

IMPRESO SOLICITUD PARA VERIFICACIÓN DE TITULOS OFICIALES

1. DATOS DE LA UNIVERSIDAD, CENTRO Y TÍTULO QUE PRESENTA LA SOLICITUD

De conformidad con el Real Decreto 1393/2007, por el que se establece la ordenación de las Enseñanzas Universitarias Oficiales

UNIVERSIDAD SOLICITANTE	CENTRO	CÓDIGO CENTRO
Universidad Ramón Llull	Facultad de Psicología, Ciencias de la Educación y del Deporte Blanquerna (BARCELONA)	08044867
NIVEL	DENOMINACIÓN CORTA	
Máster	Psicología del Trabajo, Organizaciones y Recursos Humanos	
DENOMINACIÓN ESPECÍFICA		
Máster Universitario en Psicología del Trabajo, Organizaciones y Recursos Humanos por la Universidad Ramón Llull		
RAMA DE CONOCIMIENTO		
Ciencias Sociales y Jurídicas		
CONJUNTO	CONVENIO	
No		
HABILITA PARA EL EJERCICIO DE PROFESIONES REGULADAS	NORMA HABILITACIÓN	
No		
SOLICITANTE		
NOMBRE Y APELLIDOS	CARGO	
Anna Cervera Vila	Responsable de área del vicerrectorado académico, innovación docente y calidad	
Tipo Documento	Número Documento	
NIF		
REPRESENTANTE LEGAL		
NOMBRE Y APELLIDOS	CARGO	
Esther Giménez-Salinas Colomer	Rectora	
Tipo Documento	Número Documento	
NIF		
RESPONSABLE DEL TÍTULO		
NOMBRE Y APELLIDOS	CARGO	
Climent Giné Giné	Decano de la Facultat de Psicologia i Ciències de l'Educació i l'Esport, Blanquerna (URL)	
Tipo Documento	Número Documento	
NIF		

2. DIRECCIÓN A EFECTOS DE NOTIFICACIÓN

A los efectos de la práctica de la NOTIFICACIÓN de todos los procedimientos relativos a la presente solicitud, las comunicaciones se dirigirán a la dirección que figure en el presente apartado.

DOMICILIO	CÓDIGO POSTAL	MUNICIPIO	TELÉFONO
c. Claravall 1-3	08022	Barcelona	
E-MAIL	PROVINCIA	FAX	
vicerektorat.docencia@url.edu	Barcelona	936022249	

3. PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

De acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/1999 de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, se informa que los datos solicitados en este impreso son necesarios para la tramitación de la solicitud y podrán ser objeto de tratamiento automatizado. La responsabilidad del fichero automatizado corresponde al Consejo de Universidades. Los solicitantes, como cedentes de los datos podrán ejercer ante el Consejo de Universidades los derechos de información, acceso, rectificación y cancelación a los que se refiere el Título III de la citada Ley 5-1999, sin perjuicio de lo dispuesto en otra normativa que ampare los derechos como cedentes de los datos de carácter personal.

El solicitante declara conocer los términos de la convocatoria y se compromete a cumplir los requisitos de la misma, consintiendo expresamente la notificación por medios telemáticos a los efectos de lo dispuesto en el artículo 59 de la 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en su versión dada por la Ley 4/1999 de 13 de enero.

	En: Barcelona, AM 18 de enero de 2012
	Firma: Representante legal de la Universidad

1. DESCRIPCIÓN DEL TÍTULO

1.1. DATOS BÁSICOS

NIVEL	DENOMINACIÓN ESPECIFICA	CONJUNTO	CONVENIO	CONV. ADJUNTO
Máster	Máster Universitario en Psicología del Trabajo, Organizaciones y Recursos Humanos por la Universidad Ramón Llull	No		Ver anexos. Apartado 1.
LISTADO DE ESPECIALIDADES				
No existen datos				
RAMA		ISCED 1	ISCED 2	
Ciencias Sociales y Jurídicas		Psicología	Administración y gestión de empresas	
NO HABILITA O ESTÁ VINCULADO CON PROFESIÓN REGULADA ALGUNA				
AGENCIA EVALUADORA				
Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya (AQU)				
UNIVERSIDAD SOLICITANTE				
Universidad Ramón Llull				
LISTADO DE UNIVERSIDADES				
CÓDIGO		UNIVERSIDAD		
041		Universidad Ramón Llull		
LISTADO DE UNIVERSIDADES EXTRANJERAS				
CÓDIGO		UNIVERSIDAD		
No existen datos				
LISTADO DE INSTITUCIONES PARTICIPANTES				
No existen datos				

1.2. DISTRIBUCIÓN DE CRÉDITOS EN EL TÍTULO

CRÉDITOS TOTALES	CRÉDITOS DE COMPLEMENTOS FORMATIVOS	CRÉDITOS EN PRÁCTICAS EXTERNAS
60		12
CRÉDITOS OPTATIVOS	CRÉDITOS OBLIGATORIOS	CRÉDITOS TRABAJO FIN GRADO/MÁSTER
0	42	6
LISTADO DE ESPECIALIDADES		
ESPECIALIDAD		CRÉDITOS OPTATIVOS
No existen datos		

1.3. Universidad Ramón Llull

1.3.1. CENTROS EN LOS QUE SE IMPARTE

LISTADO DE CENTROS	
CÓDIGO	CENTRO
08044867	Facultad de Psicología, Ciencias de la Educación y del Deporte Blanquerna (BARCELONA)

1.3.2. Facultad de Psicología, Ciencias de la Educación y del Deporte Blanquerna (BARCELONA)

1.3.2.1. Datos asociados al centro

TIPOS DE ENSEÑANZA QUE SE IMPARTEN EN EL CENTRO		
PRESENCIAL	SEMIPRESENCIAL	VIRTUAL
Si	No	No

PLAZAS DE NUEVO INGRESO OFERTADAS		
PRIMER AÑO IMPLANTACIÓN	SEGUNDO AÑO IMPLANTACIÓN	
30	30	
	TIEMPO COMPLETO	
	ECTS MATRÍCULA MÍNIMA	ECTS MATRÍCULA MÁXIMA
PRIMER AÑO	60.0	60.0
RESTO DE AÑOS	0.0	0.0
	TIEMPO PARCIAL	
	ECTS MATRÍCULA MÍNIMA	ECTS MATRÍCULA MÁXIMA
PRIMER AÑO	30.0	54.0
RESTO DE AÑOS	6.0	30.0
NORMAS DE PERMANENCIA		
http://blanquerna.url.edu		
LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	CATALÁN	EUSKERA
Si	Si	No
GALLEGO	VALENCIANO	INGLÉS
No	No	No
FRANCÉS	ALEMÁN	PORTUGUÉS
No	No	No
ITALIANO	OTRAS	
No	No	

2. JUSTIFICACIÓN, ADECUACIÓN DE LA PROPUESTA Y PROCEDIMIENTOS

Ver anexos, apartado 2.

3. COMPETENCIAS

3.1 COMPETENCIAS BÁSICAS Y GENERALES
BÁSICAS
CB6 - Poseer y comprender conocimientos que aporten una base u oportunidad de ser originales en el 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 enfrentarse 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.
GENERALES
CG1 - Que los estudiantes sean capaces de desarrollar habilidades de pensamiento y de decisión que faciliten la autonomía, la creatividad, la confianza y la iniciativa personal.
CG2 - Que los estudiantes sepan gestionar el tiempo de trabajo en función de las prioridades y objetivos de aprendizaje
CG3 - Que los estudiantes sepan trabajar en equipo y de forma colaborativa construyendo el aprendizaje conjuntamente.
CG4 - Que los estudiantes posean un pensamiento analítico y crítico que les permita gestionar la información y responsabilizarse de su propio aprendizaje.
3.2 COMPETENCIAS TRANSVERSALES
CT1 - Que los estudiantes sean capaces de coordinar, separar y ordenar por prioridad diferentes tareas para cumplir con los planes de trabajo y los objetivos marcados.
CT2 - Que los estudiantes sepan obtener, procesar de modo crítico y comunicar la información para transformarla en conocimiento y aplicarla en contextos organizacionales.
CT3 - Que los estudiantes tengan la capacidad de asumir responsabilidades, tomar decisiones y dirigir personas y proyectos.
CT4 - Que los estudiantes demuestren iniciativa y proactividad emprendiendo acciones que mejoren la calidad y la eficacia de la gestión de personas
CT5 - Que los estudiantes sean capaces de integrar los valores éticos en la propia conducta profesional y en la gestión de las políticas de recursos humanos.
CT6 - Que los estudiantes sepan valorar la propia actuación de forma crítica y reconocer las propias fortalezas y limitaciones.
CT7 - Que los estudiantes sepan capaces de gestionar y regular sus propias emociones tanto personalmente como en las relaciones interpersonales
3.3 COMPETENCIAS ESPECÍFICAS
CE1 - Que los estudiantes sepan cómo tienen que gestionar los recursos humanos de la organización en función del contexto interno y externo.
CE2 - Que los estudiantes tengan la capacidad de generar e implementar nuevas técnicas, ideas y conceptos para la mejora de las personas y la gestión de los Recursos Humanos.
CE3 - Que los estudiantes sepan diseñar mecanismos de evaluación y mejora de la salud física y emocional de las personas en el seno de una organización.
CE4 - Que los estudiantes sepan aplicar los instrumentos y metodologías digitales a la investigación y gestión de recursos humanos.
CE5 - Que los estudiantes conozcan y desarrollen las políticas propias de la gestión de recursos humanos.

CE6 - Que los estudiantes sean capaces de adecuar las prácticas a la satisfacción de las necesidades de sus clientes internos y externos, contribuyendo a los objetivos organizacionales.

CE7 - Que los estudiantes sean capaces de definir y aplicar en su ámbito de trabajo estándares de calidad coherentes con la estrategia de Recursos Humanos.

4. ACCESO Y ADMISIÓN DE ESTUDIANTES

4.1 SISTEMAS DE INFORMACIÓN PREVIO

Ver anexos. Apartado 3.

4.2 REQUISITOS DE ACCESO Y CRITERIOS DE ADMISIÓN

De acuerdo con el Real Decreto 1393/2007 por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales, para acceder a los estudios de Máster, los estudiantes deberán de estar en posesión de un título universitario oficial español u otro expedido por una institución de educación superior del Espacio Europeo de Educación Superior que faculten en el país expedidor del título para el acceso a enseñanzas de Máster.

Así mismo, podrán acceder al Máster, titulados provenientes de sistemas educativos ajenos al Espacio Europeo de Educación Superior previa comprobación por la Universitat Ramon Llull de que acrediten un nivel de formación equivalente a los correspondientes títulos universitarios españoles y que faculten, en el país expedidor, del título para el acceso a enseñanzas de Máster.

El acceso al Máster en Psicología del Trabajo, Organizaciones y Recursos Humanos requiere que el estudiante esté en posesión del título de Grado o Licenciatura en Psicología.

En todos los casos, será preciso realizar una entrevista previa con el coordinador y pasar un Assessment Center (evaluación por competencias).

Los criterios de selección y admisión de la FPCEE se basarán en:

- ¿ Nota media del expediente académico.
- ¿ Experiencia laboral previa.
- ¿ Formación complementaria en el área de estudio del máster.
- ¿ Motivación del estudiante.
- ¿ Resultados de la evaluación por competencias (Assessment Center)
- ¿ Nivel de idiomas (inglés) B1, según RD 29/12/07.

Los criterios para valorar la experiencia profesional son:

- ¿ Funciones y responsabilidades desarrolladas.
- ¿ Publicaciones y comunicaciones en congresos y jornadas científicas.
- ¿ Años de experiencia.
- ¿ Diversidad de la experiencia acumulada y otras experiencias laborales no incluidas en el ámbito del máster.

La Comisión de Admisión del Equipo de Gestión Académica de Másteres y Doctorado es el órgano responsable de evaluar los criterios de acceso y admisión, valorar la experiencia profesional y establecer la lista de admitidos.

4.3 APOYO A ESTUDIANTES

Apoyo a estudiantes

La FPCEE Blanquerna considera esencial el apoyo y la orientación a los estudiantes.

El curso se inicia con un acto de bienvenida en la Sala de Grados de la Facultad para todos los alumnos de Máster en Psicología del Trabajo, Organizaciones y Recursos Humanos. En este primer encuentro, el Decano y el Vicedecano de Posgrado y Recerca dan la bienvenida a los estudiantes y éstos reciben información sobre aspectos básicos del funcionamiento de la Facultad y sus servicios. Desde el primer momento conocen a las personas responsables de los diversos ámbitos del centro, a las cuales se podrán dirigir en caso de tener cualquier problema, y reciben información sobre los horarios, las prácticas, la normativa académica, etc. Posiblemente, la parte más importante de esta primera sesión sea el contacto con el coordinador del Máster.

El estudiante, también desde el mismo momento de ingreso, recibe una clave y una contraseña que le permite acceder a la intranet de la Facultad (Blink), en la que puede encontrar información de sus módulos matriculados, así como de aspectos generales del Máster y los básicos de la vida de la Facultad. Igualmente, desde el momento de la matriculación, el estudiante recibe la guía del estudiante y la agenda, en la que aparece la normativa del centro, el calendario académico e informaciones útiles en el día a día de su vida académica.

Los estudiantes que provienen de otras comunidades autónomas o de otros países disponen de clases gratuitas de catalán y castellano que se desarrollan en horario compatible con su actividad académica.

Dentro de este plan de actuaciones encaminadas al apoyo y orientación de los estudiantes matriculados en la Facultad, el Servicio de Información y de Orientación al Estudiante (SIOE) juega un papel fundamental. El SIOE no sólo cumple funciones de información y de orientación a los estudiantes interesados en la oferta formativa del centro y en los procedimientos para ingresar en él, sino que también se convierte en el punto de información de referencia para los estudiantes. Entre las principales funciones del SIOE cabe destacar las siguientes:

- ¿ Atender consultas diversas de los estudiantes relacionadas con la vida académica de la Facultad, como por ejemplo, horarios de clase, reserva de aulas, horas de atención del profesorado, normativa académica, etc.
- ¿ Facilitar información y orientar al estudiante en la utilización de los distintos servicios de la Facultad (Biblioteca, Secretaría Académica, Gabinete de Promoción Profesional (GPP), Servicio de orientación Personal (SOP), etc.
- ¿ Gestionar la resolución de incidencias que afecten al normal desarrollo de la actividad académica.
- ¿ Facilitar información al estudiante sobre los diferentes tipos de becas y ayudas económicas que puede solicitar para financiar sus estudios.
- ¿ Participar de forma activa en la organización y difusión de las distintas actividades deportivas, culturales o de cualquier otro tipo que se llevan a cabo en la Facultad a lo largo del curso académico.
- ¿ Atender las consultas, reclamaciones, sugerencias y quejas que en general los estudiantes planteen para resolverlas o, si es el caso, hacerlas llegar a las personas o servicios afectados.
- ¿ Organizar al final de cada semestre el proceso de evaluación que los estudiantes realizan a través de encuestas de satisfacción sobre el plan de estudios, el profesorado y los servicios de la Facultad.
- ¿ Coordinar la participación de los estudiantes en los actos de graduación de la FPCEE Blanquerna.

También en el ámbito de la orientación y apoyo a los estudiantes, la FPCEE Blanquerna concede especial atención a los estudiantes con necesidades específicas derivadas de una situación de discapacidad o de situaciones personales especiales. En este sentido, la Facultad puso en funcionamiento hace doce años un servicio de orientación y apoyo a la comunidad universitaria, y en particular a los estudiantes, denominado Servicio de Orientación Personal (SOP). Se trabaja con la colaboración del profesorado, que ve este servicio no sólo como un instrumento de derivación de los problemas que eventualmente puedan surgir, sino como un recurso que puede contribuir a conseguir los resultados de promoción académica y personal de sus alumnos.

El SOP asesora, acompaña, orienta y ofrece apoyo al estudiante dándole recursos para que pueda comprender su realidad y tomar las decisiones que más le convengan con el objetivo de prevenir y promocionar su bienestar personal.

Mayoritariamente, las demandas surgen de situaciones de dificultad en el contexto académico y pueden estar relacionadas con cuestiones directamente ligadas al ámbito de estudio, a experiencias o situaciones personales complejas o bien a situaciones de desajuste social. Al mismo tiempo ofrece atención y apoyo a los estudiantes con necesidades educativas específicas que se derivan de la discapacidad, ya sea permanente o temporal.

El acceso al SOP es voluntario y confidencial. Se puede acceder por iniciativa propia o por sugerencia del profesor o del tutor. Se concierta hora por teléfono o mediante correo electrónico.

Las acciones que el SOP desarrolla son:

1) Atención directa:

-

A los estudiantes

- ¿ Orientar en el ámbito personal, académico y social.
- ¿ Estimular y orientar en el proceso de toma de decisiones.
- ¿ Promover la autonomía y la gestión de los recursos personales.
- ¿ Orientar en el proceso de aprendizaje.
- ¿ Ayudar en la clarificación de los objetivos y posibilidades como estudiantes.
- ¿ Ofrecer apoyo y acogida en momentos críticos.
- ¿ Prevenir y promocionar un estilo de vida saludable.
- ¿ Promover la continuidad asistencial en aquellos casos que las necesidades de los estudiantes –normalmente asociadas a trastornos psicológicos– desbordan las posibilidades y funciones del SOP.

Al profesorado:

- ¿ Asesorar en la tutorización en situaciones concretas.
- ¿ Trabajar conjuntamente con coordinadores, tutores y profesores. Así mismo, se realiza la coordinación con los diferentes servicios del centro (Secretaría Académica, Servicio de Información y Orientación al Estudiante, Gabinete de Promoción Profesional, etc.).

2) SOP-TIC (tecnologías información):

Apoyo vía correo electrónico, de forma complementaria a la atención que se puede recibir presencialmente en el servicio.

Página web : Pretende fomentar un estilo de vida saludable en toda la comunidad educativa, con un objetivo preventivo (información sobre relajación, drogas, técnicas de estudio, voz, alimentación, ejercicio físico, toma de decisiones, pérdidas, asertividad, sueño...). Dentro de la página web se encuentra el “espacio de encuentro” que consiste en un espacio interactivo en el que los estudiantes intercambian información y comparten experiencias de distinta índole.

3) SOP-ERASMUS:

Ofrece apoyo al alumnado en el ámbito de la movilidad internacional, tanto a los que vienen a nuestra Facultad (de forma presencial) como a los que se van a otras universidades (vía correo electrónico).

4) SOP-BECAS:

Esta acción se inicia si el estudiante que dispone de una beca necesita seguimiento desde el SOP.

5) Promoción de la salud:

- ¿ Programa que pretende fomentar la salud de los estudiantes tanto en los aspectos físicos como psicológicos. Este programa incluye, además de la página web, las siguientes actividades:
- ¿ Charlas informativas a los estudiantes (técnicas de estudio, nutrición, ejercicio físico...).
- ¿ Talleres en grupos reducidos (relajación, expresión oral...).

6) SOP-ATENES:

La Atención a Estudiantes con Necesidades Específicas (ATENES) se ubica en el marco del Servicio de Orientación Personal (SOP) desde el curso 2000-01. Su objetivo principal es la normalización de la vida universitaria de los estudiantes con discapacidad, fomentando, por lo tanto, la autonomía y preservando la singularidad de cada uno. La inquietud de este Servicio es la de garantizar la igualdad de condiciones y la plena integración de los estudiantes con discapacidad en la vida académica universitaria, respetando la libertad del estudiante a ser orientado.

Los objetivos del ATENES son los siguientes:

Dirigidos a los estudiantes:

- ¿ Acoger y asesorar a los estudiantes con discapacidad.
- ¿ El estudiante seguirá una orientación individualizada para poder elaborar los proyectos personales que lo lleven a una elección adecuada de los cursos y créditos a seguir. Puede ser una tarea centrada en el ámbito académico, pero teniendo en cuenta los ámbitos personales y sociales.

Las funciones de orientación, entre otras, están relacionadas con:

Adaptaciones de acceso al currículum:

- ¿ Adaptación de los espacios o mobiliario, proporcionando equipamiento y recursos específicos.
- ¿ Incorporación de ayudas específicas para que el alumno mejore el material en el aula.
- ¿ Adaptación de materiales para facilitar el acceso a la información dentro del aula y en general.
- ¿ Ubicación de los estudiantes en el espacio de aula más adecuado.
- ¿ Potenciación de los recursos personales de cada estudiante

Adaptaciones en la metodología y en la evaluación:

- ¿ Afectan la metodología utilizada, las técnicas, las estrategias de enseñanza y aprendizaje, las actividades programadas y/o los procedimientos de evaluación, que permitan conseguir las competencias atendiendo a las diferencias individuales de los estudiantes (flexibilizar el tiempo previsto para un examen, posibilitar el hacer exámenes oralmente, etc.).
- ¿ Coordinarse con profesores, tutores, coordinadores y otros servicios.
- ¿ Orientar en la gestión de los sistemas tecnológicos y ayudas necesarias: ofrecer apoyo en la elaboración de materiales adaptados.
- ¿ Coordinarse con equipos de la Fundación Blanquerna (Secretaría Académica: si es necesario, orientación en la matriculación de los estudiantes con discapacidad; servicio de informática...).
- ¿ Coordinarse y establecer convenios con equipos externos.

Dirigidos a la comunidad educativa:

La convivencia con una persona con discapacidad es un proceso bidireccional en el cual se da una aproximación ininterrumpida que favorece el conocimiento mutuo. En este sentido, es imprescindible la coordinación y el compromiso de la toda la comunidad educativa: los estudiantes, los tutores, los profesores y el personal de administración y servicios.

Llevar a cabo intervenciones y actuaciones de sensibilización para toda la comunidad educativa (profesorado, el personal de administración, otros servicios, estudiantes).

<http://fpce.blanquerna.edu/sop>

4.4 SISTEMA DE TRANSFERENCIA Y RECONOCIMIENTO DE CRÉDITOS

Reconocimiento de Créditos Cursados en Enseñanzas Superiores Oficiales no Universitarias

MÍNIMO	MÁXIMO
0	0

Reconocimiento de Créditos Cursados en Títulos Propios

MÍNIMO	MÁXIMO
0	9

Adjuntar Título Propio

Ver anexos. Apartado 4.

Reconocimiento de Créditos Cursados por Acreditación de Experiencia Laboral y Profesional

MÍNIMO	MÁXIMO
0	9

Sistema de transferencia y reconocimiento de créditos

Regulación general

El Real Decreto 1125/2003, de 5 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 Real Decreto 285/2004, de 20 de febrero, el Real Decreto 309/2005, de 18 de marzo y el Acuerdo del consejo de Coordinación Universitaria del MEC de 25 de octubre de 2004, establecen los criterios que son de aplicación general respecto a la convalidación y adaptación de estudios.

El Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales.

Proceso

- ¿ El estudiante solicita el reconocimiento de créditos una vez se matricula en su centro de los estudios que haya cursado y aprobado en otros centros universitarios con titulaciones oficiales.
- ¿ El estudiante debe presentar toda aquella documentación que acredite haber cursado las diversas materias en el centro universitario del que provenga. Así, deberá adjuntar el programa de la asignatura, los certificados académicos que justifiquen la superación de la misma y el plan de estudios en el que se integra, con los créditos correspondientes. Toda esta documentación la deberá adjuntar a una solicitud dirigida al Secretario Académico del centro, quien estudiará si la propuesta reúne los requisitos mínimos, tanto de forma como de fondo, para ser tenida en consideración.
- ¿ Una vez estudiada la solicitud se trasladará la propuesta al Rectorado para su resolución definitiva y aprobación en la Comisión de Convalidaciones de la Universitat Ramon Llull (esta comisión está formada por un representante de cada centro y el Vicerrector de Docencia y Convergencia Europea).
- ¿ Las materias y asignaturas transferidas y reconocidas figurarán con esta denominación en el expediente del estudiante en la Universitat Ramon Llull.
- ¿ La resolución definitiva será comunicada al solicitante a través de la Secretaría Académica de la Facultad donde cursa sus estudios.

La normativa del centro que regula los criterios y procedimientos y procedimiento señala que:

En relación a la transferencia de créditos:

Cada curso académico, al inicio del segundo semestre (febrero-marzo), la Secretaría Académica abre el plazo para registrar las asignaturas transferidas a través de un aplicativo creado a tal efecto. De esta forma, los estudiantes con asignaturas de estudios iniciados y no finalizados que no hayan sido utilizadas como origen de reconocimiento de créditos, introducen dichas asignaturas en el aplicativo para que posteriormente desde Secretaria Académica sean validadas y pasen a incorporarse en su expediente. Posteriormente, dichas asignaturas quedarán contempladas en el Suplemento Europeo al Título.

En relación al reconocimiento de créditos:

En conjunto, el reconocimiento de créditos no será superior a 9.

En caso que el estudiante esté trabajando en el departamento de recursos humanos de una organización pública o privada o en una consultoría, se podrán reconocer las prácticas presenciales acogiendo al artículo 6, punto 2 del Real Decreto 861/2010 del 3 de julio (BOE, núm. 161, Sec. I, pag. 58456), dado que la experiencia laboral y profesional que se acredita está relacionada con las competencias inherentes

del propio módulo. En ningún caso serán reconocidas las horas presenciales de Seminario. Para el reconocimiento del Prácticum, es imprescindible entregar a la coordinación del máster una instancia de solicitud de reconocimiento, juntamente con el certificado de la historia laboral o Contrato laboral que acredite como mínimo tres años de ejercicio laboral en el departamento de recursos humanos de una organización pública o privada o en una consultoría.

4.6 COMPLEMENTOS FORMATIVOS

Dado que el máster se justifica por su continuidad con el grado que plantea una formación básica en esta profesión, consideramos que las competencias del título del Máster son perfectamente asumibles para un licenciado o graduado en Psicología sin necesidad de complementos formativos.

5. PLANIFICACIÓN DE LAS ENSEÑANZAS

5.1 DESCRIPCIÓN DEL PLAN DE ESTUDIOS

Ver anexos. Apartado 5.

5.2 ACTIVIDADES FORMATIVAS

Clase en grupo grande

Clase en grupo reducido/seminario

Clase práctica

Prácticas externas

Tutoría

Trabajo Fin de Máster

Estudio y trabajo autónomo individual

Estudio y trabajo autónomo en grupo

5.3 METODOLOGÍAS DOCENTES

Clases teóricas/expositivas

Estudio de casos

Tutorías

Simulaciones y prácticas en el aula

Aprendizaje basado en problemas (ABP)

Aprendizaje cooperativo

Sesión de trabajo con expertos

Taller

Visitas guiadas a empresas e instituciones referentes en recursos humanos

Exposición oral

Técnicas de trabajo en grupo

Mapa conceptual, esquemas, resúmenes...

5.4 SISTEMAS DE EVALUACIÓN

Prueba objetiva

Pruebas de respuesta abierta

Pruebas orales

Pruebas de desarrollo, ejecución y resolución de problemas

Informes y memoria de actividades y/o prácticas		
Mapas conceptuales, esquemas, reseñas y resúmenes		
Informes de autoevaluación		
Trabajos y proyectos		
Estudio de casos		
Participación activa en aula		
5.5 NIVEL 1: Fundamentos y modelos de gestión y desarrollo de organizaciones saludables		
5.5.1 Datos Básicos del Módulo		
NIVEL 2: Dirección y gestión de organizaciones		
5.5.1.1 Datos Básicos del Nivel 2		
CARÁCTER	OBLIGATORIA	
ECTS MATERIA	3	
DESPLIEGUE TEMPORAL: Semestral		
ECTS Semestral 1	ECTS Semestral 2	ECTS Semestral 3
3		
ECTS Semestral 4	ECTS Semestral 5	ECTS Semestral 6
ECTS Semestral 7	ECTS Semestral 8	ECTS Semestral 9
ECTS Semestral 10	ECTS Semestral 11	ECTS Semestral 12
LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	CATALÁN	EUSKERA
Si	Si	No
GALLEGO	VALENCIANO	INGLÉS
No	No	No
FRANCÉS	ALEMÁN	PORTUGUÉS
No	No	No
ITALIANO	OTRAS	
No	No	
NO CONSTAN ELEMENTOS DE NIVEL 3		
5.5.1.2 RESULTADOS DE APRENDIZAJE		
. Los estudiantes comprenden la organización como sistema y la interrelación entre sus elementos básicos. . Los estudiantes identifican los puntos críticos para una gestión de recursos humanos coherente. . Los estudiantes valoran la aportación de cada modelo a la gestión de recursos humanos. . Los estudiantes identifican las prácticas éticas y como contribuir desde los recursos humanos a la política de responsabilidad social de la organización.		
5.5.1.3 CONTENIDOS		
1. Estrategia y gestión de las organizaciones 2. Visión, valores y cultura 3. Ética y Responsabilidad Social Corporativa		

4. Modelos para la gestión estratégica de desarrollo de personas y organizaciones

5.5.1.4 OBSERVACIONES

Esta materia proporciona un conocimiento del diseño de la estrategia empresarial para lograr una gestión de Recursos Humanos integrada y coherente. Para ello se trabajan conocimientos que permitan interpretar el funcionamiento global de las organizaciones junto a una explícita referencia a la Ética y Responsabilidad Social de la organización colaborando al desarrollo de una mentalidad empresarial estratégica y sistémica.

5.5.1.5 COMPETENCIAS

5.5.1.5.1 BÁSICAS Y GENERALES

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 enfrentarse 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

CG4 - Que los estudiantes posean un pensamiento analítico y crítico que les permita gestionar la información y responsabilizarse de su propio aprendizaje.

5.5.1.5.2 TRANSVERSALES

CT2 - Que los estudiantes sepan obtener, procesar de modo crítico y comunicar la información para transformarla en conocimiento y aplicarla en contextos organizacionales.

CT5 - Que los estudiantes sean capaces de integrar los valores éticos en la propia conducta profesional y en la gestión de las políticas de recursos humanos.

5.5.1.5.3 ESPECÍFICAS

CE1 - Que los estudiantes sepan cómo tienen que gestionar los recursos humanos de la organización en función del contexto interno y externo.

CE2 - Que los estudiantes tengan la capacidad de generar e implementar nuevas técnicas, ideas y conceptos para la mejora de las personas y la gestión de los Recursos Humanos.

5.5.1.6 ACTIVIDADES FORMATIVAS

ACTIVIDAD FORMATIVA	HORAS	PRESENCIALIDAD
Clase en grupo grande	24	100
Estudio y trabajo autónomo individual	51	0

5.5.1.7 METODOLOGÍAS DOCENTES

Clases teóricas/expositivas

Estudio de casos

Mapa conceptual, esquemas, resúmenes...

Técnicas de trabajo en grupo

5.5.1.8 SISTEMAS DE EVALUACIÓN

SISTEMA DE EVALUACIÓN	PONDERACIÓN MÍNIMA	PONDERACIÓN MÁXIMA
Mapas conceptuales, esquemas, reseñas y resúmenes	0.0	40.0
Estudio de casos	0.0	50.0
Participación activa en aula	0.0	10.0

NIVEL 2: Marco económico-financiero

5.5.1.1 Datos Básicos del Nivel 2

CARÁCTER	OBLIGATORIA	
ECTS MATERIA	3	
DESPLIEGUE TEMPORAL: Semestral		
ECTS Semestral 1	ECTS Semestral 2	ECTS Semestral 3

3		
ECTS Semestral 4	ECTS Semestral 5	ECTS Semestral 6
ECTS Semestral 7	ECTS Semestral 8	ECTS Semestral 9
ECTS Semestral 10	ECTS Semestral 11	ECTS Semestral 12
LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	CATALÁN	EUSKERA
Si	Si	No
GALLEGO	VALENCIANO	INGLÉS
No	No	No
FRANCÉS	ALEMÁN	PORTUGUÉS
No	No	No
ITALIANO	OTRAS	
No	No	
NO CONSTAN ELEMENTOS DE NIVEL 3		
5.5.1.2 RESULTADOS DE APRENDIZAJE		
. Los estudiantes disponen de los conocimientos e instrumentos básicos económicos, financieros, fiscales y comerciales necesarios para la gestión de recursos humanos. . Los estudiantes tienen conocimiento de los distintos elementos que componen un plan de empresa y su valoración económica. . Los estudiantes desarrollan una visión de márketing del trabajo de Recursos Humanos		
5.5.1.3 CONTENIDOS		
1. Conceptos financieros básicos 2. Conceptos contables básicos 3. Conceptos fiscales básicos 4. Plan de Empresa: Viabilidad del proyecto empresarial 5. Relación entre el marco económico-financiero y la gestión de Recursos Humanos 6. Aplicación de los principios de márketing a la gestión de Recursos Humanos		
5.5.1.4 OBSERVACIONES		
Con esta materia se pretende el conocimiento de las herramientas indispensables que le permitan conocer los puntos relevantes de los estados financieros...y tomar decisiones que sean coherentes con la situación económico-financiera de la organización.		
5.5.1.5 COMPETENCIAS		
5.5.1.5.1 BÁSICAS Y GENERALES		
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 enfrentarse 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 CG3 - Que los estudiantes sepan trabajar en equipo y de forma colaborativa construyendo el aprendizaje conjuntamente.		

CG4 - Que los estudiantes posean un pensamiento analítico y crítico que les permita gestionar la información y responsabilizarse de su propio aprendizaje.		
5.5.1.5.2 TRANSVERSALES		
CT1 - Que los estudiantes sean capaces de coordinar, separar y ordenar por prioridad diferentes tareas para cumplir con los planes de trabajo y los objetivos marcados.		
CT2 - Que los estudiantes sepan obtener, procesar de modo crítico y comunicar la información para transformarla en conocimiento y aplicarla en contextos organizacionales.		
CT4 - Que los estudiantes demuestren iniciativa y proactividad emprendiendo acciones que mejoren la calidad y la eficacia de la gestión de personas		
5.5.1.5.3 ESPECÍFICAS		
CE1 - Que los estudiantes sepan cómo tienen que gestionar los recursos humanos de la organización en función del contexto interno y externo.		
CE2 - Que los estudiantes tengan la capacidad de generar e implementar nuevas técnicas, ideas y conceptos para la mejora de las personas y la gestión de los Recursos Humanos.		
CE6 - Que los estudiantes sean capaces de adecuar las prácticas a la satisfacción de las necesidades de sus clientes internos y externos, contribuyendo a los objetivos organizacionales.		
5.5.1.6 ACTIVIDADES FORMATIVAS		
ACTIVIDAD FORMATIVA	HORAS	PRESENCIALIDAD
Clase en grupo grande	14	100
Clase práctica	10	100
Estudio y trabajo autónomo individual	51	0
5.5.1.7 METODOLOGÍAS DOCENTES		
Clases teóricas/expositivas		
Estudio de casos		
Aprendizaje cooperativo		
Simulaciones y prácticas en el aula		
5.5.1.8 SISTEMAS DE EVALUACIÓN		
SISTEMA DE EVALUACIÓN	PONDERACIÓN MÍNIMA	PONDERACIÓN MÁXIMA
Pruebas de desarrollo, ejecución y resolución de problemas	0.0	50.0
Trabajos y proyectos	0.0	50.0
5.5 NIVEL 1: Estrategias, sistemas y herramientas de gestión y desarrollo de personas		
5.5.1 Datos Básicos del Módulo		
NIVEL 2: Planificación estratégica en la gestión de personas		
5.5.1.1 Datos Básicos del Nivel 2		
CARÁCTER	OBLIGATORIA	
ECTS MATERIA	3	
DESPLIEGUE TEMPORAL: Semestral		
ECTS Semestral 1	ECTS Semestral 2	ECTS Semestral 3
3		
ECTS Semestral 4	ECTS Semestral 5	ECTS Semestral 6
ECTS Semestral 7	ECTS Semestral 8	ECTS Semestral 9
ECTS Semestral 10	ECTS Semestral 11	ECTS Semestral 12

LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	CATALÁN	EUSKERA
Si	Si	No
GALLEGO	VALENCIANO	INGLÉS
No	No	No
FRANCÉS	ALEMÁN	PORTUGUÉS
No	No	No
ITALIANO	OTRAS	
No	No	
NO CONSTAN ELEMENTOS DE NIVEL 3		
5.5.1.2 RESULTADOS DE APRENDIZAJE		
Los estudiantes disponen de conocimientos y criterios para que el Departamento de Recursos Humanos sea estratégico en la organización. Los estudiantes saben buscar la coherencia entre la estrategia de recursos humanos, la estrategia de la organización y la visión y valores de la organización. Los estudiantes saben intprepretar los elementos de un cuadro de mando integral y qué indicadores aportar a este cuadro de mando. Los estudiantes interpretan un análisis de puestos de trabajo y conocen las principales características de su definición para poder valorarlos.		
5.5.1.3 CONTENIDOS		
1. Planificación estratégica de los Recursos Humanos 2. Criterios transversales para el diseño de políticas de gestión de personas (enfoque de género, diversidad cultural, generacional...) 3. Cuadro de Mando Integral 4. Integración de políticas y sistemas de gestión de personas 5. Descripción, análisis y valoración de puestos de trabajo		
5.5.1.4 OBSERVACIONES		
Con esta materia se pretende que la estrategia de recursos humanos se alinee con la global del negocio. Por ello el profesional de recursos humanos debe conocer los principios fundamentales para diseñar y crear el departamento que otorgue valor añadido a la dirección general y de respuesta a las nuevas realidades sociales.		
5.5.1.5 COMPETENCIAS		
5.5.1.5.1 BÁSICAS Y GENERALES		
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 enfrentarse 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 CG2 - Que los estudiantes sepan gestionar el tiempo de trabajo en función de las prioridades y objetivos de aprendizaje CG4 - Que los estudiantes posean un pensamiento analítico y crítico que les permita gestionar la información y responsabilizarse de su propio aprendizaje.		
5.5.1.5.2 TRANSVERSALES		
CT1 - Que los estudiantes sean capaces de coordinar, separar y ordenar por prioridad diferentes tareas para cumplir con los planes de trabajo y los objetivos marcados.		

