



**MEMORIA para la solicitud de
MODIFICACIÓN DE TÍTULO**

**MÁSTER UNIVERSITARIO EN DIRECCIÓN Y GESTIÓN
DE RECURSOS HUMANOS**

Marzo 2019

UNIVERSITAT OBERTA DE CATALUNYA

ÍNDICE:

1.	DESCRIPCIÓN DEL TÍTULO	3
2.	JUSTIFICACIÓN.....	6
3.	COMPETENCIAS	31
4.	ACCESO Y ADMISIÓN DE ESTUDIANTES.....	33
5.	PLANIFICACIÓN DE LAS ENSEÑANZAS.....	53
6.	PERSONAL ACADÉMICO	101
7.	RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS	142
8.	RESULTADOS PREVISTOS	149
9.	SISTEMA DE GARANTÍA DE CALIDAD DEL TÍTULO	154
10.	CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN	154

1. DESCRIPCIÓN DEL TÍTULO

1.1. Datos básicos

Seleccionar Nivel

Máster

Indicar Denominación específica

Máster Universitario en Dirección y Gestión de Recursos Humanos

Indicar listado de especialidades (si el programa presenta especialidades):

No

¿Es obligatorio cursar una especialidad de las existentes para la obtención del título?

No

Seleccionar Título Conjunto (carácter interuniversitario)

No

Seleccionar Rama (Principal y secundaria)*

Ciencias Sociales y jurídicas

Seleccionar ISCED 1 (International Standard Classification of Education) (Obligatorio)

Seleccionar ISCED 2 (Opcional)

Ciencias sociales, educación comercial y derecho / Administración y gestión de empresas

3	<i>Ciencias sociales, educación comercial y derecho</i>
31 0	Ciencias sociales y del comportamiento
31 1	Psicología
31 2	Sociología, antropología y geografía social y cultural
31 3	Ciencias políticas
31 4	Economía
32 0	Periodismo e información
32 1	Periodismo
32	Biblioteconomía, documentación y archivos

2	
34 0	Educación comercial y administración
34 2	Marketing y publicidad
34 3	Finanzas, banca y seguros
34 4	Contabilidad y gestión de impuestos
34 5	Administración y gestión de empresas
38 0	Derecho

Seleccionar si habilita para profesión regulada

No

Condición de acceso para título profesional

No

1.2. Distribución de créditos en el título

Créditos totales	60
Créditos obligatorios	40
Créditos optativos	12
Créditos Prácticas Externas*	0
Créditos de Trabajo Fin de Máster (6-12)	8
Créditos de Complementos de Formación	

***En el caso de que los complementos de formación no formen parte del máster, no se incluirán en este apartado sino que se describirán en el apartado 4.6 de la memoria.*

1.3. Datos asociados a la Universidad y al Centro

Universidad solicitante

054 – Universitat Oberta de Catalunya

Centro de impartición:

08070118 – Universitat Oberta de Catalunya

Modalidad de la enseñanza

A distancia

Plazas de nuevo ingreso ofertadas

Primer año implantación	550
Segundo año implantación	550

ECTS de matrícula necesarios según curso y tipo de matrícula:

	Matrícula a Tiempo completo*		Matrícula a Tiempo parcial	
	ECTS Matrícula mínima	ECTS Matrícula máxima	ECTS Matrícula mínima	ECTS Matrícula máxima
Primer curso	60	60	4	56
Resto de cursos	0	0	4	56

Normas de Permanencia

https://seu-electronica.uoc.edu/portal/_resources/ES/documents/seu-electronica/Normativa_academica_EEES_CAST_xvigentx.pdf

Lenguas en las que se imparte

Castellano / Catalán

2. JUSTIFICACIÓN

2.1. Justificación del título propuesto, argumentando el interés académico, científico o profesional del mismo con relación a la planificación de las enseñanzas en el marco del sistema universitario de Cataluña

En las últimas décadas se han producido importantes transformaciones en el trabajo. El trabajo es un fundamento principal de la organización y la estrategia empresarial y, en consecuencia, un articulador básico de la actividad económica y la sociedad. En este sentido, las transformaciones del empleo son una de las principales plataformas a partir de la cuáles se visualiza el cambio empresarial, económico y social.

En la actualidad, las organizaciones se encuentran en un período de transición a medio camino entre el mantenimiento de las estructuras organizativas y productivas tradicionales y la consolidación de un nuevo modelo que basa su funcionamiento en la utilización intensiva de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), los flujos de información, el conocimiento, la innovación, y las estructuras organizativas en red, elementos que, en la actual economía global del conocimiento permiten a las empresas alcanzar ventaja competitiva. Este proceso supone un cambio fundamental en las fuentes de competitividad de las empresas. Y, para alcanzar estas nuevas fuentes de competitividad deben transformar su proceso de generación de valor a través de nuevas formas de organización del trabajo y de gestión de sus recursos humanos.

Entre otros aspectos, pueden identificarse tres elementos que caracterizan esta transformación: 1) cambios en la oferta y la demanda de trabajo, es decir, nuevos requerimientos formativos y una progresiva flexibilización de las competencias del empleo; 2) cambios en la confluencia entre oferta y demanda de trabajo, es decir, las transformaciones en el puesto de trabajo derivados de las nuevas formas organizativas y de gestión de los recursos humanos; y 3) cambios en las relaciones laborales, con la progresiva individualización de las relaciones entre empresarios y trabajadores.

El Máster Universitario en Dirección y Gestión de Recursos Humanos que se presenta en esta memoria se fundamenta en el reconocimiento de estos factores de cambio general que ya condicionan actualmente la dirección y gestión de recursos humanos. Se pretende proponer un marco de reflexión conceptual y aportar instrumentos y herramientas con el objetivo de preparar a los estudiantes para dar respuesta a estas transformaciones. Todo ello desde un punto de vista interdisciplinar y orientado a la solución de problemas que permita enfocar las situaciones y orientar la toma de decisiones de acuerdo a las distintas necesidades sociales y organizativas.

Como ha venido corroborando la literatura científica durante los últimos años, los recursos humanos se convierten en una de las principales fuentes de ventaja competitiva y su gestión es determinante, no sólo para incrementar la competitividad, sino para compatibilizarla con la mejora del bienestar y la calidad de vida laboral, y con el aumento de la empleabilidad de los trabajadores. El Máster Universitario en Dirección y Gestión de Recursos Humanos se justifica desde el punto de vista académico y profesional, precisamente por el abordaje de estas dimensiones, que constituyen sus ejes vertebradores: i) innovación y competitividad, ii)

empleabilidad y desarrollo de RRHH, y iii) calidad de vida en el trabajo.

Se resumen brevemente a continuación los contenidos, que desde cada uno de estos ejes, se abordan en el Máster así como su justificación académica.

La innovación es un factor clave para competir en los mercados globales. Desde principios de la década de los noventa, la literatura sobre la dirección y gestión de RRHH nos ha ofrecido un conjunto notable de evidencias empíricas que se centran en la aparición de nuevas políticas y prácticas de gestión de los recursos humanos y sus efectos sobre los resultados de la organización. Todas las aproximaciones realizadas coinciden en señalar que el éxito competitivo de las empresas pasa por dotar a los trabajadores de un mayor protagonismo en la gestión de sus propias actividades; utilizando diferentes herramientas y políticas, que se refuercen entre sí. De hecho, esta nueva orientación señala la necesidad de contemplar las prácticas de gestión de los recursos humanos como un sistema integrado, en el sentido que sus resultados no dependen, únicamente, de cómo se gestiona cada una de las prácticas por separado, sino que está en función de cómo interactúan estas prácticas entre sí. Asimismo, la evidencia disponible también nos confirma la existencia de importantes interdependencias entre algunos componentes internos y externos de la actividad empresarial y la intensidad de adopción de las prácticas innovadoras y sistémicas de recursos humanos. Una de las aproximaciones y relaciones contrastadas es la vinculación entre las prácticas innovadoras de recursos humanos y la estrategia empresarial, en el sentido que la gestión de recursos humanos debe incorporarse como un elemento central de la estrategia empresarial, así como sus métricas e indicadores de seguimiento y evaluación. En este sentido, la dirección y gestión de recursos humanos (*Human Resources Management, HRM*, en terminología anglosajona) se configura como un elemento determinante de la capacidad competitiva de las organizaciones en un contexto definido por las necesidades de innovación.

En esta línea, la literatura ha identificado un conjunto de prácticas interrelacionadas de recursos humanos que asegurarían la adopción de un modelo de gestión de RRHH de alto rendimiento (*High Performance Work Systems, HPWS*). Estas nuevas prácticas abarcan el conjunto de dimensiones tradicionales de la gestión de recursos humanos: selección, formación, remuneración y seguridad en el empleo, y se combinan con la introducción de innovaciones en todo el ámbito de la gestión de personas, desde el esfuerzo en seleccionarlos y facilitar su desarrollo, dotarles de una mayor participación en la toma de decisiones y reforzar el trabajo en equipo; hasta la calidad de las relaciones contractuales, las políticas retributivas y la evaluación del rendimiento. El modelo se basa en el respeto a los empleados, inversión en el desarrollo de los empleados, fomento de la confianza y el compromiso con la consecución de los objetivos organizacionales. En este sentido, existen evidencias que las empresas que son capaces de transformar la base competencial de sus trabajadores, de organizar su producción y su trabajo de forma flexible, y de plantear unas relaciones laborales que aumenten el compromiso del empleado, disponen de una mayor ventaja competitiva respecto a las empresas que realizan una gestión de los recursos humanos más tradicional.

