

---

ALEGACIONES AL REQUERIMIENTO ANECA DE 26 DE MAYO DE 2010 SOBRE LA MEMORIA DE PROGRAMACIÓN DE LOS ESTUDIOS DEL MÁSTER UNIVERSITARIO EN TRABAJO, RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS DE LA UNIVERSIDAD DE GIRONA.

**Expediente nº: 3996/2010**

**Fecha: 25/05/2010**

---

### **Respuestas al Informe de Evaluación**

A continuación se listan todos los aspectos, necesarios y recomendados, que han sido mencionados en el informe del Máster universitario en Trabajo, Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Universidad de Girona (UdG). En cada uno de ellos se describe la modificación realizada que se ha marcado en rojo en la memoria.

### **ASPECTOS QUE NECESARIAMENTE DEBEN MODIFICARSE:**

---

#### **Criterio 1: Descripción del Título**

Deben suprimirse en el apartado de profesiones las actividades para las que capacita el Título dado que en él solo hay que indicar las profesiones reguladas por ley.

**Página 6: Se ha substituido el contenido de este apartado por la indicación **El título no está vinculado a ninguna profesión reglada.****

#### **Criterio 2: Justificación**

Se deben aportar referentes académicos externos, del mismo nivel del título presentado, de carácter nacional e internacional que avalen el título.

**Páginas 9 a 14: Se aportan referentes académicos externos correspondientes a la titulación de máster universitario, de carácter nacional e internacional.**

#### **Criterio 3: Objetivos**

Ante todo, las competencias definidas deben ser redactadas como tales competencias, distinguiendo las generales de las específicas y de forma que estén circunscritas al ámbito formativo del Máster. Se deben definir claramente y por separado las competencias generales y específicas que debe adquirir el estudiante al concluir sus estudios y éstas deben tener el preceptivo carácter avanzado o especializado, al margen de las competencias referidas en los Libros Blancos de Grado, y ser coherentes con los objetivos generales del título.

**Página 20 a 22: Se ha procedido a la reformulación del apartado 3.1 referido a las competencias, distinguiendo entre generales y específicas y eliminando aquellas que no corresponden al ámbito formativo de máster. También se ha modificado la redacción de algunas de ellas con objeto de resaltar su carácter avanzado y diferenciado de las competencias de grado. Estas modificaciones han comportado cambios también en el**

apartado 5.3, descripción de los módulos del plan de estudios (**páginas 36 a 45**).

#### **Criterio 5: Planificación de las enseñanzas**

No se justifica la diferencia entre los itinerarios profesionalizador e investigador basada únicamente en una materia de 5 ECTS. Se debe establecer una mayor diferenciación en los contenidos entre ambos itinerarios o alternativamente suprimir la existencia de estos.

**Páginas 27 a 29**: El itinerario de investigación contempla un total de 30 créditos específicos y diferenciados del itinerario profesionalizador que se distribuyen de la siguiente manera:

- una asignatura de 5 créditos: 'Métodos y técnicas de investigación aplicadas al ámbito del trabajo y de las organizaciones'.
- 10 créditos de Trabajo Fin de Máster que necesariamente debe ser un trabajo original de investigación básica o aplicada.
- 15 créditos de Prácticas de investigación supervisadas en equipos de investigación.

En el apartado 5 de la Memoria -Programación de las enseñanzas (páginas 30 a 32)- se ha reestructurado la información relativa a ambos itinerarios con el fin de presentarla con mayor claridad y de manera diferenciada.

El Trabajo Fin de Máster debe denominarse de la misma manera independientemente del itinerario.

**Páginas 10, 13, 17, 30, 31, 32, 41, 42, 43, 65, 99**: Se ha unificado el nombre del 'Trabajo Fin de Máster' en toda la memoria del título.

Los contenidos referidos a Economía del trabajo (3 créditos) - Políticas de empleo (3 créditos) - Estrategias legales en el ámbito de las Relaciones Laborales. (6 créditos) - Gestión de la Seguridad Social (5 créditos) - Procesos laborales: procedimientos judiciales y extrajudiciales de solución de conflictos laborales (3 créditos) - Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales (3 créditos) - Perfil de empresario: tipos de empresa y relaciones entre empresarios (3 créditos) son propios de los estudios de Grado. Se deben redefinir los contenidos dotándoles del preceptivo carácter avanzado o especializado que permitan alcanzar las competencias establecidas.

**Páginas 37 a 39**: Se han modificado los descriptores de las asignaturas Economía del trabajo (**pág. 37**) - Políticas de empleo (**pág. 37**) - Estrategias legales en el ámbito de las Relaciones Laborales. (**pág. 38**) - Gestión de la Seguridad Social (**pág. 39**) - Procesos laborales: procedimientos judiciales y extrajudiciales de solución de conflictos laborales (**pág. 39**) - Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales (**pág. 39**) - Perfil de empresario: tipos de empresa y relaciones entre empresarios (**pág. 39**), dotándolas de un carácter más avanzado o especializado acorde con el nivel formativo de máster.

#### **Criterio 6: Personal académico**

Se debe proporcionar información del perfil docente e investigador y las líneas de investigación del núcleo básico del profesorado para poder valorar su adecuación a los objetivos del máster.

**Páginas 49 a 55:** Se ha detallado el perfil docente e investigador del profesorado colaborador del máster y su vinculación a los distintos grupos de investigación de la Universidad de Girona.

#### **Criterio 9: Sistema de garantía de calidad**

Se debe aportar los criterios y procedimientos específicos para una posible extinción del Título.

**Páginas 95 a 98:** Ver el *Proceso de Extinción del título*.

En la memoria se aporta los centros que han colaborado y/o colaboran actualmente pero no se describe los procedimientos para la recogida y análisis de información sobre las prácticas externas. Se debe aportar los procedimientos para la recogida y análisis de información sobre las prácticas externas.

**Páginas 78 a 82:** Ver el *Proceso para la gestión de prácticas externas*.

Se deben incluir en la memoria los procedimientos necesarios para la recogida y análisis de información sobre la inserción laboral.

Se deben incluir en la memoria los procedimientos necesarios para la recogida y análisis de información sobre la satisfacción con la formación por parte de los egresados.

La UdG ha diseñado su Manual de procedimientos para el sistema de garantía interna de calidad, que ha sido evaluado positivamente por la Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya (AQU Catalunya). En él se describen diversos procedimientos para los estudios de grado. De manera provisional se han adaptado a los estudios de máster los procedimientos relevantes para dar respuesta a los comentarios de la Propuesta de informe. Deberán, sin embargo, ser evaluados y confirmados cuando se adapte todo el sistema de garantía de calidad a los estudios de máster.

**Páginas 83 a 88:** En relación con los procedimientos de inserción laboral y satisfacción con la formación, se dispone de la ficha del procedimiento que engloba estos dos aspectos para los estudios de grado. Actualmente, es la Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya, la que lleva a cabo las encuestas a los graduados y posteriormente facilita las bases de datos a las universidades participantes. Estos estudios se llevan a cabo de manera trianual y hasta la fecha se han realizado 3 ediciones.

La Universidad de Girona propondrá a AQU Catalunya la posibilidad de ampliar el espectro de estudios participantes y ampliarlo con los estudios de máster. En caso de que no llegara a materializarse serían los propios másteres los que realizarían estudios de inserción y satisfacción a los estudiantes siguiendo unas pautas similares.

Ver el *Proceso de análisis de la inserción y satisfacción de los titulados (páginas 83-87)*.

## RECOMENDACIONES:

---

### **Criterio 1: Descripción del Título**

Se recomienda incluir en la memoria información sobre las normas de permanencia y no es suficiente remitir a un enlace.

**Página 3 a 6:** En este momento la Universidad de Girona está elaborando las normas de permanencia que se aplicarán a los másteres oficiales. La Universidad de Girona ha aprobado unas normas de permanencia para estudios de grado adaptadas al nuevo sistema pero no lo ha hecho todavía para los estudios de master. Mientras tanto corresponde aplicar las aprobadas en el año 2000 que establecen un mínimo de 12 créditos a superar en el primer curso. Se incluyen en la memoria las normas actuales para estudios de grado.

### **Criterio 2: Justificación**

Se recomienda concretar los procedimientos de consulta utilizados, identificando cómo han sido realizados como los resultados obtenidos en la consulta han influido en la definición y planificación del título.

**Páginas 15 y 17:** Se incluye la descripción de los procedimientos de consulta utilizados y la forma en que han sido incorporados a la Memoria del título.

### **Criterio 3: Objetivos**

Se recomienda establecer cuáles son las competencias recogidas en documentos de redes o entidades nacionales e internacionales analizando su correspondencia con las competencias propuestas.

**Páginas 17 a 20:** Se aporta un resumen de las competencias propuestas por Federación Mundial de Asociaciones de Dirección de Personal (WFPMA) como directrices para la definición de estándares profesionales mundiales en el ámbito de los recursos humanos. Se recogen también los modelos de los principales Institutos de certificación profesional en este ámbito, así como el trabajo de la European Association of Work and Organizational Psychology sobre la definición de competencias para los profesionales de la Psicología del Trabajo, las Organizaciones y los Recursos Humanos por su interés y relación con la temática del máster.

### **Criterio 5: Planificación de las enseñanzas**

Se recomienda concretar las competencias del módulo o materia en términos de resultados de aprendizaje

Para la descripción de los módulos se han seguido las directrices de la Universidad de concretar en esta primera fase de diseño las competencias de cada módulo.

### **Criterio 9: Sistema de garantía de calidad**

Se recomienda detallar la composición de la comisión de Calidad del Máster, en especial el número de profesores y estudiantes o la forma de calcularlo.

En los estudios de máster existe el Consejo de máster, que tiene entre sus funciones *establecer y aplicar mecanismos que garanticen la calidad del estudio* por lo que no se cree conveniente crear ningún nuevo órgano.

Extracto de la memoria de programación (**página 66**):

*El Consejo del Máster estará presidido por el Director o Directora del máster y su composición será la siguiente:*

- *Director/Directora, que presidirá el Consejo del Máster.*
- *Dos responsables de cada uno de los itinerarios (profesionalizador y de investigación).*
- *Una representación del profesorado que impartirá la docencia, la cual garantizará la representatividad de los diferentes ámbitos de conocimiento i de los departamentos implicados.*
- *Un representante del centro docente, departamento o instituto al cual está vinculado.*
- *Un representante de los estudiantes.*

*Las competencias que tendrá asignadas son las siguientes:*

- *Aprobar, a propuesta de la dirección del máster, la constitución de la Comisión de Admisión al máster y establecer el número de plazas que anualmente se ofertan.*
- *Establecer los criterios de Admisión, el perfil de ingreso y el proceso de selección de los estudiantes.*
- *Asignar el número de créditos a cada módulo o asignatura.*
- *Aprobar, a propuesta de la dirección del máster, la temporización y la organización de la docencia.*
- *Coordinar los mecanismos de evaluación de los aprendizajes, cuidando de su coherencia.*
- *Establecer y aplicar mecanismos que garanticen la calidad del estudio.*
- *Proponer la colaboración de profesionales externos y de profesorado visitante.*
- *Promover la obtención de becas y recursos externos para complementar la asignación presupuestaria de la Universidad.*
- *Proponer modificaciones en el plan de estudios para que este se adecue a los objetivos docentes de los grupos de investigación que promueven el máster.*

Se recomienda detallar los procedimientos para la recogida y análisis de información sobre la satisfacción de los distintos colectivos implicados en el Título, en especial señalar las periodicidades de los procedimientos establecidos así como detallar el proceso específico para conocer la satisfacción de los estudiantes.

La Universidad de Girona dispone principalmente de un instrumento para conocer la satisfacción de los estudiantes, que son las encuestas de docencia. Actualmente se administran únicamente a los estudios de primer y segundo ciclo y estudios de grado pero se tiene la intención de ampliar este cuestionario a los estudios de tercer ciclo. (**Páginas 74 a**

**76:** ver el *Proceso de evaluación del proceso de administración y análisis de las encuestas de docencia*)

Con estas encuestas se recoge la opinión de los estudiantes en cuanto a la docencia recibida por cada profesor.

En la actualidad no se dispone de ningún procedimiento para conocer el grado de satisfacción del personal docente y de administración y servicios pero los miembros de estos colectivos participan en los diferentes órganos de decisión de los centros docentes: claustro, junta de centro, consejos de estudios, consejos de departamento y, en el caso de los estudios de máster, en el Consejo de máster.

Se recomienda ampliar el proceso de quejas y sugerencias nombrado en la memoria.

**Páginas 89 a 92:** Ver el *Proceso de incidencias, reclamaciones y sugerencias*.



**MEMORIA DE PROGRAMACIÓN DE LOS  
ESTUDIOS DE MÁSTER UNIVERSITARIO EN  
TRABAJO, RELACIONES LABORALES  
Y RECURSOS HUMANOS DE LA  
UNIVERSIDAD DE GIRONA**

Facultat d'Educació i Psicologia  
Departament de Psicologia  
Departament de Dret Privat  
Departament d'Organització, Gestió Empresarial i Disseny de Producte

## **CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL TÍTULO**

### **1.1. Denominación**

Máster Universitario en Trabajo, Relaciones Laborales y Recursos Humanos por la Universidad de Girona.

### **1.2. Universidad Solicitante y Centro, Departamento o Instituto responsable del programa**

Universidad de Girona.  
Facultad de Educación y Psicología.  
Departamento de Psicología.  
Departamento de Derecho Privado.  
Departamento de Organización, Gestión Empresarial y Diseño del Producto.

### **1.3. Tipo de enseñanza** presencial

### **1.4. Número de plazas de nuevo ingreso ofertadas** (estimación para los 4 primeros años)

30 estudiantes por promoción.

### **1.5. Número de créditos y requisitos de matriculación**

#### 1.5.1. Número de créditos del título.

90 créditos.

Créditos obligatorios: 65

Créditos optativos: 0

Prácticas profesionales y/o de investigación supervisadas: 15

Proyecto final del máster o trabajo de investigación: 10

#### 1.5.2. Número mínimo de créditos europeos de matrícula por estudiante y periodo lectivo y requisitos de matriculación:

El número mínimo establecido para la matrícula de los estudiantes de nuevo ingreso será de 20 créditos ECTS y un máximo de 60 créditos ECTS para cada curso académico, según el acuerdo de 23 de mayo de 2007 establecido en la sesión 2/07 por Comisión de Estudios de Postgrado (creada en sesión núm. 5/04 del Consejo de Gobierno de 20 de mayo de 2004) para la adecuación a la nueva regulación legislativa de matrícula de másteres universitarios. Consultable en:

<http://www.udg.edu/Portals/98/Instrucció%20Adequació%20Matrícula%20Màsters%202008.PDF>

No obstante, será el Consejo del Máster quien determine las posibles excepciones hasta que no finalice el proceso descrito en el punto 9.2 de esta memoria sobre la revisión y ajuste a las nuevas situaciones de las normas de permanencia, que establecerán tanto los requerimientos ordinarios como los que han de afectar a estudiantes que compatibilicen estudio y trabajo de los estudiantes, así como otras particularidades derivadas del reconocimiento de créditos de la formación previa acreditada, que requieran adaptaciones específicas en función de su situación personal.

### 1.5.3. Normas de permanencia.

Consecuentemente con lo descrito en el punto anterior, las normas de permanencia para estudios de máster también están en proceso de revisión. La Universidad de Girona ha aprobado unas normas de permanencia para estudios de grado adaptadas al nuevo sistema pero no lo ha hecho todavía para los estudios de master. Mientras tanto corresponde aplicar las aprobadas en el año 2000 que establecen un mínimo de 12 créditos a superar en el primer curso. No obstante, la configuración de cada enseñanza puede requerir un número mayor en función del tamaño en créditos de los módulos o asignaturas.

A continuación se reproduce el texto completo de las Normas de permanencia.

## **Normas de permanencia**

**Aprobadas por el Consejo Social de la Universidad de Girona en la sesión 2/00, de 28 de febrero de 2000. Ajuste en su aplicación aprobado por acuerdo del Consejo de Gobierno en la sesión 6/09, de 25 y 30 de junio de 2009**

1. Preámbulo
2. Ámbito de aplicación
3. Estudiantes que se matriculan por primera vez de un estudio de la UdG
4. Condiciones de matrícula
5. Progresión en los estudios
6. Anulación de matrícula
7. Modificación de matrícula del segundo semestre
8. Cambios de asignaturas
9. Traslados de estudiantes procedentes de otras universidades
10. Recursos
11. Disposiciones adicionales
12. Disposición final única. Entrada en vigor

### **1. Preámbulo**

El principal objetivo docente de toda universidad es sobresalir en la calidad de la docencia y conseguir que acabe el mayor número de alumnos posible y con la máxima capacitación.

Es un derecho de todo ciudadano que esté capacitado para poder cursar estudios universitarios. Por otra parte, los recursos destinados a las universidades públicas son limitados y están financiados por la sociedad, de modo que el estudiante de la universidad pública tendría que rendir cuentas con un aprovechamiento académico de la inversión efectuada.

El fracaso académico en la población universitaria es uno de los problemas que afecta y al mismo tiempo preocupa más la UdG y una de las variables que inciden en este tema es la normativa de permanencia.

En estos momentos, el abandono de los estudios, ya sea para cuestiones personales o por agotamiento de convocatorias, se produce cuando el estudiante ha invertido un número excesivo de años en el estudio. Una normativa de permanencia tiene que ser capaz de prever esta situación para reducir el impacto personal y social en los casos en que los alumnos no demuestren bastante capacitación.

A la vez, uno de los problemas más candentes en el primer curso, y en algunos casos también en el segundo, es la masificación de alumnos sin bastante motivación, cosa que incide negativamente en el rendimiento general de los alumnos más vocacionales e impide que los recursos se destinen a este último grupo de alumnos. La falta de estímulos para realizar el esfuerzo necesario por superar el primer curso lleva a su eternización. El análisis de la normativa vigente hace patente la necesidad de proponer un articulado nuevo que se fundamenta en los criterios siguientes:

1. La obligación que tiene la universidad de velar por la utilización racional de los recursos que la sociedad le destina.
2. La responsabilidad de garantizar un nivel adecuado de calificación de los titulados de la UdG.
3. La voluntad de orientar a los estudiantes con dificultades facilitándoles la integración en la comunidad universitaria y el éxito en los estudios.
4. El interés de la universidad por establecer unas condiciones académicas que permitan el acceso a la universidad de las personas que por motivos laborales u otras causas necesitan ritmos de progreso personalizados.
5. La exigencia de disponer de unas normas claras y unívocas que no permitan ambigüedades en la interpretación y la aplicación.

En conjunto, el articulado de las Normas de permanencia y progresión en los estudios responde a los criterios establecidos en su diseño de la manera siguiente:

- Ofrecen a los estudiantes la libertad personal de decidir el ritmo de matrícula y progreso en sus estudios y, al mismo tiempo, ejercen una función tutorial, ya que llaman la atención del estudiante sobre las dificultades que encuentra en el currículum académico (criterios 2, 3 y 4).
- Permiten un mayor aprovechamiento de los recursos destinados a la docencia, porque cada curso los estudiantes tienen que formalizar la matrícula de forma responsable y reflexiva para que puedan obtener unos rendimientos proporcionales a su decisión. Eso tiene que permitir a la universidad obtener mejores rendimientos académicos y progresar en la calidad de la docencia (criterios 1 y 2).

Es propósito de esta universidad garantizar, de entrada, la incorporación a todos los alumnos que quieran y puedan estudiar en la UdG y asegurar una progresión efectiva de los estudiantes para alcanzar la titulación en un tiempo razonable.

## **2. Ámbito de aplicación**

Esta normativa tiene como finalidad establecer las normas de permanencia y regular la progresión en los estudios de los estudiantes de la Universidad de Girona. Se aplica a todos los estudiantes matriculados en enseñanzas oficiales de primer ciclo, de primero y segundo ciclo, y de segundo ciclo. También se aplicará a los estudiantes de enseñanzas conducentes a títulos propios que presenten una duración o configuración cíclica similar a las anteriores.

## **3. Estudiantes que se matriculen por primera vez de un estudio de la UdG**

3.1. Los estudiantes que se matriculan por primera vez en el primer curso de un estudio de 1er ciclo, de 1º y 2º ciclo o de 2º ciclo de la UdG sólo se podrán matricular de asignaturas correspondientes a los dos primeros semestres.

3.2. Los estudiantes de primer año académico tendrán que aprobar, entre todas las convocatorias de los dos semestres, materias con un valor total mínimo de 12 créditos. En caso contrario, el estudiante no podrá continuar en la UdG (no computan los créditos convalidados o adaptados, ni el reconocimiento de créditos).

3.3. Cuando, de acuerdo con esta normativa, un estudiante tenga que dejar los estudios que ha iniciado, podrá volver a realizar la preinscripción a cualquiera de los estudios de la UdG, incluyendo por una sola vez los que había cursado los cursos anteriores. Tendrá que aprobar 12 créditos sin contar los que pueda tener aprobados del curso anterior.

3.4. Las mismas reglas del punto 2 de este apartado se aplicarán a los estudiantes que hayan accedido en la universidad a través de la prueba de mayores de 25 años. Estos estudiantes no se podrán acoger al punto 3 porque la normativa específica no lo permite. Si en el curso académico siguiente quieren proseguir los mismos estudios que habían iniciado, necesitarán la autorización previa del rector.

#### **4. Condiciones de matrícula**

4.1. El número máximo anual de créditos a los que un alumno se puede matricular se establece en 90. No se tienen en cuenta, a efectos de esta norma, los créditos obtenidos por convalidación, adaptación o reconocimiento de créditos.

4.2. El número de convocatorias por asignatura y año académico de que dispondrá al estudiante será de dos. Las fechas de las convocatorias las fijará la Junta de Gobierno.

4.3. Los estudiantes a quien, al acabar los estudios, queden asignaturas matriculadas anteriormente por un valor máximo de 27 créditos, aparte del proyecto de fin de carrera, podrán solicitar convocatoria extraordinaria de todas o parte de las asignaturas que le queden para acabar la carrera.

4.4. La anulación de convocatoria no requiere ningún trámite administrativo y se aplica de forma automática si el alumno no se presenta al examen (se entiende que no entra en el aula de examen). El no presentado, por lo tanto, no hace correr convocatoria.

4.5. Los estudiantes que por dos cursos académicos consecutivos no consigan superar el 50% de los créditos matriculados (no computan los créditos convalidados o adaptados ni el reconocimiento de créditos), el curso siguiente podrán matricularse hasta el número mínimo de créditos previsto para pedir beca, incluyendo necesariamente los créditos matriculados anteriormente y no superados. En este caso no se aplica el coeficiente multiplicativo previsto al punto 5.2. (Para el estudiante que se matricula de una sola asignatura, el número de créditos exigido será el total de la asignatura.)

#### **5. Progresión en los estudios**

A efectos de facilitar la progresión adecuada en los estudios, se establecen las condiciones siguientes:

5.1. El estudiante que tenga asignaturas pendientes de semestres anteriores se tendrá que matricular de las asignaturas troncales y obligatorias no superadas antes de poder matricularse en nuevas asignaturas.

5.2. Cuando el estudiante se matricule en 5ª o 7ª convocatoria de una asignatura, el número de créditos de la asignatura se multiplicará por tres y por cinco, respectivamente. Este coeficiente multiplicativo únicamente tiene el efecto académico de determinar el número de créditos de que se matricula el estudiante (un máximo de 90 según el punto 1 del apartado 3).

5.3. En los estudios de primero y segundo ciclo, pueden acceder al segundo ciclo los estudiantes que no tengan pendientes más de 30 créditos troncales y obligatorios de primer ciclo del plan de estudios, sin aplicar en el recuento el coeficiente multiplicativo de las asignaturas que se repiten por 3ª y 4ª vez. **[Nota: este punto queda sin efecto por acuerdo de Consejo de Gobierno adoptado en sesión 6/09, de 25 y 30 de junio de 2009].**

#### **6. Anulación de matrícula**

6.1. La anulación de matrícula se refiere a todas las asignaturas en las que el estudiante se ha matriculado en un año académico. Los estudiantes de primer año académico que quieran reanudar los estudios tendrán que volver a obtener plaza por preinscripción.

6.2. La anulación de matrícula no requiere ningún tipo de justificación y se podrá pedir en la Secretaría Académica del centro docente en las fechas que establezca el calendario académico (la anulación no tiene efectos económicos y no comporta devolver el precio de la matrícula).

6.3. Con respecto a la permanencia, la concesión de la anulación tendrá la misma consideración que si el estudiante no se ha matriculado.

#### **7. Modificación de matrícula del 2º semestre**

La ampliación o reducción de matrícula, a menos que sea consecuencia de convalidaciones o adaptaciones, no puede ser superior a 18 créditos y sólo será posible en un solo acto administrativo en el periodo de modificación de matrícula que establezca el calendario administrativo para el 2º semestre.

#### **8. Cambios de asignaturas**

No se autorizará el cambio de asignaturas excepto que se produzcan cambios en la planificación horaria que lo hagan necesario.

## **9. Traslado de estudiantes procedentes de otras universidades**

Estas Normas de permanencia se aplicarán también a los estudiantes que quieran continuar en la UdG, por traslado o por preinscripción, los mismos estudios iniciados en otras universidades. Se tendrá en cuenta su situación académica en la universidad de origen a efectos de aplicar los criterios que establece esta normativa.

## **10. Recursos**

10.1. Se podrá interponer recurso ordinario delante del rector de la UdG contra las resoluciones que se dicten en aplicación de esta normativa.

10.2. Las resoluciones del rector agotan la vía administrativa y son impugnables ante la jurisdicción contenciosa administrativa.

## **Disposiciones adicionales**

1. Las titulaciones en las cuales se aplique un sistema de evaluación global podrán tener normas de permanencia específicas que tendrán que ser informadas por la Junta de Gobierno y aprobadas por el Consejo Social.

2. Una vez transcurridos tres años desde la entrada en vigor de estas normas, serán evaluadas según el rendimiento académico de los estudiantes, los resultados docentes y el sistema de financiación que se establezca para las universidades. La encargada de evaluar estas normas será la Comisión de Docencia.

## **Disposición final única. Entrada en vigor**

Estas Normas de permanencia entrarán en vigor en el año académico 2000-2001 y derogan las Normas de permanencia anteriores, de 13 de marzo de 1995.

## **1.6. Resto de información necesaria para la expedición del Suplemento Europeo al título de acuerdo con la normativa vigente *Rama de conocimiento (en el caso del grado)***

Ciencias Sociales

***Orientación (en el caso del máster): Profesional, Académica o de Investigación (véase apartados 2.1 y 3.1)***

Mixta, profesional e investigadora.

***Naturaleza de la institución que ha conferido el título.***

Institución pública.

***Naturaleza del centro universitario en el que el titulado ha finalizado sus estudios.***

Centro propio de la Universidad de Girona.

***Profesiones para las que capacita una vez obtenido el título.***

El título no está vinculado a ninguna profesión reglada.

***Lengua (s) utilizadas a lo largo del proceso formativo.***

Catalán, Castellano e Inglés.

## **2. JUSTIFICACIÓN**

### **2.1 Justificación del título propuesto, argumentando el interés académico, científico o profesional del mismo**

El Máster universitario en Trabajo, Relaciones Laborales y Recursos Humanos tiene como objetivo atender a la necesidad de formación especializada de los profesionales responsables de la planificación, dirección y gestión de los procesos de intermediación y asesoramiento laboral así como de la dirección y gestión de los recursos humanos en las organizaciones.

Con este perfil se pretende dar respuesta a la creciente demanda de profesionales en el ámbito del empleo, las relaciones laborales y los recursos humanos, provocada por las transformaciones tecnológicas y socioeconómicas de las últimas décadas, que han dado lugar a nuevos sistemas de producción y organización del trabajo particularmente en las regiones industrializadas. Estos cambios afectan a las trayectorias socioprofesionales de las personas en el mercado laboral y al desarrollo de sus proyectos de carrera, a la par que introducen mayor complejidad en los entornos organizativos afectando a las relaciones de los individuos con el trabajo, las relaciones interpersonales e intergrupales y a la aparición de nuevas problemáticas y patologías laborales. En este sentido, la European Agency for Safety and Health at Work (2007) ha señalado cinco grandes grupos de riesgos emergentes relacionados con el mundo del trabajo: las nuevas formas de contratación laboral y la inseguridad asociada, el envejecimiento de la fuerza de trabajo, la intensificación del trabajo, el aumento de las demandas emocionales en el trabajo y un balance inadecuado vida-trabajo. A todo ello han contribuido también los cambios demográficos en la estructura de la población y la fuerte presión migratoria en los países de la Unión Europea, muy especialmente en España y Cataluña.

Por otro lado, la mayor atención de la Unión Europea y de los organismos internacionales como la Organización Mundial de la Salud o la Organización Internacional del Trabajo a la promoción de la salud y la calidad de vida de las personas en contextos específicos, como los ámbitos organizacionales, han dado lugar a regulaciones jurídicas concretas y a cambios políticos, culturales y actitudinales que han generado un aumento de la demanda de profesionales conocedores de los nuevos marcos normativos y de los fundamentos, estrategias e instrumentos que garanticen el cumplimiento de las leyes y el desarrollo de estas políticas (a título de ejemplo, el Convenio 142 de la OIT sobre la orientación profesional y la formación profesional en el desarrollo de los Recursos Humanos; la Recomendación 195 sobre el desarrollo de los Recursos Humanos; el Convenio 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo; el Convenio 187 sobre el marco promocional para la seguridad y la salud en el trabajo). En la misma línea también cabe destacar el Informe V sobre "Calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo" elaborado a partir de la Conferencia Internacional del Trabajo (2008) que aboga por la creación de sistemas eficaces de desarrollo de las competencias profesionales vinculadas al mercado laboral y por la vinculación del lugar de trabajo al aprendizaje a lo largo de la vida como vía para el crecimiento sostenible de la productividad y del empleo.

A todo ello cabe añadir la necesidad de cambios en el modelo de desarrollo socioeconómico hacia una economía basada en el conocimiento y la innovación que exige también la creación de estrategias innovadoras en las políticas de formación y desarrollo de las personas y la transformación de las estructuras y procesos organizativos de dirección y gestión de los recursos humanos. Estos cambios requieren profesionales altamente cualificados, con un conocimiento actualizado de las tendencias nacionales e internacionales en la investigación y la práctica profesional, actitud emprendedora y competencia para el desarrollo, la mejora y la actualización permanente para la intervención en el ámbito del trabajo, las relaciones laborales y los recursos humanos.

La demanda social de profesionales con el perfil que se propone en el máster puede constatararse de manera más objetiva a través del análisis de las ofertas de empleo de los últimos años. Aunque no existen muchos estudios al respecto, el documento sobre la propuesta de Programa Oficial de Posgrado de la Conferencia de decanos de psicología cita un trabajo de Poblete y Gutiérrez (2003) según el cual la presencia de psicólogos en puestos de responsabilidad en departamentos de Recursos Humanos en el ámbito organizacional había pasado de un 4% a un 12% en los años previos a la investigación, mientras que los licenciados en derecho pasaban de un 9% a un 12%. Este mismo estudio hace un análisis de la demanda de profesionales para cubrir puestos de trabajo en departamentos de Recursos Humanos en cuatro diarios de ámbito nacional y encuentra que solicitan psicólogos en un 20% de los casos, licenciados en derecho en un 30% y graduados sociales en un 18% (Conferencia de Decanos, 20006, p. 33-34). El análisis de las demandas laborales permite constatar que en la mayoría de los casos las organizaciones solicitan formación especializada a nivel de máster en recursos humanos.

A nivel académico, la Conferencia de decanos de psicología señala también un crecimiento progresivo de este tipo de profesionales que se refleja en el número de estudiantes que se decantan por la especialidad de trabajo, organizaciones y recursos humanos. Cita un estudio de la Universidad Jaume I de Castellón según el cual alrededor del 75% de los estudiantes consiguen su primer empleo en este ámbito. Estos datos son confirmados también por los datos de la Encuesta de inserción laboral de los graduados del sistema universitario catalán. De acuerdo con los resultados de esta encuesta, que se realiza a los tres años de la graduación y periódicamente cada tres años, de un 10,82% de los titulados en psicología que trabajaban en el ámbito de las organizaciones en el año 2004 (promoción 2001) se ha pasado a un 24,26% en el año 2007 (promoción 2004). Lamentablemente, la encuesta no permite seguir la evolución de otros titulados puesto que no se recoge información categorizada sobre los ámbitos de inserción.

Un objetivo específico del máster universitario en trabajo, relaciones y recursos humanos es atender a las necesidades formativas del territorio de influencia de la Universidad de Girona. En este sentido, el Vicerrectorado de Docencia y Política Académica y el Consejo Social de la UdG encargó la realización de un diagnóstico sobre las necesidades de formación universitaria en Girona al Colegio de Politólogos y Sociólogos de Cataluña en el año 2007. En este estudio, en el que se entrevistó a representantes de entidades profesionales y empresariales del ámbito de influencia de la provincia de Girona, así como de las administraciones locales, empresas y estudiantes, se concluye que los estudios relacionados con el ámbito laboral figuran entre los tres más reivindicados por la sociedad, la Administración pública y el empresariado de la provincia. Cabe remarcar el hecho de que actualmente no existe ningún tipo de formación específica de estas características en la demarcación, ni a

nivel de grado ni de postgrado. En este momento no es posible dar respuesta formativa a las demandas de profesionales en el sector de la intermediación laboral, relaciones laborales y recursos humanos.

Por otro lado, deben tenerse en cuenta las especiales características del tejido empresarial del entorno de influencia de la Universidad de Girona, con un fuerte componente de empresas medianas y pequeñas, mayoritariamente de carácter familiar, que requieren profesionales conocedores del entramado social y económico territorial capaces de dar respuestas concretas y soluciones contextualizadas a sus necesidades en el ámbito laboral. Para ello es imprescindible vincular la dimensión profesional del título que se propone a la dimensión investigadora, configurando un perfil formativo mixto profesional e investigador. Un objetivo de los promotores del máster es el desarrollo de la investigación básica y aplicada vinculada a las necesidades del territorio, así como la creación de alianzas y redes de partenariado con las administraciones públicas y las empresas para la promoción del empleo, el desarrollo económico y la promoción de la salud y la calidad de vida de las personas en los contextos laborales a través de la investigación y el desarrollo de proyectos compartidos.