CT3 - Que los estudiantes tengan la capacidad de asumir responsabilidades, tomar decisiones y dirigir personas y proyectos.		
CT5 - Que los estudiantes sean capaces de integrar los valores éticos en la propia conducta profesional y en la gestión de las políticas de recursos humanos.		
5.5.1.5.3 ESPECÍFICAS		
CE1 - Que los estudiantes sepan cómo tienen que gestionar los recursos humanos de la organización en función del contexto interno y externo.		
CE2 - Que los estudiantes tengan la capacidad de generar e implementar nuevas técnicas, ideas y conceptos para la mejora de las personas y la gestión de los Recursos Humanos.		
CE5 - Que los estudiantes conozcan y desarrollen las políticas propias de la gestión de recursos humanos.		
CE7 - Que los estudiantes sean capaces de definir y aplicar en su ámbito de trabajo estándares de calidad coherentes con la estrategia de Recursos Humanos.		
5.5.1.6 ACTIVIDADES FORMATIVAS		
ACTIVIDAD FORMATIVA	HORAS	PRESENCIALIDAD
Clase en grupo grande	24	100
Estudio y trabajo autónomo individual	51	0
5.5.1.7 METODOLOGÍAS DOCENTES		
Clases teóricas/expositivas		
Aprendizaje basado en problemas (ABP)		
Estudio de casos		
Sesión de trabajo con expertos		
Técnicas de trabajo en grupo		
5.5.1.8 SISTEMAS DE EVALUACIÓN		
SISTEMA DE EVALUACIÓN	PONDERACIÓN MÍNIMA	PONDERACIÓN MÁXIMA
Pruebas de desarrollo, ejecución y resolución de problemas	0.0	50.0
Trabajos y proyectos	0.0	40.0
Participación activa en aula	0.0	10.0
NIVEL 2: Competencias técnicas básicas en gestión de personas		
5.5.1.1 Datos Básicos del Nivel 2		
CARÁCTER	OBLIGATORIA	
ECTS MATERIA	9	
DESPLIEGUE TEMPORAL: Semestral		
ECTS Semestral 1	ECTS Semestral 2	ECTS Semestral 3
9		
ECTS Semestral 4	ECTS Semestral 5	ECTS Semestral 6
ECTS Semestral 7	ECTS Semestral 8	ECTS Semestral 9
ECTS Semestral 10	ECTS Semestral 11	ECTS Semestral 12
LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	CATALÁN	EUSKERA
Si	Si	No
GALLEGO	VALENCIANO	INGLÉS
No	No	No

FRANCÉS	ALEMÁN	PORTUGUÉS
No	No	No
ITALIANO	OTRAS	
No	No	
NO CONSTAN ELEMENTOS DE NIVEL 3		
5.5.1.2 RESULTADOS DE APRENDIZAJE		
. Los estudiantes saben aplicar las herramientas necesarias para un proceso de selección. . Los estudiantes saben diseñar un plan de formación así como realizar los procesos de detección y evaluación relacionados. . Los estudiantes conocen los principales criterios para elaborar una política salarial. . Los estudiantes es capaz de realizar un plan de comunicación. . Los estudiantes diferencian los distintos sistemas de gestión del desempeño. . Los estudiantes saben diseñar un plan y criterios de desvinculación		
5.5.1.3 CONTENIDOS		
1. Sistemas de reclutamiento, selección y acogida 2. Sistemas de desvinculación 3. Sistemas de formación y desarrollo 4. Sistemas de información y comunicación 5. Políticas y sistemas de retribución y compensación 6. Sistemas de gestión del desempeño		
5.5.1.4 OBSERVACIONES		
El futuro profesional de recursos humanos debe tener unos conocimientos sólidos sobre herramientas que le permitan planificar, integrar y desarrollar a las personas. Para ello, se plantean los procesos de cada una de las funciones que son responsabilidad del área de recursos humanos.		
5.5.1.5 COMPETENCIAS		
5.5.1.5.1 BÁSICAS Y GENERALES		
CB6 - Poseer y comprender conocimientos que aporten una base u oportunidad de ser originales en el desarrollo y/o aplicación de ideas, a menudo en un contexto de investigación		
CB8 - Que los estudiantes sean capaces de integrar conocimientos y enfrentarse 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		
CG1 - Que los estudiantes sean capaces de desarrollar habilidades de pensamiento y de decisión que faciliten la autonomía, la creatividad, la confianza y la iniciativa personal.		
CG2 - Que los estudiantes sepan gestionar el tiempo de trabajo en función de las prioridades y objetivos de aprendizaje		
CG4 - Que los estudiantes posean un pensamiento analítico y crítico que les permita gestionar la información y responsabilizarse de su propio aprendizaje.		
5.5.1.5.2 TRANSVERSALES		
CT3 - Que los estudiantes tengan la capacidad de asumir responsabilidades, tomar decisiones y dirigir personas y proyectos.		
CT5 - Que los estudiantes sean capaces de integrar los valores éticos en la propia conducta profesional y en la gestión de las políticas de recursos humanos.		

CT2 - Que los estudiantes sepan obtener, procesar de modo crítico y comunicar la información para transformarla en conocimiento y aplicarla en contextos organizacionales.

5.5.1.5.3 ESPECÍFICAS

CE4 - Que los estudiantes sepan aplicar los instrumentos y metodologías digitales a la investigación y gestión de recursos humanos.

CE5 - Que los estudiantes conozcan y desarrollen las políticas propias de la gestión de recursos humanos.

CE6 - Que los estudiantes sean capaces de adecuar las prácticas a la satisfacción de las necesidades de sus clientes internos y externos, contribuyendo a los objetivos organizacionales.

CE7 - Que los estudiantes sean capaces de definir y aplicar en su ámbito de trabajo estándares de calidad coherentes con la estrategia de Recursos Humanos.

CE3 - Que los estudiantes sepan diseñar mecanismos de evaluación y mejora de la salud física y emocional de las personas en el seno de una organización.

CE2 - Que los estudiantes tengan la capacidad de generar e implementar nuevas técnicas, ideas y conceptos para la mejora de las personas y la gestión de los Recursos Humanos.

5.5.1.6 ACTIVIDADES FORMATIVAS

ACTIVIDAD FORMATIVA	HORAS	PRESENCIALIDAD
Clase en grupo grande	45	100
Clase práctica	27	100
Estudio y trabajo autónomo individual	90	0
Estudio y trabajo autónomo en grupo	63	0

5.5.1.7 METODOLOGÍAS DOCENTES

Clases teóricas/expositivas

Estudio de casos

Simulaciones y prácticas en el aula

Aprendizaje cooperativo

Sesión de trabajo con expertos

Exposición oral

Técnicas de trabajo en grupo

5.5.1.8 SISTEMAS DE EVALUACIÓN

SISTEMA DE EVALUACIÓN	PONDERACIÓN MÍNIMA	PONDERACIÓN MÁXIMA
Pruebas de respuesta abierta	0.0	30.0
Pruebas de desarrollo, ejecución y resolución de problemas	0.0	30.0
Trabajos y proyectos	0.0	40.0

NIVEL 2: Competencias técnicas complementarias en gestión de personas

5.5.1.1 Datos Básicos del Nivel 2

CARÁCTER	OBLIGATORIA	
ECTS MATERIA	3	
DESPLIEGUE TEMPORAL: Semestral		
ECTS Semestral 1	ECTS Semestral 2	ECTS Semestral 3
3		
ECTS Semestral 4	ECTS Semestral 5	ECTS Semestral 6
ECTS Semestral 7	ECTS Semestral 8	ECTS Semestral 9

ECTS Semestral 10	ECTS Semestral 11	ECTS Semestral 12
Lenguas en las que se imparte		
CASTELLANO	CATALÁN	EUSKERA
Si	Si	No
GALLEGO	VALENCIANO	INGLÉS
No	No	No
FRANCÉS	ALEMÁN	PORTUGUÉS
No	No	No
ITALIANO	OTRAS	
No	No	
NO CONSTAN ELEMENTOS DE NIVEL 3		
5.5.1.2 RESULTADOS DE APRENDIZAJE		
. Los estudiantes son capaces de diseñar herramientas para la gestión de planes de carrera y sistemas de promoción. . Los estudiantes conocen metodologías para la gestión del talento, el compromiso y el clima.		
5.5.1.3 CONTENIDOS		
1. Planes de carrera y sistemas de promoción 2. Gestión del talento 3. Gestión del compromiso 4. Gestión del clima		
5.5.1.4 OBSERVACIONES		
El futuro profesional de recursos humanos debe tener unos conocimientos sólidos sobre herramientas que le permitan planificar, integrar y desarrollar a las personas. Para ello, se plantean los procesos de cada una de las funciones complementarias que son responsabilidad del área de recursos humanos.		
5.5.1.5 COMPETENCIAS		
5.5.1.5.1 BÁSICAS Y GENERALES		
CB6 - Poseer y comprender conocimientos que aporten una base u oportunidad de ser originales en el desarrollo y/o aplicación de ideas, a menudo en un contexto de investigación		
CB8 - Que los estudiantes sean capaces de integrar conocimientos y enfrentarse 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		
CG1 - Que los estudiantes sean capaces de desarrollar habilidades de pensamiento y de decisión que faciliten la autonomía, la creatividad, la confianza y la iniciativa personal.		
CG2 - Que los estudiantes sepan gestionar el tiempo de trabajo en función de las prioridades y objetivos de aprendizaje		
CG4 - Que los estudiantes posean un pensamiento analítico y crítico que les permita gestionar la información y responsabilizarse de su propio aprendizaje.		
5.5.1.5.2 TRANSVERSALES		
CT2 - Que los estudiantes sepan obtener, procesar de modo crítico y comunicar la información para transformarla en conocimiento y aplicarla en contextos organizacionales.		
CT3 - Que los estudiantes tengan la capacidad de asumir responsabilidades, tomar decisiones y dirigir personas y proyectos.		
CT5 - Que los estudiantes sean capaces de integrar los valores éticos en la propia conducta profesional y en la gestión de las políticas de recursos humanos.		
5.5.1.5.3 ESPECÍFICAS		

CE2 - Que los estudiantes tengan la capacidad de generar e implementar nuevas técnicas, ideas y conceptos para la mejora de las personas y la gestión de los Recursos Humanos.

CE3 - Que los estudiantes sepan diseñar mecanismos de evaluación y mejora de la salud física y emocional de las personas en el seno de una organización.

5.5.1.6 ACTIVIDADES FORMATIVAS

ACTIVIDAD FORMATIVA	HORAS	PRESENCIALIDAD
Clase en grupo grande	18	100
Clase práctica	6	100
Estudio y trabajo autónomo en grupo	30	0
Estudio y trabajo autónomo individual	21	0

5.5.1.7 METODOLOGÍAS DOCENTES

Clases teóricas/expositivas

Estudio de casos

Sesión de trabajo con expertos

Técnicas de trabajo en grupo

5.5.1.8 SISTEMAS DE EVALUACIÓN

SISTEMA DE EVALUACIÓN	PONDERACIÓN MÍNIMA	PONDERACIÓN MÁXIMA
Pruebas de desarrollo, ejecución y resolución de problemas	0.0	40.0
Trabajos y proyectos	0.0	60.0

NIVEL 2: Sistemas de salud y bienestar en las organizaciones

5.5.1.1 Datos Básicos del Nivel 2

CARÁCTER	OBLIGATORIA	
ECTS MATERIA	3	
DESPLIEGUE TEMPORAL: Semestral		
ECTS Semestral 1	ECTS Semestral 2	ECTS Semestral 3
3		
ECTS Semestral 4	ECTS Semestral 5	ECTS Semestral 6
ECTS Semestral 7	ECTS Semestral 8	ECTS Semestral 9
ECTS Semestral 10	ECTS Semestral 11	ECTS Semestral 12

LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE

CASTELLANO	CATALÁN	EUSKERA
Si	Si	No
GALLEGO	VALENCIANO	INGLÉS
No	No	No
FRANCÉS	ALEMÁN	PORTUGUÉS
No	No	No
ITALIANO	OTRAS	
No	No	

NO CONSTAN ELEMENTOS DE NIVEL 3

5.5.1.2 RESULTADOS DE APRENDIZAJE

. Los estudiantes identifican los elementos que condicionan la salud de las personas en la organización.

. Los estudiantes saben como evaluar esos elementos y como intervenir para generar entornos más saludables.

5.5.1.3 CONTENIDOS

1. Ley de prevención de riesgos laborales
2. Evaluación e intervención en riesgos psicosociales.
3. Bienestar y promoción de la salud en las organizaciones.

5.5.1.4 OBSERVACIONES

Esta materia pretende dar a conocer los factores de salud psicosocial a tener en cuenta en el estudio de la interacción entre la persona y el entorno laboral para desarrollar entornos más saludables.

5.5.1.5 COMPETENCIAS

5.5.1.5.1 BÁSICAS Y GENERALES

CB6 - Poseer y comprender conocimientos que aporten una base u oportunidad de ser originales en el 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 enfrentarse 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

CG1 - Que los estudiantes sean capaces de desarrollar habilidades de pensamiento y de decisión que faciliten la autonomía, la creatividad, la confianza y la iniciativa personal.

CG4 - Que los estudiantes posean un pensamiento analítico y crítico que les permita gestionar la información y responsabilizarse de su propio aprendizaje.

5.5.1.5.2 TRANSVERSALES

CT4 - Que los estudiantes demuestren iniciativa y proactividad emprendiendo acciones que mejoren la calidad y la eficacia de la gestión de personas

CT5 - Que los estudiantes sean capaces de integrar los valores éticos en la propia conducta profesional y en la gestión de las políticas de recursos humanos.

5.5.1.5.3 ESPECÍFICAS

CE2 - Que los estudiantes tengan la capacidad de generar e implementar nuevas técnicas, ideas y conceptos para la mejora de las personas y la gestión de los Recursos Humanos.

CE3 - Que los estudiantes sepan diseñar mecanismos de evaluación y mejora de la salud física y emocional de las personas en el seno de una organización.

CE5 - Que los estudiantes conozcan y desarrollen las políticas propias de la gestión de recursos humanos.

CE1 - Que los estudiantes sepan cómo tienen que gestionar los recursos humanos de la organización en función del contexto interno y externo.

5.5.1.6 ACTIVIDADES FORMATIVAS

ACTIVIDAD FORMATIVA	HORAS	PRESENCIALIDAD
Clase en grupo grande	16	100
Clase práctica	8	100
Estudio y trabajo autónomo en grupo	30	0
Estudio y trabajo autónomo individual	21	0

5.5.1.7 METODOLOGÍAS DOCENTES

Clases teóricas/expositivas

Estudio de casos

Visitas guiadas a empresas e instituciones referentes en recursos humanos

Técnicas de trabajo en grupo		
5.5.1.8 SISTEMAS DE EVALUACIÓN		
SISTEMA DE EVALUACIÓN	PONDERACIÓN MÍNIMA	PONDERACIÓN MÁXIMA
Trabajos y proyectos	0.0	50.0
Informes y memoria de actividades y/o prácticas	0.0	50.0
5.5 NIVEL 1: Desarrollo de competencias personales e interpersonales para la gestión de personas		
5.5.1 Datos Básicos del Módulo		
NIVEL 2: Competencias personales e interpersonales		
5.5.1.1 Datos Básicos del Nivel 2		
CARÁCTER	OBLIGATORIA	
ECTS MATERIA	9	
DESPLIEGUE TEMPORAL: Semestral		
ECTS Semestral 1	ECTS Semestral 2	ECTS Semestral 3
	9	
ECTS Semestral 4	ECTS Semestral 5	ECTS Semestral 6
ECTS Semestral 7	ECTS Semestral 8	ECTS Semestral 9
ECTS Semestral 10	ECTS Semestral 11	ECTS Semestral 12
LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	CATALÁN	EUSKERA
Si	Si	No
GALLEGO	VALENCIANO	INGLÉS
No	No	No
FRANCÉS	ALEMÁN	PORTUGUÉS
No	No	No
ITALIANO	OTRAS	
No	No	
NO CONSTAN ELEMENTOS DE NIVEL 3		
5.5.1.2 RESULTADOS DE APRENDIZAJE		
. Los estudiantes tomarán conciencia de sus puntos fuertes y de mejoras en ámbitos como el liderazgo, el coaching o la creatividad . Los estudiantes tienen habilidades interpersonales para el desarrollo de equipos, la negociación o la comunicación.		
5.5.1.3 CONTENIDOS		
1. Liderazgo y motivación 2. Comunicación 3. Dirección y desarrollo de equipos 4. Coaching y mentoring 5. Dirección de proyectos 6. Negociación, resolución de conflictos y mediación		

7. Creatividad e innovación

8. Gestión emocional y bienestar psicológico

5.5.1.4 OBSERVACIONES

El profesional de Recursos Humanos debe desarrollar competencias fundamentales orientadas al liderazgo y desarrollo de personas y equipos. En la actualidad se vuelven imprescindibles la capacidad de motivación y de gestión del cambio en entornos complejos. La materia se enfoca a la adquisición y desarrollo de estas habilidades importantes en la dirección de personas.

5.5.1.5 COMPETENCIAS

5.5.1.5.1 BÁSICAS Y GENERALES

CB8 - Que los estudiantes sean capaces de integrar conocimientos y enfrentarse 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

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.

CG1 - Que los estudiantes sean capaces de desarrollar habilidades de pensamiento y de decisión que faciliten la autonomía, la creatividad, la confianza y la iniciativa personal.

CG3 - Que los estudiantes sepan trabajar en equipo y de forma colaborativa construyendo el aprendizaje conjuntamente.

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

5.5.1.5.2 TRANSVERSALES

CT3 - Que los estudiantes tengan la capacidad de asumir responsabilidades, tomar decisiones y dirigir personas y proyectos.

CT4 - Que los estudiantes demuestren iniciativa y proactividad emprendiendo acciones que mejoren la calidad y la eficacia de la gestión de personas

CT6 - Que los estudiantes sepan valorar la propia actuación de forma crítica y reconocer las propias fortalezas y limitaciones.

CT7 - Que los estudiantes sepan capaces de gestionar y regular sus propias emociones tanto personalmente como en las relaciones interpersonales

5.5.1.5.3 ESPECÍFICAS

CE3 - Que los estudiantes sepan diseñar mecanismos de evaluación y mejora de la salud física y emocional de las personas en el seno de una organización.

CE6 - Que los estudiantes sean capaces de adecuar las prácticas a la satisfacción de las necesidades de sus clientes internos y externos, contribuyendo a los objetivos organizacionales.

CE7 - Que los estudiantes sean capaces de definir y aplicar en su ámbito de trabajo estándares de calidad coherentes con la estrategia de Recursos Humanos.

5.5.1.6 ACTIVIDADES FORMATIVAS

ACTIVIDAD FORMATIVA	HORAS	PRESENCIALIDAD
Clase práctica	44	100
Clase en grupo grande	28	100
Estudio y trabajo autónomo individual	90	0
Estudio y trabajo autónomo en grupo	63	0

5.5.1.7 METODOLOGÍAS DOCENTES

Clases teóricas/expositivas

Taller

Tutorías

Aprendizaje cooperativo

Simulaciones y prácticas en el aula		
5.5.1.8 SISTEMAS DE EVALUACIÓN		
SISTEMA DE EVALUACIÓN	PONDERACIÓN MÍNIMA	PONDERACIÓN MÁXIMA
Informes y memoria de actividades y/o prácticas	0.0	50.0
Informes de autoevaluación	0.0	50.0
NIVEL 2: Habilidades para las nuevas estrategias en la gestión de personas		
5.5.1.1 Datos Básicos del Nivel 2		
CARÁCTER	OBLIGATORIA	
ECTS MATERIA	3	
DESPLIEGUE TEMPORAL: Semestral		
ECTS Semestral 1	ECTS Semestral 2	ECTS Semestral 3
	3	
ECTS Semestral 4	ECTS Semestral 5	ECTS Semestral 6
ECTS Semestral 7	ECTS Semestral 8	ECTS Semestral 9
ECTS Semestral 10	ECTS Semestral 11	ECTS Semestral 12
LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	CATALÁN	EUSKERA
Si	Si	No
GALLEGO	VALENCIANO	INGLÉS
No	No	No
FRANCÉS	ALEMÁN	PORTUGUÉS
No	No	No
ITALIANO	OTRAS	
No	No	
NO CONSTAN ELEMENTOS DE NIVEL 3		
5.5.1.2 RESULTADOS DE APRENDIZAJE		
. Los estudiantes conocen las herramientas que ofrece el entorno digital y saben aplicarlas en la gestión de personas en la organización.		
5.5.1.3 CONTENIDOS		
1. Habilidades de gestión, colaboración y aprendizaje mediante TIC 2. Herramientas 2.0 de soporte		
5.5.1.4 OBSERVACIONES		
El entorno digital supone un nuevo reto para las organizaciones. Conocer sus posibilidades y saber aplicarlos en la gestión de personas exigen nuevas competencias al profesional de recursos humanos.		
5.5.1.5 COMPETENCIAS		
5.5.1.5.1 BÁSICAS Y GENERALES		
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		
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.		
CG2 - Que los estudiantes sepan gestionar el tiempo de trabajo en función de las prioridades y objetivos de aprendizaje		
CG3 - Que los estudiantes sepan trabajar en equipo y de forma colaborativa construyendo el aprendizaje conjuntamente.		
CB8 - Que los estudiantes sean capaces de integrar conocimientos y enfrentarse 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		
CG4 - Que los estudiantes posean un pensamiento analítico y crítico que les permita gestionar la información y responsabilizarse de su propio aprendizaje.		
5.5.1.5.2 TRANSVERSALES		
CT4 - Que los estudiantes demuestren iniciativa y proactividad emprendiendo acciones que mejoren la calidad y la eficacia del la gestión de personas		
CT5 - Que los estudiantes sean capaces de integrar los valores éticos en la propia conducta profesional y en la gestión de las políticas de recursos humanos.		
CT2 - Que los estudiantes sepan obtener, procesar de modo crítico y comunicar la información para transformarla en conocimiento y aplicarla en contextos organizacionales.		
5.5.1.5.3 ESPECÍFICAS		
CE4 - Que los estudiantes sepan aplicar los instrumentos y metodologías digitales a la investigación y gestión de recursos humanos.		
CE5 - Que los estudiantes conozcan y desarrollen las políticas propias de la gestión de recursos humanos.		
CE7 - Que los estudiantes sean capaces de definir y aplicar en su ámbito de trabajo estándares de calidad coherentes con la estrategia de Recursos Humanos.		
CE2 - Que los estudiantes tengan la capacidad de generar e implementar nuevas técnicas, ideas y conceptos para la mejora de las personas y la gestión de los Recursos Humanos.		
5.5.1.6 ACTIVIDADES FORMATIVAS		
ACTIVIDAD FORMATIVA	HORAS	PRESENCIALIDAD
Clase en grupo grande	7	100
Clase práctica	17	100
Estudio y trabajo autónomo individual	30	0
Estudio y trabajo autónomo en grupo	21	0
5.5.1.7 METODOLOGÍAS DOCENTES		
Clases teóricas/expositivas		
Tutorías		
Aprendizaje basado en problemas (ABP)		
Simulaciones y prácticas en el aula		
Sesión de trabajo con expertos		
Aprendizaje cooperativo		
5.5.1.8 SISTEMAS DE EVALUACIÓN		
SISTEMA DE EVALUACIÓN	PONDERACIÓN MÍNIMA	PONDERACIÓN MÁXIMA
Trabajos y proyectos	0.0	50.0
Pruebas de desarrollo, ejecución y resolución de problemas	0.0	50.0
5.5 NIVEL 1: Gestión laboral		
5.5.1 Datos Básicos del Módulo		
NIVEL 2: Administración de personal		

5.5.1.1 Datos Básicos del Nivel 2		
CARÁCTER	OBLIGATORIA	
ECTS MATERIA	3	
DESPLIEGUE TEMPORAL: Semestral		
ECTS Semestral 1	ECTS Semestral 2	ECTS Semestral 3
	3	
ECTS Semestral 4	ECTS Semestral 5	ECTS Semestral 6
ECTS Semestral 7	ECTS Semestral 8	ECTS Semestral 9
ECTS Semestral 10	ECTS Semestral 11	ECTS Semestral 12
LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	CATALÁN	EUSKERA
Si	Si	No
GALLEGO	VALENCIANO	INGLÉS
No	No	No
FRANCÉS	ALEMÁN	PORTUGUÉS
No	No	No
ITALIANO	OTRAS	
No	No	
NO CONSTAN ELEMENTOS DE NIVEL 3		
5.5.1.2 RESULTADOS DE APRENDIZAJE		
. Los estudiantes saben interpretar una nómina y calcular los seguros sociales. . Los estudiantes conocen la legislación relacionada con el Estatuto del trabajador, los convenios colectivos, los distintos tipos de contratos...		
5.5.1.3 CONTENIDOS		
1. Nóminas y seguros sociales 2. Legislación laboral (Estatuto de los trabajadores, convenios colectivos, contratos, reglamentos internos...)		
5.5.1.4 OBSERVACIONES		
El profesional de los recursos humanos debe tener conocimientos sólidos acerca del marco legal en el que debe realizar la administración de personal con el fin de mantener a la organización dentro de la legalidad y aprovechar el conocimiento para darle un cariz de gestión integrada y centrada en las personas.		
5.5.1.5 COMPETENCIAS		
5.5.1.5.1 BÁSICAS Y GENERALES		
CB8 - Que los estudiantes sean capaces de integrar conocimientos y enfrentarse 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		
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.		
CG4 - Que los estudiantes posean un pensamiento analítico y crítico que les permita gestionar la información y responsabilizarse de su propio aprendizaje.		
5.5.1.5.2 TRANSVERSALES		

CT1 - Que los estudiantes sean capaces de coordinar, separar y ordenar por prioridad diferentes tareas para cumplir con los planes de trabajo y los objetivos marcados.		
CT5 - Que los estudiantes sean capaces de integrar los valores éticos en la propia conducta profesional y en la gestión de las políticas de recursos humanos.		
5.5.1.5.3 ESPECÍFICAS		
CE1 - Que los estudiantes sepan cómo tienen que gestionar los recursos humanos de la organización en función del contexto interno y externo.		
CE2 - Que los estudiantes tengan la capacidad de generar e implementar nuevas técnicas, ideas y conceptos para la mejora de las personas y la gestión de los Recursos Humanos.		
CE4 - Que los estudiantes sepan aplicar los instrumentos y metodologías digitales a la investigación y gestión de recursos humanos.		
CE5 - Que los estudiantes conozcan y desarrollen las políticas propias de la gestión de recursos humanos.		
5.5.1.6 ACTIVIDADES FORMATIVAS		
ACTIVIDAD FORMATIVA	HORAS	PRESENCIALIDAD
Clase en grupo grande	15	100
Clase práctica	9	100
Estudio y trabajo autónomo individual	30	0
Estudio y trabajo autónomo en grupo	21	0
5.5.1.7 METODOLOGÍAS DOCENTES		
Clases teóricas/expositivas		
Simulaciones y prácticas en el aula		
Aprendizaje basado en problemas (ABP)		
Técnicas de trabajo en grupo		
Mapa conceptual, esquemas, resúmenes...		
5.5.1.8 SISTEMAS DE EVALUACIÓN		
SISTEMA DE EVALUACIÓN	PONDERACIÓN MÍNIMA	PONDERACIÓN MÁXIMA
Prueba objetiva	0.0	30.0
Trabajos y proyectos	0.0	60.0
Participación activa en aula	0.0	10.0
NIVEL 2: Relaciones laborales		
5.5.1.1 Datos Básicos del Nivel 2		
CARÁCTER	OBLIGATORIA	
ECTS MATERIA	3	
DESPLIEGUE TEMPORAL: Semestral		
ECTS Semestral 1	ECTS Semestral 2	ECTS Semestral 3
	3	
ECTS Semestral 4	ECTS Semestral 5	ECTS Semestral 6
ECTS Semestral 7	ECTS Semestral 8	ECTS Semestral 9
ECTS Semestral 10	ECTS Semestral 11	ECTS Semestral 12
LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	CATALÁN	EUSKERA
Si	Si	No

GALLEGO	VALENCIANO	INGLÉS
No	No	No
FRANCÉS	ALEMÁN	PORTUGUÉS
No	No	No
ITALIANO	OTRAS	
No	No	
NO CONSTAN ELEMENTOS DE NIVEL 3		
5.5.1.2 RESULTADOS DE APRENDIZAJE		
. Los estudiantes conocen los derechos y deberes de los trabajadores y la empresa en relación con el vínculo laboral.		
. Los estudiantes saben afrontar una negociación básica.		
5.5.1.3 CONTENIDOS		
1. La libertad sindical individual y colectiva		
2. La representatividad sindical		
3. Negociación colectiva y conflictividad laboral		
5.5.1.4 OBSERVACIONES		
El profesional de los recursos humanos debe tener conocimientos sólidos acerca del marco legal en el que debe realizar las relaciones laborales.		
5.5.1.5 COMPETENCIAS		
5.5.1.5.1 BÁSICAS Y GENERALES		
CB6 - Poseer y comprender conocimientos que aporten una base u oportunidad de ser originales en el 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 enfrentarse 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		
CG1 - Que los estudiantes sean capaces de desarrollar habilidades de pensamiento y de decisión que faciliten la autonomía, la creatividad, la confianza y la iniciativa personal.		
CG3 - Que los estudiantes sepan trabajar en equipo y de forma colaborativa construyendo el aprendizaje conjuntamente.		
CG4 - Que los estudiantes posean un pensamiento analítico y crítico que les permita gestionar la información y responsabilizarse de su propio aprendizaje.		
5.5.1.5.2 TRANSVERSALES		
CT4 - Que los estudiantes demuestren iniciativa y proactividad emprendiendo acciones que mejoren la calidad y la eficacia del la gestión d personas		
CT5 - Que los estudiantes sean capaces de integrar los valores éticos en la propia conducta profesional y en la gestión de las políticas de recursos humanos.		
5.5.1.5.3 ESPECÍFICAS		
CE1 - Que los estudiantes sepan cómo tienen que gestionar los recursos humanos de la organización en función del contexto interno y externo.		
CE3 - Que los estudiantes sepan diseñar mecanismos de evaluación y mejora de la salud física y emocional de las personas en el seno de una organización.		
CE6 - Que los estudiantes sean capaces de adecuar las prácticas a la satisfacción de las necesidades de sus clientes internos y externos, contribuyendo a los objetivos organizacionales.		
5.5.1.6 ACTIVIDADES FORMATIVAS		

ACTIVIDAD FORMATIVA	HORAS	PRESENCIALIDAD
Clase en grupo grande	15	100
Clase práctica	9	100
Estudio y trabajo autónomo individual	30	0
Estudio y trabajo autónomo en grupo	21	0
5.5.1.7 METODOLOGÍAS DOCENTES		
Clases teóricas/expositivas		
Estudio de casos		
Simulaciones y prácticas en el aula		
Aprendizaje cooperativo		
Técnicas de trabajo en grupo		
5.5.1.8 SISTEMAS DE EVALUACIÓN		
SISTEMA DE EVALUACIÓN	PONDERACIÓN MÍNIMA	PONDERACIÓN MÁXIMA
Prueba objetiva	0.0	30.0
Trabajos y proyectos	0.0	60.0
Participación activa en aula	0.0	10.0
5.5 NIVEL 1: Prácticas		
5.5.1 Datos Básicos del Módulo		
NIVEL 2: Prácticas externas		
5.5.1.1 Datos Básicos del Nivel 2		
CARÁCTER	OBLIGATORIA	
ECTS MATERIA	12	
DESPLIEGUE TEMPORAL: Anual		
ECTS Anual 1	ECTS Anual 2	ECTS Anual 3
12		
ECTS Anual 4	ECTS Anual 5	ECTS Anual 6
LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	CATALÁN	EUSKERA
Si	Si	No
GALLEGO	VALENCIANO	INGLÉS
No	No	No
FRANCÉS	ALEMÁN	PORTUGUÉS
No	No	No
ITALIANO	OTRAS	
No	No	
NO CONSTAN ELEMENTOS DE NIVEL 3		
5.5.1.2 RESULTADOS DE APRENDIZAJE		
Los estudiantes aplican los conocimientos adquiridos en las acciones formativas del Máster en el contexto laboral.		
5.5.1.3 CONTENIDOS		
1. Prácticas profesionales		

5.5.1.4 OBSERVACIONES		
El prácticum constituirá una parte fundamental del Máster para todos los estudiantes. La estancia debe permitir a éstos aproximarse a la realidad de la mano de profesionales en activo en la organización seleccionada. Paralelamente al desarrollo de las prácticas cabe la posibilidad y es recomendable realizar un proyecto de intervención en la gestión de personas de la misma organización (Trabajo Fin de Máster). Dicho trabajo será dirigido por un profesor/a del Máster y acompañado por un responsable de la empresa o institución.		
5.5.1.5 COMPETENCIAS		
5.5.1.5.1 BÁSICAS Y GENERALES		
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 enfrentarse 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		
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.		
CG1 - Que los estudiantes sean capaces de desarrollar habilidades de pensamiento y de decisión que faciliten la autonomía, la creatividad, la confianza y la iniciativa personal.		
CG2 - Que los estudiantes sepan gestionar el tiempo de trabajo en función de las prioridades y objetivos de aprendizaje		
CG4 - Que los estudiantes posean un pensamiento analítico y crítico que les permita gestionar la información y responsabilizarse de su propio aprendizaje.		
5.5.1.5.2 TRANSVERSALES		
CT1 - Que los estudiantes sean capaces de coordinar, separar y ordenar por prioridad diferentes tareas para cumplir con los planes de trabajo y los objetivos marcados.		
CT3 - Que los estudiantes tengan la capacidad de asumir responsabilidades, tomar decisiones y dirigir personas y proyectos.		
CT4 - Que los estudiantes demuestren iniciativa y proactividad emprendiendo acciones que mejoren la calidad y la eficacia de la gestión de personas		
CT6 - Que los estudiantes sepan valorar la propia actuación de forma crítica y reconocer las propias fortalezas y limitaciones.		
5.5.1.5.3 ESPECÍFICAS		
CE1 - Que los estudiantes sepan cómo tienen que gestionar los recursos humanos de la organización en función del contexto interno y externo.		
CE2 - Que los estudiantes tengan la capacidad de generar e implementar nuevas técnicas, ideas y conceptos para la mejora de las personas y la gestión de los Recursos Humanos.		
CE3 - Que los estudiantes sepan diseñar mecanismos de evaluación y mejora de la salud física y emocional de las personas en el seno de una organización.		
CE4 - Que los estudiantes sepan aplicar los instrumentos y metodologías digitales a la investigación y gestión de recursos humanos.		
CE5 - Que los estudiantes conozcan y desarrollen las políticas propias de la gestión de recursos humanos.		
CE6 - Que los estudiantes sean capaces de adecuar las prácticas a la satisfacción de las necesidades de sus clientes internos y externos, contribuyendo a los objetivos organizacionales.		
CE7 - Que los estudiantes sean capaces de definir y aplicar en su ámbito de trabajo estándares de calidad coherentes con la estrategia de Recursos Humanos.		
5.5.1.6 ACTIVIDADES FORMATIVAS		
ACTIVIDAD FORMATIVA	HORAS	PRESENCIALIDAD
Prácticas externas	300	100

Clase en grupo reducido/seminario	10	100
Tutoría	2	100
5.5.1.7 METODOLOGÍAS DOCENTES		
Estudio de casos		
Tutorías		
Aprendizaje basado en problemas (ABP)		
Exposición oral		
5.5.1.8 SISTEMAS DE EVALUACIÓN		
SISTEMA DE EVALUACIÓN	PONDERACIÓN MÍNIMA	PONDERACIÓN MÁXIMA
Informes y memoria de actividades y/o prácticas	0.0	80.0
Informes de autoevaluación	0.0	20.0
5.5 NIVEL 1: Trabajo Fin de Máster		
5.5.1 Datos Básicos del Módulo		
NIVEL 2: Trabajo Fin de Máster		
5.5.1.1 Datos Básicos del Nivel 2		
CARÁCTER	OBLIGATORIA	
ECTS MATERIA	6	
DESPLIEGUE TEMPORAL: Anual		
ECTS Anual 1	ECTS Anual 2	ECTS Anual 3
6		
ECTS Anual 4	ECTS Anual 5	ECTS Anual 6
LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	CATALÁN	EUSKERA
Si	Si	No
GALLEGO	VALENCIANO	INGLÉS
No	No	No
FRANCÉS	ALEMÁN	PORTUGUÉS
No	No	No
ITALIANO	OTRAS	
No	No	
NO CONSTAN ELEMENTOS DE NIVEL 3		
5.5.1.2 RESULTADOS DE APRENDIZAJE		
Los estudiantes aplican los conocimientos adquiridos en el desarrollo de una investigación o programa de intervención en el contexto de la Psicología del Trabajo, de las Organizaciones o de los Recursos Humanos.		
5.5.1.3 CONTENIDOS		
1. Trabajo Fin de Máster (investigación o intervención)		
5.5.1.4 OBSERVACIONES		

El Trabajo Fin de Máster es un proyecto de investigación o de intervención en una organización centrado en cualquiera de los ámbitos abordados en el Máster. Tutorizado por un profesor, puede estar vinculado o no a las prácticas externas.