Sin embargo, los cambios en la dirección y gestión de recursos humanos orientados hacia la mejora de la competitividad también deben garantizar el bienestar y la calidad de las condiciones de trabajo con beneficios mutuos para la organización y para el empleados. Por ello, es necesario disponer de herramientas para analizar diferentes dimensiones del comportamiento organizacional y la calidad del trabajo, y evaluar la gestión de recursos humanos y el impacto de

sus intervenciones a nivel individual, grupal y organizativo. En este sentido, el Máster pretende integrar y proporcionar una visión lo más completa posible de las necesidades de los profesionales de la dirección y gestión de los recursos humanos: desde las dimensiones empresariales y económicas, integrando a su vez, la dimensión psicosocial y el conocimiento de la legislación aplicable.

A partir de esta aproximación multidimensional de la dirección y gestión de RRHH, el Máster se centrará en:

- La interpretación de las nuevas formas de empleo, como resultado de la profunda transformación del entorno económico y empresarial, y que fundamenta la ventaja competitiva en los flujos de innovación y la interconexión en red.
- La consideración de las políticas y prácticas de RRHH como un sistema integrado que incide sobre los resultados de la empresa (productividad, salarios, competitividad, entre otros) y sobre el empleado (calidad del trabajo, conciliación vida laboral/personal, clima, riesgos psicosociales, entre otros).
- La integración de la dirección de RRHH como un fundamento clave de la estrategia empresarial.
- La evaluación estratégica de los RRHH a través de metodologías empíricas diversas que interpreten sus efectos sobre los empleados y las empresas.
- El abordaje de la docencia que tenga en cuenta la perspectiva interdisciplinar.

La mayoría de programas de formación en Dirección y Gestión de RRHH se inscriben mayoritariamente en los ámbitos que constituyen el árbol actual de la gestión de recursos humanos: la aproximación desde la psicología del trabajo y de las organizaciones (visión del comportamiento humano y organizacional), la aproximación estratégica (*management*) y la aproximación desde las relaciones laborales (dimensión legal y jurídica). En el caso concreto de Cataluña, el contexto académico de la formación en RRHH se caracteriza por una orientación disciplinaria fundamentalmente desde la psicología del trabajo y de las organizaciones, si bien con una progresiva tendencia a la interconexión entre disciplinas y marcos conceptuales debido a la influencia del amplio conjunto de fuerzas económicas, legales, sociales, psicológicas, organizativas y políticas que inciden en la dirección y gestión de personas,

Como se desprende del listado que presentamos a continuación, y según datos del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte: aplicación QEDU (Qué estudiar y dónde en la Universidad: <https://www.educacion.gob.es/notasdecorte/compBdDo>) en la actualidad el sistema universitario de Cataluña oferta los 6 másteres universitarios en el ámbito de los recursos humanos. En este sentido, es posible observar que 5 de estas titulaciones se adscriben en Facultades de Psicología y su orientación disciplinar básica se vincula al ámbito de la Psicología del Trabajo y las Organizaciones. De toda la oferta existente en la actualidad (másteres universitarios), únicamente un programa de Máster Universitario en el ámbito de los recursos humanos se adscribe a una escuela de negocios y tiene como orientación disciplinar básica el management:

- **Universidad:** Universidad de Barcelona y Universidad de Valencia. **Adscripción:** Facultades de Psicología. **Programa:** *Máster Universitario en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y de los Recursos Humanos/ Erasmus Mundus on Work, Organizational and Personnel Psychology*. **Créditos:** 120. **Características:** Programa interuniversitario y presencial. Formación para profesionales e investigadores en

psicología del trabajo, las organizaciones y los recursos humanos. Orientación profesionalizadora y de investigación, con énfasis en la perspectiva europea.

- **Universidad:** Universidad de Barcelona. **Adscripción:** Facultad de Psicología. **Programa:** *Máster Universitario de Gestión y Desarrollo de Personas y Equipos en las Organizaciones*. **Créditos:** 60. **Características:** Programa presencial. Formación en métodos y técnicas de análisis e intervención psicosocial en contextos organizacionales. Orientación profesionalizadora: técnicos de recursos humanos.
- **Universidad:** Universidad Autónoma de Barcelona. **Adscripción:** Facultad de Psicología. **Programa:** *Máster Universitario en Gestión de los Recursos Humanos en las Organizaciones*. **Créditos:** 60. **Características:** Programa presencial. Formación de profesionales técnicos en el ámbito de los recursos humanos en las organizaciones.
- **Universidad:** Universidad Ramon Llull/Blanquerna. **Adscripción:** Facultad de Psicología, Ciencias de la Educación y del Deporte. **Programa:** *Máster Universitario en Psicología del Trabajo, Organizaciones y Recursos Humanos*. **Créditos:** 60. **Características:** Programa presencial. Formación en el área de la psicología del trabajo, las organizaciones y los recursos humanos para profesionales que quieran desarrollar su carrera en el ámbito de la gestión de personas.
- **Universidad:** Universidad de Girona. **Adscripción:** Facultad de Educación y Psicología. **Programa:** *Máster Universitario en Trabajo, Relaciones Laborales y Recursos Humanos*. **Créditos:** 90. **Características:** Programa presencial en el ámbito de la psicología, la salud ocupacional y la calidad de vida. Formación de profesionales en la planificación, dirección y gestión de las políticas de ocupación, asesoramiento profesional y en la dirección, gestión y desarrollo de las personas y equipos en las organizaciones.
- **Universidad:** Universidad Politécnica de Cataluña. **Adscripción:** Centro Universitario EAE. **Programa:** *Máster Universitario en Dirección de los Recursos Humanos y del Talento*. **Créditos:** 60. **Características:** Programa presencial de formación en dirección y administración de empresas orientado a formar profesionales con habilidades directivas en el ámbito de los recursos humanos.

Así pues, se detecta la necesidad de ampliar la oferta formativa en dirección y gestión de recursos humanos desde una orientación también vinculada al management, adscrita a una Facultad de Economía y Empresa, y que tenga como objetivo principal la capacitación de personas que quieran desarrollar su carrera profesional en el contexto de la gestión de personas. Esta orientación complementaría la oferta existente para desarrollar competencias vinculadas al ámbito concreto de la estrategia, la dirección y la gestión de la función de recursos humanos en empresas y organizaciones.

Orientación de la titulación

La orientación del título de Máster Universitario en Dirección y Gestión de Recursos Humanos de la UOC es profesional, académica e investigadora.

El objetivo del Máster en Dirección y Gestión de RRHH es el de formar a futuros profesionales

capaces de liderar y gestionar la función de recursos humanos mediante la aplicación de conocimientos y técnicas avanzadas en el ámbito, un uso especializado de las TIC; y una perspectiva interdisciplinaria desde el management, pero considerando también la psicología del trabajo y las organizaciones y la perspectiva legal y jurídica, dando respuesta a las necesidades del ámbito y de la realidad empresarial, económica y social. Se pretende:

- Ofrecer una formación que permita a los futuros profesionales de RRHH entender las claves, desde un punto de vista crítico, de los nuevos conceptos, metodologías, políticas y prácticas de dirección y gestión de RRHH.
- Abordar la implicación de los RRHH con la estrategia empresarial, y la búsqueda de ventaja competitiva para las empresas y el bienestar de los trabajadores.
- Profundizar en el conjunto de metodologías empíricas necesarias para medir y evaluar las prácticas de RRHH y su incidencia sobre las personas y sobre los resultados de la organización.
- Capacitar a futuros investigadores en el ámbito de los RRHH.

La orientación académica del Máster en Dirección y Gestión de RRHH se vincula a principalmente a la ciencia del management. En primer lugar porque como destaca la literatura científica reciente, la dirección de RRHH debe integrarse como un fundamento clave de la estrategia de la empresa. En los nuevos contextos competitivos, donde el conocimiento y la innovación, y por consiguiente la gestión y retención del talento, son fundamentales para el éxito competitivo de las organizaciones, la gestión de los RRHH ya no es gestión secundaria de las organizaciones, es una gestión estratégica clave para la empresa. En segundo lugar, porque la consideración de los sistemas integrados de RRHH inciden sobre los principales resultados de las organizaciones y sus empleados. En este contexto, el análisis del impacto personal, organizativo y de resultados de las políticas y prácticas de recursos humanos se orientan y analizan desde el prisma del management, con especial énfasis a las metodologías empíricas diversas que se utilizan para interpretar estos efectos. Y, en tercer lugar, porque a pesar de esta orientación económica y empresarial, el ámbito de los RRHH ha venido señalando la necesidad de una orientación interdisciplinaria que se focalice en la resolución de problemas. En este sentido, la aproximación principal del Máster desde el management se complementará con otros contenidos procedentes de otras disciplinas sociales y jurídicas. Para un análisis más detallado de la orientación desde el Management de la titulación, así como de sus ampliaciones interdisciplinarias, ver el *apartado 5.1. de Descripción del Plan de Estudios*”.