Con este objetivo, junto a los promotores del título avalan la propuesta del máster universitario en Trabajo, Relaciones Laborales y Recursos Humanos la Cátedra Cambra de Empresa Familiar, la Cátedra de Inmigración, Derechos y Ciudadanía y la Cátedra de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Universidad de Girona, que también participan con profesorado y en la docencia del máster. Además, los promotores de la propuesta han venido participando durante los últimos años en redes de trabajo con asociaciones y grupos de profesionales territoriales del ámbito del máster (Fórum Carlemany de directores y técnicos de RRHH, Grupo de trabajo en Psicología del Trabajo, Organizaciones y Recursos Humanos de la delegación de Girona del Colegio de Psicólogos de Cataluña) y han organizado diversos actos y jornadas de difusión sobre esta temática en las comarcas de Girona con la finalidad de desarrollar alianzas que permitan una mayor visibilidad y posicionamiento de este ámbito profesional en el territorio. En la misma línea se propone también un desarrollo interdisciplinar del perfil formativo en el que interviene personal académico de distintos departamentos y facultades de la Universidad de Girona así como profesionales en ejercicio del ámbito del máster.

## **2.2 Referentes externos a la universidad proponente que avalen la adecuación de la propuesta a criterios nacionales o internacionales para títulos de similares características académicas**

### **Másteres nacionales e internacionales que han servido como referencia en la confección del Máster de Trabajo, Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Universidad de Girona**

Como premisa básica, se parte de la base de la transversalidad de la propuesta impulsada por la UdG, lo que supone acceder a másteres que desde la perspectiva de los Recursos Humanos, la Psicología y el Derecho se están realizando en España y en el resto de Europa, cuyo común denominador sea el estudio especializado del Trabajo, los Recursos Humanos y las Relaciones Laborales. Es decir, se han utilizado tanto los planes y competencias de másteres que combinan las tres disciplinas, como también aquellos dedicados a uno de los tres ámbitos.

A partir de dicha premisa, la consideración de los referentes externos ha tenido en cuenta las cuatro grandes categorías de másteres relacionados con la propuesta de la UdG:

- Dirección y gestión de recursos humanos
- Relaciones laborales y recursos humanos
- Empleo, relaciones laborales y recursos humanos
- Psicología del trabajo, las organizaciones y los recursos humanos

No se han considerado, en cambio, como referentes otros programas con perfiles como la Gestión y prevención de riesgos laborales o los relacionados con el empleo desde una perspectiva exclusivamente de desarrollo socioeconómico o territorial.

### **a) Referentes nacionales con un perfil profesional similar a la propuesta UdG**

Sobre la base de la clasificación anterior y con el objetivo de plantear un máster multidisciplinar, se tomaron con referentes principales a nivel español los siguientes programas:

1) **Máster Oficial en Empleo y Recursos Humanos** de la Universidad de Valencia, de 120 créditos ECTS. Se trata de un máster de características muy similares al que proponemos tanto por el perfil formativo como por su estructura y contenido. Organizado por la Facultad de Ciencias Sociales de la UV, colaboran en el máster cinco departamentos universitarios relacionados con la dirección de empresas, la sociología y antropología social, la economía aplicada, la psicología social y el derecho del trabajo y de la Seguridad Social. El perfil del título se orienta principalmente al *análisis de la realidad laboral y de la problemática de los recursos humanos y a la intervención en el mercado de trabajo a través de las políticas sociolaborales y de promoción del empleo*. Su estructura contempla también dos itinerarios formativos (profesionalizador y de investigación) y los contenidos son similares al máster que propone la UdG: contenidos relacionados con el análisis económico y las políticas sociolaborales, los procesos de orientación y asesoramiento en intermediación sociolaboral, derecho del trabajo, relaciones laborales y negociación colectiva, estrategia empresarial y desarrollo de las organizaciones. Como en nuestro caso, el itinerario profesionalizador incluye el prácticum y un proyecto final de máster (la UdG incluye además una asignatura de proyectos de innovación y desarrollo), mientras que el itinerario de investigación contempla una asignatura de técnicas de investigación avanzadas, un seminario de metodología de proyectos de investigación (en nuestro caso prácticas en grupos de investigación) y un trabajo de investigación. Las vías de acceso al máster están abiertas tanto a licenciados como diplomados de diversas titulaciones.

2) **Máster Universitario en Gestión de los Recursos Humanos y del Empleo** de la Universidad del País Vasco (UPV/EHU) de 90 créditos ECTS. Como en nuestro caso, este máster está dirigido a la formación de dos perfiles profesionales: Dirección y gestión de recursos humanos y Dirección y gestión del empleo. Se trata de un programa profesionalizador cuya misión es la de *dotar al alumnado de competencias en gestión y desarrollo integral de personas en las organizaciones así como en materia de fomento y promoción del empleo*. Las materias obligatorias del máster abordan tanto el análisis y funcionamiento de los mercados laborales, las políticas ocupacionales, el derecho del empleo y las relaciones laborales, como el desarrollo organizacional. La profundización en el ámbito de la dirección estratégica, organización e innovación en Recursos Humanos se realiza principalmente a nivel optativo. También en el caso de este máster, dado su carácter multidisciplinar que integra las

perspectivas jurídica, económica, organizativa, psicológica, histórica y sociológica del empleo y de los recursos humanos, se admiten tanto licenciados como diplomados de distintas titulaciones.

**3) Máster Universitario en Psicología del Trabajo, las Organizaciones y los Recursos Humanos.** Este máster se ofrece en distintas universidades como Sevilla, Valencia o Barcelona, con un modelo formativo similar. Se trata de un programa dirigido exclusivamente a licenciados en Psicología, de 120 créditos ECTS, cuyo objetivo es la capacitación de los estudiantes para el análisis de necesidades, la evaluación, el diseño y prueba de productos y servicios, la intervención y valoración en entornos organizativos. Aunque se trata de un programa dirigido únicamente a titulados en Psicología, se ha considerado como referente por el interés del perfil competencial que propone. A partir del modelo formativo de la ENOP (European Network of Organizational Psychologists) y del marco del Diploma Europeo en Psicología EUROPSY, el programa desarrollado por el grupo de trabajo de la EWOP (European Association of Work and Organizational Psychology plantea las siguientes competencias:

*Competencias básicas:*

- *Definición de metas: 1) análisis de necesidades (p.e. identificar necesidades de desarrollo en empleados), 2) establecimiento de metas (p.e. proponer criterios para valorar la efectividad organizativa).*
- *Evaluación: 1) evaluación de competencias individuales (p.e. aplicando cuestionarios para indagar los niveles de motivación), 2) evaluación de competencias de grupo (p.e. realizando focus group para indagar percepciones de clima), 3) evaluación de competencias organizativas (p.e. realizando auditorías sociolaborales), 4) evaluación de competencias situacionales (p.e. análisis de puestos de trabajo).*
- *Desarrollo: 1) definición de productos (p.e. identificar necesidades de cambio organizativo), 2) diseño de productos (p.e. diseñar un programa formativo), 3) prueba de instrumentos (p.e. realizar un estudio comparando instrumentos), 4) evaluación de productos (p.e. realizar estudio de efectividad de diferentes herramientas).*
- *Intervención: 1) planificar una intervención, 2) intervenir sobre una persona (p.e. coaching), 3) intervenir sobre una situación (p.e. diseño de puestos), 4) intervención indirecta (p.e. dar consejo a gestores), 5) implementación de productos (p.e. implantar un sistema DPO).*
- *Valoración de intervenciones: 1) planificar valoraciones, 2) tomar mediciones, 3) análisis de efectividad y de utilidad.*
- *Información: 1) dar feed-back (p.e. presentación de resultados tras una intervención), 2) escribir informes (p.e. informe de un candidato a un proceso de selección).*

*Competencias habilitadoras:*

- *Estrategia profesional: desarrollar estrategias adecuadas para afrontar problemas organizacionales.*
- *Desarrollo profesional continuo: formación continuada y actualización constante.*
- *Relaciones profesionales: establecer y mantener relaciones con otros profesionales.*
- *Investigación y desarrollo: de nuevos productos y servicios.*
- *Marketing y ventas: atracción de clientes.*
- *Contabilidad: establecimiento y mantenimiento de clientes.*
- *Gestión: habilidades de gestión e influencia sobre otros.*
- *Aseguramiento de la calidad: establecimiento de sistemas.*

Junto a estos modelos, también se han tenido en cuenta algunos másteres inspirados en la tradición francesa, de mayor atención al ámbito de las Relaciones Laborales y del Derecho, como complemento a los modelos anglosajones de perfil más focalizado en la

dirección y desarrollo de los Recursos Humanos, a fin de obtener la perspectiva multidisciplinar que mencionábamos al inicio de este apartado.

- **Master de Gestion des ressources humaines et relations du travail** (*Gestion de Recursos Humanos y de relaciones laborales*) de la Universidad Paris 2: Panthéon-Assas.

Se trata de un máster que fue citado en septiembre de 2009, por la Revista *Liaisons Sociales*, de Francia, como el mejor máster en formación inicial y continua en dicho país. Los pilares principales en los que se divide son: Derecho, Gestión de recursos Humanos, Comportamiento organizacional y eficacia profesional. Se dirige a estudiantes que quieran realizar funciones de gestión en la dirección de los Recursos Humanos en las empresas. Entre los principales módulos que han servido a la UdG para diseñar la propuesta destacamos el relativo a la Estrategia en recursos humanos, las relaciones laborales y colectivas de trabajo, o el derecho social internacional.

- **Máster en Derecho Social y Máster de Gestión de Recursos Humanos, ambos de la Universidad de Estrasburgo (Francia).**

El Máster de Derecho Social engloba el enfoque jurídico, económico y gestión de las relaciones laborales en las empresas. Particular atención se ha prestado al ámbito jurídico del Máster, agrupado con el nombre: Derecho Social interno, europeo e internacional, así como a las materias relacionadas con la Inserción Profesional y las relaciones individuales y colectivas de trabajo. El objetivo del programa es reforzar en los estudiantes su capacidad de análisis y la síntesis de textos, jurisprudencia y doctrina relacionada con el derecho social. Entre sus principales salidas destaca la adquisición de competencias para formar parte de los servicios de asesoramiento jurídico de una empresa o administración.

En relación al Máster de Gestión de recursos humanos, sus principales objetivos son el estudio avanzado sobre el reclutamiento y la selección, la legislación laboral, las cuestiones de seguridad y salud laboral, las competencias en la gestión de las relaciones humanas, así como la organización de las carreras profesionales en la empresa y la anticipación a los cambios.

- **Máster en Derecho orientado al Derecho Social**, de la Universidad de Lieja. Se trata de un programa eminentemente jurídico de ámbito internacional. De hecho, el Máster de la UdG prevé la realización por alguno de los profesores belgas de la Universidad de Lieja de determinadas sesiones sobre las estrategias de trabajo decente impulsadas en el ámbito internacional. En particular, ha resultado de influencia para el máster de la UdG la realización de un curso en la Universidad de Lieja sobre *Droit social: aspect de droit comparé et de droit international*. El curso aborda los grandes ámbitos de las relaciones laborales en el ámbito internacional desde una perspectiva comparada. A los estudiantes se les ofrece una perspectiva novedosa en el marco de la globalización mundial, que les hace particularmente preparados para conocer la traslación de estas tendencias internacionales al ámbito nacional.

- **Máster en Dirección de Recursos Humanos** de la Universidad de Aix-en-Provence (Institut d'Administration des Entreprises, IAE). Este programa, uno de los más antiguos de Francia, sigue el modelo de especialización en relaciones laborales y recursos humanos a partir de una formación mínima de Bachelor o equivalente de 180 créditos y ofrece la posibilidad de obtener un segundo título de especialización en Management relacional. Los contenidos de la formación tienen un fuerte componente

jurídico y de relaciones laborales, en línea con la tradición francesa: derecho del trabajo, relaciones sindicales, gestión de retribuciones, gestión de carreras y gestión estratégica de recursos humanos.

- Finalmente, la Dirección y coordinación del Máster quisiera hacer mención al seguimiento de la iniciativa europea "**Permis de Conduire de l'Entrepreneur: Projet Européen**" impulsada desde la Unión Europea con la colaboración de instituciones universitarias y privadas de Austria y Francia. La coordinación del Máster de la UdG ha iniciado contactos con los coordinadores de esta iniciativa para conocer las posibilidades de una colaboración futura con este proyecto. De hecho, algunos de sus módulos han inspirado los correspondientes del Máster de la UdG.

El *Permis de Conduire de l'Entrepreneur* propone una formación en cuatro módulos para los jóvenes que deseen ser empresarios: 1. Mundo del trabajo. Economía y empresa; 2. Evolución de la economía en el marco de la globalización; 3. Gestión. Innovación. Formas jurídicas de empresa. Recursos Humanos; 4. Gestión financiera y comercial. Esta iniciativa ha sido considerada como la "mejor práctica" por la Comisión Europea en su intento de formar a jóvenes europeos en la cultura emprendedora. Particular importancia ha tenido para el Máster UdG el pilar social y empresarial de este Título europeo.

Con respecto al ámbito anglosajón, se han analizado una gran variedad de másteres relacionados con el ámbito de la Dirección y gestión de Recursos Humanos. Destacar únicamente el máster International Human Resource management and employment relations de la Universidad de Middlesex por tratarse de un programa formativo similar al de la UdG en los objetivos y contenidos. Se trata de un programa que permite acceder a la certificación del Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD). Los módulos comunes obligatorios incluyen Globalización y trabajo, Dirección estratégica internacional de recursos humanos, y la organización en el contexto internacional. Se ofrecen también un conjunto de módulos optativos relacionados con Sistemas de empleo y economía global, Dirección estratégica y desarrollo de personas, Derecho laboral internacional y regulación de la migración económica, Política retributiva, Reclutamiento, selección y evaluación, Facilitación del aprendizaje, desarrollo y cambio, y Creación y mantenimiento de una cultura organizativa de aprendizaje. Los estudiantes deben completar también un trabajo final de máster.

Sin embargo, más allá de detallar referentes concretos, se ha tomado como modelo el perfil profesional propuesto por el **Human Resources Certification Institute (HRCI)** como requerimiento para la certificación de los profesionales en Recursos Humanos. Se trata de un perfil que describe seis áreas funcionales de trabajo en el marco organizacional y un conjunto de responsabilidades y conocimientos para cada área que los candidatos deben dominar para acceder a la certificación. Las seis áreas funcionales son las siguientes:

- Dirección estratégica: desarrollar, contribuir y dar apoyo a la misión, visión, valores, metas y objetivos estratégicos; dirigir los procesos de cambio; y evaluar las contribuciones de los Recursos Humanos a la eficacia organizacional.
- Planificación de plantillas y empleo: desarrollar, implementar y evaluar programas de reclutamiento, selección, orientación, sucesión, retención y salida de la organización para asegurar la capacidad del personal de alcanzar las metas y objetivos de la organización.

- Desarrollo de Recursos Humanos: desarrollar, implementar y evaluar actividades y programas dirigidos a la formación y desarrollo, valoración del rendimiento, del talento, la gestión del desempeño, y las necesidades individuales de los empleados, para garantizar que el conocimiento, habilidades, competencias y rendimiento del personal se adecuan a las necesidades individuales y organizativas actuales y futuras.
- Compensación: desarrollar/seleccionar, implementar/administrar y evaluar programas de compensación y beneficios para todos los grupos de empleados en la línea de apoyar a la consecución de las metas, objetivos y valores estratégicos de la organización.
- Relaciones Laborales: analizar, desarrollar, implementar/administrar y evaluar las relaciones laborales entre empleador y empleado, con el fin de mantener unas relaciones y condiciones de trabajo que equilibren las necesidades y derechos de ambos en apoyo a las metas, objetivos y valores estratégicos de la organización.
- Gestión del riesgo: desarrollar/seleccionar, implementar/administrar y evaluar programas, planes y políticas que proporcionen un entorno laboral seguro y que protejan a la organización de responsabilidades.

El interés de este modelo radica en el equilibrio entre las diferentes áreas funcionales y el nivel de especificación de los contenidos y responsabilidades que deben considerarse en los programas de formación.

### **2.3. Descripción de los procedimientos de consulta internos y externos utilizados para la elaboración del plan de estudios**

La propuesta de Máster Oficial en Trabajo, Relaciones Laborales y Recursos Humanos, sigue las directrices del *Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales* (BOE 30 de octubre), los criterios de programación académica y curricular de los Másteres Universitarios de la UdG aprobados por el Consejo de Gobierno de la UdG (sesión 6/08 de 24 de julio de 2008), así como el Acuerdo por el que se aprueban los criterios de modificación curricular de los másteres universitarios de la UdG (sesión 8/09 de 1 de octubre de 2009).

En relación con los procesos de consulta interna, los Departamentos de Psicología, Derecho Privado, y Organización, Gestión Empresarial y Diseño del Producto, junto con la Facultad de Educación y Psicología crearon una comisión encargada de diseñar una primera propuesta de Máster Oficial en Trabajo, Relaciones Laborales y Recursos Humanos de carácter interdisciplinar e interdepartamental. Dicha comisión, que estaba formada por profesorado en representación de los tres departamentos y de la Facultad, se encargó de elaborar la propuesta. Para el diseño de los módulos, se organizaron sesiones con el profesorado implicado en cada uno de los departamentos durante las que se consensuaron las competencias, los contenidos, las actividades formativas y los sistemas de evaluación. A nivel técnico la propuesta ha sido revisada por la Unidad de apoyo a la docencia y la Escuela de postgrado de la Universidad de Girona.

Durante la fase de diseño de la propuesta se han realizado también consultas externas a las siguientes instituciones:

- Delegación del Departamento de Trabajo de la Generalitat de Catalunya en Girona.
- Colegio Oficial de Psicólogos de Cataluña. Delegación de Girona. Grupo de trabajo en Psicología del Trabajo, Organizaciones y Recursos Humanos (*Profesión y desarrollo en Psicología de las organizaciones*).
- Colegio Oficial de Graduados Sociales de Cataluña. Delegación de Girona.
- Federación de Organizaciones de Empresarios de Girona (FOEG).
- Organización de la Pequeña y Mediana Empresa de Cataluña (PIMEC).
- Cámara de Comercio, Industria y Navegación de Girona.
- Comisiones Obreras.
- Unión General de Trabajadores.
- Cátedra Cambra de la Empresa Familiar de la Universitat de Girona.
- Cátedra de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Universitat de Girona.
- Cátedra de Inmigración, Derechos y Ciudadanía de la Universitat de Girona.
- Fórum Carlemany de directores y técnicos responsables de Recursos Humanos.
- Fórum de la Garrotxa de directores y técnicos responsables de Recursos Humanos.
- Profesionales del ámbito del trabajo y las organizaciones.

Los procedimientos seguidos para las consultas externas se detallan a continuación:

- Las consultas a los Servicios Territoriales del Departamento de Trabajo de la Generalitat de Catalunya en Girona, a las organizaciones empresariales (FOEG, PIMEC y Cámara de Comercio), y a las organizaciones sindicales (UGT y CCOO) se ha realizado mediante reuniones con los máximos responsables institucionales en las que se ha presentado el proyecto y se ha solicitado la colaboración de la institución en la revisión del perfil de titulación, estructura y contenidos del programa.

- Las tres cátedras de Empresa Familiar, Seguridad y Salud en el Trabajo, y la de Inmigración, Derechos y Ciudadanía de la Universidad de Girona han participado activamente como promotoras del máster y sus máximos responsables han formado parte desde el primer momento de la comisión encargada del diseño de la titulación.

- Las asociaciones y foros profesionales han sido consultados mediante la presentación del proyecto durante una de sus sesiones ordinarias, seguida del envío del documento inicial de la propuesta mediante correo electrónico a cada uno de sus miembros. En el mensaje se solicitaba que hicieran llegar sus sugerencias y aportaciones a la comisión. (Únicamente en el caso del Fórum de la Garrotxa no se realizó la presentación inicial).

- Los profesionales del ámbito del trabajo y las organizaciones han sido consultados a nivel individual a través de la red de contactos personales de los miembros de la comisión. Sobre la base de experiencias de consulta previas a profesionales en ejercicio, no se optó por un envío masivo de la propuesta ni se determinó una muestra representativa de este colectivo por considerar más probable una respuesta positiva mediante el contacto personal. Por otra parte, teniendo en cuenta el hecho de que se consultaba también a las principales asociaciones profesionales locales relacionadas

con el ámbito del máster, se contactó con diez profesionales de los ámbitos de la psicología, el derecho y las relaciones laborales.

Fruto de las consultas realizadas se recibieron diversas sugerencias y propuestas centradas principalmente en el perfil y estructura de la titulación y, en menor medida, en los contenidos. Se detallan a continuación las principales aportaciones y la manera cómo se han incorporado a la memoria:

- Número de créditos del máster: se consideró excesiva la propuesta inicial de 120 créditos elaborada por la comisión y se sugirieron alternativas de 60 y 90 créditos. Finalmente se optó por una solución intermedia de 90 créditos con el fin de garantizar una suficiente profundización de las materias.

- Estructura de la titulación: se planteó la posibilidad de ofrecer módulos optativos en lugar de una estructura en la que los tres módulos de intermediación, gestión y Recursos Humanos fueran obligatorios. De acuerdo con la opinión mayoritaria, se consideró más conveniente una educación multidisciplinar de carácter obligatorio que garantizara una formación equilibrada y especializada en los tres ejes de contenidos que configuran el título: empleo, relaciones laborales y recursos humanos, a la par que atendiera a la tipología de mediana y pequeña empresa y de la Administración local características del territorio. En concreto, algunos profesionales destacaron de manera positiva el carácter multidisciplinar del título y de los contenidos (Psicología, Derecho, Economía y Empresa). En palabras de uno de ellos, que representa bastante bien el tipo de comentarios recibidos, "la mayoría de los perfiles profesionales de las personas que trabajan en la provincia de Girona en el ámbito de la gestión de personas requieren que sean muy polivalentes, tanto en conocimientos como en tareas a realizar. Hay que tener en cuenta la tipología del tejido empresarial que tenemos; empresa familiar de dimensión pequeña-mediana. En estas empresas se precisan perfiles polivalentes, flexibles, "todo-terreno".

- Tipología del máster: la propuesta del máster ya se planteó inicialmente de carácter mixto -profesionalizador y de investigación-. Se explicó a los interlocutores en las consultas externas la apuesta por un itinerario académico de investigación que garantizara la creación de conocimiento básico y aplicado de nivel avanzado como elemento fundamental para el desarrollo profesional de los titulados del ámbito del trabajo y los recursos humanos, el avance de las organizaciones y el bienestar de las personas en los contextos laborales. Aun cuando algunas personas consultadas insistieron en la conveniencia de una formación esencialmente profesionalizadora, de carácter práctico y muy vinculada a la realidad del mercado de trabajo y de las empresas, en general se valoró de manera positiva la inclusión de un itinerario de investigación.

- Modelo docente: en buena parte de las respuestas obtenidas se insistió en la necesidad de una formación esencialmente práctica y en el uso de metodologías activas, con participación de profesionales en ejercicio. Las prácticas profesionalizadoras en empresas e instituciones públicas fueron especialmente bien acogidas.

- A un nivel más específico, la Directora de los Servicios Territoriales en Girona del Departamento de Trabajo de la Generalitat de Catalunya mostró su apoyo a la iniciativa por el interés que un máster de carácter especializado podía tener para Girona en función de su tejido empresarial y social. Se interesó por la estructura del programa y, en particular, por la posible colaboración del Departamento en la

recepción de estudiantes en prácticas y la colaboración puntual de los técnicos del Departamento en la docencia.

- A destacar también la visita a la Delegada del Colegio de Graduados Sociales en Girona que se interesó de manera específica por las vías de acceso al Máster sugiriendo que se incluyera a los diplomados.

- En conjunto, un comentario generalizado en las consultas destacaba "la gran necesidad de unos estudios de especialización en el ámbito de la gestión de personas en nuestras comarcas".

### **3. OBJETIVOS**

El Máster en Trabajo, Relaciones Laborales y Recursos Humanos, tiene como objetivo principal preparar a los estudiantes como profesionales competentes en el ámbito de la planificación, dirección y gestión de las políticas de empleo y asesoramiento profesional, y de la dirección, gestión y desarrollo de las personas y equipos en las organizaciones. Esta preparación está inspirada en el enfoque científico-profesional y en la práctica, que asume que una buena preparación como profesional implica la adquisición de competencias tanto profesionales como de investigación.

Se ha concebido el Máster como una formación aplicada, avanzada y especializada en un cuerpo de conocimientos conceptuales, procedimentales, técnicos y actitudinales que permitan a los profesionales desenvolverse en el ámbito de las organizaciones y del empleo como técnicos, gestores, consultores o directores en diversos puestos de trabajo. A través de los contenidos de este postgrado se pretende también la formación investigadora básica y aplicada al ámbito del trabajo y de las organizaciones, así como de capacidades críticas y reflexivas del alumnado que redunden en una mejora de su práctica profesional.

Los Módulos de Contenidos teórico-prácticos permitirán al alumno alcanzar los conocimientos y destrezas básicas en los ámbitos de la intermediación laboral y asesoramiento profesional, la gestión de las relaciones laborales y la dirección y gestión de los recursos humanos. El módulo de Prácticas Profesionales Supervisadas se concibe como el marco de inmersión del alumno en la realidad profesional de la intermediación laboral y de las organizaciones, en el que poner en práctica, actuando como profesional en formación y con la supervisión adecuada, los conocimientos y competencias adquiridos a lo largo de la formación teórico-práctica del Grado y del Postgrado. El Trabajo Final de Máster posibilitará poner de manifiesto la madurez y el nivel científico-técnico alcanzados a lo largo del proceso formativo. Finalmente, el itinerario específico de formación en investigación permitirá desarrollar las competencias básicas para planificar, diseñar y realizar investigaciones en el ámbito del Trabajo, las Relaciones Laborales y los Recursos Humanos.

Para la selección de los objetivos del máster y la toma de decisiones respecto a su estructura y contenidos se han tenido en cuenta distintos criterios:

- Las necesidades formativas del territorio de influencia de la Universidad de Girona, manifestadas en distintos estudios y fórums profesionales.

- El estudio de los objetivos, estructura y competencias de otros másteres nacionales e internacionales de temática relacionada con la propuesta.
- El análisis de los perfiles competenciales requeridos en las ofertas de trabajo publicadas en la prensa y en los principales portales de Internet relacionados con las salidas profesionales previstas para los graduados del máster.
- Los estándares de competencia especializada que deben poseer los profesionales en este ámbito de trabajo, tal como son definidos en las publicaciones profesionales especializadas, asociaciones y redes profesionales y por las agencias o institutos de certificación profesional internacionales.

En relación con este último criterio se han tenido en cuenta principalmente tres modelos de referencia:

1) Modelo de la Federación Mundial de Asociaciones de Dirección de Personal (WFPMA)<sup>1</sup>

Se trata de una propuesta que recoge los resultados de la encuesta financiada por la Federación Mundial de Asociaciones de Dirección de Personal (WFPMA) en colaboración con el Institute of Personnel and Development (IPD) del Reino Unido y la Society for Human Resource Management (SHRM) de Estados Unidos que fue presentada en el VIII Congreso Mundial WFPMA, celebrado en París en junio de 2000. El objetivo principal del estudio era la elaboración de líneas directrices para la definición de estándares profesionales mundiales y su traducción en habilidades y conocimientos para el desarrollo de los profesionales en el ámbito de los recursos humanos. El documento, que se ha tomado como base para desarrollar el contenido del programa formativo del máster, detalla el conjunto de conocimientos sobre las prácticas de recursos humanos a partir del cual se desarrolla un modelo de competencias.

La propuesta de la WFPMA distingue cuatro bloques de competencias:

- Estilo: incluye la credibilidad personal, complejidad y rapidez cognitiva, asertividad, eficacia en las relaciones personales, gestión de uno mismo, orientación a las relaciones, aprendizaje continuo, tolerancia al estrés, la ambigüedad y el cambio, adaptación al cambio, enfoque creativo/analítico para la resolución de problemas, incentivo empresarial, adaptabilidad, orientación a resultados y compromiso con un equipo.
- Implicación organizativa: se refiere a la competencia relacionada con el espíritu empresarial, es decir, al conocimiento empresarial y de mercado, la gestión del cambio/cultura, liderazgo, perspectiva empresarial estratégica, diseño y gestión de procesos empresariales, comunicación e influencia o desarrollo de una organización de aprendizaje, entre otras.
- Liderazgo: destaca la facilitación/creación de relaciones con gestores, empleados o sindicatos, la gestión de proyectos, talento o información, la facilitación de las relaciones de grupo, fomento de la innovación, planificación

---

<sup>1</sup> Brewster, C., Farndale, E. y van Ommeren, J. (2001). Estándares profesionales para la dirección de personal/recursos humanos. Edición en castellano AEDIPE: [http://www.fundipe.es/archives/COMPETENCIAS\\_Seguro.pdf](http://www.fundipe.es/archives/COMPETENCIAS_Seguro.pdf). Existe un documento posterior de seguimiento, disponible en <http://wfpma.com/projects/PDFs/followup.pdf>

de acciones, orientación a la calidad, creación de valor en los consumidores, desarrollo de la diversidad cultural y la sensibilidad entre culturas, entre otras.

- Técnicas: implica el conocimiento y práctica de la gestión de recursos humanos tradicional, la aplicación y explotación de tecnologías de la información, habilidades para la evaluación, cumplimiento con la creciente legislación compleja, formación, consultoría y desarrollo de personas, contratación estratégica, flexibilidad funcional, establecimiento claro de objetivos y responsabilidad en recursos humanos.

2) Modelos basados en los requerimientos de los organismos de certificación profesional.

- 2a. Modelo de certificación del Institute of Personnel and Development (The Chartered Institute of Personnel and Development, CIPD), Reino Unido).

El IPD es una asociación profesional que, al mismo tiempo, actúa como organismo de certificación acreditado por el National Council for Vocational Qualifications y por la Open University. Sus programas de postgrado en Desarrollo de Recursos Humanos y en Dirección de Recursos Humanos contemplan una formación de 1200 horas en las áreas de Dirección y desarrollo de personas. Cubre los contenidos relacionados con la dirección de recursos humanos en contextos organizativos, el liderazgo, dirección y desarrollo de personas, el desarrollo de habilidades para el liderazgo de negocio, investigación desde la perspectiva de recursos humanos, más una serie de contenidos optativos a escoger entre dos bloques de materias según el programa.

- 2b. Modelo de certificación del Human Resources Certification Institute (HRCI, Estados Unidos), descrito en la página 10 de esta Memoria.

- 2c. Modelo del Human Resources Professionals Association of Ontario (HRPAO, Canadá).

Es una asociación de carácter regional que regula la actividad de los profesionales de los recursos humanos mediante el título de Profesional de Recursos Humanos Certificado (CHRP). Su programa de formación cubre las áreas de Dirección de Recursos Humanos, Conducta organizacional, Finanzas y contabilidad, Planificación de recursos humanos, Salud ocupacional y seguridad, Formación y desarrollo, Relaciones laborales, Reclutamiento y selección y Compensación. El examen de certificación contempla siete ámbitos de dominio: Práctica profesional, Eficacia organizacional, Personal, Relaciones laborales, Compensación, Aprendizaje, formación y desarrollo, Salud ocupacional, salud y bienestar

3) Modelo de la Asociación Europea del Trabajo y la Psicología de las Organizaciones (EAWOP).

El Grupo de Trabajo de la EAWOP (European Association of Work and Organizational Psychology) sobre Calificaciones Profesionales Futuras de los Psicólogos del ámbito del Trabajo y de las Organizaciones ha elaborado un documento en el que se definen los estándares mínimos que los psicólogos europeos deberían tener para ejercer en este ámbito, ampliando y actualizando las propuestas contempladas en el Modelo de referencia de la ENOP (European Network for Organizational Psychology), el Certificado Europeo en Psicología (EuroPsy) y en el Certificado Europeo Avanzado en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Sobre la base de EuroPsy, se ha elaborado una

descripción detallada de competencias para los psicólogos del trabajo y de las organizaciones.

En este documento se establece una clara diferenciación entre la formación académica que los estudiantes han de adquirir antes de iniciar el período de prácticas, enfatizando la importancia de trabajar modelos y conceptualizaciones teóricas (considerado éste el nivel básico), de las competencias que han de ser adquiridas durante el segundo nivel en la práctica bajo la supervisión de profesionales experimentados (conformando el nivel avanzado).

Las competencias se definen en el documento como la capacidad de realizar una tarea, responsabilidad o rol de manera adecuada en el contexto de un puesto de trabajo profesional y se asume que integran conocimiento, habilidades, valores personales y actitudes que se adquieren a través de la experiencia laboral y mediante el aprendizaje en la práctica (learning by doing) Por lo que se refiere a las competencias primarias o profesionales, el modelo parte de las seis áreas funcionales y 20 competencias definidas por EuroPsy y las describe de manera más específica en relación con el ámbito del trabajo, las organizaciones y los recursos humanos, atendiendo a estas tres áreas de la disciplina: trabajo, personal y organización. Propone también un conjunto de siete competencias facilitadoras o secundarias (Se presenta una descripción de las competencias en la página 8 de esta memoria y puede encontrarse una versión completa en el documento EuroPsy and the Advanced Certificate in W&O Psychology, especialmente anexo A, pp. 73-75)<sup>2</sup>.

### 3.1 Competencias generales y específicas

Este conjunto de competencias se ha elaborado a partir de las competencias que se especifican en el Real Decreto 1393/2007, los documentos europeos sobre el EEES, y las recomendaciones de la Universidad de Girona.

