intercambio, así como la compatibilidad entre los programas formativos, siempre de acuerdo a las normativas existentes al respecto en el ámbito de la UIB.~~

4. Planificación de las enseñanzas

4.1. Descripción del plan de estudios

4.1.a. Descripción general del plan de estudios

La titulación consta de 60 ECTS que se impartirán en un año académico formado por dos semestres y que permite la elección entre dos **especialidades itinerarios**.

De acuerdo con los contenidos y carácter de las diferentes asignaturas que se proponen, estos 60 ECTS se estructurarán del modo siguiente:

- Tres módulos de formación común para los dos itinerarios, que constan de 30 ECTS en total.
- Para **la especialidad ~~el itinerario de~~** “Dirección y gestión de equipos de trabajo”, se propone 1 módulo específico y con carácter obligatorio de 10 ECTS, con dos asignaturas de 5 ECTS cada una, que se impartirá en el segundo semestre.
- Para **la especialidad ~~el itinerario de~~** “Dirección de centros educativos. **Formación de formadores**”, se proponen dos módulos específicos y con carácter obligatorio, de 5 ECTS cada uno, que se impartirán en el segundo semestre.
- Además, se ofrecen cuatro asignaturas optativas que suman un total de **13 16,5** ECTS. Las asignaturas **de la especialidad ~~del itinerario~~ alternativae a la a** seleccionadae serán de carácter optativo.

Excepcionalmente, para completar el conjunto de asignaturas optativas (15 créditos), el alumnado podrá cursar asignaturas de otros másteres afines de la UIB (hasta 6 ECTS).

El alumnado interesado en acogerse a esta opción deberá presentar una solicitud a la dirección del máster durante el periodo de matrícula o de ampliación de matrícula indicando la denominación de la asignatura a cursar, así como la denominación del máster al que pertenece y una justificación académica que argumente la adecuación de dicha asignatura al resto de asignaturas a cursar por el estudiante. La dirección académica estudiará cada caso teniendo en cuenta la justificación presentada y notificará al alumno su decisión. En cualquier caso, deberá tenerse en cuenta la disponibilidad de plazas.

- Un módulo correspondiente al trabajo de fin de máster, de 7 ECTS, que se realizará en el segundo semestre.

- Un módulo correspondiente a las prácticas externas, de 8 ECTS, que se realizará en el segundo semestre.

4.1.b. Tabla resumen de la estructura del plan de estudios:

| Módulo | | Asignatura | Créditos | Semestre | Tipo | Esp. |
|---|----|---|----------|----------|------|------|
| Planificación y gestión de recursos humanos, 21,5 10 ECTS | 1 | Procesos en la Planificación y gestión de los recursos humanos | 5 | 1 | OB | --- |
| | 2 | Creación y dirección de equipos de trabajo | 5 | 1 | OB | --- |
| | | Comportamiento social en las organizaciones socio-sanitarias | 5 | 1 | OP | 0 |
| | | Entrenamiento en habilidades sociales y comunicativas para profesionales de la salud | 5 | 1 | OP | 0 |
| | | Introducción a la economía | 1,5 | 1 | OP | 0 |
| Planificación y gestión de la formación, 10 5 ECTS | 3 | Planificación y gestión de la formación | 2,5 | 1 | OB | --- |
| | 4 | Análisis de necesidades formativas | 2,5 | 1 | OB | --- |
| | | Género, trabajo y formación | 5 | 2 | OP | 0 |
| Metodología de investigación e intervención en las organizaciones, 15 ECTS | 5 | Usos y abusos de la estadística | 5 | 1 | OB | --- |
| | 6 | Introducción a la minería de datos. Extracción de información oculta en los datos | 5 | 1 | OB | --- |
| | 7 | Técnicas psicométricas de validación de constructo | 5 | 1 | OB | --- |
| Dirección Planificación y gestión de equipos de trabajo, 10 ECTS | 8 | Procesos, estrategias y técnicas implicadas en el rendimiento la eficacia de los equipos de trabajo | 5 | 2 | OP | 1 |
| | 9 | Intervención en los equipos. Conflicto y negociación. | 5 | 2 | OP | 1 |
| Formación de formadores, 5 ECTS | 10 | Perfil, competencias y funciones en la formación de formadores | 2,5 | 2 | OP | 2 |
| | 11 | El oficio de la formación de formadores | 2,5 | 2 | OP | 2 |
| Dirección de equipos en el ámbito educativo, 5 ECTS | 12 | Dirección de centros educativos Función directiva | 2,5 | 2 | OP | 2 |
| | 13 | Organización pedagógica de centros educativos. Función pedagógica | 2,5 | 2 | OP | 2 |
| Asignaturas optativas, 13 ECTS | 16 | Género, trabajo y formación | 5 | 2 | OP | 0 |
| | 17 | Habilidades sociales y competencias emocionales: programas de intervención | 3 | 1 | OP | 0 |
| | 18 | Aspectos legales y de contratación | 2,5 | 2 | OP | 0 |

| | | | | | | |
|--|----|--|-----|---|-----|-----|
| | 19 | Gestión de recursos humanos: tendencias actuales | 2,5 | 2 | OP | 0 |
| Prácticas académicas externas, 8 ECTS | 14 | Prácticas académicas externas Realización de unas prácticas en empresa / institución | 8 | 2 | PE | --- |
| Trabajo de fin de máster, 7 ECTS | 15 | Trabajo de fin de máster Diseño y ejecución del trabajo fin de máster | 7 | 2 | TFM | --- |



4.1.c. Relación entre los módulos/materias y los resultados de aprendizaje (conocimientos, habilidades y competencias) del plan de estudios

| Módulo | Asignatura | Conocimientos | | | | | | | | Habilidades | | | | | | | | | Competencias | | | | | | | | | |
|--|---|---------------|---|---|---|---|---|---|---|-------------|---|---|---|---|---|---|---|---|--------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | |
| Planificación y gestión de recursos humanos | Procesos en la Planificación y gestión de los recursos humanos | X | X | X | X | X | X | | | X | X | X | | | | | | | | X | X | X | X | X | X | X | X | X |
| | Creación y dirección de equipos de trabajo | | | | | X | X | | | | | X | X | | X | | | | | X | X | X | X | X | X | X | X | X |
| Planificación y gestión de la formación | Planificación y gestión de la formación | | | | X | X | | X | | | | | | X | X | | X | | X | X | | X | X | X | X | X | X | |
| | Análisis de necesidades formativas | | | | X | X | | X | | | | | | X | X | X | X | | X | X | | X | X | X | X | X | X | |
| Metodología de investigación e intervención en las organizaciones | Usos y abusos de la estadística | | | | | | | X | | | | | | | | | X | X | | | | | | X | | | | |
| | Introducción a la minería de datos. Extracción de información oculta en los datos | | | | | | | X | | | | | | | | | X | X | | | | | | X | | | | |
| | Técnicas psicométricas de validación de constructo | | | | | | | X | | | | | | | | | X | X | | | | | | X | | | | |
| Dirección Planificación y gestión de equipos de trabajo | Procesos, estrategias y técnicas implicadas en el rendimiento la eficacia de los equipos de trabajo | X | | | | X | X | | | | | | X | | X | | | | X | X | X | X | X | X | X | X | X | |
| | Intervención en los equipos. Conflicto y negociación. | | | | | X | X | | | | | | X | | X | | | | X | X | X | X | X | X | X | X | X | |
| Formación de formadores | Perfil, competencias y funciones en la formación de formadores | X | | | | | | X | | | | | X | X | | X | | X | X | X | X | X | X | X | X | X | | |
| | El oficio de la formación de formadores | X | | | | | | X | | | | | X | X | | X | | X | X | X | X | X | X | X | X | X | | |
| Dirección de equipos en el ámbito educativo | Dirección de centros educativos Función directiva | X | | | X | X | X | | | | | | X | | X | X | | X | X | X | X | X | X | X | X | X | | |
| | Organización pedagógica de centros educativos Función pedagógica | X | | | X | X | X | | | | | | X | | X | X | | X | X | X | X | X | X | X | X | X | | |
| Asignaturas optativas | Aspectos legales y de contratación | X | | X | X | X | | | | | X | | X | | X | | | X | | X | | | | | | X | | |
| | Gestión de RH: tendencias actuales | X | | X | X | X | | | | | X | | X | | X | | | X | | X | | | | | | X | | |
| | Género, trabajo y formación* | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Habilidades sociales y competencias emocionales: programas de intervención** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Prácticas académicas externas | Prácticas académicas externas | | | | | X | | | | | | | | | X | | | X | X | X | X | X | X | X | X | X | | |
| Trabajo de fin máster | Trabajo de fin máster | X | | | | X | | | | | | | | | X | | | X | X | X | X | X | X | X | | X | | |

*Esta asignatura optativa pertenece al Máster Universitario en Políticas de Igualdad y Prevención de la Violencia de Género de la UIB.

**Esta asignatura optativa pertenece al Máster Universitario en Investigación e Innovación en Salud de la UIB.

4.1.d. Descripción de las especialidades

Las especialidades se configuran ~~en el módulo optativo~~ realizando las siguientes asignaturas:

1. Especialidad en Dirección y gestión de equipos de trabajo

| Módulo | Asignatura | ECTS | Tipo | Semestre |
|---|--|------|------|----------|
| Dirección Planificación y gestión de equipos de trabajo | Procesos, estrategias y técnicas implicadas en la eficacia el rendimiento de los equipos de trabajo. | 5 | OP | 2 |
| | Intervención en los equipos. Conflicto y negociación. | 5 | OP | 2 |

2. Especialidad en Dirección de centros educativos

| Módulo | Asignatura | ECTS | Tipo | Semestre |
|---|---|------|------|----------|
| Formación de Formadores | Perfil, competencias y funciones en la formación de formadores | 2,5 | OP | 2 |
| | El oficio de la formación de formadores | 2,5 | OP | 2 |
| Dirección de equipos en el ámbito educativo | Dirección de centros educativos Función directiva | 2,5 | OP | 2 |
| | Organización pedagógica de centros educativos Función pedagógica | 2,5 | OP | 2 |

| Itinerario formativo | Itinerario de especialización | Módulos/Asignaturas |
|----------------------|---|--|
| Profesionalizante | "Dirección y Gestión de Equipos de Trabajo" | Módulo: Planificación y Gestión de equipos de trabajo |
| | | Asignaturas: Procesos, estrategias y técnicas implicadas en el rendimiento de los equipos de trabajo. Intervención en los equipos. Conflicto y negociación. |

| Itinerario formativo | Itinerario de especialización | Módulos/Asignaturas |
|----------------------|------------------------------------|--|
| Profesionalizante | "Dirección de centros educativos." | Módulo: Formación de Formadores. Asignaturas: Perfil, competencias y funciones en Formación de la formación de formadores formadores |

| | | |
|--|--|--|
| | | <p>El oficio de la formación de formadores.</p> <p>Módulo: Dirección de equipos en el ámbito educativo</p> <p>Asignaturas:</p> <p>Función Directiva</p> <p>Función Pedagógica</p> |
|--|--|--|

4.1.e. Coordinación académica (procedimientos de coordinación docente horizontal y vertical)

La coordinación de los estudios del máster es fundamental para el correcto funcionamiento de las tareas de admisión, tutorización y desarrollo del plan de estudios expuesto. De acuerdo con el artículo 24. Consejo de estudios del máster, del Acuerdo Normativo 13866 de 23 de febrero de 2021 por el que se aprueba el Reglamento de ordenación de las enseñanzas universitarias de carácter oficial (grado y máster) de la Universitat de les Illes Balears (FOU 513, del 19 de marzo de 2021), se establece la siguiente:

“Artículo 24. Consejo de estudios del máster”

1. Cada dirección de máster, de acuerdo con sus competencias, debe constituir un consejo de estudios de la titulación e informar al CEP de su constitución y composición.
2. Los consejos de estudios tienen como funciones las siguientes:
 - a. Velar por el cumplimiento de lo establecido en la memoria verificada del plan de estudios vigente.
 - b. La coordinación del profesorado que imparte docencia en el título, en relación con el desarrollo del programa formativo de la titulación.
 - c. Poder asignar un/a tutor/a del trabajo de fin de máster al estudiante.
 - d. Todas aquellas funciones que posibiliten la coordinación del plan de estudios.
3. El consejo de estudios constituirá las comisiones que considere necesarias y delegará las funciones que considere adecuadas. Se informará el CEP de la constitución y composición de estas comisiones.
4. Los consejos de estudios están compuestos por:
 - a. El presidente del consejo de estudios, que será una de las personas que dirijan la titulación de máster.
 - b. Un secretario nombrado por el presidente del consejo de estudios.
 - c. Los directores de la titulación.

- d. Todos los profesores que imparten docencia en el título.
5. Respeto a las normas de organización y funcionamiento:
 - a. Cada consejo de estudios debe aprobar sus normas de organización y funcionamiento.
 - b. El presidente del consejo de estudios puede convocar representantes de los estudiantes de la titulación a las reuniones del consejo de estudios según los asuntos que hayan de tratarse.
 - c. Los consejos de estudios deben reunirse de acuerdo con sus normas de organización y funcionamiento. De acuerdo con la normativa vigente, la asistencia a las reuniones forma parte de las obligaciones del profesorado.
 - d. El Consejo de estudios tendrá una comisión delegada permanente, la Comisión Académica, que estará formada por la dirección de los estudios y el profesor responsable de cada asignatura.
 6. Los conflictos que se puedan plantear en el seno de los consejos de estudios se comunicarán al director del CEP para que arbitre los medios para resolverlos. En caso de no resolverlos, se comunicarán al Consejo de Dirección, para que tome los acuerdos y decisiones oportunos.”

~~Los mecanismos de coordinación docente del Máster hacen referencia a los siguientes aspectos:~~

- ~~• Módulos~~
- ~~• Itinerarios~~
- ~~• Trabajo de fin de Máster~~
- ~~• Prácticas~~

Coordinación de módulos

~~Dado que el máster está configurado en módulos que incluyen diferentes asignaturas, se hará imprescindible establecer mecanismos de coordinación docente que asegure un planteamiento de actividades formativas y de evaluación compartido y coherente. Para cada módulo se designará a un coordinador entre el profesorado.~~

~~Esta coordinación se centrará en el diseño y desarrollo del plan docente de cada asignatura implicada y en este sentido se propone:~~

- ~~• Coordinación permanente y elaboración conjunta de la guía docente entre los docentes que comparten una misma asignatura.~~
- ~~• Coordinación y creación conjunta de las guías docentes entre el profesorado que conforma el módulo.~~
- ~~• Reuniones periódicas de coordinación entre los docentes de módulo y la dirección del máster, sobre el desarrollo y planificación de las actividades, como garantía de calidad.~~

Coordinación de Itinerarios

En cuanto a la Coordinación Docente de los Itinerarios, la dirección del Máster nombrará a un coordinador de entre los profesores/as de los módulos del itinerario, los cuales tendrá en cuenta especialmente:

- La coherencia en el planteamiento curricular y competencial en el conjunto del itinerario.
- La coordinación y la coherencia entre el itinerario y las prácticas y el Trabajo de fin de Máster.

Coordinación de los Trabajos de fin de Máster

La dirección del Máster será la encargada de coordinar los Trabajos de fin de Máster y por ello marcarán:

- Las condiciones para la elaboración del listado de los potenciales Trabajos de Fin de Máster a realizar por el alumnado.
- El sistema de elección de trabajos por parte del alumnado, de forma que siempre exista un equilibrio entre la oferta y la demanda, así como un procedimiento de asignación eficiente.
- Los mecanismos de control del desempeño del alumnado, mediante el establecimiento de reuniones periódicas con los/las tutores/as académicos/as, de cara a estandarizar los procesos de evaluación, respetando la especificidad de los diferentes trabajos ofertados.
- La supervisión sobre la adquisición de las competencias específicas y transversales planificadas en cada módulo, y para la integración de competencias adquiridas gracias a la superación del resto de módulos del máster.

Coordinación de Prácticas

La Comisión de prácticas del Máster será el organismo responsable de la coordinación de esta materia. Estará formada por: todo el profesorado asignado a la tutorización del alumnado; dos representantes del alumnado; tres representantes de las entidades con convenio de prácticas, los directores del Máster y un representante del Personal de Administración y Servicios que ejercerá la secretaría de la comisión. Sus principales funciones consistirán en: revisar anualmente el manual de prácticas; establecer los contactos con los centros o instituciones donde se realizarán las prácticas, así como gestionar los convenios; asignar a cada centro o institución los alumnos en prácticas; asignar los tutores para cada alumno; orientar al profesorado tutor y a los supervisores de las instituciones.

~~Un segundo elemento de coordinación será la puesta en marcha de un espacio virtual en el cual alumnos y profesores del módulo podrán mantener el contacto durante la realización de las prácticas.~~

4.1.f. Otras informaciones de interés, si procede

No procede.

4.1.g. Descripción de los módulos, materias o asignaturas

1. Denominación del módulo o materia:

Módulo 1: Planificación y gestión de recursos humanos

2. Datos básicos del módulo o materia

| | |
|--|---|
| Carácter: | 10 ECTS Obligatorios 11,5 ECTS Optativos |
| Créditos ECTS: | 10 21,5 ECTS |
| Unidad temporal y distribución de créditos según unidad temporal: | Primer semestre: 10 21,5 ECTS |
| Lenguas en las que se imparte: | Castellano y catalán e inglés |

3. Resultados de aprendizaje:

| Código | Conocimientos |
|---------------|---|
| RA-C1 | Conocer los conceptos clave y principales modelos teóricos relacionados con la planificación y gestión de recursos humanos. |
| RA-C2 | Comprender los métodos y técnicas para la planificación de recursos humanos (análisis, descripción y valoración de puestos de trabajo). |
| RA-C3 | Comprender los métodos y técnicas para la incorporación de las personas a la organización (reclutamiento, selección de personal y acogida). |
| RA-C4 | Comprender los métodos y técnicas para la gestión de personas en la organización (evaluación del desempeño, desarrollo de carrera, y salida). |
| RA-C5 | Identificar los diferentes contextos de intervención psicosocial y educativa en la gestión de los recursos humanos |
| RA-C6 | Conocer los conceptos clave, las metodologías, técnicas de intervención y de evaluación en la creación, dirección y gestión de equipos de trabajo |

| Código | Habilidades |
|---------------|--|
| RA-H1 | Diseñar el proceso completo de análisis y descripción de puestos y de valoración de puestos de trabajo. |
| RA-H2 | Diseñar programas de reclutamiento, selección y socialización. |
| RA-H3 | Diseñar sistemas de gestión del desempeño, manejando metodología asociada a la evaluación por competencias y a la dirección por objetivos. |
| RA-H4 | Aplicar conceptos clave, metodologías, técnicas de intervención y evaluación en la dirección y gestión de equipos de trabajo |
| RA-H6 | Diseñar, implementar y evaluar programas, proyectos y recursos relacionados con la gestión de recursos humanos |

| Código | Competencia |
|---------------|--|
| RA-CO2 | Analizar la realidad desde una perspectiva crítica y responsable en la gestión de los recursos humanos |
| RA-CO3 | Actuar de manera crítica y responsable, sabiendo valorar la propia actuación personal y conociendo las propias competencias y limitaciones |
| RA-CO4 | Ajustarse a la dimensión deontológica propia de todo profesional de recursos humanos. |

| | |
|--------|--|
| RA-CO5 | Asumir la necesidad del desarrollo profesional continuo, mediante la autoevaluación de la propia práctica. |
| RA-CO6 | Desarrollar la capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica y de adaptarse a situaciones y contextos distintos, transfiriendo aprendizajes. |
| RA-CO7 | Seleccionar, analizar y sintetizar la información relacionada con la gestión de recursos humanos |
| RA-CO8 | Trabajar en equipo, coordinar actuaciones y colaborar eficazmente con otros/as, incluyendo equipos interdisciplinares. |
| RA-CO9 | Adquirir hábitos de trabajo y actitudes de colaboración, respeto y rigor intelectual, que capaciten en el abordaje conjunto de actuaciones con otros profesionales |

Al finalizar el módulo, el alumnado estudiante será capaz de:

- ~~Contextualizar la función de los RRHH en la situación actual de las organizaciones.~~
- ~~Aplicar los conocimientos en realidades amplias y multidisciplinares de las distintas empresas para generar nuevas realidades empresariales autogestionadas (vivero de empresas) asumiendo una responsabilidad social y ética.~~
- ~~Aplicar sus conocimientos y una comprensión de los principios y procedimientos de evaluación psicosocial en procesos de diagnóstico, planificación e intervención organizacional.~~
- ~~Seleccionar y aplicar los instrumentos adecuados para llevar a cabo un plan de intervención en la empresa, (desde procesos de acogida y desarrollo de las personas hasta los procesos de desvinculación de las mismas).~~
- ~~Resolver problemas de su entorno profesional, trabajando de manera individual y/o formando parte de equipos multidisciplinares.~~
- ~~Analizar los datos disponibles y tomarán las decisiones más adecuadas, en función de los mismos, dentro de su ámbito profesional.~~
- ~~Aplicar nuevos conocimientos, instrumentos y técnicas con el fin de mejorar la eficacia y eficiencia de su trabajo.~~
- ~~Realizar una búsqueda de información, análisis y síntesis de la misma relacionada con la temática objeto de estudio.~~
- ~~Trabajar en equipo, relacionando información de otras materias.~~
- ~~Evaluar y presentar oralmente proyectos e informes.~~

4. Contenidos:

Asignatura 1. ~~Procesos en la~~ Planificación y gestión de los recursos humanos

1. Planificación de los Recursos Humanos.

- Planificación de los Recursos Humanos. Concepto y estrategias.
- Análisis y descripción de puestos de trabajo.
- Valoración de puestos de trabajo.

2. La incorporación de las personas a la organización.

- Reclutamiento y preselección.
- Técnicas de selección.
- Entrevista de selección.
- Final del proceso. Plan de acogida.

3. Clima y cultura organizacional.

- Concepto de clima y cultura organizacional.
- Aspectos que intervienen en el clima y la cultura: comunicación interna y nuevas formas de trabajo.
- Técnicas de intervención.

4. Evaluación y mantenimiento de los Recursos Humanos.

- Gestión del desempeño. La Entrevista de evaluación del desempeño.
- Planes de carrera.
- Cuadro de mandos de RRHH.

~~1.- Planificación de los Recursos Humanos. Análisis de puestos de trabajo. Funciones y competencias.~~

~~2.- Reclutamiento y Selección de personal. La incorporación de las personas a la organización.~~

~~3.- El desarrollo de los recursos humanos. La Formación y la Gestión del conocimiento.~~

~~4.- Evaluación y mantenimiento de los recursos humanos. Planes de motivación y evaluación del rendimiento.~~

~~5.- Clima y Cultura organizacional. Técnicas de intervención.~~

~~6.- Temas actuales en la gestión de recursos humanos. Nuevas tecnologías, nuevas formas de trabajo y diversidad.~~

Asignatura 2. Creación y dirección de equipos de trabajo

Módulo I. Creación de equipos de trabajo: del grupo al equipo.

1. Concepto de grupo. Tipos y funciones. El equipo de trabajo como grupo específico.
2. Procesos de grupo: Influencia social, y rendimiento grupal.
3. Formación y desarrollo de equipos. Habilidades y competencias para el trabajo grupal.
4. La intervención en los equipos de trabajo.
5. Los grupos en el cambio y en el desarrollo organizacional.

Modulo II. Liderazgo y dirección de equipos.

6. Dirección, Supervisión y Liderazgo. Modelos explicativos de liderazgo organizacional. Funciones del líder en el equipo. Estrategias para la mejora del rendimiento y el clima.
7. La motivación en el ámbito laboral. Tipos de motivación. Modelos explicativos. Estrategias motivacionales del liderazgo.
8. Habilidades sociales y competencias para la dirección. La intervención en los equipos

Denominación: ~~Comportamiento social en las organizaciones socio-sanitarias (optativa)~~

Descripción de los contenidos:

1. ~~Conducta social dentro del marco de las organizaciones sanitarias. Individuo-Grupo; Estatus Roles; Relaciones entre grupos profesionales; Perspectiva histórica. Disonancia cognitiva, atribución causal y cognición social.~~
2. ~~Percepción e interacción de personas. Factores que influyen en la percepción. Comparación grupal.~~
3. ~~Proceso comunicativo de los profesionales. Factores de distorsión.~~
4. ~~Estereotipos. Cambio y funciones.~~
5. ~~Persuasión y cambio de actitud.~~
6. ~~Prejuicio como sesgo cognitivo. Prejuicio en las relaciones entre grupos.~~
7. ~~Herramientas para el cambio: Solución de problemas y Reestructuración cognitiva.~~
8. ~~Motivación laboral. Habilidades de dirección en las organizaciones.~~

Denominación: ~~Entrenamiento en Habilidades Sociales y Comunicativas para profesionales de la salud (optativa)~~

Descripción de los contenidos:

Habilidades sociales y Competencia social para profesionales de la salud.
Estilo de interacción y las actuaciones sociales
Dimensión situacional, emocional, cognitiva y conductual de las habilidades sociales
Programas de entrenamiento específicos: Ejercicios prácticos orientados a la adquisición de habilidades comunicativas y al rol profesional
Comunicación terapéutica. Comunicación transcultural.