Inserción laboral

Consideramos que el Máster Universitario en Dirección y Gestión de Recursos Humanos viene a dar respuesta a una demanda profesional, empresarial y social teniendo en cuenta un conjunto de dimensiones, que a continuación se analizarán brevemente.

El catálogo de perfiles profesionales a los que puede responder el título cumple diferentes funciones. De interés académico y profesional, en primer lugar, proporciona una especialización superior para titulados universitarios que muestran interés en el ámbito de los recursos humanos, cuyas salidas profesionales están vinculadas a ocupar puestos de responsabilidad en áreas

directivas y técnicas en departamentos o consultoras de recursos humanos, en dedicarse profesionalmente al asesoramiento a organizaciones como autónomos profesionales, o bien, están interesados en orientarse hacia el estudio científico de los recursos humanos. En segundo lugar, contribuye a la formación continua de profesionales en activo, profundizando en diferentes herramientas de gestión para conseguir un mayor desarrollo profesional.

En relación al primer aspecto, el estudio realizado por el departamento de Análisis e Investigación de Mercados de la UOC “Encuesta Necesidades Formativas Economía y Empresa” muestra diferentes resultados acerca de los intereses de los titulados y de los alumnos de grado una vez finalizada su formación. Los datos fueron obtenidos a partir de una muestra de 1.049 titulados y estudiantes en la fase final de su itinerario formativo (error muestral: $\pm 2,83\%$) en las diferentes titulaciones de los Estudios de Economía y Empresa en el mes de febrero de 2016. Esta muestra corresponde al colectivo de alumnos de acceso preferente al Máster Universitario en Dirección y Gestión de Recursos Humanos.

Por lo que se refiere al objetivo de continuar la formación, entre los estudiantes que aún están formándose actualmente, un 64% declaran la intención de ampliar inmediatamente su formación cuando terminen la formación actual. Del resto que en estos momentos no están formándose (un 68% de los graduados), un 72% sí tienen pensado formarse en los próximos 2 años. Entre estos colectivos un 67% se decantan por la modalidad no presencial/online.

Como resultado de la opción mayoritaria por la formación online, muchos graduados y estudiantes en la fase final de las diversas titulaciones en los Estudios de Economía y Empresa declaran su opción de continuidad en la UOC. En concreto, un 62,5% de graduados y estudiantes del grado en relaciones laborales, un 36% del grado de ADE, un 46% de la diplomatura de ciencias empresariales, un 41% del segundo ciclo en administración y dirección de empresas, y un 38% de ciencias del trabajo, optan por la continuidad de estudios en la UOC. En este mismo sentido, un 28% de este conjunto de graduados y estudiantes en la fase final de sus itinerarios formativos declaran que su opción futura de formación es la realización de un Máster. Entre ellos, un 82% declaran como muy importante que el programa de Máster sea Máster Universitario. En referencia a la continuidad en los estudios y programas de formación en el ámbito de Economía y Empresa, un 57% de los graduados y estudiantes de la muestra declaran que quieren continuar formándose en este ámbito específico. Concretamente, un 75% del colectivo del grado en relaciones laborales, un 69% del grado de ADE, un 66% del segundo ciclo de ADE, un 61% de ciencias empresariales y un 36% de ciencias del trabajo declaran su opción de continuidad en el ámbito de la economía y empresa. Especialmente interesante es el caso del colectivo de ciencias del trabajo, que manifiesta su preferencia por encima de otros ámbitos (22% en derecho y ciencias políticas, y 19% en psicología y ciencias de la educación).

En los ámbitos de conocimiento de la economía y la empresa, la opción de continuidad en la UOC vinculada a los recursos humanos es muy relevante. Así, de un listado de 19 áreas de conocimiento del ámbito de economía y empresa, el subámbito más interesante para los graduados y estudiantes en fase final de su itinerario es el de recursos humanos (14%). La distribución por titulaciones es la siguiente:

- Entre el colectivo de grado de relaciones laborales, un 67% declaran (por encima de resto de subámbitos) su preferencia por la continuidad de su formación en recursos humanos.

- Entre el colectivo del grado de ADE, un 8,8% (cuarta posición) declaran su intención de formarse en recursos humanos.
- Entre el colectivo de la diplomatura en ciencias del trabajo, un 55,9% (primera posición) declaran su intención de formarse en el ámbito de recursos humanos.
- Entre el colectivo de la diplomatura en ciencias empresariales (sexta posición) y de la licenciatura en ADE (quinta posición), cerca del 10% de sus graduados y estudiantes optan por la opción de continuidad en recursos humanos.

A tenor de estos resultados, la oferta formativa del Máster Universitario en Dirección y Gestión en Recursos Humanos puede adecuarse a una formación de continuidad, que ha sido identificada como prioritaria por parte del colectivo de graduados en las diferentes titulaciones que ofrecen los Estudios de Economía y Empresa de la UOC.

El Programa también se dirige a titulados de otros ámbitos disciplinarios (graduados en Derecho, Ingeniería, Economía, Sociología u otros estudios universitarios afines al área de las ciencias sociales), que se corresponden con la procedencia académica de profesionales que actualmente ocupan funciones relacionadas con la gestión de RRHH en las empresas, tal y como muestra el *VII Informe Cranet Esade (2014)*. Este estudio analiza la evolución de las prácticas y políticas de RR. HH. desde el año 1995 hasta el 2014 con la participación de más de 30 países, mayoritariamente europeos. El estudio, realizado a partir de una muestra de 1.140 organizaciones de distintos sectores muestra que la procedencia académica de los profesionales de RRHH en el año 2014 se distribuye de la siguiente forma: Derecho (33%) y Ciencias Sociales / Ciencias del Comportamiento (26%); Administración de Empresas (12%); Ingeniería (12%); Económicas (9%); Humanidades (1%).

Desde otra perspectiva, el Máster puede contribuir a la formación continua de profesionales en activo, profundizando en diferentes herramientas de gestión para conseguir un mayor desarrollo profesional.

La ocupabilidad en el caso de la UOC es diferente a otras universidades ya que el 95% de sus estudiantes ya son laboralmente activos en el momento de realizar la primera matrícula y que, de ellos, el 50% es mayor de 30 años. Con estas cifras, es evidente que el indicador de la inserción laboral de los graduados de la UOC no es tan relevante como pueden serlo otros factores, tales como la mejora profesional y personal. En otras palabras, el hecho de obtener una titulación universitaria en la UOC facilita a estos estudiantes no tanto la inserción laboral en sí como la posibilidad de promoción laboral o cambio de orientación profesional.

En este contexto, es significativo el Estudio de la inserción laboral de la población titulada de las universidades catalanas, “Universitat i treball a Catalunya”, realizado en el año 2014 con la Agencia de Calidad del Sistema universitario catalán (AQU), con una muestra de 1.293 titulados de la UOC del curso 2009-2010, cuyos resultados a nivel general y su valoración han sido tenidos en cuenta en el diseño de esta propuesta. Los resultados estadísticos de este estudio demuestran que:

- Sólo el 2,5% eran estudiantes a tiempo completo.
- Una vez graduados, la tasa de ocupación es del 97,9%.
- El 92,6% de los graduados indican que desarrollan funciones de nivel universitario.
- Los graduados encuestados valoran que los estudios le han servido para mejorar profesionalmente en general con un 4,6 sobre 7.

En el contexto de este estudio, y para el caso concreto de los orígenes disciplinarios previstos para el Máster en Dirección y Gestión de Recursos Humanos, los resultados obtenidos nos revelan que un 26% de los titulados desarrolla funciones de dirección en su propia empresa o en diversas áreas funcionales de las empresas dónde trabajan al cabo de tres años de finalizar sus estudios. Los ámbitos de conocimiento vinculados con la ingeniería y las ciencias sociales son las áreas que acumulan mayor proporción de graduados desarrollando tareas de dirección (con un 33% y un 29%, respectivamente).

Si se analiza por subáreas la mitad de los titulados en los ámbitos de economía o de administración de empresas (50,8%), el 31,2% de titulados en Derecho, el 30,4% de Laboral y el 22,7% de Psicología, desarrollan funciones de dirección en su puesto de trabajo. Si bien hay subáreas disciplinarias que destacan sobre el resto en cuanto a la inserción en puestos directivos, el hecho de obtener este Máster por la UOC facilitaría a estos estudiantes no tanto la inserción laboral de la que generalmente ya disponen, sino la posibilidad de promoción laboral o cambio de orientación profesional, en especial hacia las funciones directivas. Por todo ello, consideramos que está justificado su interés académico de investigación/práctica profesional dentro del contexto de la programación del sistema universitario.