La organización de estas competencias se ha realizado teniendo en cuenta la perspectiva del proceso de aprendizaje del alumno y atendiendo a las funciones profesionales a desarrollar en el ámbito del trabajo y de las organizaciones, De esta forma, se han elaborado un conjunto de competencias específicas y generales o transversales, que debería tener cualquier profesional que desempeñe su función como gestor, consultor, técnico o responsable en Trabajo, Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

Los estudiantes, al finalizar el máster, deberán ser capaces de:

#### COMPETÈNCIAS ESPECÍFICAS

1. *Analizar, evaluar y planificar políticas sociolaborales.*
2. *Planificar y ejecutar análisis de prospección de mercados y oportunidades de empleo.*
3. *Identificar, analizar e intervenir sobre las motivaciones laborales, las necesidades de orientación y formación de distintos colectivos y en diversos contextos y valorar la eficacia de las intervenciones.*

---

<sup>2</sup> Disponible en <http://www.eawop.org/docs/EuroPsy%20and%20Advanced%20Certificate.pdf>

4. *Diseñar, planificar y realizar procesos de evaluación y acreditación de competencias profesionales.*
5. *Diseñar, planificar, ejecutar y evaluar acciones de formación y desarrollo de las competencias profesionales.*
6. *Diseñar, aplicar y evaluar planes de transición al empleo e inserción laboral, o de desvinculación laboral, de distintos colectivos y en diversos contextos.*
7. *Dirigir y gestionar procesos completos de selección profesional atendiendo a las necesidades específicas de la demanda y de acuerdo con las tendencias actuales en la materia.*
8. *Analizar, aplicar y valorar los instrumentos legales y contractuales de carácter laboral a la relación laboral, a partir del conocimiento del marco regulador en el ámbito de las relaciones laborales.*
9. *Analizar, gestionar y supervisar en el ámbito de la empresa la aplicación de las condiciones de trabajo conforme a la normativa vigente, y a los intereses de la empresa y el trabajador.*
10. *Analizar, aplicar y supervisar modelos de gestión (~~Gestionar~~) de las prestaciones de la Seguridad Social para la cobertura de los riesgos socioprofesionales de empresarios y trabajadores.*
11. *Transmitir ideas y comunicarse por escrito en el ámbito laboral usando la terminología y las técnicas más adecuadas en el ámbito administrativo y judicial.*
12. *Analizar las tendencias internacionales sobre el mundo del trabajo y aplicar sus mejores prácticas al ámbito de la gestión de las relaciones laborales, al ámbito español y catalán.*
13. *Diseñar, aplicar y supervisar políticas de dirección de personas así como los planes que se deriven de ellas (comunicación, formación, etc.) en coherencia con la estrategia de la organización.*
14. *Diseñar, aplicar y valorar técnicas de evaluación del potencial y de competencias para la implantación y optimización de políticas de desarrollo de personas, de trabajo en equipo y de sucesión.*
15. *Planificar y aplicar herramientas para la resolución de conflictos, la negociación y mediación en el ámbito laboral y evaluar su eficacia.*
16. *Identificar, medir y evaluar factores personales y organizacionales que influyen en el clima organizacional y en la motivación de las personas.*
17. *Planificar y aplicar los instrumentos adecuados para evaluar el sistema de gestión de recursos humanos, analizar los resultados, valorar los progresos mediante la aplicación de las metodologías de auditorías de gestión y de mejora sistemática de procesos en Recursos Humanos.*

#### COMPETENCIAS GENERALES

18. *Mostrar habilidades interpersonales y de relación profesional para el **trabajo y la dirección de** equipos interdisciplinarios.*
19. *Identificar las **propias capacidades de aprendizaje y los contextos donde estas capacidades se desarrollan con más eficacia, y aprovechar al máximo estas potencialidades al servicio de la investigación y el desarrollo profesional estratégico.***
20. *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.*
21. *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.

22. 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.
23. ~~Mostrar las~~ habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo.
24. ~~Analizar y comprender de manera sistemática un campo de estudio y demostrar dominio de las habilidades y métodos de investigación relacionados con dicho campo.~~
25. ~~Concebir, diseñar, poner en práctica y adoptar un proceso sustancial de investigación con seriedad académica (itinerario investigador).~~
24. Realizar una contribución a través de una investigación original, ~~que amplíe las fronteras del conocimiento desarrollando un corpus sustancial,~~ del que parte merezca la publicación referenciada a nivel nacional o internacional (itinerario investigador).
26. ~~Realizar un análisis crítico, evaluación y síntesis de ideas nuevas y complejas.~~
27. ~~Comunicarse con sus colegas, con la comunidad académica en su conjunto y con la sociedad en general acerca de sus áreas de conocimiento.~~
28. ~~Fomentar, en contextos académicos y profesionales, el avance tecnológico, social o cultural dentro de una sociedad basada en el conocimiento.~~
29. ~~Utilizar tecnologías de la información y la comunicación en el desarrollo de actividades profesionales y de investigación propias del área de conocimiento.~~
25. Diseñar y desarrollar propuestas creativas e innovadoras y evaluar la sostenibilidad de las propias propuestas y actuaciones.
26. Establecer y mantener un sistema de garantía de calidad para la práctica en su conjunto.

## 4. ACCESO Y ADMISIÓN DE ESTUDIANTES

### 4.1 Sistemas de información previa a la matriculación y procedimientos accesibles de acogida y orientación de los estudiantes de nuevo ingreso para facilitar su incorporación a la Universidad y la titulación

#### Acciones marco

El Consejo Interuniversitario de Cataluña (CIC) es el órgano de coordinación del sistema universitario de Cataluña, y de consulta y asesoramiento del Gobierno de la Generalitat en materia de universidades. Integra representantes de todas las universidades públicas y privadas de Cataluña.

La coordinación de los procesos de acceso y admisión en la universidad es una prioridad estratégica del Consejo Interuniversitario de Cataluña mediante la cual se pretende garantizar el acceso a la universidad de los estudiantes que provienen del bachillerato y de los mayores de 25 años, de modo que se respeten los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad. Asimismo, pretende garantizar la igualdad de oportunidades en la asignación de los estudiantes a los estudios que ofrecen las universidades.

También hay que destacar las actuaciones del Consejo relativas a la orientación para el acceso a la universidad de los futuros estudiantes, en concreto:

- Información y orientación en relación con la nueva organización de los estudios universitarios y sus salidas profesionales, para que la elección se haga con todas las consideraciones previas necesarias.
- Transición a la universidad desde los ciclos formativos de grado superior.
- Presencia y acogida de los estudiantes extranjeros.

La Comisión de Acceso y Asuntos Estudiantiles es una comisión de carácter permanente del CIC que se constituye como instrumento que permite a las universidades debatir, adoptar iniciativas conjuntas, pedir información y realizar propuestas en materia de política universitaria.

Entre las competencias asignadas a esta comisión destacan las relacionadas con la gestión de las pruebas de acceso a la universidad, la gestión del proceso de preinscripción, el impulso de las medidas de coordinación entre titulaciones universitarias y de formación profesional, la elaboración de recomendaciones dirigidas a las universidades para facilitar la integración en la universidad de personas discapacitadas, las acciones de seguimiento del programa de promoción de las universidades y la coordinación de la presencia de las universidades en salones especializados.

#### *Orientación para el acceso a la universidad*

Las acciones de orientación de las personas que quieran acceder a la universidad, así como las acciones de promoción de los estudios universitarios del sistema universitario catalán en Cataluña y en el resto del Estado, son diseñadas, programadas y ejecutadas por la Oficina de Orientación para el Acceso a la Universidad del CIC. También gestiona los procesos relativos al acceso a las universidades públicas catalanas: preinscripción universitaria y asignación de plazas.

Las acciones de orientación académica y profesional tienen como objetivo que los estudiantes consigan la madurez necesaria para tomar la decisión más adecuada a sus capacidades e intereses, entre las opciones académicas y profesionales que ofrece el sistema universitario catalán, insistiendo en la integración en el EEES.

Para conseguir este objetivo, se han propuesto seis líneas de actuación que son ejecutadas por la Oficina de Orientación para el Acceso a la Universidad y que pretenden, por una parte, implicar más a las partes que intervienen en el proceso y, por otra, dar a conocer el sistema universitario a los estudiantes para que su elección se base en sus características personales y sus intereses.

Estas líneas de actuación son las siguientes:

- Crear un marco de relaciones estables con otras instituciones implicadas en la orientación para el acceso a la universidad.
- Potenciar las acciones de orientación dirigidas a los agentes y colectivos del mundo educativo, como por ejemplo conferencias, jornadas de orientación académica y profesional, mesas redondas, etc.

- Ofrecer información y orientación presencial, telefónica y telemática en la Oficina de Orientación para el Acceso a la Universidad.
- Participar en jornadas y salones de ámbito educativo. El Consejo Interuniversitario de Cataluña participa cada año en fiestas y jornadas en el ámbito educativo con los objetivos de informar y orientar sobre el sistema universitario catalán y, en concreto, sobre el acceso a la universidad y a los estudios que se ofrecen en ella. Los salones en los que participa anualmente el Consejo Interuniversitario de Cataluña a través de la Oficina de Orientación para el Acceso a la Universidad son: Salón de la Enseñanza (Barcelona), AULA, Salón Internacional del Estudiante y de la Oferta Educativa (Madrid), Jornadas de Orientación Universitaria y Profesional (Tàrrrega) y Espacio del Estudiante (Valls).
- Elaborar y difundir materiales sobre el acceso a la universidad y el nuevo sistema universitario. Las publicaciones que se editan anualmente versan sobre las materias siguientes:
  - Guía de los estudios universitarios en Cataluña.
  - Preinscripción universitaria.
  - Acceso a la universidad. Correspondencia entre las opciones de las pruebas de acceso que se relacionan con las modalidades de bachillerato LOGSE y los estudios universitarios.
  - Acceso a la universidad. Correspondencia entre los ciclos formativos de grado superior y los estudios universitarios.
  - Acceso a la universidad. Correspondencia entre los primeros ciclos y los segundos ciclos de los estudios universitarios.
  - Notas de corte. Tabla orientativa para los estudiantes.
  - Pruebas de acceso a la universidad para los mayores de 25 años.
  - Pruebas de acceso a la universidad para el alumnado de bachillerato.
  - *Catalunya Máster.*
  - Másteres oficiales de las universidades de Cataluña.
  - Centros y titulaciones universitarios en Cataluña.
- Promover la igualdad de oportunidades de los estudiantes con discapacidad. Ante la necesidad de promover líneas de atención comunes a los estudiantes con discapacidad, la Comisión de Acceso y Asuntos Estudiantiles del CIC acordó, en septiembre de 2006, la creación de la Comisión Técnica UNIDISCAT (Universidad y Discapacidad de Cataluña), en la que están representadas todas las universidades catalanas. Los objetivos principales son:
  - Analizar la situación actual y las necesidades de los estudiantes con discapacidad para establecer un protocolo de actuación y respuesta.
  - Crear un espacio de trabajo conjunto entre las universidades catalanas para mantener una buena coordinación en este aspecto y promover líneas de actuación comunes.
  - Estudiar el marco legal y jurídico relacionado con las adaptaciones curriculares.
  - Establecer colaboraciones con otros departamentos o entidades que también traten aspectos relacionados con las personas con disminución.
  - Elevar propuestas a la Comisión de Acceso y Asuntos Estudiantiles del CIC.

#### Acciones propias de la UdG

Paralelamente al sistema habitual de información de la Oficina de Orientación para el Acceso a la Universidad, la Universidad de Girona llevará a cabo las siguientes acciones concretas para dar a conocer los estudios de Máster en Trabajo, relaciones Laborales y Recursos Humanos que imparte:

- Actuaciones de promoción y orientación específicas que llevará a cabo el Área de Comunicación de la UdG. Explicación de las características de personalidad más adecuadas para acceder a estos estudios:
- Jornadas de puertas abiertas generales de universidad y de centro.
- Contactos entre profesores universitarios y de secundaria favorecidos por programas institucionales: becas Botet y Sisó y premios de investigación de bachillerato.
- Participación en salones de educación y oferta universitaria.
- Sistemas de orientación específica. Algunos de estos sistemas serán:
  - Orientación a la preinscripción universitaria mediante la Sección de Atención al Estudiante y de Acceso del Servicio de Gestión Académica y Estudiantes y el CIAE (Centro de Información y Asesoramiento del Estudiante).
  - Información no presencial a través de la red: información específicamente dirigida a los estudiantes de nuevo acceso publicada en la página web de la Universidad ("Si et matricules a primer...").
  - Sesión informativa previa o coincidente con el primer día de matrícula (julio, segunda quincena; septiembre, primera quincena).
- Módulos en los que pueden matricularse y horarios. Responsable: director/a del máster.
- Mecánica del proceso de matrícula. Responsable: personal de administración.
- Tutorías específicas en función de la procedencia académica. Responsable: director/a del máster o personal de administración.

## **4.2 Acceso y admisión**

La comisión de admisión al máster, constituida a propuesta de la dirección del máster y aprobada por el Consejo de tutores de Máster, tendrá como competencia establecer el número máximo de plazas que se ofertan, así como los criterios de admisión, el perfil de ingreso y el proceso de selección del alumnado.

A todos los efectos, la comisión de admisión del máster estará constituida por la dirección del máster y el profesor/a responsable de cada uno de los módulos.

### **Descripción del perfil del estudiante al que va dirigido:**

Licenciado/da, Diplomado/a y Graduado/da en Psicología, Administración y Dirección de Empresas, Ciencias Económicas, Derecho, Ciencias del Trabajo, Relaciones Laborales, Graduado Social, Ciencias Empresariales.

### **Requisitos de admisión**

Titulaciones oficiales actuales: Licenciado/da o Graduado/da en Psicología, Pedagogía, Administración y Dirección de Empresas, Ciencias Económicas, Derecho, Ciencias del

Trabajo, Ciencias laborales y Recursos Humanos, Ingeniero o Graduado en ingeniería, Diplomado/da en Relaciones Laborales, Graduado Social, Ciencias Empresariales. Excepcionalmente el Consejo de máster podrá considerar la admisión de otras titulaciones.

### **Otros requisitos de admisión:**

De forma general, el alumnado que esté en posesión de un título superior extranjero debe obtener la homologación de su título al título nacional que dé acceso a los estudios de postgrado.

El máster, de acuerdo con las directrices de la Universidad, podrá admitir alumnado titulado en sistemas educativos extranjeros sin que sea necesario homologar sus títulos, previa comprobación de que estos títulos acrediten un nivel de formación equivalente a la diplomatura o licenciatura y que en el país expedidor faculten para acceder a los estudios de postgrado.

Con carácter excepcional y siempre que la oferta de plazas sea superior a la demanda, el Consejo de tutores de Máster podrá valorar la admisión, de forma condicionada, de aquellos estudiantes que, no cumpliendo los requisitos de acceso, se prevea que puedan cumplirlos en el momento de iniciar su actividad académica.

El alumnado deberá acreditar un nivel mínimo de inglés B1 utilizando el *Common European Framework of Reference for Languages*.

### **Criterios de selección:**

1. Licenciado/da o Graduado/da en Psicología, Pedagogía, Administración y Dirección de Empresas, Ciencias Económicas, Derecho, Ciencias del Trabajo, Ciencias laborales y Recursos Humanos, Ingeniero o Graduado en ingeniería, Diplomado/da en Relaciones Laborales, Graduado Social o Ciencias Empresariales.
2. Experiencia laboral en los ámbitos temáticos del máster con certificación de la empresa o institución dónde consten el tiempo y las tareas desarrolladas / Experiencia de investigación realizada en centros de investigación reconocidos y/o disponer de publicaciones relacionadas con las materias del máster.
3. Expediente académico de la formación oficial acreditada, ponderado según la nota media de la universidad de origen.
4. Formación académica o profesional complementaria. Certificaciones o títulos de otra formación complementaria en campos afines a los contenidos del máster.
5. Motivación del aspirante para cursar el máster así como el ajuste entre sus expectativas y las exigencias para la consecución del mismo valorada a través de entrevista personal.

## **Descripción de los criterios de reconocimiento de aprendizajes previos:**

La comisión de admisión del máster valorará la formación previa en relación con las competencias del máster, en base a la solicitud del estudiante y de su acreditación de estudios previos, por resolución de la Comisión de Estudios de Postgrado y a propuesta del Consejo de tutores de Máster.

Haber cursado estudios parciales de doctorado en el marco del RD 778/1998 o normas anteriores, permite acceder a los másteres oficiales y solicitar el reconocimiento de los créditos correspondientes a cursos y trabajos de iniciación a la investigación previamente realizados. Asimismo, y de acuerdo con el Real Decreto 1393/2007, los alumnos que hayan superado 60 créditos en uno o varios másteres universitarios, podrán acceder al periodo de investigación.

## **4.3 Sistemas de apoyo y orientación de los estudiantes una vez matriculados**

### *Procedimientos de acogida, orientación y apoyo a los estudiantes*

El objetivo de los procedimientos de acogida es facilitar la incorporación de los nuevos estudiantes a la Universidad en general y a la titulación en particular. Los procedimientos de acogida para los estudiantes de nuevo acceso de la UdG podrían ser los siguientes:

#### Bienvenida y sesión informativa

Los responsables de la sesión de bienvenida de los nuevos estudiantes serán el decano/a de la Facultad (o persona en quien delegue) y director/a del máster.

El contenido de esta sesión incluirá explicaciones sobre:

- Ubicación física de los estudios dentro de la Universidad (aulas, laboratorios, etc.).
- Objetivos formativos de la titulación.
- Estructuración de los estudios.
- Importancia del aprendizaje autónomo.
- Importancia de los resultados del estudio (notas) para estudios posteriores o acceso a becas, plazas de residencia, etc.
- Servicios de la Universidad: biblioteca, sala de ordenadores, correo electrónico, Internet, intranet y toda la red informática a disposición de los estudiantes para que la utilicen con finalidad exclusivamente académica.
- Presentación con más detalle de lo que el estudiante puede encontrar en la intranet docente de la UdG La Meva UdG.

### *Dossier informativo para los estudiantes de nuevo acceso*

En la sesión de bienvenida, se entregará un dossier informativo que contendrá:

- Información general de la Facultad (responsables y direcciones de secretaría académica de la Facultad, dirección del máster, sección informática, conserjería, biblioteca, delegación de estudiantes, servicio de fotocopias, Servicio de Lenguas Modernas, planos de la Facultad, etc.).

- Información sobre el sistema de gobierno de la Universidad de Girona (organigrama universitario, comisiones con representación de los estudiantes en la Universidad y en la Facultad, etc.).
- Información académica (plan de estudios, calendario académico, estructura y horarios de las unidades de aprendizaje por objetivos, fechas y metodología de las evaluaciones, etc.).
- Información de los recursos tecnológicos a disposición de los estudiantes de la UdG (web institucional, La Meva UdG, intranet docente, catálogo de servicios informáticos, correo electrónico, etc.).
- Guía para la adaptación de la UdG al espacio europeo de educación superior. Cuaderno 3: "Vuestro papel, estudiantes".

#### *Organización de sesiones informativas específicas*

Paralelamente, y durante las primeras semanas del curso, los alumnos podrán asistir a las sesiones informativas específicas sobre los recursos que la UdG pone a su alcance, como por ejemplo:

- Funcionamiento y recursos de la biblioteca (responsable: PAS de la biblioteca).
- Funcionamiento y recursos informáticos (responsable: PAS de la sección de informática).

#### *Tutores y/o coordinadores de módulo*

Para el diseño y desarrollo de posibles acciones o planes de acción tutorial, el profesorado podrá contar con el apoyo del Equipo de Apoyo a la Docencia de la UdG. El tutor y/o coordinador de módulo tiene que velar por la integración de los alumnos en el centro y lleva a cabo las funciones de supervisión y guía de la globalidad de los estudios. El tutor y/o coordinador de módulo orientará a los estudiantes en relación con la manera de adquirir los conocimientos. Durante la sesión informativa se darán a conocer los tutores y/o coordinadores de módulo.

#### *Consulta del expediente académico del alumno*

Los estudiantes podrán consultar su expediente académico en red con información sobre las unidades de aprendizaje que están cursando y su currículum, con un resumen gráfico de los créditos superados y pendientes, clasificados por tipos de créditos en la titulación, y de las calificaciones provisionales y definitivas.

Transición laboral o al doctorado: El/la director/a de doctorado o tutor/a orientará los estudiantes que se decidan por esta opción.

## **4.4 Transferencia y reconocimiento de créditos: sistema propuesto por la Universidad**

### *Sistema previsto para la transferencia y el reconocimiento de créditos:*

De acuerdo con lo que establecen los artículos 6 y 13 del Real decreto 1393/2007, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales, se procederá a la transferencia de los créditos obtenidos en enseñanzas oficiales universitarias cursados previamente siempre que no hayan conducido a la obtención de

un título oficial y al reconocimiento de los obtenidos en materias de formación básica de la misma rama de conocimiento, atendiendo, sin embargo, a lo que pueda establecer el Gobierno sobre condiciones de los planes de estudios que conduzcan a títulos que habiliten para el ejercicio de actividades profesionales y las necesidades formativas de los estudiantes.

También podrán ser objeto de reconocimiento los créditos obtenidos en enseñanzas universitarias oficiales que acrediten la consecución de competencias y conocimientos asociados a materias del plan de estudios, con la condición de que los reconocimientos sólo pueden aplicarse a las asignaturas o módulos definidos en el plan de estudios, y no a partes de estos.

En todos los casos de reconocimiento de créditos procedentes de enseñanzas universitarias oficiales habrá que trasladar la calificación que corresponda, ponderándola si hace falta. El procedimiento para el reconocimiento de créditos se iniciará de oficio teniendo en cuenta los expedientes académicos previos de los estudiantes que acceden a la titulación. La identificación de la existencia de expedientes académicos previos la garantiza el sistema de preinscripción y asignación de plazas establecido para las universidades públicas en Cataluña.

En virtud de lo que establece el artículo 12.9 del Real decreto 1393/2007, los estudiantes podrán obtener hasta seis créditos de reconocimiento académico por la participación en actividades culturales, deportivas, de representación estudiantil, solidarias y de cooperación que la Universidad de Girona identificará para cada curso académico.

Los estudiantes que no lleven a cabo actividades que les permitan el reconocimiento académico mencionado podrán obtener los créditos requeridos para la finalización de los estudios cursando más créditos optativos.

A los estudiantes también se les podrán reconocer créditos correspondientes a asignaturas cursadas en programas de movilidad. Será posible el reconocimiento de asignaturas con contenidos no coincidentes con las asignaturas optativas previstas siempre que el convenio que regule la actuación así lo explicita.

## 5. PLANIFICACIÓN DE LAS ENSEÑANZAS

### 5.1. Estructura de las enseñanzas

El Máster en Trabajo, Relaciones Laborales y Recursos Humanos consta de 90 créditos y se estructura en **los siguientes** módulos:

#### **Módulos obligatorios comunes para todos los itinerarios**

**Módulo 1.** Intermediación laboral y gestión del empleo (20 créditos).

Asignaturas:

- Economía del trabajo (3 créditos)
- Políticas de empleo (3 créditos)
- Orientación y asesoramiento laboral (9 créditos)
- Selección de personal e incorporación (5 créditos)

**Módulo 2.** Gestión laboral (20 créditos).

Asignaturas:

- Estrategias legales en el ámbito de las Relaciones Laborales. (6 créditos)
- Gestión de la Seguridad Social (5 créditos)
- Procesos laborales: procedimientos judiciales y extrajudiciales de solución de conflictos laborales (3 créditos)
- Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales (3 créditos)
- Perfil de empresario: tipos de empresa y relaciones entre empresarios (3 créditos)

**Módulo 3.** Recursos Humanos (20 créditos).

Asignaturas:

- Estrategia, cultura, clima y comportamiento organizacional (6 créditos)
- Desarrollo y dirección de personas y equipos (6 créditos)
- Salud y Calidad de Vida en el trabajo (4 créditos)
- Auditoría de Recursos Humanos (4 créditos)

#### **Módulos obligatorios únicamente para el itinerario profesionalizador**

**Módulo 4.** Prácticas profesionales supervisadas. 15 créditos.

**Módulo 5.** Trabajo **Final** de máster ~~o Trabajo de investigación~~. 15 créditos.

Este módulo incluye las asignaturas siguientes:

- *Proyectos de innovación y desarrollo en el ámbito del trabajo y de las organizaciones* (5 créditos).
- *Trabajo Final de máster* (10 créditos). El trabajo consistirá en la realización de un proyecto de evaluación, innovación o desarrollo en el ámbito de las organizaciones, la selección de personal o la orientación laboral (itinerario profesionalizador).

### Módulos obligatorios únicamente para el itinerario de investigación

**Módulo 4.** Prácticas de investigación supervisadas. 15 créditos.

**Módulo 5.** Trabajo Fin de máster. 15 créditos.

Este módulo incluye las asignaturas siguientes:

- *Métodos y técnicas de investigación aplicadas al ámbito del trabajo y de las organizaciones* (5 créditos).
- *Trabajo Fin de máster* (10 créditos). El trabajo consistirá en una investigación original básica o aplicada en el ámbito del trabajo, las Relaciones Laborales o los Recursos Humanos.

A continuación se puede observar en las tablas 1 y 2 la estructura, secuenciación y créditos de los dos itinerarios de los que consta el Máster.

Tabla 1. Itinerario **PROFESIONALIZADOR**

<b>1º año – 1º semestre</b>	<b>ECTS</b>	<b>1º año – 2º semestre</b>	<b>ECTS</b>
M1. Economía del trabajo	3	M1. Orientación y asesoramiento laboral	6
M1. Políticas de empleo	3	M1. Selección de personal e incorporación	5
M1. Orientación y asesoramiento laboral	3	M2. Procesos laborales: procedimientos judiciales y extrajudiciales de solución de conflictos laborales	3
M2. Estrategias legales en el ámbito de las Relaciones Laborales	6	M2. Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales	3
M2. Gestión de la Seguridad Social	5	M2. Perfil de empresario: tipos de empresa y relaciones entre empresarios	3
M3. Estrategia, cultura, clima y comportamiento organizacional	6	M3. Desarrollo y dirección de personas y equipos	6
M3. Salud y Calidad de Vida en el trabajo	4	M3. Auditoría de Recursos Humanos	4
	30		30
<b>2º año – 1º semestre</b>	<b>ECTS</b>		
M4. Prácticas profesionales supervisadas	15		
M5. Trabajo Final de Máster	10		
M5. Proyectos de innovación y desarrollo en el ámbito del trabajo y de las organizaciones	5		
	30		

Tabla 2. Itinerario de **INVESTIGACIÓN**

<b>1º año – 1º semestre</b>	<b>ECTS</b>	<b>1º año – 2º semestre</b>	<b>ECTS</b>
M1. Economía del trabajo	3	M1. Orientación y asesoramiento laboral	6
M1. Políticas de empleo	3	M1. Selección de personal e incorporación	5
M1. Orientación y asesoramiento laboral	3	M2. Perfil de empresario: tipos de empresa y relaciones entre empresarios	3
M2. Estrategias legales en el ámbito de las Relaciones Laborales	6	M2. Gestión de Prevención de Riesgos Laborales	3
M2. Gestión de la Seguridad Social	5	M2. Procesos laborales: procedimientos judiciales y extrajudiciales de solución de conflictos laborales	3
M3. Estrategia, cultura, clima y comportamiento organizacional	6	M3. Desarrollo y dirección de personas y equipos	6
M3. Salud y Calidad de Vida en el trabajo	4	M3. Auditoría de Recursos Humanos	4
	30		30
<b>2º año – 1º semestre</b>	<b>ECTS</b>		
M4. Prácticas de investigación supervisadas	15		
M5. Trabajo Fin de Máster	10		
M5. Métodos y técnicas de investigación aplicadas al ámbito del trabajo y de las organizaciones	5		
	30		

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

Utilizando la tabla 2, se debe proporcionar información sobre la manera en la que se distribuirán los créditos dentro del título, teniendo en cuenta el tipo de materia y los créditos.

<b>Itinerario Profesionalizador</b>		<b>Itinerario de Investigación</b>	
<b>TIPO DE MATERIA</b>	<b>CRÉDITOS</b>	<b>TIPO DE MATERIA</b>	<b>CRÉDITOS</b>
<b>Transversales y Obligatorias</b>	65	<b>Transversales y Obligatorias</b>	65
<b>Optativas</b>	0	<b>Optativas</b>	0
Prácticas profesionales supervisadas	15	Prácticas de investigación supervisadas	15
Trabajo Final de máster e <del>Trabajo de investigación</del>	10	Trabajo Final de máster e <del>Trabajo de investigación</del>	10

**Tabla 2.** Resumen de las materias y distribución en créditos ECTS

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

La movilidad de los estudiantes se gestiona en la Universidad de Girona (UdG) a través de la Oficina de Relaciones Externas (ORE), dependiente del Vicerrectorado de Política Internacional.

La Universidad cuenta también con una Comisión de Relaciones con el Exterior, formada por un miembro de cada centro docente (responsable de las cuestiones relacionadas con la movilidad en su centro); el jefe de la ORE, que actúa como secretario de la comisión; y el vicerrector de Política Internacional, que es quien la preside. Esta comisión se reúne un mínimo de dos veces al año y determina temas de alcance general, como la política de movilidad y las directrices de toda la universidad a medio y largo plazo, y otras más concretas, como el calendario anual de actividades.

La ORE cuenta con una estructura y funciones adecuadas para llevar a cabo esta tarea de forma eficiente. Entre las tareas ligadas específicamente a la movilidad de estudiantes se hallan el establecimiento de acuerdos de movilidad de cada centro, así como su seguimiento, y los propios procesos de movilidad: los de los estudiantes que marchan de la UdG y los de los estudiantes que vienen a nuestra universidad. En el primer aspecto, la Oficina presta apoyo logístico para el establecimiento de nuevos convenios de acuerdo con los requisitos generales de la universidad y con la política concreta de cada centro, y lleva a cabo regularmente el seguimiento de los convenios existentes; realizando, y comunicando a las partes interesadas los informes oportunos. Respecto a la movilidad de estudiantes de la UdG hacia otras universidades, la ORE vela por la transparencia y difusión de la publicidad mediante presentaciones en los diferentes centros, la página web del servicio y la guía del estudiante. La transparencia en el proceso de otorgamiento de plaza queda garantizada por el uso de una aplicación informática específica a través de la cual, si se desea, se puede realizar un seguimiento en tiempo real y solicitud a solicitud. Los estudiantes que obtienen beca para estudiar en otra universidad, de España o del extranjero, son guiados por el personal especializado en todos los trámites burocráticos. También se encarga la ORE de establecer el primer contacto con los estudiantes que vienen a nuestra universidad: organiza sesiones de acogida que incluyen cursos de lengua catalana, así como información sobre la oferta de cursos de lengua española, y presenta a los responsables de la Oficina y de los diferentes centros a los cuales los estudiantes pueden acudir durante su estancia.

Respecto a los estudiantes de la UdG que han disfrutado de alguna acción de los diversos programas de movilidad y una vez finalizada su estancia en las universidades de destino, se recoge su opinión por medio de un cuestionario que abarca temas como la difusión del programa, la facilidad de acceso a la información necesaria, la agilidad y eficiencia de los circuitos, los aspectos relativos a la universidad de destino y las instalaciones, y también sobre el grado de satisfacción del estudiante con respecto al programa en general y a su estancia en particular. Dichos cuestionarios se remiten a los responsables de las cuestiones relacionadas con la movilidad de cada centro, quien los transmite y discute con los diferentes profesores responsables de los respectivos acuerdos de movilidad.

La actividad de la ORE se complementa dentro de la Facultad de Educación y Psicología con sesiones particulares de asesoramiento a los estudiantes españoles y extranjeros que vienen a este centro que efectúa el responsable de internacionalización, el vicedecano de estudiantes y relaciones exteriores. El vicedecano está en contacto permanente con la ORE para la organización de las sesiones informativas y durante el proceso de solicitud y adjudicación de las plazas.

Como actividad exclusiva de la Facultad de Educación y Psicología, los coordinadores de los estudios, y en el caso de los máster los directores implicados y los profesores responsables de cada acuerdo de movilidad realizan, en estrecha colaboración con la Secretaría Académica del centro y el vicedecano de estudiantes y relaciones exteriores, sesiones particulares de asesoramiento con los estudiantes que marchan y con los que vienen. La política general de movilidad y la planificación de futuros acuerdos son tareas que vehicula el vicedecano a partir de las conclusiones alcanzadas en las reuniones pertinentes del equipo de Decanato, en las que participan el decano, los vicedecanos, el responsable de la Secretaría Académica y el jefe de administración del centro.

La promoción general del establecimiento de convenios de movilidad de estudiantes con otras universidades españolas y extranjeras la realiza el Vicerrectorado de Política Internacional a través de la ORE, pero la promoción específica de los convenios correspondientes a los estudios que se imparten en la Facultad corresponde al el vicedecano de estudiantes y relaciones exteriores y a los coordinadores y directores de cada estudio. Los profesores de la Facultad, asesorados por los organismos y personas citados anteriormente, son los encargados de presentar las propuestas de nuevos convenios o la renovación de los existentes a los coordinadores de estudios y al vicedecano, quien da el visto bueno antes de transmitirlos al Vicerrectorado de Política Internacional a través de la ORE.

Para el establecimiento de los convenios, los coordinadores de estudios no sólo valoran que en los centros propuestos se impartan estudios similares a los de la Facultad de Educación y Psicología, sino que en dichos centros se impartan asignaturas cuyas competencias y contenido académico sean equiparables, y/o complementarios, a los del estudio correspondiente de la Facultad. De esta manera, se da la posibilidad de que los estudiantes enriquezcan y diversifiquen su currículum académico.