Denominación: ~~Introducción a la Economía (Optativa)~~

Descripción de los contenidos:

1. ~~¿Qué es la economía y de qué se ocupa?: La importancia de la Economía.~~
2. ~~Los Agentes económicos.~~
3. ~~Una aproximación global al funcionamiento de la economía.~~
4. ~~El entorno y la empresa: Macroentorno versus Microentorno.~~
5. ~~Los cambios del entorno económico en el tiempo.~~
6. ~~El análisis del entorno económico. Principales magnitudes macroeconómicas.~~
7. ~~Las políticas económicas y su incidencia en la empresa.~~

5. Observaciones:

No procede

Competencias específicas de la asignatura Introducción a la economía:

- ~~Comprender la necesidad de analizar el entorno.~~
- ~~Tener capacidad de analizar noticias de coyuntura económica y cómo las mismas pueden afectar, potencialmente, al transcurrir de la organización empresarial.~~
- ~~Entender la razón que motiva la toma de decisiones de política adoptadas en el seno de la organización empresarial.~~
- ~~Adquirir conocimientos para desarrollar el análisis del entorno económico que afecta a las organizaciones empresariales.~~
- ~~Desarrollar la capacidad de anticipar la evolución del entorno económico.~~

SISTEMA DE EVALUACIÓN DE LAS COMPETENCIAS Y SISTEMA DE CALIFICACIONES

~~Se propone una evaluación continuada. Se procurará valorar el rendimiento y los aprendizajes adquiridos a través de una combinación equilibrada entre la valoración del esfuerzo individual de aprendizaje teórico y aprendizaje práctico y la aportación al grupo.~~

~~Así, se evaluará el esfuerzo y la progresión en el aprendizaje, por un lado; y, por otro, se valorará los resultados obtenidos a partir de las competencias adquiridas. Además, podrán programarse actividades que sirvan conjuntamente como elemento de evaluación de varias asignaturas del mismo módulo o semestre.~~

~~Como referencia general, las actividades de evaluación formativa/continuada tendrán un peso no inferior al 25 % de la calificación, y las actividades de evaluación final no superarán el 75% del valor de la calificación.~~

~~El sistema de calificaciones aplicado por la materia se expresará mediante calificación numérica de acuerdo con lo establecido en el artículo 5 del Real Decreto 1125/2003 de 5 de septiembre (BOE 18 de septiembre), por el que se establece el sistema europeo de créditos y el sistema de calificaciones en las titulaciones universitarias de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional.~~

6. Competencias

Copiar las competencias definidas en el apartado 5 de esta memoria. Es suficiente con incluir el código de la competencia, no es necesaria su descripción.

| | |
|--|---|
| Competencias básicas y generales: | 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18 |
| Competencias transversales: | |

| | |
|----------------------------------|--|
| Competencias específicas: | b7, b8, c1, c2, c3, c4, c5, c6, c7, c8 |
|----------------------------------|--|

7. Actividades formativas

| Código | Actividad formativa | Horas | Horas de presencialidad estudiante* | Horas de trabajo autónomo | % de presencialidad del estudiante |
|---|--|-------|-------------------------------------|---------------------------|------------------------------------|
| Actividades formativas presenciales | | | | | |
| AF1 | Clases teóricas | 26 | 26 | 0 | 100% |
| AF2 | Clases y actividades prácticas | 24 | 24 | 0 | 100% |
| AF3 | Presentación de informes y actividades evaluativas | 8 | 8 | 0 | 100% |
| AF4 | Tutorías | 2 | 2 | 0 | 100% |
| AF5 | Seminarios y talleres | -- | | | |
| AF6 | Evaluación | -- | | | |
| AF7 | Tutorías de Trabajo Final de máster (TFM) | -- | | | |
| AF8 | Presentación y defensa del TFM | -- | | | |
| AF9 | Tutorías de prácticas externas | -- | | | |
| AF10 | Estancia en el centro de prácticas | -- | | | |
| Actividades formativas no presenciales | | | | | |
| AF11 | Trabajo autónomo individual | 70 | 0 | 70 | 0% |
| AF12 | Estudio y trabajo en grupo | 60 | 0 | 60 | 0% |
| AF13 | Elaboración informes y trabajos | 60 | 0 | 60 | 0% |
| AF14 | Elaboración del TFM | -- | | | |
| AF15 | Realización de la memoria final de prácticas | -- | | | |
| Total | | | | | |
| Nº de ECTS de este módulo/materia x 25 horas | | 250h | 60 | 190 | 24% |

| <u>Id</u> | <u>Denominación</u> | <u>Horas</u> | <u>Presencialidad %</u> |
|-----------|---|--------------|-------------------------|
| 1 | Clases teóricas | 112.5 | 70.0 |
| 2 | Actividades prácticas | 102.5 | 70.0 |
| 3 | Presentación informe y actividades evaluativas | 37.5 | 70.0 |
| 4 | Tutorías | 15.0 | 70.0 |
| 5 | Revisión material clase, análisis referencias bibliográficas y material on-line | 199.5 | 30.0 |
| 6 | Elaboración informes y trabajos | 70.5 | 30.0 |

8. Metodologías docentes

| Código | Metodologías docentes | Marcar |
|--------|-----------------------|--------|
|--------|-----------------------|--------|

| | | |
|-----|--|---|
| MD1 | Clases teóricas/método expositivo | X |
| MD2 | Actividades prácticas | X |
| MD3 | Revisión material escrito y/o audiovisual, análisis referencias bibliográficas | X |
| MD4 | Elaboración informes y trabajos | X |
| MD5 | Aprendizaje orientado a proyectos | X |
| MD6 | Presentación informes y trabajos | X |

Metodologías docentes:

Id Denominación

~~1 Clases teóricas~~

~~2 Actividades prácticas~~

~~3 Presentación informe y actividades evaluativas~~

~~4 Tutorías~~

~~5 Revisión material clase, análisis referencias bibliográficas y material on line~~

~~6 Elaboración informes y trabajos~~

9. Sistemas de evaluación

| | Sistema de evaluación | Ponderación mínima (10% o más) | Ponderación máxima (50% o menos) |
|------|--|--|--|
| SE1 | Pruebas objetivas-test | 50% | 50% |
| SE2 | Pruebas de respuesta breve | 25% | 25% |
| SE3 | Pruebas de respuesta larga (desarrollo) | 10% | 30% |
| SE4 | Pruebas orales | -- | |
| SE5 | Trabajos y proyectos | 15% | 15% |
| SE6 | Informes / memorias de prácticas | -- | |
| SE7 | Pruebas de ejecución de tareas reales o simuladas | 15% | 15% |
| SE8 | Sistemas de autoevaluación y coevaluación (oral, escrita, individual, en grupo, ...) | -- | |
| SE9 | Presentación de trabajos e informes | 10% | 15% |
| SE10 | Técnicas de observación (registros, listas de control, etc.) | 5% | 5% |
| SE11 | Comentarios críticos de artículos y documentos visuales | 10% | 10% |
| SE12 | Presentación y defensa pública del TFM | -- | -- |
| SE13 | Memoria de prácticas externas | -- | -- |

| Id | Denominación | Ponderación Mínima | Ponderación Máxima |
|--------------|---|---------------------------|---------------------------|
| 1 | Pruebas (objetivas, prácticas, orales...) | 0.0 | 0.0 |
| 2 | Trabajos o proyectos | 0.0 | 0.0 |
| 3 | Informes o memorias de prácticas | 0.0 | 0.0 |
| 4 | Pruebas de ejecución de tareas reales o simuladas (resolución de problemas o de casos) | 0.0 | 0.0 |

| Id | Denominación | Ponderación Mínima | Ponderación Máxima |
|-----------|--|-------------------------------|-------------------------------|
| 5 | Sistemas de autoevaluación (orales o escritas) | 0.0 | 0.0 |
| 6 | Escalas de actitudes | 0.0 | 0.0 |
| 7 | Técnicas de observación (registros de participación, listas de control, etc) | 0.0 | 0.0 |

10. Resumen de las asignaturas que componen el módulo/materia

| Denominación | Carácter | Créditos ECTS | Lenguas en las que se imparte | Ubicación temporal |
|---|-----------------|--------------------------|--|-------------------------------|
| Procesos en la Planificación y gestión de los recursos humanos | OB | 5 | Castellano o catalán, inglés | 1 |
| Creación y dirección de equipos de trabajo | OB | 5 | Castellano o catalán, inglés | 1 |
| Comportamiento social en las organizaciones socio-sanitarias | OP | 5 | Castellano, catalán, inglés | 1 |
| Entrenamiento en habilidades sociales y comunicativas para profesionales de la salud | OP | 5 | Castellano, catalán, inglés | 1 |
| Introducción a la economía | OP | 1,5 | Castellano, catalán, inglés | 1 |

1. Denominación del módulo o materia:

Módulo 2: Planificación y gestión de la formación

2. Datos básicos del módulo o materia

| | |
|--|--|
| Carácter: | Obligatorios Optativos: 5 ECTS |
| Créditos ECTS: | 5 10 ECTS |
| Unidad temporal y distribución de créditos según unidad temporal: | Primer semestre: 5 ECTS Segundo semestre: 5 ECTS |
| Lenguas en las que se imparte: | Castellano o catalán e-inglés |

3. Resultados de aprendizaje:

| Código | Conocimientos |
|---------------|---|
| RA-C4 | Comprender los métodos y técnicas para la gestión de personas en la organización (evaluación del desempeño, desarrollo de carrera, y salida). |
| RA-C5 | Identificar los diferentes contextos de intervención psicosocial y educativa en la gestión de los recursos humanos |
| RA-C7 | Conocer los conceptos clave, las metodologías, técnicas de intervención y de evaluación en el campo de la formación de formadores. |

| Código | Habilidades |
|---------------|--|
| RA-H5 | Aplicar conceptos clave, metodologías, técnicas de intervención y de evaluación en la formación de formadores. |
| RA-H6 | Diseñar, implementar y evaluar programas, proyectos y recursos relacionados con la gestión de recursos humanos |
| RA-H7 | Utilizar los análisis de necesidades y la evaluación como elemento regulador y promotor de la mejora de la formación y del aprendizaje |
| RA-H8 | Vincular la evaluación de impacto a la mejora de la planificación formativa |

| Código | Competencias |
|---------------|--|
| RA-CO1 | Comprender que cualquier actividad profesional debe realizarse desde el respeto a los derechos fundamentales, la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, el principio de accesibilidad universal y diseño para todas las personas y la protección medioambiental y de acuerdo con los valores propios de una cultura de paz y de valores democráticos. |
| RA-CO2 | Analizar la realidad desde una perspectiva crítica y responsable en la gestión de los recursos humanos |
| RA-CO4 | Ajustarse a la dimensión deontológica propia de todo profesional de recursos humanos. |
| RA-CO5 | Asumir la necesidad del desarrollo profesional continuo, mediante la autoevaluación de la propia práctica. |
| RA-CO6 | Desarrollar la capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica y de adaptarse a situaciones y contextos distintos, transfiriendo aprendizajes. |
| RA-CO7 | Seleccionar, analizar y sintetizar la información relacionada con la gestión de recursos humanos |
| RA-CO8 | Trabajar en equipo, coordinar actuaciones y colaborar eficazmente con otros/as, incluyendo equipos interdisciplinares. |

- ~~Conocer las características de la formación permanente de los profesionales en el marco de la organización~~
- ~~Caracterizar las diferentes orientaciones conceptuales de la formación~~
- ~~Definir el concepto de planificación~~
- ~~Identificar las distintas fases de la planificación de la formación~~
- ~~Conocer las principales herramientas de gestión aplicadas a los procesos de planificación~~
- ~~Conocer aspectos específicos de las prácticas de gestión en la organización~~
- ~~Describir las características de los proyectos de intervención formativa~~
- ~~Programar objetivos, resultados de aprendizaje, contenidos, actividades, metodologías, materiales curriculares, recursos didácticos, gestión del tiempo y procesos de evaluación a partir de situaciones de formación reales y simuladas.~~
- ~~Planificar secuencias formativas a partir de casos prácticos~~
- ~~Adquirir hábitos de trabajo y actitudes de colaboración, respeto y rigor intelectual, que capaciten en el abordaje conjunto de actuaciones con otros profesionales y personas que intervengan en las situaciones formativas~~
- ~~Adquirir hábitos de liderazgo y coordinación de grupos humanos.~~
- ~~Valorar las ventajas del trabajo en equipo y colaborativo de cara a la planificación y gestión de proyectos de formación.~~
- ~~Valorar las competencias profesionales básicas que permiten desarrollar los procesos de intervención formativa.~~

4. Contenidos:

Asignatura 3: **Planificación y gestión de la formación**

- ~~Formación permanente y cultura organizacional~~
- ~~Concepto de planificación~~
- La planificación de la formación en el marco de la formación permanente y la cultura organizacional ~~las intervenciones formativas~~
- ~~Las fases del ciclo de planificación~~
- Niveles de planificación de las intervenciones formativas.
- Diseño de Proyectos de intervención.
- Características de formalización en la elaboración y presentación de planificaciones.
- Diseño y gestión de planificaciones formativas.
- ~~Fases del diseño de la planificación.~~
- ~~Desarrollo y gestión de planificaciones formativas~~

Asignatura 4: **Análisis de necesidades formativas**

- Análisis de necesidades formativas
- Aspectos metodológicos en análisis de necesidades formativas.

- Diagnóstico de necesidades formativas
- ~~Metodología en el diagnóstico de necesidades formativas~~
- ~~Métodos y técnicas de formación de formadores~~

Denominación: **Género, trabajo y formación (optativa)**

- ~~1.- Trabajo y condiciones de vida: una mirada no androcéntrica.~~
- ~~2.- Análisis de la inserción laboral desde una perspectiva de género~~
- ~~3.- La segregación horizontal y vertical en el ámbito laboral.~~
- ~~4.- La formación continua en las organizaciones con enfoque de género~~
- ~~5.- La aplicación del principio de igualdad de género en las organizaciones~~

5. Observaciones:

No procede

~~SISTEMA DE EVALUACIÓN DE LAS COMPETENCIAS Y SISTEMA DE CALIFICACIONES~~

~~Se realizará a través de evaluación continua. Se evaluarán las actividades individuales y en pequeño grupo realizadas en las clases prácticas, en los seminarios y talleres, así como en las tutorías con un peso del 50%. El porcentaje restante consistirá en la planificación de una acción formativa dirigida a un colectivo profesional en el marco de una organización. Así se evaluará el dominio de herramientas de gestión de procesos formativos.~~

~~Las actividades y trabajos que se realicen serán evaluados por el dominio de las técnicas e instrumentos realizados, la pertinencia de la presentación, el manejo de la terminología propia de la disciplina y la madurez en el discurso y el respeto al código deontológico.~~

~~El sistema de calificaciones aplicado por la materia se expresará mediante calificación numérica de acuerdo con lo establecido en el artículo 5 del Real Decreto 1125/2003 de 5 de septiembre (BOE 18 de septiembre), por el que se establece el sistema europeo de créditos y el sistema de calificaciones en las titulaciones universitarias de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional.~~

6. Competencias

| | |
|--|--|
| Competencias básicas y generales: | 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 37 |
| Competencias transversales: | |
| Competencias específicas: | 11, 12, 13, 14, 15, 16 |

7. Actividades formativas

| Código | Actividad formativa | Horas | Horas de presencialidad estudiante* | Horas de trabajo autónomo | % de presencialidad del estudiante |
|---|--|-------|-------------------------------------|---------------------------|------------------------------------|
| Actividades formativas presenciales | | | | | |
| AF1 | Clases teóricas | 12 | 12 | 0 | 100% |
| AF2 | Clases y actividades prácticas | -- | | | |
| AF3 | Presentación de informes y actividades evaluativas | -- | | | |
| AF4 | Tutorías | 2 | 2 | 0 | 100% |
| AF5 | Seminarios y talleres | 12 | 12 | 0 | 100% |
| AF6 | Evaluación | 4 | 4 | 0 | 100% |
| AF7 | Tutorías de Trabajo Final de máster (TFM) | -- | | | |
| AF8 | Presentación y defensa del TFM | -- | | | |
| AF9 | Tutorías de prácticas externas | -- | | | |
| AF10 | Estancia en el centro de prácticas | -- | | | |
| Actividades formativas no presenciales | | | | | |
| AF11 | Trabajo autónomo individual | 48 | 0 | 48 | 0% |
| AF12 | Estudio y trabajo en grupo | 47 | 0 | 47 | 0% |
| AF13 | Elaboración informes y trabajos | -- | | | |
| AF14 | Elaboración del TFM | -- | | | |
| AF15 | Realización de la memoria final de prácticas | -- | | | |
| Total | | | | | |
| Nº de ECTS de este módulo/materia x 25 horas | | 125h | 30 | 95 | 24% |

| Id | Denominación | Horas | Presencialidad % |
|----|-----------------------------------|-------|------------------|
| 1 | Clases teóricas | 32.0 | 70.0 |
| 10 | Estudio y trabajo en grupo | 46.0 | 30.0 |
| 11 | Estudio y trabajo autónomo | 49.0 | 30.0 |
| 13 | Lecturas complementarias | 20.0 | 30.0 |
| 14 | Preparación de prácticas | 10.0 | 30.0 |
| 15 | Estudio y preparación de exámenes | 65.0 | 30.0 |
| 4 | Tutorías | 4.0 | 70.0 |
| 6 | Elaboración informes y trabajos | 76.0 | 30.0 |
| 7 | Seminarios y talleres | 12.0 | 70.0 |
| 8 | Clases prácticas | 4.0 | 70.0 |
| 9 | Evaluación | 8.0 | 70.0 |

8. Metodologías docentes

| Código | Metodologías docentes | Marcar |
|--------|-----------------------------------|--------|
| MD1 | Clases teóricas/método expositivo | X |

| | | |
|-----|--|---|
| MD2 | Actividades prácticas | X |
| MD3 | Revisión material escrito y/o audiovisual, análisis referencias bibliográficas | X |
| MD4 | Elaboración informes y trabajos | X |
| MD5 | Aprendizaje orientado a proyectos | X |
| MD6 | Presentación informes y trabajos | X |

Metodologías docentes:

Id Denominación

1 Clases teóricas

2 Actividades prácticas

3 Presentación informe y actividades evaluativas

4 Tutorías

5 Revisión material clase, análisis referencias bibliográficas y material on line

6 Elaboración informes y trabajos

9. Sistemas de evaluación

| | Sistema de evaluación | Ponderación mínima (10% o más) | Ponderación máxima (50% o menos) |
|------|--|--|--|
| SE1 | Pruebas objetivas-test | -- | |
| SE2 | Pruebas de respuesta breve | -- | |
| SE3 | Pruebas de respuesta larga (desarrollo) | -- | |
| SE4 | Pruebas orales | -- | |
| SE5 | Trabajos y proyectos | 50 | 50 |
| SE6 | Informes / memorias de prácticas | 20 | 20 |
| SE7 | Pruebas de ejecución de tareas reales o simuladas | 20 | 20 |
| SE8 | Sistemas de autoevaluación y coevaluación (oral, escrita, individual, en grupo, ...) | -- | --- |
| SE9 | Presentación de trabajos e informes | 30 | 40 |
| SE10 | Técnicas de observación (registros, listas de control, etc.) | 20 | 20 |
| SE11 | Comentarios críticos de artículos y documentos visuales | 20 | 20 |
| SE12 | Presentación y defensa pública del TFM | -- | --- |
| SE13 | Memoria de prácticas externas | -- | --- |

| Id | Denominación | Ponderación Mínima | Ponderación Máxima |
|-----------|--|---------------------------|---------------------------|
| 1 | Pruebas (objetivas, prácticas, orales...) | 0.0 | 0.0 |
| 2 | Trabajos o proyectos | 0.0 | 0.0 |
| 3 | Informes o memorias de prácticas | 0.0 | 0.0 |
| 4 | Pruebas de ejecución de tareas reales o simuladas (resolución de problemas o de casos) | 0.0 | 0.0 |
| 5 | Sistemas de autoevaluación (orales o escritas) | 0.0 | 0.0 |
| 6 | Escalas de actitudes | 0.0 | 0.0 |

| <u>Id</u> | <u>Denominación</u> | Ponderación Mínima | Ponderación Máxima |
|-----------|---|-------------------------------|-------------------------------|
| 7 | Técnicas de observación (registros de participación, listas de control, etc) | 0.0 | 0.0 |

10. Resumen de las asignaturas que componen el módulo/materia

| Denominación | Carácter | Créditos ECTS | Lenguas en las que se imparte | Ubicación temporal | Esp. |
|---|---------------|---------------|---|--------------------|--------------|
| Planificación y gestión de la formación | OB | 2,5 | Castellano o catalán, inglés | 1 | --- |
| Análisis de necesidades formativas | OB | 2,5 | Castellano o catalán, inglés | 1 | --- |
| Género, trabajo y formación | OP | 5 | Castellano, catalán, inglés | 2 | 0 |

1. Denominación del módulo o materia:

Módulo 3: Metodología de investigación e intervención en las organizaciones

2. Datos básicos del módulo o materia

| | |
|--|---------------------------------------|
| Carácter: | Obligatorio |
| Créditos ECTS: | 15 ECTS |
| Unidad temporal y distribución de créditos según unidad temporal: | Primer semestre: 15 ECTS |
| Lenguas en las que se imparte: | Castellano o catalán e- inglés |

3. Resultados de aprendizaje:

| Código | Conocimientos |
|---------------|--|
| RA-C8 | Comprender los fundamentos matemático-estadísticos de algunas de las principales técnicas estadísticas descriptivas, de la minería de datos, y de las técnicas psicométricas de validación de constructo |

| Código | Habilidades |
|---------------|--|
| RA-H9 | Aplicar correctamente los diferentes modelos estadísticos, interpretar adecuadamente los resultados obtenidos, y seleccionar aquellos más relevantes para su uso y difusión científica |

| Código | Competencias |
|---------------|--|
| RA-CO1 | Comprender que cualquier actividad profesional debe realizarse desde el respeto a los derechos fundamentales, la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, el principio de accesibilidad universal y diseño para todas las personas y la protección medioambiental y de acuerdo con los valores propios de una cultura de paz y de valores democráticos. |
| RA-CO6 | Desarrollar la capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica y de adaptarse a situaciones y contextos distintos, transfiriendo aprendizajes. |

Resultados de aprendizaje (Asignatura 1):

- ~~Conocer los principios básicos de la estadística.~~
- ~~Conocer la influencia de valores alejados.~~
- ~~Planificar y desarrollar una estrategia de análisis estadístico.~~
- ~~Conocer los fundamentos matemático-estadísticos de algunos de los principales procedimientos de análisis de datos.~~
- ~~Conocer los principios que rigen la elaboración de un buen gráfico.~~
- ~~Conocer los elementos que permiten realizar un gráfico engañoso.~~
- ~~Conocer la relevancia que tiene el aumento del error tipo I y aplicar correctamente una corrección.~~
- ~~Ser capaz de interpretar adecuadamente los resultados obtenidos.~~

- ~~Escoger los procedimientos estadísticos adecuados en base a los supuestos del modelo.~~
- ~~Elaborar un informe sobre el resultado de un proceso erróneo de tratamiento estadístico, numérico o gráfico.~~

Resultados de aprendizaje (Asignatura 2):

- ~~Conocer y utilizar la minería de datos para descubrir patrones y relaciones en los datos que queden recogidos en modelos de conocimiento válidos para describir la realidad bajo estudio y/o realizar predicciones.~~
- ~~Ser capaz de realizar análisis exploratorios de los datos para identificar variables importantes en la predicción del suceso de interés, determinar la utilidad de generar nuevas variables, y obtener información que afecta a la calidad de los datos (detección de datos irrelevantes, valores omitidos, valores alejados y contradicciones).~~
- ~~Capacidad para depurar los datos: tratamiento de valores omitidos, tratamiento de valores alejados, resolución de contradicciones.~~
- ~~Preparación de los datos para el modelado: selección definitiva de variables, selección de registros (muestras independientes, balanceado), generación de nuevas variables predictoras, transformación de variables.~~
- ~~Aplicación de técnicas de modelado adecuadas en función del tipo de problema formulado.~~
- ~~Planificar y desarrollar la estrategia de obtención del modelo de conocimiento. Explorar modelos alternativos en búsqueda del que mejor resuelva el problema planteado.~~
- ~~Conocer los fundamentos matemático-estadísticos de algunas de las principales técnicas de minería de datos.~~
- ~~Aplicar correctamente las técnicas de minería de datos utilizando software profesional al uso, y ser capaz~~

Resultados de aprendizaje:

- ~~Conocer las limitaciones de la medición de lo psicológico.~~
- ~~Conocer la Fiabilidad y la Validez como pilares fundamentales de la bondad de uso de una herramienta de medición psicológica.~~
- ~~Planificar y desarrollar una estrategia de validación psicométrica de constructo.~~
- ~~Conocer los fundamentos matemático-estadísticos de algunas de las principales técnicas psicométricas de validación de constructo: el análisis factorial exploratorio (AFE) (método de componentes principales).~~
- ~~Aplicar correctamente la técnica de Análisis de Componentes Principales utilizando software profesional al uso, y ser capaz de interpretar adecuadamente los resultados obtenidos.~~

- ~~Escoger los contenidos estadísticos fundamentales obtenidos de la técnica AFE para su uso y difusión en informes profesionales o literatura científica.~~
- ~~Elaborar un informe profesional sobre el resultado de un proceso de validación psicométrica.~~

4. Contenidos:

Asignatura 5: **Usos y abusos de la estadística**

La estadística permite obtener resúmenes interpretables del comportamiento de variables a nivel univariante, así como evaluar la asociación de distintas variables a nivel multivariante. Por ello, la estadística es una potente herramienta que posibilita modelar la realidad bajo estudio, con fines explicativos y/o predictivos. Sin embargo, resulta fundamental conocer las amenazas que pueden distorsionar los datos estadísticos, y conducir a interpretaciones erróneas. Esta asignatura trabaja las técnicas estadísticas necesarias para analizar la relación entre dos variables. Además, pretende analizar los peligros de la ignorancia estadística, focalizando sobre los problemas de medición, la importancia de las muestras, el engaño mediante gráficos, la significación estadística con efecto irrelevante, las comparaciones indebidas, o la importante distinción entre casualidad y causalidad.

- ~~Estadística y verdad.~~
- ~~Peligros de la ignorancia estadística.~~
- ~~La probabilidad improbable. Falsas nociones de probabilidad.~~
- ~~Es igual pero no es lo mismo. Problemas de medición y definición.~~
- ~~Construyendo castillos en el aire. La importancia de las muestras.~~
- ~~Entre tú y yo nos hemos comido un pollo... ¡pero yo todavía no he comido!~~
- ~~¡Gráficos impresionantes! Cómo engañar con gráficos.~~
- ~~Mucho ruido y pocas nueces. Significativo pero irrelevante.~~
- ~~La inteligencia y el tamaño del pie de los niños. Comparaciones indebidas.~~
- ~~Las arañas sin patas son sordas. ¿Casualidad o causalidad~~

Asignatura 6: **Introducción a la minería de datos: Extracción de información oculta en los datos**

La gestión de datos masivos (Big Data) se ha convertido en una herramienta muy relevante para la gestión educativa y de los recursos humanos. Esta asignatura trata de definir el concepto y la aplicabilidad de la Minería de Datos (Data Mining) en el marco del proceso KDD (Knowledge Discovery in Databases), y describe sus etapas y técnicas fundamentales, tanto para modelado descriptivo (p.e., clustering, reglas de asociación) como predictivo (p.e., redes neuronales artificiales, árboles de decisión, Naive Bayes, K-nearest neighbour).