Finalmente respecto a la demanda, cabe también citar que, en una amplia mayoría de los másteres universitarios que se ofrecen en el estado español vinculados a la dirección o gestión de recursos humanos, hay una tendencia a mantener o aumentar el número de matriculados en el programa desde su implementación (23 de 30 másteres). Los datos se han obtenidos del SU español y pertenecen a los periodos entre 2008-2009 a 2014-2015.

Normas reguladoras del ejercicio profesional vinculado al título

El título presentado no corresponde a una profesión que se vea afectada, en este momento, por normas reguladoras que puedan condicionar la actividad profesional.

2.2. Justificación del título propuesto mediante referentes externos e internos (nacionales o internacionales)

Como se ha señalado en la sección anterior, los cambios en el empleo vinculados con las profundas alteraciones en las fuentes de ventaja competitiva de las empresas han puesto de relieve la necesidad de desarrollar nuevas políticas y prácticas de dirección y gestión de recursos humanos.

En este sentido, durante los últimos años la oferta académica en este ámbito de conocimiento ha aumentado considerablemente tanto en el contexto español como internacional, para dar respuesta a las nuevas y más complejas demandas profesionales. El presente Máster Universitario aborda los retos empresariales planteados anteriormente y pretende ahondar en las competencias estratégicas para la gestión de personas en el nuevo contexto competitivo, en especial:

- Capacidad para integrar la dirección y gestión de recursos humanos a la orientación

- estratégica de las empresas o las organizaciones;
- Capacidad de orientar la gestión de recursos humanos hacia la toma de decisiones que permita alcanzar resultados eficientes, con actitud responsable y desde una perspectiva interdisciplinar;
- Capacidad para utilizar intensivamente Internet y las tecnologías de la información y la comunicación; y
- Capacidad para desarrollar actividades de investigación y de análisis de datos en sus múltiples plataformas en el ámbito de los recursos humanos.

Referentes académicos nacionales

En relación al estudio de los referentes académicos nacionales, es posible extraer diversas de conclusiones. En primer lugar, es importante destacar la diversidad de orientaciones disciplinarias de la oferta creciente de formación en recursos humanos en España durante los últimos años. A grandes rasgos, la oferta de Másteres en recursos humanos puede desglosarse a través de: i) su orientación destacando una aproximación prioritaria desde la psicología del trabajo y las organizaciones, otra orientación a través del derecho y las relaciones laborales, y una tercera aproximación a través del management y la dirección estratégica; ii) en segundo lugar, la oferta también puede segmentarse a través de una orientación más profesional que prioriza las distintas funciones de los recursos humanos y una orientación más de investigación que se centra en el análisis y la evaluación de las distintas intervenciones en la gestión de los recursos humanos; y iii) finalmente, es posible establecer una tercera vía de segmentación según la incorporación en los programas de las nuevas aportaciones al ámbito que tanto la investigación académica como la práctica profesional han venido desarrollando recientemente.

En este contexto, a continuación se realizará una breve exposición cualitativa de los principales referentes de la oferta de Másteres Universitarios en Recursos Humanos en España tomando en consideración las tres líneas de segmentación propuestas en el párrafo anterior: En primer lugar, es importante señalar que en la actualidad, y según datos del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (Qué estudiar y dónde en la Universidad: <https://www.educacion.gob.es/notasdecorte/compBdDo>), la oferta de Másteres Universitarios vinculados al ámbito de los recursos humanos y a la gestión de personas es de 34 programas, con orientación diversa, aunque, como en el caso de Cataluña (ver el punto 2.1. de esta memoria) abunda la orientación psicosocial de una buena parte de programas que se inscriben en Facultades de Psicología o de Ciencias del Trabajo. A pesar de ello, también se detecta una oferta de programas más vinculados con el management, con orientaciones más profesionales, o más orientadas a la investigación. En este sentido, nuevamente es importante señalar la necesidad de un programa de formación directiva y de gestión en RRHH que, a través de las metodologías de e-learning, aborde los nuevos retos que la función de recursos humanos tiene planteados ante el nuevo contexto económico y social.

De los Másteres consultados, se han seleccionado los siguientes por las características definitorias que constan a continuación:

- **Universidad:** Universidad de Barcelona y Universidad de Valencia. **Adscripción:** Facultades de Psicología. **Programa:** *Máster Universitario en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y de los Recursos Humanos/ Erasmus Mundus on Work, Organizational and Personnel Psychology*. **Créditos:** 120. **Características:** Programa

interuniversitario con orientación profesionalizadora y de investigación, y con especial énfasis en la perspectiva europea. El programa, orientado desde la perspectiva de la psicología del trabajo y las organizaciones, trabaja especialmente los aspectos psicosociales de la función de RRHH.

- **Universidad:** Universidad Autónoma de Madrid. **Adscripción:** Facultad de Psicología. **Programa:** *Máster Universitario en Dirección de Recursos Humanos*. **Créditos:** 60. **Características:** Programa con destacada orientación de investigación en los aspectos psicosociales de la función de RRHH.

- **Universidad:** Universidad Carlos III de Madrid. **Adscripción:** Escuela de Postgrado de Economía y Empresa. **Programa:** *Máster Universitario en Dirección de Recursos Humanos/ Master in Human Resources Management*. **Créditos:** 60. **Características:** Programa con destacada orientación internacional, en inglés y con movilidad con la London South Bank University y Institut de Gesion Social en Paris, y vinculado al ámbito del management.

- **Universidad:** Universidad de Deusto. **Adscripción:** Deusto Business School. **Programa:** *Máster Universitario en Dirección de Recursos Humanos*. **Créditos:** 60. **Características:** Programa abordado desde el ámbito del management, con orientación profesionalizadora y un amplio espectro de posibilidades de prácticas empresariales.

- **Universidad:** Universidad Pontificia de Comillas (ICADE). **Adscripción:** Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales/ Facultad de Ciencias Humanas y Sociales. **Programa:** *Máster Universitario en Dirección de Recursos Humanos*. **Créditos:** 90. **Características:** Programa que combina una orientación desde el management y las ciencias psicosociales, y con una marcada visión profesionalizadora.

- **Universidad:** Universidad del País Vasco. **Adscripción:** Escuela de Máster y Doctorado. **Programa:** *Máster Universitario en Gestión de los Recursos Humanos y del Empleo*. **Créditos:** 90. **Características:** Programa que ofrece itinerarios profesionalizadores con abundante presencia de docentes de la esfera profesional y un itinerario de investigación desde la perspectiva del management.

Referentes académicos internacionales

Con respecto a los programas de referencia en el ámbito internacional, es importante mencionar que la oferta disponible muestra un creciente interés, tanto desde la perspectiva profesional como desde la perspectiva de investigación por: i) el análisis de los efectos personales, económicos y sociales de las intervenciones en RRHH; ii) el estudio de la gestión de los recursos humanos y su interrelación con la organización del trabajo y las relaciones laborales; y iii) la vinculación de los recursos humanos con la estrategia de la empresa.

A continuación se presentan algunos programas de referencia que han sido considerados en la elaboración de esta propuesta:

- **Universidad:** King's College London. **Adscripción:** University of London. **Programa:** *Postgraduate in Human Resource Management & Organizational Analysis*. **Orientación:**

Programa orientado hacia las nuevas tendencias en el empleo y la función de recursos humanos, en el contexto de las nuevas relaciones económicas y sociales. Especializado en la evaluación de las intervenciones en recursos humanos.

- **Universidad:** Copenhagen Business School. **Adscripción:** Copenhagen Business School. **Programa:** *Master of Science in Human Resources Management*. **Orientación:** Programa que analiza la estrategia, el desarrollo y las relaciones laborales en la función de recursos humanos, con una orientación desde la dirección ejecutiva.
- **Universidad:** London School of Economics and Political Science (LSE). **Adscripción:** LSE en colaboración con Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD). **Programa:** *Master of Science in Human Resources and Organisations*. **Orientación:** Programa con un enfoque multidisciplinario y basado en teorías, conceptos e investigación empírica del ámbito de la psicología, la sociología y el management. Ofrece cualificación en una gran variedad de áreas de gestión de personas.
- **Universidad:** Erasmus University. **Adscripción:** Rotterdam School of Management. Department of Organisation & Personnel Management. **Programa:** *Master of Science in Human Resource Management*. **Orientación:** Programa especializado en la integración de la función de recursos humanos en la estrategia de la empresa, con especial énfasis en el comportamiento organizativo.
- **Universidad:** Université du Lyon. **Adscripción:** laelyon School of Management. **Programa:** *Master Management des Ressources Humaines et Organisation*. **Orientación:** Programa que ofrece un amplio abanico de contenidos formativos en el ámbito de la gestión e investigación de los recursos humanos, con una orientación interdisciplinar (management, economía, relaciones laborales, sociología y política del empleo).
- **Universidad:** Birkbeck University of London. **Adscripción:** Faculty of Organizational Psychology and Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD). **Programa:** *Master of Science in Human Resources Management*. **Orientación:** Programa orientado hacia la investigación en psicología del trabajo y las relaciones laborales.
- **Universidad:** Università degli Studi da Milano. **Adscripción:** Department of Political, Economic and Social Sciences. Título compartido con la Universidad de Bremen. **Programa:** *Master of Science in Management of Human Resources and Labour Studies*. **Orientación:** Programa especializado en análisis avanzados sobre el impacto de la función de recursos humanos en el empleo y las relaciones laborales en Europa.
- **Universidad:** University of Edinburgh. **Adscripción:** Business School. **Programa:** *Master of Science in International Human Resources Management*. **Orientación:** Programa especializado en el análisis de algunas funciones de los recursos humanos (relaciones laborales comparadas y gestión del talento).
- **Universidad:** Open University. **Adscripción:** Open University. **Programa:** *Master of Science in Human Resources Management*. **Orientación:** Programa on-line que trabaja la función directiva de los recursos humanos considerando su contexto organizativo y de management.