Los estudiantes de un estudio de la Facultad que desean disfrutar de alguna acción de movilidad presentan al coordinador de dicho estudio una propuesta de contrato de estudios o preacuerdo académico, que debe asegurar la formación del estudiante durante su estancia. El coordinador o director y el vicedecano de estudiantes y relaciones exteriores, en colaboración con la Secretaría Académica del centro y con los responsables de los acuerdos de movilidad de las universidades de destino, son los responsables de aprobar, modificar –de acuerdo con el estudiante- o rechazar el contrato de estudios. Para ello, comprueban y valoran las competencias, los conocimientos y el número de créditos ECTS de las asignaturas que cursará el estudiante en la universidad de acogida y determinan las asignaturas y los créditos que serán matriculados en la Facultad de Educación y Psicología de la UdG. Asimismo, previendo posibles dificultades en el cumplimiento del contrato de estudios original –debidas fundamentalmente a desajustes administrativos (cambio de horarios, errores burocráticos, etc.)-, la Facultad establece un sistema de cambios en el mismo, dando de baja y alta determinadas asignaturas, que permite a los estudiantes un completo aprovechamiento de su estancia. Dicha revisión se efectúa, previa petición del estudiante, durante el primer mes de su estancia en la universidad de destino, y tiene que ser aprobada por el coordinador del estudio y el vicedecano de estudiantes y relaciones exteriores.

Durante el desarrollo de las acciones de movilidad, los profesores responsables de los acuerdos, en estrecha colaboración con el vicedecano de estudiantes y relaciones exteriores, mantienen contactos periódicos con los responsables de los acuerdos de

movilidad de las universidades de destino para realizar un seguimiento académico regular de cada una de las acciones.

Una vez finalizada la estancia en la universidad de acogida, el estudiante podrá solicitar el reconocimiento de los estudios y el trabajo realizados. En la solicitud deberá presentar el certificado oficial expedido por la universidad de destino -donde se hagan constar las asignaturas cursadas, su calificación y el número de créditos-, una copia del contrato de estudios original y, si hubiera cambios respecto a éste, toda la documentación referida a las nuevas materias. Recogida la documentación, el coordinador del estudio y el vicedecano valoran la solicitud y proceden a la calificación de las asignaturas.

Actualmente, el profesorado de los estudios de Psicología dispone de acuerdos Lifelong Learning Programme (LLP) – Erasmus con las siguientes universidades:

<b>Institución</b>	<b>País</b>
Katholieke Univ. Leuven	Bélgica
Centre Universitaire de Formation Et de Recherche Jean François Champollon	Francia
Debreceni Egyetem	Hungría
Universidad Degli Studi Di Firenze	Italia
Universidad de Warszawski	Polonia

Respecte a los acuerdos dentro del Sistema de Intercambio entre Centros Universitarios Españoles (SICUE), destacan los siguientes:

<b>Institución</b>	<b>Comunidad</b>
Universidad de Málaga	Andalucía
Universidad de Sevilla	Andalucía
Universidad de Granada	Andalucía
Universidad de Oviedo	Asturias
Universidad de Salamanca	Castilla y León
Universidad de Lleida	Cataluña
Universidad de Rovira i virgili	Cataluña
Universidad de Santiago de Compostela	Galicia
Universidad del País vasco (Guipúzcoa)	País Vasco

Dichos intercambios han merecido hasta el momento un nivel de funcionamiento satisfactorio, tanto por los estudiantes recibidos en la UdG como por los estudiantes de la UdG que han estudiado en alguna de las universidades detalladas en los párrafos anteriores. Siguiendo la tendencia general de la UdG y la propia Facultad, los programas de intercambio se han utilizado más para recibir estudiantes en la UdG que para promover la salida de nuestros estudiantes.

### 5.3 Descripción detallada de los módulos o materias de enseñanza-aprendizaje de que consta el plan de estudios

La Universidad de Girona opta por una planificación de la docencia centrada en competencias, entendiendo que el paso de los estudiantes por la universidad les supone la adquisición de unas competencias, realizando unas actividades de aprendizaje en relación con los contenidos propios del campo de conocimiento.

En consonancia con este planteamiento, se considera que los resultados de aprendizaje consisten en la adquisición de las competencias. De ahí que en los proyectos de estudio de máster de la Universidad de Girona, las competencias figuren especialmente concretadas, mientras que no se mencionan resultados de aprendizaje.

**Cuadro 1.** Descripción del plan de estudios utilizando módulos o materias.

Denominación del módulo 1: <b>Intermediación laboral y gestión del empleo.</b>		Créditos ECTS: <b>20</b> <b>Obligatorio</b>
Duración y ubicación temporal dentro del plan de estudios <b>Primer y segundo semestre del primer año.</b>		
<i>COMPETENCIAS Y RESULTADOS DEL APRENDIZAJE QUE EL ESTUDIANTE ADQUIERE CON DICHO MÓDULO</i>		
<p>1.- Analizar, evaluar y planificar políticas sociolaborales.</p> <p>2.- Planificar y ejecutar análisis de prospección de mercados y oportunidades de empleo.</p> <p>3.- Identificar, <i>analizar e intervenir sobre</i> las motivaciones laborales, las necesidades de orientación y formación de distintos colectivos y en diversos contextos <i>y valorar la eficacia de las intervenciones.</i></p> <p>4.- Diseñar, planificar y realizar procesos de evaluación y acreditación de competencias profesionales.</p> <p>5.- Diseñar, planificar, ejecutar y evaluar acciones de formación y desarrollo de las competencias profesionales.</p> <p>6.- Diseñar, aplicar y evaluar planes de transición al empleo e inserción laboral de distintos colectivos y en diversos contextos.</p> <p>7.- Dirigir y gestionar procesos completos de selección profesional atendiendo a las necesidades específicas de la demanda y de acuerdo con las tendencias actuales en la materia.</p> <p>18.- Mostrar habilidades interpersonales y de relación profesional para el <i>trabajo y la dirección de</i> equipos interdisciplinares.</p> <p>21.- 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.</p> <p>22.- 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.</p> <p><del>23.- Analizar y comprender de manera sistemática un campo de estudio y demostrar dominio de las habilidades y métodos de investigación relacionados con dicho campo.</del></p> <p>26. Establecer y mantener un sistema de garantía de calidad para la práctica en su conjunto.</p>		
REQUISITOS PREVIOS (en su caso)		
<b>Economía del trabajo</b> (3 créditos) Obligatoria	<b>Políticas de empleo</b> (3 créditos) Obligatoria	<b>Orientación y asesoramiento laboral</b> (9 créditos) Obligatoria
<b>Selección de personal e incorporación</b> (5 créditos) Obligatoria		
Actividades formativas en créditos ECTS, su metodología de enseñanza-aprendizaje y su relación con las competencias que debe adquirir el estudiante.		
El enfoque metodológico se basa en:		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Clases expositivas y participativas de conceptos y procedimientos asociados a las materias (4 ECTS). Competencias 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 21 y 23.</li> <li>- Lectura de textos (3 ECTS). Competencias 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 21 y 23.</li> </ul>		

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Trabajo por proyectos (4 ECTS). Competencias 1, 2, 4, 5, 6, 7, 18, 21, 22 y 26-23.</li> <li>- Análisis y estudio de casos (3 ECTS). Competencias 1, 3, 4 y 6.</li> <li>- Simulaciones y role-playing en el entrenamiento de las habilidades de orientación y el dominio de las técnicas de selección (2 ECTS). Competencias 3, 6, 7, 18 y 22.</li> <li>- Tutorías (1 ECTS). Competencia 21 y 23.</li> </ul>
<p>Sistema de evaluación de la adquisición de las competencias y sistema de calificaciones</p> <p>Evaluación continua del alumno; la nota final se obtendrá como la media ponderada del nivel de conocimiento y las capacidades demostradas en pruebas distribuidas en el semestre:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- pruebas escritas y/o orales mediante las que se evaluarán las actividades formativas de presentación de conocimiento, procedimientos y de trabajo individual del estudiante (competencias 21, 22 y 23).</li> <li>- Informes y ejercicios escritos individuales y/o en grupo mediante los que se evaluarán las actividades formativas (competencias 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 y 26-23).</li> <li>- Observación de la ejecución de las diferentes habilidades entrenadas de acuerdo con los protocolos de evaluación diseñados al efecto (competencias 3, 4, 5, 6, 7, 18 y 26).</li> </ul>
<p>Breve descripción de contenidos de cada materia Comentarlos adicionales</p> <p><b>Economía del trabajo</b> El mercado de trabajo en un mundo globalizado. Perspectivas laborales españolas y europeas. Mecanismos reguladores: las instituciones. Regresiones de económicas y mercado de trabajo: el balance de los últimos años.</p> <p><b>Políticas de empleo</b> La situación actual del empleo en el marco europeo, español y catalán. Tendencias de futuro de las políticas de empleo: las directrices de empleo para los Estados Miembros y el favorecimiento de la empleabilidad por la vía del principio de aprendizaje permanente. La estructura pública del empleo en España y en las Comunidades Autónomas: la asunción de nuevas competencias en el ámbito del mercado de trabajo y su complementariedad con el ámbito privado. Los retos de las políticas activas de empleo: la colocación de colectivos de difícil inserción en el mercado de trabajo; la mejora de la intermediación; las últimas propuestas para la mejora de la formación profesional para el empleo. La conjugación de las políticas de flexiseguridad con las políticas pasivas de empleo: la nueva finalidad de las prestaciones de desempleo.</p> <p><b>Orientación y asesoramiento laboral</b> Modelos de orientación laboral y profesional. Sistemas y servicios de orientación. Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales y certificación profesional. Motivación y desarrollo profesional: empleabilidad y desarrollo de la identidad y la competencia profesional. Estrategias, técnicas e instrumentos de orientación y asesoramiento profesional. Orientación en contextos de educación reglada y no reglada. Empleo, salud y adaptación psicosocial. Colectivos vulnerables. Emprendedoría y autoempleo. Orientación en procesos de desvinculación laboral. Rol, competencias y desarrollo profesional del orientador.</p> <p><b>Selección de personal e incorporación</b> Modelos de selección de personal. Planificación y desarrollo de los procesos de selección. Diseño de técnicas y pruebas de selección. Tendencias en evaluación y selección de personal. TICs aplicadas a la selección. Responsabilidad social y ética profesional en los procesos de selección. Los procesos de incorporación y acogida en las organizaciones.</p>

Denominación del módulo 2: <b>Gestión laboral</b>	Créditos ECTS: 20 <b>Obligatorio</b>
Duración y ubicación temporal dentro del plan de estudios <b>Primer y segundo semestre del primer año.</b>	
<i>COMPETENCIAS Y RESULTADOS DEL APRENDIZAJE QUE EL ESTUDIANTE ADQUIERE CON DICHO MÓDULO</i>	
<p>El programa de este modulo está dirigido, de forma general, a dotar a sus estudiantes de conceptos especializados y técnicas relacionadas con el desarrollo profesional de actividades enmarcadas en el ámbito de la gestión de las relaciones laborales, entre empresarios y trabajadores. La formación incluida en el módulo prepara a los estudiantes para solventar los problemas laborales en su vertiente técnica y jurídica, con una formación especializada en el ámbito del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, procedimientos laborales, gestión de la prevención de riesgos laborales y relaciones mercantiles.</p> <p>El conjunto de cursos o asignaturas que se impartirían en este módulo tendrían las siguientes competencias:</p>	

8.- **Analizar, aplicar y valorar** los instrumentos legales y contractuales de carácter laboral a la relación laboral, a partir del conocimiento del marco regulador en el ámbito de las relaciones laborales.

9.- **Analizar, gestionar y supervisar** en el ámbito de la empresa la aplicación de las condiciones de trabajo conforme a la normativa vigente, y a los intereses de la empresa y el trabajador.

10.- **Analizar, aplicar y supervisar modelos de gestión (~~Gestionar~~)** de las prestaciones de la Seguridad Social para la cobertura de los riesgos socioprofesionales de empresarios y trabajadores.

11. Transmitir ideas y comunicarse por escrito en el ámbito laboral usando la terminología y las técnicas más adecuadas en el ámbito administrativo y judicial.

12. **Analizar las tendencias internacionales sobre el mundo del trabajo y aplicar sus mejores prácticas al ámbito de la gestión de las relaciones laborales, al ámbito español y catalán.**

21.- 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.

22.- 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.

23.- **Mostrar ~~las~~ habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo.**

~~23.- Analizar y comprender de manera sistemática un campo de estudio y demostrar dominio de las habilidades y métodos de investigación relacionados con dicho campo.~~

26. **Establecer y mantener un sistema de garantía de calidad para la práctica en su conjunto.**

REQUISITOS PREVIOS (en su caso)

<b>Estrategias legales en el ámbito de las Relaciones Laborales</b> (6 créditos) Obligatoria	<b>Gestión de la Seguridad Social</b> (5 créditos) Obligatoria	<b>Procesos laborales: procedimientos judiciales y extrajudiciales de solución de conflictos laborales</b> (3 créditos) Obligatoria
<b>Gestión de la prevención de Riesgos Laborales</b> (3 créditos) Obligatoria	<b>Perfil de empresario: tipos de empresa y relaciones entre empresarios</b> (3 créditos) Obligatoria	

Actividades formativas en créditos ECTS, su metodología de enseñanza-aprendizaje y su relación con las competencias que debe adquirir el estudiante

Para el desarrollo de las competencias y resultados de aprendizaje que se van a trabajar en este módulo, los docentes harán uso de las siguientes actividades formativas:

Clases expositivas y participativas: Competencias 8, 9 y 10.

Análisis y estudios de casos. Competencias 11, 12, 22 y 23.

Trabajos individuales y en equipo. Realización de informes. Competencias 11, 12, 22, 23 y 26.

~~Tutoría. Competencia 23.~~

Sistema de evaluación de la adquisición de las competencias y sistema de calificaciones

Evaluación continua del alumno, la nota final se obtendrá como la media ponderada del nivel de conocimiento y las capacidades demostradas en pruebas distribuidas en el semestre:

- Pruebas escritas y/o orales mediante las que se evaluarán las actividades formativas de presentación de conocimiento, procedimientos y de trabajo individual del estudiante (competencias 10, 11, 21 y 23).
- Informes y ejercicios escritos individuales y/o en grupo mediante los que se evaluarán las actividades formativas (competencias 8, 9, 10, 11, 12, 21, 22, 23 y 23).
- Observación de la ejecución de las diferentes habilidades entrenadas de acuerdo con los protocolos de evaluación diseñados al efecto (competencias 22 y 26).

Breve descripción de contenidos de cada materia Comentarios adicionales

**Estrategias legales en el ámbito de las relaciones laborales**

I. Estrategias legales en España y Europa: las tendencias de flexibilidad aplicadas a relación laboral en función del contexto económico y social. Las tensiones actuales en el juego entre la ley y la negociación colectiva. La coordinación entre las autoridades públicas en la adopción y aplicación de normativa. Las políticas de flexibilidad en relación a la entrada, permanencia y salida de la relación laboral. La recepción de esta estrategia por la negociación colectiva. II. Estrategias en el ámbito internacional: la iniciativa de "trabajo decente" impulsada por la Organización Internacional del Trabajo. Concepto, finalidad y contenido del principio de trabajo decente.

### Gestión de la Seguridad Social

Los retos del sistema de Seguridad Social: las bases marcadas por el Pacto de Toledo y su evolución. Planteamiento de problemas de futuro relacionados con la estructura demográfica de la sociedad española. Replanteamiento de las finalidades anudadas a las prestaciones de la Seguridad Social: las propuestas de modificación de determinadas prestaciones para la cobertura de situaciones de necesidad. La persecución del fraude en la Seguridad Social: tipos de fraude y medidas propuestas para su evitación. La asistencia social y las tensiones derivadas de la situación económica y social actual: el sistema de dependencia.

### Procesos laborales: procedimientos judiciales y extrajudiciales de solución de conflictos laborales

La Jurisdicción Social y los retos a los que se enfrenta: los conflictos laborales emergentes; la necesidad de mayor rapidez en la solución a los conflictos laborales. La gestión de los conflictos laborales en el marco de los medios de solución extrajudicial de conflictos laborales (mediación y arbitraje). La labor de la jurisdicción social en la solución de los conflictos laborales. La pervivencia de los principios que la sustentan. Debate sobre el acceso a la judicatura y formación de jueces de lo Social.

### Gestión de la prevención de Riesgos Laborales

El desarrollo de la cultura preventiva en las organizaciones (medición, evaluación, planificación, implantación). Modelos de excelencia para la gestión de la prevención de riesgos laborales. La integración de la prevención en los sistemas avanzados de gestión.

### Perfil de empresario: tipos de empresa y relaciones entre empresarios

Estado de la cultura emprendedora en España. Estudio especializado sobre la situación del empresario en España: tipos de empresas; formación del empresariado; medidas de apoyo. La creciente emergencia del empresariado de origen extranjero en España. Estudio avanzado sobre el régimen jurídico para la creación de empresas en España. Relación entre ellas.

Denominación del módulo 3: <b>Recursos Humanos.</b>		Créditos ECTS: <b>20</b> <b>Obligatorio</b>
Duración y ubicación temporal dentro del plan de estudios <b>Primer y segundo semestre del primer año.</b>		
<i>COMPETENCIAS Y RESULTADOS DEL APRENDIZAJE QUE EL ESTUDIANTE ADQUIERE CON DICHO MÓDULO</i>		
<i>13.- Diseñar, aplicar y supervisar políticas de dirección de personas así como los planes que se deriven de ellas (comunicación, formación, etc.) en coherencia con la estrategia de la organización.</i>		
<i>14.- Diseñar, aplicar y valorar técnicas de evaluación del potencial y de competencias para la implantación y optimización de políticas de desarrollo de personas, de trabajo en equipo y de sucesión.</i>		
<i>15.- Planificar y aplicar herramientas para la resolución de conflictos, la negociación y mediación en el ámbito laboral y evaluar su eficacia.</i>		
<i>16.- Identificar, medir y evaluar factores personales y organizacionales que influyen en el clima organizacional y en la motivación de las personas.</i>		
<i>17.- Planificar y aplicar los instrumentos adecuados para evaluar el sistema de gestión de recursos humanos, analizar los resultados, valorar los progresos mediante la aplicación de las metodologías de auditorías de gestión y de mejora sistemática de procesos en Recursos Humanos.</i>		
<i>18.- Mostrar habilidades interpersonales y de relación profesional para el trabajo y la dirección de equipos interdisciplinarios.</i>		
<i>21.- 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.</i>		
<del><i>23.- Analizar y comprender de manera sistemática un campo de estudio y demostrar dominio de las habilidades y métodos de investigación relacionados con dicho campo.</i></del>		
<del><i>28.- Fomentar, en contextos académicos y profesionales, el avance tecnológico, social o cultural dentro de una sociedad basada en el conocimiento.</i></del>		
<i>26. Establecer y mantener un sistema de garantía de calidad para la práctica en su conjunto.</i>		
REQUISITOS PREVIOS (en su caso)		
<b>Estrategia, cultura, clima y comportamiento organizacional</b> (6 créditos) Obligatoria	<b>Desarrollo y dirección de personas y equipos</b> (6 créditos) Obligatoria	<b>Salud y Calidad de Vida en el trabajo</b> (4 créditos) Obligatoria
<b>Auditoría de Recursos Humanos</b>		

(4 créditos) Obligatoria		
<p>Actividades formativas en créditos ECTS, su metodología de enseñanza-aprendizaje y su relación con las competencias que debe adquirir el estudiante</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Clases expositivas y participativas de conceptos y procedimientos asociados a las materias (6 ECTS). Competencias 13, 14, 15, 16, 17, 21 y <del>23</del>.</li> <li>- Análisis y/o estudio de casos de dificultad gradual y redacción de informes de los problemas o casos resueltos (7 ECTS). Competencias 13, 14, 15, 16, 17 y <del>26</del><del>28</del>.</li> <li>- Elaboración de trabajos y trabajo en equipo (7 ECTS). Competencias 13, 14, 15, 16, 17, 18, 21 y <del>25</del><del>23</del>.</li> </ul>		
<p>Sistema de evaluación de la adquisición de las competencias y sistema de calificaciones mediante:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pruebas escritas en formato cerrado y/o abierto (competencias <del>21</del> y <del>23</del>).</li> <li>- Elaboración de trabajos individualmente y/o en grupo (competencias 13, 14, 15, 16, 17, 21 y <del>28</del>).</li> <li>- Role-playing (competencias 15 y 18).</li> <li>- Análisis de casos individualmente y/o en grupo (competencias 16, 21 y <del>26</del><del>23</del>).</li> </ul>		
<p>Breve descripción de contenidos de cada materia Comentarios adicionales</p> <p><b>Estrategia, cultura, clima y comportamiento organizacional</b>  Interacción entre individuo y organización. La estructura organizacional y su incidencia sobre el comportamiento y las actitudes de sus miembros. La importancia de los grupos en las organizaciones. Cultura organizacional. La socialización organizacional. El papel de la información y la comunicación en las organizaciones. Medición del clima organizacional. Influencia de los estilos de estilos de liderazgo, los procesos de comunicación y motivación y las políticas de personal. Técnicas de negociación y resolución de conflictos en las organizaciones. Gestión y aplicación de herramientas para la resolución de conflictos, la negociación y mediación en el ámbito laboral. Gestión de los recursos humanos y estrategia de la organización.</p> <p><b>Desarrollo y dirección de personas y equipos</b>  Coordinación de las políticas de dirección de personas con la estrategia de la organización. Técnicas de evaluación del potencial y de competencias para el desarrollo de personas. La gestión del talento: identificación del talento en las organizaciones. Diseño e implantación de políticas de gestión de planes de carrera y de sucesión. Planes de comunicación interna y las políticas de motivación de las personas. Optimización de recursos de los miembros de un grupo de trabajo de cara a la cohesión del grupo y a la consecución de resultados para desarrollar el trabajo en equipo.</p> <p><b>Salud y calidad de vida en el trabajo</b>  Salud laboral, los procesos organizativos y relacionales en contextos laborales. El concepto de riesgo psicosocial y su medida en el ámbito laboral. Promoción de la salud en el ámbito laboral. La calidad de vida en el trabajo. Identificación de factores de protección y de riesgo en el ámbito laboral. Estudio de necesidades y apoyo psicosocial.</p> <p><b>Auditoría de Recursos Humanos</b>  Metodología para las auditorías de gestión y la mejora sistemática de procesos en Recursos Humanos. Instrumentos de evaluación y análisis del sistema de gestión de recursos humanos. El cuadro de mando integral. Los sistemas de información para la toma de decisiones empresariales en materia de gestión de recursos humanos. Instrumentos para evaluar o auditar a los empleados y ver su ajuste al puesto y poder tomar las medidas correctoras oportunas en cada caso.</p>		

Denominación del módulo 4: <b>Prácticas profesionales y/o de investigación supervisadas.</b>	Créditos ECTS: <b>15</b> <b>Obligatorio</b>
Duración y ubicación temporal dentro del plan de estudios <b>Primer semestre del segundo año.</b>	
<p><i>COMPETENCIAS Y RESULTADOS DEL APRENDIZAJE QUE EL ESTUDIANTE ADQUIERE CON DICHO MÓDULO</i></p> <p>18.- <i>Mostrar habilidades interpersonales y de relación profesional para el <b>trabajo y la dirección de equipos</b> interdisciplinares.</i></p> <p>19.- <i>Identificar las <b>propias capacidades de aprendizaje y los contextos donde estas capacidades se</b></i></p>	

*desarrollan con más eficacia, y aprovechar al máximo estas potencialidades al servicio de la investigación y el desarrollo profesional estratégico.*

20.- 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.

21.- 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.

22.- 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.

23.- ~~Mostrar las~~ habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo.

~~23.- Analizar y comprender de manera sistemática un campo de estudio y demostrar dominio de las habilidades y métodos de investigación relacionados con dicho campo.~~

~~28.- Fomentar, en contextos académicos y profesionales, el avance tecnológico, social o cultural dentro de una sociedad basada en el conocimiento.~~

~~29.- Utilizar tecnologías de la información y la comunicación en el desarrollo de actividades profesionales y de investigación propias del área de conocimiento.~~

25.- Diseñar y desarrollar propuestas creativas e innovadoras y evaluar la sostenibilidad de las propias propuestas y actuaciones.

26. Establecer y mantener un sistema de garantía de calidad para la práctica en su conjunto.

- Otras competencias específicas que el estudiante adquiera con este módulo dependerán en gran medida del itinerario escogido y del ámbito de especialización del centro o centros en que realice las prácticas y que serán previamente pactadas en el plan de actividades a desarrollar por el estudiante. Dicho plan de actividades deberá contemplar las competencias del máster consensuadas entre el estudiante, el centro de prácticas y el tutor responsable de la Universidad y será firmado por las tres partes al inicio del módulo, junto con un documento de confidencialidad y compromiso.

#### REQUISITOS PREVIOS (en su caso)

Actividades formativas en créditos ECTS, su metodología de enseñanza-aprendizaje y su relación con las competencias que debe adquirir el estudiante

Las Prácticas profesionales y/o de investigación supervisadas están concebidas como el marco de inmersión del alumno en la realidad profesional de las organizaciones (administraciones públicas, empresas privadas o entidades del tercer sector) en las cuales poner en práctica, actuando como un profesional en formación y con la supervisión adecuada, los conocimientos y competencias adquiridas durante la formación teórico-práctica del Grado y del Postgrado. Las prácticas profesionales supervisadas se realizarán bajo la tutela de profesionales con la acreditación correspondiente (el Consejo de máster establecerá los mecanismos de selección y acreditación de los centros de prácticas y garantizará que la supervisión sea realizada por profesionales con dos años de experiencia como mínimo en el ámbito de especialización).

Las prácticas supervisadas se ubican en el último año del máster y tiene un valor de 15 créditos ECTS.

#### Sistema de evaluación de la adquisición de las competencias y sistema de calificaciones

Evaluación continua del alumno, la nota final se obtendrá como la media ponderada del nivel de conocimiento y las capacidades demostradas en durante el periodo de prácticas:

- Informes, trabajos, ejercicios y observación de la ejecución de las diferentes habilidades desarrolladas por parte de los tutores.
- Tutorías individualizadas.
- Diario de campo para el desarrollo de la práctica reflexiva y la capacidad de análisis crítico del propio trabajo y del de otros profesionales.

Breve descripción de contenidos de cada materia Comentarios adicionales

#### Prácticas supervisadas

Contempla la realización de la actividad práctica supervisada en diferentes dispositivos de forma que el alumno pueda intervenir, aplicando los conocimientos y habilidades adquiridas, en los diferentes contextos relacionados con la intermediación y el asesoramiento profesional, las relaciones laborales y los recursos humanos en las organizaciones.

Denominación del módulo 5: **Trabajo Final de máster** ~~trabajo de investigación.~~

Créditos ECTS: **15**  
**Obligatorio**

Duración y ubicación temporal dentro del plan de estudios

**Primer semestre del segundo año.**

COMPETENCIAS Y RESULTADOS DEL APRENDIZAJE QUE EL ESTUDIANTE ADQUIERE CON DICHO MÓDULO

Itinerario profesionalizador

- 19.- *Identificar las propias capacidades de aprendizaje y los contextos donde estas capacidades se desarrollan con más eficacia, y aprovechar al máximo estas potencialidades al servicio de la investigación y el desarrollo profesional estratégico.*
- 20.- *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.*
- 21.- *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.*
- 22.- *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.*
- ~~23.- Analizar y comprender de manera sistemática un campo de estudio y demostrar el dominio de las habilidades y métodos de investigación relacionados con dicho campo.~~
- ~~28.- Fomentar, en contextos académicos y profesionales, el avance tecnológico, social o cultural dentro de una sociedad basada en el conocimiento.~~
- ~~29.- Utilizar tecnologías de la información y la comunicación en el desarrollo de actividades profesionales y de investigación propias del área de conocimiento.~~
- 25.- *Diseñar y desarrollar propuestas creativas e innovadoras y evaluar la sostenibilidad de las propias propuestas y actuaciones.*
26. *Establecer y mantener un sistema de garantía de calidad para la práctica en su conjunto.*

Itinerario investigador

- 21.- *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.*
- 22.- *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.*
- ~~23.- Analizar y comprender de manera sistemática un campo de estudio y demostrar dominio de las habilidades y métodos de investigación relacionados con dicho campo.~~
- ~~24.- Concebir, diseñar, poner en práctica y adoptar un proceso sustancial de investigación con seriedad académica.~~
- 24.- *Realizar una contribución a través de una investigación original que amplíe las fronteras del conocimiento desarrollando un corpus sustancial, del que parte merezca la publicación referenciada a nivel nacional o internacional.*
- ~~26.- Realizar un análisis crítico, evaluación y síntesis de ideas nuevas y complejas.~~
- ~~27.- Comunicarse con sus colegas, con la comunidad académica en su conjunto y con la sociedad en general acerca de sus áreas de conocimiento.~~
- ~~29.- Utilizar tecnologías de la información y la comunicación en el desarrollo de actividades profesionales y de investigación propias del área de conocimiento.~~
- 25.- *Diseñar propuestas creativas e innovadoras y evaluar la sostenibilidad de las propias propuestas y actuaciones.*
26. *Establecer y mantener un sistema de garantía de calidad para la práctica en su conjunto.*

Además de estas, el estudiante podrá desarrollar otras competencias específicas del máster en función de la temática y ámbito concreto del trabajo que lleve a cabo.

REQUISITOS PREVIOS (en su caso)

<p><b>Trabajo Final de máster o trabajo de investigación</b>, según itinerario (10 créditos ECTS)</p>	<p><b>Métodos y técnicas de investigación aplicadas al ámbito del trabajo y de las organizaciones.</b> (5 créditos) Obligatoria para el itinerario de investigación.</p>	<p><b>Proyectos de innovación y desarrollo en el ámbito del trabajo y de las organizaciones</b> (5 créditos) Obligatoria para el itinerario profesional.</p>
---	--	--

Actividades formativas en créditos ECTS, su metodología de enseñanza-aprendizaje y su relación con las competencias que debe adquirir el estudiante

El Trabajo Final de Máster posibilitará poner de manifiesto la madurez y el nivel científico-técnico alcanzados durante el proceso formativo. Se deberá presentar por escrito y defender ante un tribunal formado por profesores del Máster (en el itinerario profesionalizador podrán formar parte del tribunal profesionales en ejercicio de reconocido prestigio). Se pretende que el título de máster proporcione capacidades adicionales a las que otorga un título de grado con la finalidad de los estudiantes sean capaces de elaborar y defender en público un trabajo relacionado con el ejercicio profesional o la investigación en el ámbito del trabajo, las relaciones laborales y los recursos humanos.

**Métodos y técnicas de investigación aplicadas al ámbito del trabajo y de las organizaciones** (Sólo obligatoria para el itinerario de investigación).

Análisis multivariante: Análisis de componentes principales. Análisis de correspondencias múltiples (ACM). Análisis cluster. Análisis de regresión múltiple.

**Proyectos de innovación y desarrollo en el ámbito del trabajo y de las organizaciones**

(Sólo obligatoria para el itinerario profesional).

Identificación y análisis de necesidades. Desarrollo de proyectos. Gestión de la innovación. Sistemas de información.

Sistema de evaluación de la adquisición de las competencias y sistema de calificaciones

El/la estudiante deberá defender ante un tribunal el proyecto final de máster. Se valoraran las competencias comunicativas, la competencia profesional adquirida, y los aspectos formales tanto de la exposición como del documento escrito, de acuerdo con un protocolo específico de evaluación elaborado por el Consejo de máster.

Breve descripción de contenidos de cada materia Comentarios adicionales

El proyecto podrá consistir en:

- a) La realización de un proyecto de evaluación, innovación o desarrollo en el ámbito de las organizaciones, la intermediación y el asesoramiento laboral (itinerario profesionalizador).
- b) Una investigación básica o aplicada en el ámbito del trabajo, las Relaciones Laborales o los Recursos Humanos (itinerario investigador).

Tabla resumen de las competencias por módulos.						
	M1	M2	M3	M4	M5 (P)	M5 (I)
1. Analizar, evaluar y planificar políticas sociolaborales.						
2. Planificar y ejecutar análisis de prospección de mercados y oportunidades de empleo.						
3. Identificar, analizar e intervenir sobre las motivaciones laborales, las necesidades de orientación y formación de distintos colectivos y en diversos contextos y valorar la eficacia de las intervenciones.						
4. Diseñar, planificar y realizar procesos de evaluación y acreditación de competencias profesionales.						
5. Diseñar, planificar, ejecutar y evaluar acciones de formación y desarrollo de las competencias profesionales.						
6. Diseñar, aplicar y evaluar planes de transición al empleo e inserción laboral, o de desvinculación laboral, de distintos colectivos y en diversos contextos.						
7. Dirigir y gestionar procesos completos de selección profesional atendiendo a las necesidades específicas de la demanda y de acuerdo con las tendencias actuales en la materia.						
8. Analizar, aplicar y valorar los instrumentos legales de carácter laboral a la relación laboral, a partir del conocimiento del marco regulador en el ámbito de las relaciones laborales.						
9. Analizar, gestionar y supervisar en el ámbito de la empresa la aplicación de las condiciones de trabajo conforme a la normativa vigente, y a los intereses de la empresa y el trabajador.						
10. Analizar, aplicar y supervisar modelos de gestión (Gestionar) de las prestaciones de la Seguridad Social para la cobertura de los riesgos socioprofesionales de empresarios y trabajadores.						
11. Transmitir ideas y comunicarse por escrito en el ámbito laboral usando la terminología y las técnicas más adecuadas en el ámbito administrativo y judicial.						
12. Analizar las tendencias internacionales sobre el mundo del trabajo y aplicar sus mejores prácticas al ámbito de la gestión de las relaciones laborales, al ámbito español y catalán.						
13. Diseñar, aplicar y supervisar políticas de dirección de personas así como los planes que se deriven de ellas (comunicación, formación, etc.) en coherencia con la estrategia de la organización.						
14. Diseñar, aplicar y valorar técnicas de evaluación del potencial y de competencias para la implantación y optimización de políticas de desarrollo de personas, de trabajo en equipo y de sucesión.						
15. Planificar y aplicar herramientas para la resolución de conflictos, la negociación y mediación en el ámbito laboral y evaluar su eficacia.						
16. Identificar, medir y evaluar factores personales y organizacionales que influyen en el clima organizacional y en la motivación de las personas.						
17. Planificar y aplicar los instrumentos adecuados para evaluar el sistema de gestión de recursos humanos, analizar los resultados, valorar los progresos mediante la aplicación de las metodologías de auditorías de gestión y de mejora sistemática de procesos en Recursos Humanos.						
18. Mostrar habilidades interpersonales y de relación profesional para el trabajo y la dirección de equipos interdisciplinarios.						
19. Identificar las propias capacidades de aprendizaje y los contextos donde estas capacidades se desarrollan con más eficacia, y aprovechar al máximo estas potencialidades al servicio de la investigación y el desarrollo profesional estratégico.						
20. 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.						
21. 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.						
22. 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.						
23. Mostrar las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo.						
23. Analizar y comprender de manera sistemática un campo de estudio y demostrar dominio de las habilidades y métodos de investigación relacionados con dicho campo.						