El trabajo será presentado ante una comisión de dos personas (profesores o doctores del Máster). Es una defensa pública.

5.5.1.5 COMPETENCIAS

5.5.1.5.1 BÁSICAS Y GENERALES

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 enfrentarse 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.

CG1 - Que los estudiantes sean capaces de desarrollar habilidades de pensamiento y de decisión que faciliten la autonomía, la creatividad, la confianza y la iniciativa personal.

CG2 - Que los estudiantes sepan gestionar el tiempo de trabajo en función de las prioridades y objetivos de aprendizaje

CG4 - Que los estudiantes posean un pensamiento analítico y crítico que les permita gestionar la información y responsabilizarse de su propio aprendizaje.

CB6 - Poseer y comprender conocimientos que aporten una base u oportunidad de ser originales en el desarrollo y/o aplicación de ideas, a menudo en un contexto de investigación

5.5.1.5.2 TRANSVERSALES

CT1 - Que los estudiantes sean capaces de coordinar, separar y ordenar por prioridad diferentes tareas para cumplir con los planes de trabajo y los objetivos marcados.

CT2 - Que los estudiantes sepan obtener, procesar de modo crítico y comunicar la información para transformarla en conocimiento y aplicarla en contextos organizacionales.

CT3 - Que los estudiantes tengan la capacidad de asumir responsabilidades, tomar decisiones y dirigir personas y proyectos.

CT4 - Que los estudiantes demuestren iniciativa y proactividad emprendiendo acciones que mejoren la calidad y la eficacia de la gestión de personas

CT6 - Que los estudiantes sepan valorar la propia actuación de forma crítica y reconocer las propias fortalezas y limitaciones.

CT5 - Que los estudiantes sean capaces de integrar los valores éticos en la propia conducta profesional y en la gestión de las políticas de recursos humanos.

CT7 - Que los estudiantes sepan capaces de gestionar y regular sus propias emociones tanto personalmente como en las relaciones interpersonales

5.5.1.5.3 ESPECÍFICAS

CE4 - Que los estudiantes sepan aplicar los instrumentos y metodologías digitales a la investigación y gestión de recursos humanos.

CE5 - Que los estudiantes conozcan y desarrollen las políticas propias de la gestión de recursos humanos.

CE7 - Que los estudiantes sean capaces de definir y aplicar en su ámbito de trabajo estándares de calidad coherentes con la estrategia de Recursos Humanos.

5.5.1.6 ACTIVIDADES FORMATIVAS

ACTIVIDAD FORMATIVA	HORAS	PRESENCIALIDAD
Clase en grupo reducido/seminario	20	100
Tutoría	10	100

Estudio y trabajo autónomo individual	120	0
5.5.1.7 METODOLOGÍAS DOCENTES		
Tutorías		
Aprendizaje cooperativo		
Mapa conceptual, esquemas, resúmenes...		
Exposición oral		
5.5.1.8 SISTEMAS DE EVALUACIÓN		
SISTEMA DE EVALUACIÓN	PONDERACIÓN MÍNIMA	PONDERACIÓN MÁXIMA
Trabajos y proyectos	0.0	70.0
Pruebas orales	0.0	30.0

6. PERSONAL ACADÉMICO

6.1 PROFESORADO Y OTROS RECURSOS HUMANOS				
Universidad	Categoría	Total %	Doctores %	Horas %
Universidad Ramón Llull	Profesor Titular de Universidad	17.64	100.0	20.0
Universidad Ramón Llull	Profesor Asociado (incluye profesor asociado de C.C.: de Salud)	82.36	50.0	40.0
PERSONAL ACADÉMICO				
Ver anexos. Apartado 6.				
6.2 OTROS RECURSOS HUMANOS				
Ver anexos. Apartado 6.2				

7. RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS

Justificación de que los medios materiales disponibles son adecuados: Ver anexos, apartado 7.

8. RESULTADOS PREVISTOS

8.1 ESTIMACIÓN DE VALORES CUANTITATIVOS	
TASA DE GRADUACIÓN %	TASA DE ABANDONO %
90	10
TASA DE EFICIENCIA %	
90	
TASA	VALOR %
Tasa de graduación	90
Tasa de abandono	10
Tasa de eficiencia	90
8.2 PROCEDIMIENTO GENERAL PARA VALORAR EL PROCESO Y LOS RESULTADOS	
8.2. Procedimiento general para valorar el progreso y resultados Son diversos los mecanismos y procedimientos generales que la Universidad Ramon Llull tiene implementados para seguir el progreso y los resultados de aprendizaje de nuestros alumnos. Concretamente son cuatro las líneas/acciones estratégicas transversales que se desarrollan en este aspecto: Primera acción estratégica global La globalidad de centros de la Universidad Ramon Llull, y relacionado con sus raíces histórico-metodológicas, siempre han dado mucha importancia precisamente a este aspecto del “seguimiento” del proceso y de los resultados de aprendizaje de nuestros alumnos a partir de estrategias de autorización regular de dichos procesos, devoluciones parciales a nuestros alumnos de su rendimiento académico, y realización de Juntas Académicas y de Evaluación de centro, donde precisamente se revisan dichos	

aspectos de aprendizaje de forma individual o colectiva, con el fin de poder establecer correctores de apoyo o coordinación interna docente hacia la mejora del aprendizaje de los alumnos. En dichos procesos/órganos de seguimiento se incorporan también discrecionalmente agentes externos (stakeholders, expertos, colegios profesionales,...) en diversos momentos de análisis o valoración que a grandes rasgos se concreta en:

- ¿ Presencia de stakeholders o expertos en los tribunales de valoración de los proyectos de fin de grado i de máster (*que en la mayoría de las titulaciones de la URL, ya eran obligatorios antes de la aprobación del Real Decreto 1393/2007*).
- ¿ Diversos procesos de seguimiento (protocolizados) del aprendizaje de nuestros alumnos en las instituciones donde nuestros alumnos realizan las prácticas, así como el desarrollo de la función tutorial como fuente de información básica para la valoración del rendimiento y adecuación de la formación de nuestros alumnos en esos contextos, a partir del diálogo con los tutores-profesionales de los centros.
- ¿ También, y a petición específica y discrecional de cada una de nuestras Facultades o Escuelas Universitarias, conjuntamente con la red de Gabinetes de Promoción Profesional y Bolsas de Trabajo de nuestras instituciones federadas, así como con la colaboración de los “ *stakeholders*” pertenecientes a diferentes ámbitos profesionales, se diseñan y aplican periódicamente diversa tipología de cuestionarios/pruebas para valorar la adquisición de competencias, tanto de los alumnos que se encuentran en el meridiano de sus estudios grado (principalmente al finalizar el segundo curso-antes primer ciclo), como de los estudiantes ya titulados inscritos en las bolsas de trabajo, asociaciones de antiguos alumnos, o que dan continuidad a su formación con estudios de Máster i/o doctorados.

Segunda acción estratégica global

Desde la Unidad de Calidad e Innovación Académico Docente de la URL (UQIAD-URL), y concretamente des de su área de *Estudios Analíticos y de Prospectiva Universitaria*, se realiza un estudio trianual sobre la inserción laboral de nuestros titulados, valorando, no sólo el índice de ocupación, sino también su nivel de satisfacción respecto a su puesto de trabajo y su satisfacción respecto a la adecuación de la formación recibida en la titulación que cursó. Estos estudios nos aportan información muy importante que será utilizada por los distintos centros como fuente para la mejora de los planes de estudio y los diferentes aspectos pedagógico-didácticos que lo componen (currículum, sistemas de evaluación, metodologías,...), al mismos tiempo que nos permitirá valorar el impacto diferido de nuestros programas formativos en nuestros beneficiarios, los alumnos.

Tercera acción estratégica global

También desde el área de *Estudios Analíticos y de Prospectiva de la UQIAD-URL*, se realizan estudios bianuales sobre la satisfacción de nuestros estudiantes de primer y último curso de todas las titulaciones impartidas en la Universidad, así como de su adecuación a sus expectativas de aprendizaje iniciales. Así pues, a partir de la aplicación de estos cuestionarios se obtiene también información, no sólo del nivel de satisfacción de los alumnos respecto a temas relacionados con los servicios e infraestructuras de los centros, sino también sobre la autopercepción de su aprendizaje, la aplicabilidad y utilidad de los conocimientos adquiridos, y su satisfacción global sobre la formación recibida en la titulación en curso.

Cuarta acción estratégica global

Los centros, y a partir de la implantación de los nuevos Grados y Másteres, harán llegar anualmente a la UQIAD-URL un informe en el que quede reflejado el estado de implementación de la titulación en sus diferentes ámbitos. Evidentemente este informe deberá contener datos referentes al progreso y evolución de los estudiantes, así como a sus resultados del tipo evolución de la tasa de permanencia, de rendimiento, de eficiencia,... así como cualquier otra consideración que los centros consideren relevantes sobre este aspecto.

Finalmente destacar la promoción y nuevo impulso que tanto los servicios centrales de la Universidad como desde los mismos centros se le están dando a la elaboración de proyectos y estudios enfocados a la mejora de la formación y del rendimiento académico de nuestros estudiantes. Ejemplo de ello es la implicación de nuestros centros en proyectos de mejora educativa (alguno de ellos financiados por la misma administración autonómica) que tienen como objetivo conocer, analizar y valorar la relación entre las metodologías empleadas y la adquisición de competencias de nuestros alumnos (elaboración de guías de competencias, participación en proyectos subvencionados de mejora de la calidad docente,...), así como la participación en los diferentes programas de evaluación de titulaciones que se realicen por parte de agencias externas de calidad, tanto de ámbito nacional como autonómico.

Toda esta información nos permite analizar los indicadores de calidad relacionados con la evaluación y el progreso de nuestros alumnos, y por tanto poder valorar y revisar periódicamente la consecución de los estándares de calidad académico docente definidos para nuestra institución.

En el ámbito de la Facultat de Psicologia, Ciències de l'Educació i de l'Esport Blanquerna, se contemplan también mecanismos y procedimientos que permiten mantener un seguimiento del progreso y resultados de aprendizaje de los alumnos, los cuales se detallan en los siguientes párrafos. El Equipo de Gestión Académica de Posgrado y Doctorado, dirigido por el Vicedecano de Posgrado y Doctorado, es el responsable de llevar a cabo un seguimiento constante en este terreno y de informar puntualmente al Equipo Directivo a través de sus reuniones periódicas.

La recogida de datos en este apartado se lleva a cabo de forma sistemática y consistente. El *procedimiento de coordinación* consiste en que cada módulo cuenta con un plan docente que proporciona coherencia a la agrupación de asignaturas, las cuales, al mismo tiempo, tienen sus respectivos programas. Cada módulo está coordinado por un profesor que se responsabiliza de la adecuada aplicación del plan docente y de la relación con los otros módulos del curso y, cuando sea el caso también, de otros cursos. La figura del coordinador de módulos es rotatoria entre los diferentes docentes que lo integran; es decir, cada año asume esta responsabilidad un profesor distinto del módulo. Más allá de esta representación organizativa existe el coordinador general del máster que asume la responsabilidad de la ordenación académica de todos los módulos. A través de reuniones con los coordinadores de módulos y con el conjunto del profesorado se ocupa de asegurar la coherencia entre los distintos planes docentes y el cumplimiento de los objetivos del máster. El coordinador de la titulación analiza los resultados académicos de los estudiantes a través de los datos estadísticos de las calificaciones que obtiene del programa informático de gestión académica (UG2001) y de las valoraciones que los profesores manifiestan en las reuniones de Juntas de Evaluación. La validez (cuantitativa y cualitativa) de este procedimiento es absoluta, puesto que cada profesor se encarga

de introducir en dicho programa informático las calificaciones de los estudiantes matriculados en su asignatura. Con esta base sólida, se pueden adoptar decisiones fundadas sobre eventuales cambios en factores como el programa formativo, la metodología docente, el sistema de prácticas o la movilidad del alumnado. Además, en primera instancia, la Comisión de Posgrado y Doctorado, a través del coordinador de la titulación, y en última, el Equipo Directivo, adopta sus determinaciones sobre los resultados del aprendizaje, *a partir de indicadores* como:

- ¿ Las tasas anuales de éxito, abandono y graduación. El cálculo de estas tasas viene definido en el punto 8.1. del Anexo I del Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales.
- ¿ Encuestas acerca del grado de satisfacción del alumnado sobre la enseñanza.
- ¿ Estudio del grado de satisfacción de los estudiantes que han llevado a cabo prácticas en los centros correspondientes.
- ¿ Reuniones con representantes de los estudiantes.
- ¿ Porcentaje de inserción laboral de ex alumnos.
- ¿ Informes de los profesores y de los coordinadores sobre asignaturas y seminarios.
- ¿ Autoinformes de los docentes.
- ¿ Reuniones de profesores.
- ¿ Juntas de Evaluación.
- ¿ Trabajo de fin de máster.

Para asegurar el éxito en este apartado, el centro cuenta con los mecanismos que acabamos de enumerar, los cuales regulan y garantizan el proceso de toma de decisiones sobre los resultados de aprendizaje. Dicho sistema incluye la participación de los grupos de interés implicados en el centro, cuyo papel es crucial para la medición, el análisis y la mejora de los resultados del aprendizaje:

- ¿ Estudiantes.
- ¿ Profesorado.
- ¿ Comisión de Posgrado y Doctorado.
- ¿ Equipo Directivo.

Para llevar a cabo el *seguimiento, revisión y mejora continua de los resultados* del aprendizaje y de la fiabilidad de los datos utilizados, *se utilizan los mismos indicadores* que intervienen en la recogida de información (tasas de éxito, abandono y graduación, encuestas a los estudiantes, grado de satisfacción en las prácticas, reuniones de delegados, inserción laboral, autoinformes de los profesores, reuniones de profesores, Juntas de Evaluación, trabajo de fin de máster). La información que se obtiene a través de estos mecanismos es perfectamente comparable cada año, con lo cual, se puede disponer de una visión a lo largo del tiempo de la evolución que van siguiendo los resultados del aprendizaje y de cuál es su grado de fiabilidad. El coordinador de la titulación y la Comisión de Posgrado y Doctorado son los responsables de estudiar toda esta información para comunicarla convenientemente al Equipo Directivo en sus reuniones. Posteriormente, es este órgano el que se encarga de tomar decisiones respecto a la necesidad de introducir cambios en la oferta de formativa del centro, cambios que, en definitiva, persiguen mejorar los resultados del aprendizaje.

Las partes implicadas en este procedimiento disponen de *los siguientes mecanismos* para rendir cuentas sobre los resultados del aprendizaje:

- ¿ En primer lugar, el profesorado comunica las calificaciones a los estudiantes a través de la intranet (Blink), del programa informático de Gestión Académica (UG2001-UGprofessors), del correo electrónico y, opcionalmente, en paneles especialmente habilitados en la Facultad a tal efecto.
- ¿ Además, se elabora una memoria anual en la que se da cuenta de la movilidad y las prácticas del alumnado.
- ¿ El profesorado introduce las calificaciones de los alumnos de su asignatura en el programa informático de gestión académica (UG2001-UGprofessors).
- ¿ El coordinador informa de la situación de su titulación en las reuniones de la Comisión de Posgrado y Doctorado, dirigidas por el Vicedecano de Posgrado y Doctorado.
- ¿ El Vicedecano de Posgrado y Doctorado informa de la situación de la titulación en la reunión del Equipo Directivo, dirigida por el Decano.
- ¿ El Decano informa sobre los resultados de aprendizaje al Claustro de Profesores y al Consejo de Delegados.

Es importante comentar también la importancia de los datos sobre inserción laboral de los exalumnos que recaba el Gabinete de Promoción Profesional (GPP) de la Facultad. Este servicio, desde su área de Observatorio del mercado laboral, elabora informes anuales que eleva a los órganos competentes para el análisis y utilización de resultados, de cara a mejorar los objetivos de enseñanza de la Facultad. La difusión de estos resultados también llega al claustro de profesores y al resto de comunidad educativa en forma de:

- ¿ Sesiones informativas.
- ¿ Memorias.
- ¿ Publicaciones diversas.

Los grupos de interés que participan de una forma más relevante en el análisis y utilización de los resultados de la inserción laboral son:

- ¿ Estudiantes.
- ¿ Empleadores.
- ¿ Centros de prácticas.
- ¿ Tutores de prácticas.
- ¿ Servicio de prácticas de la FPCEE Blanquerna.
- ¿ Profesores de la FPCEE Blanquerna.
- ¿ Equipo Directivo.

Para obtener información relativa a la inserción de los titulados y a los perfiles profesionales que exige el mercado laboral, el Gabinete de Promoción Profesional cuenta con sistemas de recogida y análisis de datos. En concreto, anualmente se realizan un estudio de inserción de los titulados de la Facultad y un análisis cuantitativo y cualitativo de las solicitudes de trabajo que llegan a la bolsa universitaria de trabajo, inscrita en el Gabinete de Promoción Profesional.

Por lo que se refiere al primero de estos estudios anuales, el de inserción de los titulados, la Facultad dispone de los resultados correspondientes a las últimas ocho promociones de graduados (años 2000 a 2007).

Los objetivos de este estudio permiten conocer no solamente la tasa de inserción laboral (estudio cuantitativo), sino también las funciones y características del puesto que ocupan (estudio cualitativo).

La consulta se realiza a partir de encuestas telefónicas dirigidas a toda la población de titulados (ocho últimas promociones de los años 2000 a 2007), seis meses después de la obtención del título universitario. El índice global de respuesta es de un 73,94%.

Por lo que respecta al segundo estudio, también con una periodicidad anual y coincidiendo con el cierre del curso académico, se realiza un análisis del contenido de las solicitudes de trabajo que los empleadores dirigen al Gabinete de Promoción Profesional. Gracias a este estudio se puede conocer no solamente el nivel de absorción del mercado laboral de los titulados, sino también, desde una visión más longitudinal, la evolución que el propio mercado revela respecto a las exigencias funcionales de las diferentes titulaciones.

Ambos estudios complementan y contrastan la información, ya que ésta proviene de dos fuentes diferentes, los empleados y los empleadores. De esta manera, los resultados se convierten en un caudal de conocimiento empírico y contextual que es útil a la Facultad para reflexionar sobre la adecuación entre la formación académica (oferta docente) y las salidas profesionales (la demanda de profesionales con formación específica).

Por otra parte, la implementación sistemática de estos estudios cada curso académico, erige al Gabinete de Promoción Profesional (GPP) en un observatorio privilegiado desde el que se detectan necesidades, tendencias y cambios en las ofertas y demandas y, por tanto, los requerimientos de los futuros perfiles profesionales.

En definitiva, los resultados, también revierten en el propio servicio, ya que le proporcionan una información muy apreciada para optimizar sus procedimientos internos y reconducir sus planteamientos estratégicos.

La información derivada de estos estudios de inserción laboral, permite al Equipo Directivo disponer de un *mecanismo* sumamente potente para la toma de decisiones sobre los resultados obtenidos y para efectuar las mejoras que se consideren necesarias en cuanto a la calidad de la enseñanza, las necesidades de los egresados, la adecuación de los perfiles de egreso, la demanda del mercado o la modificación de la oferta de cursos de formación continuada de la Facultad.

Así mismo, la información obtenida anualmente respecto al índice de inserción de los graduados es perfectamente comparable a lo largo del tiempo y es utilizada como *indicador fundamental en el seguimiento, revisión y mejora de los resultados de aprendizaje*.

9. SISTEMA DE GARANTÍA DE CALIDAD

ENLACE	http://www.blanquerna.url.edu/web/interior.aspx?alias=fpcee.garantia-qualitat&idf=2&id=2456
--------	---

10. CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN

10.1 CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	
CURSO DE INICIO	2012
Ver anexos, apartado 10.	
10.2 PROCEDIMIENTO DE ADAPTACIÓN	
No es necesario adaptar ningún estudio existente al plan de estudios del Máster en Psicología el Trabajo, Organizaciones y Recursos Humanos.	
10.3 ENSEÑANZAS QUE SE EXTINGUEN	
CÓDIGO	ESTUDIO - CENTRO

11. PERSONAS ASOCIADAS A LA SOLICITUD

11.1 RESPONSABLE DEL TÍTULO			
NIF	NOMBRE	PRIMER APELLIDO	SEGUNDO APELLIDO
37248261Z	Climent	Giné	Giné
DOMICILIO	CÓDIGO POSTAL	PROVINCIA	MUNICIPIO
Císter. 34	08022	Barcelona	Barcelona
EMAIL	MÓVIL	FAX	CARGO
climentgg@blanquerna.url.edu	932533117	932533031	Decano de la Facultat de Psicologia i Ciències de l'Educació i l'Esport, Blanquerna (URL)
11.2 REPRESENTANTE LEGAL			
NIF	NOMBRE	PRIMER APELLIDO	SEGUNDO APELLIDO
46207392R	Esther	Giménez-Salinas	Colomer
DOMICILIO	CÓDIGO POSTAL	PROVINCIA	MUNICIPIO
c. Claravall 1-3	08022	Barcelona	Barcelona
EMAIL	MÓVIL	FAX	CARGO
vicerektorat.docencia@url.edu	691272138	936022249	Rectora
11.3 SOLICITANTE			
El responsable del título no es el solicitante			
NIF	NOMBRE	PRIMER APELLIDO	SEGUNDO APELLIDO
37327763M	Anna	Cervera	Vila
DOMICILIO	CÓDIGO POSTAL	PROVINCIA	MUNICIPIO
c. Claravall 1-3	08022	Barcelona	Barcelona
EMAIL	MÓVIL	FAX	CARGO
vicerektorat.docencia@url.edu	691272138	936022249	Responsable de área del vicerrectorado académico, innovación docente y calidad

ANEXOS : APARTADO 2

Nombre : Justificacion final-2.pdf

HASH SHA1 : qLdiN/8Q99DzQ2Bs34Ep7SkcLos=

Código CSV : 83850498616988271118418



on, adecuación de la propuesta y procedimientos

Este Máster en Psicología del Trabajo, Organizaciones y Recursos Humanos nace de la experiencia del programa de Gestión y Dirección de Recursos Humanos impartido en la Facultad de Psicología, Ciències de l'Educació i de l'Esport Blanquerna (Título propio de la URL) que durante 11 ediciones ha formado y desarrollado directores y directoras actuales de Recursos Humanos.

El espíritu es mantener las directrices fijadas por la EAWOP (European Association of Work and Organizational Psychology) que tiene como objetivo principal dar soporte al desarrollo y a la práctica de la psicología del trabajo y de las organizaciones (Work Psychology) en Europa, así como promover la cooperación entre científicos y profesionales del sector.

Nuestra voluntad es facilitar a los actuales alumnos de grado la posibilidad de especializarse en el mundo de la psicología del trabajo y de las organizaciones y en el área de los Recursos Humanos ya sea como profesional de la actividad o como investigador, teniendo en cuenta la necesidad actual de profesionales preparados para este ámbito y, por tanto, su alto grado de inserción laboral.

A continuación presentamos una serie de informes fundamentados en consultas a profesionales, trabajos de investigación y estudios de mercado, artículos de autoridades en la materia, etc. que justifican social y laboralmente este máster.

1. Máster de Recursos Humanos (Título propio)

En primer lugar, la experiencia de 11 ediciones de un Máster en gestión y Dirección de Recursos Humanos (título propio) con características similares a éste resulta un buen antecedente y un aval de que es una necesidad que ha quedado sin “cubrir” desde que se decidió no hacer más ediciones. En sus 11 ediciones el Máster cubrió sin dificultades las plazas ofertadas y en algunas de sus ediciones superó la ratio de inscritos.

De este Máster se recoge la experiencia tanto del aspecto más profesionalizador, vinculado a la práctica supervisada en empresas, como la elaboración y defensa de proyectos final de Máster, diseñados de forma rigurosa a través de tutorías individualizadas, evaluaciones del progreso de las propuestas de investigación y defensa final del proyecto, realizada ante un tribunal *ad hoc* de expertos en las temáticas.

Finalmente, el elevado número de inserción profesional de los ex alumnos del Máster en gestión y Dirección de Recursos humanos, es un indicador no sólo de la necesidad

o demandas empleadores (*supra*), en este mismo
manda de los propios alumnos de grado interesados
en una formación mas extensa y especializada en el área.

Por otro lado queremos indicar que, en muchos casos, las empresas colaboradoras en las 11 ediciones del Máster, manifiestan su interés por continuar colaborando con la Facultad, en el desarrollo y formación de profesionales del área psicología de las Organizaciones y Recursos Humanos. El nivel de satisfacción fruto de esta colaboración es elevado, destacando un alto grado de implicación, constancia y motivación para su desarrollo de los alumnos que han cursado el Máster.

A continuación se detalla el número de matriculados/as por cada promoción realizada del Máster en gestión y Dirección de Recursos Humanos:

Máster Gestión y Dirección RH	Curs*	Matriculados	Preinscritos
	1997-98	24	?
	1998-99	20	24
	1999-2000	22	25
	2000-01	24	29
	2001-02	21	23
	2002-03	29	30
	2003-04	22	28
	2004-05	12	16
	2005-06	17	22
	2006-07	20	?

* Datos referidos a la promoción 1996-97 inexistentes.

2. Informe Gabinete de Promoción Profesional (GPP)

El objetivo del presente documento es aportar información sobre cuál es la situación profesional de los titulados en psicología de las organizaciones y cuáles son las exigencias que reclama el mercado laboral en el ámbito de los recursos humanos.

Los datos corresponden a los estudios implementados en el observatorio del Gabinete de Promoción Profesional de la *Facultat de Psicologia, Ciències de l'Educació i de l'Esport Blanquerna (URL)* y a material procedente del proyecto de investigación de

2.1. Estudio de inserción profesional

El Gabinete de Promoción Profesional efectúa una consulta telefónica a todas las titulaciones de la FPCEE Blanquerna con el objetivo de conocer cuál es la situación profesional de los titulados seis meses después de la finalización de sus estudios. En la actualidad disponemos de los datos de diez promociones, 2000 a 2009.

Índice de inserción: El 79,75% de los titulados en psicología de las organizaciones estaba trabajando en el momento de la consulta. En la tabla siguiente se indica la evolución del índice de inserción en las diversas promociones.

Promoción	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
%	79,2	69,0	76,2	73,1	73,7	100	78,9	92,9	100	54,5

De los titulados que no estaban trabajando en aquel momento, un 68,78% no había iniciado una búsqueda activa en el mercado laboral debido a la continuación de su formación u otros motivos personales.

Con el fin de analizar el grado de relación entre los contenidos de la titulación y el puesto de trabajo ocupado, reflejamos cuál era la función principal que desarrollaban los titulados en el momento de la consulta.

Función principal	%
Formación	18,9
Selección	29,1
Otras funciones recursos humanos	17,3
Intervención clínica	3,1
Intervención psicopedagógica	3,3
Investigación	6,2
Administrativas/comerciales	11,6
Monitor/ educador	2,2
Docencia	3,1
Dirección/coordinación	1,3

Fuente: Observatorio Gabinete de Promoción Profesional FPCEE Blanquerna.

2.2. Estudio de promoción y desarrollo profesional

Los datos que se analizan en este estudio se enmarcan en un estudio longitudinal realizado a todos los estudiantes de la FPCEE Blanquerna que habían finalizado sus estudios los años 2003 y 2004. La primera consulta se implementó seis meses después de su graduación con el objetivo de conocer el grado de inserción laboral de los titulados. La segunda consulta se realizó en diciembre de 2008 y 2009, cinco años después de la finalización de sus estudios, con el fin de conocer y analizar el grado de desarrollo profesional de los graduados que ya habían sido consultados anteriormente.

De forma mayoritaria, los titulados en psicología de las organizaciones se insertan en el ámbito de los recursos humanos. En la figura que presentamos a continuación se observa la evolución en las funciones principales desarrolladas en los dos momentos de consulta

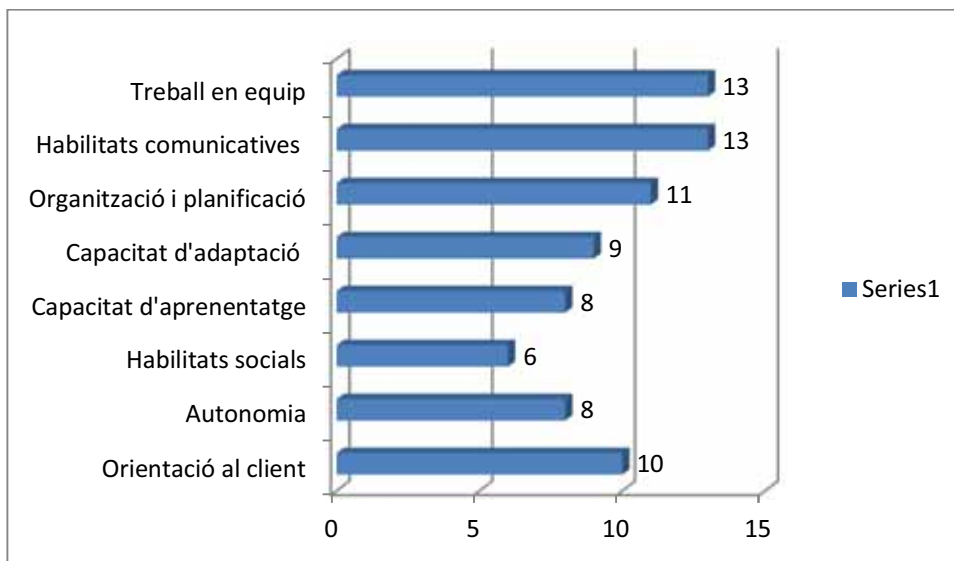
Función principal	1a consulta (6 meses)	2a consulta (cinco años)
	%	%
Selección	27,8	20,0
Formación	16,7	15,0
Otras funciones Recursos Humanos	16,7	5,0
Intervención Psicopedagógica	-	5,0
Orientación / Inserción Profesional	-	5,0
Dirección / coordinación	-	15,0
Formador/a	-	5,0
Intervención clínica	11,1	15,0
Administrativas / comerciales	22,2	5,0
Especialista	-	5,0
Monitor/a	5,6	-
Otras funciones	-	5,0

El grado de conexión entre estudios y puesto de trabajo ya es altamente visible seis meses después de la finalización de los estudios, en la medida que un 61,2% de los titulados trabajan en funciones específicas del área de los recursos humanos. Cinco años más tarde, se constata una consolidación de las funciones conectadas a esta área, que alcanza un 70%. Este porcentaje también recoge las funciones de dirección y coordinación porque los sujetos que desarrollan estas responsabilidades las ejercen en el área de los recursos humanos. En la segunda fase de consulta, también se observa una clara tendencia a la baja de las funciones administrativas y comerciales que disminuyen del 22,2% al 5%.

Entre otros, un objetivo de la segunda fase de la investigación, era validar qué competencias transversales se relacionaban con el proceso de desarrollo y promoción profesional de los titulados. En concreto, tenían que responder a la siguiente pregunta del cuestionario:

“En base a tu experiencia profesional, indica las tres competencias que consideras más clave para un óptimo desarrollo profesional”

El resultado de la figura que presentamos se expresa en números absolutos (número de veces que cada competencia ha sido señalada).



Fuente: Observatorio Gabinete de Promoción Profesional FPCEE Blanquerna.

2.3. Estudio de demandas de empleadores

Los datos que recogemos corresponden a las demandas (solicitudes de empleo) gestionadas desde la bolsa de trabajo del Gabinete de Promoción Profesional – de 2003 a 2010- vinculadas directamente con el área de recursos humanos.

directo con los responsables de las empresas y instituciones en la recogida de las demandas para facilitar la descripción del puesto de trabajo y precisar el perfil profesional solicitado.

En la tabla siguiente detallamos en números absolutos y relativos la relación de las 606 solicitudes gestionadas durante el periodo 2003 al 2010 correspondientes al área de RRHH.

Puesto de trabajo	Nro. absoluto	%
Técnico de RRHH	185	30,4
Técnico de Selección	141	23,6
Técnico de Formación	97	16,0
Técnico de Relaciones Laborales	138	22,7
Técnico de Orientación-Inserción	45	7,3
Total	606	

Fuente: Observatorio Gabinete de Promoción Profesional FPCEE Blanquerna.

Sin duda, los datos erigen el ámbito de los recursos humanos como un espacio consolidado en el mercado laboral dado el número elevado de demandas gestionadas. Además, estas 606 solicitudes de empleo superan ampliamente los candidatos potenciales para cubrirlas- En el periodo de análisis (2003-2010) se registraron en la bolsa de trabajo 254 titulados de psicología de las organizaciones y 58 titulados en relaciones laborales.

A continuación adjuntamos la relación de empresas solicitantes de puestos de trabajo en el área de los recursos humanos durante el periodo analizado.