Descripción de los procedimientos de consulta externos utilizados para la elaboración del plan de estudios

El Plan de Estudios del Máster se ha elaborado contando con las aportaciones de académicos y profesionales relevantes de diferentes ámbitos, con el objetivo de que el abordaje de la docencia e investigación vinculadas a la titulación tengan en cuenta una perspectiva interdisciplinar.

En su génesis, la perspectiva del management es nuclear en el diseño de la titulación. En el Plan de estudios se manifiesta fundamentalmente a través de los contenidos relacionados con la Dirección Estratégica y la Evaluación de las Políticas y Prácticas de RRHH. Desde el ámbito académico, se ha contado con la colaboración y participación de diferentes profesores expertos en el ámbito. Entre ellos, el profesor Ramón Valle Cabrera, catedrático del Departamento de Organización de Empresas y Marketing de la Universitat Pablo Olavide (Sevilla). Otros profesores consultados a lo largo del proceso han sido Mila Pérez, Profesora Titular en CCEE en el área de Dirección de Personas de la Universidad de Deusto; y Sonia Cruz Ros, Profesora Titular del Departamento de Dirección de Personas de la Universidad de Valencia. La comisión de la titulación y los profesores de los Estudios de Economía y Empresa del área de Organización de empresas y RRHH también han valorado la adecuación del Plan de Estudios (ver el apartado de descripción de los procedimientos de consulta internos).

A su vez, se ha contado con la participación de profesionales vinculados (o que han estado vinculados) a diferentes instituciones y organizaciones empresariales (tales como el Servei d'Ocupació de Catalunya; la Cámara de Comercio de Barcelona y el Colegio de Abogados de Barcelona) y empleadores que han proporcionado información relevante sobre las competencias más demandadas por las empresas.

Para reforzar el carácter interdisciplinar, se ha constituido el Comité de expertos de la titulación con la finalidad de ser un órgano consultivo que permita la conexión entre la actividad docente y de investigación con las necesidades del ámbito profesional.

Este comité está integrado por representantes de colegios profesionales o asociaciones o empresas de reconocido prestigio, ocupadores, profesionales en activo y responsables de organismos vinculadas al área. La frecuencia establecida de reuniones es de una vez al año. Se detallan a continuación las instituciones, miembros del comité de expertos y asociaciones o colegios profesionales que han avalado la propuesta. Constituye un grupo de trabajo inicial que deberá reforzarse y ampliarse para evaluar el seguimiento y resultados de la titulación.

Asociaciones o colegios profesionales y miembros:

Cámara de Comercio de Barcelona (Sra. Anna Mercadé, directora del Observatorio Mujer, Empresa y Economía); Colegio de Psicólogos de Catalunya (Sr. Ricard Cayuela, Vicedecano; y Sra. María José Poza. Coordinadora del Grupo de Trabajo de *Psicología, Organización y 2.0*); y Fundación Factor Humano (Sra. Anna Fornés).

Académicos:

Dr. Miguel Angel Purcalla, profesor Titular de Derecho de Universidad (en excedencia), y Magistrado de lo Social (TSJC); Dr. Joan Boada Grau. Profesor de Psicología Organizaciones y RRHH (URV), catedrático de Universidad Acreditado; y Dr. Ángel Díaz Chao, doctor en economía por la Universidad Complutense, profesor de Economía Aplicada en la Universidad Juan Carlos

I y director de investigación de la Fundación SEPI del Ministerio de Economía (2003-2008).

Empresas y profesionales:

Sr. Ramon Casabona Fina, gerente del Hospital Clínico de Barcelona (área farmacia); Sr. Joan Parés Serra, director de RRHH del Banco de Santander (Territorial Cataluña); Sra. Ángeles Tejada Barrio, directora general de Randstad España; Sr. Joan Cohí. Headhunter. General Manager en AdQualis Human Results y director de RRHH de grandes corporaciones; Sr. José Miguel de la Dehesa, Director de Personas y Responsabilidad Social de la Universitat Oberta de Catalunya.

Descripción de los procedimientos de consulta internos utilizados para la elaboración del plan de estudios

El proceso de diseño de los planes de estudio de la UOC se fundamenta en dos procesos previos, por un lado los planes pilotos de adaptación llevados a cabo en Cataluña en el curso 2005/06 y su posterior implantación, y por otro el proceso interno de reflexión y análisis de algunos de los conceptos básicos del EEES y su impacto en nuestra universidad. Los conceptos identificados y abordados por 8 grupos de trabajo interdisciplinares fueron:

- Créditos ECTS
- Competencias
- Plan docente
- Sistemas de evaluación
- Reconocimiento de la experiencia profesional
- Materiales didácticos
- Aula virtual
- Trabajos final de Grado/Master

Para cada uno de estos grupos se concretaron objetivos de trabajo y se presentaron los documentos de conclusiones a mediados del 2007, en julio de 2007 se concretan todas las propuestas en el documento: Conclusiones finales al debate sobre la adaptación metodológica al EEES.

Para trabajar la definición del Máster Universitario en Dirección y Gestión de RRHH se ha seguido el protocolo interno de la UOC para la elaboración de las propuestas, con la consecuente creación de una **comisión de titulación** que cuenta con el apoyo de los diferentes equipos implicados en el diseño e implantación del programa. En este proceso previo de definición del nuevo Máster han participado activamente todos los profesores de los Estudios de Economía y Empresa de la UOC, de los Estudios de Derecho y de los Estudios de Psicología implicados en él; y también el personal de gestión asociado a los estudios.

La Comisión de la Titulación está formada por el Director del programa de Máster Universitario en Dirección y Gestión de RRHH, Dra Pilar Ficapal Cusí y los profesores Dra. M. Àngels Fitó Bertrán, directora de los Estudios de Economía y Empresa; Dra. M. Jesús Martínez Argüelles, directora académica del Máster Universitario en Dirección de Empresas en la economía del conocimiento y con anterioridad del grado de ADE; Dra. Elisabet Motellón Corral, directora

académica del Grado de Relaciones Laborales y Ocupación; Dr. Ignasi Beltrán de Heredia Ruiz, director académico del grado de Derecho; Dra. Elsa Santamaría López, directora académica del Máster Universitario Empleo y mercado de trabajo: intervención y coaching en el ámbito laboral; y Dra. Eva Rimbau Gilabert y Dr. Joan Torrent Sellens, profesores de RRHH y de economía de los Estudios de Economía y Empresa, respectivamente; y la mánager del programa Máster Universitario en Dirección y Gestión de RRHH, la Sra Maggie Alonso Hernández. Los miembros de la comisión se han reunido de forma periódica para la definición final de aspectos destacados en la propuesta como el perfil profesional, las orientaciones, la definición de las competencias específicas del Máster y el plan de estudio propuesto; y a partir de los referentes descritos en el punto 2.2. y de las aportaciones realizadas por los agentes internos y externos.

Respecto a la Comisión de Apoyo a la Titulación está integrada por miembros del Área de Programación y Calidad, el Área de Servicios Académicos, el Área de Marketing y Comercial. La finalidad de esta comisión ha sido, a través de procedimientos de información y consulta, velar por la viabilidad metodológica, operativa, económica y de calidad de la propuesta, así como para dotar de coherencia al conjunto de propuestas de nuevo Máster en curso de elaboración.

Los resultados de todo este proceso de participación y consultas tanto externas como internas han sido incorporados en el diseño del Máster, especialmente por lo que concierne al perfil, orientaciones profesionales, competencias y metodologías aplicadas a la práctica profesional.

2.3. Potencial de la institución y su tradición en la oferta de enseñanzas

Adecuación a los objetivos estratégicos de la universidad.

La Universitat Oberta de Catalunya (UOC) es una universidad transversal con presencia internacional, concedora de la diversidad de su entorno y comprometida con la capacidad de la educación y la cultura para llevar a cabo el cambio social.