<i>24. Concebir, diseñar, poner en práctica y adoptar un proceso sustancial de investigación con seriedad académica.</i>							
<i>24. Realizar una contribución a través de una investigación original que amplíe las fronteras del conocimiento desarrollando un corpus sustancial, del que parte merezca la publicación referenciada a nivel nacional o internacional.</i>							
<i>26. Realizar un análisis crítico, evaluación y síntesis de ideas nuevas y complejas.</i>							
<i>27. Comunicarse con sus colegas, con la comunidad académica en su conjunto y con la sociedad en general acerca de sus áreas de conocimiento.</i>							
<i>28. Fomentar, en contextos académicos y profesionales, el avance tecnológico, social o cultural dentro de una sociedad basada en el conocimiento.</i>							
<i>29. Utilizar tecnologías de la información y la comunicación en el desarrollo de actividades profesionales y de investigación propias del área de conocimiento</i>							
<i>25. Diseñar y desarrollar propuestas creativas e innovadoras y evaluar la sostenibilidad de las propias propuestas y actuaciones.</i>							
<i>26. Establecer y mantener un sistema de garantía de calidad para la práctica en su conjunto.</i>							

M: Módulo; (P): Itinerario profesionalizador; (I): Itinerario de investigación.

#### **5.4. Evaluación y calificación de los estudiantes**

La evaluación y calificación de los estudiantes de másteres universitarios se realizará en créditos europeos (ECTS) tal y como establece el RD 1125/2003, de 5 de septiembre (BOE de 18 de septiembre de 2003).

Por el hecho que la metodología docente propia de los másteres de la UdG implica la evaluación continuada, con independencia que las asignaturas programen o no examen final, los estudiantes dispondrán de una única calificación para cada una de las asignaturas en el mismo curso académico.

El nivel de aprendizaje conseguido por los estudiantes en las enseñanzas oficiales de másteres, se expresarán mediante calificaciones numéricas, de acuerdo con lo establecido en el artículo 5 del RD 1125/2003, de 5 de septiembre (BOE de 18 de septiembre de 2003).

<b>calificación cuantitativa</b>	<b>calificación cualitativa</b>
de 0 a 4,5	Suspenso
de 5 a 6,5	Aprobado
de 7 a 8,5	Notable
de 9 a 10	Sobresaliente

Así mismo, y en aplicación del punto 6 del artículo 5 de la normativa anteriormente mencionada, como del Acuerdo por el cual se establecen los criterios para la concesión de la mención de "matrícula de honor" en el sistema de calificaciones de la Universidad de Girona (aprobado en la Comisión Académica y de Convalidaciones del día 19 de abril de 2006), se podrá otorgar esta mención a los estudiantes que hayan obtenido una calificación igual o superior a 9,0. El número de matrículas de honor a cada una de las actas de calificaciones no podrá exceder de 1 matrícula de honor por cada 20 estudiantes o fracción.

La Normativa de Permanencia de la Universidad de Girona regulará el número de convocatorias que dispondrá un estudiante para matricular una asignatura no superada y determinará las consecuencias de permanencia que provoca esta situación.

#### **Ponderación del expediente académico**

Se procederá al cálculo de la media ponderada en aplicación del anexo I del Real Decreto 1044/2003, de 1 de agosto (BOE de 11 de septiembre de 2003), el Acuerdo de 25 de octubre de 2004 (BOE del 15 de marzo de 2005) del Consejo de Coordinación Universitaria y el Real Decreto 1125/2003, de 5 de septiembre (BOE de 18 de septiembre de 2003).

Esta se realizará sumando los créditos superados por el alumno multiplicados por el valor de la calificación que corresponda, a partir de la tabla de equivalencias que se expone a continuación, y dividido por el número de créditos superados por el alumno.

$\text{Media ponderada} = \frac{\sum \text{NCi} \times \text{Qi}}{\text{NC}}$	<p>NCi: número de créditos superados          Qi: calificación correspondiente          NC: número total de créditos superados por el alumno</p>
---	--

tabla de equivalencias	
Suspenso	0
Aprobado	1
Notable	2
Sobresaliente	3
Matrícula de Honor	4

En el caso de asignaturas exentas por la formación previa acreditada y los créditos reconocidos sin calificación, no se tendrán en cuenta a los efectos de la ponderación.

### 5.5. Idioma de las clases

Las asignaturas se impartirán en catalán (70%), castellano (25%) e inglés (5%). Los porcentajes pueden variar dependiendo de la lengua en la que impartan las clases los profesores visitantes. Los servicios lingüísticos de la Universitat de Girona pondrán en conocimiento de aquellos alumnos que no entiendan alguna de las lenguas los diferentes programas de formación y apoyo a los que los estudiantes se podrán acoger. Por otra parte, se recomienda tener un buen nivel de comprensión del inglés escrito ya que gran parte de la bibliografía y documentación facilitada, especialmente en el itinerario de investigación, será en lengua inglesa.

## 6. PERSONAL ACADÉMICO

### 6.1. Profesorado y otros recursos humanos necesarios y disponibles para llevar a cabo el plan de estudios propuesto

#### Personal académico disponible

El profesorado de los Departamentos de Psicología, Derecho Privado, Organización, Gestión Empresarial y Diseño del Producto, Economía y Pedagogía que estará vinculado al Máster Oficial de Trabajo, Relaciones Laborales y Recursos Humanos es el siguiente:

Categoría	Total	Área de conocimiento											
		140	165	215	225	620	623	625	650	680	725	730	740
CU	2	1	1										1
CEU	1				1								
TU	8	1					2	1	3	1		1	
COLDPR	1										1		
PLECT	5		1			1			2				1
<b>Total plantilla TC</b>	<b>17</b>												
PA TP DR	-												
PA TP	4	1		1					1				1
<b>Total plantilla TP</b>	<b>4</b>												

Área de conocimiento:

140 Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
 165 Derecho Mercantil  
 215 Didáctica y Organización Escolar  
 225 Economía Aplicada  
 620 Metodología de las ciencias del comportamiento  
 623 Métodos cuantitativos para la economía y la empresa  
 625 Métodos de investigación y diagnóstico en educación  
 650 Organización de Empresas  
 680 Personalidad evaluación y tratamiento psicológicos  
 725 Psicobiología  
 730 Psicología Básica  
 740 Psicología Social

Categorías:

CU Catedrático de Universidad  
 CEU Catedrático de Escuela Universitaria  
 TU Titular de Universidad  
 COLPDR Colaborador/a Permanente Doctor/a  
 PLECT Lector/a  
 PA TP DR Asociado/a a tiempo parcial doctor/a  
 PA TP Asociado/a a tiempo parcial

Del total de profesores vinculados al máster, **17 (81,95%)** son doctores, **12** de ellos con sexenios de investigación activos (**57%**), **3 (14,29%)** disponen de

informe de evaluación como profesor lector de la Agencia de Calidad del Sistema Universitario de Catalunya (AQU) y uno más de la acreditación como profesora agregada.

En conjunto, el profesorado tiene amplia experiencia docente en la formación de profesionales e investigadores en estudios de tercer ciclo (doctorados y másteres). Más del 90% de los profesores han impartido docencia en tercer ciclo, sumando en total una participación superior a 60 asignaturas en programas de doctorado y 35 de máster. Concretamente, han participado como docentes en diversos másteres y/o cursos de doctorado de la Universidad de Girona y/o de otras universidades, tanto a nivel estatal como autonómico o europeo. Además, algunos profesores vienen participando desde hace años en la gestión y docencia de títulos propios de postgrado de la Universidad de Girona relacionados con las temáticas del Máster en Trabajo, Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Por lo que respecta más concretamente a la formación investigadora, se han dirigido 17 tesis doctorales.

En cuanto a la actividad investigadora, el profesorado es autor de un total de más de 100 publicaciones científicas en revistas indexadas en el Journal Citation Report, junto a más de 200 publicaciones de relevancia y difusión equivalente. De igual modo, han dirigido 2 proyectos competitivos concedidos por la Unión Europea, otros 2 proyectos competitivos europeos o internacionales y 9 proyectos competitivos de nivel estatal. A nivel de participación, cabe citar la colaboración en 9 proyectos competitivos concedidos por la Unión Europea, 1 proyecto competitivo europeo o internacional y 36 proyectos competitivos de nivel estatal. Además, los profesores han dirigido o participado en 82 convenios y/o contratos.

### Perfil docente y de investigación del profesorado

La responsabilidad docente del Máster de Trabajo, Relaciones Laborales y Recursos Humanos se asigna a profesores pertenecientes a nueve grupos de investigación de la Universidad de Girona, en función de las áreas de especialización disciplinar de cada uno de ellos.

- El ámbito de la docencia y la investigación relacionadas con el derecho laboral y de la Seguridad Social, así como las políticas de empleo, es responsabilidad del Grupo de investigación en Derecho Social Europeo y Derechos de los Trabajadores Extracomunitarios que dirige el Dr. **Ferran Camas** (GRHCS064 de la UdG). El Dr. Camas es Catedrático de Universidad de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y Director de la *Cátedra de Inmigración, Derechos y Ciudadanía* de la Universidad de Girona. Sus principales líneas de investigación giran alrededor del ámbito de la *inmigración laboral, las políticas de empleo y formación profesional, la protección social y seguridad y salud en el trabajo*. Desde hace más de quince años imparte docencia en la Facultad de Derecho y en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Girona, en distintas licenciaturas, doctorados y másteres, siempre de materias relacionadas con la temática del derecho del trabajo y de la Seguridad Social. Es autor de varios libros sobre *La Formación Profesional en los Ámbitos Educativo y Laboral, La relevancia de la edad en relación al empleo, la Seguridad Social y la Inmigración* (como coordinador), *Las obligaciones del empresario en la normativa de prevención de riesgos laborales, La normativa*

*internacional y comunitaria de seguridad y salud en el trabajo, o el Análisis tras la LO 2/2006, de Educación, y del RD 395/2007 de Formación Profesional para el Empleo, aparte de numerosos artículos en revistas especializadas. También colabora en este grupo la profesora **Mercedes Martínez**, Profesora Asociada del Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social e Inspectora de Trabajo y Seguridad Social de la provincia de Girona. Como funcionaria perteneciente al cuerpo de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social ha impartido diferentes actividades formativas tanto en el ámbito interno de la Inspección de Trabajo como en el externo (organizaciones sindicales, asociaciones patronales, fundaciones, etc.). Ha intervenido recientemente como ponente en las ediciones anuales del Curso General de Extranjería promovido por el Ilustre Colegio de Abogados de Barcelona. También, desde el año 2004 participa como ponente en las actividades de instrucción de la Escuela Judicial sobre siniestralidad laboral. Diploma de Estudios Avanzados colabora con el grupo de investigación sobre "La atribución de competencias en materia de inmigración al Estatuto de autonomía de Cataluña: el impacto sobre el empleo y las condiciones de trabajo de los trabajadores extranjeros en Cataluña".*

- El Grupo de Investigación Colaborativa para la Mejora Curricular, Organizativa y de la Orientación en la Educación (BITACOLA, GRHCS067, dirigido por el Dr. Joan Teixidor) colabora en la docencia de la asignatura de Orientación y asesoramiento laboral, mediante la participación del Dr. Enric Corominas y de la profesora Magda Vila. El Dr. **Enric Corominas** es Profesor Titular de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación, con amplia trayectoria docente de más de diez años en asignaturas relacionadas con las temáticas de los Modelos de orientación e intervención psicopedagógica y con la Orientación profesional en la licenciatura de Psicopedagogía. Ha colaborado también en distintos programas de doctorado y de máster y ha dirigido el programa de doctorado en Educación, Sociedad y Cultura de la Universidad de Girona. Sus líneas de investigación son *Estrategias de orientación profesional, Competencias genéricas en la universidad, e Inserción ocupacional de los graduados universitarios*. Por su parte, la profesora **Magda Vila** es Profesora Asociada de Didáctica y Organización Escolar. Su colaboración en el máster obedece a su perfil profesional vinculado al Departamento de Trabajo de la Generalitat de Cataluña en Girona como responsable de formación de personal. Aporta también una larga trayectoria de más de quince años como técnica del Servei Català d'Ocupació en el que se ha encargado además de la coordinación local de dos proyectos europeos Leonardo da Vinci: el proyecto 'DROA' -Desarrollo de las redes de orientación Activa-, centrado en la mejora de la calidad de la orientación y la asesoría para facilitar la formación a lo largo de la vida y la búsqueda de empleo, en cuatro regiones europeas, y el proyecto de transferencia de innovación 'AQOR' -Mejora de la calidad en orientación- cuya finalidad es mejorar la calidad de los sistemas, las prácticas profesionales y los servicios de orientación. En la Universidad de Girona es responsable de impartir docencia de diversas asignaturas relacionadas con la orientación profesional en diversas titulaciones.
- En la materia de Orientación y asesoramiento laboral colabora también el Grupo de Investigación de Procesos Psicológicos y Psicopatología que dirige la Dra. **Esperanza Villar** (GRHCS089). La Dra. Villar es Profesora Titular de Psicología Básica y sus principales líneas de investigación se centran en el estudio de los *Procesos motivacionales implicados en la inserción laboral y el desarrollo profesional de los graduados universitarios*, el análisis de los *Procesos*

*psicológicos y estrategias adaptativas relacionados con la formación y el empleo y el estudio del Estrés, comportamientos disfuncionales y adaptación.* Ha impartido docencia de tercer ciclo en distintos másteres oficiales y programas de doctorado relacionados con los campos de la Psicología y la Educación. A nivel de licenciatura, ha impartido docencia durante más de 25 años en las asignaturas de Psicología del aprendizaje, Psicología de la motivación y la emoción y Procesos de adaptación y se ha especializado en el análisis de la educación superior, temática sobre la que ha publicado diversos libros y artículos especializados. También participa como docente en el Máster la Dra. **Beatriz Caparrós**, Profesora Titular del área de Personalidad, Evaluación y Tratamientos Psicológicos, especialista en Psicopatología y, en especial, en el estudio de los trastornos de personalidad. Entre sus líneas de investigación destacan, junto a los *Trastornos de la personalidad*, la investigación sobre *Estrés, comportamientos disfuncionales y adaptación*. La Dra. Caparrós tiene una amplia experiencia docente en materias relacionadas con la Psicopatología y los Trastornos de la personalidad, tanto a nivel de grado como en másteres y doctorados. En la actualidad dirige el Máster Oficial en Psicología Clínica, de la Salud y la Calidad de Vida de la Universidad de Girona.

- La materia de Selección de Personal e incorporación será impartida por la profesora Lourdes Teixidor y un/a profesor/a doctor del área de Metodología de las Ciencias del Comportamiento (todavía por definir). **Lourdes Teixidor** es Profesora Asociada de Psicología Social y ha impartido asignaturas relacionadas con la Intervención psicológica en las organizaciones en la licenciatura de Psicología durante más de 10 años. Ha sido directora y docente del Máster en Estrategias de Recursos Humanos y Habilidades Directivas (máster propio de la Universidad de Girona) y de numerosos cursos de especialización de postgrado en esta temática, así como organizadora y docente en cursos de verano relacionados con los procesos de selección profesional. Actualmente colabora también como docente de máster en la Escuela de Negocios ESADE y de postgrado en la Universidad de Perpiñán. A nivel profesional es consultora privada de empresas, especialista en selección de personal y desarrollo de personas y equipos.
- El Grupo de investigación en Estadística, Economía Aplicada y Salud (GRECS, GRHCS066), reconocido como grupo de investigación consolidado por la Generalitat de Cataluña y dirigido por el Dr. Marc Sáez, colabora en el máster a dos niveles. Por un lado, el Dr. Josep Anguera participa como docente de la asignatura de Economía del trabajo y, por otro, los Dres. Carme Saurina y Germà Coenders imparten los contenidos de metodología en el itinerario de investigación. El Dr. **Josep Anguera** es Catedrático de Escuela Universitaria, de Economía aplicada. Ha sido director territorial del Servicio de Empleo de Cataluña (Servei d'Ocupació de Catalunya, SOC) en Girona, un ente autónomo del Departamento de Trabajo de la Generalitat de Cataluña encargado de la planificación, programación, ejecución y control de las acciones ocupacionales que derivan de las políticas de empleo y la prestación de servicios de información y orientación a los trabajadores. Entre sus líneas de investigación figuran el *Análisis y desarrollo de los recursos humanos en distintos sectores económicos vinculado a los procesos de internacionalización económica de Girona y sus comarcas*, así como el *Estudio del mercado de trabajo y medidas innovadoras de inclusión laboral*. En relación con estas líneas ha participado o liderado diversos proyectos de desarrollo local y proyectos internacionales relacionados con estas temáticas. A su vez, la Dra. **Carme Saurina** es

Profesora Titular del área de Métodos cuantitativos para la economía y la empresa. Entre sus líneas de investigación figuran *La Medida de la Calidad en el sector servicios, Condicionantes del uso de servicios de atención primaria, Desigualdades en salud, y Calidad de la inserción laboral de los graduados universitarios*. Durante más de 15 años ha impartido numerosas asignaturas de Metodología cuantitativa tanto a nivel de licenciatura como en diversos programas de doctorado y de máster de distintas disciplinas. Con relación al Dr. **Germà Coenders**, Es Profesor Titular del área de Métodos cuantitativos para la economía y la empresa. Sus líneas de investigación principales giran en torno al estudio de la *Calidad de vida, Calidad y satisfacción del consumidor, Economía de la salud, Redes sociales y capital social, Modelos para la evaluación de instrumentos de medición, Análisis factorial confirmatorio, Modelos de ecuaciones estructurales, Validación de cuestionarios, Análisis multivariante y metodología de encuesta*. A nivel docente ha impartido diversas asignaturas relacionadas con Métodos y técnicas de investigación cuantitativa tanto a nivel de licenciatura como de doctorado y máster en numerosos programas de distintas disciplinas.

- La temática sobre Salud y Calidad de Vida en el Trabajo se impartirá desde el grupo de investigación sobre Calidad de Vida (GRHCS049) que dirige el Dr. **Ferran Casas**. Catedrático de Universidad del área de Psicología Social, a nivel de licenciatura ha impartido docencia en materias de Psicología social aplicada, Bienestar social o Psicología de las organizaciones, entre otras, en las universidades de Barcelona y de Girona. También ha colaborado como docente en programas de doctorado y máster en diversas universidades europeas y como profesor invitado (Italia, Suiza, Bélgica, Portugal), sudamericanas (Brasil, Argentina) y en más de diez universidades españolas. Actualmente es director del Programa de doctorado en Ciencias Sociales, de la Educación y de la Salud de la Universidad de Girona y coordinador por la UdG del Máster Oficial Interuniversitario en Intervención Psicosocial. Ha sido director del Instituto de Calidad de Vida de la Universidad de Girona desde su creación en 1997 hasta 2008. Especialista reconocido en la temática de la Calidad de Vida, es miembro del Comité directivo de la ISQOLS (International Society for Quality of Life Studies) y miembro de la IPPA (International Positive Psychology Association). Dirige la revista *Intervención Psicosocial* y es miembro del consejo de redacción de numerosas revistas internacionales indexadas relacionadas con la calidad de Vida. Desde 1994 ha sido coordinador de programas ERASMUS/Sócrates de intercambio de estudiantes entre universidades europeas (Oslo, Roma, Ghent y Varsovia). La Dra. **Mónica González** es Profesora Lectora de Psicología Social (acreditada también como Profesora Agregada por la Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Cataluña) y actualmente imparte la asignatura de Psicología de las Organizaciones en la licenciatura de Psicología al tiempo que colabora como docente en el Máster Interuniversitario en Intervención Psicosocial y en el Máster de Psicología Clínica, de la Salud y Calidad de Vida de la UdG. Es autora de numerosas publicaciones relacionadas con la *Calidad de Vida y las relaciones familiares padres-hijos, el bienestar en la infancia y la adolescencia y el estudio del bienestar psicológico desde las ciencias de la complejidad*.
- En la asignatura Salud y Calidad de Vida en el Trabajo participa también como docente la Dra. **Isabel Pérez**, Colaboradora Permanente Doctora del área de Psicobiología. Doctora en Medicina y Cirugía -especialidad en Medicina del Trabajo- y Técnico Especialista en Prevención de Riesgos Laborales, nivel

superior -especialidad Ergonomía y Psicosociología Aplicada, ha ejercido como médico del trabajo en distintas empresas durante 20 años. Ha impartido docencia de Psicofisiología, Fundamentos de neurociencia, y Psicofarmacología en el área de Psicobiología de la Universidad de Girona desde 1991, primero como profesora asociada y desde 2007 como colaboradora permanente doctora. También colabora como docente en el Máster Universitario en Psicología Clínica, de la Salud y la Calidad de Vida en las asignaturas de Intervención en psicología de la salud y calidad de vida e Intervención en psicología de la salud en contextos específicos (contexto laboral).

- La materia Perfil de empresario, tipos de empresa y relaciones entre empresarios será impartida por el Grupo de Investigación sobre Gobierno, Estructura y Reestructuración de las Sociedades Mercantiles (GRHCS071) que dirige el Dr. Josep Oriol Llebot. La materia estará a cargo del Dr. **Víctor Martínez**, Profesor Lector del área de Derecho Mercantil, con un sexenio de investigación reconocido por la Agencia de Calidad del Sistema Universitario de Cataluña. Autor de diversas monografías y artículos, sus líneas de investigación se centran en la *Estructura de las sociedades mercantiles y el control de sus administradores, las Crisis empresariales y la reforma del Derecho concursal y el Derecho de la competencia español y europeo*. Ha impartido docencia de Derecho mercantil desde el año 2000 en las titulaciones de Derecho, Economía y Ciencias Empresariales, y también de máster. También ha sido coordinador de publicaciones jurídicas como *La Ley* (edición Cataluña y Baleares) o *Iuris* y actualmente es secretario de la *Revista de Derecho Concursal y Paraconcursal*.
- El Grupo de Investigación en Redes Organizativas, Innovación y Desarrollo de Estrategias y Productos Turísticos (ONIT, GRHCS087), que dirige el Dr. Jaume Guia, colabora en la docencia de las materias Estrategia, cultura, clima y comportamiento organizacional y Desarrollo y dirección de personas y equipos. El Dr. **Jaume Guia** es Profesor Titular del área de Organización de empresas. Es licenciado en Ciencias Económicas y Empresariales por la Universidad de Valencia y doctor en Dirección de empresas por la Universidad Jaume I. Su investigación se fundamenta en el análisis de redes relacionales y la teoría de la complejidad y se aplica, entre otros campos, a la dinámica organizativa, al cambio organizacional y la gestión de relaciones en ámbitos interorganizativos. En relación con estas líneas de investigación ha dirigido diversos proyectos de investigación competitivos y convenios de I+D, así como varias tesis doctorales. Ha sido director de programa de doctorado y de máster oficial y promotor y director de un máster conjunto internacional seleccionado como Máster Erasmus Mundus el año 2009. En relación con la docencia, en los últimos años ha impartido cursos de máster en las universidades de Sheffield Hallam, Napier University, Universitat de Perpignan i Universidad Autónoma de Ciudad Juárez. También ha impartido docencia en tres másteres oficiales de la UdG y en el programa de doctorado en Turismo, Derecho y Empresa. La Dra. **Dolors Muñoz** es Profesora Titular de Organización de Empresas y Directora de la Cátedra de Empresa Familiar de la Universidad de Girona. Especialista en Sociología y Recursos Humanos, durante varios años ha impartido docencia de las asignaturas Sociología de los Recursos Humanos, Sociología de la empresa, Gestión de los Recursos Humanos y Dirección de los Recursos Humanos en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. También ha participado en diversos cursos de másteres oficiales y programas de postgrado. Desde 2003 es miembro de AEDIPE (Asociación Española de Directores de Personal), y desde 2007 miembro de IFERA y del Family Business Firm Institute. También es

miembro activo del GITASP, Grupo de Investigación en Innovación Tecnológica en el Sistema Productivo, grupo consolidado reconocido por la Generalitat de Cataluña que dirige el Dr. Martí Casadesús. Ha publicado numerosos libros sobre las temáticas de Recursos Humanos, Formación continuada y desarrollo de competencias, conciliación familiar y laboral. Por su parte la profesora **Mónica Polo** es Profesora Asociada del área de Organización de Empresas, Máster en Relaciones Laborales y Recursos Humanos y Diploma de Estudios Avanzados (DEA). Desde 1996 se dedica profesionalmente a la dirección de Recursos Humanos en diversas empresas, gestionando plantillas de más de 500 trabajadores. Su ámbito de especialización en los últimos años es la investigación relacionada con los planes de igualdad como instrumento estratégico para el desarrollo de los Recursos Humanos, tanto desde una perspectiva jurídica como organizativa. A nivel docente imparte asignaturas de Sociología de la empresa y Recursos Humanos en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la UdG. También ha dirigido y participado como docente en diversos cursos de postgrado sobre Habilidades directivas, Planes de igualdad y Gestión de Recursos Humanos. La Dra. Muñoz y la profesora Polo colaboran en varias líneas de investigación sobre *Políticas de recursos Humanos, Liderazgo, Habilidades directivas, Género y empresa, Planes de igualdad, Gestión de competencias, Capital social en las empresas, Gestión de la diversidad y Gestión del conocimiento.*

- El Grupo de Investigación en Ingeniería de Proceso, Producto y Producción (GRCT0062) que dirige el Dr. Joaquim de Ciurana asume la materia de Auditoría de Recursos Humanos (pendiente de definir la persona que efectuará la docencia). Forma parte del GITASP, Grupo de Investigación en Innovación Tecnológica en el Sistema Productivo, grupo consolidado reconocido por la Generalitat de Cataluña que dirige el Dr. Martí Casadesús.
- El Grupo de Investigación Avanzada sobre Dinámica Empresarial e Impacto de las Nuevas Tecnologías en las Organizaciones (GRADIENT, GRHCS068), dirigido por el Dr. Ricard Torres, impartirá la docencia de las asignaturas relacionadas con los Proyectos de innovación y desarrollo en el ámbito de las organizaciones y con la Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales. La Dra. **Núria Mancebo** es Profesora Lectora de Organización de empresas y Directora adjunta de la Cátedra de Higiene y Seguridad en el Trabajo de la Universidad de Girona. Sus líneas de investigación giran en torno a las *Innovaciones organizativas y tecnológicas, Health and safety management, la Gestión de Recursos Humanos, y la Innovación docente-desarrollo de competencias.* A nivel docente, ha sido Coordinadora de la titulación de Graduado Superior en Prevención de Riesgos Laborales y ha participado en el Máster Oficial de Promoción de la Salud, en el Máster en Prevención de Riesgos Laborales (título propio). Ha impartido diversas asignaturas como Gestión del riesgo, Organización y gestión de la prevención, Seguridad en el trabajo, Ergonomía laboral, Sistemas integrales de gestión, Técnicas de organización y gestión empresarial, Estructuras organizativas, Auditoría sociolaboral, Aseguramiento de la calidad, Estrategias integrales de calidad, o Planificación e implantación de la calidad. La Dra. **Andrea Bikfalvi** es profesora Lectora acreditada por la Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Cataluña del área de Organización de empresas. Máster en Business Innovation and Technology Management, entre sus líneas de investigación figuran el *Análisis de los procesos de innovación i desarrollo en las organizaciones y la competitividad, Innovación y emprendeduría, Desarrollo de competencias, y la Medida del*

*proceso innovador.* Ha colaborado en distintos estudios europeos sobre estas temáticas y ha publicado diversas monografías y artículos especializados. Tanto la Dra. Mancebo como la Dra. Bikfalvi son miembros activos del Grupo de Investigación en Innovación Tecnológica en el Sistema Productivo (GITASP), grupo consolidado reconocido por la Generalitat de Catalunya que dirige el Dr. Martí Casadesús.

Junto al personal docente de la Universidad de Girona, el máster prevé la colaboración de profesorado visitante con una presencia no superior al 10% de la carga total de créditos. Se cuenta con la presencia de investigadores destacados de universidades europeas que mantienen relaciones de colaboración con los grupos de investigación de la UdG. La vía de participación de profesores visitantes se prevé a través de las ayudas del Ministerio de Educación para favorecer la movilidad de profesores visitantes en enseñanzas universitarias oficiales de máster y de recursos del propio máster.

Además de las personas directamente responsables de la docencia, todos los grupos de investigación de la Universidad de Girona vinculados al máster cuentan con un mínimo de tres profesores doctores, investigadores activos, con capacidad para supervisar las prácticas de los estudiantes en el itinerario de investigación.

En conjunto, el equipo de profesores que han de impartir el máster combina una mayoría de profesorado plenamente consolidado y con amplia experiencia docente e investigadora para impartir los contenidos teóricos del máster y supervisar la práctica investigadora, con otro tipo de profesorado que, además de su vínculo universitario, ha ejercido o ejerce profesionalmente en instituciones y empresas públicas o privadas funciones profesionales estrechamente relacionadas con la temática del máster. Esta combinación permite garantizar una adecuada formación teórico-práctica vinculada tanto a la dimensión de investigación como de formación profesionalizadora que se pretende.

Para la realización de las prácticas profesionales supervisadas, la Universidad de Girona mantiene convenios con diversas instituciones, centros y dispositivos del ámbito de conocimiento del máster, y en los que se cuenta con la participación de profesionales en ejercicio vinculados con materias del máster, con amplia experiencia profesional en este ámbito para la tutela y supervisión de dichas prácticas.

### **Otros recursos humanos disponibles**

El Personal de Administración y Servicios (PAS) en el cual se encuentra depositada la gestión administrativa del Máster se identifica con las personas destinadas a la Secretaría Académica, la Secretaría de Estudios, la Secretaría Económica, las Secretarías de los diferentes departamentos implicados en la docencia, la Conserjería, el técnico de laboratorio y los operadores informáticos, las cuales desarrollan sus funciones en la Facultad de Educación y Psicología de la Universidad de Girona, y que dada su larga experiencia dentro de la administración universitaria aportan su dilatada y extensa trayectoria profesional como garantía del correcto funcionamiento del estudio.

### Distribución del Personal de Administración y Servicios (PAS)

Administradora del Centro	1 Técnico	A1	F	lourdes.soldevila@udg.edu
Secretaria Académica	1 Gestor 1 Administrativo	A2 B1	F F	secacademica.fep@udg.edu Tel: 972 41 83 20 Fax: 972 41 83 01
Secretaria de Estudios	2 Administrativos	B1	F	secestudis.fep@udg.edu Tel: 972 41 83 11 Tel: 972 41 82 53 Fax: 972 41 83 01
Secretaria Económica	2 Administrativos	B1	F	secacademica.fep@udg.edu Tel: 972 41 83 20 Fax: 972 41 83 01
Conserjería	7 Auxiliares de Servicio	B2	F	Tel: 972 41 83 00 Fax: 972 41 83 01
Biblioteca				
Laboratorio	1 Técnico	grupo 3	L	Tel: 972 41 83 00 Fax: 972 41 83 01
Personal informático	2 Técnicos	grupo 3	L	Tel: 972 41 83 00 Fax: 972 41 83 01

F → Personal Funcionario

L → Personal Laboral

### Previsión de profesorado y otros recursos humanos necesarios

Las necesidades quedan cubiertas con el personal indicado.

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

En el año 2006, la Universidad de Girona, creó la comisión para el Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres para iniciar el proceso de elaboración del plan de igualdad. Un avance del plan de igualdad fue presentado en el Consejo de Gobierno el 31 de Enero de 2008. En septiembre de 2008 se aprobó la creación de la Comisión de Seguimiento del plan de Igualdad y finalmente, el 29 de enero de 2009 se aprobó por el consejo de gobierno el Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres que se puede consultar en:

<http://www.udg.edu/tabid/9288/Default.aspx>

Así mismo el 31 de mayo de 2007, la Universidad de Girona aprobó la creación de la Comisión para el Plan de Igualdad en Materia de Discapacitados creando este plan que se puede consultar en:

<http://www.udg.edu/tabid/11211/Default.aspx>

destacando las siguientes funciones:

- Elaborar el plan de igualdad en materia de discapacidad de la UdG.

- Estudiar las necesidades en materia de espacios, accesibilidad y uso de infraestructuras y servicios.
- Estudiar las adaptaciones curriculares, coordinadamente con los centros.
- Analizar y proponer mejoras sobre todos los temas que contribuyan a mejorar el plan de igualdad en materia de discapacidad.

Esta comisión dará respuesta y apoyo a los responsables del estudio y a los tutores en la adecuación de las actuaciones académicas para satisfacer las necesidades educativas especiales y para prestar a los interesados servicios de apoyo y asesoramiento adecuados.

En relación con la descripción de los mecanismos de apoyo y orientación específicos para la acogida de estudiantes una vez matriculados, véase la segunda parte del apartado: "Procedimientos de acogida, orientación y apoyo a los estudiantes".

Así mismo, las normativas por las que se regulan los concursos de acceso a los cuerpos de funcionarios docentes universitarios así como del profesorado laboral y contratado de la Universidad de Girona garantizan los principios de igualdad, mérito y capacidad que deben regir los procesos de selección del personal de las Administraciones públicas.