Descripción de los contenidos:

- ~~Concepto y aplicabilidad de la minería de datos (data mining)~~
- ~~Metodología en la minería de datos: el proceso KDD (Knowledge Discovery in Databases).~~
- ~~Minería de datos. Etapa inicial: formulación del problema, acceso a bases de datos y selección de variables.~~
- ~~Minería de datos. Etapa intermedia: exploración y preprocesamiento de datos (depuración y preparación).~~
- ~~Minería de datos. Etapa final: modelado descriptivo / predictivo, evaluación de modelos y selección del modelo definitivo.~~
- ~~Minería de datos. Tareas de modelado descriptivo (aprendizaje no supervisado): agrupamiento (clustering) y reglas de asociación.~~
- ~~Minería de datos. Tareas de modelado predictivo (aprendizaje supervisado): clasificación y regresión.~~
- ~~Técnicas de minería de datos: redes neuronales artificiales, árboles de decisión; Naive Bayes (aprendizaje bayesiano), K-nearest neighbor (aprendizaje basado en instancias), algoritmos de inducción de reglas, algoritmos de segmentación, técnicas estadísticas clásicas.~~
- ~~Interpretación de resultados.~~
- ~~Selección de información relevante para difusión científica.~~

Asignatura 7: **Técnicas psicométricas de validación de constructo**

El uso de constructos tanto en el campo educativo como en el de los Recursos Humanos implica conocer los instrumentos que pretenden operacionalizar su medida y los procedimientos que contribuyen a evaluar su calidad, sobre todo en lo que respecta a la validez, es decir, al grado en que el instrumento mide lo que pretende medir. Esta asignatura presenta los fundamentos teóricos de la medición mediante tests y algunas de las técnicas básicas de reducción de la dimensionalidad para la obtención de evidencias de validez de constructo, sobre todo en lo relativo a la estructura latente que conforman los ítems de una herramienta psicométrica y su red nomológica.

Descripción de los contenidos:

- ~~El problema de la medida en Psicología.~~
- ~~La caracterización de la Psicometría.~~
- ~~Las propiedades de fiabilidad y validez sobre las inferencias de un test psicométrico.~~
- ~~Concepto de validación psicométrica~~
- ~~Fuentes de obtención de evidencia de validez psicométrica.~~
- ~~La validez de constructo.~~
- ~~Técnicas de reducción de la dimensionalidad de carácter exploratorio.~~

- ~~Análisis Factorial Exploratorio (AFE) (Componentes Principales): Fundamentos matemático-estadísticos.~~
- ~~Iniciación al uso del paquete SPSS y reducción de la dimensionalidad.~~
- ~~Aplicación práctica de Análisis Factorial Exploratorio (AFE): Utilización del software.~~
- ~~Interpretación de resultados.~~
- ~~Selección de información relevante para difusión científica.~~

5. Observaciones:

No procede

~~SISTEMA DE EVALUACIÓN DE LAS COMPETENCIAS Y SISTEMA DE CALIFICACIONES~~

~~La evaluación se realizará de acuerdo con las distintas herramientas evaluativas relacionadas con tareas teóricas y prácticas en las que el alumnado tendrá que demostrar haber alcanzado las competencias previstas. El sistema de calificaciones aplicado por la materia se expresará mediante calificación numérica de acuerdo con lo establecido en el artículo 5 del Real Decreto 1125/2003 de 5 de septiembre (BOE 18 de septiembre), por el que se establece el sistema europeo de créditos y el sistema de calificaciones en las titulaciones universitarias de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional.~~

6. Competencias

~~Copiar las competencias definidas en el apartado 5 de esta memoria. Es suficiente con incluir el código de la competencia, no es necesaria su descripción.~~

| | |
|--|--|
| Competencias básicas y generales: | 15, 16, 17, 18, 19, 20 |
| Competencias transversales: | |
| Competencias específicas: | b2, b7, c1, c3, c5, c6, c7, c8, d1, d3, d6, 21, 22, 23, 24, 38, 39 |

7. Actividades formativas

| Código | Actividad formativa | Horas | Horas de presencialidad del estudiante* | Horas de trabajo autónomo | % de presencialidad del estudiante |
|--|--------------------------------|-------|---|---------------------------|------------------------------------|
| Actividades formativas presenciales | | | | | |
| AF1 | Clases teóricas | 44 | 44 | 0 | 70% |
| AF2 | Clases y actividades prácticas | 38 | 38 | 0 | 70% |

| | | | | | |
|--|--|------|----|-----|------|
| AF3 | Presentación de informes y actividades evaluativas | -- | | | |
| AF4 | Tutorías | -- | | | |
| AF5 | Seminarios y talleres | -- | | | |
| AF6 | Evaluación | 8 | 8 | 0 | 100% |
| AF7 | Tutorías de Trabajo Final de máster (TFM) | -- | | | |
| AF8 | Presentación y defensa del TFM | -- | | | |
| AF9 | Tutorías de prácticas externas | -- | | | |
| AF10 | Estancia en el centro de prácticas | | | | |
| Actividades formativas no presenciales | | | | | |
| AF11 | Estudio y trabajo autónomo | 140 | 0 | 140 | 0% |
| AF12 | Estudio y trabajo en grupo | 100 | 0 | 100 | 0% |
| AF13 | Elaboración informes y trabajos | 45 | 0 | 45 | 0% |
| AF14 | Elaboración del TFM | -- | | | |
| AF15 | Realización de la memoria final de prácticas | -- | | | |
| Total Nº de ECTS de este módulo/materia x 25 horas | | 375h | 90 | 285 | 24% |

| Id | Denominación | Horas | Presencialidad % |
|-----------|--|--------------|-------------------------|
| 7 | Clases teóricas | 42.0 | 70.0 |
| 10 | Estudio y trabajo en grupo | 45.0 | 30.0 |
| 11 | Estudio y trabajo autónomo | 120.0 | 30.0 |
| 16 | Preparación del informe | 120.0 | 30.0 |
| 2 | Actividades prácticas | 45.0 | 70.0 |
| 3 | Presentación informe y actividades evaluativas | 3.0 | 70.0 |

8. Metodologías docentes

| Código | Metodologías docentes | Marcar |
|---------------|--|---------------|
| MD1 | Clases teóricas/método expositivo | X |
| MD2 | Actividades prácticas | X |
| MD3 | Revisión material escrito y/o audiovisual, análisis referencias bibliográficas | X |

| | | |
|-----|-----------------------------------|---|
| MD4 | Elaboración informes y trabajos | X |
| MD5 | Aprendizaje orientado a proyectos | X |
| MD6 | Presentación informes y trabajos | X |

Metodologías docentes:

Id Denominación

~~1 Clases teóricas~~

~~2 Actividades prácticas~~

~~3 Presentación informe y actividades evaluativas~~

~~4 Tutorías~~

~~5 Revisión material clase, análisis referencias bibliográficas y material on-line~~

~~6 Elaboración informes y trabajos~~

9. Sistemas de evaluación

| | Sistema de evaluación | Ponderación mínima (10% o más) | Ponderación máxima (50% o menos) |
|------|--|---------------------------------------|---|
| SE1 | Pruebas objetivas-test | 45 | 45 |
| SE2 | Pruebas de respuesta breve | 15 | 30 |
| SE3 | Pruebas de respuesta larga (desarrollo) | -- | -- |
| SE4 | Pruebas orales | -- | -- |
| SE5 | Trabajos y proyectos | 40 | 45 |
| SE6 | Informes / memorias de prácticas | -- | -- |
| SE7 | Pruebas de ejecución de tareas reales o simuladas | -- | -- |
| SE8 | Sistemas de autoevaluación y coevaluación (oral, escrita, individual, en grupo, ...) | -- | -- |
| SE9 | Presentación de trabajos e informes | -- | -- |
| SE10 | Técnicas de observación (registros) | 10 | 10 |
| SE11 | Comentarios críticos de artículos y documentos visuales | -- | -- |
| SE12 | Presentación y defensa pública del TFM | -- | -- |
| SE13 | Memoria de prácticas externas | -- | -- |

| Id | Denominación | Ponderación Mínima | Ponderación Máxima |
|--------------|---|---------------------------|---------------------------|
| 1 | Pruebas (objetivas, prácticas, orales...) | 0.0 | 0.0 |
| 2 | Trabajos o proyectos | 0.0 | 0.0 |
| 3 | Informes o memorias de prácticas | 0.0 | 0.0 |
| 4 | Pruebas de ejecución de tareas reales o simuladas (resolución de problemas o de casos) | 0.0 | 0.0 |

| Id | Denominación | Ponderación Mínima | Ponderación Máxima |
|-----------|--|-------------------------------|-------------------------------|
| 5 | Sistemas de autoevaluación (orales o escritas) | 0.0 | 0.0 |
| 6 | Escalas de actitudes | 0.0 | 0.0 |
| 7 | Técnicas de observación (registros de participación, listas de control, etc) | 0.0 | 0.0 |

10. Resumen de las asignaturas que componen el módulo/materia

| Denominación | Carácter | Créditos ECTS | Lenguas en las que se imparte | Ubicación temporal |
|--|-----------------|--------------------------|--|-------------------------------|
| Usos y abusos de la estadística | OB | 5 | Castellano o catalán, inglés | 1 |
| Introducción a la minería de datos. Extracción de información oculta en los datos | OB | 5 | Castellano o catalán, inglés | 1 |
| Técnicas psicométricas de validación de constructo | OB | 5 | Castellano o catalán, inglés | 1 |

1. Denominación del módulo o materia:

Módulo 4: Planificación y Dirección y gestión de equipos de trabajo

2. Datos básicos del módulo o materia

| | |
|--|---|
| Carácter: | Optativo |
| Créditos ECTS: | 10 ECTS |
| Unidad temporal y distribución de créditos según unidad temporal: | Segundo semestre: 10 ECTS |
| Lenguas en las que se imparte: | Castellano o catalán e- inglés |
| Especialidades: | Dirección y gestión de equipos de trabajo |

3. Resultados de aprendizaje:

| Código | Conocimientos |
|---------------|---|
| RA-C1 | Conocer los conceptos clave y principales modelos teóricos relacionados con la planificación y gestión de recursos humanos. |
| RA-C5 | Identificar los diferentes contextos de intervención psicosocial y educativa en la gestión de los recursos humanos |
| RA-C6 | Conocer los conceptos clave, las metodologías, técnicas de intervención y de evaluación en la creación, dirección y gestión de equipos de trabajo |

| Código | Habilidades |
|---------------|--|
| RA-H4 | Aplicar conceptos clave, metodologías, técnicas de intervención y evaluación en la dirección y gestión de equipos de trabajo |
| RA-H6 | Diseñar, implementar y evaluar programas, proyectos y recursos relacionados con la gestión de recursos humanos |

| Código | Competencias |
|---------------|--|
| RA-CO1 | Comprender que cualquier actividad profesional debe realizarse desde el respeto a los derechos fundamentales, la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, el principio de accesibilidad universal y diseño para todas las personas y la protección medioambiental y de acuerdo con los valores propios de una cultura de paz y de valores democráticos. |
| RA-CO2 | Analizar la realidad desde una perspectiva crítica y responsable en la gestión de los recursos humanos |
| RA-CO3 | Actuar de manera crítica y responsable, sabiendo valorar la propia actuación personal y conociendo las propias competencias y limitaciones |
| RA-CO4 | Ajustarse a la dimensión deontológica propia de todo profesional de recursos humanos. |
| RA-CO5 | Asumir la necesidad del desarrollo profesional continuo, mediante la autoevaluación de la propia práctica. |
| RA-CO6 | Desarrollar la capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica y de adaptarse a situaciones y contextos distintos, transfiriendo aprendizajes. |
| RA-CO7 | Seleccionar, analizar y sintetizar la información relacionada con la gestión de recursos humanos |

| | |
|--------|--|
| RA-CO8 | Trabajar en equipo, coordinar actuaciones y colaborar eficazmente con otros/as, incluyendo equipos interdisciplinarios. |
| RA-CO9 | Adquirir hábitos de trabajo y actitudes de colaboración, respeto y rigor intelectual, que capaciten en el abordaje conjunto de actuaciones con otros profesionales |

Al finalizar el módulo, el alumnado debe ser capaz de:

- Clasificar los distintos equipos de trabajo de la organización y sus finalidades.
- Definir e identificar los factores clave y los principios fundamentales del funcionamiento de los equipos de trabajo.
- Identificar las fases de formación de los equipos, y los diferentes roles que desempeñan sus miembros.
- Diferenciar los equipos de trabajo eficaces de los ineficaces, analizando las causas.
- Planificar y seleccionar técnicas y estrategias de mejora.
- Identificar y diagnosticar problemas en las relaciones intergrupales.
- Aplicar planes y programas de solución de problemas y conflictos.

4. Contenidos:

Asignatura 8: **Procesos, estrategias y técnicas implicadas en la eficacia el rendimiento de los equipos de trabajo**

1. El rendimiento de los equipos. Concepto, modelos y medida de la eficacia grupal. El bienestar laboral sostenible.
2. Procesos implicados en la eficacia de los equipos de trabajo.
3. Procesos, estrategias y técnicas de diagnóstico para la mejora de la eficacia de los equipos de trabajo.
4. Procesos, estrategias y técnicas de intervención para la mejora de la eficacia de los equipos de trabajo.

1. El rendimiento de los equipos. Eficacia y eficiencia. Medidas cualitativas y cuantitativas. Medidas de proceso y de resultado.
2. Procesos implicados en la mejora (psicología social positiva) y la disminución (holgazanería, burnout, estrés ...) del rendimiento grupal. Técnicas de diagnóstico.
3. Intervención en la mejora del rendimiento de los equipos. Técnicas de organización y estructuración. Estrategias de comunicación e información. Técnicas de dirección. Técnicas de evaluación, implicación (engagement) y motivación.

Asignatura 9: **Intervención en los equipos. Conflicto y negociación**

1. Definición del conflicto. Tipos y fuentes. Consecuencias del conflicto.
2. Enfoques teóricos sobre conflicto intergrupo. Justicia y reparto de recursos. La identidad social.

3. La evolución y desarrollo del conflicto. De mal en peor.
4. Estilos de afrontamiento del conflicto. Estilos de comportamiento y habilidades.
5. **Análisis transaccional. Habilidades de comunicación para la resolución del conflicto.**
~~Los problemas de comunicación en los grupos. Algunas soluciones.~~
6. Estrategias de solución de conflictos. Negociación y Mediación.

5. Observaciones:

Resultados de aprendizaje específicos de la Especialidad en Dirección y gestión de equipos de trabajo.

| Código | Conocimientos |
|--------|--|
| RA-C11 | Comprender los conceptos clave y modelos explicativos del funcionamiento de los equipos de trabajo en las organizaciones |
| RA-C12 | Comprender técnicas, estrategias y procesos de intervención para la mejora de los equipos de trabajo |
| RA-C13 | Comprender estrategias para la prevención y gestión del conflicto en los equipos de trabajo |
| Código | Habilidades |
| RA-H14 | Desarrollar la capacidad de identificar y diagnosticar problemas o aspectos de mejora en los equipos de trabajo |
| RA-H15 | Diseñar y evaluar intervenciones para mejorar el funcionamiento de los equipos de trabajo |
| RA-H16 | Aplicar estrategias para la prevención y gestión del conflicto en los equipos de trabajo |

~~SISTEMA DE EVALUACIÓN DE LAS COMPETENCIAS Y SISTEMA DE CALIFICACIONES~~

~~Se propone una evaluación continuada. Se procurará valorar el rendimiento y los aprendizajes adquiridos a través de una combinación equilibrada entre la valoración del esfuerzo individual de aprendizaje teórico y aprendizaje práctico y la aportación al grupo.~~

~~Así, se evaluará el esfuerzo y la progresión en el aprendizaje, por un lado; y, por otro, se valorará los resultados obtenidos a partir de las competencias adquiridas.~~

~~Además, podrán programarse actividades que sirvan conjuntamente como elemento de evaluación de varias asignaturas del mismo módulo o semestre.~~

~~Como referencia general, las actividades de evaluación formativa/continuada tendrán un peso no inferior al 25 % de la calificación, y las actividades de evaluación final no superarán el 75% del valor de la calificación.~~

~~El sistema de calificaciones aplicado por la materia se expresará mediante calificación numérica de acuerdo con lo establecido en el artículo 5 del Real Decreto 1125/2003 de 5 de septiembre (BOE 18 de septiembre), por el que se establece el sistema europeo de~~

créditos y el sistema de calificaciones en las titulaciones universitarias de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional.

6. Competencias

Copiar las competencias definidas en el apartado 5 de esta memoria. Es suficiente con incluir el código de la competencia, no es necesaria su descripción.

| | |
|--|---|
| Competencias básicas y generales: | 6, 7, 8, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 38 |
| Competencias transversales: | |
| Competencias específicas: | e1, e2, e3, e4, e5, e7, e8, d2, d3, d5, d6, d7 |
| | |

7. Actividades formativas

| Código | Actividad formativa | Horas | Horas de presencialidad estudiante* | Horas de trabajo autónomo | % de presencialidad del estudiante |
|---|--|-------|-------------------------------------|---------------------------|------------------------------------|
| Actividades formativas presenciales | | | | | |
| AF1 | Clases teóricas | 26 | 26 | 0 | 100% |
| AF2 | Clases y actividades prácticas | 24 | 24 | 0 | 100% |
| AF3 | Presentación de informes y actividades evaluativas | 8 | 8 | 0 | 100% |
| AF4 | Tutorías | 2 | 2 | 0 | 100% |
| AF5 | Seminarios y talleres | -- | | | |
| AF6 | Evaluación | -- | | | |
| AF7 | Tutorías de Trabajo Final de máster (TFM) | -- | | | |
| AF8 | Presentación y defensa del TFM | -- | | | |
| AF9 | Tutorías de prácticas externas | -- | | | |
| AF10 | Estancia en el centro de prácticas | -- | | | |
| Actividades formativas no presenciales | | | | | |
| AF 11 | Trabajo autónomo individual | 70 | 0 | 70 | 0% |
| AF 12 | Estudio y trabajo en grupo | 60 | 0 | 60 | 0% |
| AF 13 | Elaboración informes y trabajos | 60 | 0 | 60 | 0% |
| AF14 | Elaboración del TFM | -- | | | |
| AF15 | Realización de la memoria final de prácticas | -- | | | |
| Total | | | | | |
| Nº de ECTS de este módulo/materia x 25 horas | | 250h | 60 | 190 | 24% |

| Id | Denominación | Horas | Presencialidad % |
|-----------|---|--------------|-------------------------|
| 1 | Clases teóricas | 50.0 | 70.0 |
| 2 | Actividades prácticas | 45.0 | 70.0 |
| 3 | Presentación informe y actividades evaluativas | 25.0 | 70.0 |
| 4 | Tutorías | 5.0 | 70.0 |
| 5 | Revisión material clase, análisis referencias bibliográficas y material on-line | 100.0 | 30.0 |
| 6 | Elaboración informes y trabajos | 25.0 | 30.0 |

8. Metodologías docentes

| Código | Metodologías docentes | Marcar |
|---------------|--|---------------|
| MD1 | Clases teóricas/método expositivo | X |
| MD2 | Actividades prácticas | X |
| MD3 | Revisión material escrito y/o audiovisual, análisis referencias bibliográficas | X |
| MD4 | Elaboración informes y trabajos | X |
| MD5 | Aprendizaje orientado a proyectos | X |
| MD6 | Presentación informes y trabajos | X |

Metodologías docentes:

Id — Denominación

1 — Clases teóricas

2 — Actividades prácticas

3 — Presentación informe y actividades evaluativas

4 — Tutorías

5 — Revisión material clase, análisis referencias bibliográficas y material on-line

6 — Elaboración informes y trabajos

9. Sistemas de evaluación

| | Sistema de evaluación | Ponderación mínima (10% o más) | Ponderación máxima (50% o menos) |
|-----|--|--|--|
| SE1 | Pruebas objetivas-test | 10 | 10 |
| SE2 | Pruebas de respuesta breve | 25 | 25 |
| SE3 | Pruebas de respuesta larga (desarrollo) | -- | |
| SE4 | Pruebas orales | --- | |
| SE5 | Trabajos y proyectos | 30 | 50 |
| SE6 | Informes / memorias de prácticas | 32 | 32 |
| SE7 | Pruebas de ejecución de tareas reales o simuladas | -- | |
| SE8 | Sistemas de autoevaluación y coevaluación (oral, escrita, individual, en grupo...) | 8 | 15 |
| SE9 | Presentación de trabajos e informes | 20 | 20 |

| | | | |
|------|--|----|----|
| SE10 | Técnicas de observación (registros, listas de control, etc.) | -- | |
| SE11 | Comentarios críticos de artículos y documentos visuales | 10 | 10 |
| SE12 | Presentación y defensa pública del TFM | -- | |
| SE13 | Memoria de prácticas externas | -- | |

| Id | Denominación | Ponderación Mínima | Ponderación Máxima |
|-----------|--|---------------------------|---------------------------|
| 1 | Pruebas (objetivas, prácticas, orales...) | 0.0 | 0.0 |
| 2 | Trabajos o proyectos | 0.0 | 0.0 |
| 3 | Informes o memorias de prácticas | 0.0 | 0.0 |
| 4 | Pruebas de ejecución de tareas reales o simuladas (resolución de problemas o de casos) | 0.0 | 0.0 |
| 5 | Sistemas de autoevaluación (orales o escritas) | 0.0 | 0.0 |
| 6 | Escalas de actitudes | 0.0 | 0.0 |
| 7 | Técnicas de observación (registros de participación, listas de control, etc) | 0.0 | 0.0 |
| 8 | Carpeta de aprendizaje | 0.0 | 0.0 |

10. Resumen de las asignaturas que componen el módulo/materia

| Denominación | Carácter | Créditos ECTS | Lenguas en las que se imparte | Ubicación temporal | Esp. |
|---|-----------------|----------------------|--|---------------------------|-------------|
| Procesos, estrategias y técnicas implicadas en el rendimiento la eficacia de los equipos de trabajo | OP | 5 | Castellano o catalán e inglés | 2 | 1 |
| Intervención en los equipos. Conflicto y negociación. | OP | 5 | Castellano o catalán e inglés | 2 | 1 |

1. Denominación del módulo o materia:

Módulo 5: Formación de formadores

2. Datos básicos del módulo o materia

| | |
|--|---|
| Carácter: | Optativo |
| Créditos ECTS: | 5 ECTS |
| Unidad temporal y distribución de créditos según unidad temporal: | Segundo semestre: 5 ECTS |
| Lenguas en las que se imparte: | Castellano o catalán e- inglés |
| Especialidades: | Dirección de centros educativos. Formación de formadores |

3. Resultados de aprendizaje:

| Código | Conocimientos |
|---------------|--|
| RA-C1 | Conocer los conceptos clave y principales modelos teóricos relacionados con la planificación y gestión de recursos humanos. |
| RA-C7 | Conocer los conceptos clave, las metodologías, técnicas de intervención y de evaluación en el campo de la formación de formadores. |

| Código | Habilidades |
|---------------|--|
| RA-H4 | Aplicar conceptos clave, metodologías, técnicas de intervención y evaluación en la dirección y gestión de equipos de trabajo |
| RA-H5 | Aplicar conceptos clave, metodologías, técnicas de intervención y de evaluación en la formación de formadores. |
| RA-H7 | Utilizar los análisis de necesidades y la evaluación como elemento regulador y promotor de la mejora de la formación y del aprendizaje |

| Código | Competencias |
|---------------|--|
| RA-CO1 | Comprender que cualquier actividad profesional debe realizarse desde el respeto a los derechos fundamentales, la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, el principio de accesibilidad universal y diseño para todas las personas y la protección medioambiental y de acuerdo con los valores propios de una cultura de paz y de valores democráticos. |
| RA-CO2 | Analizar la realidad desde una perspectiva crítica y responsable en la gestión de los recursos humanos |
| RA-CO3 | Actuar de manera crítica y responsable, sabiendo valorar la propia actuación personal y conociendo las propias competencias y limitaciones |
| RA-CO4 | Ajustarse a la dimensión deontológica propia de todo profesional de recursos humanos. |
| RA-CO5 | Asumir la necesidad del desarrollo profesional continuo, mediante la autoevaluación de la propia práctica. |
| RA-CO6 | Desarrollar la capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica y de adaptarse a situaciones y contextos distintos, transfiriendo aprendizajes. |
| RA-CO7 | Seleccionar, analizar y sintetizar la información relacionada con la gestión de recursos humanos |
| RA-CO8 | Trabajar en equipo, coordinar actuaciones y colaborar eficazmente con otros/as, incluyendo equipos interdisciplinares. |

RA-CO9

Adquirir hábitos de trabajo y actitudes de colaboración, respeto y rigor intelectual, que capaciten en el abordaje conjunto de actuaciones con otros profesionales

- Definir el concepto de competencia profesional
- Identificar el papel del formador de formadores en el cambio organizacional
- Aplicar estrategias y técnicas de tutorización, entrenamiento, asesoramiento entre iguales, consulta y orientación en procesos formativos
- Desarrollar estrategias y técnicas para promover la participación y el aprendizaje a lo largo de la vida.
- Analizar los distintos perfiles profesionales de los formadores de formadores.
- Reconocer los distintos contextos de intervención de los formadores de formadores.
- Diferenciar las distintas funciones de los formadores de formadores
- Distinguir las competencias profesionales de los formadores de formadores
- Aplicar acciones formativas de acuerdo con las necesidades del individuo y de la organización
- Descubrir los requisitos contextuales de la situación comunicativa en la formación
- Reconocer las principales características de la comunicación verbal y no verbal
- Planificar una sesión formativa a través de la comunicación
- Impartir una sesión de formación a nivel oral
- Reconocer las propias necesidades de formación como orador
- Evaluar la propia intervención formativa a nivel didáctico y de comunicación oral
- Evaluar la intervención formativa de los compañeros y establecer juicios de valor de forma positiva
- Gestionar la formación de formadores en el marco de la organización

4. Contenidos:

Asignatura 10: **Perfil, competencias y funciones en la formación de formadores**

- La formación de formadores y contextos de intervención
- La formación de formadores y el incremento de la competencia del formador
- El perfil profesional del formador de formadores
- Funciones y competencias del formador de formadores
- Propuestas organizativas y estructurales en los programas de formación de formadores

Asignatura 11: **El oficio de la formación de formadores**

- Recursos y técnicas de formación de formadores

- La gestión de la formación de formadores en el marco de los planes de formación continua de las organizaciones

5. Observaciones:

Resultados de aprendizaje de la Especialidad en Dirección de centros educativos. Formación de formadores

| Código | Conocimientos |
|--------|--|
| RA-C9 | Comprender los distintos contextos de intervención, funciones y competencias profesionales en la formación de formadores |
| Código | Habilidades |
| RA-H11 | Gestionar la formación de formadores en el marco de la organización |
| RA-H12 | Aplicar acciones formativas de acuerdo con las necesidades individuales y de la organización |
| RA-H13 | Gestionar los procesos comunicativos en los procesos formativos y en los centros educativos. |

OBJETIVOS

- Formar a profesionales para gestionar y ejercer como formadores de formadores en el marco organizacional
- Formar a profesionales para gestionar la formación de formadores en las organizaciones.
- Distinguir los principios, las funciones y las características básicas de los formadores de formadores así como perfil y competencias como agente de mejora profesional y personal.
- Caracterizar la formación de formadores a partir de la finalidad, las funciones y los principios pedagógicos y psicológicos.
- Distinguir las distintas tipologías y contextos de actuación de los formadores de formadores.
- Comparar y analizar críticamente diferentes experiencias prácticas de formación de formadores.
- Caracterizar el perfil y las competencias de los formadores de formadores.