Como universidad, la UOC tiene el compromiso de generar y transferir conocimiento mediante la investigación y la formación a lo largo de la vida de las personas. Lo hace impulsando la mejora de las competencias y las capacidades de las personas y la sociedad en general y favoreciendo el acceso a la universidad de los colectivos habitualmente menos representados en el sistema universitario, que en la UOC encuentran un modelo educativo que encaja con sus necesidades. Este es el caso de los estudiantes mayores de veinticinco años, con discapacidades o que compaginan trabajo y estudio. Su modelo educativo se basa en la personalización y el acompañamiento del estudiante mediante el e-learning.

En base a los valores que promueve la Universidad, el Máster Universitario en Dirección y Gestión de Recursos Humanos se apoya en los siguientes principios básicos: i) sostenibilidad, como base para el diseño del programa y para ser competitivos; ii) tecnología e innovación como principio transversal, promoviendo la creatividad de los estudiantes; iii) calidad de la actividad educativa y de los procesos organizativos, garantizando al mismo tiempo el rigor académico; iv) diversidad y superación de barreras con la participación de diferentes plataformas tecnológicas; y v) colaboración, aprendizaje cooperativo y trabajo en equipo.

Coherencia con otros títulos existentes o tradición previa en estudios de naturaleza o nivel similares.

La propuesta de Máster Universitario en Dirección y Gestión de Recursos Humanos que se presenta en esta memoria tiene como antecedente y punto de partida el *Máster Propio en Dirección y Gestión de Recursos Humanos* que la Universitat Oberta de Catalunya (UOC) ha venido impartiendo desde el año 2009 (14 ediciones).

El Máster en Dirección y Gestión de RRHH (Título Propio) tiene como objetivo dotar de estrategias y competencias directivas y formación a nivel técnico a los estudiantes para favorecer su inserción en el mundo laboral y/o desarrollar el valor de su activo personal y profesional en las organizaciones, en concreto, como profesionales de la dirección y gestión de RRHH.

El Programa Dirección y Gestión de Recursos Humanos aporta como rasgo distintivo una secuenciación de los contenidos en dos posgrados y cuatro cursos de especialización, la ordenación de los cuales tiene en cuenta el origen académico y competencial de los estudiantes. Esto permite a los participantes desarrollar competencias profesionales específicas que les permitan concretar actuaciones e incidir en la gestión de los recursos humanos en diversos ámbitos y niveles según su elección. El programa también es relevante para cualquier cargo de gestión, que, independientemente de su responsabilidad funcional, quiere conocer, comprender y saber aplicar las técnicas y los instrumentos vinculados la dirección de personas y equipos. Está centrado en 2 ejes concretos, según la función de recursos humanos desarrollada en la empresa: la gestión y la dirección. Se pretende aportar una visión innovadora de la organización y de las técnicas de recursos humanos, con una presencia relevante de las TIC y sus aplicaciones. La estructura es la siguiente:

Posgrado Gestión y Administración de RRHH

- Especialización 1. Organización del trabajo y gestión de RRHH
- Especialización 2. Gestión de las relaciones laborales y calidad de vida laboral.

Posgrado en Dirección estratégica y desarrollo de recursos humanos

- Especialización 3. Competencias directivas y gestión de equipos de trabajo
- Especialización 4. Dirección estratégica de RRHH

El acceso a la titulación es diverso. Cuenta con estudiantes provenientes de los grados de ADE, Psicología, Derecho, Relaciones laborales y Ocupación, Ingenierías, y otros afines. El programa se caracteriza por la visión global e integrada de conocimientos provenientes de la economía, la psicología, el derecho y las relaciones laborales y la incorporación de formación en competencias para la dirección y gestión de equipos (liderazgo, capacidad de negociación, trabajo en equipo y la comunicación); competencias que permiten formar a profesionales que ocupen cualquier puesto directivo. La docencia es impartida por profesores e investigadores de las áreas de la administración de empresas, psicología y derecho vinculadas al ámbito de los RRHH; y por directivos y profesionales con una amplia y contrastada experiencia en la dirección de recursos humanos y la gestión de las relaciones laborales.

El Programa en su conjunto (Máster, Posgrados y especializaciones) ha contado con 1.362 estudiantes matriculados entre los cursos académicos 2009-10 y 2015-16, con un 10,1% de presencia de estudiantes de países latinoamericanos y un 3,4% de estudiantes con procedencia

o residencia en distintos países europeos.

Los resultados de la satisfacción con el programa por parte de los estudiantes obtenidos a través de las encuestas institucionales para el periodo comprendido entre los años académicos 2013-2014 y 2015-2016 aportan información sobre diversos aspectos. A través de la puntuación media de cada una de las asignaturas del Programa durante el periodo, los resultados obtenidos, periodo -en una escala de 1 totalmente en desacuerdo a 5 totalmente de acuerdo- son: *está satisfecho con la tarea del consultor y tutor: 4,2; en general valora las asignaturas y su aplicabilidad: 4,2; la formación recibida le ha permitido mejorar las capacidades para la práctica profesional: 4,1; en general está satisfecho con los recursos de aprendizaje: 4,0.*

Respecto a los estudiantes que matricularon íntegramente el Máster en Dirección y Gestión de RRHH (título propio), desde el año de su inicio (2009), hasta la actualidad, el programa ha contado con más de 500 matriculados. Diseñado para cursarlo en dos años académicos, el interés del Programa se ha venido manteniendo a lo largo de todas las ediciones, con un aumento progresivo e importante de matriculados desde su inicio. En cuanto a los resultados, durante el periodo comprendido entre los años académicos 2009-2014 habían seguido y finalizado con éxito el Máster el 72,3% de los estudiantes matriculados. En la tabla siguiente se reproducen el número de alumnos matriculados en cada edición en el caso específico del Máster (segunda columna) y el número total de estudiantes matriculados en todos los programas propios derivados de esta oferta (incluye Máster, Posgrados y cursos de especialización; primera columna). En los años académicos que aglutinan el período 2009-2013 la media anual de estudiantes matriculados al Máster se situó en 40 estudiantes. Esta media creció en el período 2013-2015 hasta situarse en 65 estudiantes. Finalmente, en los cursos académicos 2015-2017 el número medio de matriculados aumentó ostensiblemente hasta 110 alumnos, lo que supone una tasa de variación del 69,2% respecto al período 2013-2015 y del 171,6% respecto del período 2009-2013.

Tabla 1. Máster en Dirección y Gestión de RRHH (Título propio). Número de alumnos matriculados

Año académico (ediciones set/febrero)	Estudiantes totales del programa*	Estudiantes Máster
2009-2010	135	42
2010-2011	180	45
2011-2012	202	38
2012-2013	193	37
2013-2014	190	61
2014-2015	187	69
2015-2016	289	104
2016-2017	308	117
Total	1.684	513

* Incluye estudiantes de Máster, Posgrado y especializaciones.

A partir de las evidencias sobre la aplicabilidad a la práctica profesional y la satisfacción con los diversos elementos metodológicos, se pretende reforzar los puntos fuertes del Programa así como incorporar novedades a partir de la experiencia acumulada.

Líneas de investigación asociadas: grupos de investigación, proyectos en el último trienio, convenios, tesis, publicaciones y, en su caso, reconocimiento de calidad alcanzados.

El diseño curricular del Máster Universitario en Dirección y Gestión de RRHH se enriquece y provee, en buena parte, de los resultados obtenidos en diferentes proyectos y programas de investigación en que participa o ha participado el profesorado. Estas líneas de investigación se asocian con algunos de los contenidos fundamentales del programa de Máster, en especial, con: a) las nuevas fuentes de competitividad y productividad empresarial, y las nuevas formas de negocio en red; b) las nuevas formas de empleabilidad y trabajo; c) las prácticas de recursos humanos y sus efectos sobre los resultados de la empresa; d) las nuevas prácticas de recursos humanos y su incidencia sobre los empleados; e) el e-learning y sus efectos sobre la empleabilidad de los trabajadores.