#### Legislación:

ACREDITACIÓN NACIONAL REAL DECRETO 1312/2007, de 5 de octubre, por el que se establece la acreditación nacional para el acceso a los cuerpos docentes universitarios  
ACCESO REAL DECRETO 1313/2007, de 5 de octubre, por el que se regula el régimen de los concursos de acceso a cuerpos docentes universitarios

ACREDITACIÓ DE RECERCA IUE/2961/2007, d'1 d'octubre, per la qual es dóna publicitat al procediment per a l'emissió de l'acreditació de recerca, d'acord amb la Llei 1/2003, de 19 de febrer, d'Universitats de Catalunya

ACREDITACIÓ DE RECERCA IUE/2962/2007, d'1 d'octubre, per la qual es dóna publicitat al procediment per a l'emissió de l'acreditació de recerca avançada, d'acord amb la Llei 1/2003, de 19 de febrer, d'Universitats de Catalunya

LEY ORGANICA 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades

LLEI ORGÀNICA 6/2001, DE 21 DE DESEMBRE, D'UNIVERSITATS Publicada al BOE de 24/12/2001

RESOLUCIÓ: TRE/309/2006, de 21 de desembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu per al personal docent i investigador de les universitats públiques catalanes per al període del 10.10.2006 al 31.12.2009 (codi de conveni núm. 7902502) DOGC, 4821 de 14 de febrer de 2007

LEY 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto del Empleado Público

LEY ORGANICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Reglament per a la selecció del professorat laboral permanent i temporal a la UdG (aprovat en sessió 5/05 del Consell de Govern de 26 de maig de 2005) Versió amb modificacions posteriors incloses

- Annex al Reglament

Procediment d'avaluació que segueix AQU Catalunya pel que fa a l'avaluació dels mèrits de docència, recerca i gestió

Procediment per a adaptar els contractes de professorat associat a temps complet a contractes de professor lector i col·laborador temporal, mitjançant un concurs intern de mèrits

- Modificació de l'art. 8 del procediment per a adaptar els contractes de prof associat a temps complet a ctes de prof lector i col·laborador temporal (afecta a composició Comissió de selecció); Consell de Govern de la UdG de 19.07.07

Normativa de concessió d'ajuts de matrícula per a treballadors de la UdG

Decret 405/2006, de 24 d'octubre, pel qual s'estableixen les retribucions addicionals del personal docent i investigador funcionari i contractat de les universitats públiques de Catalunya -DOGC núm. 4748 26/10/2006

LEGISLACIÓ UNIVERSITÀRIA. Professorat

DECRETO 774/2002, de 26 de julio, por el que se regula el sistema de habilitación nacional para el acceso a Cuerpos de Funcionarios Docentes Universitarios y el régimen de los concursos de acceso respectivos

LLEI 1/2003, de 19 de febrer, d'universitats de Catalunya -DOGC núm. 3826, 20/02/2003

Regulació dels ajuts al personal acadèmic per a la formació en Llengües Estrangeres.

## 7. RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS

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

El máster en Trabajo, Relaciones Laborales y Recursos Humanos se desarrollará en la Facultad de Educación y Psicología que está ubicada en el campus de "barri vell", en el centro histórico de la ciudad de Girona, junto al edificio del rectorado, de la biblioteca de "barri vell" y de la facultad de letras.

La Facultad de Educación y Psicología cuenta con el siguiente equipamiento e infraestructura:

Superficie docente total 2.559 m<sup>2</sup>

La superficie útil de las aulas es la siguiente:

- Aulas
  - 2 aulas de 100 m<sup>2</sup>
  - 3 aulas de 69 m<sup>2</sup>
  - 1 aula de 82 m<sup>2</sup>
  - 1 aula de 70 m<sup>2</sup>
  - 3 aulas de 60 m<sup>2</sup>
  - 4 aulas de 49 m<sup>2</sup>
  - 1 aula de 55 m<sup>2</sup>
  - 1 aula de 46 m<sup>2</sup>
  - 1 aula de 50 m<sup>2</sup>
  - 2 aulas tipo seminario de 30 m<sup>2</sup>

Cada aula cuenta además del mobiliario adecuado (mesas, sillas y pizarra) cuenta con un equipo de proyección audiovisual (ordenador + proyector), pantalla de proyección, proyector de transparencias, televisión y vídeo.

Aulas de Informática:

- 2 aulas de informática de 59 m<sup>2</sup>
- 1 aula de informática de 57 m<sup>2</sup>
- 1 aula de autoaprendizaje de 56 m<sup>2</sup>

Estas aulas cuentan con 30 ordenadores por aula.

La Facultad de Educación y Psicología dispone de 4 técnicos informáticos que hacen el mantenimiento y apoyo en el aula, en dos turnos de mañana y tarde desde las 8 hasta las 21,30 horas. Las aulas disponen de un proyector para su utilización en la docencia.

Con respecto a la formación práctica contamos con la siguiente infraestructura:

- Laboratorio de Psicología 1 de 22 m<sup>2</sup> (este laboratorio cuenta con polígrafo y audiómetro, Neuroscan, videocámara y diferentes test psicométricos)
- Laboratorio de Psicología 2 de 22 m<sup>2</sup>

- Laboratorio de Desarrollo humano 3 de 23 m<sup>2</sup>

Así mismo la Facultad dispone de:

- 1 Sala de actos de 146 m<sup>2</sup>
- 1 Sala de grados de 89 m<sup>2</sup>
- 2 Salas de estudios de 35 y 152 m<sup>2</sup>

### **Otras infraestructuras y equipamientos necesarios para el desarrollo de las enseñanzas:**

Biblioteca:

Para el desarrollo de las enseñanzas de los estudios de máster contamos con la Biblioteca de la Universidad de Girona, dividida en dos edificios: uno situado en el Campus Montilivi y el otro situado en el Campus "Barri Vell" al lado de nuestra Facultad. El espacio total de la biblioteca es de 10541 m<sup>2</sup>, con 1727 plazas y 368 ordenadores a disposición de los estudiantes. La biblioteca está abierta un total de 345 días al año y tiene un fondo bibliográfico de 334.935 libros, 6813 libros electrónicos y 21662 suscripciones a revistas.

La biblioteca cuenta con espacios para el estudio individualizado y en grupos reducidos de estudiantes. Estas instalaciones serán utilizadas por nuestros estudiantes especialmente en las actividades de trabajo colaborativo.

Intranet "la meva":

La Universidad de Girona dispone de una herramienta de comunicación e información en red que tiene como principal objetivo dar apoyo electrónico a la docencia presencial de los estudios. Ofrece un sistema de comunicación rápido y eficaz entre el profesorado y los alumnos. Permite a profesores y estudiantes relacionarse de manera electrónica. Cada asignatura tiene diferentes herramientas de comunicación: avisos, fórum, gestor de documentos, enlaces, evaluaciones, autoevaluaciones, además de la información que cada profesor incluye en relación a su asignatura. El estudiante encuentra en "La meva UdG" el programa de la asignatura, los horarios así como la bibliografía enlazada con el catálogo de la biblioteca de la UdG.

- Fotocopias

La Facultad de Educación y Psicología tiene un contrato de servicio para la reprografía y edición de materiales docentes que sigue la normativa vigente. Además el alumnado tiene acceso desde las aulas de informática a poder imprimir sus trabajos y los materiales en este servicio.

- Secretaria de estudios

Los estudiantes y profesores de nuestra Facultad disponen de dos secretarías de estudios para poder dar apoyo en los trámites administrativos y académicos. Estas secretarías están abiertas de lunes a jueves de 8 a 18 h y los viernes de 8 a 14 h

## **Convenios con otras instituciones y entidades para el desarrollo de las actividades formativas relativas al prácticum de los estudios:**

La Facultad de Educación y Psicología tiene convenio con un importante número de instituciones y entidades de Girona, Catalunya, España, e instituciones extranjeras de manera que se asegura el adecuado desarrollo de las prácticas profesionales supervisadas. Los alumnos pueden elegir de entre los centros con los que hay convenio aquel que más se ajusta a sus necesidades y expectativas.

Entre estas instituciones y entidades se encuentran:

- **Adecco ETT** (Selección de personal y gestión de Recursos Humanos).
- **Advisum Selecció** (Selección de personal y gestión de Recursos Humanos).
- **Axxon Selecting ETT** (Selección de personal y gestión de Recursos Humanos).
- **Ayuntamiento de Girona**. Dispositivo de Inserción Económica (DIE).
- **Centre Ocupacional i Especial de Treball Pla de l'Estany**
- **CREYF'S** Recursos Humanos.
- **Escuela de Policía de Cataluña** (Selección de personal).
- **Eurogrupo Consulting** (Selección de personal y gestión de Recursos Humanos).
- **Flexiplan SA ETT** (Selección de personal y gestión de Recursos Humanos).
- **ITEM** (Centro colaborador con el Departamento de Trabajo de la Generalitat de Catalunya en la gestión de la bolsa de trabajo del Servicio Catalán de Colocación y el Gabinete de Orientación Profesional).
- **Laborman ETT** (Selección de personal y gestión de Recursos Humanos).
- **Manpower ETT**(Selección de personal y gestión de Recursos Humanos).
- **Marlex Gestión SL ETT** (Selección de personal y gestión de Recursos humanos).
- **Medía Markt** (Gestión de Recursos humanos).
- **Organigrama** (Selección de personal y gestión de Recursos humanos).
- **Oysho España** (Selección de personal y gestión de Recursos humanos).
- **Institut d'Assistència Sanitària** (Departamento de Recursos Humanos).
- **Escola Taller de Cassà de la Selva** (Programa de Inserción Sòcio-laboral).
- **Intac Vic SL**
- **Institut de Reinserció Social** (Orientación sociolaboral e inserción profesional)
- **Grup SERHS SA** (Recursos Humanos).
- **Absys Consulting** (Consultoría Integral).
- **Eurofirms ETT SLU** (Área de Selección).

- **Delegación de Girona del Colegio Oficial de Psicólogos de Cataluña.**  
Psicología de las organizaciones.
- **DACOM** (Consultoría de Recursos Humanos).
- **Institut de Seguretat Pública de Catalunya**
- **Media Markt** (Departamento de Recursos Humanos).
- **NOEL** (empresa de alimentación; Departamento de Recursos Humanos).
- **RAFT3 Riudellots**, Centro Especial de Trabajo

### **Mecanismos para garantizar la revisión y el mantenimiento de los materiales y servicios:**

Mecanismos para garantizar la revisión y el mantenimiento de las **infraestructuras**:

- Servicio Central de Obras y Mantenimiento de la Universidad de Girona (SOTIM)

Los servicios de mantenimiento de las instalaciones del edificio y del mobiliario es llevado a cabo por el personal del Servicio de Obras y Mantenimiento de la Universidad de Girona (SOTIM). Este Servicio subcontrata las empresas necesarias para llevar a cabo las revisiones reglamentarias de los ascensores, la luz, el aire acondicionado,.... Así mismo tiene una subcontrata con el Servicio de limpieza interior y exterior de la facultad.

- Servicio de Gestión de infraestructuras.

Este servicio central de la Universidad de Girona adjudica las concesiones de los servicios de reprografía y del comedor estudiantil de nuestra facultad.

Mecanismos para garantizar la revisión y el mantenimiento del **equipamiento**:

La revisión y mantenimiento de los materiales con los que cuenta nuestra Facultad es llevada a cabo por el personal auxiliar de servicios y por el personal laboral encargado de gestionar, preparar y mantener los laboratorios docentes.

### **Accesibilidad a los medios y servicios:**

De acuerdo con lo dispuesto en la Ley 51/2003 de 2 de diciembre, la Universidad de Girona cuenta con un servicio de apoyo a las personas con discapacidad, asimismo, la Facultad de Educación y Psicología cuenta con los siguientes dispositivos para asegurar la accesibilidad:

- Ascensores de acceso a todas las plantas del edificio
- Lavabos adaptados
- Mesa adaptada a silla de ruedas
- señalizadores y avisos en lenguaje braille para personas con discapacidad visual

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

## **8. RESULTADOS PREVISTOS**

### **8.1. Valores cuantitativos estimados para los indicadores y su justificación.**

*Justificación de los indicadores*

*Estimación de valores cuantitativos y justificación de resultados académicos*

Al tratarse de la programación de una nueva titulación, no se dispone de referentes fiables para el cálculo de las tasas de graduación, eficiencia y abandono.

#### ***Tasa de graduación***

Se fija un valor para la tasa de graduación de cerca del 90%

#### ***Tasa de abandono***

Se fija un valor para la tasa de abandono de cerca del 5%

#### ***Tasa de eficiencia***

Se fija un valor para la tasa de eficiencia de cerca del 90%

Los valores propuestos pueden tomarse en consideración y revisarse en el momento en que se disponga de más información. La Universidad de Girona explicará y justificará cualquier cambio que se produzca en estos valores en el futuro.

### **8.2 Progreso y resultados de aprendizaje**

*Procedimiento general de la Universidad para valorar el progreso y los resultados del aprendizaje de los estudiantes*

Con respecto al procedimiento general de la Universidad para valorar el progreso y los resultados del aprendizaje de los estudiantes, nos remitimos al punto 9.2, en que se describe este procedimiento general.

## **9. SISTEMA DE GARANTÍA DE CALIDAD DEL TÍTULO**

### **9.1 Responsables del sistema de garantía de calidad del plan de estudios.**

En el momento de redactar este documento, la Universitat de Girona está en fase de debate y aprobación del marco de calidad, que debe permitir, en el ámbito de la docencia, garantizar la correcta definición y despliegue de las nuevas titulaciones adaptadas al EEES. En este ámbito, los objetivos planteados son los siguientes:

- Contribuir al establecimiento de un mapa de titulaciones sólido y coherente con los objetivos y el potencial de la institución, competitivo en el contexto universitario catalán y atractivo para los futuros estudiantes.
- Garantizar el desempeño de los estándares de calidad internacionales de las titulaciones y su futura acreditación a partir del diseño e implementación de un sistema que garantice la calidad.
- Promover la mejora continua de la calidad de la docencia, basada en la evaluación y el control periódico y pautado de las titulaciones y sus programas.
- Garantizar niveles de calificación adecuados del profesorado aplicando criterios de selección, evaluación y promoción de objetivos y al mismo tiempo propiciando unas buenas condiciones de trabajo y favoreciendo su desarrollo profesional.
- Actualizar los criterios y los procedimientos para la evaluación de los estudiantes, su rendimiento y el logro de los objetivos de aprendizaje.

Una de las actuaciones derivadas de los objetivos descritos en el marco de calidad, es el establecimiento de un sistema de garantía de la calidad de las titulaciones de la Universidad, del cual se habla en el apartado 9.2 (programa AUDIT de la ANECA).

Todo este proceso está tutelado y dirigido por los Vicerrectorados de Calidad Docente y el de Política Académica, en coordinación con la Dirección de la Escuela de Postgrado (GIGS), y dirigido técnicamente por el Gabinete de Planificación y Evaluación de la UdG. A tres niveles diferenciados, estos son los órganos responsables del sistema de garantía de calidad en el Máster universitario en Trabajo, Relaciones Laborales y Recursos Humanos. La Universidad dispone de una estructura de gobierno y de dirección en la cual se identifican correctamente los agentes y sus funciones en relación con la programación y despliegue de las titulaciones y el seguimiento de su calidad. Todo ello, está definido en los Estatutos de la Universidad y en el Reglamento de la Facultad de Educación y Psicología.

Con respecto al seguimiento de la calidad de las titulaciones, en la estructura actual de la UDG se identifican dos figuras clave, el coordinador de estudios y el Consejo de Estudio, para los grados y el Director/a de Máster y el Consejo de tutores de Máster para los estudios de máster. El/la Director/a de Máster, además de presidir el Consejo de tutores del Máster, es el responsable del desarrollo y seguimiento de la titulación y de su calidad, y de la coordinación de todos los agentes implicados. En el caso del Máster en Trabajo, Relaciones Laborales y Recursos Humanos, su director/a será propuesto por el decano o decana de la Facultad de Educación y Psicología entre el PDI a tiempo completo y con docencia en el estudio, siendo su función responsabilizarse académicamente del máster y velar por la correcta organización de la docencia. Así pues, serán funciones del Director/a de Máster:

- Convocar y presidir el Consejo de tutores del Máster.
- Velar por la correcta organización de la docencia.
- Orientar, junto con los tutores, los currículos de los estudiantes mediante el sistema de tutorías establecido.
- Proponer la aprobación o la revocación de las peticiones de convalidaciones que se presenten al estudio, con el beneplácito del decano o decana.
- Convocar a los profesores que imparten docencia en el estudio para resolver cualquier cuestión relacionada con ellos.

Con respecto al seguimiento de la calidad de las titulaciones, en la estructura actual de la UdG se identifican dos figuras clave, el Director del Máster y el Consejo del Máster.

El Director o Directora del Máster es el responsable del desarrollo y seguimiento de la titulación y de su calidad, y de la coordinación de todos los agentes implicados. Ha de ser un miembro del personal académico doctor a tiempo completo que imparta docencia en el máster. Será nombrado por el Rector o Rectora a propuesta del Vicerrector o Vicerrectora con competencias en el ámbito de los estudios de postgrado, una vez haya escuchado la opinión de los promotores del máster. Este nombramiento tendrá efectos hasta la constitución del Consejo del Máster. Una vez constituido el Consejo del Máster, este órgano tendrá que ratificar al Director o Directora del estudio. En el caso que no se produzca esta ratificación, el Consejo del Máster hará llegar una nueva propuesta al Vicerrectorado pertinente. En todos los casos, el periodo de vigencia del nombramiento de Director o Directora del Máster se corresponderá con la duración de una edición del propio Máster.

El Director o Directora tiene asignadas como principales funciones la de presidir el Consejo del Máster y velar por la correcta organización de la docencia. La normativa que regula la gestión de los estudios de postgrado de la Universidad de Girona establece las siguientes competencias específicas:

- Convocar y presidir el Consejo de Máster.
- Proponer la programación y organización del Plan Docente del máster.
- Asignar las competencias específicas y transversales a los módulos o asignaturas.
- Atender las consultas académicas del alumnado en el proceso de preinscripción y matrícula.
- Tutorizar el itinerario curricular de los estudiantes.
- Fijar el número de créditos a cursar por cada estudiante en función de la formación previa.
- Coordinar la docencia de las asignaturas o módulos para garantizar la coherencia y la adquisición de las competencias de la titulación.
- Convocar, periódicamente, reuniones de coordinación del profesorado.
- Programar las prácticas, Trabajo Final de máster ~~y trabajo de investigación~~.
- Asegurar que todos los profesores del máster tienen conocimiento de los criterios de planificación curricular de la universidad.
- Gestionar el presupuesto asignado al estudio, de acuerdo con el Consejo del Máster.
- Velar por la calidad de la docencia.
- Elaborar una memoria anual del máster donde consten los resultados académicos de acuerdo con los criterios de calidad y acreditación establecidos,

así como los puntos fuertes y débiles el estudio teniendo en cuenta su orientación.

- Liderar la coordinación con otras universidades, en el caso que el máster sea interuniversitario.

El Consejo del Máster estará presidido por el Director o Directora del máster y su composición será la siguiente:

- Director/Directora, que presidirá el Consejo del Máster.
- Dos responsables de cada uno de los itinerarios (profesionalizador y de investigación).
- Una representación del profesorado que impartirá la docencia, la cual garantizará la representatividad de los diferentes ámbitos de conocimiento y de los departamentos implicados.
- Un representante del centro docente, departamento o instituto al cual está vinculado.
- Un representante de los estudiantes.

Las competencias que tendrá asignadas son las siguientes:

- Aprobar, a propuesta de la dirección del máster, la constitución de la Comisión de Admisión al máster y establecer el número de plazas que anualmente se ofertan.
- Establecer los criterios de Admisión, el perfil de ingreso y el proceso de selección de los estudiantes.
- Asignar el número de créditos a cada módulo o asignatura.
- Aprobar, a propuesta de la dirección del máster, la temporización y la organización de la docencia.
- Coordinar los mecanismos de evaluación de los aprendizajes, cuidando de su coherencia.
- Establecer y aplicar mecanismos que garanticen la calidad del estudio.
- Proponer la colaboración de profesionales externos y de profesorado visitante.
- Promover la obtención de becas y recursos externos para complementar la asignación presupuestaria de la Universidad.
- Proponer modificaciones en el plan de estudios para que este se adecue a los objetivos docentes de los grupos de investigación que promueven el máster.

No obstante, la calidad de los estudios de postgrado de la universidad es una responsabilidad compartida, en la cual participan la Escuela de Postgrado y el Gabinete de Planificación y Evaluación de la universidad. Cada uno de ellos con responsabilidades diferenciadas.

La Escuela de Postgrado tiene asignada la responsabilidad de garantizar que la oferta de másteres y doctorados se realiza atendiendo a criterios de calidad y velando porque el proceso de las enseñanzas se desarrolle en un contexto adecuado. La Escuela asume como función propia la dirección y coordinación global de todos los programas de postgrado. De aquí emerge el papel de coordinador que la Escuela ejerce con los órganos de gobierno de la universidad, con los centros docentes, con los departamentos, y con los órganos de dirección y coordinación de los diferentes estudios de postgrado. Así mismo, es el órgano encargado del impulso, evaluación y representación institucional de los programas de postgrado, de acuerdo con el Vicerrectorado de Docencia y Política Académica.

El Gabinete de Planificación y Evaluación es el responsable de diseñar las herramientas y los mecanismos internos para un correcto funcionamiento de los programas. Así mismo, se asigna al Gabinete la responsabilidad directa de realizar el seguimiento interno de la calidad de los programas bajo criterios de acreditación de las titulaciones.

**Girona International  
Graduate School - Escola de  
Postgrau**

Mòdul 20  
Mòduls centrals  
Campus de Montilivi  
17071 Girona  
Telefono: (+34)  
972 41 80 48 (doctorat)  
972 41 88 43 (màsters)  
972 41 80 06 (direcció)  
Fax (+34) 972 41 97 47  
[postgrau@udg.edu](mailto:postgrau@udg.edu)  
<http://gigs.udg.edu>

**Gabinet de Planificació i  
Avaluació**

Pl. Sant Domènec, 3  
Ed. Les Àligues  
17071 GIRONA  
Tel. 972 41 89 93  
Fax 972 41 80 31  
[gpa@udg.edu](mailto:gpa@udg.edu)  
<https://iserv.udg.edu/gpa/>

Además de estos dos servicios, la estructura organizativa de la universidad contempla otro órgano con responsabilidades claras en la titulación y su desarrollo: la Comisión de Estudios de Postgrado (CEP).

La Comisión de Estudios de Postgrado (CEP) es un órgano colegiado de la Universidad de Girona formado por:

- El rector o la rectora, o el vicerrector o vicerrectora en quien delegue, que será el encargado de presidirla.
- El director o la directora de la Escuela de Postgrado de la Universidad de Girona (GIGS).
- El administrador o la administradora de la Escuela de Postgrado de la Universidad de Girona (GIGS), que actuará como secretario o secretaria de la Comisión de Estudios de Postgrado (CEP).
- Ocho miembros del personal docente doctor de la Universidad de Girona, con experiencia investigadora acreditada, que representen a los diferentes ámbitos de investigación y docencia.

La Comisión tiene atribuidas las siguientes competencias:

- Estudiar y proponer, si se considera necesario, a iniciativa de la Escuela de Postgrado (GIGS), los programas de postgrado conducentes a la obtención del título de doctor/a o máster para su aprobación por el Consejo de Gobierno de la Universidad.
- Emitir informes y proponer criterios académicos para garantizar una formación de calidad.
- Asesorar al vicerrectorado responsable de los estudios de postgrado en todo aquello que hace referencia a los programas de postgrado, y en particular a su desarrollo, su coordinación, su seguimiento y su evaluación.
- Escuchar y aprobar, si es oportuno, el informe anual de la dirección de la Escuela de Postgrado (GIGS).

- Cualquier otra que la legislación vigente o el Consejo de Gobierno le atribuyan.

Además de estos dos, los Estatutos identifican otros órganos con responsabilidades claras en la titulación y su desarrollo. La Junta de Facultad es el órgano de gobierno colegiado del centro. Está formado por el decano o decana, una representación de los funcionarios de los cuerpos docentes igual al 51% de los miembros de la Junta, una representación del personal académico excluidos los funcionarios de los cuerpos docentes igual al 10 %, una representación de los estudiantes igual al 27%, y una representación del PAS igual al 12%. Entre sus competencias figuran:

- Aprobar la memoria anual de las actividades de la Facultad.
- Aprobar las líneas generales de actuación del centro.

La Comisión de Gobierno de la Facultad está formada por el equipo de decanato, los coordinadores/-oras de los estudios del centro, los directores/-oras de los departamentos que imparten la mayoría de su docencia en el centro, tres estudiantes, dos miembros del PDI y un miembro del PAS. Entre sus competencias se incluyen:

- Proponer la aprobación o modificación de los planes de estudios.
- Aprobar la propuesta de planes docentes y transmitirla al Consejo de Gobierno.

El Consejo de Departamento tiene entre sus competencias:

- Coordinar la actividad del personal académico del departamento.
- Proponer los programas de las asignaturas.

La concreción del sistema de garantía de la calidad puede implicar la revisión de algunas de las competencias de estos órganos, de manera particular con respecto a algunos de los procesos identificados (cfr. apartado 9.2).

Girona International Graduate School (GIGS). La GIGS fue creada por Acuerdo del Consejo de Gobierno de la UdG de 20 de mayo de 2004 y es la unidad que promueve los estudios de máster y doctorado de la UDG a partir del curso 2004-2005. Nace con el encargo de adaptar estos estudios al Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) y de darles una dimensión internacional mediante la atracción directa de estudiantes de todas partes del mundo y la cooperación transnacional.

Respecto de los agentes externos serán órganos consultivos del Máster de Trabajo, Relaciones Laborales y Recursos Humanos, el Departamento de trabajo de la Generalitat de Catalunya, La Federación de Organizaciones de Empresarios de Girona (FOEG), La organización de la Pequeña y Mediana Empresa de Catalunya (PIMEC), el Colegio Oficial de Psicólogos, el Colegio Oficial de Graduados Sociales e instituciones afines que puedan aportar criterios sobre la garantía de calidad del plan de estudios del Máster.

## **9.2 Procedimientos de evaluación y mejora de la calidad de la enseñanza y el profesorado.**

*Participación de la UDG en el programa AUDIT de la ANECA*

Con respecto a los mecanismos de evaluación y mejora de la calidad de la enseñanza, la Universidad de Girona participa en el Programa AUDIT para la definición del sistema de aseguramiento de la calidad, que permite velar por la calidad en el despliegue de las nuevas titulaciones, desde la fase de programación hasta la fase de acreditación. En todos los casos, se hará la planificación y definición del sistema de garantía de la calidad de cada una de las titulaciones para poderlo activar en el momento en que cada Grado y Máster universitario inicie sus actividades.

Para la concreción de este Sistema de Garantía de la Calidad, inicialmente en el momento de elaborar las memorias, se definieron 22 procesos clave que cabría desplegar, pero actualmente, a la luz de la fase de diseño, se han ampliado a 25. Quedan reflejados en la tabla siguiente:

<b>Proceso UdG</b>
Proceso de definición del marco de calidad
Proceso para el diseño de una titulación
Proceso de planificación, seguimiento y mejora de la titulación (integración de resultados)
Proceso de captación de estudiantes, admisión y matrícula
Proceso de atención y tutorización de los estudiantes
Proceso para el diseño de una asignatura
Proceso de gestión de la movilidad de los estudiantes
Proceso de gestión de la orientación profesional
Proceso de gestión de prácticas externas
Proceso de gestión de incidencias, reclamaciones y sugerencias
Otros elementos (mecanismos que regulen e informen sobre normativas que afecten a los estudiantes)
Proceso para la definición del Plan de actividades del profesorado
Proceso de acceso del personal académico
Proceso de gestión de la evaluación del profesorado
Proceso de evaluación del personal académico
Proceso de gestión de recursos materiales
Proceso de definición e implementación del Plan de acción en materia de PAS
Proceso de captación y selección de PAS
Proceso de definición e implementación del Plan de formación del PAS
Proceso de evaluación, promoción y reconocimiento del PAS
Proceso de gestión de servicios
Proceso de análisis de los resultados académicos
Proceso de administración y análisis de las encuestas de docencia
Proceso de evaluación de la inserción
Proceso de difusión pública
Proceso de gestión de documentación
Proceso de revisión del propio sistema de garantía de calidad

Todos ellos son procesos ya existentes en la Universidad, aunque con diferente grado de formalización. En algunos casos están correctamente definidos; sólo es necesario reunirlos en el marco de un sistema de garantía de la calidad. Otros, funcionan correctamente pero quizás no están adecuadamente descritos e informados, y deberán

documentarse correctamente Por último, algunos habrá que definir-los *ex novo* para garantizar la calidad del resultado.

El trabajo de descripción, análisis y mejora de estos procesos vinculados a las titulaciones de grado y postgrado pide la participación activa de agentes diversos, con responsabilidades de gobierno (rectorado o centro docente) y de gestión (centro docente, departamentos, servicios de la administración), y procedentes de los tres colectivos de PDI, estudiantes y PAS.

En el nuevo diseño del Sistema Interno de Garantía de Calidad en el que se está trabajando actualmente, se ha propuesto añadir un proceso general en el cual se especificará la manera cómo se integrarán los resultados de todos los procesos para establecer los mecanismos de seguimiento, análisis y mejora del desarrollo de la titulación.

#### Verificación interna de las memorias de programación

La Universidad de Girona ha definido un procedimiento interno para la evaluación de las propuestas de programación, antes de ser enviadas a ANECA para que sean verificadas y al Departamento de Innovación, Universidades y Empresa (DIUiE), así como a AQU Catalunya para que autoricen su implantación. Este procedimiento está tutelado por el Vicerrectorado de Docencia y Política Académica, en coordinación con los promotores/directores de los estudios, responsables primeros de las memorias de programación. Participa en este procedimiento la Escuela de Postgrado (GIGS), que se encarga de coordinar globalmente todo el proceso, y el Equipo de Apoyo a la Docencia del vicerrectorado, que, junto con otros servicios de la administración, colabora con los centros en la definición de las memorias en los aspectos más relacionados con el proceso de aprendizaje.

El procedimiento de presentación y programación de las propuestas de másteres universitarios a la Universidad de Girona está disponible para consultas en la página WEB:

**<http://www.udg.edu/gigs/LaGIGS/Normativa/tabid/10822/language/ca-ES/Default.aspx>**

#### Adaptación de las titulaciones al EEES

En el proceso de adaptación al EEES la Universitat de Girona ha trabajado intensamente por dotarse de los criterios, los procedimientos y las herramientas para diseñar las titulaciones y las asignaturas según los parámetros de la Declaración de Bolonia. La Universidad ha participado en un Plan piloto de adaptación de las titulaciones en convenio con el DIUiE.

En el marco de las pruebas piloto, es importante señalar la publicación de la Guía para la adaptación al EEES y la elaboración de Diseño de la titulación y Diseño de las asignaturas, para los que se ha desarrollado una herramienta informática innovadora. La Guía para la adaptación al EEES se ha realizado bajo la dirección del Vicerrectorado de Docencia y Política Académica. Se trata de una guía que se edita en soporte electrónico y en papel y se distribuye en forma de cuadernos entre todo el personal docente y PAS. A día de hoy se han editado los cuadernos de:

Gate 2010: la Universitat de Girona en el Espacio Europeo de Educación Superior  
Competencias  
Competencias UDG  
Vuestro papel, estudiantes  
Actividades de aprendizaje  
Evaluación del aprendizaje  
Contenidos  
Evaluación continúa  
La gestión de la docencia

En cuanto a las herramientas que ha desarrollado la Universitat de Girona con la finalidad de facilitar una implementación cualificada de los parámetros docentes que se derivan del proceso de adaptación al Espacio Europeo de Educación Superior, según la interpretación que hace de la guía mencionada en el párrafo anterior, es necesario empezar por situarlas a dos niveles diferentes, correspondientes a las dos fases sucesivas de planificación de la docencia. Efectivamente, el nuevo modelo docente de la Universitat de Girona parte de la planificación del currículum en dos fases. La primera corresponde al gobierno de la titulación y, por lo tanto, tiene un carácter necesariamente colegiado. Es la fase en la cual se define el perfil del futuro titulado, mediante la formulación de las competencias que alcanzaran al acabar sus estudios. Esta formulación se lleva a término siguiendo las orientaciones que contiene la Guía para la adaptación de la UDG al EEES. Una vez formuladas las competencias de forma que su enunciado facilite la evaluación de su logro, la segunda y última operación que realiza el gobierno de la titulación en la primera fase de planificación es la vinculación de cada competencia a unos módulos de contenido concretos. Estas dos operaciones, formulación de las competencias y su vinculación a módulos, se realizan utilizando la aplicación informática de diseño de titulaciones.

Una vez finalizada la primera fase de planificación del currículum, que garantice la coherencia de la titulación, se pasa a la segunda fase: el diseño de cada módulo, al que se han vinculado unas competencias concretas durante la primera fase. Una nueva herramienta electrónica facilita al profesorado esta tarea. Incluye la descripción de los contenidos de diferente tipología que debe contener el módulo, la explicitación de las actividades de aprendizaje que orientarán la consecución de cada competencia, de las actividades y los criterios de evaluación (evaluación centrada en las competencias) y el cómputo de horas con profesor y sin profesor que el estudiante deberá destinar al módulo.

El modelo hace altamente recomendable que el diseño de módulos se haga de forma colaborativa entre todo el profesorado implicado en los módulos, e incluso en la titulación.

El seguimiento del correcto diseño de las titulaciones y de las asignaturas lo realiza el Equipo de Apoyo a la Docencia y las mejoras se vehiculan siempre a través del director/a de máster. Este seguimiento se realiza periódicamente al inicio de cada curso académico.