SISTEMA DE EVALUACIÓN DE LAS COMPETENCIAS Y SISTEMA DE CALIFICACIONES

Se realizará a través de evaluación continua. Se evaluarán las actividades individuales y en pequeño grupo realizadas en las clases prácticas, en los seminarios y talleres, así como en las tutorías con un peso del 50%. El porcentaje restante consistirá en la impartición de una acción formativa y el diseño de una actividad de formación de formadores en el marco de una organización.

Las actividades y trabajos que se realicen serán evaluados por el dominio de las técnicas e instrumentos realizados, la pertinencia de la presentación, el manejo de la terminología propia de la disciplina y la madurez en el discurso y el respeto al código deontológico.

6. Competencias

Copiar las competencias definidas en el apartado 5 de esta memoria. Es suficiente con incluir el código de la competencia, no es necesaria su descripción.

| | |
|--|--------------------|
| Competencias básicas y generales: | 28, 29, 30, 31, 32 |
| Competencias transversales: | |
| Competencias específicas: | 26, 27, 28, 29, 30 |

7. Actividades formativas

| Código | Actividad formativa | Horas | Horas de presencialidad estudiante* | Horas de trabajo autónomo | % de presencialidad del estudiante |
|---|--|-------|-------------------------------------|---------------------------|------------------------------------|
| Actividades formativas presenciales | | | | | |
| AF 1 | Clases teóricas | 12 | 12 | 0 | 100% |
| AF2 | Clases y actividades prácticas | -- | | | |
| AF3 | Presentación de informes y actividades evaluativas | -- | | | |
| AF 4 | Tutorías | 2 | 2 | 0 | 100% |
| AF 5 | Seminarios y talleres | 12 | 12 | 0 | 100% |
| AF 6 | Evaluación | 4 | 4 | 0 | 100% |
| AF7 | Tutorías de Trabajo Final de máster (TFM) | -- | | | |
| AF8 | Presentación y defensa del TFM | -- | | | |
| AF9 | Tutorías de prácticas externas | -- | | | |
| AF10 | Estancia en el centro de prácticas | -- | | | |
| Actividades formativas no presenciales | | | | | |
| AF 11 | Trabajo autónomo individual | 48 | 0 | 48 | 0% |
| AF 12 | Estudio y trabajo en grupo | 47 | 0 | 47 | 0% |
| AF13 | Elaboración informes y trabajos | -- | | | |
| AF14 | Elaboración del TFM | -- | | | |
| AF15 | Realización de la memoria final de prácticas | -- | | | |
| Total | | | | | |
| Nº de ECTS de este módulo/materia x 25 horas | | 125h | 30 | 95 | 24% |

| Id | Denominación | Horas | Presencialidad % |
|-----------|----------------------------|--------------|-------------------------|
| 1 | Clases teóricas | 12.0 | 70.0 |
| 10 | Estudio y trabajo en grupo | 46.0 | 30.0 |
| 11 | Estudio y trabajo autónomo | 49.0 | 30.0 |
| 4 | Tutorías | 2.0 | 70.0 |
| 7 | Seminarios y talleres | 12.0 | 70.0 |
| 9 | Evaluación | 4.0 | 70.0 |

8. Metodologías docentes

| Código | Metodologías docentes | Marcar |
|---------------|--|---------------|
| MD1 | Clases teóricas/método expositivo | X |
| MD2 | Actividades prácticas | X |
| MD3 | Revisión material escrito y/o audiovisual, análisis referencias bibliográficas | X |
| MD4 | Elaboración informes y trabajos | X |
| MD5 | Aprendizaje orientado a proyectos | |
| MD6 | Presentación informes y trabajos | X |

Metodologías docentes:

~~Id~~ — ~~Denominación~~

~~1~~ — ~~Clases teóricas~~

~~2~~ — ~~Actividades prácticas~~

~~3~~ — ~~Presentación informe y actividades evaluativas~~

~~4~~ — ~~Tutorías~~

~~5~~ — ~~Revisión material clase, análisis referencias bibliográficas y material on-line~~

~~6~~ — ~~Elaboración informes y trabajos~~

9. Sistemas de evaluación

| | Sistema de evaluación | Ponderación mínima (10% o más) | Ponderación máxima (50% o menos) |
|------|--|--|--|
| SE1 | Pruebas objetivas-test | -- | -- |
| SE2 | Pruebas de respuesta breve | -- | -- |
| SE3 | Pruebas de respuesta larga (desarrollo) | -- | -- |
| SE4 | Pruebas orales | -- | -- |
| SE5 | Trabajos y proyectos | 50 | 50 |
| SE6 | Informes / memorias de prácticas | -- | -- |
| SE7 | Pruebas de ejecución de tareas reales o simuladas | -- | -- |
| SE8 | Sistemas de autoevaluación y coevaluación (oral, escrita, individual, en grupo, ...) | -- | -- |
| SE9 | Presentación de trabajos e informes | 35 | 35 |
| SE10 | Técnicas de observación (registros, listas de control, etc.) | 15 | 15 |

| | | | |
|------|---|----|----|
| SE11 | Comentarios críticos de artículos y documentos visuales | -- | -- |
| SE12 | Presentación y defensa pública del TFM | -- | -- |
| SE13 | Memoria de prácticas externas | -- | -- |

| Id | Denominación | Ponderación Mínima | Ponderación Máxima |
|-----------|--|---------------------------|---------------------------|
| 1 | Pruebas (objetivas, prácticas, orales...) | 0.0 | 0.0 |
| 2 | Trabajos o proyectos | 0.0 | 0.0 |
| 3 | Informes o memorias de prácticas | 0.0 | 0.0 |
| 4 | Pruebas de ejecución de tareas reales o simuladas (resolución de problemas o de casos) | 0.0 | 0.0 |
| 5 | Sistemas de autoevaluación (orales o escritas) | 0.0 | 0.0 |
| 6 | Escalas de actitudes | 0.0 | 0.0 |
| 7 | Técnicas de observación (registros de participación, listas de control, etc) | 0.0 | 0.0 |

10. Resumen de las asignaturas que componen el módulo/materia

| Denominación | Carácter | Créditos ECTS | Lenguas en las que se imparte | Ubicación temporal | Esp. |
|--|-----------------|----------------------|--------------------------------------|---------------------------|-------------|
| Perfil, competencias y funciones en la formación de formadores | OP | 2.5 | Castellano o catalán e inglés | 2 | 2 |
| El oficio de la formación de formadores | OP | 2.5 | Castellano o catalán e inglés | 2 | 2 |

1. Denominación del módulo o materia:

Módulo 6: **Dirección de equipos en el ámbito educativo**

2. Datos básicos del módulo o materia

| | |
|--|---|
| Carácter: | Optativo |
| Créditos ECTS: | 5 ECTS |
| Unidad temporal y distribución de créditos según unidad temporal: | Segundo semestre: 5 ECTS |
| Lenguas en las que se imparte: | Castellano o catalán e- inglés |
| Especialidades: | Dirección de centros educativos. Formación de formadores |

3. Resultados de aprendizaje:

| Código | Conocimientos |
|---------------|---|
| RA-C1 | Conocer los conceptos clave y principales modelos teóricos relacionados con la planificación y gestión de recursos humanos. |
| RA-C4 | Comprender los métodos y técnicas para la gestión de personas en la organización (evaluación del desempeño, desarrollo de carrera, y salida). |
| RA-C5 | Identificar los diferentes contextos de intervención psicosocial y educativa en la gestión de los recursos humanos |
| RA-C6 | Conocer los conceptos clave, las metodologías, técnicas de intervención y de evaluación en la creación, dirección y gestión de equipos de trabajo |

| Código | Habilidades |
|---------------|--|
| RA-H4 | Aplicar conceptos clave, metodologías, técnicas de intervención y evaluación en la dirección y gestión de equipos de trabajo |
| RA-H6 | Diseñar, implementar y evaluar programas, proyectos y recursos relacionados con la gestión de recursos humanos |
| RA-H7 | Utilizar los análisis de necesidades y la evaluación como elemento regulador y promotor de la mejora de la formación y del aprendizaje |

| Código | Competencias |
|---------------|--|
| RA-CO1 | Comprender que cualquier actividad profesional debe realizarse desde el respeto a los derechos fundamentales, la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, el principio de accesibilidad universal y diseño para todas las personas y la protección medioambiental y de acuerdo con los valores propios de una cultura de paz y de valores democráticos. |
| RA-CO2 | Analizar la realidad desde una perspectiva crítica y responsable en la gestión de los recursos humanos |
| RA-CO3 | Actuar de manera crítica y responsable, sabiendo valorar la propia actuación personal y conociendo las propias competencias y limitaciones |
| RA-CO4 | Ajustarse a la dimensión deontológica propia de todo profesional de recursos humanos. |
| RA-CO5 | Asumir la necesidad del desarrollo profesional continuo, mediante la autoevaluación de la propia práctica. |
| RA-CO6 | Desarrollar la capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica y de adaptarse a situaciones y contextos distintos, transfiriendo aprendizajes. |

| | |
|--------|--|
| RA-CO7 | Seleccionar, analizar y sintetizar la información relacionada con la gestión de recursos humanos |
| RA-CO8 | Trabajar en equipo, coordinar actuaciones y colaborar eficazmente con otros/as, incluyendo equipos interdisciplinarios. |
| RA-CO9 | Adquirir hábitos de trabajo y actitudes de colaboración, respeto y rigor intelectual, que capaciten en el abordaje conjunto de actuaciones con otros profesionales |

4. Contenidos:

Asignatura 12: **Dirección de centros educativos** Función Directiva (Director)

- Función directiva y liderazgo
- **Estilos Modelos** de dirección y de liderazgo: de las tipologías clásicas a la perspectiva distribuida y pedagógica **situacional**.
- Función directiva en contextos organizacionales **escolares y no escolares educativos y no educativos**
- Función directiva escolar y Sistema Educativo
- Función directiva como elemento de transformación: los nuevos escenarios educativos
- Dirección de procesos de innovación y de transformación educativa sostenibles
- Formación y dirección de equipos de trabajo

Asignatura 13: **Organización pedagógica de centros educativos** Función Pedagógica (Jefe de Estudios)

- ~~Dirección del personal docente.~~
- ~~Elaboración y revisión del Proyecto Educativo de Centro y de la Programación General Anual.~~
- ~~Elaboración y revisión de los Proyectos Curriculares de Etapa: aplicación del sistema de notación curricular.~~
- ~~Agrupamiento del alumnado.~~
- Función directiva como elemento de transformación: los nuevos escenarios educativos
- Dirección de procesos de innovación y de transformación educativa sostenibles
- Formación y dirección de equipos de trabajo
- ~~Gestión de los espacios docentes.~~
- Elaboración del Plan Docente **y del Horario académico**.
- Coordinación académica (entre etapas educativas, ciclos, tutores, departamentos)
- Coordinación de la Evaluación, del Plan de Acción Tutorial y del Plan de Formación del Profesorado.
- Función directiva como elemento de transformación: los nuevos escenarios educativos
- Dirección de procesos de innovación y de transformación educativa sostenibles
- Formación y dirección de equipos de trabajo

5. Observaciones:

Resultados de aprendizaje de la Especialidad en Dirección de centros educativos. Formación de formadores

| Código | Conocimientos |
|--------|--|
| RA-C9 | Comprender los distintos contextos de intervención, funciones y competencias profesionales en la formación de formadores |
| RA-C10 | Comprender y desarrollar la interrelación de funciones del equipo directivo y de los demás órganos de gobierno y de coordinación pedagógica |
| Código | Habilidades |
| RA-H10 | Capacidad para ejercer liderazgo pedagógico en el marco de los equipos directivos, mediante las distintas figuras establecidas en la normativa vigente |
| RA-H11 | Gestionar la formación de formadores en el marco de la organización |
| RA-H12 | Aplicar acciones formativas de acuerdo con las necesidades individuales y de la organización |
| RA-H13 | Gestionar los procesos comunicativos en los procesos formativos y en los centros educativos. |

~~SISTEMA DE EVALUACIÓN DE LAS COMPETENCIAS Y SISTEMA DE CALIFICACIONES~~

~~Se realizará a través de evaluación continua. Se evaluarán las actividades individuales y en pequeño grupo realizadas en las clases prácticas, en los seminarios y talleres, así como en las tutorías con un peso del 50%. El porcentaje restante consistirá en un trabajo de análisis de un centro educativo y en la propuesta de un Plan de Dirección (Asignatura 1) o de un Plan Docente y un Horario nuevos (Asignatura 2) teniendo en cuenta los recursos (personales y no personales) disponibles en la realidad. Así se evaluará el~~

~~dominio de herramientas de planificación del centro educativo en general y de los estudios en particular, y de gestión de los recursos disponibles.~~

~~Las actividades y trabajos que se realicen serán evaluados por el dominio de las técnicas e instrumentos realizados, la pertinencia de la presentación, el manejo de la terminología propia de la disciplina y la madurez en el discurso y el respeto al código deontológico.~~

6. Competencias

Copiar las competencias definidas en el apartado 5 de esta memoria. Es suficiente con incluir el código de la competencia, no es necesaria su descripción.

| | |
|--|----------------|
| Competencias básicas y generales: | 33, 34, 35, 36 |
| Competencias transversales: | |

| | |
|----------------------------------|----|
| Competencias específicas: | 31 |
|----------------------------------|----|

7. Actividades formativas

| Código | Actividad formativa | Horas | Horas de presencialidad estudiante* | Horas de trabajo autónomo | % de presencialidad del estudiante |
|---|--|-------|-------------------------------------|---------------------------|------------------------------------|
| Actividades formativas presenciales | | | | | |
| AF1 | Clases teóricas | 6 | 6 | 0 | 100% |
| AF2 | Clases y actividades prácticas | 14 | 14 | 0 | 100% |
| AF3 | Presentación de informes y actividades evaluativas | -- | | | |
| AF4 | Tutorías | 2 | 2 | 0 | 100% |
| AF5 | Seminarios y talleres | 7 | 7 | 0 | 100% |
| AF6 | Evaluación | 1 | 1 | 0 | 100% |
| AF7 | Tutorías de Trabajo Final de máster (TFM) | -- | | | |
| AF8 | Presentación y defensa del TFM | -- | | | |
| AF9 | Tutorías de prácticas externas | -- | | | |
| AF10 | Estancia en el centro de prácticas | -- | | | |
| Actividades formativas no presenciales | | | | | |
| AF 11 | Trabajo autónomo individual | 50 | 0 | 50 | 0% |
| AF 12 | Estudio y trabajo en grupo | 45 | 0 | 45 | 0% |
| AF13 | Elaboración informes y trabajos | -- | | | |
| AF14 | Elaboración del TFM | -- | | | |
| AF15 | Realización de la memoria final de prácticas | -- | | | |
| Total | | | | | |
| Nº de ECTS de este módulo/materia x 25 horas | | 125h | 30 | 95 | 24% |

| Id | Denominación | Horas | Presencialidad % |
|----|----------------------------|-------|------------------|
| 1 | Clases teóricas | 8.0 | 70.0 |
| 10 | Estudio y trabajo en grupo | 34.0 | 30.0 |
| 11 | Estudio y trabajo autónomo | 51.0 | 30.0 |
| 4 | Tutorías | 2.0 | 70.0 |
| 7 | Seminarios y talleres | 10.0 | 70.0 |
| 8 | Clases prácticas | 20.0 | 70.0 |

8. Metodologías docentes

| Código | Metodologías docentes | Marcar |
|--------|-----------------------------------|--------|
| MD1 | Clases teóricas/método expositivo | X |
| MD2 | Actividades prácticas | X |

| | | |
|-----|--|----|
| MD3 | Revisión material escrito y/o audiovisual, análisis referencias bibliográficas | X |
| MD4 | Elaboración informes y trabajos | X |
| MD5 | Aprendizaje orientado a proyectos | -- |
| MD6 | Presentación informes y trabajos | X |

9. Sistemas de evaluación

| | Sistema de evaluación | Ponderación mínima (10% o más) | Ponderación máxima (50% o menos) |
|------|--|--|--|
| SE1 | Pruebas objetivas-test | --- | --- |
| SE2 | Pruebas de respuesta breve | --- | --- |
| SE3 | Pruebas de respuesta larga (desarrollo) | --- | --- |
| SE4 | Pruebas orales | 20 | 20 |
| SE5 | Trabajos y proyectos | 50 | 50 |
| SE6 | Informes / memorias de prácticas | 30 | 30 |
| SE7 | Pruebas de ejecución de tareas reales o simuladas | --- | --- |
| SE8 | Sistemas de autoevaluación y coevaluación (oral, escrita, individual, en grupo, ...) | --- | --- |
| SE9 | Presentación de trabajos e informes | 35 | 35 |
| SE10 | Técnicas de observación (registros, listas de control, etc.) | 15 | 15 |
| SE11 | Comentarios críticos de artículos y documentos visuales | 50 | 50 |
| SE12 | Presentación y defensa pública del TFM | --- | --- |
| SE13 | Memoria de prácticas externas | --- | --- |

10. Resumen de las asignaturas que componen el módulo/materia

| Denominación | Carácter | Créditos ECTS | Lenguas en las que se imparte | Ubicación temporal | Esp. |
|--|-----------------|----------------------|--|---------------------------|-------------|
| Dirección de centros educativos Función directiva | OP | 2.5 | Castellano o catalán e inglés | 2 | 1 |
| Organización pedagógica de centros educativos Función pedagógica | OP | 2.5 | Castellano o catalán e inglés | 2 | 1 |

1. Denominación del módulo o materia:

Módulo 7: Asignaturas optativas

2. Datos básicos del módulo o materia

| | |
|--|---------------------------|
| Carácter: | Optativo |
| Créditos ECTS: | 13 ECTS |
| Unidad temporal y distribución de créditos según unidad temporal: | Segundo semestre: 13 ECTS |
| Lenguas en las que se imparte: | Castellano y catalán |

3. Resultados de aprendizaje:

| Código | Conocimientos |
|---------------|---|
| RA-C1 | Conocer los conceptos clave y principales modelos teóricos relacionados con la planificación y gestión de recursos humanos. |
| RA-C3 | Comprender los métodos y técnicas para la incorporación de las personas a la organización (reclutamiento, selección de personal y acogida). |
| RA-C4 | Comprender los métodos y técnicas para la gestión de personas en la organización (evaluación del desempeño, desarrollo de carrera, y salida). |
| RA-C5 | Identificar los diferentes contextos de intervención psicosocial y educativa en la gestión de los recursos humanos |

| Código | Habilidades |
|---------------|--|
| RA-H2 | Diseñar programas de reclutamiento, selección y socialización. |
| RA-H4 | Aplicar conceptos clave, metodologías, técnicas de intervención y evaluación en la dirección y gestión de equipos de trabajo |
| RA-H6 | Diseñar, implementar y evaluar programas, proyectos y recursos relacionados con la gestión de recursos humanos |

| Código | Competencias |
|---------------|--|
| RA-CO1 | Comprender que cualquier actividad profesional debe realizarse desde el respeto a los derechos fundamentales, la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, el principio de accesibilidad universal y diseño para todas las personas y la protección medioambiental y de acuerdo con los valores propios de una cultura de paz y de valores democráticos. |
| RA-CO3 | Actuar de manera crítica y responsable, sabiendo valorar la propia actuación personal y conociendo las propias competencias y limitaciones |
| RA-CO8 | Trabajar en equipo, coordinar actuaciones y colaborar eficazmente con otros/as, incluyendo equipos interdisciplinarios. |

4. Contenidos:

Asignatura 14: Género, trabajo y formación

- Trabajo y condiciones de vida: una mirada no androcéntrica.
- Análisis de la inserción laboral desde una perspectiva de género

- La segregación horizontal y vertical en el ámbito laboral.
- La formación continua en las organizaciones con enfoque de género
- La aplicación del principio de igualdad de género en las organizaciones

Asignatura 15: Habilidades sociales y competencias emocionales: programas de intervención

- Concepto de habilidad social y sus componentes conductuales, cognitivos, situacionales y fisiológicos.
- Modelos explicativos y etología de los déficits en habilidades sociales y su intervención
- Las técnicas de evaluación.
- Entrenamiento en habilidades sociales (EHS) y sus aplicaciones (ámbito organizacional, psicoeducativo, profesionales de la salud). Práctica de EHS. Los peligros y críticas.
- Dimensión Fisiológica. Avances, técnicas de medición, aplicación clínica y hallazgos en investigación.
- Habilidades sociales, comunicativas y emocionales específicas.

Asignatura 16: Aspectos legales y de contratación

- Introducción al Derecho Laboral (fuentes del derecho, principios y Estatuto de Trabajadores)
- Contratación, cotización y afiliación. Recibo de nómina.
- Convenios colectivos
- Política de retribución, permisos y jornadas
- Flexibilidad interna y externa
- Otros aspectos legales (LOPD, Plan de igualdad, PRL, etc).

Asignatura 17: Gestión de Recursos Humanos: tendencias actuales

Cada año esta asignatura abordará en formato de seminario temas de interés en el ámbito de la Gestión de Recursos Humanos que permitan mostrar las tendencias actuales mediante la participación de personas académicas y/o expertas del mundo profesional con objeto de profundizar y complementar las diferentes asignaturas del máster.

5. Observaciones:

La asignatura **Género, trabajo y formación** se comparte con el Máster Universitario en políticas de Igualdad y Prevención de la Violencia de Género de la UIB, por lo tanto, tiene resultados de aprendizaje propios.

| Código | Conocimientos |
|--------|---------------|
|--------|---------------|

| | |
|-------|---|
| RA-C8 | Comprender los diferentes contextos de intervención para la implementación de estrategias para la igualdad entre mujeres y hombres, acciones positivas y transversalización de género |
|-------|---|

| Código | Habilidades |
|--------|---|
| RA-H1 | Elaborar y presentar informes orales y escritos (comunicación oral y escrita) |
| RA-H2 | Aplicar conceptos clave relacionados con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la prevención de la violencia de género |

| Código | Competencias |
|--------|---|
| RA-CO1 | Respetar los derechos fundamentales, la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, el principio de accesibilidad universal para todas las personas y la protección medioambiental, siempre de acuerdo con los valores propios de una cultura de paz y de valores democráticos. |
| RA-CO2 | Analizar la realidad desde una perspectiva crítica, incorporando el enfoque de género |
| RA-CO3 | Desarrollar un compromiso ético y social, mostrando sensibilidad hacia los problemas de las personas y las comunidades y reconocimiento la diversidad y la multiculturalidad |
| RA-CO5 | Analizar los discursos y modelos políticos que determinan la exclusión, inclusión e institucionalización de las identidades diferenciales (género, clase, raza, etnia, identidad sexual, etc.) en distintas sociedades |
| RA-CO7 | Identificar diferencias, problemas y necesidades relacionadas con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la violencia de género en diversos contextos de aplicación |

La asignatura **Habilidades sociales y competencias emocionales: programas de intervención** se comparte con el Máster Universitario en Investigación e Innovación en Salud de la UIB, por lo tanto, tiene resultados de aprendizaje propios:

- Comprender el concepto de habilidad social y sus componentes.
- Saber evaluar y seleccionar la teoría científica adecuada para conocer e interrelacionar los diferentes modelos teóricos explicativos del campo objeto de estudio: habilidades sociales y competencias emocionales con aplicación práctica.
- Aplicar las técnicas de evaluación de las habilidades sociales. Desarrollar nuevas e innovadoras metodología de trabajo para la evaluación de las competencias comunicativas y emocionales. Conocer los registros psicofisiológicos y su aplicabilidad en el campo de la investigación.
- Ser capaces de transmitir con altos niveles de competencia oral sus hallazgos e integrar conocimientos ante la audiencia
- Diseñar programas de intervención específicos y generales orientados a la adquisición de habilidades sociales básicas, comunicativas y emocionales para profesionales de la salud que establecen relación de ayuda.
- Adaptación de las estrategias comunicativas en situaciones complejas: manejo de la queja y conflicto, situaciones de alteraciones en la comunicación verbal, discapacidad.