Los Estudios de Economía y Empresa de la UOC cuentan con una experiencia relevante en el ámbito de investigación en empleo y RRHH con varios proyectos de investigación enmarcados en algunas de las temáticas del Máster en Dirección y Gestión de RRHH que presentamos a continuación, y que han sido financiados tanto a través de convocatorias competitivas de investigación nacionales e internacionales como por canales de transferencia en I+D+i. A continuación se exponen brevemente algunos de estos proyectos que han sido dirigidos o en los que han participado los profesores vinculados a esta propuesta de Máster y que investigan, total o parcialmente, algunas dimensiones de los recursos humanos:

- 2017-2019. *Las nuevas fuentes de la productividad en la economía y la sociedad del conocimiento. Un análisis empírico en Colombia y en América Latina.* Entidad financiadora: Universidad Cooperativa de Colombia. Investigadores principales: Darío Quiroga y Joan Torrent. Tipo de proyecto: Contrato competitivo I+D+i.
- 2016-2020. *La incidencia de los subgrupos y las competencias emocionales en el bienestar y el rendimiento de los equipos virtuales.* Entidad financiadora: Ministerio de Economía y Competitividad. Investigadores P: Ana Zornoza Abad y Virginia Orengo Castellá. Tipo de proyecto: Contrato competitivo I+D+i
- 2014-2016. *Encuesta sobre Estrategias Empresariales.* Entidad financiadora: Fundación SEPI/Ministerio de Hacienda/Gobierno de España. Investigador Principal: Joan Torrent. Tipo de proyecto: Contrato I+D+i.
- 2016. *La retención del talento universitario en las empresas catalanas. La importancia de las competencias en la ocupación de calidad y la construcción de un modelo productivo.* Entidad financiadora: Agència per la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya (AQU). Investigador principal: Elisabet Motellón. Tipo de proyecto: Contrato competitivo I+D+i
- 2014-2015. *Desarrollo directivo, compromiso organizativo y riesgos psicosociales en el trabajo virtual.* Entidad financiadora: Fundación Mapfre. Investigador Principal: Xavier Baraza. Tipo de proyecto: Contrato I+D+i.
- 2010-2013. *Proyecto REBIS. Redes, Eficiencia y Bienestar en la Sociedad de la*

Información. Entidad financiadora: Proyectos de Investigación Fundamental No Orientada (PIFNO-2010)/VI Plan Nacional de Investigación Científica, Desarrollo en Innovación Tecnológica 2008-2011/Ministerio de Ciencia e Innovación. Investigador Principal: Joan Torrent. Tipo de proyecto: Proyecto en convocatoria competitiva (Ref.: CSO2010-16648).

- 2010-2013. *Flujos de recursos humanos en ciencia y tecnología. Buscando la excelencia a través del talento* Entidad financiadora: Ministerio de Ciencia e innovación. Tipo de proyecto: convocatoria competitiva, referencia: CSO2009-09003. Investigador principal: A.Mª González.
- 2006-2012. *Programa de investigación en psicología de las organizaciones y del trabajo: unidades de trabajo y calidad de vida laboral.* Entidad financiadora: Ministerio de Educación y Ciencia. Investigador principal: José María Peiró Silla. Tipo de proyecto: Contrato competitivo I+D+i
- 2012. *eLearning y formación para la empleabilidad de los parados en Catalunya.* Entidad financiadora: Servicio de Ocupación de Catalunya/Generalitat de Catalunya y Fondo Social Europeo. Investigador Principal: Joan Torrent. Tipo de proyecto: Contrato competitivo por licitación I+D+i.
- 2010-2012. *Análisis jurídico-tributario de los planes de pensiones y otros sistemas de previsión social.* Ministerio de Ciencia e Investigación – Plan Nacional I + D + I Tipo de proyecto: convocatoria competitiva (DER2010-15053). Investigador Principal: Dra. Ana M. Delgado.
- 2010-2011. *Flexible work and organizational performance.* Entidad financiadora: Universidad Oberta de Catalunya. Investigador Principal: Eva Rimbau. Tipo de proyecto: Contrato I+D+i.
- 2010. *Estudio sobre la adopción y el uso de las TIC en las microempresas de los sectores del comercio y el turismo en Catalunya.* Entidad financiadora: Fundación Observatorio para la Sociedad de la Información/Generalitat de Catalunya. Investigador Principal: Joan Torrent. Tipo de proyecto: Contrato competitivo por licitación I+D+i (núm. exp: PRJ_14MICROE).
- 2007-2009. *Sociedad de la información en igualdad y para la igualdad. Desajuste entre participación y posición de las mujeres en la investigación y el empleo TIC.* Entidad financiadora: Plan Avanza, Ministerio de Industria. Tipo de proyecto: convocatoria competitiva, referencia: PAV-010000-2007-106. Investigador principal: Cecilia Castaño.
- 2005-2008. *Proyecto Internet Catalunya: TIC, productividad, competitividad, salarios y rendimiento de las empresas en Catalunya.* Entidad financiadora: Generalitat de Catalunya. Investigador Principal: Joan Torrent. Tipo de proyecto: Contrato I+D+i.
- 2005-2008. *Desarrollo de técnicas de entrenamiento para la eficacia de los equipos virtuales: procesos de comunicación, liderazgo y gestión de las relaciones intragrupales.* Entidad financiadora: Ministerio de Educación y Ciencia. Investigadora principal: Ana

Zornoza Abad. Tipo de proyecto: Contrato competitivo I+D+i.

- 2003. *TIC y trabajo: las transformaciones del mundo laboral en la nueva economía*. Entidad financiadora: Consejo de Trabajo, Económico y Social de Catalunya/Generalitat de Catalunya. Investigadores Principales: Jordi Vilaseca y Joan Torrent. Tipo de proyecto: Contrato I+D+i.
- 2003. *El teletrabajo en Catalunya. Conceptos, tipologías, métricas y políticas*. Entidad financiadora: Consejo de Trabajo, Económico y Social de Catalunya/Generalitat de Catalunya. Investigadores Principales: Jordi Vilaseca y Joan Torrent. Tipo de proyecto: Contrato I+D+i.
- 2001-2002. *Informes trimestrales Infojobs.net: el mercado de trabajo en la economía del conocimiento*. Entidad financiadora: Infojobs.net. Investigadores principales: Joan Torrent y Jordi Vilaseca. Tipo de proyecto: Contrato I+D+i.

Como resultado de estos proyectos de investigación, los profesores vinculados con el Máster han publicado un conjunto de artículos en revistas científicas, que acreditan la experiencia en investigación en contenidos vinculadas con el programa. A continuación, se presentan algunos de los artículos de investigación del grupo:

- Peñarroja, V., Sánchez, J., Gamero, N., Orengo, V., y Zornoza, A. (2019). The influence of organizational facilitating conditions and technology acceptance factors on the effectiveness of virtual communities of practice. *Behaviour & Information Technology*. Doi: 10.1080/0144929X.2018.1564070
- Ficapal-Cusí, P.; Díaz-Chao, A.; Sáinz, M.; Torrent, J. (2018). "Gender inequalities in job quality during the recession". *Employee Relations*, 40 (1), p. 2-22. [DOI: 10.1108/ER-07-2016-0139].
- Bakker, A. B.; Ficapal-Cusí, P.; Torrent-Sellens, J.; Boada-Grau, J.; Hontangas-Beltrán, P. M. (2018). "The Spanish version of the Job Crafting Scale". *Psicothema*, 30 (1), p. 136-142.
- Martínez-Tur, V., González, P., Juan, A., Molina, A.; Peñarroja, V. (2018). Bad news and quality reputation among users of public services. Malas noticias y reputación basada en la calidad entre usuarios de servicios públicos. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 34, 95-101. Doi: 10.5093/jwop2018a12.
- Molan, I., Martínez-Tur, V., Peñarroja, V., Moliner, C., Gracia, E. (2018). Survey feedback improves service quality perceptions among employees of an NGO: an organizational-level positive intervention. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(2), 235-246. Doi: 10.1080/1359432X.2017.1420645.
- Triado, X.; Aparicio, P.; Elasm, A.; Maestro, I.; Bernardo, M.; Presas, P. (2018). A factorial structure of university absenteeism in higher education: A student perspective. *Innovations in Education and Teaching International*, 1-12.

- López-Bazo, E.; Motellón, E. (2018). Innovation, heterogeneous firms, and the region. Evidence from Spain, *Regional Studies*, 52:673-687.
- Martínez-Cerdá, J.F.; Torrent, J., González, I., Ficapal, P.) (2018). "Opening the black-box in the lifelong e-Learning for employability: A framework for a socio-technical e-Learning employability system of measurement". *Sustainability*, 10(4), 1014.
- Peñarroja, V., Orengo, V.; Zornoza, A. (2017). Reducing perceived social loafing in virtual teams: The effect of team feedback with guided reflexivity. *Journal of Applied Social Psychology*, 47, 424-435. Doi: 10.1111/jasp.12449.
- Peñarroja, V., Serrano, M. A., Gracia, E., Alacreu-Crespo, A., González, P.; Martínez-Tur, V. (2017). Rational-experiential thinking style and rational intergroup cooperation: The moderating role of intergroup conflict. *Revista de Psicología Social/International Journal of Social Psychology*, 32, 23-51. Doi: 10.1080/02134748.2016.1248028
- López-Bazo, E.; Motellón, E. (2017). Firm exports, innovation, and regions dimension in Spain, *Regional Studies*, 52: 490-502.
- López-Bazo, E.; Motellón, E. (2017). Diferencias en las características de los trabajadores y la geografía del desempleo en España, *Papeles de Economía Española*, 152:70-89.
- García-Fernández, J.; Elasri, A.; Pérez-Tur, F.; Triadó, X.; Herrera, L.; Aparicio, P. (2017). Social network in fitness centres: the impact of fan engagement on annual turnover. *Journal of Physical Education and Sport*, 164, 1068-1077.
- Díaz, A.; Ficapal, P.; Torrent, J. (2016). "Did small and medium enterprises maintain better jobs during the early years of the recession? Job quality multidimensional evidence from Spain". *European Management Journal*. [DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.emj.2016.06.006>].
- Torrent, J.; Ficapal, P.; Boada, J.; Vigil, A. (2016). "Information and communication technology, co-innovation, and perceived productivity in tourism small and medium enterprises: An exploratory analysis". *Current Issues in Tourism*, 19(13), 1295-1308.
- Torrent, J.; Ficapal, P.; Boada, J. (2016). "Dispositional employability and online training purchase. Evidence from employees' behavior in Spain". *Frontiers in Psychology*, 7:831, 1-15.
- Díaz, A.; Sainz, J.; Torrent, J. (2016). "The competitiveness of small network-firm: A practical tool". *Journal of Business Research*, 69(5), 1769-1774.