### Resultados académicos

Un aspecto importante en el seguimiento de la titulación es el análisis de los resultados académicos. La Universidad dispone de un conjunto de indicadores de rendimiento académico aprobados por la Comisión de Docencia que permiten un análisis exhaustivo

de los resultados de la titulación y de las asignaturas. Tanto los resultados académicos como el conjunto de indicadores que se utilizan en la actualidad, como aquellos que se puedan añadir como resultado del proyecto Audit, se integrarán en los procedimientos correspondientes de análisis de resultados (Cf. 9.2: *Proceso de análisis de los resultados académicos, Proceso de administración y análisis de las encuestas de docencia, Proceso de evaluación de la inserción*), junto con los resultados recogidos en otros procesos (p.e. el de movilidad o el de prácticas externas o la satisfacción de los diferentes colectivos), alimentarán, por una parte al *proceso de planificación, seguimiento y mejora del plan de estudios*, y por otra al *proceso de información pública*.

Los resultados de estos indicadores son enviados al final de cada curso académico a los centros docentes con la finalidad de que hagan un informe que deben presentar ante la Comisión de Docencia. Las actuaciones de mejora de los resultados corresponden al centro docente a través de los órganos descritos anteriormente. Si las actuaciones de mejora implican de alguna manera la participación del Rectorado, estas forman parte del acuerdo bilateral que anualmente acuerdan los centros docentes y el Rectorado.

A nivel informativo para los responsables de las titulaciones y los decanatos, desde el Gabinete de Planificación y Evaluación se elaboran anualmente unos cuadros sinópticos que, mediante una batería de indicadores, dan una visión sintética pero amplia de la situación de los estudios y del centro. Estos cuadros se dividen en diferentes apartados que hacen referencia a:

- Datos generales del centro docente
- Información del plan de estudios
- Estudiantes (acceso, matrícula, rendimiento)
- Profesorado (volumen, tipología y encargo docente)
- Desarrollo de la docencia (alumnos por grupo y encuestas de docencia)

En cuanto a la permanencia de los estudiantes, la Comisión Académica y de Convalidaciones de la Universitat de Girona ha creado una subcomisión con la finalidad de elaborar una propuesta de normas de permanencia que se ajuste a la nueva ordenación de los estudios oficiales. Las normas de permanencia vigentes se pueden consultar desde la página web que se indica a continuación:

<http://www.udg.edu/Default.aspx?tabid=3122>

### *Evaluación del profesorado*

Con respecto a los mecanismos de evaluación y mejora de la calidad del profesorado, la Universitat de Girona aplica desde el curso 2007-08 un modelo de evaluación del profesorado basado en el Manual aprobado por el Consejo de Gobierno (sesión núm. 11/07 de Consejo de Gobierno de 20 de diciembre de 2007). Esta certificación se ajusta a los criterios establecidos por AQU a: Resolución IUE / 2037/2007, de 25 de junio, que publica las Instrucciones para la Certificación de Manuales de Evaluación Docente de las Universidades Públicas Catalanas y La Guía para el diseño y la implantación de un modelo institucional de evaluación docente del profesorado en las universidades públicas catalanas (AQU Catalunya, segunda edición).

La evaluación del profesorado funcionario y contratado no se hace únicamente a efectos de la concesión de un complemento autonómico, sino que debe permitir:

- Informar de los resultados de la evaluación a AQU Catalunya y al departamento competente en materia de universidades para la obtención del complemento autonómico.
- Informar los tribunales de concursos para plazas de profesorado.
- Considerarla un requisito para presidir los tribunales de los concursos de acceso a plazas de profesorado, y un mérito para formar parte.
- Considerarla un mérito en los procesos de promoción interna.
- Considerarla un mérito en las solicitudes de ayudas para la innovación, la mejora docente y la investigación sobre la docencia.
- Considerarla un mérito para la concesión de permisos y licencias.
- Considerarla un mérito en la solicitud de la condición de profesor emérito.
- Considerarla un requisito para poder optar a la concesión de premios y otros reconocimientos de calidad docente.
- Considerarla un requisito para poder optar a la concesión del complemento autonómico de docencia.
- Otros efectos que el Consejo de Gobierno determine en acuerdos posteriores a la aprobación de este modelo.

El modelo de evaluación incluye información cuantitativa y cualitativa sobre estas cuatro dimensiones:

- 1) Planificación docente
- 2) Actuación profesional
- 3) Resultados de la actividad docente
- 4) Satisfacción de los estudiantes

En el modelo propuesto se otorga una importancia central al autoinforme del profesor, en el cual se le pide que, en torno a las cuatro dimensiones, identifique los méritos docentes más relevantes del quinquenio y haga una reflexión razonada y suficiente de su actividad docente.

Los decanos o decanas tienen acceso a esta información cualitativa, de forma que pueden incidir en la mejora de la calidad de la enseñanza. Además, existe una comisión de coordinadores de ámbito que se encarga de validar y valorar los méritos aportados por el profesor.

Finalmente los diseños de las asignaturas son analizados por el equipo de apoyo a la docencia del Vicerrectorado de Docencia y Política Académica, que hace un informe global sobre la titulación a partir de la información aportada por los profesores. Este informe será enviado al director/a de la titulación.

A parte de esta evaluación sistemática de los méritos docentes del profesorado, la Universidad administra con una periodicidad semestral las Encuestas de opinión a los estudiantes sobre la actuación docente del profesorado. Los resultados de las encuestas son conocidos por el profesor, y también por el decano/director del centro y el director de departamento, con la finalidad de que puedan hacer un seguimiento exhaustivo, los unos del desarrollo de la docencia de los estudios bajo su responsabilidad y los otros de su profesorado. Los resultados de las encuestas son publicados en la intranet de la Universidad.

En este sentido, hay que destacar el plan de evaluación de la docencia que la UdG ha puesto en marcha con el asesoramiento del Colegio de Sociólogos y Politólogos de Cataluña.

El proceso referente a la encuesta y sus resultados está recogido en el *Proceso de administración y análisis de las encuestas de docencia*, que serán utilizados posteriormente en el de *Planificación, seguimiento y mejora del plan de estudios*, y en el de *Información pública*. A continuación se detalla el proceso de administración y análisis de las encuestas de docencia tal como ha sido definido por la Universidad de Girona.

### **Nombre del proceso: Administración y análisis de las encuestas de docencia**

#### **Objeto**

Conocer, por parte de la Universidad y del profesorado, la satisfacción de los estudiantes respecto a la docencia impartida por sus profesores con el objeto de implementar, si se cree necesario planes de mejora.

#### **Alcance**

Todas las parejas asignatura-profesor en que el profesor imparte dos o más créditos de los estudios de grado y de los estudios de primero y/o segundo ciclo.

#### **Documentación de referencia**

- Ley 1/2003, de 19 de febrero, de Universidades de Catalunya (LUC)
- Estatutos de la UdG.
- Manual del profesorado

#### **Responsabilidades**

Propietario/Responsable político: Vicerrectorado de Calidad

DocentePropietario/Responsable técnico: Gabinete de Planificación y Evaluación (GPA)

<b>Unidades que intervienen</b>	<b>En qué consiste su intervención</b>
Gabinete de Planificación y Evaluación (GPA)	Gestionar y coordinar el procedimiento Redactar un informe al final del curso académico Resolución de incidencias
Servicio Informático	Apoyo informático Publicar resultados
Estudiantes	Participar en las encuestas
Servicio Publicaciones	Realizar campaña publicitaria y difusión
Decanos/as o Directores/as:	Analizar los resultados de los profesores pertenecientes al centro o departamento Proponer e implementar mejoras
Responsables de encuestas de Docencia	Entrar los datos responsabilidad del centro Motivar a los estudiantes
Comisión de Docencia	Evaluar los resultados Proponer actuaciones y mejoras

#### **Desarrollo del proceso**

El procedimiento de encuestas a los estudiantes se realiza 2 veces cada año, al final del semestre académico, antes del período de exámenes.

A principio del curso académico se establece un calendario unificando los períodos para todos los centros, excepto para aquellos en que por particularidades de la titulación se requiere una readaptación del mismo.

Se contacta con los Decanos/as o Directoras/as de cada centro para informar del calendario y para solicitar la confirmación de las personas responsables de las encuestas en el centro.

Se detectan las parejas asignatura-profesor que superan los dos créditos de docencia de la asignatura y que serán las evaluadas. En el caso de que haya problemas en la asignación de alumnos a los grupos de prácticas, se prepara un aplicativo web para que, desde los centros, puedan completar la información.

Una vez toda la información está disponible, se abre el período de respuesta de los estudiantes y se les informa a través de "La Meva UdG". Finalizado el plazo se informa a los decanos y a los directores de departamento de los resultados de sus profesores y se publican en la web de manera agregada.

Los profesores, una vez vistos los resultados, pueden dar su opinión para contextualizar o matizar los resultados obtenidos.

Al terminar el curso académico, el GPA realiza un informe descriptivo del proceso y lo presenta a la Comisión de Docencia quien lo analiza y propone modificaciones.

También en los centros se analizan los resultados y, si es necesario, se proponen actuaciones de mejora.

### Registro

Registro	Quién archiva	Cuánto tiempo
Calendario	GPA	1 año
Modelo de encuesta	GPA	Indefinido
Resultados de las encuestas	GPA	Indefinido
Informe de seguimiento del proceso	GPA	5 años
Informe de análisis por parte de los centros	Centro	5 años
Acta de la Comisión de Docencia	Secretaria General	Indefinido

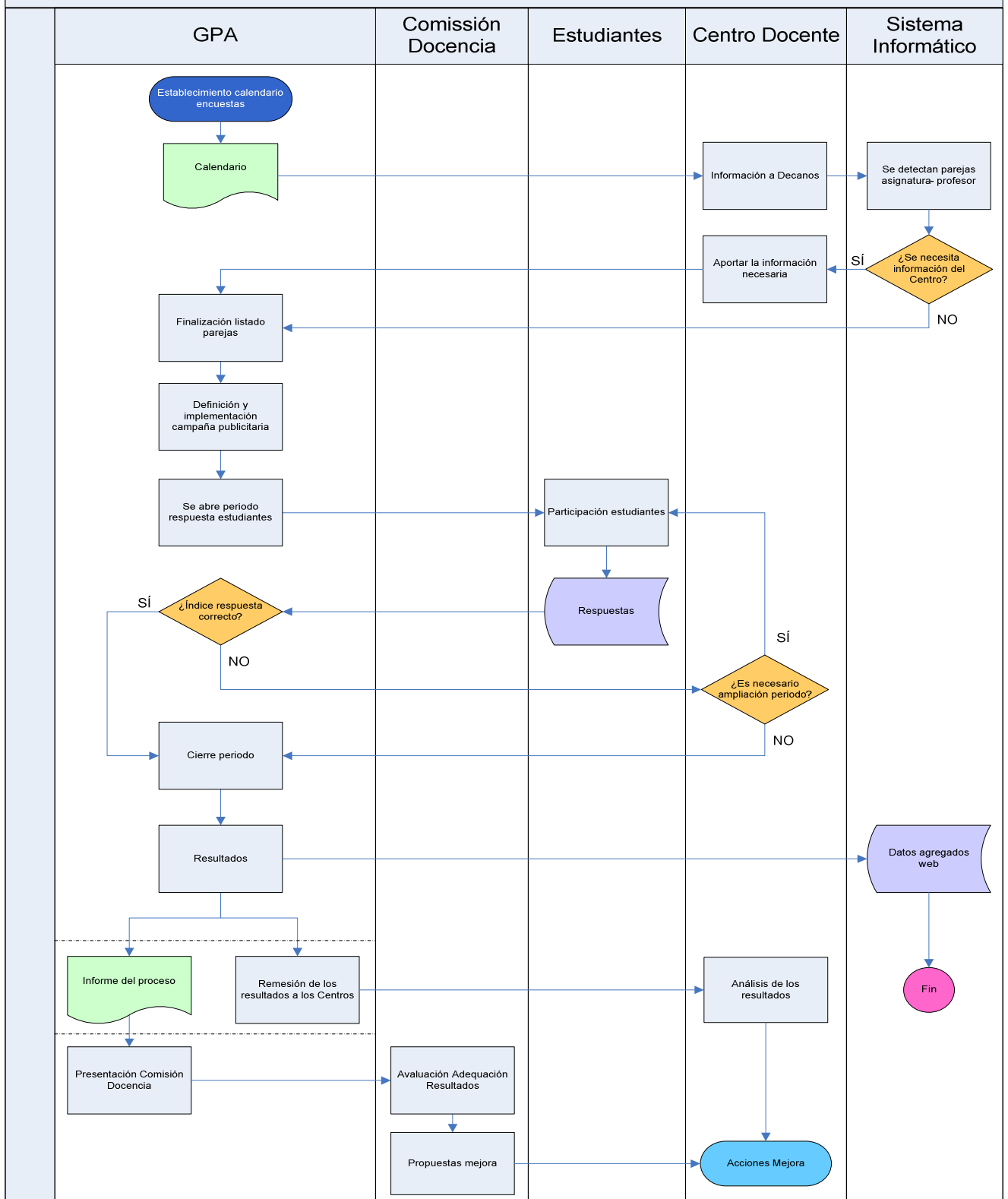
### Indicadores

Indicador	Suministrador	Analista
Índice de participación de estudiantes	GPA	GPA
Número de incidencias	GPA	GPA

El proceso de administración de las encuestas se revisa anualmente desde el GPA y se introducen los cambios necesarios.

Durante el segundo semestre del curso 2008-2009 se puso en marcha un nuevo modelo de encuesta acompañado de una serie de medidas para incentivar la participación.

Proceso de evaluación del proceso de administración y análisis de las encuestas de docencia



### **9.3 Procedimiento para garantizar la calidad de las prácticas externas y los programas de movilidad.**

El Máster garantiza la calidad de las prácticas profesionales supervisadas y/o de investigación supervisadas) a través de diversos procedimientos.

Para asegurar el desarrollo de procesos de revisión y mejora de la calidad de las prácticas se valorará especialmente la adecuación de los centros de prácticas, las estrategias de coordinación entre los agentes tutores, los objetivos y el desarrollo de las tutorías y los sistemas de evaluación utilizados.

Concretamente se recogerá *información sobre*:

- La documentación disponible para los estudiantes sobre la organización del prácticum: objetivos de aprendizaje, actividades formativas, sistemas de evaluación.
- Convenios establecidos con las instituciones y centros de prácticas.
- El desarrollo para cada estudiante de las prácticas externas y/o en grupos de investigación.
- Evaluación y opinión del profesorado sobre el desarrollo de las prácticas externas y/o en grupos de investigación: centros de prácticas, tutoría de las prácticas, seminario de análisis de las prácticas, actividades formativas, sistemas de evaluación.
- Evaluación y opinión de los estudiantes sobre el desarrollo de las prácticas externas y/o de investigación: centros de prácticas, tutoría de las prácticas, seminario de análisis de las prácticas, actividades formativas, sistemas de evaluación.
- Evaluación y opinión de los tutores de los centros de prácticas y/o de los grupos de investigación: organización tutoría de las prácticas, sistemas de evaluación.
- Satisfacción del alumnado, profesorado y tutores de los centros sobre el desarrollo de las prácticas externas.
- Datos de los resultados de los estudiantes.

Las *estrategias e instrumentos* de recogida de información utilizados serán:

- Recopilación de los documentos sobre las prácticas externas y/o en grupos de investigación y su difusión entre los estudiantes.
- Listado de convenios establecidos con las características de la institución: convenio entre la Facultad de Educación y Psicología de la UdG e instituciones y centros profesionales.
- Documentación individual de cada estudiante sobre el desarrollo de las prácticas: portafolio, diario de campo, autoevaluación, etc.
- Reuniones de tutores de prácticas con la coordinación de prácticas y la dirección del Máster.

- Reuniones de los estudiantes con sus tutores.
- Reuniones de los tutores de la universidad con los tutores de los centros de prácticas y/o con los tutores de los grupos de investigación.
- Cuestionario individual a los estudiantes que han realizado las prácticas externas y/o en grupos de investigación.
- Cuestionario de opinión y satisfacción a los tutores de las instituciones y centros de prácticas, y/o de los grupos de investigación.
- Recopilación anual de las calificaciones de los estudiantes y del nivel de cumplimiento de los requerimientos de evaluación.

Los *responsables* de estos procedimientos para garantizar la calidad del prácticum son: la coordinación del módulo de prácticas con el apoyo de los tutores de prácticas, la dirección del Máster y los servicios de gestión académica de la Facultad.

La especificación del proceso para la gestión de las prácticas externas se detalla a continuación.

### **Nombre del proceso: Gestión de prácticas externas**

#### **Objetivo**

Describir la organización y seguimiento de las prácticas para asegurar la consecución de los objetivos previstos en el plan de estudios, tanto desde el punto de vista de procedimiento académico como del de gestión de las mismas.

#### **Alcance**

Todas las prácticas realizadas por estudiantes de la Universidad de Girona en las titulaciones de máster

#### **Documentación de referencia**

- Memorias de máster verificadas por ANECA
- Guía de prácticas para el alumno
- Guía de prácticas para la empresa o institución
- Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales.

#### **Responsabilidades**

Los *responsables* de este procedimiento para garantizar la calidad de las prácticas son: la coordinación del módulo/ asignatura de prácticas con el apoyo de los tutores de prácticas, la dirección del Máster y los servicios de gestión académica.

<b>Unidades que intervienen</b>	<b>En qué consiste su intervención</b>
Estudiante	Elegir el centro de prácticas y tramitar la documentación necesaria. Realizar las prácticas y presentar la memoria Evaluar el centro de prácticas

Director del máster	Aprobar la oferta de plazas Asignar los estudiantes a los centros de prácticas Asignar tutores a los estudiantes Realizar el seguimiento del funcionamiento de las prácticas
Tutor del centro	Aprobar el plan de trabajo y realizar el seguimiento de las prácticas
Tutor de la empresa o institución	Acompañar al estudiante en la realización de las prácticas Aprobar la memoria realizada por el estudiante
Secretaría de coordinación del centro	Gestionar administrativamente las prácticas
Oficina de promoción de la ocupación (OPO)	Gestionar los convenios de cooperación educativa
Servicio de Economía, Patrimonio y Contratación	Gestionar la documentación económica

### Desarrollo del proceso

El proceso tiene como referencia y punto de partida el diseño del plan de estudios en cuanto a competencias a desarrollar en el módulo/asignatura de prácticas externas.

Para asegurar el desarrollo de procesos de revisión y mejora de la calidad del prácticum se valorará especialmente la adecuación de los centros de prácticas, las estrategias de coordinación entre los agentes tutores, los objetivos y el desarrollo de las tutorías y los sistemas de evaluación utilizados.

Concretamente se recogerá *información sobre*:

- La documentación disponible para los estudiantes sobre la organización del prácticum: objetivos de aprendizaje, actividades formativas, sistemas de evaluación.
- Convenios establecidos con las instituciones y centros de prácticas.
- El desarrollo para cada estudiante del prácticum y las prácticas externas
- Opinión del profesorado sobre el desarrollo del prácticum y las prácticas externas: centros de prácticas, tutoría de las prácticas, seminario de análisis de las prácticas, actividades formativas, sistemas de evaluación.
- Opinión de los estudiantes sobre el desarrollo del prácticum y las prácticas externas: centros de prácticas, tutoría de las prácticas, seminario de análisis de las prácticas, actividades formativas, sistemas de evaluación.
- Opinión de los tutores de los centros de prácticas: organización tutoría de las prácticas, sistemas de evaluación.
- Satisfacción del alumnado, profesorado y tutores de los centros sobre el desarrollo de las prácticas externas
- Datos de los resultados de los estudiantes

Las *estrategias e instrumentos* de recogida de información utilizados serán:

- Recopilación de los documentos sobre las prácticas externas y su difusión entre los estudiantes
- Listado de convenios establecidos con las características de la institución
- Documentación individual de cada estudiante sobre el desarrollo de las prácticas: portafolio, autoevaluación...

- Reuniones de tutores de prácticas con la coordinación de prácticum y la dirección del Máster
- Reuniones de los estudiantes con sus tutores
- Reuniones de los tutores de la universidad con los tutores de los centros de prácticas
- Cuestionario individual a los estudiantes que han realizado las prácticas externas
- Cuestionario de opinión y satisfacción a los tutores de las instituciones y centros de prácticas
- Recopilación anual de las calificaciones de los estudiantes y del nivel de cumplimiento de los requerimientos de evaluación.

El desarrollo del proceso es el siguiente:

La dirección del máster ofrece un listado de plazas en diferentes instituciones con las que se ha contactado previamente. Los estudiantes interesados demandan las plazas y éstas son asignadas por el director del máster. A cada estudiante se le asigna un tutor en la Universidad y uno en el centro de prácticas y se acuerda un plan de trabajo a realizar por el alumno.

Posteriormente se prepara el convenio de cooperación educativa que debe ser firmado por el estudiante y los dos tutores.

En el caso que el Convenio de Cooperación Educativa archivado contemple retribución económica, se gestiona el cobro del canon de gestión establecido. Se genera una orden de facturación que se dirige al Servicio de Economía, Patrimonio y Contratación para que se genere la factura y se trasmita a la empresa/entidad. La empresa/entidad efectúa el pago, se gestiona la liquidación de ingresos de la Bolsa de Trabajo y en el caso de impagados el Servicio de Economía, Patrimonio y Contratación hace el seguimiento.

Según el plan de trabajo presentado, el estudiante realiza el período de prácticas. En todo momento puede dirigirse a los tutores para comentar cualquier incidencia que se le presente. Periódicamente el tutor del centro docente se entrevista con el alumno y el tutor del centro donde realiza las prácticas para realizar un seguimiento de las mismas.

Al final de la realización de la práctica el alumno debe redactar una memoria que incluya un breve resumen de las actividades realizadas y de los resultados obtenidos, y entregarla a secretaria académica de la Facultad con el visto bueno del tutor de la empresa o institución. El tutor debe adjuntar un cuestionario de seguimiento de los trabajos realizados por el estudiante y, finalmente corresponderá al coordinador de máster la decisión de otorgar una calificación de apto o no apto al estudiante.

Con el objetivo de ir mejorando la oferta de empresa o institución, también se le pide al alumno que responda un cuestionario sobre el aprovechamiento y condiciones en que ha realizado las prácticas.

Todos estos datos son analizados por el coordinador del máster para mejorar el procedimiento mismo y la calidad del máster.

## Registros

Registro	Quien archiva	Cuánto tiempo
Modelo de convenio de cooperación educativa	OPO	6 años
Listado de ofertas	Director máster	6 años
Listado de convenios	Director máster	6 años
Expediente de cada práctica (plan de trabajo, convenio de cooperación, gestión económica, evaluación...)	Director máster	6 años
Actas de evaluación	SGAE*	6 años

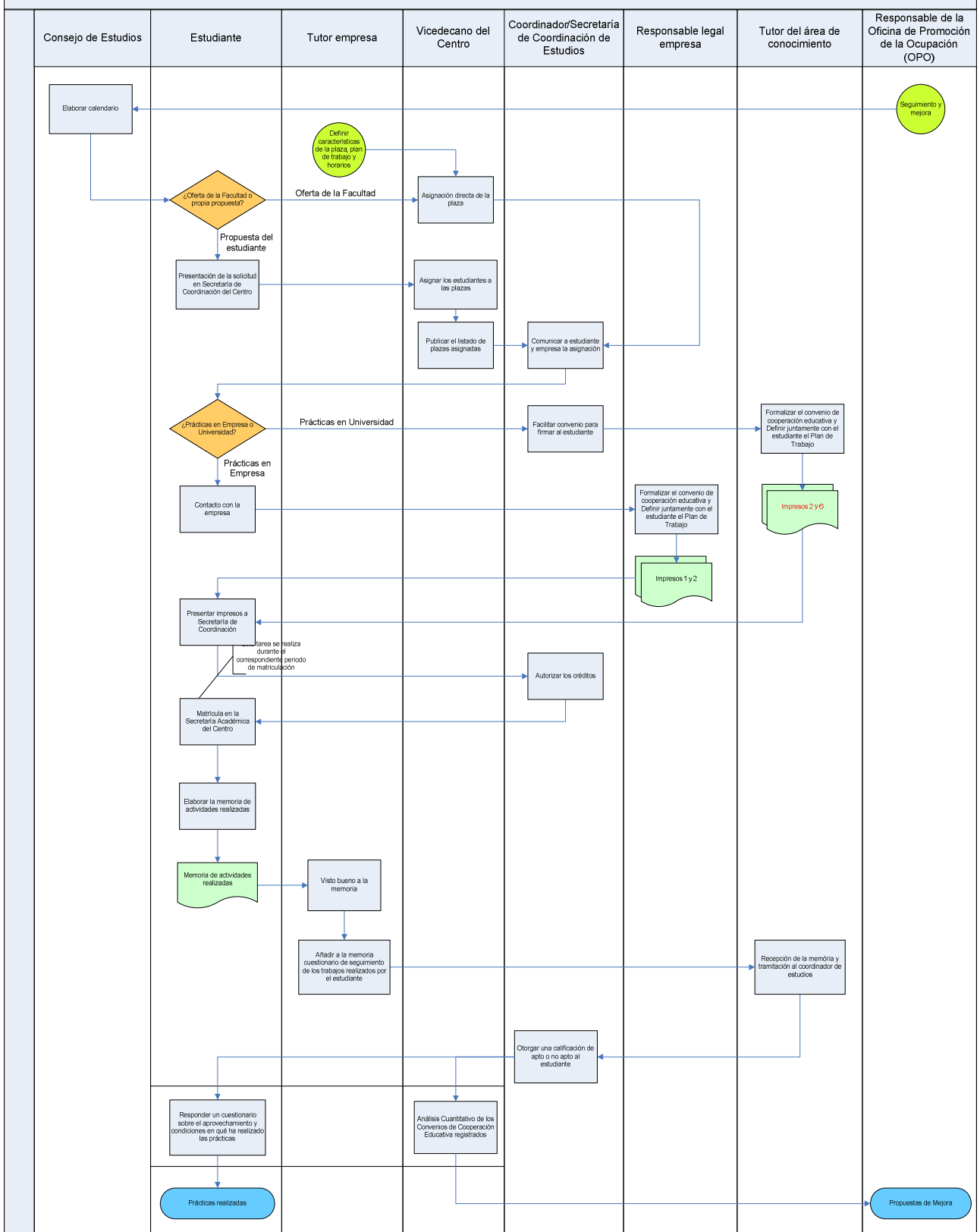
\* Servicio de gestión académica y estudiantes

## Indicadores, seguimiento y mejora

Indicador	Suministrador	Analista
Número de convenios registrados	OPO	Director máster
Número de empresas o instituciones que han realizado convenios	OPO	Director máster
Número de estudiantes que han realizado convenios	OPO	Director máster
Índice de satisfacción de los estudiantes	Director máster	Director máster

## Flujograma

Proceso de gestión de Prácticas Externas



En los casos que el estudiante realice las prácticas externas a través de un *programa de movilidad*, en la UdG ésta es gestionada a través de la Oficina de Relaciones Exteriores (ORE), que depende del Vicerrectorado de Política Europea e Internacionalización. Este servicio realiza la gestión de los diferentes programas de movilidad de forma centralizada, coordinando tanto las ofertas de las universidades como las demandas de los estudiantes, se ofrece apoyo pre-viaje y se encuesta a los estudiantes a su regreso. En la Facultad de Educación y Psicología la responsabilidad de coordinar i dinamizar académicamente los programas de movilidad del centro recaen en le vicedecanato de Política Académica, y en cuanto a aspectos concretos de los estudios, en uno de los/las coordinadores/as de los estudios, o en el caso de los estudios de postgrado en el propio Director/a del Máster.

La labor de los últimos años para establecer convenios de intercambio con otros centros ha de favorecer que la movilidad de alumnos sea también un aspecto destacado en las titulaciones de Máster.

Para garantizar la calidad de los programas de movilidad de los estudiantes del Máster se realizarán, en colaboración con el vicedecanato correspondiente, las siguientes acciones:

- Analizar los sistemas de difusión que la universidad tiene establecidos para los programas de movilidad y recoger evidencias sobre en qué medida dicha información llega a los estudiantes del Máster.
- Supervisar los convenios establecidos en el marco de programas de movilidad oficiales y con otras instituciones de países que no disponen de programas de movilidad específicos.
- Recoger información sobre la satisfacción de los estudiantes que han participado en programas de movilidad.
- Recoger información sobre el profesorado que ha supervisado la movilidad de los estudiantes en el Máster.
- Establecer un sistema de acogida de los estudiantes extranjeros en el marco de los estudios del Máster.

La *responsabilidad* de este proceso de garantía de calidad relacionado con la movilidad de los estudiantes recae en la dirección del Máster y el vicedecanato de la Facultad de Educación y Psicología responsable del seguimiento de los programas de movilidad.

#### **9.4 Procedimientos de análisis de la inserción laboral de los graduados y de la satisfacción con la formación recibida.**

El proceso referente al análisis de la inserción laboral *de los graduados y de la satisfacción con la formación recibida* está recogido en el *Proceso de análisis de la inserción y satisfacción de los titulados*.

## Objetivos

Conocer el nivel y la calidad de la inserción laboral de los graduados de La Universidad de Girona (UdG) así como el nivel de satisfacción con la formación recibida.

## Alcance

Estudiantes graduados de estudios de grado, de primer y/o segundo ciclo de los centros integrados. Estudiantes doctores de los programas de la UdG.

## Documentación de referencia

- Consejo Social de la Universidad de Girona. *Inserción y formación en la Universidad de Girona. Estudio sobre la segunda encuesta de inserción laboral de los graduados universitarios.* Girona 2005.
- AQU catalunya. *Tercer estudio de inserción laboral de los graduados de las universidades catalanas. Estudio elaborado por encargo a los Consejos Sociales de las siete universidades públicas catalanas, la Universidad Oberta de Cataluña y la Universidad de Vic.* Junio de 2008.

## Responsabilidades

Propietario/Responsable político: Vicerrectorado de Calidad Docente  
Propietario/Responsable técnico: Gabinete de Planificación y Evaluación (GPA)

Unidades que intervienen	que	En qué consiste su intervención
Gabinete de Planificación y Evaluación (GPA)		Proporcionar los datos de los graduados a la Agencia para la calidad del sistema universitaria de Cataluña (AQU Cataluña) para la realización de la encuesta Enviar informes a los centros
AQU Cataluña		Definir el modelo y el procedimiento de encuesta Administrar las encuestas Elaborar informes de resultados por universidades Enviar los informes de resultados
Consejo Social		Confirmar la participación de la UdG Encargar un informe de análisis
Centros		Analizar los resultados Proponer mejoras

## Desarrollo del proceso

En el año 2000 AQU Cataluña y las siete Universidades públicas catalanas (UB, UAB, UPC, UPF, UdG, UdL y URV) acordaron iniciar un ambicioso proyecto con tal de realizar la evaluación transversal de la inserción de los graduados universitarios en el mundo laboral. Este proyecto pionero, que por primera vez se hacía de manera global, implicó la armonización de la metodología empleada con el objetivo de poder comparar e integrar la información y extraer conclusiones fiables en el ámbito catalán.

Tres fueron los puntales del proyecto:

- La elaboración de un marco de referencia para la evaluación sobre el estado de la inserción laboral de los graduados según las diferentes formaciones universitarias en Cataluña, España y Europa.
- La elaboración de una metodología de evaluación del proceso de inserción de los graduados de las universidades en el mundo laboral.
- La elaboración de una encuesta de inserción y la recogida de la información.

Los tres trabajos convergieron en la realización de la evaluación en las universidades del proceso de inserción de los graduados universitarios en el mundo laboral, que tenía un doble objetivo: elaborar planes de mejora sobre el proceso en sí dentro de la universidad y facilitar la toma de decisiones en cada una de las titulaciones en función de los resultados obtenidos.

Constatada la importancia de la encuesta, se valoró positivamente continuar aplicándola periódicamente y recoger la información para generar históricos que permitieran ver la evolución de los graduados con relación a su inserción y analizar tendencias.

Los estudios realizados hasta la fecha son los siguientes:

- En el año 2001 sobre los titulados de la promoción de salida de 1997-1998.
- El segundo fue en 2005 -promoción de 2000-2001.
- El tercero en 2008 -promoción 2003-2004. En esta tercera edición se amplió el objeto de estudio abarcando también al colectivo de doctores (mismas fechas).

Este proceso de estudio de la inserción laboral se puede dividir en 3 fases: Acuerdo para la realización del estudio, desarrollo del procedimiento de encuestas y generación y análisis de resultados.

La primera fase contempla desde la propuesta de AQU Cataluña para participar en una nueva edición para conocer el nivel de inserción de los graduados universitarios catalanes hasta la firma del convenio entre AQU y la universidad. Esta propuesta se vehicula a través del Consejo Social de la universidad.

La segunda fase comienza con la demanda de la información específica de cada graduado de la promoción de salida objeto de estudio. La UdG, desde el Gabinete de Planificación y Evaluación, proporciona los datos requeridos por AQU: nombre, estudio, datos de contacto, etc. El estudio se lleva a cabo con los graduados una vez transcurridos 3 años desde la titulación.

AQU Cataluña se encarga de la realización de todo el proceso de administración del cuestionario por correo y telefónicamente.

La tercera fase es la de generación de resultados y análisis. AQU elabora informes generales del Sistema Universitario Catalán (SIC) y de cada universidad. Envía a cada universidad los resultados propios por titulación y ámbito de estudio con referentes al conjunto del SIC. Envía ficheros excel, BBDD y el informe técnico. Los resultados llegan al rectorado, que los envía al GPA desde donde se reenvían a los centros (decanato/dirección) para que los analicen y los utilicen en la revisión y mejora de las titulaciones. También se presentan y analizan en la Comisión de Calidad, y se presentan al Consejo de Gobierno. Un resumen de los resultados se hace público en el proceso de Información Pública.