7. Actividades formativas

| Código | Actividad formativa | Horas | Horas de presencialidad estudiante* | Horas de trabajo autónomo | % de presencialidad del estudiante |
|---|--|-------|-------------------------------------|---------------------------|------------------------------------|
| Actividades formativas presenciales | | | | | |
| AF1 | Clases teóricas | 40 | 40 | 0 | 100% |
| AF2 | Clases y actividades prácticas | 8 | 8 | 0 | 100% |
| AF3 | Presentación de informes y actividades evaluativas | -- | | | |
| AF4 | Tutorías | 15 | 15 | 0 | 100% |
| AF5 | Seminarios y talleres | 20 | 20 | 0 | |
| AF6 | Evaluación | 5 | 5 | 0 | 100% |
| AF7 | Tutorías de Trabajo Final de máster (TFM) | -- | | | |
| AF8 | Presentación y defensa del TFM | -- | | | |
| AF9 | Tutorías de prácticas externas | -- | | | |
| AF10 | Estancia en el centro de prácticas | -- | | | |
| Actividades formativas no presenciales | | | | | |
| AF 11 | Trabajo autónomo individual | 185 | 0 | 185 | 0% |
| AF12 | Estudio y trabajo en grupo | 4 | 0 | 4 | |
| AF 13 | Elaboración informes y trabajos | 48 | 0 | 48 | 0% |
| AF14 | Elaboración del TFM | -- | | | |
| AF15 | Realización de la memoria final de prácticas | -- | | | |
| Total | | | | | |
| Nº de ECTS de este módulo/materia x 25 horas | | 325 | 88 | 237 | 24% |

8. Metodologías docentes

| Código | Metodologías docentes | Marcar |
|--------|--|--------|
| MD1 | Clases teóricas/método expositivo | X |
| MD2 | Actividades prácticas | X |
| MD3 | Revisión material escrito y/o audiovisual, análisis referencias bibliográficas | X |
| MD4 | Elaboración informes y trabajos | X |
| MD5 | Aprendizaje orientado a proyectos | X |
| MD6 | Presentación informes y trabajos | |

9. Sistemas de evaluación

| | Sistema de evaluación (módulo) | Ponderación mínima (10% o más) | Ponderación máxima (50% o menos) |
|-----|---|--------------------------------|----------------------------------|
| SE1 | Pruebas objetivas-test | 35 | 50 |
| SE2 | Pruebas de respuesta breve | -- | |
| SE3 | Pruebas de respuesta larga (desarrollo) | 45 | 45 |

| | | | |
|------|--|----|----|
| SE4 | Pruebas orales (técnica de observación escala ECO) | 10 | 10 |
| SE5 | Trabajos y proyectos | 35 | 50 |
| SE6 | Informes / memorias de prácticas | -- | |
| SE7 | Pruebas de ejecución de tareas reales o simuladas | -- | |
| SE8 | Sistemas de autoevaluación y coevaluación (oral, escrita, individual, en grupo, ...) | -- | |
| SE9 | Presentación de trabajos e informes | -- | |
| SE10 | Técnicas de observación (registros, listas de control, etc.) | 30 | 50 |
| SE11 | Comentarios críticos de artículos y documentos visuales | -- | |
| SE12 | Presentación y defensa pública del TFM | -- | |
| SE13 | Memoria de prácticas externas | -- | |

10. Resumen de las asignaturas que componen el módulo/materia

| Denominación | Carácter | Créditos ECTS | Lenguas en las que se imparte | Ubicación temporal | Esp. |
|--|----------|---------------|-------------------------------|--------------------|------|
| Género, trabajo y formación | Optativo | 5 | Castellano o catalán e inglés | 2 | --- |
| Habilidades sociales y competencias emocionales: programas de intervención | Optativo | 3 | Castellano o catalán | 2 | --- |
| Aspectos legales y de contratación | Optativo | 2,5 | Castellano o catalán | 2 | --- |
| Gestión de recursos humanos: tendencias actuales | Optativo | 2,5 | Castellano o catalán | 2 | --- |

1. Denominación del módulo o materia:

Módulo 8: Prácticas académicas externas

2. Datos básicos del módulo o materia

| | |
|--|---------------------------------------|
| Carácter: | Prácticas externas (PE) |
| Créditos ECTS: | 8 ECTS |
| Unidad temporal y distribución de créditos según unidad temporal: | Segundo semestre: 8 ECTS |
| Lenguas en las que se imparte: | Castellano o catalán e- inglés |

3. Resultados de aprendizaje:

| Código | Conocimientos |
|---------------|--|
| RA-C5 | Identificar los diferentes contextos de intervención psicosocial y educativa en la gestión de los recursos humanos |

| Código | Habilidades |
|---------------|--|
| RA-H6 | Diseñar, implementar y evaluar programas, proyectos y recursos relacionados con la gestión de recursos humanos |

| Código | Competencias |
|---------------|--|
| RA-CO1 | Comprender que cualquier actividad profesional debe realizarse desde el respeto a los derechos fundamentales, la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, el principio de accesibilidad universal y diseño para todas las personas y la protección medioambiental y de acuerdo con los valores propios de una cultura de paz y de valores democráticos. |
| RA-CO2 | Analizar la realidad desde una perspectiva crítica y responsable en la gestión de los recursos humanos |
| RA-CO3 | Actuar de manera crítica y responsable, sabiendo valorar la propia actuación personal y conociendo las propias competencias y limitaciones |
| RA-CO4 | Ajustarse a la dimensión deontológica propia de todo profesional de recursos humanos. |
| RA-CO5 | Asumir la necesidad del desarrollo profesional continuo, mediante la autoevaluación de la propia práctica. |
| RA-CO6 | Desarrollar la capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica y de adaptarse a situaciones y contextos distintos, transfiriendo aprendizajes. |
| RA-CO7 | Seleccionar, analizar y sintetizar la información relacionada con la gestión de recursos humanos |
| RA-CO8 | Trabajar en equipo, coordinar actuaciones y colaborar eficazmente con otros/as, incluyendo equipos interdisciplinares. |
| RA-CO9 | Adquirir hábitos de trabajo y actitudes de colaboración, respeto y rigor intelectual, que capaciten en el abordaje conjunto de actuaciones con otros profesionales |

COMPETENCIAS QUE EL/LA ESTUDIANTE ADQUIERE CON EL MÓDULO:

b1. Aplicar los conocimientos a la práctica y de adaptarse a situaciones y contextos distintos, transfiriendo aprendizajes:

- b2. Capacidad para diagnosticar y resolver problemas.
- b3. Capacidad de organización y planificación de la acción.
- b4. Aplicar la capacidad de resolver problemas con autonomía y siguiendo un adecuado proceso de toma de decisiones.
- b5. Capacidad para diseñar, implementar, gestionar y evaluar programas, proyectos y recursos (materiales y humanos) relacionados con la gestión de recursos humanos, la formación y dirección de grupos y el desarrollo del trabajo en equipo.
- b6. Capacidad para diseñar, implementar, gestionar y evaluar programas, proyectos y recursos (materiales y humanos) en el ámbito de la formación de formadores y de las organizaciones educativas.
- b7. Interpretar y manejar las tecnologías de información y comunicación (TIC) relativas al ámbito de estudio y desarrollo profesional.
- b8. Programar y manejar técnicas e instrumentos validados.

- e1. Capacidad de comunicación oral y escrita (redacción de informes o documentos).
- e2. Capacidad para establecer relaciones interpersonales habilidosas y comunicarse asertivamente.
- e3. Capacidad para respetar las aportaciones de los demás.
- e4. Capacidad de empatía.
- e5. Capacidad para proporcionar retroalimentación a los/as destinatarios/as y usuarios/as de forma adecuada y precisa.
- e6. Capacidad para compartir conocimientos, recursos e ideas con personas expertas y no expertas en el tema.
- e7. Capacidad para elaborar informes orales y escritos.
- e8. Capacidad para trabajar en equipo, coordinar actuaciones y colaborar eficazmente con otros/as, incluyendo equipos interdisciplinares.

- d1. Capacidad para actuar de manera crítica y responsable.
- d2. Capacidad para asumir responsabilidades y de autocrítica, sabiendo valorar la propia actuación personal y conociendo las propias competencias y limitaciones.
- d3. Capacidad para desarrollar y mantener actualizadas las propias competencias, destrezas y conocimientos según estándares de la profesión.
- d4. Capacidad para hacer propuestas creativas.
- d5. Capacidad para implicarse en procesos de mejora.
- d6. Saber ajustarse a las obligaciones deontológicas del desempeño profesional.
- d7. Desarrollar un compromiso ético y social, mostrando sensibilidad hacia los problemas de las personas y las organizaciones, reconocimiento la diversidad y la multiculturalidad.

4. Contenidos:

Asignatura 18. Prácticas académicas externas

1. Conocimiento previo de la empresa / institución en la que se realizarán las prácticas.

2. Realización de las actividades prácticas fijadas en el convenio de colaboración con la empresa /institución.
3. Organización de una sesión de tutorización con el/a tutor/a de la universidad.
4. Elaboración de la memoria final, revisada por los tutores/as de la entidad y académicos/as.

5. Observaciones:

En <https://estudis.uib.es/es/estudis-de-master/Estudiar-a-la-UIB/Practiques-externes/> se detallan las características y normativa que afectan a la realización de las Prácticas externas correspondientes a las titulaciones de máster en la UIB.

SISTEMA DE EVALUACIÓN DE LAS COMPETENCIAS Y SISTEMA DE CALIFICACIONES:

La evaluación se realizará a partir de la memoria de prácticas que el alumnado tendrá que realizar a la finalización de las prácticas, de las aportaciones que haya realizado en la/s sesiones de tutorización y del informe del/la tutor/a responsable de acoger al/la alumno/a en la institución o empresa en la que se realicen las prácticas. También se valorará especialmente, la iniciativa demostrada en la búsqueda de materiales e información sobre las actividades en las que participará y la disposición proactiva al aprendizaje, aspectos básicos para la evaluación de la adquisición de las competencias que se asignan a esta asignatura. La calificación oscilará entre 0 y 10.

6. Competencias

Copiar las competencias definidas en el apartado 5 de esta memoria. Es suficiente con incluir el código de la competencia, no es necesaria su descripción.

| | |
|--|--|
| Competencias básicas y generales: | 1, 2, 3, 4 |
| Competencias transversales: | CT1 |
| Competencias específicas: | b1, b2, b3, b4, b5, b6, b7, b8, e1, e2, e3, e4, e5, e7, e8, d1, d2, d3, d4, d5, d6, d7 |

7. Actividades formativas

| Código | Actividad formativa | Horas | Horas de presencialidad del estudiante* | Horas de trabajo autónomo | % de presencialidad del estudiante |
|--|--------------------------------|-------|---|---------------------------|------------------------------------|
| Actividades formativas presenciales | | | | | |
| AF1 | Clases teóricas | -- | | | |
| AF2 | Clases y actividades prácticas | -- | | | |
| AF3 | Presentación de informes y | -- | | | |

| | | | | | |
|--|--|------|-----|----|-------|
| | actividades evaluativas | | | | |
| AF4 | Tutorías | -- | | | |
| AF5 | Seminarios y talleres | -- | | | |
| AF6 | Evaluación | -- | | | |
| AF7 | Tutorías de Trabajo Final de máster (TFM) | -- | | | |
| AF8 | Presentación y defensa del TFM | -- | | | |
| AF9 | Tutorías practicas externas | 5 | 5 | 0 | 100% |
| AF10 | Estancia en centro prácticas | 180 | 180 | 0 | 100% |
| Actividades formativas no presenciales | | | | | |
| AF11 | Trabajo autónomo individual | -- | | | |
| AF12 | Estudio y trabajo en grupo | -- | | | |
| AF13 | Elaboración informes y trabajos | -- | | | |
| AF14 | Elaboración del TFM | -- | | | |
| AF15 | Realización de la memoria final de prácticas | 15 | 0 | 15 | 0% |
| Total 8 ECTS de este módulo/materia x 25 horas | | 200h | 185 | 15 | 92,5% |

| Id | Denominación | Horas | Presencialidad % |
|-----------|-------------------------|--------------|-------------------------|
| 2 | Actividades prácticas | 180.0 | 70.0 |
| 21 | Redacción memoria final | 15.0 | 30.0 |
| 4 | Tutorías | 5.0 | 70.0 |

8. Metodologías docentes

| Código | Metodologías docentes | Marcar |
|---------------|--|---------------|
| MD1 | Clases teóricas/método expositivo | |
| MD2 | Actividades prácticas | X |
| MD3 | Revisión material escrito y/o audiovisual, análisis referencias bibliográficas | |
| MD4 | Elaboración informes y trabajos | X |
| MD5 | Aprendizaje orientado a proyectos | X |
| MD6 | Presentación informes y trabajos | X |

9. Sistemas de evaluación

| | Sistema de evaluación | Ponderación mínima (10% o más) | Ponderación máxima (50% o menos) |
|-------|--|--|--|
| SE1 | Pruebas objetivas-test | -- | -- |
| SE2 | Pruebas de respuesta breve | -- | -- |
| SE3 | Pruebas de respuesta larga (desarrollo) | -- | -- |
| SE4 | Pruebas orales | -- | -- |
| SE5 | Trabajos y proyectos | -- | -- |
| SE6 | Informe (tutor/a entidad de prácticas) | 85 | 85 |
| SE7 | Pruebas de ejecución de tareas reales o simuladas | -- | -- |
| SE8 | Sistemas de autoevaluación y coevaluación (oral, escrita, individual, en grupo, ...) | -- | -- |
| SE9 | Presentación de trabajos e informes | -- | -- |
| SE10 | Técnicas de observación (tutor/a académico/a) | 5 | 5 |
| SE11 | Comentarios críticos de artículos y documentos visuales | -- | -- |
| SE12 | Presentación y defensa pública del TFM | -- | -- |
| SE 13 | Memoria de prácticas externas | 10 | 10 |

| Id | Denominación | Ponderación Mínima | Ponderación Máxima |
|-----------|--|---------------------------|---------------------------|
| 1 | Pruebas (objetivas, prácticas, orales...) | 0.0 | 0.0 |
| 2 | Trabajos o proyectos | 0.0 | 0.0 |
| 3 | Informes o memorias de prácticas | 0.0 | 0.0 |
| 4 | Pruebas de ejecución de tareas reales o simuladas (resolución de problemas o de casos) | 0.0 | 0.0 |
| 5 | Sistemas de autoevaluación (orales o escritas) | 0.0 | 0.0 |
| 6 | Escalas de actitudes | 0.0 | 0.0 |
| 7 | Técnicas de observación (registros de participación, listas de control, etc) | 0.0 | 0.0 |

10. Resumen de las asignaturas que componen el módulo/materia

| Denominación | Carácter | Créditos ECTS | Lenguas en las que se imparte | Ubicación temporal | Esp. |
|---------------------|-----------------|----------------------|--------------------------------------|---------------------------|-------------|
| Prácticas externas | PE | 8 | Castellano o catalán e inglés | 2 | --- |

1. Denominación del módulo o materia:

Módulo 9: **Trabajo de fin de máster**

2. Datos básicos del módulo o materia

| | |
|--|--------------------------------------|
| Carácter: | TFM |
| Créditos ECTS: | 7 ECTS |
| Unidad temporal y distribución de créditos según unidad temporal: | Segundo semestre: 7 ECTS |
| Lenguas en las que se imparte: | Castellano y catalán e-inglés |

3. Resultados de aprendizaje:

| Código nuevo | Conocimientos |
|---------------------|---|
| RA-C1 | Conocer los conceptos clave y principales modelos teóricos relacionados con la planificación y gestión de recursos humanos. |
| RA-C5 | Identificar los diferentes contextos de intervención psicosocial y educativa en la gestión de los recursos humanos |

| Código nuevo | Habilidades |
|---------------------|--|
| RA-H6 | Diseñar, implementar y evaluar programas, proyectos y recursos relacionados con la gestión de recursos humanos |

| Código nuevo | Competencias |
|---------------------|--|
| RA-CO1 | Comprender que cualquier actividad profesional debe realizarse desde el respeto a los derechos fundamentales, la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, el principio de accesibilidad universal y diseño para todas las personas y la protección medioambiental y de acuerdo con los valores propios de una cultura de paz y de valores democráticos. |
| RA-CO2 | Analizar la realidad desde una perspectiva crítica y responsable en la gestión de los recursos humanos |
| RA-CO3 | Actuar de manera crítica y responsable, sabiendo valorar la propia actuación personal y conociendo las propias competencias y limitaciones |
| RA-CO4 | Ajustarse a la dimensión deontológica propia de todo profesional de recursos humanos. |
| RA-CO5 | Asumir la necesidad del desarrollo profesional continuo, mediante la autoevaluación de la propia práctica. |
| RA-CO6 | Desarrollar la capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica y de adaptarse a situaciones y contextos distintos, transfiriendo aprendizajes. |
| RA-CO7 | Seleccionar, analizar y sintetizar la información relacionada con la gestión de recursos humanos |
| RA-CO9 | Adquirir hábitos de trabajo y actitudes de colaboración, respeto y rigor intelectual, que capaciten en el abordaje conjunto de actuaciones con otros profesionales |

En el momento de elaborar el trabajo fin de máster, es necesario que el alumnado ponga en práctica las competencias adquiridas a lo largo del curso. Especialmente las de los ámbitos:

COMPETENCIAS METODOLÓGICAS: Saber hacer

- b1. Aplicar los conocimientos a la práctica y de adaptarse a situaciones y contextos distintos, transfiriendo aprendizajes.
- b2. Capacidad para diagnosticar y resolver problemas.
- b3. Capacidad de organización y planificación de la acción.
- b4. Aplicar la capacidad de resolver problemas con autonomía y siguiendo un adecuado proceso de toma de decisiones.
- b5. Capacidad para diseñar, implementar, gestionar y evaluar programas, proyectos y recursos (materiales y humanos) relacionados con la gestión de recursos humanos, la formación y dirección de grupos y el desarrollo del trabajo en equipo.
- b6. Capacidad para diseñar, implementar, gestionar y evaluar programas, proyectos y recursos (materiales y humanos) en el ámbito de la formación de formadores y de las organizaciones educativas.
- b7. Interpretar y manejar las tecnologías de información y comunicación (TIC) relativas al ámbito de estudio y desarrollo profesional.
- b8. Programar y manejar técnicas e instrumentos validados.

COMPETENCIAS SOCIALES: Saber estar

- e1. Capacidad de comunicación oral y escrita (redacción de informes o documentos).
- e2. Capacidad para establecer relaciones interpersonales habilidosas y comunicarse asertivamente.
- e3. Capacidad para respetar las aportaciones de los demás.
- e4. Capacidad de empatía.
- e5. Capacidad para proporcionar retroalimentación a los/as destinatarios/as y usuarios/as de forma adecuada y precisa.
- e6. Capacidad para compartir conocimientos, recursos e ideas con personas expertas y no expertas en el tema.
- e7. Capacidad para elaborar informes orales y escritos.
- e8. Capacidad para trabajar en equipo, coordinar actuaciones y colaborar eficazmente con otros/as, incluyendo equipos interdisciplinarios.

COMPETENCIAS PARTICIPATIVAS: Saber ser-hacer-saber

- d1. Capacidad para actuar de manera crítica y responsable.
- d2. Capacidad para asumir responsabilidades y de autocrítica, sabiendo valorar la propia actuación personal y conociendo las propias competencias y limitaciones.
- d3. Capacidad para desarrollar y mantener actualizadas las propias competencias, destrezas y conocimientos según estándares de la profesión.

- ~~d4. Capacidad para hacer propuestas creativas.~~
- ~~d5. Capacidad para implicarse en procesos de mejora.~~
- ~~d6. Saber ajustarse a las obligaciones deontológicas del desempeño profesional.~~

4. Contenidos:

Trabajo de fin de máster

1. Elección del tema ~~y definición de objetivos viabilidad del trabajo.~~
2. Búsqueda bibliográfica.
3. Elaboración de un guion de trabajo. Autorización.
4. Elaboración del guion definitivo.
5. Desarrollo del trabajo. Recogida de datos.
6. Elaboración del informe final.

5. Observaciones:

~~SISTEMA DE EVALUACIÓN DE LAS COMPETENCIAS Y SISTEMA DE CALIFICACIONES~~

~~La evaluación se realizará a partir de los trabajos presentados en los que el alumnado tendrá que demostrar haber alcanzado las competencias previstas para este módulo. El sistema de calificaciones aplicado por la materia se expresará mediante calificación numérica de acuerdo con lo establecido en el artículo 5 del Real Decreto 1125/2003 de 5 de septiembre (BOE 18 de septiembre), por el que se establece el sistema europeo de créditos y el sistema de calificaciones en las titulaciones universitarias de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional.~~

~~El Acuerdo del Comité de Dirección del Centro de Estudios de Postgrado del día 23 de junio de 2020 por el cual se aprueba el Reglamento para la elaboración y evaluación de los trabajos de fin de máster universitario de la UIB establece las directrices para la definición, elaboración, presentación, defensa pública, evaluación y gestión administrativa de los TFM de los estudios oficiales de máster de la UIB, incluido el presente máster, complementando la normativa general de la UIB sobre estos trabajos, aprobada por el Acuerdo Normativo 9954/2011, de 23 de septiembre (FOU nº 353. De 21 de octubre). En <https://estudis.uib.es/es/estudis-de-master/Estudiar-a-la-UIB/Treball-de-Fi-de-Master/> se detallan las características y normativa que afectan a la realización de TFM.~~

6. Competencias

~~Copiar las competencias definidas en el apartado 5 de esta memoria. Es suficiente con incluir el código de la competencia, no es necesaria su descripción.~~

| | |
|--|--|
| Competencias básicas y generales: | 1, 2, 3, 4 |
| Competencias transversales: | CT1 |
| Competencias específicas: | b1, b2, b3, b4, b5, b6, b7, b8, e1, e2, e3, e4, e5, e6, e7, e8, d1, d2, d3, d4, d5, d6, d7 |

7. Actividades formativas

| Código | Actividad formativa | Horas | Horas de presencialidad del estudiante* | Horas de trabajo autónomo | % de presencialidad del estudiante |
|---|--|-------|---|---------------------------|------------------------------------|
| Actividades formativas presenciales | | | | | |
| AF1 | Clases teóricas | -- | | | |
| AF2 | Clases y actividades prácticas | -- | | | |
| AF3 | Presentación de informes y actividades evaluativas | -- | | | |
| AF4 | Tutorías | -- | | | |
| AF5 | Seminarios y talleres | -- | | | |
| AF6 | Evaluación | -- | | | |
| AF 7 | Tutorías de Trabajo Final de máster (TFM) | 20 | 20 | 0 | 100% |
| AF 8 | Presentación y defensa del TFM | 2 | 2 | 0 | 100% |
| AF9 | Tutorías de prácticas externas | -- | | | |
| AF10 | Estancia en el centro de prácticas | -- | | | |
| Actividades formativas no presenciales | | | | | |
| AF11 | Trabajo autónomo individual | -- | | | |
| AF12 | Estudio y trabajo en grupo | -- | | | |
| AF13 | Elaboración informes y trabajos | -- | | | |
| AF14 | Elaboración del Trabajo Fin de Máster | 153 | 0 | 153 | 0% |
| AF15 | Realización de la memoria final de prácticas | -- | | | |
| Total | | | | | |
| 7 ECTS de este módulo/materia x 25 horas | | 175h | 22 | 153 | 12.6% |

| Id | Denominación | Horas | Presencialidad % |
|-----------|---|--------------|-------------------------|
| 17 | Presentación y defensa informe final | 2.5 | 70.0 |
| 18 | Elección, viabilidad e interés del tema Revisión material clase, Búsqueda bibliográfica | 42.5 | 30.0 |
| 19 | Recogida de datos, Trabajo de campo | 50.0 | 30.0 |
| 20 | Elaboración del trabajos y Redacción del trabajo | 60.0 | 30.0 |
| 4 | Tutorías | 20.0 | 70.0 |

8. Metodologías docentes

| Código | Metodologías docentes | Marcar |
|---------------|--|---------------|
| MD1 | Clases teóricas/método expositivo | X |
| MD2 | Actividades prácticas | X |
| MD3 | Revisión material escrito y/o audiovisual, análisis referencias bibliográficas | X |
| MD4 | Elaboración informes y trabajos | X |
| MD5 | Aprendizaje orientado a proyectos | X |
| MD6 | Presentación informes y trabajos | X |

Metodologías docentes:

Id — Denominación

1 — Clases teóricas

2 — Actividades prácticas

3 — Presentación informe y actividades evaluativas

4 — Tutorías

5 — Revisión material clase, análisis referencias bibliográficas y material on-line

6 — Elaboración informes y trabajos

9. Sistemas de evaluación

| | Sistema de evaluación | Ponderación mínima (10% o más) | Ponderación máxima (50% o menos) |
|-----|--|--|--|
| SE1 | Pruebas objetivas-test | -- | -- |
| SE2 | Pruebas de respuesta breve | -- | -- |
| SE3 | Pruebas de respuesta larga (desarrollo) | -- | -- |
| SE4 | Pruebas orales | -- | -- |
| SE5 | Trabajos y proyectos (Trabajo de fin de máster: contenido y aspectos formales) | 40 | 40 |
| SE6 | Informes / memorias de prácticas | -- | -- |
| SE7 | Pruebas de ejecución de tareas reales o simuladas | -- | -- |
| SE8 | Sistemas de autoevaluación y coevaluación (oral, escrita, individual, en grupo, ...) | -- | -- |
| SE9 | Presentación de trabajos e informes | -- | -- |

| | | | |
|------|--|----|----|
| SE10 | Técnicas de observación (evaluación del procedimiento por tutor/a) | 20 | 20 |
| SE11 | Comentarios críticos de artículos y documentos visuales | -- | -- |
| SE12 | Presentación y defensa pública del TFM | 40 | 40 |
| SE13 | Memoria de prácticas externas | -- | -- |

9. Sistemas de evaluación

| Id | Denominación | Ponderación Mínima | Ponderación Máxima |
|-----------|--|---------------------------|---------------------------|
| 1 | Pruebas (objetivas, prácticas, orales...) | 0.0 | 0.0 |
| 2 | Trabajos o proyectos | 0.0 | 0.0 |
| 3 | Informes o memorias de prácticas | 0.0 | 0.0 |
| 4 | Pruebas de ejecución de tareas reales o simuladas (resolución de problemas o de casos) | 0.0 | 0.0 |
| 5 | Sistemas de autoevaluación (orales o escritas) | 0.0 | 0.0 |
| 6 | Escalas de actitudes | 0.0 | 0.0 |
| 7 | Técnicas de observación (registros de participación, listas de control, etc) | 0.0 | 0.0 |

10. Resumen de las asignaturas que componen el módulo/materia

| Denominación | Carácter | Créditos ECTS | Lenguas en las que se imparte | Ubicación temporal |
|--------------------------|-----------------|----------------------|--------------------------------------|---------------------------|
| Trabajo de fin de máster | OB | 7 ECTS | Castellano o catalán e inglés | Segundo semestre |

4.2. Actividades y metodologías docentes

4.2.a. Actividades formativas

| Código | Actividad formativa |
|------------------------------------|--|
| Actividades presenciales | |
| AF1 | Clases teóricas |
| AF2 | Clases y actividades prácticas |
| AF3 | Presentación de informes y actividades evaluativas |
| AF4 | Tutorías |
| AF5 | Seminarios y talleres |
| AF6 | Evaluación |
| AF7 | Tutorías de Trabajo Final de máster (TFM) |
| AF8 | Presentación y defensa del TFM |
| AF9 | Tutorías de prácticas externas |
| AF10 | Estancia en el centro de prácticas |
| Actividades no presenciales | |
| AF11 | Trabajo autónomo individual |
| AF12 | Estudio y trabajo en grupo |
| AF13 | Elaboración informes y trabajos |
| AF14 | Elaboración del TFM |
| AF15 | Realización de la memoria final de prácticas |

| Código | Actividad-formativa |
|---------------|---|
| 1 | Clases teóricas |
| 2 | Actividades prácticas |
| 3 | Presentación informe y actividades evaluativas |
| 4 | Tutorías |
| 5 | Revisión material clase, análisis referencias bibliográficas y material on line |
| 6 | Elaboración informes y trabajos |
| 7 | Seminarios y talleres |
| 8 | Clases prácticas |
| 9 | Evaluación |
| 10 | Estudio y trabajo en grupo |
| 11 | Estudio y trabajo autónomo |
| 12 | --- |
| 13 | Lecturas complementarias |
| 14 | Preparación de prácticas |
| 15 | Estudio y preparación de exámenes |
| 16 | Preparación del informe |

| | |
|----|---|
| 17 | Presentación y defensa informe final |
| 18 | Elección, viabilidad e interés del tema Revisión material clase, Búsqueda bibliográfica |
| 19 | Recogida de datos, Trabajo de campo |
| 20 | Elaboración del trabajos y Redacción del trabajo |
| 21 | Redacción memoria final |

4.2.b. Metodologías docentes

| Código | Metodologías docentes |
|--------|--|
| MD1 | Clases teóricas/método expositivo |
| MD2 | Actividades prácticas |
| MD3 | Revisión material escrito y/o audiovisual, análisis referencias bibliográficas |
| MD4 | Elaboración informes y trabajos |
| MD5 | Aprendizaje orientado a proyectos |
| MD6 | Presentación informes y trabajos |

| Código | Metodologías docentes |
|--------|---|
| MD1 | Clases teóricas |
| MD2 | Actividades prácticas |
| MD3 | Presentación informe y actividades evaluativas |
| MD4 | Tutorías |
| MD5 | Revisión material clase, análisis referencias bibliográficas y material on line |
| MD6 | Elaboración informes y trabajos |

4.3. Sistemas de evaluación

| Código | Sistema de evaluación |
|--------|--|
| SE1 | Pruebas objetivas-test |
| SE2 | Pruebas de respuesta breve |
| SE3 | Pruebas de respuesta larga (desarrollo) |
| SE4 | Pruebas orales |
| SE5 | Trabajos y proyectos |
| SE6 | Informes / memorias de prácticas |
| SE7 | Pruebas de ejecución de tareas reales o simuladas |
| SE8 | Sistemas de autoevaluación y coevaluación (oral, escrita, individual, en grupo, ...) |
| SE9 | Presentación de trabajos e informes |

| | |
|------|---|
| SE10 | Técnicas de observación |
| SE11 | Comentarios críticos de artículos y documentos visuales |
| SE12 | Presentación y defensa pública del TFM |
| SE13 | Memoria de prácticas externas |

| Código | Sistemas de evaluación |
|---------------|--|
| SE1 | Pruebas (objetivas, prácticas, orales...) |
| SE2 | Trabajos o proyectos |
| SE3 | Informes o memorias de prácticas |
| SE4 | Pruebas de ejecución de tareas reales o simuladas (resolución de problemas o de casos) |
| SE5 | Sistemas de autoevaluación (orales o escritas) |
| SE6 | Escalas de actitudes |
| SE7 | Técnicas de observación (registros de participación, listas de control, etc) |
| SE8 | Carpeta de aprendizaje |

4.4. Descripción básica de las estructuras curriculares específicas

No procede.