Empresas solicitantes de puestos de trabajo en el área de recursos humanos

Centil 90 consultores, REIAL AUTOMÒBIL CLUB DE CATALUNYA, ABACUS SCCL, FUNDACIÓ PROJECTE AURA, AYDE CONSULTING S.L., Adunas Iberia Search, S.L., ADECCO, ARC DESPATX D'ADVOCATS I CONSULTORS S.L., APEC RRHH S.L., ADDN Recursos Humanos, CENTRE D'ESTUDIS UNITEC, La Caixa -Grup Assegurador-, ALTANOVA, SOCIETAT GENERAL D'AIGÜES DE BARCELONA, ARCHS ASESORIA Y GESTIÓN S.L., ALFASEARCH, AIESEC, Abertis Infraestructuras S.A., ARTIDI -Escola superior d'escaparatisme-, ACCION LABORAL, Agència de qualitat universitària (AQU

OCIACIO JUVENIL CATALANA DE
nellà de Llobregat,AFFINITY PETCARE,ANTONIO
PUIG S.A.,AVANCES EN TECNOLOGÍA Y MEDICINA,Antal Internacional Ltd.,AXXON (C/
BALMES),ASSOCIACIO DAU,AUTOMOCIÓ 2000,ASOCIACIÓN PYMES Y
AUTÓNOMOS,Amaris Consulting Innovation,Asesoria Lemasa,Arbora Ausònia,ANTEO
CONSULTORIA,FUNDACIÓ ESADE,AXXON - GIRONA,ADAR Solutions,Associació Catalana
Promoció Persones Sordes,ALTA GESTIÓN (C/ ARAGÓ),AJUNTAMENT DE CALDES DE
MONTBUI,INSTITUT GAUSS DE PSICOLOGIA I SEXOLOGIA,Advira Beyond Research,ARD
Consultors,ANTONIO LEIVA DE LA TORRE,AUREN Consultors Bcn, S.L.,BRU GABINET
ASSESSOR,BERSHKA BSK ESPAÑA S.A,Barna Consulting Group,Barcelona Activa,BRAIN
TRANSEARCH (ZABELTON),BCN TECNOLOGIAS DE LA INFORMACIÓ / INTEGRALIA,BCN
CONSULTORES RRHH,BARNA WORK - GRUPO NORTE,EUIFN BLANQUERNA,Bufete
Villacorta,BPR - BUSINESS PEOPLE RESEARCH S.L,Català Recursos Humans,
S.L.,HEWLETT PACKARD ESPAÑOLA, S.A.,CADBURY,Conta and Find,CATENON,COBEGA
S.A.HENKEL IBÉRICA C&C Llongueras CENTRE CULTURAL BELLARTY CASA
DAURADA INTERNACIONAL, S. L. CAFE DURAN EUROPA SL ESCOLA
IMMACULADA (C/ DOS DE MAIG) Comision del Mercado de las
Telecomunicaciones - CMT CETRAA -Gremi Tallers reparació automòbils- CAF
Gestión CV CHEMTRADE S.L. Clínica del Remei CASTELLNOU EDICIONS -
HERMES EDITORA GENERAL, S.A. CATALONIA SPORTS calzedonia
CONSULTORIA VALLEJO & ASOCIADOS Can Ensenya Empresa Inserció
COFIDIS HISPANIA E.F.C. - Almeda Park CAPGEMINI Directa, CDO, S.L.
(ASSEDEM) COREFP SL CLARIS GESTIÓN CREU ROJA (POBLE NOU)
COMPLEX ESPORTIU MUNICIPAL LA MAR BELLA ASCEPS CC
CONSULTORS DE RRHH, S.L. CORPORATE HR DEVELOPMENT ALMIRALL
PRODESFARMA Consultoria BOSEL CATALUNYA OCUPACIO Institut Català
d'Oncologia. Hospital Duran i Reynals (ICO) CENTRE D'ESTUDIS COLISEUM
CATALANA DE TREBALL ETT Diver's Associació d'Esplai FRANDIE STAFF ETT,
S.L. ABASIC S.L. (DESIGUAL) DESARROLLO DE PERSONAL LOGÍSTICO ETT
S.L. DISCED DELTA RRHH José Manuel Feixó Bergada (Despatx Procurador de
Tribunals) ALDECOA ASSESSORAMENT I GESTIÓ, S.L. DERYPOL, S.A. Drain
ECOL - EDUCACIÓ CONTÍNUA ONLINE (UAB) Educació on-line EUROPRAXIS
CONSULTING EAE Escola d'Administració d'Empreses NATCO SELECCIÓN, S.L.
EXCELENT FARMA Altran Editorial Nadal Arcada ELOSA EPISE EXELLER
SEARCH AND COACH Elogia ELOGOS (ANTIGUO DOXA) EMERGIA
ENSENYAMENT OBERT - EDUCACIÓ ONLINE (UOC) EGARA FORMACIÓ
ESPECIALISTAS EN TRABAJO TEMPORAL ETT, S.A. (GRUP ALLIANCE)
EUROVENDEX Euromanager EUROGRUP CONSULTING, S.L. - Granollers EL
CORTE INGLÉS EPOS SPAIN ETT S.L. ESNET SELECCIÓN EUNCET Easy Work
E.T.T. BASE PROFESSIONAL SERVEIS, S.L. Fons Formació Zona Mediterrànea
FUNDACIÓ MARIA RAVENTÓS (Fundació benèfica) FARGAS ECONOMISTAS Y
ASESORES FUNDACIÓN SAR Fundació ARED FUNDACIÓ CPAC (CENTRE
D'ASSESSORAMENT I FORMACIÓ) FEMAREC FPCEE BLANQUERNA FRAPE

CONSULTORES Fundació Jaume Bofill FNAC EL
 PEU FABRA FLEXIPLAN, S.A ETT- Gran Via
 Fundació Politècnica de Catalunya FOOT LOCKER GIC ASESORES S.L GRUP
 CATALANA OCCIDENTE GABINET DE PSICOLOGIA-BETTEL Gestión Directa
 Broker Soluciones, S.A GFKEMER Grup Assegurador de La Caixa AIE GyD
 IBERICA S.A GOLDEN LINE - HOSPITALET DE LLOBREGAT GRUPO
 MECANOTUBO S.L. GRANDOPTICAL GUIXENS & ASSOCIATS GRUPO
 PLANETA DE AGOSTINI GESDOCUMENT I GESTIÓ S.A GEIS Consultores de
 Dirección Gestión Patrimonial Reunida, S.L. GABINET CASAS OBON S.L. Grupo
 UBAE Eurofitness GRUP ATYSA GECSA GATS GFT SELECT RRHH ETT -
 BARCELONA HUMAN CATALUNYA HAZ DE VENTAS Holmes Place (Balmes)
 HUMAN SOLUTIONS Head Hunting Search Services Hoteles Turísticos Reunidos
 Hospital Universitari Sagrat Cor HAYS SELECCION ISS FACILITY SERVICES
 INSTITUT GAUDI DE LA CONSTRUCCIÓ INVENIO-LEGO EDUCATIONAL
 ATLAS SERVICIOS EMPRESARIALES INDITEX INSTITUT DE FORMACIÓ
 CONTÍNUA DE LA UNIVERSITAT DE BARCELONA IMAN TEMPORING ETT -
 CORNELLÀ FUNDACIÓ PERE TARRES IRIF S.L Informació i Tecnologia de
 Catalunya, S.L. IMPEM - MATARÓ KIVEN CONSULTORES S.A KELLY
 SERVICES EMPLEO - HOSPITALET DE LLOBREGAT KTC& R Global SL
 KERNPHARMA Konecta Empleo ETT AGRUPA, ASESORES EN RECURSOS
 HUMANOS La Salle Bonanova Layetana Desarrollos Inmobiliarios S.L. CLUB
 LLEURESORT L'ALIANÇA GIRONA Lunet,S.L. Laborman ETT CORPORACIÓ
 DE SALUT DEL MARESME I LA SELVA Laura Vidal & Asociados Lines Mesquida,
 S.L. LLAR D'AVIS ITELY MANPOWER - BLANES MANPOWER - SANT CUGAT
 DEL VALLÈS MARLEX MANPOWER - BARCELONA MARLEX GESTIÓ ETT -
 BLANES MARLEX GESTIÓ ETT MICHAEL PAGE INTERNATIONAL MOLAS I
 BEYKIRCH S.C.P. MAZEL INGENIEROS, S.A. Meditempus ETT
 METROPOLITAN SPORTS CLUB & SPA MONTAJES GAVISA S.A. Honda
 Automóviles España Manofacturas de monturas, paraguas y similares, S.A
 METROPOLIS OUTSOURCING MAGMA SERVEIS CULTURALS S.L. MASSIMO
 DUTTI Malthus Darwin S.L. MITS INFORMÀTICA MOA BPI Group MASTER
 WORK ETT, S.A. IOR CONSULTING, S.A. Danone NODA PARTNERS S.A. LINK
 EXTERNALIZACIÓN DE SERVICIOS NIKE Noguera Marcet i Associats GRUPO
 KONSAC NOVARTIS FARMACÉUTICA, S.A. ABR ACTION CONSULTING, S.A.
 NEXTRET NORTEMPO ETT NORTEMPO ETT ACADÈMIA NETMIND SL
 CENTRE D'ESTUDIS EUROPEUS PER LA FORMACIÓ DE TREBALLADORS -
 CEEFT Oficina d'assessorament S,L Fomento de Construcciones y Contratas GUXENS
 Y ASOCIADOS QUALITAT I FORMACIÓ, CONSULTORIA I GESTIÓ, S.L MC
 ASOCIADOS S.L. OPENMET ONO LB CONSULTORES URL RECTORAT Pere
 Arañó i Planas Procuradoria FEIXÓ TESTOR MANGO (Punto Fa, S.L.) PROGESS
 S.L. PICTIME Plásticos Faca, S.A. PERFIL SOLUCIONS Prowork Seleccion ETT
 Perfil Consultoria de RRHH, S.L. PERSONAL SHOPPING KPMG CONSULTING
 PEPE JEANS S.L PAGE PERSONNEL - BARCELONA PSICOLOGIA
 EMPRESARIAL BAGES-MANRESA, S.L PIMEC CTC INGENIERIA DEDICAD

SERVICES - SANT FELIU DE LLOBREGAT (ALAT) RANDSTAD INHOUSE SERVICES - BARCELONA Russell Reynolds Roche Diagnostics NISSAN MOTOR ESPAÑA EDICIONES DON BOSCO - EDEBÉ GRUP SERHS- MEDITERRANEUM XX, S.L. DESENVOLUPAMENT DE RECURSOS HUMANS - RUBI SDG -Recursos Humanos- SEDE XXI, S.L. Supermercats Supersol SINERSYS S.L SURT- Fundació de Dones Deutsch Bank - Madrid SODEXO ESPAÑA, S.A. SCHNEIDER ELECTRIC SAURINA DELGADO Parc Sanitari Sant Joan de Déu (Sant Boi) QUANTUM FOR CHANGE SNTalent SynErgic Investigación y Marketing SONY ESPAÑA SANOFI AVENTIS SOGETI SANJOSE ASSESSORS SABA APARCAMENTS Servicios Globales Angel, S.L. GRUPO SIFU Sports Servis Sales Activation Consulting SELECTORS GRANOLLERS SALVETTI & LLOMBART SEUR - EL PRAT DE LLOBREGAT SEAT SEUR - MONTORNÈS DEL VALLÈS Sèpal SPAC SHL PSICÓLOGOS EMPRESARIALES, S.A. PSICOTEC CATALUNYA, S.L. INSTITUT DE SERVEIS DE FORMACIÓ TADEL S.L TECSALSA Tecnatom TECHNIP IBERIA S.A. TENO TALENTA - TU PROFESOR PERSONAL Talman Group Trandocument Triangle Academia Transportes J. Carbó Temporing ETT Intermón Oxfam TELETECH CUSTOMER SERVICES SPAIN, S.L TREBALL DE CAMP TALENT SELECTION - BARCELONA TALENT SELECTION - BARCELONA Gestmusic Endemol TEA CEGOS, S.A. UPC (Servei de desenvolupament Professional) UNITONO SERVICIOS EXTERNALIZADOS UNIVERSITAT RAMON LLULL FUNDACIÓ PRIVADA BLANQUERNA ASSISTENCIAL I SERVEIS UNIVERSITAT AUTÒNOMA DE BARCELONA UPS UNEX VUELING AIRLINES, S.A. VEXTER OUTSOURCING S.A. EUREST COLECTIVIDADES, S.A. WOLTERS KLUWER ESPAÑA, S.A.- A3 SOFTWARE YETI CLUB ESCOLA PÉREZ - IBORRA Zurich España COL·LEGI D'APARELLADORS I ARQUITECTES TÈCNICS DE BARCELONA

3. [Tesis Doctoral Chaves, A. \(2007\). “El perfil académico de salida de los psicólogos de las organizaciones y el perfil profesional de entrada del técnico júnior en Recursos Humanos desde la perspectiva de las competencias” presentada en la FPCEE.](#)

Nos parece oportuno señalar la existencia de estudios sobre las competencias que debería tener un psicólogo que se esté formando para ejercer su actividad profesional en el ámbito de los Recursos Humanos. A tal efecto citamos, como una justificación más del master que presentamos aquí, la tesis doctoral de Chaves, A. (2007), profesor del Máster, titulada “El perfil académico de salida de los psicólogos de las organizaciones y el perfil profesional de entrada del técnico júnior en Recursos Humanos desde la perspectiva de las competencias”.

se centra en la formación universitaria y estudia el desempeño de los estudiantes del último curso de Psicología de las Organizaciones, comparando las competencias de los sujetos al final de su carrera con las competencias del perfil del técnico en Recursos Humanos, que ha sido definido y validado por expertos en activo de esta área profesional y que se constituye en el núcleo formativo de especialización de este máster universitario.

Desde esta perspectiva, profesional y educativa al mismo tiempo, la investigación encuentra sus fundamentos teóricos en tres ejes que configuran el marco conceptual:

1. las competencias como factor de calidad incorporado a diversos modelos de gestión,
2. el diseño de los *currícula* de formación universitaria ante los retos planteados por el Espacio Europeo de Educación Superior y
3. las exigencias competenciales del área de los Recursos Humanos, donde los recién titulados de Psicología de las Organizaciones suelen encontrar una primera vía de incorporación a la actividad profesional.

Siguiendo estos criterios, la investigación recabó la información de directores y responsables de Recursos Humanos de organizaciones de nuestro entorno para elaborar un perfil de las competencias del técnico en Recursos Humanos. Se seleccionaron las 16 competencias más representativas (ver tabla 1), que fueron valoradas en una escala, para llegar al perfil diana que los consultados consideraron como el que correspondía a un recién incorporado a su organización como técnico júnior (ver gráfico 1).

Nr	COMPETÈNCIA	Graduación
1	Toma de decisiones – Iniciativa	34,80
2	Innovación – Creatividad	32,50
3	Estabilidad emocional – Control emocional	39,06
4	Disposición aprendizaje – Potencial de desarrollo	42,22
5	Orientación al rendimiento – Eficacia	39,02
6	Orientación al cliente	38,40
7	Capacidad lógica, de análisis y de síntesis (general i concreta)	36,48
8	Planificación, organización	40,22
9	Trabajo en equipo	41,14
10	Dotes de mando – Liderazgo	27,00
11	Persuasión y asertividad – Habilidades negociación	35,50
12	Habilidades comunicativas	41,27
13	Relación social	39,72
14	Adaptación a situaciones nuevas – Flexibilidad	39,30
15	Motivación – Entusiasmo	33,80
16	Responsabilidad personal i profesional	41,11

Tabla 1. Competencias del técnico júnior de Recursos Humanos.

Perfil diana

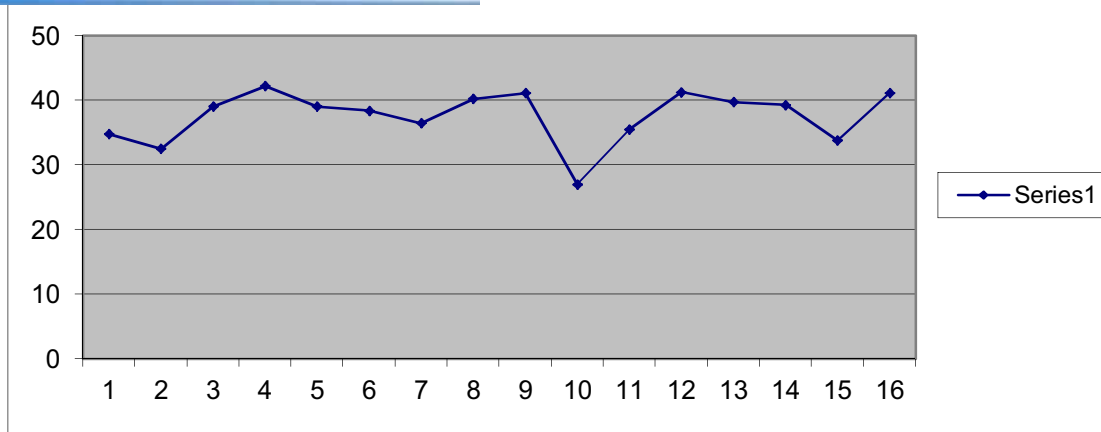
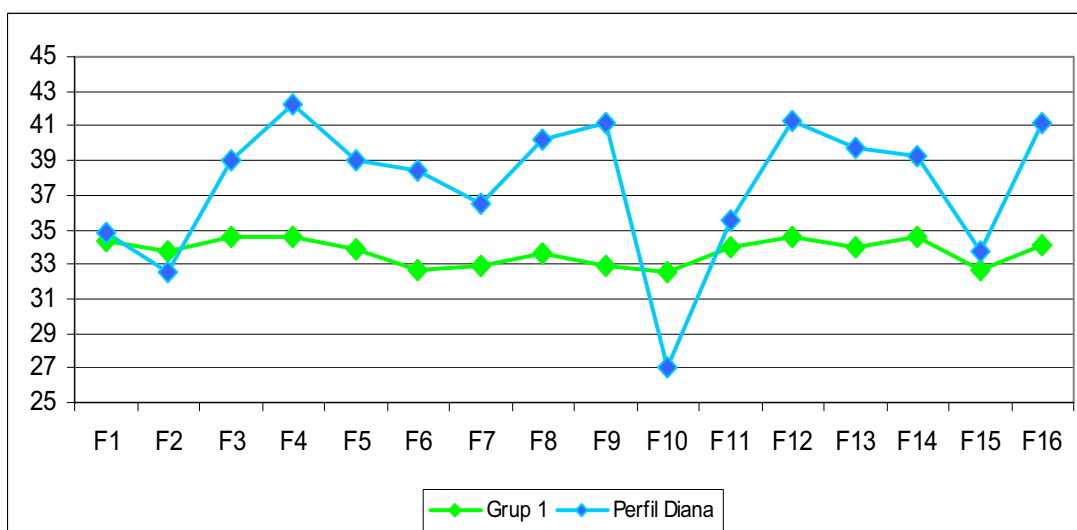


Gráfico 1. Perfil diana resultante de las puntuaciones de la consulta externa.

Por su parte, los estudiantes del último curso de la licenciatura de psicología fueron evaluados en las mismas competencias a lo largo del curso y en el momento próximo a su graduación. Sin entrar en el análisis profundo de los datos obtenidos y en consonancia con las hipótesis planteadas en dicho estudio, los resultados de la investigación confirmaron que existían diferencias significativas entre el perfil de formación de los sujetos (perfil de salida de la licenciatura) y el perfil profesional exigido por las organizaciones para este desempeño (perfil de entrada como técnicos de Recursos Humanos). Como puede observarse en el gráfico 2, a excepción de dos competencias (F2 Innovación y F10 liderazgo), el resto de valores del perfil diana exigido por los expertos externos muestra valores superiores a los que refleja el perfil formativo de salida de los sujetos estudiados, lo cual pone de manifiesto la necesidad de que una formación universitaria de especialización, como la que se propugna en este master, reduzca ese diferencial de vacío competencial y permita un mayor ajuste entre ambos perfiles (ver gráfico 2).



4. Informe. Prospección de mercado sobre las funciones de técnico de recursos humanos en el mercado laboral actual

El documento que presentamos a continuación tiene como objetivo primordial reflejar cuáles son las funciones principales que desempeña el técnico de recursos humanos en el mercado laboral actual. Sin duda se trata de un perfil profesional generalista de amplio espectro, que incide en múltiples áreas y responsabilidades de la diversidad de políticas existentes en el ámbito de los recursos humanos.

Por todo ello, a modo de *checklist*, hemos considerado oportuno enumerar las funciones principales asociadas a la disciplina de los RRHH. La búsqueda se ha concretado en la información obtenida, principalmente, de portales educativos, agencias de intermediación laboral, asociaciones, universidades y centros formativos. En primer lugar, recogemos la información referida a organizaciones nacionales y, en segundo, a la obtenida de otras instituciones internacionales.

a) Organizaciones nacionales

El técnico en recursos humanos es el especialista en la gestión de las **políticas de personal** de una empresa. Su ámbito de responsabilidad incluye todo lo relacionado con la plantilla de la organización: desde la selección de candidatos para los diferentes puestos de trabajo hasta la gestión administrativa de sus contratos y nóminas.

El técnico en recursos humanos suele encargarse de la **gestión administrativa** y de tareas de apoyo en el proceso de **reclutamiento** y selección: gestión de la base de datos de currículums, inserción de anuncios en la prensa especializada o en bolsas de empleo, contacto con los candidatos, etc.

Planificación, reclutamiento y selección del personal:

- Define las necesidades de plantilla de la empresa.
- Establece el perfil profesional para cada puesto de trabajo.
- Recluta y selecciona a los candidatos.

Planes de formación y desarrollo de los trabajadores:

- Gestiona cursos de formación para los empleados.



profesional dentro de la compañía.
tributiva de la empresa.

Relaciones laborales:

- Representa a la compañía en negociaciones con los trabajadores.
- Atiende las consultas de los empleados en todo lo que concierne a su relación con la empresa (sueldos, horarios, días de vacaciones...).

Gestión administrativa:

- Tramita altas y bajas de contratos, nóminas y toda la documentación que genera la relación entre empresa y trabajador.

❖ **Fuente: laboris.net**

Funciones de los expertos en RRHH:

El área de RRHH ha pasado de tener unas funciones más administrativas y burocráticas a priorizar **políticas de desarrollo del personal**. Tal y como recoge, Raúl Píriz Sánchez en su artículo Nuevas vías para la organización de la función de los RRHH, en la actualidad el departamento de RRHH se orienta a las funciones que ayudan a integrar a las personas en la organización, no sólo como el recurso más importante, sino como la razón de ser de la misma.

En este sentido, podemos distinguir entre dos tipos de funciones:

- **Centradas en el trabajador:** mejorar sus condiciones laborales, proporcionar seguridad y estabilidad en el trabajo, adaptar su formación teniendo en cuenta tanto las necesidades de la empresa como los intereses de la persona... La principal finalidad es conseguir personas motivadas, flexibles, implicadas y comprometidas con la empresa, los empleados deben ver reconocida su labor.

- **Centradas en el equipo de trabajo:** Estas funciones tratan de conseguir equipos cohesionados en los que el logro de un objetivo común sea tan importante como los logros individuales, de desarrollar sinergias en las que el desempeño del equipo sea mayor que los desempeños individuales, etc.

❖ **Fuente: educaweb.com**

- Análisis, descripción y diseño de puestos
- Autoayuda y superación personal
- Clima laboral
- Compensación y salarios
- Empleo, contratación y despido
- Formación y capacitación
- Gestión del talento
- Gestión por competencias
- Inteligencia emocional
- Motivación e incentivación
- Reclutamiento y selección
- Trabajo en equipo



❖ **Fuente: gestiopolis.com**

- Descripción de puestos de trabajo
- Identificación de competencias
- Diseño de perfiles
- Planificación de plantillas
- Inventario de puestos
- Reclutamiento
- Preselección
- Pruebas de selección
- Desarrollo del plan de formación
- Contratación y derecho laboral
- Cálculo de nóminas
- Cálculo de finiquitos

❖ **Fuente: Escuela de Negocios y Dirección (Universidad europea Miguel de Cervantes)**

La Función de Recursos Humanos

Función de Recursos Humanos es una pieza clave puesto que se centra en definir y desarrollar procesos encaminados a obtener, desarrollar y coordinar a las personas de forma coherente y uniforme para la consecución de los objetivos de la organización.

Los Recursos Humanos atienden las relaciones entre personas que forman parte de la plantilla de la empresa y la propia organización, para llegar al mutuo beneficio entre ambas partes. Así la relación empresa-persona se puede limitar a una relación de contraprestación, o una relación donde la persona asume un compromiso con su tarea y la empresa.

El departamento de personal que actualmente se conoce con Recursos Humanos se va a ocupar de:

1. Orientación y formación a los miembros de la organización, puesta en marcha de los programas de desarrollo de la gestión y de la organización, sistemas de evaluación del desempeño de las personas y planes de carrera y sucesión. La Formación Continua del personal juega un papel crucial dentro de este departamento puesto que favorece el desarrollo y la competitividad de la empresa dentro del mercado. Por ello es interesante de dedicar unas líneas a hablar en qué consiste esta Formación Continua. Está destinada a los trabajadores que se encuentran en activo para su puesta al día de los avances que se van produciendo en sus puestos de trabajo, es decir la actualización

des profesionales.

o de la empresa y para su control existen fundaciones como FORCEMI (Formación Continua en Empresas), formada por organizaciones empresariales y sindicales.

Actualmente este tipo de formación está aumentando puesto que en España también aumenta el número de empresas preocupadas por mantener a sus trabajadores actualizados. Esta preocupación tiene su fundamento en convertirse en empresas competitivas no sólo con los productos y servicios que ofrecen sino con un personal formado profesionalmente y alejado por tanto de la obsolescencia.

2. La planificación, reclutamiento y selección de los recursos humanos: establecer los requisitos para acceder y desempeñar los puestos de trabajo, realizar las previsiones, definir los planes, las políticas y la estrategia para hacer frente a esas necesidades y seleccionar los nuevos empleados.
3. Diseñar, aplicar y controlar la política remunerativa de forma equitativa, competitiva, flexible y motivadora.
4. Actuar de nexo entre la empresa y los sindicatos, facilitar la resolución de conflictos internos, así como recoger y atender las opiniones de los trabajadores.
5. Implantar programas que garanticen los derechos y obligaciones en materia de riesgos y accidentes profesionales y ofrecer apoyo a los Trabajadores con problemas personales que puedan influir en los resultados laborales.

❖ **Fuente: revistaeducativa.es**

b) Organizaciones internacionales

Functions of Human Resource Management:

The Human Resource Management Department is responsible for:

- Understanding and relating to employees as individuals, thus identifying individual needs and career goals.
- Developing positive interactions between workers, to ensure collated and constructive enterprise productivity and development of a uniform organizational culture.
- Identify areas that suffer lack of knowledge and insufficient training, and accordingly provide remedial measures in the form of workshops and seminars.
- Generate a rostrum for all employees to express their goals and provide the necessary resources to accomplish professional and personal agendas, essentially in that order.
- Innovate new operating practices to minimize risk and generate an overall sense of belonging and accountability.
- Recruiting the required workforce and making provisions for expressed and promised payroll and benefits.
- Implementing resource strategies to subsequently create and sustain competitive advantage.



ation, to successfully meet strategic goals by

❖ **Fuente: buzzle.com**

Roles And Functions Of The Human Resource Department:

- **Recruitment of Employees**
- **Improvement of Compensation Packages**
 - Holiday Offers
 - End of Year Bonuses
 - Equities
 - Awards
 - Salary Increments
 - Provision of Flexible Working Hours
 - Straight forward Promotion Schemes and Career Developments
- **Planning in the Organisation**
- **Training and Internships**
- **Making Better Use of Time**
- **Improving Organisational Culture.**

❖ **Fuente: YOUNG HR Manager**

Human Resource Department

- Plan, organize, direct, control or coordinate the personnel, training, or labor relations activities of an organization.
- Conduct exit interviews to identify reasons for employee termination.
- Investigate and report on industrial accidents for insurance carriers.
- Represent organization at personnel-related hearings and investigations.
- Negotiate bargaining agreements and help interpret labor contracts.
- Prepare personnel forecast to project employment needs.
- Prepare and follow budgets for personnel operations.
- Develop, administer and evaluate applicant tests.
- Oversee the evaluation, classification and rating of occupations and job positions.
- Study legislation, arbitration decisions, and collective bargaining contracts to assess industry trends.
- Develop and/or administer special projects in areas such as pay equity, savings bond programs, day-care, and employee awards.
- Provide terminated employees with outplacement or relocation assistance.
- Contract with vendors to provide employee services, such as food service, transportation, or relocation service-

❖ **Fuente: Career planner.com**



Human Resources Tasks:

- Recruiting
- Hiring
- Training
- Organization Development
- Communication
- Performance Management
- Coaching
- Policy Recommendation
- Salary and Benefits
- Team Building
- Employee Relations
- Leadership

❖ **Fuente: About.com**

- **Benefits**

SHRM Online's Benefits Discipline deals with the various forms of indirect employee compensation—commonly referred to as “benefits”—that employers use to attract, recognize and retain workers. It includes designing and administering benefits such as paid leave, insurance, retirement income and various employee services, as well as various benefits mandated by federal, state and local laws and regulations.

- **Business Leadership**

SHRM Online's Consulting Discipline deals with the practice of delivering all aspects of human resource management as an external provider, and with the professional and business issues associated with operating such a practice, including client development, contracts, client management and the like.

- **Compensation**

SHRM Online's Compensation Discipline deals with the various forms of direct compensation—that is, employees' pay—that employers use to attract, recognize and retain workers. It includes designing and administering compensation systems including base pay, differential and incentive pay, and overtime.

- **Consulting**

SHRM Online's Consulting Discipline deals with the practice of delivering all aspects of human resource management as an external provider, and with the professional



with operating such a practice, including client management and the like.

- **Diversity**

SHRM Online's Diversity Discipline deals with the differences and similarities that make individuals unique, such as individual and organizational characteristics, values, beliefs, experiences, backgrounds, preferences and behaviors, as well as how organizations can leverage those qualities in support of business objectives.

- **Employee relations**

SHRM Online's Employee Relations Discipline deals with maintaining a positive, productive and cohesive work environment. It includes the processes of analyzing, developing, implementing and administering the employer-employee relationship; performing continuing evaluation of it; managing employee performance; ensuring that relations with employees comply with applicable federal, state and local laws and regulations; and resolving workplace disputes.

- **Ethics an sustainability**

SHRM Online's Ethics and Sustainability Discipline deals with organizational and personal values and their expression in business decision making and behavior. It emphasizes organizational codes of ethics but includes relevant legal requirements. This discipline deals with the social impact of business decisions in the area of employment practices, corporate governance, and sustainability and philanthropy, as well as with the role of the human resource profession in improving the quality of life of employees, their families and the community at large.

- **Global HR**

SHRM Online's Global HR Discipline deals with all aspects of HR within the worldwide context—including U.S.-based entities doing business internationally and non-U.S.-based entities operating in their own locale or worldwide. It includes matters such as management of global workforces, expatriation and repatriation, HR practices and laws around the world, and those arising in specific countries and regions.

- **Labour relations**

SHRM Online's Labor Relations Discipline deals with the elements of formal labor-management relations—protected activities, unfair practices, union organizing, recognition and representation elections—as well as collective bargaining and contract administration.

- **Organitizational and employee development**

and Employee Development Discipline deals with the means by which it develops its human resources. Resources address improving organizational effectiveness and training employees to meet current and future job demands. Other resources address change management, coaching, leadership development, succession planning, social networking, knowledge management, measurement systems and outsourcing employee development.

- **Safety and security**

SHRM Online's Safety and Security Discipline deals with enterprise and employee safety and security. It includes the organization's efforts to prevent and/or mitigate loss, risk to or from personnel, threats to its physical assets, damage to its technology and intellectual property, and risks arising from all elements surrounding the work environment.

- **Staffing management**

SHRM Online's Staffing Management Discipline deals with strategies, tactics and processes for sourcing, recruiting, hiring and retaining the human resources needed to support business objectives as home and abroad. It includes sources on pre-employment screening and testing, contingent staffing, retention strategies, recruitment technologies, recruitment process outsourcing and workforce planning.

- **Technology**

SHRM Online's Technology Discipline deals with the use of technology of all types and in all functional areas of human resources in support of human resource and business goals. It includes matters involving human resource information systems, automated scheduling and timekeeping systems, the technology aspects of workplace security, trends in technology, effective practices, and vendor and software selection.

❖ **Fuente: SHRM -Human Resource Certification Institute - 1800 Duke Street , Alexandria, Virginia, USA 22314-**

El análisis de la información recogida en este documento nos plantea varias reflexiones y conclusiones.

Por un lado, las distintas fuentes –nacionales e internacionales- coinciden en percibir a la figura del técnico de RRHH actual como un profesional polivalente que lleva a cabo un amplio abanico de funciones y responsabilidades en su desempeño laboral.



la estructura del máster oficial que presentamos refleja en sus objetivos y contenidos una firme voluntad para que los alumnos adquieran las competencias propias de un perfil profesional generalista que garantice dar respuestas eficaces y eficientes a las necesidades actuales y futuras que reclama el mercado de trabajo para un desarrollo óptimo de los recursos humanos.

Finalmente, cabe hacer hincapié en el perfil de entrada de los futuros estudiantes del máster. Mayoritariamente, el principal contingente de personas serán graduados en psicología con una formación -tal y como fijan los postulados EEES- eminentemente generalista y con escasa formación en las competencias específicas de la disciplina de psicología de las organizaciones y del ámbito de los recursos humanos.

5. Informe. Entrevistas a directores de Recursos Humanos

Para el diseño de las competencias y de los contenidos de este máster universitario hemos considerado oportuno llevar a cabo una serie de entrevistas con profesionales del ámbito de los recursos humanos. En concreto, durante los meses de marzo a mayo de 2011 se han realizado tres entrevistas a personas que en ese momento ocupaban el puesto de director de recursos humanos en sus respectivas empresas.

En la selección de los entrevistados, hemos tenido en cuenta que sus perfiles formativos y la tipología de las empresas en las que trabajan sean sensiblemente diferentes. Dos de ellos son varones y la tercera es una mujer. De los dos varones, uno trabaja en una universidad y el otro en una empresa multinacional. La mujer ocupa el puesto de directora de recursos humanos en una empresa familiar catalana del sector de la automoción. Los tres cuentan con trayectorias profesionales que abarcan desde los 8 hasta los 20 años de experiencia en este ámbito. Su perfil formativo también varía. Uno de ellos es diplomado en Relaciones Laborales y licenciado en Derecho. Los otros poseen la titulación de licenciado/a en Psicología más formación complementaria de postgrado en recursos humanos.

Preguntados sobre los conocimientos generales que consideran necesarios para una formación especializada en el ámbito de los recursos humanos, los profesionales entrevistados destacan los siguientes:

- Entender qué es una organización y cómo contribuye la Psicología a su buen funcionamiento.
- Conocer cómo se puede intervenir en las organizaciones desde el conocimiento que ofrece la Psicología.
- Modelos de comportamiento organizacional.
- Sistemas de gestión y procesos psicosociales.
- Conocimientos relacionados con la gestión del cambio organizacional.

ficas que los entrevistados consideran necesarias para una persona que quiera especializarse en el ámbito de los recursos humanos, señalan las siguientes:

- Ser capaz de evaluar situaciones utilizando los criterios y las herramientas adecuadas.
- Ser capaz de diseñar un plan de intervención (objetivos, fases, metodologías, recursos, etc.).
- Ser capaz de realizar el seguimiento y evaluación del plan, proponiendo posibles reconducciones si fuera necesario.

Finalmente, las competencias transversales que se han destacado en las entrevistas tienen relación con situaciones de:

- Comunicación y relaciones interpersonales.
- Asertividad.
- Gestión de conflictos.
- Negociación.
- Comportamientos éticos.

6. Informe. Consulta a ex alumnos de la especialidad de psicología de las organizaciones de la FPCEEb, que actualmente ocupan cargos de responsabilidad en departamentos de Recursos Humanos y Consultorías.

Con el objetivo de diseñar este máster universitario de acuerdo con las necesidades y demandas laborales, hemos considerado también oportuno conocer la visión de ex estudiantes de Blanquerna de Psicología de las organizaciones. Aprovechando el uso de las redes sociales, hemos hecho una consulta con algunos de ellos que actualmente ocupan cargos de responsabilidad en departamentos de Recursos Humanos a sobre qué se le exige a un profesional en recursos humanos junior. La consulta se hizo vía mail a 15 personas en base a dos preguntas abiertas acompañadas de una presentación sobre el objetivo de la misma. Las preguntas fueron:

1. ¿Podrías destacar qué competencias consideras CLAVE en el desempeño de la labor de un profesional de Recursos Humanos?
2. ¿Qué contenidos crees que no pueden faltar en un Máster orientado al profesional de Recursos Humanos?

En síntesis, los resultados que se extraen de contabilizar las respuestas obtenidas por las 7 personas que finalmente respondieron a esta consulta son los siguientes:

citadas fueron las siguientes: visión estratégica (4), comunicación (4), liderazgo (3), orientación al cliente (3), , orientación a las personas (3), escucha (3), empatía (3), persuasión(3) , trabajo en equipo (3), gestión del conflicto y negociación (3)y asertividad (3).

. En cuanto a los contenidos que no deberían faltar en un Máster orientado al profesional de los Recursos Humanos, destacan los siguientes: formación y desarrollo (5), gestión económica y finanzas (3), compensación y beneficios (3), herramientas 2.0 desde recursos humanos (3), legislación, nóminas y relaciones laborales (3), visión de negocio (2), gestión del cambio (2), Gestión y evaluación del rendimiento (2) y Descripción y valoración de puestos de trabajo (2).

Al margen de elementos de oferta y demanda, consideramos que nuestra propuesta tiene relevancia académica. Los análisis realizados, teniendo en cuenta referentes académicos y profesionales nacionales e internacionales, y que presentamos a continuación así lo avalan.

7. Justificación del título del Máster

La Red Europea de Catedráticos de Psicología del Trabajo y de las organizaciones (ENOP) viene desarrollando desde hace ya más de dos décadas un modelo de referencia para la formación en psicología del Trabajo y de las organizaciones (Roe et al. 1995). Dicho modelo plantea la armonización de los componentes que deben contemplarse en la formación de los nuevos profesionales en las diferentes universidades europeas teniendo en cuenta la diversidad existente.

El modelo contempla como objetivos educativos, la adquisición de cuatro competencias, a) conocimientos; b) habilidades y destrezas, c) competencias del desempeño del rol profesional; d) competencias para la realización de la investigación científica.

Además el modelo distingue tres grandes áreas de especialización en el ámbito de la psicología del Trabajo y de las Organizaciones; a) la psicología del trabajo; b) la psicología de las organizaciones y c) la psicología de los recursos Humanos.

De acuerdo con este modelo, el presente Máster en Psicología del Trabajo, Organizaciones y Recursos Humanos, pretende cubrir estas tres áreas de especialización abordando los contenidos propios de cada una de las celdas que se contemplan en el modelo.

En este sentido, el título planteado, tiene como principal objetivo la coherencia con la ENOP además de con la European Association of Work and Organizational Psychology (EAWOP), quienes en sus directrices tanto para la formación como para el desarrollo

bogan por la distinción de estas tres áreas y por la enidos.

Por otro lado, una titulación bajo el mencionado epígrafe converge con otras iniciativas europeas contribuyendo a facilitar la libre circulación de profesionales, el tipo de actividades que le son propias y en definitiva, a conseguir que la formación y la actividad profesional de la psicología del trabajo y de las organizaciones y de los recursos humanos tenga cada vez un carácter más *euronacional*.

8. Conexión con los estudios de grado

El máster en PTORH también se justifica por su continuidad con el grado. El grado actual en Psicología plantea una formación básica en esta profesión y con un carácter transversal que debe ser necesariamente complementada con una formación de posgrado si se quiere una especialización en el ámbito de las organizaciones al igual que en los otros ámbitos de la Psicología.

Concretamente en la Facultad de Psicologia i Ciències de l'Educació i l'Esport Blanquerna (FPCEEB) de la URL el plan de estudios de grado sólo contempla una materia obligatoria de Psicología en el ámbito de las organizaciones como parte del módulo de Evaluación Psicológica I (tercer curso, 1er Q) y tres materias optativas: Intervención psicológica en el ámbito de las Organizaciones (tercer curso, 2º. Q), Psicología del Trabajo y la salud laboral i Psicología de las Organizaciones (cuarto curso.).

Desarrollar un posgrado en Psicología del Trabajo, Organizaciones y Recursos Humanos, es pues fundamental para adquirir las competencias profesionales específicas que se exigen en el mundo laboral.

European Curriculum in W&O Psychology Reference Model and Minimal Standards¹

La Red Europea de Psicólogos de la organización y el Trabajo (ENOP) es una red de profesores universitarios en el trabajo y la psicología organizacional. Fue establecido en 1980 y actualmente incluye alrededor de 40 profesores de 20 países europeos. La red ha organizado una amplia gama de actividades científicas y educativas, incluyendo los programas de investigación comparativa, conferencias y talleres, los estudiantes y los programas de intercambio de profesores, escuelas de verano, etc . Los Miembros de ENOP son los editores de revistas europeas, tales como el European Journal of Work & Organizacional Psicología y la Revista de Psicología del Trabajo y Organizacional, y de varios libros. ENOP se ve facilitada por una estructura de apoyo

^{1 1} <http://www.ucm.es/info/Psyap/enop/rmodel.html>

Durante la década de 1990 ENOP ha desarrollado un modelo del plan de estudios para la formación del trabajo y los psicólogos de la organización en Europa. Al principio estos esfuerzos se han concentrado en el esclarecimiento de la situación relativa a la formación en los distintos países de Europa y en el desarrollo de un marco común de modelo de referencia que faciliten la comparación de planes de estudio y el diseño de planes de estudio más armonizado. El primero llamado "modelo de referencia" se discutió en ENOP en su Simposio de 25 a 27 feb, 1993, y en una sesión especial en el 6º Congreso Europeo de Trabajo y Psicología Organizacional (Alicante, 14 a 17 abril, 1993). Comentarios adicionales fueron solicitados por asociaciones y grupos de interés en los distintos países de Europa, así como de los lectores de 'El trabajo europeo y Psicólogo Organizacional ". Un modelo revisado, establecido en el Simposio ENOP del 10 al 12 marzo 1994, sirvió de base para un estudio de la situación actual con respecto a la enseñanza de la psicología W & S en Europa. Esta encuesta, realizada en el otoño de 1994 ha revelado que unas partes del modelo estuvieron presentes en los currículos de las diferentes universidades europeas, con lo que ha identificado el núcleo común de la psicología W & O, así como las variaciones en los planes de estudio de las diferentes universidades.