## Registros

Registro	Quien archiva	Cuanto tiempo
Modelo de encuesta	GPA	5 años
BBDD graduados	GPA	Indefinidos
Resultados	GPA	Indefinidos
Informes de AQU Cataluña	AQU	Indefinidos
Informe análisis centros	Centros	5 años

## Indicadores, seguimiento y mejora

Indicador	Suministrador	Analista
% de graduados inseridos	AQU	Centros
% de graduados inseridos en tareas de su nivel y titulación	AQU	Centros
Nivel de satisfacción con la formación	AQU	Centros
Nivel de satisfacción con la UdG	AQU	Centros

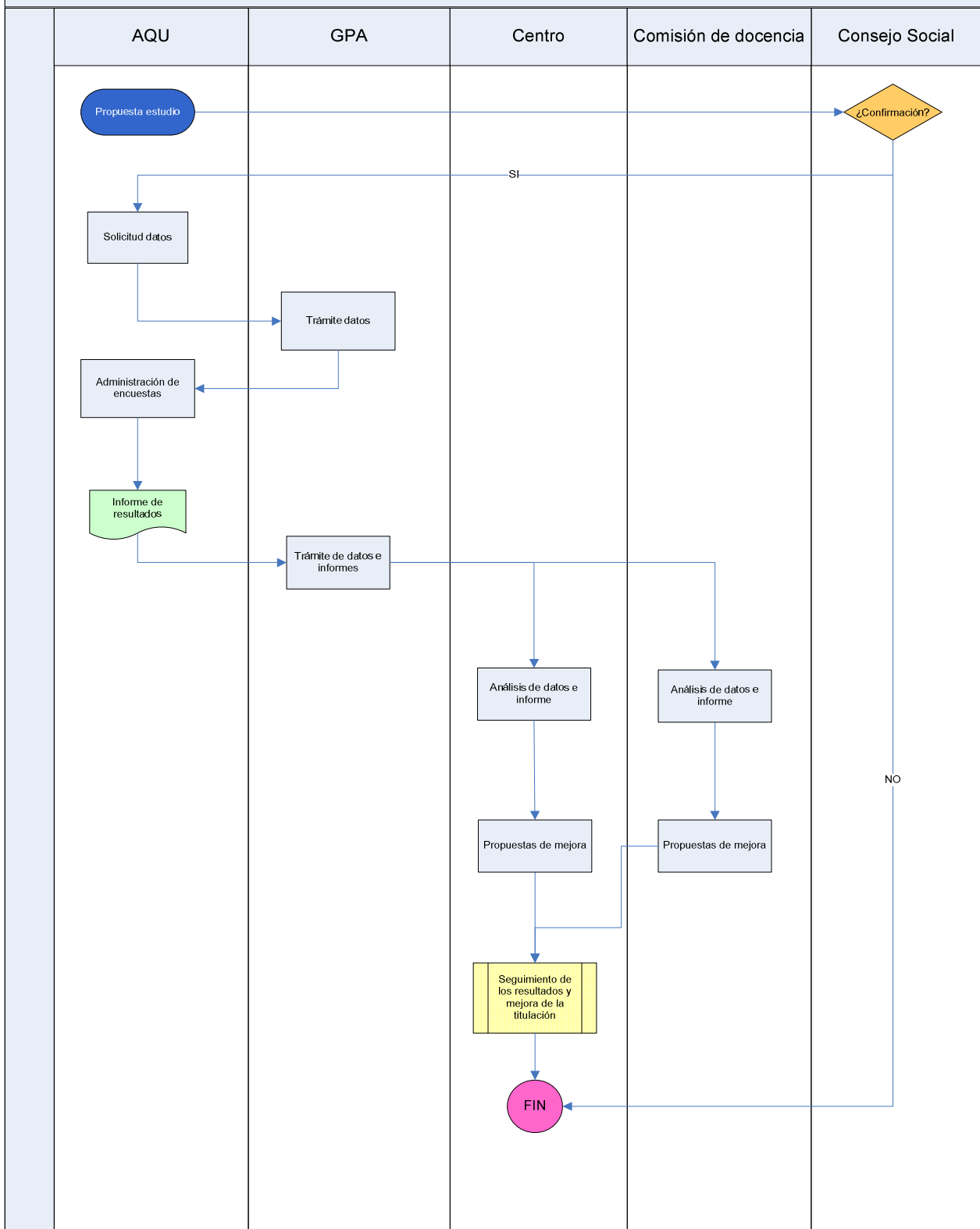
La revisión del proceso se lleva a cabo desde la propia AQU, quien modifica los aspectos necesarios para llevar a cabo los estudios de manera óptima.

En lo que respecta a la UdG, desde el GPA se revisará periódicamente el proceso en dos campos principales:

- asegurar el circuito de envío de la información para confirmar la llegada a todos los órganos y unidades.
- asegurar la realización de análisis de los datos que aporten información necesaria para el proceso de *Revisión, seguimiento y mejora de la titulación*.

## Flujograma

Análisis de la inserción laboral



Por otra parte, la UDG dispone de un servicio de atención a los estudiantes, el Centro de Información y Asesoramiento al Estudiante, que ofrece, a través de la Oficina de Promoción de la Ocupación, orientación para la inserción en el mundo laboral. Esta se divide en cursos de formación para la búsqueda de trabajo y en una bolsa de trabajo dónde se relacionan las demandas de las empresas y las ofertas de los titulados.

De manera más específica, dada la temática de estudio del Máster y consecuente con los objetivos formativos y las competencias que se pretenden desarrollar en el mismo, el programa formativo contempla el diseño, aplicación y evaluación de un plan de orientación y asesoramiento laboral individualizado que abarca desde el proceso de tutoría inicial en el momento de la matrícula hasta el seguimiento -al cabo de un año- de la evolución del graduado/a en el mundo laboral. A este efecto se prevé la creación de una base de datos de los estudiantes y un conjunto de acciones de orientación, destinadas a facilitar la exploración y desarrollo profesional y el proceso de incorporación o promoción en el mercado de trabajo. Por otro lado, tanto a la finalización de cada semestre como durante el estudio de seguimiento profesional al cabo de un año se prevé recabar también información sobre el nivel de satisfacción con la formación recibida.

Junto al programa de orientación previsto, en distintos momentos del curso se realizarán también tutorías individuales y grupales de seguimiento del programa, detección de necesidades de los estudiantes y satisfacción con la formación. Las entrevistas serán responsabilidad del Director/a del Máster que informará de los resultados al Consejo de Máster con el fin de promover una mejora continuada de la titulación. Con el mismo objetivo se realizarán también entrevistas específicas con el profesorado.

#### **9.5 Procedimiento para el análisis de la satisfacción de los distintos colectivos implicados (estudiantes, personal académico y de administración y servicios, etc.) y de atención a la sugerencias y reclamaciones. Criterios específicos en el caso de extinción del título**

La participación de los estudiantes queda recogida ya en los Estatutos de la Universitat de Girona en el artículo 139 de derechos y deberes de los estudiantes, donde, literalmente, se dice: Es un derecho del estudiante de la UdG intervenir activamente en la vida universitaria y, si es pertinente, formular las reclamaciones y quejas por la calidad de la docencia recibida y también por el funcionamiento de los diferentes órganos de la Universidad.

Actualmente, los estudiantes pueden presentar sus sugerencias a través de la intervención en los diferentes órganos de gobierno en los que tienen participación regulada: Claustro, Consejo de gobierno, Junta de centro, Consejo de departamento, Comisión de gobierno del centro, Consejo de estudios, Consejo de instituto. La participación de los estudiantes en estos órganos es fundamental para trasladar la opinión del colectivo al que representan.

En relación con la mejora en el desarrollo del plan de estudios es especialmente importante su participación en la Junta de centro, el Consejo de departamento, la Comisión de gobierno del centro y el Consejo de estudios. Los estudiantes también disponen del Consejo de Estudiantes, que rige su funcionamiento a través de un

Reglamento aprobado por Junta de Gobierno en marzo de 1999. Los estudiantes pueden dirigirse bien a la delegación central, bien a la delegación de cada centro.

También disponen de un espacio Web para favorecer el contacto constante y directo de los estudiantes con sus representantes. Ya se ha mencionado más arriba que los estudiantes exponen su opinión sobre la docencia recibida mediante el cuestionario de opinión de los estudiantes sobre la actuación docente del profesorado, que contestan de forma periódica al final de cada semestre. Los resultados de esta encuesta se remiten en particular a cada profesor, y a los decanos y directores de departamento afectados. Asimismo, en el nuevo proceso de evaluación de los méritos docentes de los profesores, obtener una valoración positiva de los estudiantes es clave para superar dicha evaluación en tres de los apartados de la misma.

En relación con cuestiones puntuales, cuando se trata de problemática docente, el estudiante debe recurrir en primera instancia al propio profesor, para luego acceder, si es el caso, al coordinador de estudios/**Director de Máster**, entre cuyas funciones está "velar por la correcta organización de la docencia", y finalmente al decano.

Para cuestiones más administrativas, el órgano receptor de las reclamaciones o sugerencias es la Secretaría Académica de la Facultad, quienes vehiculan la queja o sugerencia a los servicios centrales cuando procede.

La Universidad de Girona ha definido un proceso específico para la Gestión de Incidencias, Reclamaciones y Sugerencias, que se detalla a continuación.

### **Nombre del proceso: Gestión de Incidencias, Reclamaciones y Sugerencias**

#### **Objeto**

Satisfacer las inquietudes, demandas y sugerencias de los estudiantes, con la finalidad de implicarlos en la gestión y mejora funcional del área de estudios, haciéndolos sentir que forman parte activa de la Institución.

Garantizar la eficiencia y la eficacia de los trámites administrativos, mejorando el tiempo de respuesta y la intervención de los servicios complementarios de la administración.

#### **Alcance**

Estudiantes de 1er y 2do ciclo, de grado y postgrado de los centros integrados en La Universidad de Girona.

#### **Documentación de referencia**

- Ley 30/1992 de procedimiento administrativo
- Estatutos de la Universidad de Girona (UdG)
- Normativas y Procedimientos de Gestión Académica
- Reglamento de los Centros o Departamentos

## Responsabilidades

**Propietario/Responsable político:** Vicerrectorado de Estudiantes

**Propietario/Responsable académico/técnico:** Centro docente

Unidades que intervienen	En qué consiste su intervención
Registro	Responsable de los trámites administrativos del proceso y del archivo definitivo
Coordinación de estudios/ Director/ Decano/Director de Departamento/Servicios administrativos de Gestión Académica	Responsables de dar respuesta y elaborar el correspondiente documento de las quejas, sugerencias, incidencias y reclamaciones que efectúen los estudiantes
Administrador área de estudios	Responsable de la gestión y seguimiento del proceso. Velará por su eficacia y procurará establecer mecanismos de mejora, tanto con respecto al proceso como por la mejora del tiempo de respuesta

## Desarrollo del proceso

Este proceso se divide en 3 subprocesos:

- Presentación de instancia o solicitud
- Distribución y Gestión de la demanda
- Registro de salida y resolución

En el primer subproceso el estudiante se informa de cómo presentar su instancia o solicitud y la presenta al registro oficial adjuntando los comprobantes pertinentes, si procede. Se registra la solicitud y se entrega copia al estudiante.

El segundo subproceso es el que se ocupa de realizar la criba de la instancia o solicitud según la naturaleza de su petición y enviarla al responsable de dar respuesta. Éste elabora el informe de respuesta, con la formalización de las consultas pertinentes si lo cree necesario.

Finalmente, el tercer subproceso es el de entrega de la respuesta al estudiante. Se da registro oficial de salida al documento y se tramita siguiendo el procedimiento ordinario. Si fuera el caso, en función del tipo de respuesta/informe, se podrá seguir el procedimiento establecido en la Ley 30/1992.

A través del Servicio Informático se diseñará un programa con objeto de que, cuando se presente una queja, sugerencia o reclamación, la unidad de recepción del documento (registro) genere de forma inmediata un documento para el interesado agradeciéndole su interés y su implicación en la mejora de los procesos de calidad y de mejora constante de la Universidad.

En el momento de dar respuesta al estudiante sobre su queja o sugerencia se le pedirá que conteste una breve encuesta para conocer su grado de satisfacción sobre el procedimiento, así como posibles actuaciones de mejora.

Desde registro se avisará al administrador de centro de aquellas solicitudes que al cabo de un mes no hayan sido contestadas, con el fin de resolver la petición.

Al final del curso académico el administrador revisará las quejas y sugerencias, y hará propuestas de mejora al equipo directivo.

### Registros

Registro	Quien archiva	Cuanto tiempo
Instancias/solicitudes realizadas por los estudiantes	El registro del Centro o Facultad correspondiente	Tres años
Respuestas/Resoluciones de los Organismos responsables	El registro central de la UDG	Indefinido

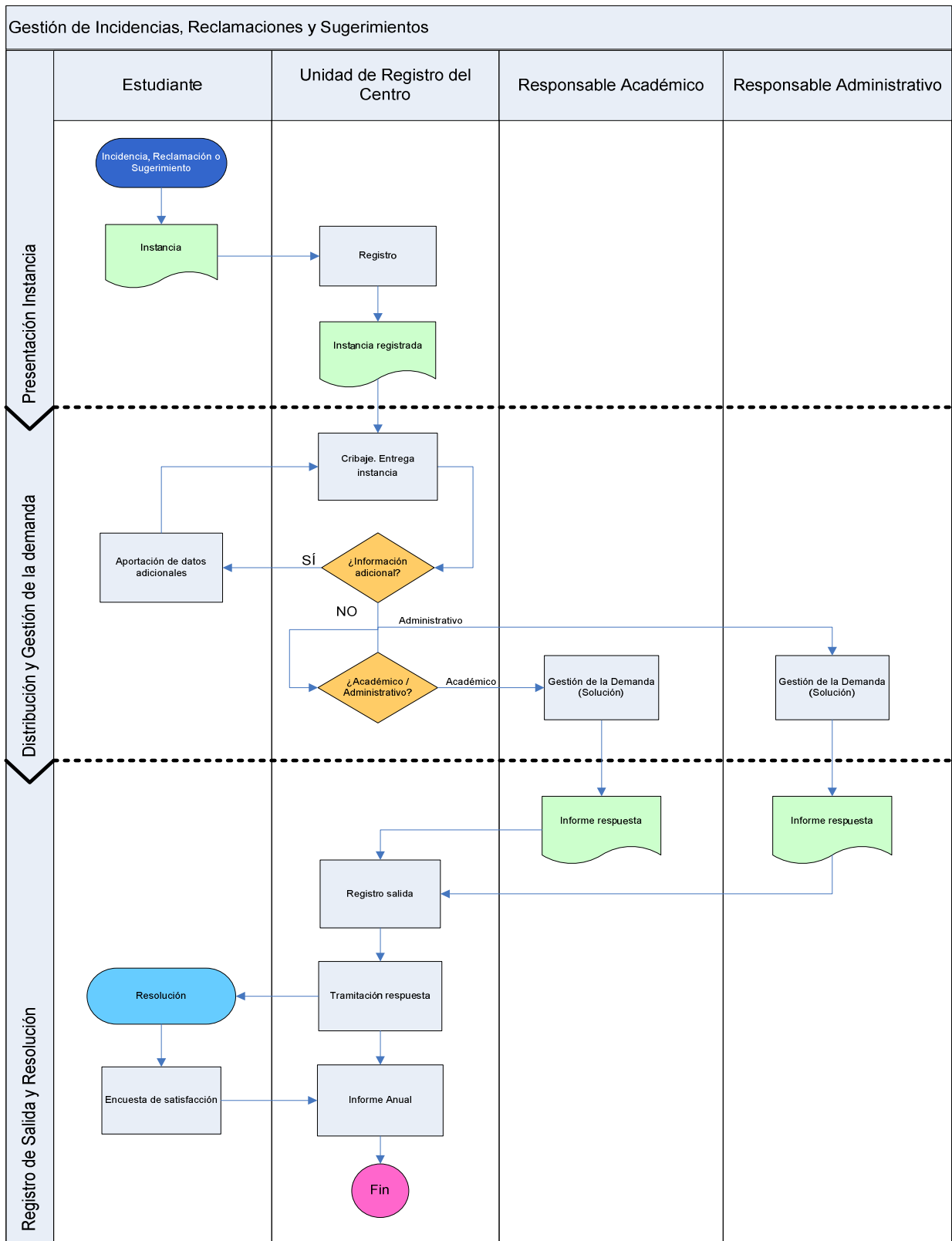
### Indicadores, seguimiento y mejora

Indicador	Suministrador	Analista
Número de quejas, incidencias, sugerencias y reclamaciones recibidas	Centro	Centro
Número de quejas, incidencias, sugerencias y reclamaciones contestadas	Centro	Centro
Satisfacción sobre el procedimiento por parte de los estudiantes y de los agentes implicados en el procedimiento	Centro	Centro
Tiempo de respuesta	Centro	Centro
Valoración de los resultados y del tiempo de respuesta	Centro	Centro

\* Se valorará positivamente que el estudiante tenga respuesta a su instancia o solicitud en un plazo de 1 mes a partir del registro.

El administrador de cada área de estudios, será la persona indicada para hacer el seguimiento de los resultados, una valoración de los tiempos de respuesta y si es necesario la propuesta de mejora del proceso. Este seguimiento y valoración del proceso quedará plasmado en un informe que se realizará anualmente y se enviará a todas las unidades o servicios afectados con el objetivo de que puedan modificar los procesos que hayan dado lugar a las reclamaciones o sugerencias.

### Flujograma



Finalmente los estudiantes (así como el personal docente y de administración y servicios) cuentan con el respaldo del Síndico de la universidad, que es el órgano encargado de velar por los derechos y libertades de los estudiantes, del personal académico y del personal de administración y servicios ante las actuaciones de los diferentes órganos y servicios universitarios (Artículo 106 de los Estatutos). Entre sus competencias están (artículo 107 de los Estatutos):

a) Actuar de oficio o a instancia de parte en relación con las quejas y observaciones formuladas por todas las personas de la comunidad universitaria con un interés legítimo. Cuando se presenten a consideración quejas que no hayan agotado todas las instancias previstas por los Estatutos, el o la Síndico de la Universidad orientará e indicará al interesado los procedimientos adecuados que debe seguir.

d) Actuar como interlocutor e informar al Consejo de Estudiantes, al menos dos veces al año, sobre las actuaciones realizadas para garantizar los derechos de los estudiantes.

e) Elaborar un informe anual y presentarlo al Claustro Universitario, al Consejo de Gobierno y al Consejo Social, sobre el funcionamiento de la Universitat de Girona.

La UdG establecerá un buzón virtual a través del cual se pueda recoger las sugerencias que los estudiantes en particular y todos los miembros de la comunidad universitaria en general quieran hacer llegar a los correspondientes órganos responsables. Esta prestación ya existe en algunos servicios como la Biblioteca o la Oficina de Relaciones Exteriores, que además administran de manera periódica encuestas de satisfacción a sus usuarios.

En cuanto a la opinión de los profesores, esta se expresa principalmente, además de en los respectivos órganos de gobierno implicados en la titulación, a través del autoinforme que los profesores redactan cuando son evaluados en el proceso de evaluación de los méritos docentes explicado más arriba.

Los procedimientos para conocer la satisfacción del personal de administración y servicios se basan en dos líneas de actuación distintas. Por un lado, en el marco del diseño e implementación de un sistema de garantía de calidad de las nuevas titulaciones, está prevista una encuesta periódica al PAS sobre los principales elementos relativos al puesto de trabajo y a las funciones que ejercen. Por otro lado, en cada uno de los distintos procesos relacionados tanto en el diseño de los nuevos títulos de grado como en su implementación existen mecanismos sistemáticos que fomentan la participación activa del personal de administración y servicios. Estos procedimientos se ven complementados con las reuniones periódicas del PAS de las áreas de estudios con el administrador de área.

En un orden de cosas distinto, la Universidad ha aprobado el Plan Estratégico 2008-2013 de la UdG, entre cuyos ejes figura uno descrito como "impulsar el desarrollo organizativo y la mejora de las competencias profesionales de los trabajadores con tal que aporten el mayor valor añadido a la misión universitaria". Este eje contempla, entre otras cosas, el desarrollo de un modelo dinámico de gestión, la potenciación del desarrollo profesional del personal mediante políticas de formación y la introducción de la carrera profesional y académica, y el desarrollo de una política de valoración objetiva y de catalogación de lugares de trabajo que garantice la equidad retributiva. La concreción de estas líneas de actuación se articula en el Plan de acción del PAS,

que, adelantándose en sus inicios al plan estratégico, se está desarrollando desde hace más de un año. En cada una de las fases de desarrollo de este plan está prevista la participación del PAS y en cada una de ellas se hace también un seguimiento de su desarrollo y de los resultados obtenidos. El conocimiento sistemático de la opinión del PAS constituye un elemento esencial en este seguimiento.

Tanto los resultados derivados de la opinión de los estudiantes, como la del profesorado y la del personal de apoyo serán tenidas en cuenta en el proceso de planificación, seguimiento y mejora del plan de estudios.

INFORMACIÓN PÚBLICA: cada centro incorporará en la memoria anual y en la información disponible en la página web, un resumen de los diferentes resultados correspondientes al curso académico así como las mejoras introducidas. Este es uno de los procedimientos que se prevén en el diseño AUDIT (cf. 9.2 Proceso de información pública), que es responsabilidad, en primera instancia del decanato/dirección del centro. La Universidad también publicará un resumen del conjunto de titulaciones en la página institucional, así como los resultados del seguimiento anual de implementación de los grados que se realizará conjuntamente con AQU.

El Plan de estudios diseñado para implantar el máster en Trabajo, Relaciones Laborales y Recursos Humanos será evaluado cada año a través de los procedimientos internos establecidos por la propia universidad. Estos procedimientos internos hacen referencia a:

- La evaluación de la docencia a través de las encuestas respondidas por los estudiantes. En este sentido, hay que destacar el plan de evaluación de la docencia que la UdG ha puesto en marcha con el asesoramiento del Colegio de sociólogos y politólogos de Cataluña.
- La información aportada por la propia experiencia de los estudiantes en su desempeño curricular en universidades extranjeras. A destacar el aumento progresivo de los estudiantes registrados en los distintos programas de movilidad que sin duda proporcionarán al plan de estudios una visión amplia e innovadora.
- La información que se deriva de la encuesta que se realiza al profesorado al finalizar el curso académico. Este sondeo pretende poner al descubierto el grado de compromiso del profesorado con las competencias establecidas y asignadas a principio de curso. De este modo, podremos elaborar estrategias destinadas a mejorar el nivel de implicación del profesorado en el proyecto del nuevo grado, indispensable para el éxito de su implantación.

PARTICIPACION DEL PERSONAL DE APOYO. Ciertamente en los ~~Consejos de estudios~~ ~~Consejos de Máster~~ no existe representación del personal de apoyo. ~~La composición de los mismos está regulada por los Estatutos de la Universidad.~~ Sin embargo, como se ha dicho, este colectivo está representado en la Junta de Gobierno de la Facultad, el Consejo de Departamento y la Comisión de Gobierno de la Facultad.

#### **9.6. Criterios específicos en caso de extinción del título:**

Por lo que se refiere a una posible extinción del título que estamos planificando, cabe señalar ante todo que los supuestos sobre los que se elabora la presente propuesta auguran, bajo el criterio de la Universidad de Girona, una posibilidad muy remota de extinción.

No obstante, podría llegar a ser motivo de extinción una falta de adecuación a la demanda social que quedara evidenciada en una falta de alumnado que situara el número de estudiantes por debajo de los mínimos exigibles y sostenibles. En tal caso, la Universidad de Girona **ha definido un proceso específico para la extinción de programas formativos que se detalla a continuación.**

### **Nombre del proceso: Extinción de programas formativos**

#### **Objeto**

Definir el procedimiento de la toma de decisión sobre la extinción de la impartición de un título, temporal o definitivamente y garantía de los derechos de los estudiantes durante el proceso.

#### **Alcance**

Procedimiento a aplicar a todas las titulaciones de grado y máster impartidas en centros propios de la UdG.

#### **Documentación de referencia**

- Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales.
- Criterios para elaborar la programación universitaria de Catalunya, aprobados por la Junta del Consell Interuniversitari de Catalunya de 12 de Noviembre de 2007.
- Estatuts de la UdG.
- [Acord pel qual s'aprova els criteris i procediment de modificació curricular dels màsters universitaris de la UdG.](#)
- Memorias de másteres.

### **Responsabilidades**

**Propietario/responsable político del proceso:** Vicerrectorado de Política Académica

**Propietario/responsable técnico del proceso:** Gabinete de Planificación y Evaluación (GPA)

Consejo de Gobierno de la UdG	Aprobación de la extinción del título y propuesta de la extinción al Consejo Social Aprobación de las normas de garantía de continuidad de los alumnos matriculados
Vicerrectorado de Política Académica	Propuesta de las normas de garantía de continuidad de los alumnos matriculados
Comisión Académica y Convalidaciones	Aprobación de las normas de garantía de continuidad de los alumnos matriculados
Consejo Social	Aprobación definitiva de la extinción
Consell Interuniversitari de Catalunya	Acuerdo de desprogramación
Comisión de Planes de Estudio	Análisis de los datos e informe de desprogramación
Comisión de Gobierno del Centro	Aprobación del informe de desprogramación

## **Desarrollo del proceso**

### **Fijar los supuestos de la extinción de un programa formativo**

La definición de los supuestos de la extinción de un programa formativo es responsabilidad del Consejo de Gobierno de la UdG.

La extinción de un programa formativo, temporal o definitivamente, se producirá cuando concurren algunos de los supuestos siguientes:

- Obtener un informe de acreditación negativo, según el RD 1393/2007.
- Cuando, tras modificar los planes de estudio y comunicarlo al Consejo de Universidades para su valoración por ANECA (artículo 28 del RD 1393/2007) esta considere que tales modificaciones suponen un cambio apreciable en la naturaleza y objetivos del título previamente inscrito en el RUCT, se considera un proceso de adaptación
- Cuando, por decisión razonada del Centro responsable de la titulación, previo acuerdo de su Junta de Facultad, lo proponga a la consideración del Consejo de Gobierno de la UdG o la Generalitat de Catalunya
- Por decisión que concierne a la normativa sobre programación universitaria emanada del Consell Interuniversitari de Catalunya o del Consell de de Coordinació Universitaria; o del propio Consejo de Gobierno de la Universidad, por baja demanda, falta de recursos u otros resultados. Mediante propuesta argumentada y aprobada por el Consejo de Gobierno y Consejo Social de la UdG

### **Extinción de un programa formativo**

Toda propuesta de extinción será responsabilidad del Consejo de Gobierno de la UdG y deberá ser aprobada por la Comisión Académica y Convalidaciones

Una vez aprobada la propuesta por la Comisión Académica y Convalidaciones, se presenta a aprobación definitiva por el Consejo de Gobierno y el Consejo Social de la UdG.

### **Proceso de extinción y garantía de los derechos de los alumnos matriculados**

La Universitat de Girona está obligada a garantizar el desarrollo adecuado de las enseñanzas de los títulos que se extingan.

Se determina que, una vez aprobada la extinción del título, no se admitirán matrículas de nuevo ingreso a la titulación, se establecerá el calendario de supresión gradual de la titulación y se implementará, en su caso, acciones tutoriales y de orientación específica a los estudiantes sin docencia. Se garantizará la evaluación utilizando las convocatorias previstas en la normativa de permanencia de la UdG.

### **Canales de Información**

La decisión de desprogramación se comunicará a las autoridades internas competentes a través de las actas y los estudiantes por escrito y personalmente.

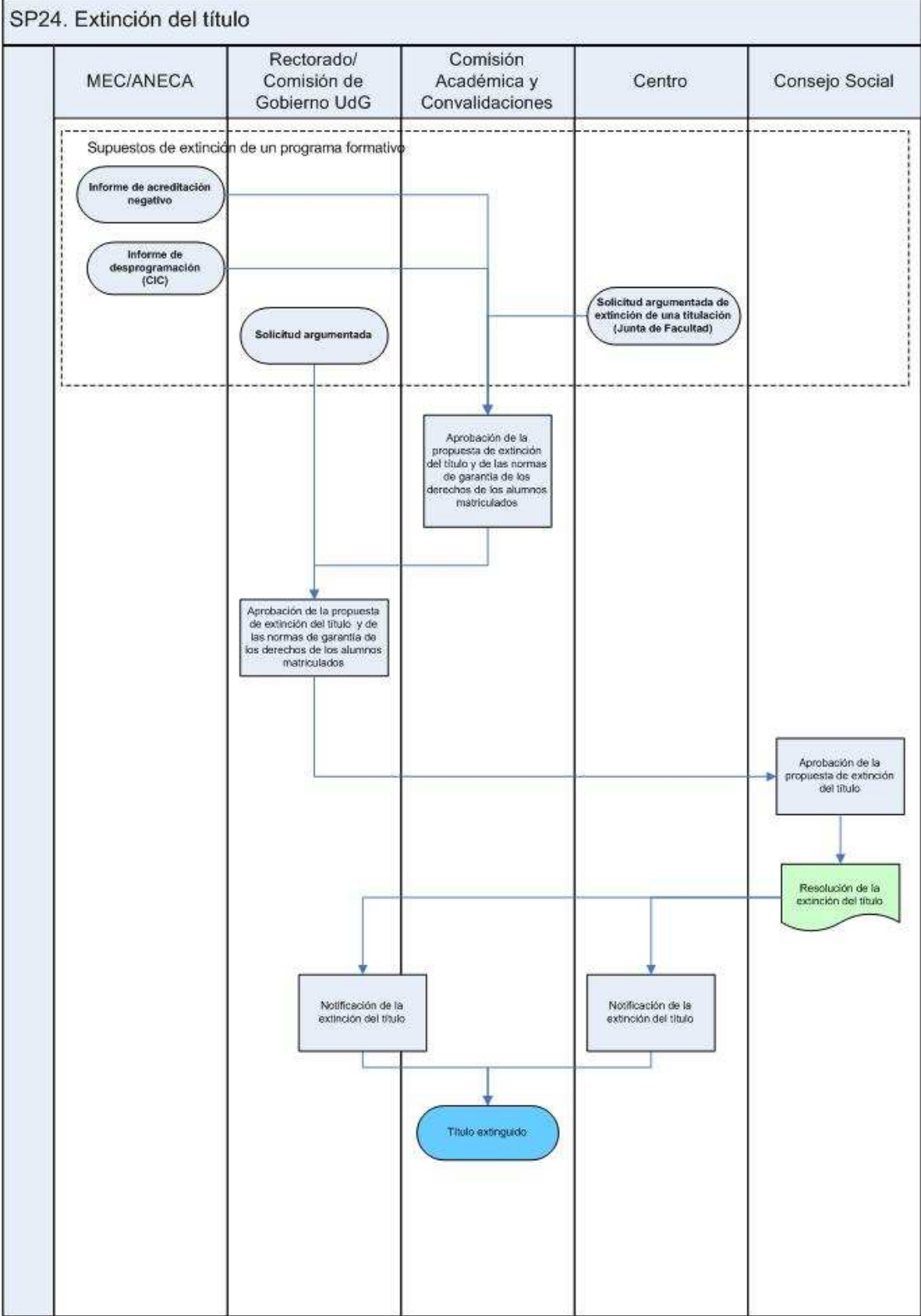
### **Registros**

<b>Registro</b>	<b>Quien archiva</b>	<b>Cuando tiempo</b>
Actas de las reuniones de los órganos de responsabilidad:		
Consejo de Gobierno de la UdG	Secretaria General	Indefinido
Comisión Académica	Gabinete de Planificación y Evaluación	Indefinido
Consejo Social	Consejo Social	Indefinido
Junta de Facultad	Centro docente	Indefinido

### **Indicadores, seguimiento y mejora**

El presente proceso no genera indicadores.

### **Flujograma**



## 10. CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN

### 10.1 Cronograma de implantación de la titulación

La implantación, progresiva, está prevista para el curso 2010/11, y no será hasta el curso 2011/12 que se activarán simultáneamente todos los módulos previstos.

#### CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN

curso	semestre	asignaturas	ECTS	módulo
1	S1	Economía del trabajo	3,0	M 1
1	S1/S2	Orientación y asesoramiento laboral	9,0	M 1
1	S1	Estrategias legales en el ámbito de las Relaciones Laborales	6,0	M 2
1	S1	Estrategia, cultura, clima y comportamiento organizacional	6,0	M 3
1	S1	Políticas de empleo	3,0	M 1
1	S1	Salud y Calidad de Vida en el trabajo	4,0	M 3
1	S1	Gestión de la Seguridad Social	5,0	M 2
1	S2	Perfil de empresario: tipos de empresa y relaciones entre empresarios	3,0	M 2
1	S2	Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales	3,0	M 2
1	S2	Desarrollo y dirección de personas y equipos	6,0	M 3
1	S2	Procesos laborales: procedimientos judiciales y extrajudiciales de solución de conflictos laborales	3,0	M 2
1	S2	Selección de personal e incorporación	5,0	M 1
1	S2	Auditoría de Recursos Humanos	4,0	M 3
2	S1	Prácticas profesionales supervisadas	15,0	M 4
2	S1	Trabajo Final de Máster <del>-e Trabajo de investigación</del>	10,0	M 5
2	S1	Métodos y técnicas de investigación aplicadas al ámbito del trabajo y de las organizaciones (Itinerario investigador)	5,0	M 5
2	S1	Proyectos de innovación y desarrollo en el ámbito del trabajo y de las organizaciones (Itinerario profesional)	5,0	M 5

### 10.2 Procedimiento de adaptación de los estudiantes, en su caso, de los estudiantes de los estudios existentes al nuevo plan de estudio

No procede

### 10.3 Enseñanzas que se extinguen por la implantación del correspondiente título propuesto

No procede

## **11. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:**

- Conferencia de Decanos de Psicología de las Universidades Españolas (2006). *Propuesta de un Programa Oficial de Postgrado en Psicología*. Madrid, Acta de la Conferencia de Decanos de Psicología de las Universidades Españolas, celebrada en Madrid el 20 de enero de 2006.
- European Agency for Safety and Health at Work (2007). *Forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. <http://osha.europa.eu/publications/reports/7807118>.
- Poblete, M. y Gutiérrez, B. (2003): El profesional de la Psicología en el ámbito de la empresa. Perspectivas para el siglo XXI. Congreso Internacional Humanismo para el siglo XXI. Bilbao.