5. Personal académico y de apoyo a la docencia

5.1. Personal académico disponible

| Universidad | Categoría* | Total % | Doctores % | % horas de dedicación** |
|----------------------------------|---|---------|------------|-------------------------|
| Universitat de les Illes Balears | Profesor Asociado (incluye profesor asociado de C.C.: de Salud) | 7.0 | 0.0 | 0.0 |
| Universitat de les Illes Balears | Profesor colaborador Licenciado | 14.0 | 100.0 | 0.0 |
| Universitat de les Illes Balears | Profesor Titular de Escuela Universitaria | 14.0 | 100.0 | 0.0 |
| Universitat de les Illes Balears | Catedrático de Escuela Universitaria | 7.0 | 100.0 | 0.0 |
| Universitat de les Illes Balears | Profesor Titular de Universidad | 50.0 | 100.0 | 0.0 |
| Universitat de les Illes Balears | Catedrático de Universidad | 7.0 | 100.0 | 0.0 |

5.1.a. Descripción de los perfiles básicos del profesorado propuesto

| Personal académico disponible | | | | | | | | Adecuación del profesorado | | | | |
|-------------------------------|-------------|--------------|-----------|--|---|------------------------|----------------------------------|-------------------------------------|--|--|---|---|
| Profesorado | Universidad | Departamento | Categoría | Vinculación con la universidad: permanente / no permanente | Vinculación con la universidad: a tiempo completo / parcial | Ámbito de conocimiento | ¿Es doctor/a? | Experiencia docente e investigadora | Líneas de investigación / experiencia profesional | Asignatura que imparte | Porcentaje/créditos/horas de los que se hace cargo en la asignatura | Porcentaje personal de dedicación al Máster |
| 1 | UIB | Psicología | CU | Permanente | Completa | Psicología Social | Sí, Doctora en Psicología (1989) | Quinquenios: 6 Sexenios: 4 | Recursos Humanos en el sector servicios. Actitudes y pensamiento crítico | Planificación y Gestión de los Recursos Humanos. | 6,6%, 0,33 ECTS, 2h | 10% |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|-----|------------|------------------------------|------------|----------|--|---|-------------------------------|--|--|------------------------|--------|
| 2 | UIB | Psicología | TU | Permanente | Completa | Psicología Social | Sí, Doctora en Psicología social de las organizaciones (2001) | Quinquenios: 5 Sexenios: 3 | Recursos humanos en el sector servicios, calidad de servicio, bienestar laboral sostenible, equipos de trabajo | Procesos, estrategias y técnicas implicadas en la eficacia de los equipos de trabajo | 60%, 3 ECTS, 18h | 60% |
| | | | | | | | | | Gestión de recursos humanos: tendencias actuales | 15%, 0,37 ECTS, 2,5h | | |
| 3 | UIB | Psicología | CU | Permanente | Completa | Metodología de las Ciencias del Comportamiento | Sí, Doctor en Psicología (2001) | Quinquenio: Sexenios 4 | Modelos estadísticos y psicométricos avanzados. Psicología de la seguridad laboral. | Técnicas psicométricas de validación de constructo | 100%, 5 ECTS, 30h | 23% |
| 4 | UIB | Psicología | TU | Permanente | Completa | Metodología de las Ciencias del Comportamiento | Sí, Doctor en Psicología (2003) | Quinquenio: 4 Sexenios: 2 | Minería de datos y modelado estadístico avanzado. Diseño e implementación de encuestas. Psicología basada en la evidencia. | Introducción a la minería de datos: Extracción de información oculta en los datos. | 100%, 5 ECTS, 30h | 17,64% |
| 5 | UIB | Psicología | Profesora contratada doctora | Permanente | Completa | Metodología de las Ciencias del Comportamiento | Sí, Doctora en Psicología (2011) | Quinquenio: 3 Sexenios: 1 | Modelado estadístico. Evaluación de programas. | Usos y abusos de la estadística. | 100%, 5 ECTS, 30h | 18,65% |
| 6 | UIB | Psicología | Profesora contratada doctora | Permanente | Completa | Psicología Social | Sí, Doctora en Psicología (2012) | Quinquenio: 1 | Gestión de Recursos humanos (evaluación de competencias y carrera profesional) y Prevención de riesgos psicosociales | Planificación y Gestión de los recursos humanos | 93,4%, 99,67 ECTS, 28h | 46,6% |
| | | | | | | | | | Aspectos legales y de contratación | 15%, 0,37 ECTS, 2,5h | | |

| | | | | | | | | | | | | | |
|----|-----|------------|--|----------|----------|-------------------|--|---|--|--|-------------------|-------|--|
| | | | | | | | | | | en el ámbito sanitario. | | | |
| 7 | UIB | Psicología | Investigadora postdoctoral (Margarita Salas) | Temporal | Completa | Psicología Social | Sí, Doctora en Psicología de los Recursos Humanos (2021) | Participa en el máster desde el año 2021. Trienios: 1 | Experiencia profesional de RRHH en Empresas. Líneas de investigación: Diseño del trabajo; Bienestar laboral sostenible; Equipos de trabajo | Procesos estratégicos y técnicas implicadas en la eficacia de los equipos de trabajo | 40%, 2 ECTS, 12h | 36,6% | |
| 8 | UIB | Psicología | Profesora Asociada | Temporal | Parcial | Psicología Social | No | Participa en el máster desde el año 2013-14 | Líneas de investigación y experiencia docente en: resolución de conflictos, negociación, trabajo en equipo, clima laboral y calidad de servicio. | Intervención en los equipos. Conflicto y negociación | 100%, 5 ECTS, 30h | 33,3% | |
| 9 | UIB | Psicología | Profesora Asociada | Temporal | Parcial | Psicología Social | Sí, Doctora en Psicología (2012) | Participa en el máster desde el año 2023; trienios: 1 | Impartición de Formación (RRHH), Consultora Xigual.com, Investigación: género, conciliación, bienestar | Creación y dirección de equipos de trabajo | 40%, 2 ECTS, 12h | 8,5 % | |
| 10 | UIB | Psicología | Profesora Asociada | Temporal | Parcial | Psicología Social | No | Participa en el máster desde el año 2019 | Comunicación en la empresa. Procesos de selección de personal y en la Igualdad de género. Dirección de equipos de trabajo y | Creación y Dirección de Equipos de Trabajo. | 60%, 3 ECTS, 18h | 20% | |

| | | | | | | | | | | | | |
|----|-----|--|-------------------|----------|---------|--|--|---|---|---|---------------------|-------|
| | | | | | | | | | liderazgo. Coaching. | | | |
| 11 | UIB | Psicología Aplicada y Pedagogía de la Educación. | Profesor Asociado | Temporal | Parcial | Psicología Social | Sí, Doctor en Educación (2023) | Participa en el máster desde el año 2020 | CEO de Motivapedia.com. Impartición de formación en Psicología UOC y Pedagogía UIB. Investigación en modelos de gamificación aplicados a la identificación vocacional. | Análisis de necesidades formativas. | 100%, 2,5 ECTS, 15h | 14,2% |
| 12 | UIB | Psicología Aplicada y Pedagogía de la Educación. | Profesor Asociado | Temporal | Parcial | Pedagogía Aplicada y Psicología de la Educación Didáctica y Organización Escolar | No | Participa en el máster desde el año 2018 | Más de 15 años de experiencia en departamento de HR en una empresa líder del sector turístico ocupando puestos como responsable de formación, organización y calidad. Consultor de sistemas de HR y gestión de datos. | Planificación y Gestión de la Formación. | 100%, 2,5 ECTS, 15h | 16,6% |
| 13 | UIB | Psicología Aplicada y Pedagogía de la Educación. | Profesor Asociado | Temporal | Parcial | Pedagogía Aplicada i Psicología de la Educación / Organización Escolar | Sí Doctor en Ciencias de la Educación (2006) | Participa en el máster desde el año 2013-2014 | Evaluación del sistema educativo, Orientación e intervención psicopedagógica, Dirección y organización de centros educativos, | Perfil, competencias y funciones en la formación de formadores. | 100%, 2,5 ECTS, 15h | 42,8% |
| | | | | | | | | | | El oficio de la formación | 100%, 2,5 ECTS, 15h | |

| | | | | | | | | | | | | |
|----|-----|--|------------------|------------|----------|--|---|--|--|--|-----------------------|-------|
| | | | | | | | | | Didáctica y diseño curricular | de formadores | | |
| | | | | | | | | | | Dirección de centros educativos | 100%, 2,5 ECTS, 15h | |
| 14 | UIB | Psicología Aplicada y Pedagogía de la Educación. | Ayudante Doctora | Temporal | Completa | Pedagogía Aplicada i Psicología de la Educación / Organización Escolar | Doctora en Política y Administración Educativa (2014) | Participa en el máster desde el año 2022 | Regulación de políticas educativas, dirección escolar, inclusión social y educativa | Organización pedagógica de centros educativos. | 100%, 1,25 ECTS, 15h | 7,1% |
| 15 | UIB | Psicología Aplicada y Pedagogía de la Educación. | CU | Permanente | Completa | Pedagogía Aplicada i Psicología de la Educación / Psicología Evolutiva y de la Educación | Sí, Doctora en Ciencias de la Educación (1993) | Quinquenios: 5 Sexenios: 3 | Catedrática de universidad. Investigadora principal del grupo de investigación Educación y Ciudadanía (GEIC) y directora del Laboratorio de Investigación e Innovación en Formación Profesional (LIIFP). | Género, Trabajo y Formación. | 100%, 5 ECTS, 30h | 18,5% |
| 16 | UIB | Enfermería | TU | Permanente | Completa | Enfermería y Fisioterapia. Psicología del trabajo. | Sí, Doctora en Psicología (2004) | Quinquenios: 5 Sexenios:1 | Doctora en psicología. Miembro del grupo TREBAORG. Líneas de investigación: Entrenamiento en habilidades sociales, comunicativas y emocionales para profesionales de la salud. | Habilidades Sociales y Competencias Emocionales: Programas de Intervención | 100%, 3 ECTS. 18 h | 8,2% |
| 17 | UIB | Profesionales de reconocido | | Temporal | Parcial | --- | --- | --- | Profesionales de reconocido | Aspectos legales y de | 85%, 2,12 ECTS, 12,5h | --- |



| | | | | | | | | | | | | |
|----|-----|--|--|----------|---------|-----|-----|-----|--|--|-----------------------|-----|
| | | prestigio en el ámbito | | | | | | | prestigio en el ámbito | contratación | | |
| 18 | UIB | Profesionales de reconocido prestigio en el ámbito | | Temporal | Parcial | --- | --- | --- | Profesionales de reconocido prestigio en el ámbito | Gestión de recursos humanos: tendencias actuales | 85%, 2,12 ECTS, 12,5h | --- |

5.1.b. Justificación de que se dispone de profesorado y/o profesionales para ejercer tutorías de las prácticas externas y del TFM

La dirección del máster anualmente asigna la coordinación y tutorización de las prácticas externas a un/a profesor/a del máster como tutor/a por parte de la UIB.

Todo el profesorado del máster con categoría de catedrático/a de universidad, titular de universidad, o contratado/a doctor/a está disponible para tutorizar TFM. El profesorado asociado puede, de forma puntual y voluntaria, tutorizar TFM.

Profesorado (y otros recursos humanos necesarios y disponibles)

| Nombre y apellidos | Categoría Tipo de vinculación con la universidad | PERFIL - Sexenios (S) - Quinquenios (Q) - Años (A) de vinculación a los estudios (E) | (A) Descripción al área (E) Especialista en (I) Líneas de investigación | Dr. / Dra | Asignatura que va a impartir | Créditos de los que se hace cargo en la asignatura |
|---------------------------------------|---|---|---|-----------|---|--|
| M ^a Antonia Manasseiro Mas | CEU Plantilla | S: 3 Q: 4 A: 23 E: Psicología y ciencias sociales | A: Psicología Social E: Psicología Social Trabajo, Organizaciones y RRHH I: Investigación psicosocial en trabajo, organizaciones y recursos humanos | Sí | Procesos en la planificación y gestión de los RRHH | 1,5 |
| | | | | | Procesos, estrategias y técnicas implicadas en el rendimiento de los equipos de trabajo | 1,5 |
| Miquel F. Oliver Trobat | FEU Doctor Plantilla | S: 1 Q: 2 A: 13 E: Pedagogía y Educación Social | A: Didáctica y Organización Escolar E: Formación de Formadores Dirección-Centros Educativos I: Formación de formadores, Organización nescolar | Sí | Planificación y Gestión de la formación | 2,5 |
| | | | | | Perfil, competencias y funciones en la formación de formadores | 2,5 |
| Jaume Oliver Jaume | CEU Plantilla | S: 1 Q: 6 A: 35 E: Pedagogía y Maestro | A: Didáctica y Organización Escolar E: Dirección-Centros Educativos I: La escuela como organización, arquitectura | Sí | Función Directiva | 2,5 |

| | | | | | | |
|------------------------|-----------------|---|---|----|---|----------------|
| | | | escolar | | | |
| Francesca Salvá Mut | TU Plantilla | S:-1 Q:-3 A:-16 E:-Pedagogía, Educación Social y Título superior de turismo | A:-Didáctica y Organización Escolar E:- Estudios de género Género y formación I:- Pedagogía Laboral, Género, trabajo y formación | Sí | Género, trabajo y formación | 5 |
| Teresa Adame Obrador | TU Plantilla | S:-Q:-3 A:-18 E:-Pedagogía, Psicopedagogía y Maestro | A:- Psicología Evolutiva y de la educación E:- Formación de Formadores Dirección Centros Educativos I:- Orientación educativa, Orientación profesional | Sí | Análisis de Necesidades Formativas El oficio de la formación de formadores | 2,5 2,5 |
| Bartomeu Quetgles Pons | TU Plantilla | S:-Q:-6 A:-34 E:-Pedagogía | A:- Didáctica y Organización Escolar E:- Formación de Formadores Dirección Centros Educativos | Sí | Función Pedagógica | 2,5 |

| | | | | | | |
|----------------------|---|--|--|----|--|--------------------|
| | | | I:- Educación Comparada, Organización y dirección escolar | | | |
| Carmen Ramis Palmer | Profesora colabora dora-doctora Contratada | S:- Q:- A:-13 E:- Psicología y ciencias sociales | A:- Psicología Social E:- Psicología del Trabajo, Organizaciones y RRHH I:- Recursos humanos en el sector servicios, trabajo emocional, liderazgo y trabajo en equipo | Sí | Procesos en la planificación y gestión de los RRHH Creación y Dirección de Equipos de Trabajo Procesos estrategias y técnicas implicadas en el rendimiento de los equipos de trabajo | 0,5 1 2 2 |
| Esther García Buades | TU Plantilla | S:-1 Q:-2 A:-13 E:- Psicología y ciencias sociales | A:- Psicología Social E:- Psicología del Trabajo, Organizaciones y RRHH I:- Recursos humanos en el sector servicios, calidad de servicio, trabajo emocional | Sí | Procesos en la planificación y gestión de los RRHH Procesos estrategias y técnicas implicadas en el rendimiento de los equipos de trabajo | 3 1 1,5 |
| Alfonso Palmer Pol | TU Plantilla | S:-2 Q:-5 A:-28 E:- Psicología | A:- Metodología de las ciencias del Comportamiento E:- Metodología de las | Sí | Uso y abuso de la estadística: De los índices numéricos a las representaciones | 5 ECTS |

| | | | | | |
|--|--|--|---|----------|--|
| | | | ciencias-del Comportamiento I: Modelo Lineal Generalizado, Redes Neuronales | gráficas | |
|--|--|--|---|----------|--|

| | | | | | | |
|-----------------------------|--|---|--|----|--|-----------|
| Albert Sesé Abad | TU Plantilla | S:-1 Q:-2 A:-14 E:-Psicología | Artificiales: A: Metodología de las ciencias del Comportamiento E: Metodología de las ciencias del Comportamiento I: Seguridad y salud laboral; Métodos de análisis de datos multivariantes | Sí | Técnicas psicométricas de validación de constructor | 5 ECTS |
| Rafael Jiménez | Profesor colabora dor Doctor Contratado | S:- - Q: 1 A:-10 E:-Psicología | A: Metodología de las ciencias del Comportamiento E: Metodología de las ciencias del Comportamiento I: Modelado estadístico; minería de datos | Sí | Introducción a la minería de datos; Extracción de datos ocultos | 5 ECTS |
| Gema Torrens Espinosa | Profesora asociada Contrata-da | S:- Q:- - A: 8 E:-Psicología | A: Psicología Social E: Psicología del Trabajo, Organizaciones y RRHH I: Recursos humanos en el sector servicios, calidad de servicio, trabajo emocional | No | Intervención en los equipos: Conflicto y negociación | 5 ECTS |
| Margalida | TU | S:- | A: Economía aplicada | Sí | Introducción a la Economía | 1,5 |

| | | | | | | |
|-------------------|-----------------------------|---|---|----|--|----------------------|
| Payeras Llodrà | Plantilla | Q: 3 A: 13 E: Administración y dirección de empresas; Licenciatura Economía | E: Turismo, Economía regional I: Turismo, Economía regional | | | |
| Antonia Pades | FEU Doctora Plantilla | S: Q: 3 A: 13 E: Enfermería | A: Dpto. de Enfermería E: Habilidades sociales y comunicativas en profesionales de la salud I: Habilidades sociales y comunicativas en profesionales de la salud | Sí | 10551: Comportamiento social en las organizaciones socio sanitarias 10557 Entrenamiento en habilidades sociales y comunicativas para profesionales de la salud | 4 ECTS 5 ECTS |

La Universidad dispone de personal de apoyo y otros recursos humanos cuya vinculación a la propia universidad, experiencia profesional y su adecuación a los diversos ámbitos del conocimiento garantizan que se pueda llevar a término este Máster. En primer lugar, como personal de apoyo directo a la gestión del título, la Universidad dispone de tres personas que pertenecen a la unidad administrativa del centro, se trata de personal funcionario a tiempo completo, con un perfil de gestión administrativa, generalmente con una formación de grado medio, bachiller superior o equivalente y una probada experiencia profesional en el ámbito de gestión académica. Una de ellas es miembro de la Comisión de garantía de calidad del título.

También en el ámbito de la unidad administrativa del centro, la Universidad cuenta con un equipo de personas que ofrecen apoyo administrativo al PDI confunciones directivas (Decanos/as, Directores/as de Escuelas Universitarias, Directores/as de Departamentos...) que también realizan tareas de apoyo común al resto de titulaciones del mismo centro. En general, se trata de personal funcionario con dedicación a tiempo completo, con un perfil de administrativo/a o auxiliar y la formación correspondiente al puesto de trabajo del grupo C1/C2, es decir, nivel bachiller superior o similar (no obstante muchos/as de estos/as funcionarios/as poseen una titulación superior a la exigida para ocupar el puesto).

Así mismo en la estructura Universidad existe un área específica del Servicio de Biblioteca y Documentación en cada centro, donde tanto el personal académico como el alumnado disponen del apoyo de personal de administración y servicios (en turnos de mañana y tarde) con conocimientos específicos de bibliografía y documentación del ámbito de conocimiento del centro donde se imparte esta titulación.

Finalmente cabe mencionar el apoyo indirecto que presta a la titulación la parte del PAS que desempeña su trabajo en los servicios centrales y otros servicios técnicos de apoyo, sobre todo destacan los servicios de Recursos Humanos (gestiona la formación del PAS y del PDI), de Tecnologías de la Información, de Campus Extens (apoyo técnico a la formación a distancia), de Estadística y Calidad (presta asesoramiento y apoyo en relación al sistema de garantía del título), de Información, de Alumnos, de Gestión Académica etc.; servicios cuya misión consiste en marcar las directrices, fijar objetivos, establecer procedimientos y asesorar, en los diversos ámbitos de sus competencias, de cara a satisfacer las necesidades de los usuarios internos y externos de la Universidad.

6.2. Adecuación del profesorado (y personal de apoyo al plan de estudios disponible)

-Experiencia docente

El 64% del profesorado tiene entre 10 y 20 años de experiencia docente universitaria en las titulaciones relacionadas con el Máster, mientras que el 29% tiene más de 20

~~años de experiencia docente. El 93% del profesorado tiene una vinculación permanente con la universidad.~~

~~El 57% del profesorado tiene tres o más quinquenios reconocidos y el 29% tiene uno o dos.~~

~~–Experiencia investigadora y acreditación en tramos de investigación reconocidos si los tuviera o categoría investigadora (definir las categorías).~~

~~El 93% del profesorado es doctor y con líneas de investigación activas relacionadas con la temática docente del máster.~~

~~El 50% del profesorado tiene uno o más sexenios de investigación reconocidos.~~

~~El 93% tiene más de 10 años de actividad investigadora en el ámbito científico del Máster.~~

~~–Justificación de que se dispone de profesorado o profesionales para ejercer tutorías de las prácticas externas.~~

~~El profesorado del Máster ejercerá de las tutorías de las prácticas externas de acuerdo con las directrices de la dirección del Máster y de la comisión de prácticas.~~

5.2. Otros recursos humanos

La Universidad dispone de personal de apoyo y de otros recursos humanos cuya vinculación con la propia universidad, experiencia profesional y adecuación a los diversos ámbitos del conocimiento garantizan que se pueda desarrollar este plan de estudios.

5.2.a. Personal de apoyo directo al máster que imparte docencia en el máster, si procede

No procede

5.2.b. El Centro de Estudios de Postgrado y la Unidad Técnica de Gestión de los Estudios de Postgrado (personal no docente de apoyo directo al máster)

En el año 2014, la capacidad de coordinación del personal de apoyo específico a los estudios de máster universitario se vio reforzada por la concentración en un solo edificio del campus, el edificio Antoni Maria Alcover i Sureda, del conjunto del personal de administración y servicios encargado de la gestión de Postgrado. Se creó así el Centro de Estudios de Postgrado (CEP), según el Acuerdo Normativo 11154, de día 4 de

noviembre de 2014, por el que se regula el funcionamiento del Centro de Estudios de Postgrado (<https://seu.uib.cat/fou/acord/111/11154.html>). Según este documento, el CEP es el centro responsable de todos los estudios de máster oficial de la UIB, lo que conlleva la planificación conjunta y gestión integral de la oferta de estos estudios. Es el órgano responsable de la promoción, selección, coordinación y gestión académica de todos los estudios oficiales de máster.

El Centro de Estudios de Postgrado coordina actualmente su actividad con la nueva Unidad de Gestión de los Estudios de Postgrado (UGEP), creada según el Acuerdo Ejecutivo del día 22 de septiembre de 2021 por el cual se crea la Unidad de Gestión de los Estudios de Postgrado (UGEP) (<https://seu.uib.cat/fou/acord/14176/>). Son funciones de la UGEP las que se indican a continuación:

- Coordinar, a propuesta del CEP y de la EDUIB, el proceso de diseño y oficialización de los títulos oficiales de máster y doctorado.
- Dar soporte técnico al diseño, implantación, evaluación, seguimiento, modificación y acreditación de los títulos oficiales de máster y doctorado.
- Introducir los planes de estudios de máster y doctorado en el programa de oficialización de títulos del Ministerio y en el programa de gestión académica de la Universidad.
- Apoyar al CEP y al EDUIB en las tareas básicas de gestión académica necesarias para implantar un plan de estudios de máster y doctorado.
- Apoyar la gestión de la organización y planificación docente en la oferta de asignaturas, definición de guías docentes, temporalización y reconocimiento de créditos.
- Definir y gestionar el registro de títulos oficiales de máster y doctorado.
- Dar formación y soporte al profesorado en los aspectos que necesiten para llevar a cabo su labor de gestión académica y docente.
- Apoyar al CEP y al EDUIB en la gestión y coordinación de las prácticas curriculares externas de los títulos de máster y en las actividades formativas de los programas de doctorado.
- Aquellas funciones que pueda encargarle el vicerrector que tenga las competencias en materia de posgrado.