El presente documento representa un importante paso adelante en el proceso de armonización de la enseñanza de W & O psicología en Europa. Se define un estándar para la formación básica de W & O psicología, es decir, los requisitos mínimos que los programas deben cumplir para ser considerado como proporcionar la preparación académica necesaria para el trabajo profesional y la investigación en psicología de W & O. La norma establecida en este documento puede ser utilizado de varias formas, el principal es la evaluación de los programas existentes con el fin de modificarlas para incorporar el núcleo común es necesario. El ENOP experiencias se darán cita en este proceso y los efectos resultantes sobre los planes de estudio se espera que sean de importancia para el desarrollo en ámbitos relacionados, incluyendo el desarrollo de estándares educativos para la psicología europea en su conjunto y un sistema para la acreditación de trabajo europeo y de la organización psicólogos.

Además de las competencias y las áreas de especialización a cubrir, que indica el modelo, una tercera condición referida a los diversos niveles de especialización o de profundidad en el abordaje de los temas relacionados con la disciplina.

Así se distingue:

- a) Un nivel de introducción sistemática, que cubre los principios, métodos y conocimientos de una determinada área de la disciplina.
- b) El nivel de especialización en una determinada problemática o temática dentro de la disciplina, y
- c) El nivel de estudio detallado de temas específicos.

Una representación del modelo puede verse en la tabla 1.

WORK	PERSONNEL	ORGANIZATION	objective / type of science
General course (G)			Orientation
W1	P1	O1	Knowledge of theories (<i>explanatory</i>)
W2	P2	O2	Knowledge of theory (<i>technological</i>)
W3	P3	O3	Diagnostic skills (<i>explanatory</i>)
W4	P4	O4	Intervention skills (<i>technological</i>)
Professional training (e.g. stage, ethics course)			Professional competencies
Research training (e.g. research project, advanced method courses)			Research competencies

De acuerdo con este modelo, no es posible desarrollar tanto los conocimientos como las habilidades y destrezas en el grado, pero sí diversos conocimientos y destrezas de un nivel 1, en las diferentes áreas de especialización de la disciplina.

Tal como se ha indicado al inicio de este apartado, estos conocimientos y destrezas se refieren a los niveles W1; P1 y O1 del modelo. La intención y justificación provienen, pues del interés manifestado de forma continuada por el alumnado de la FPCEEB, y nos plantea la necesidad de elaborar y desarrollar cursos específicos que contemplen los siguientes niveles.

Por último, La posible admisión de otros profesionales en esta formación de posgrado responde a dos intereses:

- a) Cubrir las necesidades de especialización de profesionales formados en estudios afines a la Psicología (pedagogía, relaciones laborales...) que quieran desarrollar su carrera profesional en el área de Recursos Humanos en donde los



boran con otros profesionales (por ej. en desarrollo organizacional, salud laboral...)

- b) Facilitar la posibilidad de acceso a un doctorado en Psicología a aquellas personas, psicólogos o estudios afines que tengan interés en doctorarse en Psicología y concretamente en esta área de especialización.

9. Análisis comparativo con otros másteres similares

A continuación presentamos un análisis comparativo de nuestra propuesta de Máster con otras propuestas similares con el fin de señalar nuestro valor diferencial.

1. MÁSTER DE PSICOLOGÍA DEL TRABAJO, LAS ORGANIZACIONES Y LOS RECURSOS HUMANOS (UNIVERSIDAD DE BARCELONA)

http://www.ub.edu/web/ub/es/estudis/oferta_formativa/master_universitari/fitxa/P/MOM04/index.html

Máster europeo ERASMUS Mundus

Objetivos:

El objetivo de este máster es contribuir a la preparación de profesionales e investigadores en la disciplina de psicología del trabajo, las organizaciones y los recursos humanos.

La formación se estructura en 120 créditos ECTS. En dos cursos académicos. Su modalidad es presencial.

El programa del Máster aborda las tres áreas de especificidad dentro de la disciplina; el primer curso se trabaja sobre aspectos teórico-prácticos en las áreas Psicología del Trabajo, organizaciones y Personal, mientras que el segundo curso está diseñado para un abordaje más interventivo en cada una de las áreas respectivamente. Es obligatorio realizar un "stage" en una de las Universidades que forman el consorcio (París; Fr, Bologna ; It; Coímbra; Po, Barcelona; Es; , Valencia; Es).

Implica una dedicación a tiempo completo, por lo general esta cuestión genera incompatibilidades para poder realizar otro tipo de actividades de carácter laboral que permitan el autofinanciamiento de los estudios.



de Máster será necesario contemplar la posibilidad del “stage” por una de las Universidades Europeas del consorcio.

2. MÁSTER EN TÉCNICAS DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y RELACIONES LABORALES. (UNIVERSIDAD DE BARCELONA)

<http://www.il3.ub.edu/ca/master/master-techniques-gestio-recursos-humans-relacions-laborals.html>

El contenido de este Máster va dirigido a la formación de especialistas en gestión y administración de recursos humanos. Se estructura en un curso académico de 48 créditos ECTS, en modalidad presencial.

Los contenidos del Máster están orientados hacia una profundización de las políticas y sistemas en Recursos Humanos; una visión amplia de los aspectos laborales de la gestión de personas y una parte dedicada al desarrollo de habilidades directivas (skill management). Contempla además la elaboración de un proyecto final del Máster y seminarios de “experiencias prácticas”.

Se trata de un título propio de la Universidad de Barcelona, dentro del área de Economía y Empresa.

3. MÁSTER OFICIAL GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS EN LAS ORGANIZACIONES (UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BARCELONA)

<http://www.uab.es/servlet/Satellite?cid=1096480139529&pagename=UAB%2FPage%2FTemplatePageDetallEstudisPOP¶m1=1096480195921>

El Máster se orienta a ofrecer los conocimientos y las competencias necesarias que permitan al estudiante ejercer como un profesional técnico en recursos humanos en las organizaciones actuales.

Contempla un módulo de proyecto/prácticas y la elaboración de un proyecto final del Máster y seminarios de “experiencias prácticas”.

Se trata de un título Universitario impartido en la Universidad Autónoma de Barcelona, dentro del área de conocimiento: Ciencias Sociales y Jurídicas y con una orientación profesionalizadora



CURSOS HUMANOS (UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI)

http://www.fundacio.urv.cat/master_en_direccio_de_recursos_humans/of/CAT/MDR-HE-M4-2011-9

El Máster se orienta a ofrecer los conocimientos y las competencias necesarias que permitan al estudiante ejercer como un Directivo del área de recursos humanos en las organizaciones actuales.

El contenido de las materias se centra en el desarrollo de habilidades directivas con una especificidad en la celda de psicología del personal.

Contempla un módulo de proyecto/prácticas y la elaboración de un proyecto final del Máster.

Se trata de un título propio impartido en la Universidad Rovira i Virgili de Tarragona, Con una orientación profesionalizadora.

5. MÀSTER UNIVERSITARI EN PSICOLOGIA DEL TREBALL, DE LES ORGANITZACIONS I EN RECURSOS HUMANS (UNIVERSITAT JAUME I)

<http://www.uji.es/CA/infoest/estudis/postgrau/oficial/psitreb.html>

Este Máster surge a partir del programa de doctorado interuniversitario, que recibió la Mención de Calidad por el Ministerio. El Máster tiene una orientación profesionalizadora e investigadora. Presenta dos especialidades; a) especialidad en psicología de la salud ocupacional; b) especialidad en desarrollo de recursos humanos. Puede ser cursado en la modalidad presencial o a distancia.

Una revisión somera de los contenidos indica una mayor especificidad hacia el área de psicología del trabajo y bajo la segunda especialidad(b) se agrupan contenidos tanto de la psicología del personal como de la psicología de las organizaciones.

Contempla un periodo de prácticas y la presentación de un proyecto final de Máster.

De las propuestas formativas seleccionadas se desprenden varias cuestiones:

1. Las propuestas 2 y 4 , están orientadas hacia la profesionalización y por ello no encontramos contemplado el itinerario investigador. Desde la propuesta de la FPCEEB, consideramos esencial que la disciplina se desarrolle tanto desde el ámbito profesional como desde la progresiva contribución al área científica, situándonos como parte relevante en el estudio científico de las organizaciones y logrando una mayor interacción con científicos europeos dedicados a su estudio.
2. No se aprecian grandes diferencias en cuanto a contenidos entre esta propuesta 1 y la de la FPCEEB. Si existen diferencias en cuanto al área de investigación y las prácticas. En la propuesta 1 el alumno no sólo puede desarrollar este aspecto en mayor tiempo, puesto que cuenta con un mayor número de créditos, sino que además puede hacerlo desde otra universidad europea. A este respecto nuestra propuesta no puede añadir valor, en primer lugar porque se trata de un Máster de 60 ECTS y porque en sus inicios no nos planteamos una propuesta interuniversitaria y europea, en este sentido. No obstante la dedicación en tiempo y en movilidad que supone la propuesta 1 puede dificultar el número de alumnos con capacidad para acceder a estos estudios.
3. El valor añadido de nuestra propuesta respecto a la propuesta 5 son los conocimientos en el área económico, financiera y comercial que consideramos necesarios para complementar la disciplina. Compartir un lenguaje común con otras áreas de la organización aporta a la función de Recursos Humanos la capacidad de situarse a un nivel estratégico y Directivo en la empresa y no sólo técnico.
4. Por último destacamos como valor añadido en nuestra propuesta la capacitación en realización de prácticas supervisadas. En la FPCEEB se viene desarrollando esta práctica desde sus inicios, centrándonos en el alumno y sus capacidades y habilidades y compartiendo con el supervisor del centro (externo) todos aquellos aspectos que impliquen una mejora en el desarrollo de las competencias propias de la profesión. En esta línea consideramos que aportamos indicadores de calidad y próximos a la propuesta **EUROPSY (Certificado Europeo de Psicología)** para el desarrollo y evaluación de competencias mediante práctica supervisada.

Por otro lado, también destacamos como valor diferencial la realización de un Assessment Center (Centro de Evaluación por competencias) en el proceso de admisión de estudiantes que nos permite tener una evaluación inicial de competencias de cada estudiante y a la vez alinearnos con los procesos más actuales de selección a nivel empresarial y que obviamente, trabajaremos en el Máster.



profesional

nuestra propuesta de master cuenta con el aval de la asociación AEDIPE (Asociación Española de Dirección y Desarrollo de Personas) que es asociación de referencia en el ámbito de los Recursos Humanos (ver pdf adjunto)

En estos momentos, estamos en conversaciones con el Colegio de Psicólogos de Catalunya como avalador del Máster en un momento en que desde el Colegio y concretamente, desde la sección de PTORH se esta trabajando en la consolidación del título de especialista en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y de los Recursos Humanos (PTORH) (en proceso).

A nivel interno, el desarrollo del Plan de Estudios y competencias básicas ha contado también con la aportación del profesorado que integra el área de Psicología de las organizaciones con amplia experiencia académica y profesional y que por tanto, tiene por un lado la visión de empresa y por otro lado la universitaria, siguiendo las líneas de la FPCEE.

El proyecto de la FPCEE Blanquerna se inspira en los principios fundamentales de la Fundación Blanquerna y tiene como objetivo la promoción de la formación integral de la persona, contemplando así los saberes conceptuales, los saberes técnicos y estratégicos y los valores y actitudes que son necesarias para la toma de decisiones ajustada a la sociedad actual.

Las licenciaturas, diplomaturas y grados que actualmente se ofrecen en la FPCEE Blanquerna mantienen diferentes tradiciones y han adquirido prestigio reconocido en los ámbitos profesionales de referencia. Estos estudios son los siguientes:

- Diplomatura de Maestro de Educación Infantil.
- Diplomatura de Maestro de Educación Primaria.
- Diplomatura de Maestro de Educación Especial.
- Diplomatura de Maestro de Educación Musical.
- Diplomatura de Maestro de Lenguas extranjeras.
- Diplomatura de Maestro de Educación Física.
- Licenciatura en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte. LCAFE.
- Licenciatura en Psicología.
- Diplomatura en Logopedia.
- Licenciatura en Pedagogía.
- Licenciatura en Psicopedagogía.
- Grado en Psicología.
- Grado en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte.
- Grado en Educación Primaria.
- Grado en Educación Infantil.

relación a la propuesta de estudios de postgrado con un número de profesores y profesionales vinculados a nuestra Facultad que están en disposición de asumir las demandas formativas de postgrado en los ámbitos disciplinarios propuestos.

Por otro lado, la formación de Posgrado ya existente en la FPCEE se rige por el propósito general de formar especialistas en las áreas de conocimiento de la Psicología, la Educación, la Logopedia y la Actividad Física y el Deporte de manera congruente con la tradición docente e investigadora que se ha desarrollado en el centro y su viabilidad se pone de manifiesto en la actividad de los títulos propios actuales y cursos de postgrado que cuentan con más de 400 estudiantes repartidos entre una oferta de 29-30 postgrados y másteres.

La FPCEE Blanquerna ha consolidado una metodología docente propia e innovadora y se han desarrollado grupos de investigación estables con claras vinculaciones con el resto de universidades catalanas pero también con la sociedad civil que la sitúan como una de las opciones más innovadoras del contexto universitario catalán. Su carácter de universidad privada le ha permitido un dinamismo considerable a la hora de iniciar nuevos estudios y de establecer vínculos consolidados con las empresas catalanas y europeas vinculadas a sus ámbitos de estudio y de investigación. Así, y por lo que respecta a la docencia, la Facultad, y previamente la antigua “Escola de Mestres Blanquerna”, han sido instituciones tradicionalmente comprometidas con la innovación docente y la renovación metodológica y así lo recogen los diferentes documentos que hacen referencia tanto a la historia de la institución y a sus precedentes como a la definición de la propia identidad o al estilo metodológico de la institución.

De manera sintética la docencia en la FPCEE se caracteriza por:

- Una excelente formación teórica y metodológica en las diferentes áreas de conocimiento de sus estudios y en sus aplicaciones.
- Una guía y tutela efectiva en el proceso de formación a través de los seminarios en grupos reducidos y de los tutores permanentes a lo largo de toda la etapa formativa.
- Recursos de investigación (laboratorios, equipamientos en TICs y otros) de alta calidad, enmarcados en líneas de investigación competitiva y reconocida que revierten en la calidad de la docencia.
- Experiencias de innovación docente especialmente centradas en el aprendizaje autónomo del estudiante, la enseñanza de estrategias de aprendizaje y el uso de las TIC como herramientas de reflexión y soporte a la presencialidad.
- Una experiencia de alta calidad en la organización y el seguimiento de las prácticas profesionales que se llevan a cabo a lo largo de todo el segundo y tercer ciclo de la formación actual.



as al ámbito disciplinar del máster

El Máster en Psicología del Trabajo, Organizaciones y Recursos Humanos cuenta con una conexión directa con la actividad científica de la FPCEE. En concreto, una amplia mayoría de los docentes del máster son miembros y colaboradores del **grupo de investigación en Organización Persona y Cambio**.

El responsable principal del grupo de investigación es el Dr. Carlos Moreno Pérez, docente del máster propuesto. Es Profesor Titular de la Facultad de Psicología, Ciencias de la Educación y del Deporte Blanquerna de la URL, donde imparte docencia en Antropología y Ética. Es profesor del Departamento de Psicología y docente del futuro Máster en Psicología del Trabajo, Organizaciones y Recursos Humanos. Trabaja principalmente en la ética aplicada a las organizaciones y las empresas. Es miembro de la European Business Ethics Network (EBEN), de la International Society of Business, Economics and Ethics (ISBEE) y de la Society for Business Ethics (SBE). Colabora con Expansión-Cataluña, Dossier Econòmic de Catalunya y Capital Humano.

Miembros del grupo de investigación

- Dr. Antoni Chaves; Dra. Susanna del Cerro ; Dr. Carlos M. Moreno;
Dra.Margarita Martí; Lic. Manel Noguera; Dr. Francesc Salvador(Colaborador)

Líneas de trabajo del grupo

- Talento: Talento Femenino
- Igualdad –Diversidad – Género
- Salud y Prevención de Riesgos laborales
- Inteligencia colectiva: fase inicial
- Psicología de Grupos
- Formación y Selección
- Cuestiones de Ética aplicada

Servicios que ofrece el grupo

- Consultoría
- Cursos de formación
- Dirección de tesis doctorales

De cara a un mayor nivel de concreción, aportamos la información más relevante y reciente de la actividad investigadora del grupo. Los datos que se detallan a continuación también incluyen acciones de otros docentes del máster y que formalmente no forman parte del grupo de investigación citado.



Proyectos Subvencionados de la Cátedra ETHOS de la Universitat Ramon Llull

2012 - 2013: "La ética sin apellidos: la teoría". 6,545€

2011 - 2012: "La mente ética aplicada a la empresa". 6.000€

2010 - 2011: "Liderazgo y ética, claves para el futuro de las empresas". 6.000€

2009 - 2010: "La concreción de los valores corporativos en cinco grandes empresas". 6.000€

2008 – 2009: "Valores empresariales: de la teoría a la práctica. Un segundo estudio". 9.000€

2007 – 2008: "Valores empresariales: de la teoría a la práctica". 9.000€

2005 – 2006: "Ética y Dirección de Personas. Una aproximación desde las responsabilidades de Dirección". 9.000€

Participación en otros proyectos financiados

Título del proyecto: "Interacción y adaptación en sistemas multiagentes". Organismo financiador: MEC. IP: Dr. Antonio Solanas Pérez (2006-2008).

Título del proyecto: "Conducta adaptativa i interacció". Organismo financiador: Comisionado para Universidades e Investigación. IP: Dr. Vicente Quera. (2005-2008).

Proyectos no financiados

Título del proyecto: "Valores, Responsabilidad y Acción Social", junto con Agrupa, Asesores en Recursos Humanos.

Publicaciones en revistas

2008 Martí Ripoll, M.; Gil Rodríguez, F. & Angel Barras: Organizational leadership: Motives and behaviors of leaders in current organizations Revista: Spanish Journal Of Psychology (ISI)

2008 Chaves, A. i Noguera, M.: La inserción laboral de los titulados en psicología: un estudio de Posgraduados en cinco promociones consecutivas. Revista: Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo

2009 Ros, L.: El Coaching: pràctiques, resultats i beneficis Revista: Escola Innovació. Butlletí de la funció directiva, 11-5-6

2009 Argandoña, A., Moreno, C., Solà, J.M.: 'Corporate Social Responsibility in the First Years of Caja de Pensiones para la Vejez y de Ahorros ' Revista: Journal of Business Ethics (ISI)



là, J.M.: 'Social Responsibility and Social Security: s para la Vejez y de Ahorros' Revista: Journal of Business Ethics (ISI)

2009 Martí Ripoll, M.: Leadership in entrepreneurial organizations: contexts and motives Revista: Psicothema (ISI)

2009 Martí Ripoll, M.; Gil Rodríguez, F.; Barrasa, Á. & Antino, M. Leadership in entrepreneurial organizations: contexts and motives Revista: Psicothema (ISI)

2010 Noguera M.: Un estiu emprenedor Revista: Catalunya Cristiana

2010 Chaves, A.: Què és i per què el treball en equip? Revista: Suplements dels Annals de Medecina

2010 Moreno, C. M. "An approach to ethical communication from the point of view of management responsibilities: The importance of communication in organizations", Revista: *Ramon Llull Journal of Applied Ethics* (1), 97-108.

2010 Martí Ripoll, M.; Gil Rodríguez, F.; Barrasa, Á. & Antino, M. Títol: Leadership in entrepreneurial organizations: Contexts and motives Revista: Psicothema (ISI)

2011 Esteban, F. et al: Competencias para la seguridad, competencias para la vida. Servicio central de publicaciones del Gobierno Vasco

2011 Esteban, F. et al: . Programaciones de educación para la movilidad segura: Educación primaria Servicio central de publicaciones del Gobierno Vasco

2011 Esteban, F. et al: Programaciones de educación para la movilidad segura: Educación secundaria. Servicio central de publicaciones del Gobierno Vasco

2011 Moreno, C.M.: "Un liderazgo sin apellidos", Revista: Harvard Deusto Business Review, Octubre, 30-39.

2011 Torralba, F., Moreno, C.M., Palazzi, C.: "Introducing Ethics of Leadership: Virtue, Dialogue and Responsibilities", 89-192, en Thomas, R.M. (ed): 2011, *Teaching Ethics. Volumen Two: Business Ethics*. Ed. Ethocs Internation al Press Ltd for Center for Business and Public Sector Ethics: Cambridge, UK.

2012 Esteban, F. et al: La educación para la movilidad segura: una oportunidad para la tutoría. Servicio central de publicaciones del Gobierno Vasco

Tesis, tesinas y trabajos de investigación

Autor: Antonio Chaves Lechuga Año: 2007 Título: El perfil académico de salida de los psicólogos de las organizaciones y el perfil profesional de entrada del técnico júnior en Recursos Humanos desde la perspectiva de las competencias. Director: Dr. Carlos Moreno Pérez Clave: Tesis doctoral



Título: Liderazgo y grupalidad: estudio de los
rango total en el desarrollo de perfiles de
grupalidad en unidades de aprendizaje educativo. Clave: Tesis Doctoral

Autor: Manel Noguera Ballús Año: 2010 Título: Promoció i desenvolupament
professional dels titulats de Psicologia a Blanquerna. Director: Dr. Antonio Chaves
Lechuga Clave: Tesina Diploma d'Estudis Avançats (DEA)

Autor: Guillem Soler Blanch Año: 2010 Título: El rol i les funcions de la gestió de
personal en l'actualitat . Director: Dr. Antonio Chaves Lechuga: Trabajo investigación
máster

Autor: M^a Ángeles Arévalo Año: 2010 Título: Aproximació a l'engagement en els
professionals de l'educació. Estudi de la seva presència i la seva relació amb el seu
compromís en una mostra de directors escolars. Director: Dra. Susana Del Cerro:
Trabajo investigación máster

Autor: Mihaela Aline Vasile Año: 2010 Título: Engagement i factores psicosociales de
riesgo en la actualidad: estudio de dos perspectivas enfrentadas. Director: Dra. Susana
Del Cerro: Trabajo investigación máster

Tesis doctorales en curso

Autor: Manel Noguera Año: 2012 Título: Desarrollo profesional de los titulados en
psicología. Un estudio longitudinal. Director: Dr. Antonio Chaves

Autor: Carlos Cendrós Año: 2012 Título: Identificación de Talento en Ventas y su
Relación con los Resultados de Empresa de Consumo. Director: Dr. Carlos Moreno

Autor: Guillem Soler Año: 2012 Título: Retribución económica indirecta y conciliación
vida personal y laboral. Director: Dr. Carlos Moreno

Autor: M^a Ángeles Arévalo Año: 2012 Título: *Engament* y compromiso en docentes de
secundaria. Director: Dra. Susana Del Cerro

Contribuciones congresos

2008 Chaves, A.; Noguera, M.: La inserción laboral de los titulados en psicología. Un
estudio de los graduados en cinco promociones consecutivas. II Congreso Nacional
sobre Mercado de Trabajo y Relaciones Laborales. Presentación comunicación

2008 Martí Ripoll, M.: Investigación de equipos sanitarios: análisis del funcionamiento
de los equipos sanitarios del sistema nacional español. El trabajo en equipo en el
sector sanitario. Presentación comunicación



Solà, J.M.: Corporate Social Responsibility in the
a la Vejez y de Ahorros 21st EBEN- Annual

Conference, 'Professional Ethics in Business and Social Life'. Presentación
comunicación

2008 Moreno, C. M.: La fuerza de la coherencia: los valores y la RSE. 6 Congreso
Nacional de EBEN-España, 2008

2009 Moreno, C.M., Salvador, F., Chaves, A., Del Cerro, S., Noguera, M. i Segarra, G.:
Opinion of the students of psychology of the organizations in two Catalan Universities
related to values, responsibility and enterprise action. 14th European Congress of
Work and Organizational Psychology. Presentación comunicación

2009 Moreno, C.M.: An approach to Responsible Leadership focused on four
Aristotelian virtues. European Business Ethics Network AC2009, 'Pathos for Ethics,
Business Excellence, Leadership and the Quest for Sustainability'. Presentación
comunicación

2009 Moreno, C.M.: XVII Congreso Nacional de EBEN-España 'Ética y responsabilidad
ante la crisis. Presidencia sesión

2009 Martí Ripoll, M. El liderazgo. She Leader 2.0 Congreso Internacional de
Directivas y Profesionales. Presentación comunicación

2009 Martí Ripoll, M. Competencias clave para el management. She Leader 2.0
Congreso Internacional de Directivas y Profesionales. Presentación comunicación

2009 Moreno, C., Salvador, F., Chaves, A., Del Cerro, S., Noguera, M. i Segarra, G.:
Elaboración de un cuestionario sobre valores, responsabilidad y acción empresarial:
estudio de una prueba piloto. XI Congreso Nacional de Psicología Social. Presentación
comunicación

2009 Moreno, C.M. 1er Congreso Internacional de Liderazgo Femenin en ESCi,
Universitat Pompeu Fabra.

2010 Moreno, C.M.: Practicing Values in Five Spanish Small and Medium-Sized
Enterprises. European Business Ethics Research Conference 2010. Presentación
comunicación

2010 Moreno, C.M.: Person at Integrity: The First Capital for the Firm. 16th
Internattional Symposium on Ethics, Business and Society. Presentación comunicación

2010 Moreno, C.M.: Persons, Leadership and Integral Human Development. 16th
International Symposium on Ethics, Business and Society. Presidencia de sesión

2010 Moreno, C. M.: Períñaez, I.: Deontología Profesional. XVIII Congreso de EBEN-
España, Teoría Superior de Stakeholder. Presidencia sesión

, M.: Spain and Globe Phase 3: Preliminary
The Involvement and Impact of Latin American
Countries. Presentación comunicación

2011 Chaves, A. **Título:** Implicación metodológica para el desarrollo del trabajo en equipo en el espacio formativo de grupo mediano. Jornadas de Innovación Docente URL-UD-UPC. Presentación comunicación

2011 Moreno, C.M., XIX Congreso de EBEN-España: “Transformar el Mundo-Humanizar la técnica”, Universitat Politècnica. Revisor científico del Congreso.

2011 Cendrós, C., Moreno, C.M. II Conferencia Internacional Felicidad en el Trabajo, 21 y 22 de Octubre, A Coruña. Participación: Presentación Poster, “Identificación de talento en equipos comerciales y su relación en empresas de gran consumo”

2011 Ros, E., Costa, L., Santiago, A., Romero, A. III Congress on Emotional Inteligence, celebrado del 8 al 10 de septiembre en Opatija (Croacia). Participación: Presentación Poster, “Evaluation of emotional competencies engineers”

2012 Moreno, C.M., Participa en el XX Congreso de EBEN-España: “La imagen de la empresa en el siglo XXI”, celebrado del 20 al 22 de junio de 2012 en Valencia, Fundación Étnor. “Tres consideraciones éticas sobre la imagen del liderazgo”. Presentación comunicación

Libros y Book reviews

2008 Moreno, C. “Ética empresarial y liderazgos responsables”. Granda Revilla y Camisón (dirs.), El modelo de empresa del siglo XXI: Hacia una estrategia competitiva y sostenible.

2008 Moreno, C. “Values, Personal”. Encyclopedia of Business Ethics and Economy” (Robert W. Kolb, ed.)

2008 Moreno, C. En busca del equilibrio. Consejos de administración y alta dirección en el gobierno de la empresa. Capital Humano

2008 Moreno, C. Nosotros es más inteligente que yo. Desate el poder de sus colaboradores. Capital Humano. Capital Humano

2008 Moreno, C. Liderazgo, empresa y deporte. Capital Humano

2008 Moreno, C. El futuro del Management. Capital Humano

2008 Moreno, C. La mujer líder. El talento femenino en la empresa. Capital Humano

2008 Moreno, C. El jardín de Babel. Como hacer que un equipo diverso funcione. Capital Humano

2008 Moreno, C. Veinte libros para celebrar veinte años. Capital Humano

sa. Capital Humano

- 2008 Moreno, C. Hacia el mismo. Los valores también cuentan. Capital Humano
- 2008 Moreno, C. Tras la RSE. La responsabilidad social de la empresa en España. Capital Humano
- 2008 Moreno, C. Patologías organizativas. Capital Humano
- 2008 Moreno, C. Forjadores de líderes. Capital Humano
- 2009 Moreno, C. Supérate en el laberinto. Gestionar personas en tiempos de crisis. Capital Humano
- 2009 Moreno, C. Employer Branding. La gestión de marcas para atraer y retener el talento. Capital Humano
- 2009 Moreno, C. Algo más que dinero. Preguntas que todo directivo debería contestarse. Capital Humano
- 2009 Moreno, C. Ética a Nicómaco. Capital Humano
- 2009 Moreno, C. La roja. El triunfo de un equipo. Capital Humano
- 2009 Moreno, C. Liderazgo y motivación. Capital Humano
- 2009 Moreno, C. Hacia una empresa razonable. Capital Humano
- 2009 Moreno, C. El penúltimo escalón. El misterioso afán para ser Directiv@. Capital Humano
- 2009 Moreno, C. En clave de talento Capital Humano.
- 2009 Moreno, C. Miedo a ser. Las imposturas de las feminidad. Capital Humano
- 2009 Moreno, C. De ti depende. Capital Humano
- 2009 Martí Ripoll, M. & Sánchez, E. MRW: La Llei 3/2007 per a la igualtat efectiva entre dones i homes: amenaça o oportunitat
- 2009 Gil Rodríguez, F. & Martí Ripoll, M. El líder y su grupo: Desarrollos actuales en el proceso de liderazgo. Cultura y liderazgo. El proyecto Globe
- 2009 Gil Rodríguez, F. & Martí Ripoll, M. Liderazgo: Hecho y ficción. Visiones actuales. Cultura y liderazgo. El proyecto Globe
- 2009 Moreno, C., Salvador, F., Chaves, A., Del Cerro, S., Noguera, M. y Segarra, G. Elaboración de un cuestionario sobre valores, responsabilidad y acción empresarial: estudio de una prueba piloto. Actas del XI Congreso Nacional de Psicología Social, En J.M. Fabra y J. Tous.

a, C., Farriols, N., Segura, J. y Segarra, G. Procesos
de Desgaste Profesional (SDP) docente.
Estudio exploratorio sobre fuentes y efectos de satisfacción y frustración. En J.M. Fabra
y J. Tous, Actas del XI Congreso Nacional de Psicología Social

2010 Moreno, C. El código del nuevo líder. Capital Humano

2010 Moreno, C. Gestión en tiempos de crisis. Capital Humano

2010 Gil Rodríguez, F. & Martí Ripoll, M. Liderazgo: hecho y ficción: visiones actuales.
Cultura y liderazgo. El proyecto Globe

2010 Antonio Chaves Lechuga. Convivir con el trastorno mental. Ciclismo y música,
dos grandes aliados. Laertes S.A. de Ediciones

2010 Gil Rodríguez, F. & Martí Ripoll, M. Liderazgo: hecho y ficción: visiones actuales.
Cultura y liderazgo: el proyecto Globe

2010 Folguera, C.; Martí Ripoll, M.; Deumal López, E.; Lamolla, L. & Staub, Caroline. El
gènere en la gestió de la diversitat. Una aproximació interdisciplinària.

2011 Chaves, A; Segura, J; Andrés, T. Implicación metodológica para el desarrollo del
trabajo en equipo en el espacio formativo de grupo mediano. Jornadas Universitarias
de Innovación Docente 2011

2011 Martí Ripoll, M.; Montalvo Garcia, A. & Palma, M. El género de MRW

Otros datos de interés

2010 Del Cerro, S. Proyecto: Educación en el valor de la seguridad. Evaluación de la
transmisión docente-alumno. Grupo de investigación PQAT, Procesos Químicos de Alta
Tecnología. Institut Químic de Sarrià. Universitat Ramon Llull

2009-2011 Ros, L. Proyecto: Los valores de los directivos actuales. Proyecto de
investigación de Consultores Mediterraneo en colaboración con Blanquerna.

2012 (desde 2004) Rubiol, S. Miembro del Comité organizador nacional del Congreso
internacional de Prevención de Riesgos

2012 Chaves, A. (7th May-11th May) *Erasmus Staff Training Week*. Universidad de
Coimbra. Portugal

2012 Noguera, M (6th June-10th June) *Erasmus Staff Training Week*. Oulu University.
Finland

Por último, destacamos la colaboración del grupo de investigación en Organización,
Persona con otro grupo de la FPCEE. Se trata de grupo de investigación de
Comunicación y Salud (COMSAL), cuyo investigador principal es el Dr. Jordi Segura
(docente del máster propuesto). Actualmente mantiene líneas abiertas de



reas de salud laboral (*burnout, engagement,*

A continuación presentamos algunos de los proyectos y publicaciones de este grupo COMSAL) vinculados al área de salud laboral:

Línea de investigación preferente del grupo:

- Promoción de la salud en profesionales de las organizaciones asistenciales, sanitarias, educativas y deportivas . Línea coordinada por: Dr. Jordi Segura i Dra. Olga Bruna

Proyectos de investigación financiados dentro de esta línea:

Título del proyecto: "Collection and mediation of professional competence, professional identity and professional involvement in the nursing profession in Spain, Norway, Poland and Germany (COMCARE)" Entitat finançadora: Projecte Europeu Leonardo da Vinci. Community OPSI - Psicología (PSICO) LEOV - UE Leonardo da Vinci DE/12/LLP-LdV/TOI /147 542)

Investigador/a principal: aib - arbeitswissenschaftliches institut bremen. Universität Bremen (Alemania). (2012 – 2014)

Título del proyecto: "Promoción de la salud mental en la red asistencial de la salud pública: evaluación de intervenciones psicosociales en grupo". En colaboración con el Consorci Sanitari del Maresme – Hospital de Mataró. Organismo financiador: FPCEE Blanquerna (2008-2011)

Título del proyecto: Construcción de un cuestionario para la evaluación del estado de salud percibida de los profesionales de la enseñanza de Catalunya". Organismo financiador: SAIP - Fundació Blanquerna Assistencial i de Serveis. IP. Dr. Jordi Segura Berbak (2006-2008)

Título del proyecto: "Estudio de la Aprensión Social como fenómeno en las consultas de Atención Primaria. Su relación con los patrones de frecuencia y con la sintomatología psicosocial (I)". Organismo financiador: Fundació Caixa Sabadell y FCMA Fundació Caixa Manlleu (2004-2008)

Título del proyecto: "El síndrome de Burnout en una población de médicos de atención primaria: sus consecuencias en la satisfacción laboral y en la utilización de recursos." Organismo financiador: FPCEE Blanquerna (1999-2001)



Título del proyecto: “Bienestar y salud del cuidador y el profesional”. Proyecto de investigación entre: Grup de recerca COMSAL (URL) (IP: Dr. Jordi Segura), Grupo de Investigación Vulnerabilidad y Estrés (Universidad de Desuto (IP: Dra. Esther Calvete) y grupo de investigación Avances en Psicología Básica y Aplicada (Universidad Pontificia de Comillas)(IP: Dra. Maria Prieto) (2012-)

Publicaciones en revistas

2006 Cebriá, J., Palma, C., Segura, J. , Garcia, R. y Pérez, J. “El entrenamiento en habilidades de comunicación podría ser un factor preventivo del síndrome de burnout en médicos de familia”, Revista de Psiquiatría. Facultad de Medicina UB 33, 34-40.

2006. Segura, J., Ferrer, M., Palma, C., Ger, S., Domenech, M., Gutierrez, I. y Cebrià, J. “Valores personales y profesionales en médicos de familia y su relación con el síndrome de burnoutRevista: Anales de Psicología, 22(1), 45-51

2012. Bruna, O. , Ros, E., Cucurella, E., Signo, S., Dalmau, C. y Brocal, M. “El rol del cuidador en l’atenció a persones amb demencia”. ALOMA Revista de Psicologia, Ciències de l’Educació i l’Esport, 30(1), 128-136.

Contribuciones a Congresos:

2009. Fernandez, V., Cebriá, J., Palma, C. Farriols, N., Segura, J. y Segarra, G. Título: Sources and effects of gain and loss spirals in teachers burnout process. 11th European Congress of Psychology. Oslo, Norway. Presentación comunicación



PDF
Complete

*Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)



PDF
Complete

*Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

ANEXOS : APARTADO 3

Nombre : 4.1 Sistemas de información al estudiante previos a la matrícula.pdf

HASH SHA1 : Y26NGS0XODi6BQe5GsswTXvaxU0=

Código CSV : 68256798106005483052555

4.1 Sistemas de información al estudiante previos a la matrícula

La persona interesada en realizar el Máster en Psicología del Trabajo, Organizaciones y Recursos Humanos en la FPCEE puede informarse de las características generales de este programa a través del Servicio de Información y Orientación al Estudiante (SIOE), de la web de la Facultad o de la publicidad de la FPCEE. Este servicio se encarga de coordinar y centralizar las acciones destinadas a facilitar al estudiante toda la información y asesoramiento que requiere desde que manifiesta su interés por estudiar en nuestro centro hasta que finalmente, en caso de ser admitido, pasa a formar parte de él como alumno.