El personal de Administración y Servicios (PAS) que dará apoyo administrativo al Máster es el siguiente:

| Cargo/área | Vinculación con la universidad | Cuerpo | Categoría | Nivel |
|---|---|-------------------|--------------------|-------|
| Coordinación del Centro de Estudios de Postgrado | | | | |
| Administradora del centro | Funcionaria de carrera. A tiempo completo | Cuerpos generales | Técnico de gestión | 25 |
| Área de alumnado de máster | | | | |

| Funciones: gestión académica de los estudios de máster, gestión alumnado de máster, preinscripción, acceso y matrícula a estudios de máster, expedición de títulos y certificados, entre otros | | | | |
|--|---|---------------------|-------------------------|----|
| Gestión | Funcionaria de carrera. A tiempo completo | Cuerpos específicos | Técnico de gestión | 23 |
| Coordinación | Funcionaria de carrera. A tiempo completo | Cuerpos generales | Administrativa | 23 |
| Área de Alumnos de Máster | Funcionaria de carrera. A tiempo completo | Cuerpos generales | Auxiliar administrativa | 18 |
| Área de Alumnos de Máster | Funcionaria interina. A tiempo completo | Cuerpos generales | Auxiliar administrativa | 16 |
| Área de Alumnos de Máster | Funcionaria interina. A tiempo completo | Cuerpos generales | Auxiliar administrativo | 16 |
| Área de Alumnos de Máster | Funcionaria interina. A tiempo completo | Cuerpos generales | Auxiliar administrativa | 16 |
| Área de Alumnos de Máster | Funcionaria interina. A tiempo completo | Cuerpos generales | Auxiliar administrativa | 16 |
| Área de profesorado de máster | | | | |
| Funciones: planificación docente y horarios, elaboración de certificados docentes y específicos para el alumnado, control de comisiones de máster, control de actas, apoyo al docente de máster, inscripción, entrega y defensa del TFM, gestión de espacios, entre otras. | | | | |
| Coordinación | Funcionario interino. A tiempo completo | Cuerpos generales | Auxiliar administrativo | 20 |
| Área de profesorado | Funcionaria interina. A tiempo completo | Cuerpos generales | Auxiliar administrativa | 16 |
| Área de profesorado | Funcionaria interina. A tiempo completo | Cuerpos generales | Auxiliar administrativa | 16 |
| Área de profesorado | Funcionario interino. A tiempo completo | Cuerpos generales | Auxiliar administrativo | 16 |
| Área de profesorado | Funcionario interino. A tiempo completo | Cuerpos generales | Auxiliar administrativo | 16 |
| Área de Contabilidad | | | | |
| Funciones: gestión económica de becas, ayudas y programas de movilidad de alumnado y profesorado de máster, gestión de la contabilidad. | | | | |
| Coordinación | Funcionaria de carrera. A tiempo completo | Cuerpos generales | Auxiliar administrativa | 19 |
| Área de Contabilidad | Funcionaria interina. A tiempo completo | Cuerpos generales | Auxiliar administrativa | 16 |
| Área de verificación, modificación, implantación, seguimiento y acreditación de máster | | | | |
| Funciones: apoyo a la verificación y acreditación de estudios de máster. | | | | |
| Verificación, modificación e implantación | Funcionaria de carrera. A tiempo completo | Cuerpos generales | Gestión | 23 |
| Verificación, modificación e implantación | Funcionaria de carrera. A tiempo completo | Cuerpos generales | Gestión | 22 |

| | | | | |
|---|---|---------------------|--|----|
| Seguimiento i acreditación | Funcionaria de carrera. A tiempo completo | Cuerpos generales | Gestión | 21 |
| Seguimiento i acreditación | Funcionaria de carrera. A tiempo completo | Cuerpos generales | Auxiliar administrativa | 16 |
| Apoyo a dirección | | | | |
| Funciones: apoyo a la dirección del Centro de Estudios de Postgrado, convenios, publicidad, estadísticas, entre otros | | | | |
| Apoyo a dirección | Funcionaria interina. A tiempo completo | Cuerpos generales | Auxiliar administrativa | 16 |
| Área de Informática | | | | |
| Funciones: gestión informática de la preinscripción, acceso y admisión a estudios de máster, web del Centro de Estudios de Postgrado, apoyo técnico, entre otros. | | | | |
| Coordinación del Área de Informática | Funcionario de carrera. A tiempo completo | Cuerpos específicos | Técnico medio en tecnologías de la información y comunicaciones | 23 |
| Área de Informática | Funcionario interino. A tiempo completo | Cuerpos específicos | Técnico especialista en tecnologías de la información y comunicaciones | 21 |

Finalmente, cabe mencionar el apoyo indirecto que presta a la titulación la parte del PAS que desempeña su trabajo en los servicios centrales y otros servicios técnicos de apoyo.

| Tipo de vinculación con la universidad | Formación y experiencia profesional |
|--|---|
| PAS funcionario, Grupo A2/C1, nivel 23, tiempo completo. | Licenciado en Derecho, con una experiencia de 1 año como jefe de los servicios administrativos del centro, y de más de 20 años como responsable de área de gestión académica. |
| PAS funcionario, Grupo A2/C1 nivel 23, tiempo completo. | Bachiller Superior, con una experiencia de más de 20 años en la Universidad. Actualmente y desde hace más de 10 años desempeña sus funciones en gestión administrativa y académica del centro |
| PAS funcionaria, Grupo C1/C2, nivel 14, tiempo completo. | Bachiller Superior, con una experiencia de más de 5 años como auxiliar administrativa de apoyo a la gestión de centros y departamentos |
| PAS funcionaria, Grupo A2/C1, nivel 23, tiempo completo. | Diplomada (primer ciclo de la licenciatura en historia), con una experiencia de más de 15 años en la Universidad, actualmente presta servicios como jefa de sección de Biblioteca del centro. |
| PAS funcionaria, Grupo A2/C1, nivel 21, tiempo completo. | Diplomada en Turismo, con una experiencia de más de 4 años como auxiliar de Biblioteca del centro. |

5.3. Mecanismos para asegurar la igualdad entre hombres y mujeres y la no discriminación de personas con necesidades especiales

La **Oficina para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres** de la Universidad de las Illes Balears es el organismo fundamental en el desarrollo de políticas de igualdad. No obstante, hay que hacer referencia a otras actuaciones de la UIB en relación con las políticas de igualdad. Así, hay que tener en cuenta, por una parte, la Cátedra sobre Violencia de Género, creada mediante un convenio entre el Instituto de la Mujer del Gobierno de las Illes Balears y la propia UIB, que desarrolla diversas actividades tendentes a la sensibilización en relación con la violencia de género. Por otra parte, hay que hacer referencia a la creación por parte del Consell de Direcció de la UIB de la Comisión de Políticas de Igualdad el 15 de abril de 2008. En dicha Comisión participa personal docente e investigador, personal de administración y servicios y estudiantes. Uno de los objetivos de esta Comisión es, entre otros, la elaboración de un plan de igualdad para la UIB que abarque todos los aspectos de la vida universitaria. Dicha Comisión se constituyó el 9 de mayo de 2008 con la asistencia de la Rectora de la Universidad.

Dentro de este mismo contexto de las políticas de igualdad, hay que hacer referencia que el Consell de Direcció de la UIB, en abril de 2006, aprobó la creación de la **Oficina universitaria de apoyo a personas con necesidades especiales**. Los objetivos de dicha Oficina son los siguientes:

1. Potenciar y conseguir la participación de las personas con discapacidad en nuestra comunidad, sean estudiantes, profesores o personal de administración y servicios.
2. Acoger, asesorar y dar apoyo a los estudiantes con discapacidad que accedan a los estudios superiores, desde el momento que deciden realizar las pruebas de acceso a la Universidad.
3. Garantizar la plena accesibilidad mediante la eliminación de barreras de cualquier tipo.

6. Recursos para el aprendizaje: materiales e infraestructurales, prácticas y servicios

6.1. Justificación de la adecuación de los medios materiales y servicios disponibles

El vicerrector de Campus y Universidad Saludable es el responsable, entre otros asuntos, de la gestión de los espacios de la UIB, de la valoración de propuestas de modificación y reforma de los espacios, de las reservas de espacios y de la ordenación y planificación del campus universitario.

Asimismo, el Centro de Estudios de Postgrado, es el encargado de gestionar y garantizar la asignación de las aulas y laboratorios a cada uno de los estudios de máster. Esta asignación se realiza anualmente para cada curso académico en el marco de la gestión global de la planificación docente. Salvo cambios o solicitudes expresas, para la asignación de las aulas, se tiene en cuenta lo utilizado durante el curso anterior.

En líneas generales, los estudios de máster de la UIB se desarrollan en el edificio Antoni Maria Alcover i Sureda del campus universitario. Dicho centro tiene la infraestructura necesaria para albergar los Servicios administrativos correspondientes, así como aulas, laboratorios, equipamiento científico/técnico, sala de grados y espacios de reunión y convivencia de los estudiantes de los estudios de máster y programas de doctorado de la UIB.

En concreto, el aula del edificio Antoni Maria Alcover i Sureda que se utilizará para llevar a cabo las actividades académicas de carácter presencial del máster será el Aula 2a, con capacidad para 28 personas. El mobiliario, tanto las mesas como las sillas, es totalmente móvil. Dispone de acceso a Internet por wifi, de video proyector y equipo de sonido, así como de pizarra estilo *Velleda*. El aula dispone de cortinas apropiadas para el uso adecuado del proyector y equipos de aire acondicionado regulables.

Además, se utilizará la sala de ordenadores EDAIJ003 del Edificio Jovellanos, que se asignará antes del inicio del curso académico al cerrarse la planificación docente del Centro de estudios de Postgrado.

En caso de necesitar más aulas en el campus universitario, el Centro de Estudios de Postgrado será el encargado de facilitar dichas aulas en los edificios disponibles antes del comienzo de la actividad docente.

Las bibliotecas del campus están abiertas a cualquier alumno de la UIB independientemente de los estudios que se cursen, aunque la biblioteca especializada para el alumnado del presente máster sería la del edificio Guillem Cifre de Colonya.

Ofrece además del servicio de préstamo y renovación de libros, los servicios de préstamos interbibliotecario y reserva de cabina para uso colectivo.

Accesibilidad universal

Por lo que respecta a la accesibilidad para personas con discapacidad, desde que los edificios fueron construidos, se han ido incorporando los elementos necesarios para la mejora de la accesibilidad y eliminación de las barreras arquitectónicas y de comunicación que representaban un obstáculo para el acceso independiente de las personas con discapacidad. Todos los edificios son accesibles desde el exterior y, en general, las aulas, despachos y servicios disponen de itinerarios practicables para personas con discapacidad.

En cualquier caso, cuando una persona con dificultades de movilidad se matricula en unos estudios se inicia un protocolo individualizado de accesibilidad para maximizar su independencia en el acceso a las aulas, despachos y servicios. El personal de los servicios administrativos o de conserjería comunica esta situación a la Oficina Universitaria de Apoyo a Personas con Necesidades Especiales. La Oficina elabora un informe de mejora de accesibilidad en el que se proponen (en su caso) las modificaciones necesarias. Esta propuesta se comunica al Administrador del Centro y el informe se envía al Servicio de Patrimonio, Contratación e Infraestructuras, que se encarga de realizar la valoración económica de la propuesta y de la ejecución de las actuaciones pertinentes.

Recursos específicos para la actividad académica virtual

Por lo que respecta a las actividades formativas a distancia, la UIB dispone de una infraestructura tecnológica y de servicios que permite al alumnado llevar a cabo dichas actividades, así como trámites y/o gestiones de manera electrónica. Dicha infraestructura se compone de:

- **Aula Digital:** servicio de enseñanza flexible y a distancia que incorpora el uso de la telemática en la enseñanza universitaria. Este servicio empezó en la universidad, de manera experimental, durante el curso 1997-98; como un compromiso institucional para acercarse a demandas concretas de los diferentes colectivos de dinamización cultural de las Islas. Hoy en día, "Aula Digital", que funciona sobre la plataforma Moodle, se encuentra perfectamente arraigado en la comunidad universitaria, con una oferta progresiva y en constante desarrollo, y es utilizado por profesorado de diferentes estudios como complemento de la docencia presencial o realización de asignaturas no presenciales; así como para cursos especializados, conferencias, reuniones, etc. Las principales funciones que se llevan a cabo, entre otras, son:

- Soporte técnico al usuario (docentes y alumnado)
- Orientación y soporte pedagógico a los docentes
- Formación y capacitación en el uso de las TIC en la docencia, así como en el manejo de la plataforma tecnológica de apoyo a la docencia Moodle.

- Moodle (*Modular Object-Oriented Dynamic Learning Environment*). Es la plataforma tecnológica de apoyo a la docencia de la UIB, software de libre distribución con el que se dispone de un entorno virtual de enseñanza-aprendizaje, institucional y personalizado. La plataforma permite la creación de cursos para desarrollar modalidades formativas presenciales, mixtas o a distancia, gracias a las herramientas integradas, que posibilitan:
 - La comunicación y tutorización virtual
 - La distribución de contenidos
 - La realización de actividades de aprendizaje
 - El seguimiento y la evaluación del alumnado
 - La gestión y administración de los participantes

- UIBdigital y la herramienta de gestión académica *Acadèmic* para la realización de trámites electrónicos. Permiten:
 - La automatrícula a los estudios
 - Consultar la vida académica e información personal
 - Mensajería personalizada
 - Publicar información de interés personalizada
 - Publicar información institucional
 - Realizar solicitudes de recursos TIC y otros
 - Gestionar datos personales
 - Recibir soporte técnico

De acuerdo con la normativa vigente en la UIB, para impartir el Máster oficial en “Gestión de Recursos Humanos. Intervención psicológica y pedagógica.” se dispondrá de los medios materiales y técnicos necesarios en cada caso (aulas, ordenadores, cañones de proyección, proyectores de transparencias, proyectores de diapositivas...) que serán convenientemente asignados en función de las necesidades y de la disponibilidad por los correspondientes servicios administrativos.

Por otra parte, los diferentes servicios de la UIB (Centro de Estudios de Postgrado, servicios administrativos o secretarías, Servicio de alumnado, SEQUA...) se encargarán en cada caso de aquellas tareas que les han sido asignadas de acuerdo con la normativa vigente en la UIB y que incluyen todas las tareas y servicios necesarios para el buen desarrollo de cualquier titulación (matrícula, gestión del alumnado, expedición de títulos, evaluación de la calidad...).

Los servicios disponibles para el alumnado del Máster oficial en “Gestión de Recursos Humanos. Intervención psicológica y pedagógica” son todos los existentes en la UIB. Entre ellos destacan por su interés para el alumnado de este máster los siguientes:

- Centre de Estudios de Postgrado
- Centre de Tecnologías de la Información
- Campus Extens*
- Sección de Gestión Académica
- Servicio de Biblioteca i Documentación
- Servicio de Relaciones Internacionales
- Oficina de Convergencia y armonización Europea (OCIHE)
- Oficina de Cooperación al Desarrollo y Solidaridad (OCDS)
- Oficina para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres
- Oficina de Apoyo a la Investigación (OSR)
- Oficina Universitaria de Apoyo a Personas con necesidades especiales
- Residencia de estudiantes
- Instalaciones deportivas
- Servicio de Actividades Culturales
- Servicio de Alumnado
- Servicio de Atención Médica
- Servicio de Comunicación
- Servicio de Información
- Servicio Lingüístico
- Servicio de Prevención
- Servicio de Recursos Audiovisuales

*La Universitat de les Illes Balears dispone de una estructura tecnológica docente a través del programa “Campus Extens” que consiste en una herramienta virtual que tiene como objetivo dar soporte a la docencia en la medida que facilita los procesos de comunicación entre el profesor y el alumnado. Desde la dirección del Máster en “Gestión de Recursos Humanos. Intervención psicológica y pedagógica” se promoverá el uso de esta plataforma en todas las asignaturas del título.

Campus Extens empezó en la universidad, de manera experimental, durante el curso 1997-98, como un compromiso institucional para acercarse a las demandas concretas de los diferentes colectivos y de dinamización cultural en las Islas. Hoy en día, “Campus Extens” se encuentra perfectamente arraigado en la comunidad universitaria, con una oferta progresiva y en constante desarrollo y es utilizada por una gran cantidad de profesorado de diferentes estudios como complemento de la docencia presencial, así como para el ofrecimiento de cursos, conferencias, reuniones, etc.

La herramienta de Campus Extens:

- Facilita procesos de comunicación más ágiles en el sentido que proporciona: Comunicación sincrónica y asincrónica, en el tiempo y en el espacio.
- Facilita procesos de enseñar a aprender, adjuntando: La disposición de los contenidos y las materias a trabajar en la asignatura.

La planificación y propuesta docente concretas para las asignaturas.

Propuesta de actividades de aprendizaje de los alumnos. Herramientas de evaluación y seguimiento de los alumnos.

La UIB ha elegido como estructura tecnológica de soporte a los procesos de aprendizaje en Campus Extens el sistema de gestión Moodle, una plataforma tecnológica del tipo LMS (Learning Management System). De esta forma, se ha generado un espacio dentro de Moodle al cual tienen acceso todos los alumnos matriculados y los profesores que imparten docencia en el programa formativo.

Así mismo, el Centro de Tecnologías de la Información de la UIB, se encarga de la gestión, mantenimiento y soporte informático de todos los servicios de Campus extens, así como de la coordinación y gestión de las aulas de informática del Campus.

El Servicio Campus Extens de la UIB cuenta a su vez con una oficina de atención al alumno, que es una unidad de apoyo técnico y pedagógico y que ofrece diariamente de 9h a 14h atención personalizada de forma presencial o telefónicamente. <http://www.uib.es/ca/infosobre/serveis/complementaris/campusextens/>

6.2. Organización de las prácticas académicas externas

6.2.a. Mecanismos de organización de las prácticas académicas externas

Para la organización de las prácticas académicas externas se cuenta con la figura de coordinador/a, que actúa como vínculo entre la universidad y las entidades de prácticas. Esta persona se encarga de coordinar a todas las partes implicadas en la gestión de las prácticas académicas externas (alumnado, entidades y el centro de estudios de postgrado para la firma del anexo al convenio de prácticas).

Al inicio de curso, el/la coordinador/a contacta con las entidades de prácticas para confirmar su participación. Una vez confirmadas, se presentan las opciones de prácticas al alumnado, y estos escogen 3 plazas aproximadamente, según sus preferencias. Posteriormente, las entidades realizan las entrevistas de selección. Finalmente, se comunican las plazas asignadas al alumnado, se firman los anexos al convenio de prácticas y se inician las prácticas.

6.2.b. Principales convenios o compromisos de las entidades, instituciones, organizaciones y empresas que recibirán al alumnado, si procede (en archivo anexo)

A continuación, se presenta el listado de empresas y entidades con convenio de prácticas en vigor con las que se ha firmado un anexo de prácticas para el presente máster.

Se trata de empresas o entidades que ofrecen plazas de prácticas en sus departamentos de recursos humanos o subdepartamentos de reclutamiento y selección, formación, desarrollo, etc. En el caso de entidades educativas, se ofrecen plazas de prácticas para colaborar con el equipo directivo.

| Código convenio | Entidad | Número de tutores por empresa | Capacidad tutela estudiantes |
|-----------------|---|-------------------------------|------------------------------|
| | Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (EBAP CAIB) | 1 | 1 |
| | Ajuntament de Palma – SMAP Societat Municipal d’Aparcaments i Projectes | 1 | 1 |
| | Amadip Esment | 1 | 1 |
| | CGI | 1 | 1 |
| | Conselleria de Presidència, Funció Pública i Igualtat | 1 | 1 |
| | CUC Calvià | 1 | 1 |
| | Empresa Municipal de Transports Urbans de Palma (EMT) | 1 | 1 |
| | Empresa Municipal Emaya | 1 | 1 |
| | Entitat Espiral – Infància, Joventut i família | 1 | 1 |
| | Espiral | 1 | 1 |
| | Go Vacation Spain SL | 1 | 1 |
| | Go-Consulting | 1 | 1 |
| | GYGroup | 1 | 1 |
| | Habitissimo | 1 | 1 |
| | Hospital Universitari Son Espases | 1 | 1 |
| | Hotels Viva & Resorts | 1 | 1 |
| | Iberostar Hotels & Resorts | 1 | 1 |
| | Institut Municipal d’Educació i Biblioteques de Calvià (IMEB) | 1 | 1 |
| | MTS Globe 4 Services S.L.U. | 1 | 1 |
| | Ok Mobility | 1 | 1 |
| | Palma Activa | 1 | 1 |
| | Policía Local de Palma | 1 | 1 |
| | Puro Group | 1 | 1 |
| | Sixt Rent a Car SLU | 1 | 1 |

6.3. Previsión de adquisición de los recursos materiales y servicios necesarios

La UIB dispone de un Servicio de Gestión del Patrimonio y de los Gastos Generales cuyas funciones principales son

- Mantener actualizado el inventario de bienes muebles e inmuebles de la Universidad.
- Tramitar altas, bajas y cambios de estos bienes, verificar las nuevas adquisiciones in situ y señalarlas.
- Gestionar el depósito de la documentación patrimonial de la Universidad (licencias, certificados, etc.)
- Gestionar los seguros de: daños materiales, responsabilidad civil y vida, así como otros.

Asimismo, el Área de Tecnologías de la Información y Comunicación, a través de sus dos servicios, tiene asignadas las siguientes funciones:

- El Servicio de Aplicaciones y Servicios TIC sustituye e integra a los anteriores Oficina Web, Oficina de Transformación Digital, la unidad técnica de apoyo a la gestión académica y administrativa y la parte del Centro de Tecnologías de la Información de la Universidad de las Illes Balears dedicada a la gestión de datos y al desarrollo, implantación y soporte de aplicaciones y servicios TIC.
- El Servicio de Infraestructuras TIC sustituye e integra a la parte del anterior Centro de Tecnologías de la Informatización dedicada al soporte, mantenimiento e instalación de las infraestructuras TIC y el equipamiento informático, así como las aplicaciones asociadas.

Así, entre otros aspectos, se encargan de la gestión, mantenimiento y soporte informático de todos los servicios del campus, así como de la coordinación y gestión de las aulas de informática. El alumnado colaborador se encarga de velar por el correcto funcionamiento de estas aulas.

Las actuaciones de estos servicios sobre las infraestructuras del programa formativo se realizan bien a partir de las revisiones periódicas que los propios servicios realizan, o bien a requerimiento de los administradores, responsables o usuarios de los distintos centros universitarios.

~~La Universidad de les Illes Balears dispone de un Servicio de Patrimonio, Contratación e Infraestructuras cuyas funciones principales son la gestión patrimonial de bienes muebles e inmuebles de la universidad, la gestión de la contratación administrativa~~

(obras, suministros y servicios) y todos los asuntos relacionados con la gestión de la infraestructura, tanto de espacios físicos (obras e instalaciones) como de suministros (mobiliario, material informático, maquinaria de oficina, etc.), así como la gestión de servicios de tipo más general (limpieza, seguridad, mantenimiento, etc.).

Las principales áreas de este servicio son la gestión patrimonial, la gestión de la contratación administrativa, la gestión económica de las inversiones y servicios generales, la infraestructura y la Unidad Técnica.

Asimismo, el Centro de Tecnologías de la Información, se encarga de la gestión, mantenimiento y soporte informático de todos los servicios del campus, así como de la coordinación y gestión de las aulas de informática. Los alumnos colaboradores son los encargados de velar por el correcto funcionamiento de estas aulas.

Las actuaciones de estos servicios sobre las infraestructuras del programa formativo se realizan bien a partir de las revisiones periódicas que los propios servicios realizan, o bien a requerimiento de los administradores, responsables o usuarios de los distintos centros universitarios.

7. Calendario de implantación

Curso de inicio propuesto: 2010

7.1. Justificación del cronograma de implantación de la titulación

El Máster Universitario en Gestión de Recursos Humanos. Intervención Psicológica y Pedagógica (4311600 – MGRH) fue implantado en el curso 2010-11, tras obtener la verificación el 29 de julio de 2009. Posteriormente, el 27 de junio de 2012 se aprobó una modificación del título (4311600 – MRH2), que entró en vigor el curso 2012-13.

La presente modificación, que sería la segunda (4311600 – MRH3), incluye, entre otros aspectos, actualizar el plan de estudios del máster, por lo que la Universidad empezaría a realizar todas las gestiones para su implantación tras obtener la resolución favorable de la modificación por parte del Consejo de Universidades, a poder ser en el curso 2024-25.

En consecuencia, el plan de estudios que entró en vigor en el curso 2012-13 fruto de la primera modificación (4311600 – MRH2) empezaría su proceso de adaptación por modificación también el curso 2024-25 (ver apartado 3.3).

~~La titulación consta de un sólo curso académico y no sustituye a ningún otro título. El plan de estudios comenzó a implantarse el curso 2010-2011 y continúa ofertándose en la actualidad.~~

7.2. Procedimiento de adaptación en su caso de los estudiantes de los estudios existentes al nuevo plan de estudios (si procede)

No procede

~~Dado que se trata de estudios de postgrado de nueva creación, no procede la adaptación del alumnado de los estudios existentes.~~

~~De acuerdo con la normativa vigente, podrán solicitar la admisión a esta titulación los/as estudiantes que cumplan los requisitos descritos en los artículos 16 y 17 del RD 1393/2007~~

7.3. Enseñanzas que se extinguen por la implantación del título propuesto (si procede)

No procede

8. Sistema interno de garantía de calidad

8.1. Sistema interno de garantía de calidad

Enlace: <https://qualitat.uib.cat/SGIQ/>

<http://sequa.uib.es/>

8.2. Información pública

8.2.a. Canales de difusión del máster

La verificación del presente máster activará la fase de información y comunicación pública. Esta fase prevé:

- La inclusión de toda la información sobre el máster en la página web del Centro de Estudios de Postgrado de la UIB, <http://cep.uib.es/es/master/>
- La edición, publicación y difusión de un folleto informativo de carácter general sobre el máster y la normativa que lo regula.
- La incorporación de información sobre el máster en la publicidad sobre titulaciones de postgrado que imparte la UIB.

Además de las páginas web, trípticos y demás canales de difusión, la UIB realiza anualmente un programa de actividades orientadas a la captación de estudiantes y a la información de estos con respecto a los estudios y servicios que ofrece nuestra universidad. Entre otras, merecen ser destacadas las siguientes:

- a. Jornadas de puertas abiertas en el campus universitario y en las sedes universitarias. La UIB, a través del Programa de Orientación y Transición a la Universidad (PORT-UIB, <http://seras.uib.cat/potu/>), que depende de una Comisión Mixta entre la Consejería de Educación y la UIB, organiza y coordina las jornadas de puertas abiertas, en colaboración con los centros universitarios, las sedes universitarias y diversos servicios. El objetivo principal de estas jornadas es dar a conocer el campus universitario, las sedes, los estudios que se imparten, los principales centros y los servicios de los que disponen. La UIB ofrece visitas guiadas personalizadas por el campus universitario. El responsable académico invita a los interesados a visitar su centro y sus instalaciones docentes.
- b. Sesiones informativas sobre el procedimiento de acceso a la universidad y de matrícula. Se realizan sesiones informativas en los centros y en las instituciones interesadas que lo solicitan.

- c. La Semana del Postgrado: desde el curso 2014-15 el Centro de Estudios de Postgrado organiza, a mediados de abril, una serie de actividades para dar a conocer toda la oferta de postgrado de la UIB.
- d. Participación en ferias. La UIB participa en las ferias que se organizan en la comunidad autónoma, así como a nivel estatal, para dar a conocer la universidad y su oferta de estudios a la sociedad en general.

El potencial estudiante de este máster dispondrá, de forma previa al inicio del curso, de información académica y administrativa suficiente para poder planificar su proceso de aprendizaje, guías docentes de las asignaturas, horarios de tutorías, calendario de exámenes, etc. Toda esta información estará disponible en la página web del Centro de Estudios de Postgrado, <http://cep.uib.es/es/master/>.

Para ofrecer una atención más personalizada al alumnado, además de las tutorías académicas, la UIB cuenta con el Plan de Acción Tutorial (PAT). El PAT es un conjunto ordenado de acciones sistemáticas, y previamente planificadas con la colaboración de la comunidad universitaria, que tiene por finalidad guiar, orientar y acompañar al alumnado durante sus estudios universitarios.

El PAT de la UIB tiene por objeto contribuir a informar, formar, prevenir, orientar y ayudar al alumnado a tomar decisiones de tipo académico, profesional, social y administrativo para procurar la adaptación, el desarrollo y la finalización de una vida académica universitaria provechosa.

La tutoría se articula como un proceso constante a lo largo de los estudios del alumnado, por lo que se diferencian tres tipos de tutorías relacionadas con las etapas de la vida universitaria: tutoría de matrícula, tutoría de carrera y tutoría de salida al mundo laboral.

La tutoría de matrícula incluye los procedimientos y las actividades de orientación específicos para la acogida del alumnado y para facilitar su incorporación a la universidad y a la titulación.

Para satisfacer un nivel más avanzado de información, se utilizarán las vías siguientes:

- Atención personalizada: telefónicamente, por correo electrónico o bien mediante atención virtual síncrona, visitas presenciales concertadas, con el fin de informar y asesorar de manera detallada sobre las características del máster y sobre la propia universidad.
- Página web: información detallada sobre las características de la titulación, el sistema de preinscripción universitaria, el proceso de matrícula, información económica y becas.

Finalmente, se resume a continuación la información complementaria sobre la orientación y asesoramiento a estudiantes en situaciones específicas:

- Estudiantes con necesidad específica de apoyo educativo: de forma complementaria a lo descrito anteriormente, y con la colaboración de la Oficina Universitaria de Apoyo a Personas con Necesidades Especiales de la UIB, se valorarán las adaptaciones necesarias que deban realizarse en la enseñanza, en los espacios y en las infraestructuras.
- Estudiantes extranjeros: en este caso, desde el Centro de Estudios de Postgrado se informará al alumnado interesado de todos los aspectos necesarios para cursar el máster. Además, se pone a su disposición un apartado específico de la página web del CEP destinado a alumnado con titulación extranjera: http://cep.uib.es/es/Alumnat/Titulacions_estrangeres/.

~~4.1. Sistemas de información previa a la matriculación y procedimientos accesibles de acogida y orientación de los estudiantes de nuevo ingreso para facilitar su incorporación a la Universidad y a la titulación~~

~~Vías y requisitos de acceso al título:~~

~~1 Aspectos generales.~~

- ~~— Podrán iniciar sus estudios universitarios en este título aquellas personas que:~~
 - ~~— Estén en posesión de un título universitario oficial español u otro expedido por una institución de educación superior del Espacio Europeo de Educación Superior que facultan en el país expedidor del título para el acceso a enseñanzas de máster.~~
 - ~~— Sean tituladas conforme a sistemas educativos ajenos al Espacio Europeo de Educación Superior, previa comprobación por la Universidad de que aquellas acreditan un nivel de formación equivalente a los correspondientes títulos universitarios oficiales españoles y que facultan en el país expedidor del título para el acceso a enseñanzas de postgrado.~~

~~2. Atención a las personas con necesidades especiales~~

- ~~— La universidad dispondrá de las adaptaciones y recursos necesarios para garantizar la igualdad de condiciones en las pruebas de acceso del alumnado con necesidades educativas específicas derivadas de discapacidad. La Universidad, a través de la Oficina Universitaria de Apoyo a Personas con Necesidades Especiales y en los casos que corresponda, previa acreditación de la situación de necesidad, promoverá la provisión de adaptaciones y concretará los recursos humanos y materiales adecuados a cada situación.~~
- ~~— La Oficina universitaria de apoyo asegurará que la información sobre las condiciones de acceso sea accesible para los/as estudiantes con discapacidad.~~
- ~~— Los/as estudiantes con necesidades educativas específicas derivadas de discapacidad y sus familias podrán conocer el entorno universitario independientemente de las~~

acciones que la universidad organice previas a la matrícula. Del mismo modo, la Oficina de apoyo velará por la accesibilidad de la información que se ofrezca a los/as estudiantes y vigilará que los actos que se organicen para informarles sean accesibles. — En la admisión se contemplará como medida de discriminación positiva la reserva de plazas para personas con discapacidad según la normativa vigente.

3.- Mecanismos de información previa a la matrícula.

- Para tomar la decisión de iniciar estudios universitarios de postgrado es importante tener disponible la suficiente información y los recursos necesarios, ya que es un momento fundamental en la vida del futuro profesional y/o investigador.
- Para poder facilitar a los/as futuros/as estudiantes la información necesaria previa a la matrícula, el Centro de Estudios de Postgrado (CEP) llevará a cabo una jornada de información en la UIB, campañas en los centros que lo soliciten para dar a conocer los estudios programados y actualizará constantemente la página web con información de interés para el futuro alumnado. Además, los/as responsables del título cuentan, entre otros, con el apoyo del: Servicio de Alumnos, Servicio de Información (SI) y Servicios Administrativos de los centros.

3.1 Planificación y diseño del plan de difusión.

— El proceso de diseño y elaboración del plan de difusión de la información previa a la matrícula corresponde a los responsables académicos de los títulos, con el apoyo de los Servicios Administrativos de los centros, CEP, Servicio de Alumnos, SI, y otros.

a) Recogida y análisis de las necesidades y demandas de los/as futuros/as estudiantes.

- El SI recoge las necesidades de los/as potenciales universitarios/as a partir de la información que le proporcionan los/as informadores juveniles, el personal de los centros universitarios municipales y el de los centros de adultos. Organiza cada curso unas jornadas en los centros de secundaria con un doble objetivo: detectar las necesidades reales de los futuros/as estudiantes y difundir información de interés que debe tener el futuro alumnado.
- Por otro lado, el SI se encarga también de aplicar una encuesta sobre la eficacia de los recursos utilizados para la difusión de la información, a través de las listas de distribución electrónicas, al alumnado universitario y a los/as futuros/as alumnos/as (con la colaboración de los tutores de secundaria).
- Además, al planificar la programación anual, se tienen en cuenta: los datos recogidos por el Servicio de Estadística y Calidad Universitaria (SEQUA), las orientaciones establecidas por la Oficina Universitaria de Apoyo a Personas con Necesidades Especiales, las actividades que organiza el Instituto de Ciencias de la Educación (ICE).
- Finalmente, el SI analiza los resultados de los cuestionarios de evaluación de las actividades realizadas para mejorar y replantear los aspectos que correspondan.

b) Análisis de los programas de difusión de la información previa a la matrícula que tienen en funcionamiento los otros SIOU europeos.

- El SI es miembro del grupo de trabajo SIOU (Servicios de Información y Orientación

Universitarios). El SI participa en los encuentros del grupo de trabajo SIOU y en las jornadas de formación que este grupo realiza anualmente para ponerse al día de las novedades universitarias y del trabajo que llevan a cabo. Del mismo modo, utiliza la red y la lista de distribución de todas las universidades europeas para solicitar información sobre sus programas de difusión y orientación a los/as futuros/as estudiantes. A partir de esta información, el SI mejora o modifica el programa de acogida de la UIB según las directrices del espacio europeo de educación superior.

c) Establecimiento de los canales de difusión y elaboración del programa específico de actividades

- El SI, a partir de las directrices de los/as responsables académicos/as, establece los mecanismos de difusión de la información previa a la matrícula para futuros/as estudiantes. Por otro lado, se encarga de planificar y elaborar un programa específico de actividades de los centros universitarios y de diversos servicios.

3.2.- Canales de difusión.

a) Página web para los/as futuros/as estudiantes. El CEP se encarga de crear, actualizar y modificar la página web específica para los/as futuros/as estudiantes. Esta página incluye los contenidos suficientes y adecuados, para facilitarles la toma de decisiones:

- La página web, en tres idiomas, contiene toda la información académica necesaria: requisitos de acceso a la universidad, oferta de títulos de postgrado, perfiles de ingreso, procedimientos de preinscripción y matrícula, acceso a estudios de postgrado, recursos disponibles, guías docentes de las asignaturas, horarios de tutorías, calendario de exámenes, enlaces con otras webs de interés (becas, ayudas,...), etc.

b) Publicaciones informativas y divulgativas.

- . Oferta General de los estudios de la UIB. La Comisión Académica y los centros universitarios, a través del SI, se encarga de realizar esta publicación que se difunde a través de las actividades programadas.
- . Tríptico específico de los títulos. Los responsables de cada título, a través del CEP, elaboran un tríptico informativo que incluye información concreta sobre el plan de estudios, el perfil de ingreso y egreso, las salidas profesionales y académicas, las habilidades y las competencias que se trabajarán.
- . Tríptico informativo para futuros/as alumnos/as con estudios extranjeros. El secretariado técnico de acceso y el SI elaboran este documento con información sobre los trámites y los procedimientos para poder acceder a la universidad.

c) Listas de distribución. El CEP gestiona diversas listas de distribución a través de las cuales hace difusión de la información universitaria que considere pertinente (plazos, oferta de estudios...).

3.3.- Actividades

a) Jornadas de puertas abiertas en el campus universitario y en las sedes universitarias. El SI organiza y coordina las jornadas de puertas abiertas, en colaboración con los centros universitarios, de las sedes universitarias y de diversos

servicios. El objetivo principal de estas jornadas es dar a conocer el campus universitario, las sedes, los estudios que se imparten, los principales centros y los servicios de los que disponen.

b) **Visitas al campus universitario.** La UIB ofrece visitas personalizadas guiadas por el campus universitario. El/la responsable académico/a invita a visitar a las personas interesadas su centro, sus instalaciones (laboratorios, aulas de informática, bibliotecas, aulas de videoconferencia, itinerario ambiental...), etc.

c) **Sesiones informativas sobre el procedimiento de acceso a la universidad y matrícula.** Se realizan sesiones informativas en los centros y en las instituciones interesadas que lo solicitan.

d) **Sesiones informativas sobre la oferta de estudios universitarios.** Los centros interesados ofrecen a las instituciones o centros que lo soliciten una sesión informativa sobre sus estudios.

e) Participación en ferias. La participa en las ferias que se organizan en la comunidad autónoma para dar a conocer la UIB y su oferta de estudios en la sociedad en general.

3.4.- Seguimiento, evaluación y mejora:

- En la memoria anual del SI se recogen los resultados de las actividades realizadas en este programa de difusión de la información previa. A través de estos resultados se puede hacer el seguimiento del programa, evaluarlo y mejorarlo, si es necesario.
- La recogida de resultados se lleva a cabo a través de:
 - Cuestionarios de evaluación dirigidos a los/as estudiantes potenciales.
 - Cuestionarios de evaluación sobre la eficacia de los recursos utilizados para la difusión de la información.
 - Buzones de sugerencias.
- El/la Responsable de calidad del título recopila esta información y la proporciona a la Comisión de Garantía de Calidad del título para su análisis. A partir de ello se arbitrarán los cambios necesarios para mejorar continuamente la información previa a la matrícula y los mecanismos relativos a su difusión.

4.- Procedimientos de acogida y orientación de los/as estudiantes de nuevo ingreso:

- La UIB organiza diversas acciones dirigidas a la integración y adaptación del alumnado a la vida universitaria, entre ellas se encuentra la jornada de acogida que inicia un proceso de integración más global.
- La implicación y colaboración de los/as responsables académicos/as, de los centros y del resto de servicios de la UIB, posibilita que la Jornada se lleve a cabo con éxito.

4.1. Diseño de la Jornada:

- Los/as directores/as de las titulaciones de máster informan sobre las características del estudio, dando conocimiento de sus peculiaridades académicas, desarrollo y de las oportunidades que brindará a los/as futuros/as egresados/as.
- Los Centros se encargan de diseñar y organizar la presentación de sus estudios,

mediante mesas redondas y coloquios.

4.2. Proceso de la Jornada

— El proceso general incluye, entre otras, las siguientes actividades:

a) Presentación de los estudios:

— Con el objetivo de orientar a las personas recién llegadas, los Centros con la colaboración de los/as estudiantes, informan sobre sus estudios. Esta presentación incluye diferentes actividades, entre las que cabe destacar las mesas redondas y coloquios en los que el alumnado de cursos superiores explica su experiencia en la UIB.

b) Presentación de los Servicios de la UIB.

— Los servicios de la UIB que tienen un contacto más directo con los/as estudiantes organizan actividades informativas y participativas.

c) Oferta de actividades alternativas:

— El Consejo de Estudiantes, con la colaboración del ICE, organiza, a lo largo de la Jornada, diversas actividades de carácter lúdico y participativo dirigidas a todo el alumnado de la UIB.

4.3.- Seguimiento y medición:

— El ICE se encarga de recoger información sobre el grado de satisfacción del alumnado de nuevo ingreso y del resto de participantes en la jornada y de la efectividad de la jornada.

— El Instituto de Ciencias de la Educación proporciona a los/as responsables de calidad de los títulos y a otras personas implicadas la información recogida para su análisis y mejora continuas.

8.2.b. Apoyo a estudiantes matriculados

El apoyo y la orientación a los estudiantes matriculados en el máster, más allá de lo que se ofrece integrado dentro de la actividad docente, se fundamenta en la continuación del Plan de Acción Tutorial (PAT,) iniciado con la fase de tutoría de matrícula, a lo largo de los estudios universitarios, acción con la que se pretende orientar los procesos de aprendizaje de los estudiantes y ayudar en la toma de decisiones autónomas.

Tutoría de carrera: la acción tutorial tiene los siguientes objetivos específicos:

- Proporcionar la información adecuada a los estudiantes que les permitirá su integración en la universidad.
- Asistir al alumnado en la toma de decisiones, si es pertinente.
- Orientar al alumnado para que cada uno pueda optimizar su estudio en función de sus características personales.
- Dar apoyo, directa o indirectamente, a los estudiantes que puedan tener una problemática personal específica.

- Informar al alumnado sobre actividades extracadémicas, fuera de la universidad, que puedan favorecer su formación universitaria. Orientar al estudiante en la toma de decisiones para completar su formación científica, de modo que pueda abordar con éxito la realización de un doctorado o la transición al mundo empresarial.

La figura del tutor es fundamental en este proceso. Entre sus objetivos cabe destacar los siguientes:

1. Ser un apoyo para el estudiante desde la institución universitaria.
2. Realizar un seguimiento personalizado del estudiante.
3. Vehicular la relación entre el estudiante y la Universidad y las Empresas colaboradoras.

Para la acogida de los estudiantes de nuevo ingreso, en la que se pretende facilitar su incorporación en la universidad en general y a la titulación en particular, se organizará una sesión de bienvenida. El director del máster, juntamente con el profesorado que ejerza las funciones propias de la acción tutorial, elaborará el contenido y la información que se debe incluir en esta sesión.

Tutoría de salida al mundo laboral

La Tutoría de salida al mundo laboral es voluntaria y, en su caso, tiene lugar al finalizar los estudios. Aunque el tutor del alumno continuará siendo su figura de referencia, este tipo de tutorías se realizan de manera coordinada con el Departamento de Orientación e Inserción Profesional (DOIP) y con la Fundación Universidad Empresa (FUEIB), y en ellas se ofrece información, entre otras, y asesoramiento sobre:

- Bolsas de trabajo, oposiciones, empresas sensibles a la integración de nuevos trabajadores, etc.
- Realización de formación continua, doctorado u otros postgrados.
- Redacción de documentos necesarios para la inserción laboral.
- Etc.

Atención específica a los estudiantes extranjeros

La Universidad de las Illes Balears (UIB) tiene convenios y acuerdos de colaboración con universidades e instituciones de educación superior situadas en diversas partes del mundo. Destaca la participación a nivel institucional de la UIB en diferentes redes de universidades e instituciones vinculadas a la educación superior y la investigación, tanto a nivel nacional como internacional. Entre ellas cabe destacar:

- Polo de Investigación y Enseñanza Superior Transfronterizo Pirineos-Mediterráneo PRES-PM

- Red Vives
- Universia
- EUA: European University Association
- AUIP: Asociación Universitaria Iberoamericana de Postgrado
- EAIE: European Association for International Education
- EPUF: EuroMedPermanent University Forum
- Euro-Mediterranean University (EMUNI)
- Grupo G9
- Programa Averroes

Además de estudiantes nacionales, la UIB acoge también estudiantes internacionales que realizan aquí parte de sus estudios, o incluso los estudios completos. Con este fin, la UIB ha puesto en funcionamiento diversas actividades dirigidas a los estudiantes extranjeros que se incorporan como nuevos miembros de la comunidad universitaria y que encuentran en esas actividades información básica de utilidad tanto para facilitar su integración a la vida universitaria como para mejorar su aprendizaje y rendimiento.

Aunque es el Centro de Estudios de Postgrado (CEP), el encargado de gestionar, coordinar y centralizar la oferta formativa de los estudios de postgrado (<http://cep.uib.es/es/?languageld=100001>), la UIB a través del Servicio de Relaciones Internacionales (SRI), ha puesto en marcha un programa de acogida para los estudiantes extranjeros que puede ser consultado en la página WEB del CEP, o bien en la página WEB del SRI (<http://www.uib.es/es/internacionals/mobilitat/externs/>).

La acción tutorial de estos estudiantes seguirá los mismos cauces establecidos para todos los estudiantes. El profesorado responsable de la acción tutorial facilitará el contacto con el personal del Servicio de Relaciones Internacionales con el fin de ayudar al alumno extranjero en su proceso de integración.

Atención específica a los estudiantes con necesidades especiales

La UIB contempla esta atención a través de la Oficina Universitaria de Apoyo a Personas con Necesidades Especiales dependiente del Vicerrectorado de Estudiantes. Entre sus objetivos prioritarios está el de fomentar la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad y para ello sus acciones se encaminan a garantizar y asegurar:

- La aplicación de los principios de accesibilidad universal y diseño para todos en el entorno físico, el espacio virtual, los servicios, los procedimientos de información, etc., de modo que permitan el desarrollo normal de las actividades de todos los miembros de la comunidad.
- Una atención personalizada a los estudiantes con discapacidad.
- La adaptación curricular de los estudios en función de las necesidades que presenten los estudiantes con discapacidad.

- La participación de los estudiantes con discapacidad en todos los ámbitos de la actividad universitaria.

La Oficina Universitaria de Apoyo a Personas con Necesidades Especiales se encargará de evaluar las necesidades de estos estudiantes y del asesoramiento al profesorado que imparte docencia en el máster, para que puedan aplicar las adaptaciones oportunas; y asimismo asegurará la accesibilidad a las instalaciones y equipamientos y la adquisición y fomento de las ayudas técnicas de apoyo en los casos que sea necesario. Por otra parte, llevará a cabo el seguimiento de los estudiantes con discapacidad para prever nuevas adaptaciones, dependiendo de los posibles cambios de la situación de partida de estos estudiantes.

De acuerdo con el principio de normalización, la acción tutorial de estos estudiantes seguirá los mismos cauces establecidos para todos los estudiantes. El profesorado responsable de la acción tutorial mantendrá reuniones periódicas con el personal de la Oficina Universitaria de Apoyo a Personas con Necesidades Especiales con el fin de velar por el derecho a la igualdad real y efectiva de oportunidades.

~~Con objeto de facilitar el apoyo y la orientación del alumnado durante sus estudios de máster, tendrán a su disposición un sistema de tutorías de estudios:~~

~~Con objeto de facilitar al máximo el proceso y, en la medida en que sea posible, se procurará que el/la tutor/a de matrícula sea también el/la tutor/a de estudios de ese/a estudiante en cuestión:~~

~~Estos criterios generales se concretarán en las siguientes actuaciones:~~

~~1. Acciones previas al inicio del proceso:~~

~~Los Centros de la Universitat de les Illes Balears son los responsables de seleccionar y definir un listado de profesorado tutor encargado de llevar a cabo las tareas más concretas de tutoría durante el proceso. Este listado se comunica al/la responsable de calidad de cada titulación quién coordina la asignación de estos/as tutores/as al alumnado.~~

~~El Instituto de Ciencias de la Educación pone a disposición del profesorado acciones formativas sobre tutoría, orientación y apoyo al alumnado. Esta formación se oferta durante todo el curso académico y no sólo al inicio del curso. También distribuye a través de la web documentos de referencia y de apoyo:~~

~~1.1. Inicio del proceso de matrícula:~~

~~Cuando el alumnado se matricula se le asigna un/a tutor/a. Este/a tutor/a es responsable de orientar e informar al alumnado en aspectos académicos, no administrativos:~~

Es el mismo/a tutor/a quien continúa con el proceso de tutoría a lo largo de los estudios del alumnado, a no ser que hubiera alguna incidencia. En este caso la persona afectada lo comunicará al/la responsable de calidad del título quien lo consultará con los órganos de dirección de los Centros para resolver esta situación tan rápido como sea posible y de una manera satisfactoria.

2. Proceso de tutoría del título:

La tutoría tiene como objetivos primordiales el apoyo al alumnado durante su permanencia en la Universidad, el seguimiento de los procesos de enseñanza-aprendizaje, la prevención del abandono académico, la integración del alumnado en la vida universitaria, ..., en definitiva, la disposición de un/a interlocutor/a válido/a en su relación con la Universidad a lo largo del desarrollo del título.

Para desarrollar la tutoría de título, se establecen diferentes vías y formatos:

—Las tutorías grupales: las cuales pueden ser aprovechadas para tratar temas transversales, el modelo ECTS, la figura del/la tutor/a, la organización y información de los planes de estudio, técnicas de estudio, disposición de bibliografía, ...

—Las tutorías on-line: cada tutor/a podrá disponer de un aula virtual (administrada por el Centro de Tecnologías de la Información de la UIB) de comunicación e intercambio con todos sus autorizados/as. En esta aula se articulará un foro y la posibilidad de colgar documentos, entre otras posibilidades.

—Las tutorías individuales: se establecen a demanda del/la tutor/a o el/la alumno/a para el tratamiento de temas más particulares.

El Instituto de Ciencias de la Educación pone a disposición de las personas interesadas en la web del ICE, una serie de documentos de apoyo al proceso: fichas de seguimiento, modelos de entrevista, documentos de registro, ... Estos documentos están previamente consensuados con los órganos de gobierno de los Centros.

3. Tutoría de salida al mundo laboral:

Este tipo de tutoría se realiza de manera coordinada con la Fundación Universidad Empresa (FUEIB) que ofrece charlas informativas, asesoramiento en la realización del currículum y otros documentos. El/la tutor/a del/la alumno/a en cuestión continuará siendo su figura de referencia.

4. Sistemas de apoyo y orientación a los/as estudiantes con necesidades especiales una vez matriculados:

La universidad, a través de la Oficina Universitaria de Apoyo a Personas con Necesidades Especiales, ofrecerá la información y el asesoramiento a los/as estudiantes con necesidades específicas derivadas de discapacidad y a los/as responsables de la

~~gestión académica de los centros con el fin de asegurar que el proceso de orientación una vez matriculados/as, sea adecuado a las necesidades de estos/as estudiantes. Serán funciones de la Oficina Universitaria de Apoyo a Personas con Necesidades Especiales: evaluar las necesidades de los/as estudiantes, elaborar la propuesta de adaptaciones (del entorno físico, académicas, etc.), y concretar la provisión de productos de apoyo (sistemas aumentativos y alternativos de la comunicación, etc.) y de recursos humanos (intérpretes de lenguaje de signos, asistencia personal, etc.).~~

~~5.- Evaluación, seguimiento y medición.~~

~~La figura que realiza y coordina el seguimiento de este proceso es el/la responsable de calidad de la titulación, ya que es el ascendente de los/as tutores/as. El/la responsable de calidad está en constante contacto con los órganos de gobierno del centro responsable para comunicar la valoración del proceso. En el caso que sea necesario también dará respuesta e información a otros servicios u organismos de la Universidad que lo requieran.~~

~~El/la responsable de calidad realiza cada año un informe donde se contrastan las evaluaciones del proceso realizadas por parte del alumnado y de los/as mismos/as tutores/as. Este informe contempla los resultados del proceso de manera estadística y las propuestas de mejora o cambio para el próximo curso académico.~~

~~El informe forma parte de la memoria anual de seguimiento, evaluación y mejora del título que elabora la Comisión de Garantía de Calidad que a la vez servirá de base para la elaboración del Plan Anual de Mejora.~~

~~El Instituto de Ciencias de la Educación proporcionará a las personas implicadas las vías y documentos necesarios para realizar estas valoraciones del proceso, siempre contando con el consenso de los órganos implicados. De la misma manera que da apoyo y colabora en el proceso de evaluación.~~

8.3. Anexos, si procede.

No procede

9. Personas asociadas a la solicitud

9.1. Responsable del título

NIF: 44328666F

Nombre y apellidos: María de las Nieves Piña Capó

Teléfono Móvil: 661250329

Fax: 971173030

Email: direccio.cep@uib.es

Domicilio (dirección postal laboral): Edificio Antoni Maria Alcover i Sureda. Universidad de las Illes Balears. Ctra. de Valldemossa, km. 7,5. Palma de Mallorca. Illes Balears

Código Postal: 07122

Provincia y municipio: Illes Balears, Palma de Mallorca

Cargo: Directora del Centro de Estudios de Posgrado

9.2. Representante legal

NIF: 40918616Y

Nombre y apellidos: Jaume Jesús Carot Giner

Teléfono móvil: 686097516

Fax: 971173030

Email: rector@uib.cat

Domicilio (dirección postal laboral): Edificio Son Lledó. Universidad de las Illes Balears. Ctra. de Valldemossa, km. 7,5. Palma de Mallorca. Illes Balears

Código Postal: 07122

Provincia y municipio: Illes Balears, Palma de Mallorca

Cargo: Rector

9.3. Solicitante

¿Es el responsable del título también el solicitante? No

NIF: 43009234Q

Nombre y apellidos: Mauricio Mus Amézquita

Teléfono móvil: 626192621

Fax: 971173030

Email: vr.docencia_postgrau@uib.cat

Domicilio (dirección postal laboral): Edificio Son Lledó. Universidad de las Illes Balears. Ctra. de Valldemossa, km. 7,5. Palma de Mallorca. Illes Balears

Código Postal: 07122

Provincia y municipio: Illes Balears, Palma de Mallorca

Cargo: Vicerrector de Gestión y Política de Postgrado y Formación Permanente