En este sentido, el SIOE es para el estudiante un elemento clave de referencia en sus primeros pasos en la Universidad. Además de atender consultas en distintos formatos (presencial, telefónica, correo electrónico, correo postal, etc.), el SIOE participa de forma activa en las acciones de difusión que la Facultad emprende a través de diversos canales:

- Web de la Facultad (<http://blanquerna.url.edu>), en la que aparece toda la información necesaria para el acceso a los estudios de grado y de posgrado, como por ejemplo las vías de acceso y el proceso de preinscripción y admisión. También en la web se puede encontrar información sobre el plan de estudios, la metodología, las prácticas, etc.
- Inserciones publicitarias en prensa escrita a partir del mes de febrero, fecha de inicio del proceso de preinscripción en los centros Blanquerna.
- Folletos informativos en los que se describe el proyecto académico, la metodología del centro y los detalles sobre el proceso de acceso y matriculación.
- Presencia en ferias y salones relacionados con el sector de la enseñanza universitaria, como Aula Madrid, el Saló de l'Ensenyament de Catalunya o Futura.

La información mínima que obtiene una persona interesada a través de estos canales antes de realizar la preinscripción es: vías de acceso, creditaje, duración del máster, avance del programa, capacitación (salidas profesional /académicas), profesorado, precio y forma de pago, y horario y calendario.

Al inicio del curso el alumno inscrito en el Máster Universitario en Psicología del Trabajo, Organizaciones y Recursos Humanos dispone, vía web, de un dossier en el que figura: el calendario, las guías docentes de las asignaturas (programa, profesorado, bibliografía, evaluación), el calendario de exámenes y las prácticas.

El coordinador académico del Máster participa, de forma coordinada con el SIOE, en la orientación de las personas interesadas en cursar los estudios del Máster. A través de entrevistas concertadas, resuelven dudas de tipo vocacional sobre la decisión de cursar estos u otros estudios, en el caso de estudiantes indecisos, y aportan información complementaria para la toma de la decisión por parte del estudiante. Así mismo, estos coordinadores, a través de los planes de acogida que preparan para sus respectivas

titulaciones, son personas de referencia en la tarea de facilitar al máximo la adaptación del futuro estudiante al centro.

Especial atención merecen los estudiantes con necesidades específicas derivadas de una situación de discapacidad. Es por ello que el Equipo Directivo de la FPCEE Blanquerna ha aprobado un protocolo de actuación elaborado por el Servicio de Orientación Personal (SOP) de la FPCEE Blanquerna para acoger a estudiantes con algún tipo de discapacidad. Dentro de las actuaciones recogidas en este protocolo se encuentran, entre otras, la adaptación de la prueba de acceso, la reserva de un 3% de plazas dentro del total de plazas que se ofrecen en estos estudios de Máster o la reserva de una plaza de aparcamiento en la Facultad.

La persona interesada en realizar el Máster en Psicología del Trabajo, Organizaciones y Recursos Humanos, deberá solicitar plaza a través de internet o presencialmente. Actualmente, también tiene la posibilidad de enviar por correo la hoja de solicitud de plaza junto con el comprobante de pago de la preinscripción, si es el caso. Para que la preinscripción sea válida y, en todo caso, antes de la entrevista, la persona interesada tendrá que aportar la siguiente documentación:

- El expediente académico con la calificación de las asignaturas cursadas y la nota media de la titulación de acceso.
- Breve currículum de la formación y experiencia, orientado a la titulación solicitada.
- Carta de exposición de los motivos que le conllevan a su interés por el Máster.
- 1 fotocopia del DNI.
- 1 fotografía tamaño carnet.
- Importe de la preinscripción (excepto ex-alumnos Blanquerna).

En el mismo momento de hacer la preinscripción, la persona interesada es convocada a una entrevista con el coordinador del Máster quién, a su vez, también recibe un mensaje con el aviso de la entrevista que se acaba de concertar. Antes de la entrevista, el coordinador pasa por el SIOE para recoger la documentación de la persona interesada. Antes de iniciarse el periodo de preinscripción, el coordinador facilita al SIOE los días y horas de las entrevistas.

Una vez cerrado el proceso de preinscripción, estudiada la documentación y valorada la entrevista, el coordinador facilita al SIOE la lista de personas admitidas y rechazadas para que desde el SIOE se pueda hacer la comunicación oficial de los resultados de la admisión a través de la web.

La difusión del Máster en Psicología del Trabajo, Organizaciones y Recursos Humanos, se realizará a través de diferentes canales. Por un lado se llevarán a cabo sesiones informativas en los últimos cursos de los estudios de Grado así como sesiones abiertas a estudiantes de otras Universidades que puedan estar interesados en el Máster. Asimismo se hará difusión en diferentes medios de comunicación (prensa, revistas, etc.) y a través de correo electrónico a los colectivos próximos al ámbito profesional de este Máster.

ANEXOS : APARTADO 5

Nombre : 5.1. Descripción de los planes de estudio revisada.pdf

HASH SHA1 : Ts3RS1JMLphTbyTwduLCakxL+cE=

Código CSV : 76257351675975138371637

5.1. Descripción de los planes de estudio

Distribución del plan de estudios en créditos ECTS, por tipo de materia:

Cuadro 1. Resumen de las materias y distribución en créditos ECTS	
TIPO DE MATERIA	CRÉDITOS
Obligatorias	30 42
Optativas	12
Prácticas externas	12
Trabajo final de Máster	6
CRÉDITOS TOTALES	60

Explicación general de la planificación del plan de estudios:

El Máster en Psicología del Trabajo, Organizaciones y Recursos Humanos, tiene una duración de 60 ECTS. El diseño del presente plan de estudios es presencial en más de un 80% de los créditos totales del Máster, incluido el Prácticum. Se estructura en dos semestres y puede cursarse en un curso académico a tiempo completo y en dos cursos si la matrícula se cursa a tiempo parcial.

El programa se estructura en ~~seis~~ ~~cinco~~ módulos obligatorios ~~con carácter profesionalizador~~ y ~~dos optativos (según se siga un itinerario profesionalizador o de investigación)~~

En el diseño del plan de estudios del Máster se ha entendido que realizar un módulo de fundamentos de empresa debe aportar una profundización sobre la organización y la empresa a nivel general.

Un segundo módulo está concebido para que los estudiantes sean capaces de conocer y desarrollar los sistemas de recursos humanos ~~y de salud ocupacional~~ en la empresa.

El tercer módulo se centra en desarrollar competencias personales e interpersonales para el desarrollo de la gestión de los recursos humanos.

~~Para seguir el itinerario profesionalizador,El cuarto módulo (optativo) profundiza en la gestión laboral básica para la administración de personal y la salud ocupacional mientras el quinto módulo (optativo) desarrolla métodos de investigación imprescindible para seguir el itinerario de investigación.~~

El ~~quinto~~ y sexto ~~y séptimo~~ módulos conciernen al período de prácticas y a la elaboración y defensa del ~~Trabajo~~ un Proyecto Final de Máster que se procurará sea lo

más aplicado y real posible. En ambos casos el seguimiento personalizado facilitará poder atender los centros de interés de cada estudiante y obtener así el máximo beneficio.

En síntesis, la distribución de los módulos en créditos y materias es la siguiente:

MÓDULO 1. Fundamentos y modelos de gestión y desarrollo de organizaciones saludables (6 créditos)

- . *Materia 1. Dirección y gestión de organizaciones: ~~visión global~~ (2 3c)*
- . *~~Materia 2. Modelos para la gestión estratégica del desarrollo de personas y organizaciones (2 c)~~*
- . *Materia 3. Marco económico-financiero y comercial (2 3c)*

MÓDULO 2 . Estrategias, sistemas y herramientas de gestión y desarrollo de ~~personas~~ recursos humanos (12 18 créditos)

- . *Materia 4 3: Planificación estratégica en la gestión de personas (2 3c.)*
- . *Materia 5 4: Competencias técnicas básicas en gestión de personas (10 9c.)*
- . *Materia 5: Competencias técnicas complementarias en gestión de personas (3c.)*
- . *Materia 9 6: Salud y bienestar organizacional (4 3c.)*

MÓDULO 3. Desarrollo de competencias personales e interpersonales para la gestión ~~de personas~~ (12 créditos)

- . *Materia 6 7: ~~Habilidades directivas~~ Competencias personales e interpersonales (8 9c.)*
- . *Materia 7 8: Habilidades para las nuevas estrategias en la gestión de personas (4 3c.)*

MÓDULO 4. Gestión laboral y salud ocupacional (12 6 créditos) (~~optativo~~)

- . *Materia 8 9: ~~Marco Jurídico Laboral y~~ Administración de personal (8 3c.)*

. ~~Materia 9: Salud y bienestar organizacional (4 c.)~~

. **Materia 10: Relaciones laborales (3 c.)**

~~MÓDULO 5. Métodos de investigación (12 créditos) (optativo)~~

~~MÓDULO 6~~ **5. Prácticas (12 créditos)**

~~MÓDULO 7~~ **6. Trabajo fin de máster (6 créditos)**

Las prácticas se realizarán en los centros de mayor prestigio y seleccionados a tal objetivo por la Comisión del Máster en Psicología del Trabajo, Organizaciones y Recursos Humanos. **Actualmente la Facultad tiene firmados convenios de colaboración para realizar estas prácticas, con las siguientes empresas e instituciones:**

Cuadro de centros de colaboración con los que Facultad tiene convenio

Nombre centro prácticass	Población centro
ABR ACTION CONSULTING, S.A.	Barcelona
ABZ ROSVEL, SL	Barcelona
ACCENTURE, SS (Andersen consulting, S.A)	Barcelona
ADC RRHH, S.A.	Barcelona
ADEAS RRHH (abans MOR 2000)	Barcelona
ADECCO	Barcelona
ADHOC GESTIÓ S.L	Barcelona
Adunas Iberia Search, S.L	Barcelona
AHT CONSULTING	Barcelona
Airtel Móvil, S.A	Barcelona
AJILON S.A.	Barcelona
AJUNTAMENT DE MATARÓ	Mataró
AJUNTAMENT DE SABADELL - Dep. Recursos Humans	Sabadell
AJUNTAMENT DE SABADELL - Promoció econòmica	Sabadell
AJUNTAMENT DE SANT ADRIA DEL BESOS	Sant Adrià del Besós
ALBA RRHH SL	Barcelona
ALEXANDRE HUGHES	Barcelona
Alexandre Tic	Barcelona
ALLBECON SPAIN ETT, S.L.	Barcelona
ALLIANZ, COMPAÑÍA DE SEGUROS, S.A.	Barcelona
Alphacode	Barcelona
Análisis y desarrollo S.L.	Barcelona
ANDANTE CONSULTORES EN CAPITAL HUMANO	Barcelona
Anuntis Segundamano España	Sant Cugat del Vallès
Aramark	Barcelona

Attempora SL	Barcelona
AULA TALLER ESCLAT - Bellvitge	Hospitalet de Llobregat,
AUNA OPERADORES DE COMUNICACIONES	Barcelona
AVANZA HR (EUROMANAGER, S.L.)	Barcelona
AXALTO SP S.A.	Parets del Vallès
BACK OFFICE	Barcelona
BAGES 2002-ETT	Manresa
BASE PROFESSIONAL SERVEIS, S.L.	Barcelona
Bassat Ogilvy & Mather, BCN, SA	Camp no trobat
BICOLAN ETT S.A.	Barcelona
BLC Human Consulting, S.L	Barcelona
BOEHRINGER INGELHEIM ESPAÑA, S.A.	Sant Cugat del Vallès
BTV (Barcelona Televisió)	Barcelona
C.E.O. del Maresme (Centre especial d'ocupació)	Mataró
CALÍDER	Barcelona
CAPRABO	Hospitalet de Llobregat, l'
Casa d'oficis de l'IES Patronat Ribas	Barcelona
CASH SERVICE	Barcelona
CATENON	Barcelona
CE Forem	Barcelona
CEE D'APRENENTS SANT GENÍS DELS AGUDELLS	Barcelona
CEE L'Arboç - Fundació Maresme	Mataró
CEICE, S.C.P.	Barcelona
CEK FIREM, S.L.	Barcelona
Centil 90 consultores	Barcelona
Centre Assistencial Mutual Cyclops (Josep Tarradellas)	Barcelona
CENTRE DE FORMACIÓ OCUPACIONAL JAUME CUSPINERA	Barcelona
Cesmar	Barcelona
CHUPA CHUPS (WTC Almeda Park 2)	Cornellà de Llobregat
CIDEM-Centre d'Innovació i Desenvolupament Empresarial	Barcelona
CIEF, S.L. (CONSULTING INTEGRAL EN FORMACIÓN)	Barcelona
CIRSA-TERRASSA	Terrassa
CLAVE CONSULTING ETT, S.L.	Barcelona
COAL JFA, S.L.	Sant Cugat del Vallès
COFIDIS HISPANIA S.A	Barcelona
COMPAREX ESPAÑA	Barcelona
CONCATEL	Barcelona
CONFORAMA ESPAÑA, S.A.	Prat de Llobregat, el
Consorti de Gestió Corporació Sanitària (Hospital clínic de Barcelona)	Barcelona
COPSA	Barcelona
CP SHIPS SPAIN	Barcelona
CP'AC	Barcelona
CTC SERVICIOS INTEGRALES, S.A.	Barcelona
Deloitte	Barcelona
DELTA RRHH	Barcelona

DEUTSCHE BANK, S.A.E.	Barcelona
Diagonal Consulting	Barcelona
DIANA PROMOCIÓ	Camp no trobat
Directa, CDO, S.L. (ASSEDEM)	Barcelona
EDUCACIÓ SENSE FRONTERES	Barcelona
ELAN IT RESOURCE	Barcelona
ERGO ADVANCED RESEARCH	Barcelona
EULEN S.A	Barcelona
EUROGRUP CONSULTING, S.L.	Barcelona
FERRER INTERNACIONAL, S.A.	Barcelona
FMC Foret, S.A	Sant Cugat del Vallès
FODEM, S.L.	Barcelona
Fomento de Construcciones y Contratas	Barcelona
FRANDIE STAFF ETT, S.L.	Barcelona
FRAPE BEHR, S.A.	Barcelona
Fundació d'estudis socials i econòmics de Catalunya (FESEC)	Barcelona
FUNDACIÓ JOAN COSTA ROMA - CONSORCI SANITARI DE TERRASSA	Terrassa
FUNDACIÓ POLITÈCNICA DE CATALUNYA	Barcelona
Fundació Sanitària Sant Josep - Hospital de Dia	Igualada
Futura RRHH	Barcelona
GATES VULCA S.A - BALSARENY	Balsareny
GC MASPE CONSULTORS, S.L.	Barcelona
Gestores de personal temporal RTT SA	Barcelona
GLOBAL (Consultors en formació i comunicació corporativa, SL)	Barcelona
GÓMEZ EGEA INTERNACIONAL	Barcelona
GRANDOPTICAL	Barcelona
GRUP GALÍCIA GUILLEM. PSICÒLEGS ASSOCIATS, SCP	Barcelona
GRUPO CESS (Compañía Europea de Servicios de Seguridad S.A.)	Sant Cugat del Vallès
GRUPO DOXA FORMACIÓN Y CONSULTORÍA S.L.	Barcelona
GRUPO RESTMON	Barcelona
HELM SERVEIS D'ORIENTACIÓ	Barcelona
IMAN TEMPORING ETT	Martorell
INNER STRATEGIC RESEARCH, S.A.	Barcelona
INTER HUMAN S.L. Allbecon Spain ett, S.L.	Barcelona
INTER MANRESA ETT, S.L.	Manresa
KPMG CONSULTING	Barcelona
LA PIARA	MANLLEU
LEX NUMBER, S.L.	Barcelona
LINK EXTERNALIZACIÓN DE SERVICIOS	Barcelona
LU (GRUP DANONE)	Barcelona
MANPOWER	Barcelona
MARMEDSA GROUP	Barcelona
MASTER WORK ETT, S.A.	Barcelona
MERCAEMPLO	Barcelona
METRA SEIS	Barcelona

MÚTUA FREMAP (Madrado-Bcn)	Barcelona
NC CONSULTING RR.HH, S.L	Barcelona
NEW HORIZONS	Barcelona
NOVA PLANNING, S.L.	Barcelona
NUTREXPA, S. A.	Barcelona
OTHER ACTIVITIES	Barcelona
PEOPLE CATALUNYA ETT	Esplugues de Llobregat
PLANA ASSESSORIA, S. L	BERGA
PLANNING CONSULTORS ETT.	Barcelona
PORTAL FACTOR G	Barcelona
PRICEWATERHOUSECOOPERS RRHH	Barcelona
PROFESSIONAL STAFF ETT	Barcelona
PUNTO FA, S. L -MANGO -	Palau de Plegamans
QUANTUM ETT	Barcelona
RANDSTAD EMPLEO ETT, S.A.U.	Barcelona
REIAL AUTOMÒBIL CLUB DE CATALUNYA	Barcelona
RIGHT MANAGEMENT CONSULTANS, S.L.	Barcelona
ROCHE DIAGNOSTICS, S.L.	Sant Cugat del Vallès
SAN MIGUEL FÁBRICA DE CERVEZA Y MALTA, S. A	Barcelona
SÉLECT ETT	Barcelona
SERTEC SERVEIS INFORMÀTICS	Barcelona
SOLER ROCAFORT ASOCIADOS, S. L	Barcelona
SOLUZIONE MANAGEMENT CONSULTING	Barcelona
SONY ESPAÑA, S.A.	Barcelona
SYNERGIE ETT	Martorell
TALENT SELECTION - BARCELONA	Barcelona
TÀNDEM Recursos Humans S.L.	Reus
TELEFÓNICA DE ESPAÑA, SA	Barcelona
TEMPORAL QUALITY ETT, S.L.	Barcelona
THE ISA GROUP, S.L.-TRANSFORMA	Barcelona
TUTI SERVEIS PEDAGÒGICS I SOCIALS S.L	Barcelona
ULTRAMAR EXPRESS	Barcelona
UNILEVER FOODS ESPAÑA S.A. - FRIGO	Barcelona
UNIQUE ETT, S.A.	Sant Cugat del Vallès
UNIVERSAL CLASS SOLUTION	Barcelona
VEDIOR TRABAJO TEMPORAL ETT	Mataró
VISTEON SISTEMAS INTERIORES ESPAÑA, S.A.	Prat de Llobregat, el
WORLD SOFTWARE SERVICES, S. A	Barcelona
WÜRTH ESPAÑA S.A	Palau de Plegamans
YETI CLUB	Barcelona
ZANINI AUTO GRUP, S.A.	Parets del Vallès

Las prácticas serán tutorizadas por un profesional en una empresa con titulación superior y experiencia que será reconocido como Tutor de Prácticas del Centro, y por un profesor-tutor del Prácticum del Máster que será el responsable de las prácticas del alumno desde la Facultad. El trabajo coordinado de estos dos tutores es imprescindible para la formación del estudiante. En cada centro, un coordinador asegurará la adecuada realización y el seguimiento de las prácticas, la coordinación de departamentos y profesorado para que puedan realizarse con la máxima calidad, así como el contacto con la universidad de procedencia del alumno en prácticas.

Las prácticas son un eje importante en la formación del estudiante porque son la experiencia formativa que acerca al estudiante al escenario de intervención profesional y vinculan la construcción de un conocimiento teórico y académico con un conocimiento más aplicado y profesionalizador. Por este motivo las prácticas del Máster que se hacen en la empresa (tutorizadas por el tutor del centro) se articulan y relacionan con el Seminario de prácticas (tutorizadas por el tutor de la Universidad).

Esta organización del prácticum permite la simultaneidad entre la teoría y la práctica, la adquisición de competencias personales y profesionales necesarias para la función docente y el acompañamiento profesional tanto desde la universidad, como desde el centro docente. Las sesiones de trabajo periódicas con el tutor de la universidad y el tutor del centro (equipos mixtos) son importantes para garantizar el seguimiento y la evaluación de Prácticum, reflexionar desde la teoría y desde la práctica i diseñar y ejecutar conjuntamente el proyecto didáctico.

En el periodo de prácticas se ha cuidar la formación integral del futuro profesional.

Es fundamental que durante el periodo de prácticum los estudiantes realicen tres formas de intervención:

- *Prácticas de observación.* Tener una mirada global del centro, sus modelos de práctica física y de dirección, así como su relación con el entorno. Este primer momento le debe permitir establecer un primer contacto con el centro.
- *Periodo de intervención acompañada.* Intervenciones puntuales en el centro con el apoyo y la supervisión del tutor del centro y el seguimiento y la reflexión del tutor de universidad y diseño de la intervención o proyecto que se podrá aplicar posteriormente.
- *Prácticas de intervención autónoma.* Ejecución o desarrollo de su intervención o proyecto.

El programa concluirá con la elaboración y defensa de un Trabajo final de Máster que tendrá un valor de 6 ECTS y se realizará a lo largo de todo el curso académico. Supone una “ejecución clave” en la que se ponen en práctica muchas de las competencias desarrolladas a lo largo del Máster y puede ser de investigación o de intervención si se vincula a las prácticas.

Al iniciar el curso, en el espacio de Seminario, el mismo tutor de prácticas será el que presente el Trabajo de Fin de Máster (en qué consiste, tipos de trabajo que se pueden

realizar, partes que deben constar en el proyecto, niveles de exigencia, criterios de desarrollo y ejecución, asignación de tutor/a del trabajo, proceso de tutorización, seguimiento y evaluación...). Se entregará también un dossier con documentación sobre todo ello.

Una vez presentado el TFM, los estudiantes dispondrán de un margen de tiempo para definir sus preferencias y será el equipo docente el que irá asignando la tutorización del trabajo a los distintos profesores del máster, doctores y no doctores e incluso otros doctores de la Facultad aunque no formen parte del equipo docente del Máster, teniendo en cuenta sus áreas de especialidad y experiencia profesional. Excepcionalmente y por el carácter profesionalizador del Máster, se puede contemplar la tutorización por parte de un profesional externo siempre que sea doctor; En caso de no serlo, tendrá que plantearse como codirección con un profesor del Máster para garantizar el carácter académico del trabajo.

La coordinadora informará a los estudiantes de la asignación de tutores para que ellos mismos contacten con sus respectivos tutores y establezcan personalmente el plan de tutorización y seguimiento.

El Trabajo de Fin de Máster será evaluado en defensa pública por una comisión evaluadora constituida por dos profesores del Máster. También podría participar en esta comisión un profesional externo pero sólo en el caso de ser doctor. En ningún caso podrá participar de la comisión que evalúa un trabajo, el tutor que lo ha dirigido.

La nota final del TFM se obtendrá a partir de los siguientes elementos y ponderación:

- . Informe de evaluación del tutor (proceso y trabajo final) (30%)
- . Informe de los miembros de la comisión evaluadora (trabajo final y defensa oral) (70%)

Se tienen en cuenta diferentes instancias y equipos de gestión y coordinación que aseguran la calidad de cada una de las titulaciones de posgrado. Estos órganos son los siguientes:

a) Comisión de Másters y Doctorado.

La Comisión de Másters y Doctorado es el órgano encargado de la supervisión, coordinación interna y control de resultados de las propuestas de formación de posgrado de la FPCEEB. Sus miembros son:

- El decano que la preside
- El vicedecano de posgrado e investigación
- Los coordinadores y los directores de los màsters
- Los coordinadores de los programas de doctorado de la FPCEE

El coordinador de títulos propios podrá también ser convocado cuando la Comisión lo considere necesario.

Sus funciones son las siguientes:

- Llevar a cabo el seguimiento general del proceso de implantación de las titulaciones.
- Promover propuestas de colaboración interdisciplinaria e interuniversitària e internacional.
- Establecer los criterios de admisión y selección de los estudiantes tanto de doctorado como de másters y el proceso de selección y evaluación de los aprendizajes previos a los estudios de doctorado.
- Velar por la interrelación entre los diferentes módulos ofrecidos en el conjunto de màsters y doctorado y favorecer la coherencia de la oferta modular.
- Proponer y aprobar actividades comunes a màsters y doctorado para desarrollar competencias transversales.
- Garantizar la coordinación del profesorado de cada uno de los másters así como su implicación en el correcto funcionamiento de la titulación.
- Velar por la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje y la supervisión de los aprendizajes.
- Analizar los resultados de inserción laboral de los titulados y del grado de satisfacción recibimiento.
- Otras funciones que se determine y considere oportuno.

b) Comisión de Doctorado.

La Comisión de Doctorado se concibe como un órgano estrechamente coordinado con la Comisión de Máster y Doctorado. Por este motivo, cuatro miembros de la Comisión de Doctorado forman parte de la Comisión de Posgrado. Asimismo, atendida la especificidad de los estudios de doctorado, se mantiene su estructura y sus funciones que garantizan el normal desarrollo de los aspectos académicos y de gestión de los doctorados.

La Comisión está formada por:

- El decano de la FCPEE, que la preside.
- El vicedecano de posgrado y doctorado.
- Los coordinadores de los programas de doctorado.
- El secretario de la FPCEE.

Sus funciones son las siguientes:

- Velar por el correcto funcionamiento de los estudios de doctorado, por su calidad y por el cumplimiento de las diferentes normativas que en regulan el desarrollo.
- Elaborar las propuestas de nuevos programas de doctorado y valorar el nivel de desarrollo de los actuales.

- Gestionar las demandas de ayudas y reconocimientos necesarios para la mejora de los estudios de doctorado (mención de calidad, ayudas a la movilidad, ayudas europeas, etc.).
- Garantizar la coordinación de los diferentes programas de doctorado y sus líneas de investigación.
- Impulsar actividades, seminarios y cursos específicos para apoyar a la formación de doctorado.
- Desarrollar las acciones previstas para el doctorado al Plan general de investigación y doctorado de la FPCEE.
- Resolver las solicitudes de reconocimiento de los aprendizajes previos para doctorado, de acuerdo con los criterios generales que establezca la normativa vigente.
- Resolver las prórrogas que la normativa de doctorado establece como ordinarias para la finalización de los estudios de doctorado.
- Resolver, en el periodo transitorio establecido por la FPCEE, las solicitudes de adaptaciones de estudios de doctorado a la nueva ordenación del tercer ciclo que regula la adaptación a l'EEES.
- Aprobar los proyectos de tesis así como autorizar las fechas de defensa de los tribunales de los trabajos de investigación y de las tesis doctorales.
- Designar el tribunal que tendrá que elaborar la propuesta para la concesión de los premios extraordinarios de doctorado de la FPCEE según lo que establece la normativa para la concesión de premios extraordinarios de doctorado de la URL.
- Elevar a la Comisión de Doctorado de la URL:
 - La documentación para la aprobación de las defensas de tesis doctorales.
 - La documentación para la aprobación de los programas de doctorado.
 - La documentación para la concesión de los premios extraordinarios de doctorado de la FPCEE.
 - Las solicitudes de convalidaciones y/o prórrogas que la normativa de doctorado establece como extraordinarias.
 - Todas aquellas otras cuestiones que prevé la normativa y/o los estatutos de la URL.

c) Coordinador de máster.

La coordinación de cada máster realiza las funciones siguientes:

- Velar por la correcta implementación del Plan de estudios del máster.
- Garantizar una correcta definición de las competencias a alcanzar y su distribución entre módulos y asignaturas.
- Recoger, analizar y garantizar la necesaria coordinación de los planes docentes con el fin de que cumplan los requisitos que la FPCEE haya especificado.
- Informar y velar por el cumplimiento de los criterios de asignación de los módulos optativos (en el caso que existan).
- Verificar la publicación al inicio del curso del plan docente de cada uno de los módulos del máster.
- Establecer los criterios de admisión y selección de los estudiantes al máster, el proceso de selección y la evaluación de los aprendizajes previos.

- Establecer el itinerario a seguir por los estudiantes con un número de convalidaciones que obligue a la realización de módulos complementarios.
- Supervisar la organización del Prácticum y garantiza la coordinación de los agentes implicados (centros, profesorado, tutores).
- Comprobar que el plan docente cumpla los requisitos que la FPCEE haya especificado.
- Velar por el cumplimiento de la normativa académica y orientar tanto los estudiantes como el profesorado en cuanto al caso.
- Realizar el seguimiento, a lo largo de todo el periodo académico, del correcto desarrollo del máster.
- Evaluar el desarrollo del máster (clima, currículum, organización...) al final del periodo académico y propone las medidas de mejora para posteriores ediciones.

d) Responsable de módulo.

El responsable de módulo favorece el diseño, la articulación y el funcionamiento de la docencia de los diferentes bloques de contenidos del módulo.

ANEXOS : APARTADO 6

Nombre : Tabla profesorado revisada final.pdf

HASH SHA1 : kuRhGjBtRQ9AhIevd3kSpWVbcDE=

Código CSV : 83850539123281743858610

lo del Máster universitario en Psicología del Trabajo, Organizaciones y Recursos Humanos

Profesor	Título Académico	Categoría Académica	% Total de dedicación al Máster	Vinculación Universidad/Dedicación	Área Conocimiento	Experiencia (académica, profesional e investigadora)
Xavier Carbonell Sánchez	Doctor en Psicología. Acreditación de investigación: U1445/11445756-113	Profesor titular	20 %	Contrato indefinido Dedicación a tiempo completo	Psicología	15 años de experiencia docente universitaria en licenciatura, máster y doctorado y 25 años de experiencia clínica. Autor y revisor de publicaciones científicas.
Sergi Corbella	Doctor en Psicología Actividad docente e investigadora acreditada por la ANECA (profesor contratado doctor) y AQU (profesor universitario).	Profesor Titular	20 %	Contrato indefinido Dedicación a tiempo completo	Psicología clínica Métodos de Investigación	Profesor en diferentes masters nacionales e internacionales (Universidad de Oporto, Universidad de Belgrano de BsAs, Fundación Aigle de BsAs, Universidad de Gerona, UNED, entre otras). Psicólogo especialista en psicología Clínica y psicoterapia. Empieza su práctica clínica el año 1998. Investigador principal del proyecto multicéntrico <i>Therapist's Personal Style</i> .
Carlos M. Moreno	Doctor en Filosofía y Ciencias de la Educación Acreditación en Investigación y docencia AQU: Nº 71/PUP/2003	Profesor Titular	20 %	Contrato indefinido Dedicación a tiempo completo	Ética Aplicada a las organizaciones y Responsabilidad Social. Psicología de las organizaciones	Profesor de la Universitat Ramon Llull desde 1992) Ex Vicedecano Académico de la Facultat de Psicologia, Ciències de l'Educació i de l'Esport Blanquerna (URL) Investigador principal del grupo de investigación "Organización, Persona y Cambio" de la URL 25 años de experiencia docente



PDF
Complete

Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

							universitaria Ex Director Adjunto del Programa de Estudios de New York Public University at Oswego en Barcelona
Margarita Martí Ripoll	Doctora en Psicología. Acreditación AQU: nº U1465	Profesora asociada	20%	Contrato indefinido Dedicación tiempo completo (ESADE, URL)	Psicología de las organizaciones		25 años como profesora de asignaturas de Comportamiento organizacional, liderazgo, negociación, comunicación persuasiva... (Esade;Facultad Blanquerna; IQS, Facultad de Ingenieros Industriales). Ha colaborado en distintos proyectos de consultoría de organizaciones públicas y privadas. Es consultora en D.O. certificada el GR Institute for Organizational Development & Personnel Management (Israel Ha participado en distintos proyectos de investigación internacionales y nacionales. Cabe resaltar: GLOBE Wharton School ; 'Eficacia de los equipos de trabajo en el sistema nacional de la salud. Fondos FIS.
Jordi Segura Bernal	Doctor en Psicología Acreditación AQU: Nº 32/PUP/2003	Profesor Titular	20%	Contrato indefinido Dedicación a tiempo completo.	Psicología social		Profesor de la Universitat Ramon Llull desde 1992) Título oficial de especialista en Psicología Clínica

csv: 88880639323886745



PDF
Complete

Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

							Ex - coordinador del Master de Dirección y Gestión de organizaciones Deportivas (título propio URL) y de la Licenciatura de Psicología de la URL (1997-2007) Ex vicedecano de la Facultat de Psicologia, Ciències de l'Educació i de l'Esport Blanquerna (URL) Profesor del Master (inter) universitario de Intervención Psicosocial (UB-URL-UdG-UdL-URV) Investigador principal del grupo de investigación "Comunicació i Salut" de la URL (grupo de investigación consolidado, acreditado por la AQU – nº 500-2009
Miquel Àngel Prats i Fernández	Doctor acreditado Acreditación AQU: Nº 1465/URL7/56	Profesor asociado	20%	Contrato indefinido Dedicación tiempo completo	Didáctica y organización escolar. Nuevas tecnologías	20 años de experiencia docente universitaria Diplomatura de Magisterio Licenciatura en Psicopedagogía Director del ITworldEdu Diversas publicaciones y artículos relacionados con la pedagogía, la redes sociales y el binomio educación y nuevas tecnologías. Es formador y consultor 2.0 para diversas organizaciones públicas y privadas	

csv: 88880689323288679588800



PDF
Complete

Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

Lecruga		Profesor asociado	30 %	Contrato indefinido Dedicación a tiempo completo	Psicología de los grupos y de las organizaciones	Licenciado en Filosofía y Letras (UB 1978) Master en Dirección de Formación en la Empresa (UB 1990). 18 años de experiencia docente universitaria. (URL 2011) Participación en 3 proyectos de investigación (URL), Autor de 4 artículos publicados con evaluación externa , 3 libros y 1 capítulo y 12 artículos en prensa 12 años como Director Comercial Formador de Formadores (UPC i Dep. de Treball de la Generalitat de Catalunya) Consultor y formador en organizaciones de diversos sectores.
Eulalia Ros Martrat	Doctora en Pedagogía	Profesor a asociada	30%	Contrato indefinido Dedicación a tiempo completo	Psicología de las organizaciones	Licenciada en Psicología y en Ciencias de la Educación. Posgrado en Psicología y Gestión Empresarial (EADA, 1989) 20 años de experiencia docente universitaria. Colabora en distintos másters (UPC, UOC...) en el área de recursos humanos y liderazgo. Autora de diversas comunicaciones, artículos, capítulos de libros y participación en distintos proyectos de investigación. Consultora y formadora en

csv: 88880689372388679588800



Your complimentary
 use period has ended.
 Thank you for using
 PDF Complete.

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

						organizaciones de distintos sectores
Susana del Cerro Ramon	Dra. en Psicología	Profesora Asociada	30%	Contrato indefinido Dedicación a tiempo completo	Psicología de las Organizaciones	19 años de experiencia docente universitaria en Psicología de las organizaciones. Psicología del Trabajo y Salud Laboral; Desarrollo Organizacional. Coordinadora Máster en gestión y Dirección de Recursos Humanos (11 ediciones) Máster en prevención de Riesgos Laborales. Diversas comunicaciones, artículos y <i>papers</i> relacionados con la función de los RRHH; ética y liderazgo; conciliación laboral y riesgos psicosociales en el contexto de la docencia universitaria. Es miembro del Grupo de Investigación Organización, Persona y Cambio. Facultad de Psicología y Ciències de l'Educació i de l'Esport Blanquerna. Miembro del grupo de investigación PQAT, Procesos Químicos de Alta Tecnología. Pertenece al Departamento de Ingeniería Química del IQS URL. Consultora de procesos y desarrollo organizacional en diversas organizaciones Nacionales e Internacionales.



PDF
Complete

Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.

Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features

		so	Profesor asociado	20%	Contrato indefinido Dedicación a tiempo parcial	Métodos de investigación	Profesor de estadística, evaluación psicológica y métodos de investigación cuantitativa en los estudios de Psicología, Doctorado y Máster de la Facultat de Psicologia, Ciències de l'Educació i l'Esport Blanquerna de la URL. Professor de metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa en los estudios de Postgrado de Fisioterapia en Neurología de la Facultat de Ciències de la Salut Blanquerna de la URL. Se ha especializado en tratamiento y análisis de datos.
Manel Noguera Ballús	Licenciado en Psicología Diploma en estudios avanzados (DEA)- Doctorando en investigación psicológica		Técnico de gestión 1/ profesor asociado	30%	Contrato indefinido a tiempo completo. Técnico de gestión 1 /Dedicación docente a tiempo parcial	Psicología de las organizaciones	Máster en Recursos Humanos 2006-act. Profesor de Selección y orientación profesional . Estudios de Psicología. FPCEE Blanquerna. Universidad Ramon Llull 2007-act. Profesor y tutor de la asignatura Desarrollo profesional Estudios de ADE i CCEE. EUNCET. UPC 2010-Act. Profesor colaborador en máster de Prevención de riesgos laborales. IQS. URL 2000-act. Coordinador técnico del Gabinete de Promoción Profesional . FPCEE Blanquerna URL

csv: 8888068932388629588800



PDF
Complete

Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

						Des de 2000, formador in company área de RRHH en organizaciones públicas y privadas Miembro del grupo de investigación Organización, persona y cambio. URL Redactor de artículos de opinión en prensa escrita y autor de comunicaciones y ponencias en jornadas y congresos
Miquel Àngel Pellicena Sánchez	Licenciado en Filosofía y Letras – Sección Psicología	Profesor asociado	20%	Contrato indefinido Dedicación a tiempo completo	Psicología de las organizaciones	20 años de experiencia docente universitaria. 10 años de experiencia en formación empresarial y consultoría. 15 años ocupando cargos de gestión y dirección académica en la Escuela de Relaciones Laborales y en la Facultad de Psicología, Ciencias de la Educación y del Deporte de la Universitat Ramon Llull. En proceso de elaboración de la tesis doctoral habiendo obtenido la suficiencia investigadora.
Francesc Esteban Amat	Licenciado en Ciencias de la Educación	Profesor asociado	100 %	Contrato indefinido Dedicación a tiempo parcial	Psicología de las organizaciones	15 años de experiencia docente universitaria Diplomado en Animación Sociocultural por la Generalitat de Catalunya Postgrado en RRHH (URL) Máster en Investigación pedagógica Diversas publicaciones y artículos

csv: 888806893723886795898867



PDF
Complete

Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

							relacionados con la pedagogía, la formación de formadores y los recursos humanos en las organizaciones Es formador, consultor y coach para diversas organizaciones públicas y privadas
Susana Rubiol	Licenciada en Psicología	Profesora asociada	50%	Contrato indefinido Dedicación a tiempo parcial	Psicología de las organizaciones		9 años de experiencia docente universitaria Master en Análisis y Conducción de Grupos. Facultad de Psicología. Departamento de Psicología Social. Universidad de Barcelona. Master en Prevención de Riesgos Laborales. Especialidad Ergonomía y Psicosociología Aplicada. Escuela Técnica Superior de Ingenieros Industriales de Barcelona. UPC Diversas publicaciones y artículos relacionados con la salud, la psicosociología y la ergonomía en las organizaciones. Pertenece al grupo de investigación "Comunicació i Salut". Consultora para diversas organizaciones públicas y privadas
Maria Carme Isanta Isanta	. Licenciatura en Filosofía i Ciències de la Educació 1986 Psicologia Industrial Suficiencia investigadora.	Profesora asociada	40%	Contrato indefinido Dedicación a tiempo parcial	Psicología de las organizaciones		Máster en Relaciones Laboral UPC Máster en Desarrollo Organizacional y Consultoría de Procesos GR Institute for Organizational

csv: 8888063937238726088800



PDF
Complete

Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

	Organizaciones de Empresas. (Facultad de Ciencias económicas i empresariales)					Development deTel-Aviv 10 años de experiencia profesional como gestora de RRHH en empresas multinacionales y Desde hace 15 años compagina la docencia Universitaria con la consultoría empresarial . Coordinadora de la Doble titulación de Psicología i Relaciones Laborales en la Facultad de Psicología, Ciencias de la educación y el Deporte de la Universidad Ramon LLull, y profesora. Docente habitual en MBA y Máster de RRHH de la UB, EAE, IL3 Miembro de la Junta de AEDIPE (Asociación de Directores de Personas desde 1998
Cristina Jara García	Licenciado en Ciencias Económicas y Empresariales Máster universitario de tributación.	Profesora asociada	100%	Contrato por obra y servicio a tiempo parcial	Economía de la Educación. Contabilidad. Análisis de estados financieros.	Máster universitario de tributación. 11 años de experiencia docente universitaria Postgrado en RRHH (URL) Postgrado de API Cursos de formación área administración-contable-fiscal Asesora contable-fiscal con más de 20 años de experiencia
Sergi Alarcón	Licenciado en Derecho	Profesor asociado	100 %	Contrato indefinido Dedicación a tiempo parcial	Derecho laboral	17 de experiencia profesional como abogado en ejercicio en la rama Social del Derecho. (Derecho Laboral y de la Seguridad Social)

csv: 88880639323886769



PDF
Complete

Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

							15 años de experiencia docente universitaria habiendo impartido en los últimos años la asignatura de Derecho Sindical en la Doble Titulación de Psicología i RRLL de la FPCEE Blanquerna. Socio del bufete de abogados Bufet Vallbé SL
Antonio Benavides Vico	Licenciado en Derecho Diplomado Universitario Graduado Social	Profesor asociado	100 %	Colaboración profesional Dedicación a tiempo parcial	Derecho y relaciones laborales		16 años de experiencia docente universitaria Inspector de Trabajo y Seguridad Social Diversas publicaciones (16 en materia de Derecho Laboral, de Seguridad Social y prevención de riesgos laborales), distintos artículos relacionados con las materias socio-laborales y recursos humanos. Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales. Miembro del Cuerpo de Arbitraje Laboral de Cataluña. Es formador, consultor y para diversas organizaciones públicas y privadas

csv: 888806393Z2886Z9508800

ANEXOS : APARTADO 6.2

Nombre : 6.2 Personal de Administración y Servicios y otro personal de apoyo.pdf

HASH SHA1 : HKeFWEhkTILf2p4yroQs98or8dU=

Código CSV : 68256831770187294558316

Personal de Administración y Servicios y otro personal de apoyo

Para atender a los diversos servicios de la Facultad contamos en la actualidad con 54 personas que constituyen la base fundamental para desarrollar con las garantías de calidad necesarias los aspectos no docentes del plan de estudios propuesto. Estos servicios se organizan básicamente en cuatro áreas: área administrativa y de atención académica, área de servicios al estudiante, área de equipamientos y área de infraestructura y logística.

Algunos de estos servicios están centralizados en la Fundación Blanquerna y son transversales a sus distintos centros (becas, actividades culturales, actividades deportivas, actividades musicales, servicios centrales informáticos, servicio de arquitectura e ingeniería, asesoría jurídica, etc.). El resto de los servicios son propios de la Facultad y comunes a las distintas titulaciones.

Área administrativa y de atención académica

- Recepción y atención a estudiantes, profesores y visitantes
- Secretaria académica y administración
- Secretaría de decanato
- Secretaría de vicedecanato
- Secretaría de prácticas
- Servicios generales
- Servicio de Atención al Profesorado

Área de servicios al estudiante

- Gabinete de Promoción Profesional
- Servicio de deportes
- Servicio de información y orientación al estudiante
- Acción Solidaria Blanquerna
- Asociación de profesionales Blanquerna

Área de equipamientos

- Biblioteca
- Aula de auto aprendizaje de idiomas
- Servicio de informática
- Servicio de Audiovisual

Área de infraestructuras y logística

- Servicio de mantenimiento

- Servicio de seguridad
- Servicio de limpieza
- Servicio de comedor

Personal de Administración y Servicios (PAS)

El siguiente cuadro explica la categoría, la relación laboral, el área de trabajo y el número de personas que trabajan en cada área. Se ha optado por incluir al Personal de Administración y Servicios (PAS) que cumple sus funciones con todos los estudiantes del centro porque es muy difícil distribuir el porcentaje de trabajo del personal de biblioteca que se dedicará exclusivamente a los alumnos del Màster del que se dedicará a otros másters o a grados y licenciaturas. Por ejemplo, el personal de biblioteca dedica una parte de su tiempo a los alumnos del Màster pero es imposible saber el que se dedicará en exclusiva

RECEPCIÓN			
Categoría	Relación laboral	Nº. de personas	Experiencia profesional
Telefonista/Recepcionista	Contrato indefinido Dedicación completa	3	1 trabajador con 23 años de experiencia laboral. 1 trabajador con 16 años de experiencia laboral en el ámbito 1 trabajador con 12 años de experiencia laboral en el ámbito
SECRETARIA ACADÈMICA Y ADMINISTRACIÓN			
Categoría	Relación laboral	Nº. de personas	
Técnico de gestión 1	Contrato indefinido Dedicación completa	2	1 trabajador con 17 años de experiencia laboral en el ámbito y formación específica 1 trabajador con 27 años de experiencia laboral en el ámbito gestión universitaria. Y formación específica
Técnico de gestión 2	Contrato indefinido Dedicación completa	2	1 trabajador con 11 años de experiencia en ámbitos afines. 1 trabajador con 33 años de experiencia en gestión universitaria
Oficial Administrativo	Contrato indefinido Dedicación completa	4	1 trabajador con 1 año de experiencia en el ámbito universitario 1 trabajador con 11 años de experiencia en el ámbito de la administración. 2 trabajadores con 11 años de experiencia en el ámbito de la gestión universitaria
Oficial Administrativo	Contrato temporal Dedicación completa	1	1 trabajador con 1 año de experiencia en el ámbito universitario y anterior experiencia laboral en ámbitos afines
SERVICIO ATENCIÓN AL ESTUDIANTE Y AL PROFESORADO			
Categoría	Relación laboral	Nº. de personas	
Técnico de gestión 2	Contrato indefinido Dedicación completa	1	1 trabajador con 23 años de experiencia laboral en el

			ámbito
Oficial Administrativo	Contrato temporal Dedicación completa	3	3 trabajadores con 1 año de experiencia laboral en el ámbito universitario.
Auxiliar de Servicios	Contrato indefinido Dedicación parcial	1	1 trabajador con minusvalía, que realiza funciones de soporte desde hace 9 años.
SECRETARIA DE DECANATO Y VICEDECANATO			
Categoría	Relación laboral	Nº. de personas	
Técnico de Gestión 1	Contrato indefinido Dedicación parcial	1	Trabajador con más de 40 años de experiencia en ámbitos afines, 10 de ellos en el centro, como secretaria de decanato
Técnico de Gestión 2	Contrato indefinido Dedicación completa	5	4 secretarias de vicedecanato con formación administrativa y 8, 5, 11 y 12 años de experiencia. 1 secretaria de decanato con 12 años de experiencia profesional.
Oficial Administrativo	Contrato temporal Dedicación completa	1	1 trabajador con 1 año de experiencia laboral en el ámbito.
SERVICIO DE PRÁCTICAS			
Categoría	Relación laboral	Nº. de personas	
Oficial Administrativo	Contrato temporal Dedicación completa	1	4 años experiencia laboral en el ámbito de la coordinación de prácticas
Oficial Administrativo	Contrato indefinido Dedicación completa	1	6 años experiencia laboral en el ámbito de la coordinación de prácticas
SERVICIOS GENERALES			
Categoría	Relación laboral	Nº. de personas	
Técnico de Gestión 1	Contrato indefinido Dedicación completa	1	10 años de experiencia laboral en el centro y formación específica para la coordinación de los servicios generales
GABINETE DE PROMOCIÓN PROFESIONAL			
Categoría	Relación laboral	Nº. de personas	
Técnico de Gestión 1	Contrato indefinido Dedicación completa	1	12 años de experiencia en el servicio y formación específica en el campo de la inserción laboral.
Oficial Administrativo	Contrato temporal Dedicación completa	1	1 año de experiencia en tareas de soporte al servicio
AULA DE AUTOAPRENDIZAJE			
Categoría	Relación laboral	Nº. de personas	

Técnico de Gestión 2	Contrato de relevo Dedicación completa	1	4 años de experiencia laboral en el servicio y formación específica en corrección y traducción.
BIBLIOTECA			
Categoría	Relación laboral	Nº. de personas	
Bibliotecaria	Contrato indefinido Dedicación completa	5	1 responsable de biblioteca con 23 años de experiencia laboral y formación especializada en el ámbito de trabajo. 1 bibliotecaria con 14 años de experiencia laboral y formación especializada. 1 bibliotecaria con 13 años de experiencia laboral y formación especializada 1 bibliotecaria con 13 años de experiencia laboral y formación especializada 1 bibliotecaria con 10 años de experiencia laboral y formación especializada
Auxiliar de biblioteca	Contrato temporal Dedicación completa	1	1 año de experiencia en tareas de soporte a la biblioteca
Auxiliar de biblioteca	Contrato indefinido Dedicación completa	2	2 trabajadores con 24 y 29 años experiencia en tareas de soporte a la biblioteca
SERVICIO DE AUDIOVISUALES			
Categoría	Relación laboral	Nº. de personas	
Técnico audiovisual	Contrato indefinido Dedicación completa	3	1 responsable del servicio con 19 años de experiencia laboral y formación especializada en su ámbito de trabajo 2 técnicos con 16 y 6 años de experiencia laboral y formación específica en el ámbito.
SERVICIO DE INFORMÁTICA			
Categoría	Relación laboral	Nº. de personas	
Técnico Informático	Contrato indefinido Dedicación completa	6	1 responsable del servicio con 11 años de experiencia laboral en el ámbito y formación específica. 2 técnicos del servicio con formación específica con 10 años de experiencia laboral cada uno. 3 técnicos con formación específica en el ámbito, con 5, 6 y 8 años de experiencia

			respectivamente.
SERVICIO DE MANTENIMIENTO			
Categoría	Relación laboral	Nº. de personas	
Técnico de mantenimiento	Contrato indefinido Dedicación completa	1	Responsable del servicio con 23 años de experiencia laboral en el ámbito.
Oficial de mantenimiento	Contrato indefinido Dedicación completa	4	4 técnicos con experiencia en el ámbito y con 6, 8, 10 y 12 años de experiencia laboral en el centro.

A esta relación del personal de administración y servicios de la Facultad habría que sumar, como ya hemos indicado, el personal de los servicios centrales de la Fundación Blanquerna. Tampoco están contabilizados ni el personal de restauración, limpieza, seguridad, reprografía i tienda ABACUS, servicios que se realizan por contratación externa.

Mecanismos de que se dispone para asegurar la igualdad entre hombres y mujeres y la no discriminación de personas con discapacidad.

El II Convenio Colectivo de Trabajo de la Fundación Blanquerna, titular de la Facultat de Psicologia, Ciències de l'Educació i de l'Esport Blanquerna, comparte e impulsa el marco legal que establece la Ley 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres, y la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. En este sentido, destacamos el artículo 24, apartado b), que establece que, durante el periodo de maternidad, las trabajadoras recibirán el complemento necesario hasta completar el cien por ciento de su retribución salarial total. El artículo 23 del mismo convenio (*Conciliación de vida familiar y laboral*), garantiza a la madre o al padre la flexibilización del horario laboral en casos de maternidad, adopción, lactancia o guarda legal, así como en el supuesto de atención a familiares de primero y segundo grado con necesidades especiales.

La Fundación Blanquerna cumple con el artículo 38.1. de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de Minusválidos que establece la obligación de reservar al menos el dos por ciento de los puestos de trabajo a trabajadores con discapacidad.

ANEXOS : APARTADO 7

Nombre : 7.1 Justificación de la adecuacion de medios materiales y serviciosdocx.pdf

HASH SHA1 : 2fTjavLdQpr1JAZKXdHadNM048Y=

Código CSV : 68256852520233517667830

7.1. Justificación de la adecuación de los medios materiales y servicios disponibles

Criterios de accesibilidad universal y diseño para todos

En los estatutos de la Universitat Ramon Llull y desde la perspectiva de la nueva Ley de Universidades debe considerarse que se define como una universidad de inspiración cristiana, comprometida con la sociedad a la que sirve y para la que trabaja poniendo su conocimiento y forma de hacer y actuar al servicio de la formación de los jóvenes universitarios. Así mismo, en su ideario consta que la Universitat Ramon Llull quiere actuar bajo los principios de libertad, autonomía e igualdad. Está claro que estos principios permiten también respetar la igualdad de oportunidades de todos los miembros de la sociedad, incluyendo mujeres, personas con discapacidades motrices, sensoriales y psíquicas e inmigrantes, haciendo una interpretación extensiva de la propia reglamentación.

De todas formas, la Universitat Ramon Llull, ha querido manifestar de forma más explícita su compromiso con estos principios, creando el Observatorio para la Igualdad de Oportunidades con el objetivo de:

- Continuar en la línea propia de nuestra universidad de mejorar el ambiente de trabajo, las relaciones laborales en todos los estamentos y la satisfacción del personal para aumentar, aún más, la calidad de la docencia y el servicio al alumnado.
- Continuar enriqueciendo y mejorar la calidad de la organización y sus procesos.
- Garantizar los criterios de accesibilidad universal y de diseño para todos de las instalaciones, servicios, planes de estudio y métodos de trabajo.
- Garantizar el acceso universal a la información con las consiguientes acciones que de este punto se deriven.
- Continuar mejorando su capacidad de gestión incluyendo las capacidades de liderazgo de las mujeres.
- Mejorar la capacidad de innovación en la investigación y en la docencia
- Mejorar la gestión del tiempo y las estructuras que de él se deriven.

El Observatorio para la Igualdad de Oportunidades está ubicado en Rectorado de la Universidad y ofrece servicio y apoyo a todas las Facultades de forma que se comparten servicios, equipos, materiales y procedimientos de trabajo.

Además de las particularidades inherentes a las características de cada plan de estudios, en todos los diseños se tienen en cuenta y se contemplan las actitudes de todos los profesores y profesionales que impartirán cada una de las asignaturas de los grados frente a las cuestiones de igualdad de oportunidades. El mismo Observatorio es el encargado de velar para que siempre haya actitudes respetuosas en el aula, de dar apoyo y orientación a los profesores para que puedan atender correctamente a las personas con discapacidad y a su vez de difundir y dar a conocer la necesidad de una correcta formación en quienes deben atender e impartir las asignaturas correspondientes.

La Universitat Ramon Llull participó con éxito en la primera convocatoria UNIDISCAT de ayudas a las universidades de Cataluña para colaborar en el financiamiento de recursos materiales, técnicos y personales con el fin de garantizar la igualdad de oportunidades de los estudiantes con discapacidades.

Así mismo, en noviembre de 2007 se presentó a la Junta Académica, para su aprobación el primer plan de igualdad de oportunidades de la Universidad Ramon Llull de obligado cumplimiento para todos sus estamentos.

Estudiantes con necesidades educativas especiales

La legislación vigente promociona y asegura la accesibilidad universal a los estudios universitarios. En este sentido, la disposición adicional séptima de la LO 4/2007 de 12 de abril que modifica la LO 6/2001 de 21 de diciembre de Universidades, establece que en el plazo de un año, las universidades deberán elaborar un plan para la inclusión de las personas con discapacidad que asegure la igualdad de oportunidades y contemple medidas de acción positivas que aseguren su participación plena y efectiva en el ámbito universitario. Asimismo, en el artículo 3 p. 5b del RD 1393/2007 de 29 de octubre por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales, se contempla entre los principios generales que deberán inspirar el diseño de los nuevos títulos, el de accesibilidad universal y diseño para todos, con especial mención a las personas con discapacidad; además en el punto 4.3. del Anexo I de este mismo RD, que establece el protocolo para la solicitud de verificación de los nuevos títulos oficiales, se señala de forma clara que deben justificarse los sistemas de apoyo y orientación de los estudiantes una vez matriculados.

Finalmente, la Ley 51/2003 de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, regula las condiciones que permiten llevar a cabo estrategias de lucha contra la discriminación y de accesibilidad universal.

En consecuencia la Facultad cuenta con los recursos y servicios dirigidos tanto al estudiante con discapacidad como al profesorado y a toda la comunidad universitaria en general; en síntesis, se trata de recursos que, en su conjunto fundamentan la aplicación del derecho a la igualdad de oportunidades, a la vida independiente, a la participación y a la plena integración social de las personas con discapacidad. Dichos servicios y recursos se articulan en torno al programa ATENES (ATención a Estudiantes con Necesidades Específicas), que se ubica en el marco del Servicio de Orientación Personal (SOP) desde el curso 2000-01. El orientador del SOP da una respuesta normalizada de calidad a todos los estudiantes con discapacidad, así como al profesorado. Dentro de sus funciones, que se han desarrollado en el apartado 3.1., se encuentran: acoger y asesorar al estudiante con discapacidad, facilitar la adaptación al curriculum (acceso, adaptación en la metodología y evaluación, orientación en la gestión de los sistemas tecnológicos y ayudas necesarias...), coordinarse con profesores, tutores, coordinadores y otros servicios de la comunidad universitaria, así como con otros equipos externos, sensibilizar a toda la comunidad educativa, etc.

Dentro de la página web del servicio se ofrecen orientaciones para dar apoyo a los estudiantes con discapacidad, cuando es necesario.

Varios ejemplos de los recursos que se ofrecen en la Facultad son:

- Intérprete de lengua de signos: intérprete para dar soporte personal a estudiantes con discapacidad auditiva.
- Zoomtext: este recurso permite facilitar la autonomía del estudiante con baja visión, desde poder realizar una prueba de acceso hasta seguir toda la información en el aula, poder coger apuntes sin depender de los compañeros y seguir el mismo ritmo académico.
- Ordenadores especialmente equipados y reservados a los estudiantes con discapacidad.
- Programa Freespeech 2000: se trata de un programa para PC de reconocimiento de voz en 17 idiomas diferentes, entre ellos el catalán. Sirve para navegar por Internet.
- Pizarra electrónica de plasma: situada en la entrada del edificio, proporciona información sobre la destinación de cada espacio y la ordenación temporal de cada día (aula, piso, hora, docente, horario, actividades puntuales, etc.) para facilitar la autonomía de los estudiantes con discapacidad auditiva.
- Respecto a la facilitación de la movilidad alrededor y dentro del edificio: plazas de aparcamiento reservadas, acceso al ascensor ...
- En cuanto a las adaptaciones del edificio podemos citar: lavabos adaptados, rampas, barandillas...
- Adquisición de material específico para la admisión, evaluación y práctica de las diferentes competencias.

Instalaciones de la Facultat de Psicologia, Ciències de l'Educació i de l'Esport Blanquerna

Como se ha citado, los estudios del Grado de Educación Primaria comparten la mayoría de los espacios y servicios que utilizan con el resto de carreras que se imparten en la Facultat de Psicologia, Ciències de l'Educació i de l'Esport Blanquerna. Así pues, en este apartado, nos referiremos al conjunto de la Facultad.

El conjunto de actividades de la Facultad, se desarrollan en un edificio de 8.018 m², que se estructura en un semisótano, un subterráneo, una planta baja y tres plantas.

Dispone, además, de un edificio anexo al edificio principal, de 780 m², distribuido en dos plantas, y dedicado a aulas para la docencia y despachos del profesorado.

En la zona que rodea a ambos edificios, se dispone de un total de 90 plazas de aparcamiento privado para el uso del profesorado y personal de administración y servicios, 3 de ellas reservadas para personas con disminución.

Por último, en el parque de la Tamarita la FPCEEB y la Fundación Blanquerna comparten un edificio de 1097 metros cuadrados, distribuido en cuatro plantas y un semisótano, de los cuales 540 metros cuadrados son espacios dedicados a la docencia y el resto a servicios y despachos para el profesorado, el equipo directivo, el PAS de la Fundación Blanquerna, el Gabinete de promoción Profesional (GPP) y el departamento de informática de la Fundación. El edificio de la Tamarita es un espacio privilegiado situado en el centro de un parque del Ayuntamiento de Barcelona. En este edificio es en que tienen lugar la mayor parte de la docencia de másters universitarios y de doctorados. En el edificio de la Tamarita se encuentran seis aulas equipadas con material informático y audiovisual. Una de estas aulas es a su vez la Sala de Grados de la FPCEE.

La Facultad ha adaptado sus instalaciones a los criterios del “Diseño para todos” y se ha tenido presente el Código de Accesibilidad vigente en Cataluña, para eliminar las barreras existentes a los accesos, itinerarios y otros elementos que dificulten el desarrollo normal de las actividades de las personas discapacitadas. También se han considerado de manera complementaria al código vigente, los principios generales del diseño universal y el concepto europeo de accesibilidad. A partir de estas normativas se han planteado una serie de propuestas de intervención que permiten garantizar la accesibilidad en las zonas de acceso público al edificio.

Las medidas generalizadas son acceso al edificio mediante rampas, adecuación de los ascensores, lavabos para personas con dificultades de movilidad, reserva de espacio para aparcamiento, incorporación al plan de evacuación y emergencia del edificio.

La distribución por plantas del edificio principal es la siguiente:

El subterráneo es un espacio dedicado exclusivamente a archivos y almacenaje de material. El semisótano o planta 0, integra las aulas de informática, expresión y dinámica, música, capilla, vestuarios de hombres y mujeres, un seminario, enfermería y la cafetería.

En la planta baja o planta 1, se encuentran los servicios de recepción, secretaria académica, Servicio de Información y Orientación al Estudiante, Servicio de Atención al Profesorado, el aula de autoaprendizaje de idiomas, la tienda de la cooperativa ABACUS, el servicio de reprografía, las aulas-laboratorio de Logopedia y Ciencias del deporte, cuatro aulas, cinco seminarios y la Biblioteca del centro. En la planta 2 se encuentran los despachos del decano, vicedecanos y del secretario académico, así como sus respectivas secretarías, una sala de juntas, despachos de profesores, el servicio de prácticas, cinco aulas, ocho seminarios y el auditorio.

En la 3ª planta, encontramos despachos de profesorado, sala de profesores, un aula de informática, el laboratorio de ciencias, el aula de plástica, tres aulas, cuatro seminarios y las cabinas de control del auditorio. En la 4ª planta encontramos despachos de profesores, salas de entrevistas, salas de audiovisuales y de investigación.

Configuración del aulario

4 aulas de 110 plazas
9 aulas de 100 plazas
1 aula de 90 plazas
1 aula de 75 plazas
3 aulas de 25 plazas
17 seminarios de 18 plazas
4 seminarios de 16 plazas
1 Auditorio con un aforo de 428 plazas

Las tecnologías de la comunicación

Actualmente, las tecnologías de la comunicación son instrumentos indispensables en la formación de los profesionales del futuro. La Facultad dispone de un proyecto docente, en el que la tecnología informática y audiovisual se integra en las necesidades académicas de los estudios que se imparten en una doble dimensión: como contenidos de aprendizaje y comunicación y como equipamiento básico para el trabajo personal, la docencia, la investigación y la gestión.

Aparte de las aulas de informática propiamente dichas, la Facultad dispone de otros espacios equipados con sistemas informáticos, como son las 17 aulas (equipadas con ordenador y sistema multimedia de visionado y proyección) y dos aulas de investigación para becarios, equipadas con 16 ordenadores y 3 impresoras.

Dispone también de otros espacios específicos de trabajo, cuyo equipamiento se detalla más adelante; en concreto, 2 aulas de música equipadas con sistemas de sonido de alta calidad que contempla las TIC; un laboratorio de Logopedia y Psicología con 12 ordenadores, un laboratorio de Ciencias del Deporte con dos ordenadores equipados con sistemas de análisis y medidas, una aula de autoaprendizaje de idiomas con tres ordenadores y la biblioteca, equipada con 7 ordenadores de consulta, conectados a las bases bibliográficas.

Y para el libre acceso de los estudiantes a los recursos vía web de Blanquerna y a internet, disponemos de cobertura Wifi en la mayor parte del edificio. Destacamos como zonas de mayor cobertura: la Biblioteca, la cafetería, el auditorio y las aulas y seminarios de las plantas 1, 2 y 3.

Desde el Servicio de audiovisuales de la FPCEE Blanquerna, ponemos a disposición de los alumnos y profesores, un servicio de préstamo de material audiovisual para facilitar y potenciar la utilización de las nuevas tecnologías en la nuestra Facultad.

El material del cual pueden disponer es: cámaras de video digital mini DV con sus accesorios, micrófono, trípode, cámaras fotográficas digitales, grabadoras de audio, radiocasete con compact disc, equipo de sonido, micrófono, proyectores de diapositivas y focos para iluminación.

Así mismo, para que los profesores puedan utilizar en cualquier momento los distintos recursos audiovisuales sin interferir en la dinámica de la clase, todas las aulas están equipadas con un video proyector, (que pende del techo) y un armario con todos los equipos necesarios, magnetoscopio combo VHS-DVD, ordenador en red, (para que puedan acceder a sus carpetas personales o internet) y amplificador con dos altavoces en la pared a ambos lados de la pantalla.

Equipamiento de las aulas

- Pantalla motorizada de 180x240cm.
- Iluminación regulable para facilitar la visión de la proyección a los alumnos.
- Los controles de iluminación, de la pantalla y del video proyector están ubicados también en el armario.
- Las aulas disponen también de un retroproyector para proyectar transparencias.

Seminarios

Los seminarios son espacios de trabajo para pequeños grupos. Todos disponen de un retroproyector de transparencias y la mayor parte están equipados con un televisor y un magnetoscopio VHS.

Por otro lado la Facultad tiene tres equipos portátiles de video proyector y ordenador para la utilización en estos espacios. Previa reserva los profesores disponen de estos equipos.

Otros espacios de aprendizaje

Aula de autoaprendizaje de idiomas
 3 aulas de informática
 Aula de edición de video digital
 2 aulas de música
 2 aulas de expresión y dinámica

Aula de Autoaprendizaje de idiomas

El Aula de Autoaprendizaje es un servicio que cuenta con varios recursos para que el/la usuario/a pueda aprender de manera autónoma. El material de que dispone el servicio está tanto en soporte papel como informático y clasificado por niveles. En el Aula se puede aprender, mejorar, reforzar y profundizar en las lenguas catalana, inglesa, francesa y español para extranjeros. Además el Aula tiene la figura de la asesora de catalán y el asesor de inglés, que orienta al estudiante sobre el funcionamiento del Aula, las estrategias del aprendizaje y las actividades más adecuadas para conseguir los objetivos planteados.

- Pruebas de nivel (para catalán e inglés); con ellas, el alumno podrá practicar futuros exámenes i conocer su nivel.
- Ficha de seguimiento del trabajo del alumno (para catalán e inglés)
- Propuestas de trabajo estándar (el tutor propondrá al alumno que tipo de ejercicios debe practicar o necesita mejorar.
- Fichas de teoría (catalán e inglés).
- Fichas auto-correctivas (catalán e inglés).
- Dictados (catalán).
- 4 ordenadores, 8 reproductores de casete, 2 televisores, 2 reproductores de DVD, 1 radiocasete. 2 TDT.

- Actividades en soporte informático (películas en catalán, inglés [con subtítulos] y francés. En el caso del español se ofrece material informático para el trabajo de la gramática, la pronunciación, etc.
- Vídeo (*Digui Digui*). Para la práctica del catalán.
- Casetes (dictados, *listening*, etc.). En este caso también encontramos recursos informáticos para el inglés (*Speak-up*, ejercicios de distintos niveles, etc.).
- Material de consulta de catalán, español, francés e inglés (gramáticas, diccionarios, etc.)
- Pruebas de autoevaluación (catalán e inglés)
- Cuestionarios de opinión (el alumno podrá proponer y evaluar el trato y el material del aula).
- Información diversa
 - Mesas individuales para el trabajo autónomo y con ordenador.
 - Mesa colectiva (dictados en grupo, grupos de conversación, etc.)
 - Tablón de anuncios: páginas de Internet desde donde trabajar catalán, inglés y francés; películas de las que dispone el Aula; últimas noticias, etc.

Aulas de informática

La Facultat de Psicologia i Ciències de l'Educació i l'Esport Blanquerna, dispone de tres aulas de informática destinadas principalmente a los alumnos, tanto para la realización de clases, como para uso libre de trabajo para los estudiantes. Las tres aulas están equipadas con ordenadores PC con todos los dispositivos necesarios para un uso multimedia, con proyectores y monitores, pizarras, impresoras y escáner.

Las aulas están conectadas a la red de Internet de la Facultad y a la vez a la red de Blanquerna.net, desde la cual todos los ordenadores tienen acceso a internet y a todos los recursos compartidos del sistema, así como a la intranet BLINK, plataforma de trabajo y gestión de los alumnos y profesores.

Como software básico, todos los ordenadores tienen instalado el sistema operativo Microsoft Windows XP SP2, el paquete de ofimática Microsoft Office 2007 e Internet Explorer 7, a demás de todas las aplicaciones educativas de uso específico para las asignaturas que se imparten, desde programas de edición de imagen, video y dibujo, hasta aplicaciones de análisis estadístico.

A nivel de sistemas de protección, todos los ordenadores, empezando por los servidores, están protegidos contra virus y spams por aplicaciones instaladas tanto en local como en red. Actualmente, la protección, el análisis antivírico y su actualización, corre a cargo del programa TrendMicro. Cabe destacar también, que todos los equipos tienen sus discos duros "Congelados", para garantizar un arranque fresco y asegurar al ciento por ciento su correcto funcionamiento cada vez que el ordenador es reiniciado.

Las aulas están equipadas con un total de cuatro impresoras-fotocopiadoras OCE (de gestión externa) accesibles todas ellas desde cualquier ordenador.

Equipos de cada aula:

Aula B0-02

34 ordenadores con monitores TFT.
1 ordenador destinado al profesor.
1 sistema de proyección de ordenador y video.
1 armario con equipamiento de audio y vídeo multimedia.
1 escáner.
Acceso próximo y directo a la impresora-fotocopiadora OCE.

Aula B0-03

24 ordenadores con monitores TFT.
1 ordenador destinado al profesor.
1 sistema de visionado de ordenador en monitores.
Acceso próximo y directo a la impresora-fotocopiadora OCE.

Aula B0-04

37 ordenadores con monitores de tubo.
1 ordenador destinado al profesor.
1 sistema de visionado de ordenador en monitores.
1 escáner.
Acceso próximo y directo a la impresora-fotocopiadora OCE.

Aula de edición de video digital

La sala de edición es un espacio para que los alumnos y profesores puedan editar todo tipo de formatos multimedia para su posterior utilización en clases y trabajos.
Está equipada con 8 estaciones de trabajo con el hardware y el software adecuado para la edición de video y audio.

Disponen de capturadoras externas, Pyro AV link, para poder trabajar también con fuentes de señal analógica.

El software que pueden utilizar es el Avid Xpress pro HD, Pinnacle studio 11, Windows movie Maiker, Audacity, Sorenson Squeeze.

La exportación de los másteres finales se pueden realizar con distintos formatos, MPEG 2 para la realización de un DVD, WMV, QT o otros formatos según las necesidades del usuario.

Aulas de música

Aulas específicamente equipadas para la práctica musical.

Aula de dinámica y expresión

Esta aula está especialmente diseñada para la práctica de la actividad de dinámica y expresión corporal, totalmente diáfana y con espejo en la pared.

Aulas laboratorio

- Aula-laboratorio de audición, voz y lenguaje
- Aula laboratorio de Ciencias del deporte
- Aula laboratorio de Ciencias

Aula-laboratorio de audición, voz y lenguaje

La tecnología es un recurso para la comprensión y mejora de la comunicación y sus alteraciones. Las características físicas del habla y la voz humana pueden ser estudiadas y comprendidas mejor mediante algunas herramientas informáticas. Los profesionales de la logopedia usan recursos tecnológicos e instrumentales de análisis para la descripción y diagnóstico de las alteraciones del habla y la voz. Por estos motivos, la Facultad dispone de espacio docente para la adquisición de estas competencias de conocimientos y habilidades profesionales. Este espacio, destinado a docencia, acoge también la actividad investigadora del grupo de investigación en audición, voz y lenguaje (GRAUVELL).

El espacio, de unos 50 m², dispone de 11 ordenadores PC para el uso de los alumnos y uno para uso del profesor. Este último está conectado a un equipo de alta fidelidad de audio y a dos monitores de 28" suspendidos en el techo para facilitar a los alumnos el seguimiento de las actividades que realiza el docente. Se dispone también de una impresora en color.

Los ordenadores están equipados con altavoces y micrófonos y tienen instalados programas de edición de audio, de análisis del habla y de la voz para las materias relacionadas con los fundamentos básicos de la disciplina y con las técnicas de exploración del habla y la voz. Por otra parte, disponemos de programas para la creación de sistemas alternativos de comunicación y de mejora del lenguaje y del habla en niños y adultos que presentan déficits o alteraciones de la comunicación.

El laboratorio dispone además, de equipos de registro digital de audio portátiles, con micrófonos de alta calidad, tarjetas de sonido digitales externas y preamplificadores de señal. Para la práctica de la creación de sistemas alternativos con personas con alteraciones motóricas se dispone de diferentes modelos de pulsadores, ratones adaptados y comunicadores de baja autonomía, con scanning y acceso directo.

Aula-laboratorio de Ciencias del Deporte

El propósito del laboratorio de Ciencias del Deporte Blanquerna es dotar a la Facultad de un laboratorio propio, suficientemente equipado de recursos materiales y humanos como para ser un laboratorio de referencia entre la Facultades de Ciencias de l'Actividad Física y el Deporte de España. Por otro lado, el laboratorio de Ciencias del Deporte Blanquerna tiene tres objetivos fundamentales:

- Dar soporte a las clases teórico-prácticas propuestas por los profesores de Blanquerna.
- Hacer investigación aplicada en valoración y control del entrenamiento deportivo, desarrollando líneas vanguardistas dentro del panorama internacional de este ámbito.
- Explotar el laboratorio y dar un servicio externo a deportistas.

De esta forma, el laboratorio de Ciencias del Deporte Blanquerna desarrolla una tarea integral: formación del alumnado, generar y transferir el conocimiento y trabajar a nivel profesional con personas que realicen actividad física y deportistas.

Equipamiento actual

- Cicloergómetro Lode Excalibur Sport
- Biopac System (sistema de adquisición de datos MP-100)
 - o Sensores y transductores:
 - Sistema análisis de gases y neumotacógrafo
 - Electrogoniómetro (Biometricos)
 - Acelerómetro triaxial 50 G
 - Dinamómetro extensiométrico de Mark-10
 - Encoder (sensor de posición) WSB 16 k-200 de ASM
- Electrocardiografo Cardio Direct 12 de DelMar Reynolds
- Analizador de lactat de Lactate Pro
- Mesa inversora
- Pulsómetro de Polar S 810i
- Esfingomanómetro
- Espirómetro electrónico (Easy One)
- Lipómetro Holtain Skinfold Caliper
- Medidor diámetros oseos Holtain Limited
- Báscula y tallímetro Soehnle Profesional
- Dinamómetro de mano (Handgrip)
- Dinamómetro de tronco y piernas
- Sistema Chronojump:
 - o 3 Chronopics (cronómetros de precisión)
 - o Manta de contactos grande
 - o Manta de contactos pequeña
 - o Sistema de barras de contacto

Programario informático

- Acqnowledge 3.0.9. (software del sistema Biopac)
- Chronojump v0.52 (software de valoración de salto)
- Polar Training Advisor (software para vaciar datos del pulsómetro)
- Wingate Test Software (software para realizar el test de Wingate)
- Metasoft 3.0 (software de control del ECG)

Laboratorio de Ciencias

Este espacio está preparado para realizar actividades prácticas de ciencias que requieren el uso de un laboratorio. Fundamentalmente está equipado con material útil para llevar a cabo clases de ciencias con estudiantes de los grados de Educación Infantil y Educación Primaria.

A continuación se describe este entorno de trabajo, así como el material propio de un laboratorio, tanto el más general como el específicamente didáctico.

Entorno de trabajo

El aula contiene el siguiente equipamiento:

- 4 grandes mesas que permiten el trabajo a un máximo de 40 alumnos. Cada mesa dispone de 8 tomas de electricidad y de 4 encendedores bunsen.
- 3 picas de agua, con un grifo cada una.
- 1 quipo multimedia de proyección de datos y video, lector de DVD y pantalla.
- 5 armarios grandes con puerta metálica donde se almacena microscopios, lupas binoculares, productos químicos...
- 6 armarios grandes con puertas de cristal donde se almacena material de vidrio (vasos de precipitados, probetas, decantadores, ...). Estos armarios también muestran algún material de geología (minerales, rocas, fósiles,...).
- Diversas estanterías donde se acostumbran a exponer o a guardar trabajos en curso de los alumnos.
- Un gran ventanal orientado al Sur-Este que permite trabajar con luz directa.

Material propio de laboratorio

A) Material que permite la observación microscópica

- Microscopios
 - 4 microscopios IMCOT, con 3 objetivos (4x, 10x, 40x)
 - 6 microscopios PZO. Con posibilidad de disponer de 4 objetivos (de 4x hasta 100x). Todos tienen luz incorporada. 5 de ellos tienen carro para mover la preparación microscópica.
 - 3 microscopios BIOLAM NOMO. Con 3 objetivos..

5 microscopios KYOWA (Tokio).

- Lupas binoculares

5 lupas binoculares IMCOT (objetivos: 2x y 4x)

5 Lupas binoculares KYOWA (Tokio) (Objetivos 2x i 4 x)

1 Lupa binocular ST-392N9, con objetivos con sistema “zoom”, conectable a 1 cámara Moticam 1000 que a través de ordenador permite proyectar en pantalla lo que se está observando.

4 lupas binoculares ENOSA .

1 Cámara Moticam 1000 descrita anteriormente.

1 brazo flexo también conectable a la cámara Moticam anterior, y que a través del ordenador permite ver en pantalla el objeto que está debajo del mismo.

B) Material de vidrio

El laboratorio está equipado, en cantidades variables, con material de vidrio del tipo siguiente: probetas, pipetas, tubos de ensayo, vasos de precipitados, matraces, etc.

C) Balanzas de precisión

10 balanzas de precisión (de 2 brazos)

1 balanza de precisión muy antigua, en su original caja de madera. Como otros instrumentos se guarda como material de colección.

D) Herbarios

2 herbarios de madera, uno más grande y otro de campo más pequeño.

E) Productos químicos

Este laboratorio, en este momento, contiene pocos productos químicos debido a su carácter más bien didáctico dirigido a los maestros de los niveles de infantil i primaria. De esta manera, y de forma variable, puede almacenar: alcohol, algún reactivo químico, éter, esporádicamente algún ácido que haga reacción con algún alimento, así como algún elemento metálico (estaño, plomo, aluminio,...) etc.

F) Material geológico

- 1 armario destinado a rocas y minerales

G) Acuarios y terrarios

En este momento el laboratorio dispone de:

6 acuarios de cristal de 20 litros equipados con filtros exteriores y termo calentadores.

1 acuario de 80 litros

Algunos terrarios de plástico

I) Material de disección

Algunas tijeras y pinzas de disección

Material didáctico

Dado el carácter didáctico de las asignaturas que se imparten aquí, este espacio contiene también algunos de los Kits de recursos didácticos disponibles en el mercado y que se están utilizando en la actualidad en diversas escuelas:

3 cofres de material didáctico de la colección “Con las manos en la ciencia” , de la editorial Vicens Vives, pensado para ser utilizado en las escuelas por alumnos de primaria:

Huesos y esqueletos

Circuitos eléctricos

La meteorología

Kit *Projecte Descoberta 3-6*, elaborado por la empresa “Ciencia activa”, que incluye material para trabajar temas relacionados con el agua, los seres vivos, y otros aspectos del entorno físico, pensado para ser utilizado en las escuelas con niños de 3 a 6 años.

Una parte del material del Kit relacionado con el “aula de ciencias” que la Generalitat de Catalunya está implantando, de manera paulatina, en todas sus escuelas públicas. El que se detalla a continuación:

3 Ecodats

6 Sensores de Temperatura – 25°C a 110 °C. DT241

1 Sensor del ritmo cardíaco (0-200 bpm). DT155

1 cámara moticam 1000, 1 lupa binocular ST-392N9 y un brazo flexo (estos 3 instrumentos ya se han descrito en el apartado de Observación microscópica).

Auditorio

Este espacio que permite acoger a más de 400 asistentes, está pensado para ser utilizado para realizar congresos, conferencias y diferentes actos culturales y formativos. Dispone de unas gradas retráctiles, que si se desea, puede utilizarse también como aula.

Por este motivo los equipos audiovisuales que se encuentran en este espacio están conectados a un sistema de control *Creston*, desde donde se puede actuar a los distintos equipos mediante dos pantallas táctiles de control, ubicadas una en la mesa presidencial y la otra en la cabina técnica, donde están la mayoría de los equipos que dan servicio a este auditorio y donde el técnico también puede interactuar con los distintos dispositivos según las necesidades del momento.

Características de la Sala

- Sala automatizada con pantalla de control táctil. CRESTON.
- Iluminación Regulable por zonas
- Pantalla de proyección. 12 m².

Equipo de Megafonía

- Sistema de conferencia DCN de Bosch 7 Micrófonos Phillips LBB6531/00
- 2 Micrófonos inalámbricos de solapa SENNHEISER. BF1083-VSF.
- 2 Micrófonos inalámbricos de mano. SENNHEISER. BF1081-VSF.
- Mesa de mezclas digital 03D. YAMAHA.
- 2 Etapas de potencia CROWN.
- 8 Pantallas acústicas BOSE 502A

2 Cabinas de traducción

- Emisora traducción simultánea SONY. SX-1310A.
- 2 Consolas para los intérpretes. SX.-6300.

Equipos de proyección

- Proyector LCD VPL-FX52 SONY 6000 LUMENS ansi
- Video presentador CANON. RE-350 pal.
- Proyector de diapositivas ELMO. TRV-35H pal.
- Retroproyector 3M.
- Magnetoscopio VHS. Trinorma AKAI. VS-X480-EGN.
- Pentium 4 con CD Rom, DVD. Ratón inalámbrico i acceso directo a Internet.
- Conexión para ordenador portátil.
- 3 monitores LCD. En mesa presidencial.

Equipos de grabación

- 3 Cámaras motorizadas AW-300E PANASONIC
- Lentes motorizadas AW-LZ14MD55P
- Controlador multi-hibrido de cámara AW-RP505E PANASONIC
- Mezclador audio i vídeo WJ-MX50A
- Magnetoscopio DVCAM DRS-20P

Complejo Deportivo EUCAGEST

El Complejo Deportivo de l'Hospitalet Nort es el Polideportivo donde se realiza la parte de práctica deportiva de la titulación de Grado en Ciencias de la Actividad Física y el Deporte de la Facultad de Psicología, Ciències de l'Educació i de l'Esport de la Fundació

Blanquerna. Las instalaciones están ubicadas en la Avenida Manuel Azaña, 21-23 de l'Hospitalet.

Estas instalaciones están en régimen de alquiler con un convenio firmado entre ambas instituciones.

En cuanto a instalaciones de las que se dispone, las podemos diferenciar entre instalaciones interiores, instalaciones exteriores, piscinas y otras instalaciones:

Instalaciones interiores:

- Sala de aeróbic de 325 metros cuadrados.
- Sala de mantenimiento de 15x16 metros.
- Sala de fitness de 40x16 metros.
- Pista polideportiva de 54x32 metros con un aforo para 1.000 personas en graderías, preparada para dividirse mediante una estructura diseñada a tal efecto, en tres pistas mini-básquet.
- Una pista d'squaix de 10x7 metros.
- Sala Karate i Tai-chi de 15x11 metros.
- Sala de spinning de 10x4 metros.
- Sala para realizar estiramientos deportivos.



SALA AERÓBIC



SALA MANTENIMIENTO



SALA FITNESS



PISTA POLIDEPORTIVA



Instalaciones exteriores:

- Pista de atletismo con 400 metros de cuerda y 8 calles. Aforo para 1.100 personas.
- Campo de fútbol de hierba de 150x75 metros.
- Dos pistas de pádel con superficie de césped artificial
- Pistas de tenis de resina sintética ideal para la práctica del tenis y además especialmente recomendadas para la iniciación.



Piscinas:

- Piscina cubierta de 25x16 metros.
- Piscina cubierta de iniciación de 16x10 metros.
- Piscina descubierta de 119x87 metros con aforo para 1.500 personas.

Otras instalaciones:

Además de estas instalaciones donde se realiza la práctica deportiva, en el mismo edificio se dispone de dos aulas, con capacidad para 40 y 50 alumnos respectivamente, equipadas con PC y proyector y con los recursos audiovisuales necesarios para desarrollar algunas de las clases teóricas de la titulación.

Hay que destacar que durante el tiempo que los estudiantes no tienen clase, tienen acceso libre a todas estas instalaciones para la realización de la práctica deportiva que deseen.

La accesibilidad es una característica básica del entorno construido que permite a las personas con movilidad reducida tener las mismas oportunidades que el resto de usuarios.

Entre los colectivos más afectados por las barreras arquitectónicas y de comunicación destacan las personas con discapacidad motriz, personas con discapacidad auditiva y personas con discapacidad visual. Así mismo, también se consideran aquellas personas con movilidad reducida, personas que transportan objetos de peso o volumen considerable, gente mayor y otros.

En las instalaciones se ha tenido presente el Código de Accesibilidad vigente en Catalunya, para eliminar las barreras existentes a los accesos, itinerarios y otros elementos que dificulten el desarrollo normal de las actividades de las personas discapacitadas. También se han considerado de manera complementaria al código vigente, los principios generales del diseño universal y el concepto europeo de accesibilidad. A partir de estas normativas se han planteado una serie de propuestas de intervención que permiten garantizar la accesibilidad en las zonas de acceso público al edificio.

Las medidas generalizadas son acceso al edificio mediante rampas, adecuación de los ascensores, lavabos y duchas para personas con dificultades de movilidad, reserva de espacio para aparcamiento, incorporación al plan de evacuación y emergencia del edificio.

Dado que cada caso tiene sus propias características, se estudia individualmente y en caso de necesidades particulares se podría adecuar algún concepto para ajustarlo al máximo al caso concreto.

Estas son las instalaciones de las que se dispone, en ellas se encuentra permanentemente una persona a disposición del profesorado y de los alumnos para cualquier eventualidad que pudiera surgir, a la vez que se responsabiliza permanentemente del material necesario para la práctica correspondiente a la asignatura que se esté realizando.

Hay que tener en cuenta que se realiza un seguimiento y reparación del material diario y un inventario anual, de esta forma se consigue que todo el material necesario para la práctica diaria de las clases esté en perfecto estado, reparándose cuando es necesario y reponiéndose en caso de no poder ser reparado. También se van adquiriendo de forma continuada nuevas máquinas o materiales que salen al mercado, con el fin de que todo esté lo más actualizado posible.

Instalaciones Deportivas Colegio Jesús i Maria

La Facultad tiene también de un convenio de colaboración con el Colegio “Jesús i Maria”, centro situado muy cerca de la Facultad, lo que permite el desplazamiento puntual de los alumnos para hacer uso, en determinadas clases prácticas, de su pabellón polideportivo.

SERVICIOS DE LA FACULTAD

A continuación se relacionan, y posteriormente se detallan, los servicios con que cuenta la Facultad y que están a disposición de todo el alumnado.

Espacios de atención y servicios

Biblioteca
Recepció
Servicio de Información y Orientación a los Estudiantes (SIOE)
Servicio de Atención al Profesorado (SAP)
Secretaria Académica y Administración
Secretaria de Decanato
Secretarías de Vicedecanatos
Servicio de Prácticas
Gabinete de Formación Profesional (GPP)
@PB (Asociación de Profesionales Blanquerna)
Servicio de Lengua Catalana (SLC)
Servicio de Orientación Pedagógica sobre Tecnologías de la Información y la Comunicación (SOPTIC)
Servicio de Orientación Personal (SOP)
Blanquerna Esports
Acció Solidària Blanquerna
Espacio de música: Cor Blanquerna
Servicio de informática
Servicio de audiovisuales
Servicio de mantenimiento
Servicio de seguridad
Servicio de limpieza
Servicio de reprografía
Servicio de comedor
Servicio de Librería y papelería ABACUS
Fundación Blanquerna Assistencial i de Serveis (FBAS)

**Biblioteca de la Facultat de Psicologia, Ciències de l'Educació i de l'Esport
Blanquerna. Red de bibliotecas de la Universidad Ramon Llull**

La Biblioteca de la Facultat de Psicologia, Ciències de l'Educació i de l'Esport (FPCEE) Blanquerna, se enmarca dentro de la red de las 13 bibliotecas con las que cuenta actualmente la Universitat Ramon Llull, con 1.438 puntos de lectura, 1.186.796 volúmenes y 14.378 subscripciones periódicas en formato papel. Además, cabe destacar la participación de la URL en la Biblioteca Digital de Cataluña. Este es un proyecto iniciado por el *Consorci de Biblioteques Universitàries de Catalunya* (CBUC) en el cual participa la URL desde el año 2002. El proyecto prevé la suscripción conjunta, de forma consorciada, para conseguir mejoras de tipo económico y de condiciones de acceso a bases de datos y paquetes completos de revistas electrónicas de los

distribuidores más importantes, como, por ejemplo, las subscripciones a las revistas de los distribuidores Kluwer, Emerald y la American Chemical Society; además permite el acceso a las bases de datos Business Source Elite, Econlit, Eric, Aranzadi, Medline, The Serials Directory, FSTA y Zentralblatt MATH.

Local y fondo bibliográfico

La Biblioteca de la FPCEE ocupa un espacio de 525m2 con 162 puntos de lectura. Dispone de un fondo formado por más de 44.000 volúmenes especializados en pedagogía, psicología, logopedia, educación física, literatura infantil, etc. así como una colección de publicaciones periódicas en papel constituida por más de 460 títulos. La biblioteca también contiene el fondo de la Cátedra Ramon Llull (255 títulos de libros y más de 100 publicaciones periódicas).

La biblioteca mantiene numerosas subscripciones a recursos digitales, lo cual le permite ofrecer acceso al texto completo de más de 1000 publicaciones periódicas especializadas, así como un total de 12 bases de datos, entre las cuales se destacan las siguientes: PsycInfo, Psycodoc, Sportdiscus, Refworks, Econlit, Business Source Elite, etc.

La totalidad del fondo documental está catalogado y se puede consultar por Internet a través del catálogo en línea¹. Asimismo, la totalidad de los recursos digitales contratados (revistas electrónicas y bases de datos) se puede consultar desde ordenadores situados fuera de la Universidad, mediante un sistema de autenticación de usuarios.

Servicios

Los servicios que se ofrecen son los siguientes: consulta del fondo (de libre acceso), sala de lectura, préstamo de documentos, préstamo interbibliotecario (SOD) información bibliográfica, red de Wi-fi, cursos de formación (desarrollados en el apartado 1.2.1.).

El profesorado y personal investigador de la Universidad dispone, además, de otros servicios adicionales como la información periódica de novedades editoriales, información bibliográfica especializada y condiciones especiales en el servicio de préstamo.

El horario de atención al público es de lunes a viernes de 8 a 22h y sábados de 9 a 20 h. En época de exámenes (enero y junio) el horario se amplía hasta las 24 h.

Formación de usuarios

¹ <http://cataleg.biblioteca.blanguerna.url.edu/>

La biblioteca destina una especial atención a la formación de usuarios en el uso de recursos electrónicos, mediante la realización periódica de cursos de bases de datos especializadas. Dichos cursos se realizan durante los meses de octubre y noviembre de cada curso escolar y están dirigidos a grupos de seminarios (15-30 personas) de primer curso (nivel básico) de cada titulación así como alumnos de último curso (nivel avanzado). También se realizan cursos particulares a medida a petición directa de los usuarios.

Condiciones de accesibilidad y diseño

Las instalaciones reúnen las condiciones de accesibilidad reflejadas en el Real Decreto 556 / 1989, de 19 de mayo. Resumimos a continuación una descripción del diseño de las instalaciones.

La Biblioteca se encuentra situada en la planta baja del edificio, sin ser necesaria la utilización de ascensor para su acceso. La totalidad de los espacios tiene amplitud suficiente para personas con movilidad reducida, incluyendo la zona de los giros. No existen desniveles, rampas ni planos inclinados.

Entrada: adaptada para personas con movilidad reducida (anchura de 90 cm).

Zona de estudio. La distancia existente entre las mesas de estudio es de 0,90 m y de 1,10 m en los pasillos intermedios.

Estanterías: distancia entre estanterías: 120 cm.

Servicio de Información y Orientación a los Estudiantes (SIOE)

La Facultad cuenta con un Servicio de Información y Orientación al Estudiante dirigido fundamentalmente a los alumnos con el fin de facilitarles la información y orientación en todos los ámbitos de la vida universitaria a lo largo de su carrera. Se trata, sin duda, de un servicio ampliamente utilizado y valorado por los propios estudiantes.

Asimismo el SIOE acoge y da apoyo a las diversas iniciativas propuestas y demandas de los estudiantes que persiguen mejorar, enriquecer e innovar la oferta formativa de la Facultad; en concreto, el SIOE canaliza las iniciativas culturales y solidarias de los alumnos e informa de las actividades que se organizan desde los centros de la Fundación Blanquerna.

Por otro lado el SIOE desempeña también una labor de atención y orientación a los futuros estudiantes y/o sus familiares cuando se interesan por alguno de los estudios de grado, postgrado o doctorado que se cursan en la Facultad. Particular atención

merecen los candidatos a cursar estudios en la Facultad que presentan algún tipo de discapacidad.

Servicio de Atención al Profesorado (SAP)

El SAP es un servicio, que todo y trabajar de manera complementaria con el SIOE, tiene unas tareas propias y definidas, como son las de atender las demandas derivadas fundamentalmente del ejercicio de la docencia por parte del profesorado, ya sea de forma presencial, por correo electrónico o telefónicamente.

Gabinete de Promoción Profesional (GPP)

El Gabinete de Promoción Profesional (GPP) es el puente de relación entre la FPCEE y el mundo laboral.

La misión del GPP es:

- Ofrecer los medios necesarios a los estudiantes y titulados para que participen activamente en su proceso de profesionalización y de incorporación al mundo laboral.
- Proporcionar candidatos óptimos a las organizaciones e instituciones

El GPP está integrado por 3 áreas de actuación:

- Servicio de Orientación para el desarrollo profesional: proporciona información a los estudiantes y los ayuda a identificar los puntos fuertes y débiles de su currículum. La orientación mediante entrevistas individualizadas permite la definición de competencias y objetivos profesionales.
- Bolsa de trabajo: La *bolsa de trabajo de titulados* facilita la inserción y la permanencia activa en el mercado laboral.

La *bolsa de trabajo de estudiantes* facilita el acceso al mercado laboral mediante trabajos diversos de soporte, compatibles con el horario académico, en los ámbitos profesionales en los que se están formando.

- Observatorio: Tiene como finalidad el análisis de los mercados laborales y el estudio de la adecuación de las titulaciones a las exigencias de las peticiones. Se hacen estudios sistemáticos del contenido de las demandas y estudios de inserción de las promociones de titulados de la FPCEE Blanquerna.

Asociación de Profesionales Blanquerna (@PB)

Es una asociación de profesionales, legalmente constituida y sin ánimo de lucro, creada por un grupo de antiguos estudiantes.

La Asociación tiene como finalidad trabajar activamente para el reconocimiento social y laboral de los asociados; asesorar y facilitar la información; crear espacios de diálogo e intercambio de experiencias profesionales y personales, crear lazos de unión con otras actividades y asociaciones.

Servicio de Lengua Catalana (SLC)

El Servicio de Lengua Catalana, centra básicamente sus esfuerzos en dar el apoyo lingüístico necesario para que la lengua empleada en la Fundación Blanquerna en los usos institucionales sea de calidad, así como también la interacción con otras lenguas – principalmente la inglesa- en los ámbitos docente, administrativo e investigador.

Servicio de Orientación Pedagógica sobre Tecnologías de la Información y la Comunicación (SOPTIC)

El SOPTIC es un servicio de la FPCEE Blanquerna que apoya al profesorado y a los diversos servicios del centro en el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación.

Servicio de Orientación Personal (SOP)

Desde hace 12 años nuestra Facultad ha trabajado y liderado la creación de unos proyectos que han ayudado a situar nuestra universidad en la cabecera de la inclusión dentro de la vida universitaria.

Uno de estos proyectos es el Servicio de Orientación Personal (SOP), que recoge diversos programas de atención, Este programa nació a raíz del trabajo llevado a cabo por nuestro grupo de investigación en asesoramiento y orientación (GRAO).

El Servicio de Orientación Personal (SOP) se ofrece gratuitamente a los estudiantes para atender las necesidades de orientación en los ámbitos personal, social, educativo y profesional. También incluye el asesoramiento en la tarea tutorial del profesorado.

El apoyo que se ofrece desde el SOP pretende ayudar al estudiante a comprender las dificultades que le puedan surgir en el día a día y que afectan a su desarrollo como persona, así como promover la autonomía y la gestión de los recursos personales.

El equipo de orientadores del SOP, dada su composición multidisciplinar (psicología, psicopedagogía y pedagogía) tiene un enfoque psicopedagógico. Si surgen cuestiones de otro tipo, se analizan y se derivan a las instituciones o servicios pertinentes.

A través del SOP y del programa ATENES se vehiculan las necesidades del estudiante y de los profesionales que intervienen con él, siempre desde el acceso voluntario y la confidencialidad, para asegurar la accesibilidad universal desde todos los ámbitos de la universidad.

El SOP publicó en el año 2006 una guía de atención a los estudiantes con discapacidad que es el manual de referencia de todos los profesores y personal de administración y servicios de la universidad.

Blanquerna Esports

Blanquerna, a través del convenio con entidades deportivas, ofrece un amplio abanico de actividades deportivas, físicas y de tiempo libre en diferentes instalaciones con acceso libre para su comunidad universitaria.

También, a través del Servei d'Activitats Esportives i de Lleure (SAEL) de los servicios centrales de la Universitat Ramon Llull, los estudiantes pueden participar en múltiples programas deportivos y culturales del complejo Can Caralleu, el campus universitario de la URL.

Acció Solidària Blanquerna

El proyecto Acció Solidària Blanquerna es un complemento a la formación y/o ocupación profesional que se lleva a cabo en todos los centros de la Fundación Blanquerna como muestra fiel de los ideales educativos que persigue: la solidaridad, la libertad-responsabilidad, la dignidad humana y la voluntad de servicio. Acció Solidària Blanquerna propone convertir el tiempo libre en tiempo disponible para acciones solidarias desde cada ámbito profesional. Una acción social basada en el voluntariado, expresada en una pluralidad de formas y modalidades, que permite desarrollar las inquietudes altruistas y de servicio entre los que participan. Se promueve la colaboración y la participación voluntaria en los diferentes proyectos de intervención en el Tercer y Cuarto Mundo. Además, se impulsan grupos universitarios de investigación, adhesión a campañas de solidaridad puntuales y se organizan jornadas de formación.

Espacio de música: Cor Blanquerna

La finalidad del Espacio de Música es cultivar la sensibilidad musical y promover la formación musical en los estudiantes y en el profesorado a través de los ensayos programados semanalmente y las consiguientes actuaciones y conciertos con motivo de festividades.

Servicio de informática

El servicio de informática de la FPCEE tiene como principales objetivos:

- Dar soporte a los alumnos y profesores de la Facultad.
- Explicar el funcionamiento de los aparatos de las aulas de informática y de los despachos del profesorado.

- Instalación del material necesario en las aulas, seminarios,...
- Mantenimiento, reparación y conservación de los aparatos y las instalaciones informáticas de nuestro centro.
- Cambio y mejora de las conexiones electrónicas de la red.
- Cambio de ordenadores, monitores (aulas de alumnos, aulas de informática, despachos...)

Servicio de audiovisuales

Las principales tareas de este servicio consisten en:

- Dar soporte a los alumnos y profesores de la Facultad.
- Préstamo de material para hacer trabajos y para las clases (cámara de video, cámara fotográfica, equipos de sonido, ...)
- Explicación del funcionamiento de los aparatos del aula de visionado, salas de edición, aulas, auditorio y de todos los aparatos que el servicio tiene en préstamo.
- Instalación de los aparatos necesarios en las aulas, seminarios y auditorio, ya sea, para un acto concreto, ya sea, según proyecto previo, para mejorar las instalaciones.
- Repicado de cintas de audio, video i de DVD.
- Edición de videos para el profesorado para ser utilizados en sus asignaturas, en congresos, etc.

Servicio de mantenimiento

Este servicio además de ser el responsable del mantenimiento y reparaciones del edificio, da soporte a los servicios de informáticas y audiovisuales en todo el tema de mejora de instalaciones.

Servicio de seguridad

Contratado externamente, dicho servicio se encarga de la vigilancia de los accesos a la Facultad, control de las plazas de aparcamiento y efectúa rondas de reconocimiento por todo el edificio.

Servicio de limpieza

La Facultad tiene contratado externamente el servicio de limpieza del edificio, pero los trabajos se realizan bajo la supervisión del Técnico de mantenimiento de nuestro centro.

Servicio de Reprografía

Servicio de gestión externa, con 5 máquinas de fotocopiar/imprimir con tarjetas para el autoservicio y dos cargadores para las tarjetas.

Disponen también de un servicio de encuadernación.

Servicio de comedor

Mediante una empresa externa que se encarga de la gestión, la Facultad ofrece a sus trabajadores y estudiante, un servicio de comedor y bar en horario de mañana y tarde de lunes a viernes y los sábados hasta mediodía.

Servicio de librería y papelería ABACUS

La Facultad ofrece en colaboración con la cooperativa ABACUS, un servicio de venta de material de papelería y librería.

Fundació Privada Blanquerna Assistencial i de Serveis (FBAS)

Complementariamente a los servicios descritos, la Facultad cuenta con los servicios que presta la FBAS, institución creada expresamente para los fines que se explicitan en este apartado.

A través de la Fundació Blanquerna Assistencial i de Serveis, se articula una parte importante de la investigación aplicada que se realiza en la FPCEE, así como la prestación de servicios profesionales a las administraciones públicas, a las empresas, a los centros de prácticas, a las instituciones y a los particulares. Los diferentes servicios trabajan en estrecha relación con los grupos de investigación y los equipos docentes del centro.

Actualmente, los servicios que se ofrecen desde la FBAS son:

- Servicio de Asesoramiento y Atención Psicológica (SAAP)
- Servicio de Asesoramiento e Intervención Psicopedagógico (SAIP)
- Unidad de Asesoramiento y Apoyo a las Familias (UASF)
- Unidad-Institución Colaboradora para la Integración Familiar (ICIF)

Estos cuatro proyectos están íntimamente vinculados, en su planteamiento original, al concepto de transferencia de tecnología, servicios y conocimiento a la comunidad, tan propia de las instituciones universitarias de alto nivel.

Dichos servicios nacen estrechamente relacionados a las diferentes áreas del saber de la Facultat de Psicologia, Ciències de l'Educació i de l'Esport Blanquerna, y están definidos, más allá del espíritu de servicio a la sociedad, por una marcada voluntad identitaria en la acción, que se sintetiza en estos tres ejes fundamentales:

1. La vinculación de estos servicios a la formación de grado y postgrado que se hace en la Facultad.

2. La vinculación de estos servicios al Plan general de Investigación de la Facultad (I+D).
3. La vinculación de estos servicios a un planteamiento básico integrador, interdisciplinario e interprofesional de las intervenciones que se plantean.

Nos proponemos a continuación detallar la definición de cada una de estas unidades/servicios:

El Servicio de Asesoramiento y Atención Psicológica Blanquerna (SAAP) se ofrece con la voluntad de poder abrir un espacio de asesoramiento, orientación e intervención psicoterapéutica a quien lo requiera. Además, y como servicio universitario, la actividad asistencial del SAAP se quiere vincular, desde el inicio, a la búsqueda en psicoterapia y a la formación de futuros psicoterapeutas.

El Servicio de Asesoramiento y de Intervención Psicopedagógico (SAIP) es un servicio que Blanquerna pone a disposición de la comunidad educativa con el objetivo de optimizar la práctica profesional educativa para favorecer procesos de reflexión y ofrecer el apoyo técnico necesario ajustado a cada contexto educativo

El SAIP está formado por profesionales especialistas, que permiten hacer efectivos, innovadores y, a la vez, realistas los procesos de asesoramiento educativo y de intervención psicopedagógica.

La Unidad de Asesoramiento y Apoyo a la Familia (UASF) es un servicio interdisciplinario de atención, apoyo, formación e investigación en el ámbito de la familia, creado para atender las necesidades de las familias y para el asesoramiento de aquellos profesionales que trabajan con ellas.

Se encuentra en la misma línea que otros centros universitarios existentes a los EE.UU., Gran Bretaña y Alemania, creados para dar apoyo y servicios a las familias con hijos con problemas o con riesgo de padecerlos, con un planteamiento de independencia, normalización e inclusión en la comunidad.

La UASF parte de una orientación integradora y se basa en el papel decisivo de la familia a lo largo del proceso de desarrollo de su hijo.

El proyecto de Institución Colaboradora de Integración Familiar (ICIF) surge a raíz del interés mutuo de colaboración entre el Instituto Catalán de Acogimientos y Adopciones (ICAA), del Departamento de Bienestar y Familia de la Generalitat de Catalunya, y la Fundación Blanquerna, desde la vertiente de prestación de servicios de interés social.

Se enmarca paralelamente en las competencias que legalmente tiene la Administración catalana en materia de protección e integración de la infancia y la familia y en la voluntad de la Fundación de ofrecer servicios de atención a las familias con carácter interdisciplinario e integrador en la línea de otros proyectos en el ámbito

de la familia que ya se están llevando a cabo en el marco del área de aplicada de la FPCEE-Blanquerna.

Mantenimiento y conservación de equipos

La Facultad cuenta, como ya hemos citado en el apartado anterior, con 3 servicios encargados del mantenimiento y conservación de equipos, así como del edificio:

- Servicio de audiovisuales
- Servicio de informática
- Servicio de mantenimiento

a) Mantenimiento

Los servicios de informática y audiovisuales realizan tareas periódicas de revisión del equipamiento de la Facultad con objetivo de evitar que fallos de los equipos puedan entorpecer el funcionamiento de la actividad académica.

El protocolo de mantenimiento empieza con la revisión de incidencias de primera hora de la mañana por parte del equipo técnico. En función del tipo de incidencia, se intenta resolver inmediatamente. Cuando la incidencia sobrepasa estas circunstancias, se plantea el envío de los equipos a los servicios técnicos pertinentes, con los que tenemos acuerdos de mantenimiento y protocolos de recepción y entrega de equipos.

El servicio de mantenimiento general, se encarga de resolver las pequeñas incidencias que puedan ocurrir en el día a día de la Facultad. En las actuaciones que se requiere la participación de diversos profesionales (obras de mejora, remodelación, etc.), el técnico de mantenimiento es el encargado de efectuar los presupuestos, contactar con los profesionales necesarios y el control y seguimiento de la actuación prevista.

b) Renovación

La Facultad tiene una política de adquisiciones que se basa en la adaptación gradual de los nuevos equipos a su modelo didáctico.

Los responsables de los servicios de informática y audiovisuales se reúnen con el responsable de los servicios generales para gestionar los presupuestos y planificar la implantación de las nuevas tecnologías.

c) Reciclaje

En lo concerniente a los aspectos de reciclaje y conservación del medio ambiente, ya hace tiempo que la Facultad tiene una política de recuperación de los elementos reciclables (papel, toners, material eléctrico y electrónico).

Los técnicos de audiovisuales e informática se encargan de separar y seleccionar los componentes de los equipos electrónicos cuando se reemplazan por otros nuevos: cables, pantallas, ordenadores, etc.

A través del servicio Acció Solidaria, una parte de los equipos informáticos que quedan en desuso debido a la política de actualización tecnológica de la Facultad, se distribuyen entre diversas organizaciones sin ánimo de lucro.

7.2. Previsión de adquisición de los recursos materiales y servicios necesarios

Las instalaciones de la Facultad están adaptadas para que las personas con discapacidad física puedan circular por todas las dependencias a las que deben tener acceso. En aquellos casos que, por cuestiones estructurales no ha sido posible adaptar los espacios a estas necesidades, se ha trasladado y está previsto seguir haciéndolo, el espacio de trabajo a zonas donde la accesibilidad no sea un obstáculo.

En cuanto al material específico para los estudiantes con discapacidad motriz, sensorial o psicológica o el que se deriva de toda actividad propia de cada carrera, como el trabajo en los centros de prácticas (hospitales, escuelas, centros deportivos, etc.), la Facultad proporciona la información necesaria para solicitar la adquisición de aquellos materiales que sean necesarios para el desarrollo de una correcta formación académica y personal en el ámbito universitario, a través de las convocatorias públicas y los acuerdos específicos que se puedan generar con asociaciones implicadas (ONCE, Asociación de personas sordas...).

ANEXOS : APARTADO 8

Nombre : 81. Estimación de valores cuantitativos.pdf

HASH SHA1 : jm7GdmJnIokVtQV2BYz8EwpMQWA=

Código CSV : 68256875807039156053846

8.1. Estimación de valores cuantitativos: tasa de graduación, tasa de abandono y tasa de eficiencia

Al ser esta una titulación nueva no se tiene un histórico de tasas de otros cursos. La solución a la que se ha recurrido es partir del histórico de las titulaciones del Máster Universitario en Psicología de la Salud y Psicoterapia y del Máster Interuniversitario en Psicología de la Educación. A partir del cálculo de las tasas de los seis últimos cursos, hemos establecido una estimación para los próximos cuatro cursos. Para ello, hemos tenido en cuenta el histórico de las 3 tasas, su tendencia evolutiva y el establecimiento de unos objetivos de mejora significativos y asumibles.

1. *Tasa de graduación*: porcentaje de estudiantes que finalizan la enseñanza en el tiempo previsto en el plan de estudios o en un año académico más en relación a su cohorte de entrada.

- **La estimación para los próximos cuatro años es obtener una tasa de graduación del 90%.** Esta tasa se ha determinado en función de la media de este índice en los últimos 6 años del Máster Universitario en Psicología de la Salud y Psicoterapia y del Máster Interuniversitario en Psicología de la Educación, y atendiendo a las previsiones de mejora de esta tasa.

2. *Tasa de abandono*: relación porcentual entre el número total de estudiantes de una cohorte de nuevo ingreso que debieron obtener el título el año académico anterior y que no se han matriculado ni en ese año académico ni en el posterior.

- **La estimación para los próximos cuatro años es obtener una tasa de abandono situada en el 10%,** en función de los datos de los últimos seis años del Máster Universitario en Psicología de la Salud y Psicoterapia y del Máster Interuniversitario en Psicología de la Educación, y atendiendo a las previsiones de mejora de esta tasa.

3. *Tasa de eficiencia*: relación porcentual entre el número total de créditos del plan de estudios a los que debieron haberse matriculado a lo largo de sus estudios el conjunto de graduados de un determinado año académico y el número total de créditos a los que realmente han tenido que matricularse.

- **La estimación para los próximos cuatro años es obtener una tasa de eficiencia del 90%,** en función de los datos de los últimos seis años del Máster Universitario en Psicología de la Salud y Psicoterapia y del Máster Interuniversitario en Psicología de la Educación, y atendiendo a las previsiones de mejora de esta tasa.

ESTIMACIÓN DE LAS TASAS PARA LOS PRÓXIMOS CUATRO CURSOS	
Tasa de graduación	90%
Tasa de Abandono	10%
Tasa de eficiencia	90%

ANEXOS : APARTADO 10

Nombre : 10.1 Cronograma de implantación de la titulación.pdf

HASH SHA1 : 9X8SVwiN0yeaP5sK3wd7Gi+0XRY=

Código CSV : 68256885945787927820769

10.1. Cronograma de implantación de la titulación.

El Máster en Psicología del Trabajo, Organizaciones y Recursos Humanos se empezará a impartir íntegramente el curso académico 2012 – 2013.