- Díaz, A.; Miralbell, O.; Torrent, J. (2016). "Information and communication technologies, innovation, and firm productivity in small and medium-sized travel agencies: New evidence from Spain". *Journal of Travel Research*, 55(7), 862-873.
- Wilczynska, A.; Batorski, D.; Torrent, J. (2016). "Employment flexibility and job security as determinants of job satisfaction. The case of Polish knowledge workers". *Social Indicators Research*, 126(2), 633-656.
- Díaz, A.; Ficapal, P.; Torrent, J. (2016). "Economic crisis and job quality in Spain. A multi-dimensional and micro-data empirical approach". *Social Indicators Research*, 125(2), 613-633.
- Cugueró, N.; Rosanas, J. M. (2016). "The Ethics of Metrics: Overcoming the Dysfunctional Effects of Performance Measurements through Formal and Informal Justice". *Journal of Business Ethics*. DOI: 10.1007/s10551-016-3049-2.
- Herrera-Idárraga, P.; López-Bazo, E.; Motellón, E. (2016). "Regional wage gaps, education, and informality in an emerging country. The case of Colombia". *Spatial Economic Analysis*, 11(4):432-456.
- Rodríguez-Ardura, I.; Meseguer-Artola, A. (2016). "Flow in e-learning: what drives it and why it matters". *British Journal of Educational Technology*, pp. 1-17.
- Rodríguez-Ardura, I.; Meseguer-Artola, A. (2016). "E-learning continuance: the impact of interactivity and the mediating role of imagery, presence and flow". *Information & Management*, Vol. 4, pp. 504-516.
- Herrera, P.; López-Bazo, E.; Motellón, E. (2015). "Double penalty in returns to education: informality and educational mismatch in the Colombian labour market". *The Journal of Development Studies*, 51(12), 1683-1701.
- Fitó, M. À.; Martínez, M.J.; Rimbau, E. (2015). "La implantación integral de la formación por competencias en titulaciones transversales: La experiencia de los Estudios de Economía y Empresa de la UOC". *Intangible Capital*, 11(4), 589-611.
- Díaz, A.; Sainz, J.; Torrent, J. (2015). "ICT, innovation, and firm productivity: New evidence from small local firms". *Journal of Business Research*, 68(7), 1439-1444.
- Motellón, E.; López-Bazo, E. (2015). "Job loss among immigrant and native workers: evidence from Spain's economic downturn". *Social Indicators Research*, 120(2), 345-371.
- Cugueró, N.; Rosanas, J.M. (2015) "Justice: a Sufficient Condition for Goal Congruence in Management Control Systems". *European Accounting and Management Review*, 2(2), 104-122.
- Ficapal, P.; Torrent, J.; Boada, J.; Vigil, A. (2014). "Spanish adaptation of the internal functioning of the work teams scale". *Psicothema*, 26(2), 273-278.

- Ficapal, P.; Torrent, J. (2014). "New human resources management systems in non-based-knowledge firms: Applications for decision making on the business performance". *Modern Economy*, 5(2), 141-153.
- Rimbau, E.; Myrthianos, V. (2014). "Contratación de la mano de obra y desempeño en los servicios intensivos en conocimiento: Una visión del capital intelectual". *Intangible capital*, 10(2), 376-399.
- Cugueró, N.; Fortin, M. (2014) "One justice or two? A model of reconciliation of normative justice theories and empirical research on organizational justice". *Journal of Business Ethics*, 124:3, 435-451.
- Cugueró, N., Fortin, M.; Canela, M.A. (2014). "Righting the wrong for third parties – How monetary compensation, procedure changes and apologies can restore justice for observers of injustice". *Journal of Business Ethics*, 122:2, 253-268.
- López-Bazo, E.; Motellón, E. (2013). "Disparidades en los mercados de trabajo regionales. El papel de la educación". *Papeles de economía española*, (138), 46-61.
- López-Bazo, E.; Motellón, E. (2013). "The regional distribution of unemployment: What do micro-data tell us?". *Papers in Regional Science*, 92(2), 383-405.
- López-Bazo, E.; Motellón, E. (2012). "Human capital and regional wage gaps". *Regional Studies*, 46(10), 1347-1365.
- Ficapal, P.; Torrent, J.; Curós, P. (2011). "Information technology, human resources management systems and firm performance: An empirical analysis from Spain". *Journal of Systemics, Cybernetics and Informatics*, 9(2), 32-38.
- Motellón, E.; López-Bazo, E.; El-Attar, M. (2010). "Cambios en la estructura salarial por tipos de contrato, 1995-2002". *Revista de Economía Aplicada*, 18(53), 5-38.
- Rimbau, E., Miyar, D.; Lopez-de Pedro, J. M. (2009). "Breaking the boundary between personal-and work-life skills: parenting as a valuable experience for knowledge workers". *International Journal of Knowledge and Learning*, 5(1), 1-13.

Del mismo modo, los profesores vinculados con el programa de Máster en Dirección y Gestión de RRHH también han publicado un conjunto de libros relacionados con las temáticas abordadas en la docencia programada:

- Torrent, J.; Díaz, A. (2015). *Las empresas industriales en 2013. Evaluación de la crisis e índice de competitividad de la empresa industrial*. Madrid: Fundación SEPI, Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.
- Sabadell, M. (2015). "Marco normativo de la prevención de riesgos laborales". En: "Manual de derecho de la Prevención de Riesgos Laborales", Tirant lo Blanch, Valencia. ISBN 978-84-9086-905-5.

- Torrent, J.; Díaz, A. (2013). *Nous factors de competitivitat. Conceptes, teories i mètriques per a l'economia i les empreses de Catalunya*. Barcelona: Edicions de la Universitat Oberta de Catalunya.
- Boada, J.; Ficapal, P.; Soler, C. (2013). "Absentismo laboral: visión psicosocial", en Burillo, R.; Moreno, J. (coords.). *La gestión del absentismo laboral. Impacto económico, aspectos sociales y psicológicos, y régimen jurídico-laboral*. Valencia: Tirant lo Blanch (pp. 49-88).
- Sabadell, M. (2013). Ámbito jurídico de la prevención de riesgos laborales. Obligaciones y responsabilidades del empresario. Supuesto práctico 3, en "Casos prácticos para Técnicos de Prevención de Riesgos Laborales", Tirant lo Blanch, Valencia. ISBN 978-84-9033-795-0.
- Boada, J.; Ficapal, P. (2012). *Salud y trabajo. Los nuevos y emergentes riesgos psicosociales*. Barcelona: Ediciones de la Universitat Oberta de Catalunya.
- Torrent, J.; Ficapal, P. (2009). *TIC, conocimiento, redes y trabajo*. Barcelona: Ediciones de la Universitat Oberta de Catalunya.
- Díaz, A.; Torrent, J. et al. (2008). *Nuevas tecnologías, nuevos mercados de trabajo*. Madrid: Mundi Prensa.
- Torrent, J. et al. (2008). *La empresa red. Tecnologías de la información y la comunicación, productividad y competitividad*. Barcelona: Ariel.
- Vilaseca, J.; Torrent, J. (2005). *Principios de economía del conocimiento. Hacia una economía global del conocimiento*. Madrid: Pirámide. .
- Vilaseca, J.; Torrent, J.; Lladós, J.; Ficapal, P. (2004). *TIC i treball a Catalunya. Les transformacions del món laboral a la nova economia*. Barcelona: Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya (CTESC).
- Vilaseca, J.; Torrent, J.; Lladós, J.; Ficapal, P.; Sabadell, M.M. (2004). *El teletreball a Catalunya. Conceptes, tipologies, mètriques i polítiques*. Barcelona: Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya (CTESC).

Grupos de investigación

El programa de Máster Universitario en Dirección y Gestión de RRHH también pretende establecer conexiones entre las diversas líneas de investigación del profesorado, el diseño curricular y la tutorización de proyectos de investigación de los estudiantes. En relación al primer aspecto, el profesorado cuenta con una amplia trayectoria en grupos de investigación emergentes y consolidados, en la dirección y participación de proyectos de I+D+i, en la dirección y evaluación de tesis doctorales, trabajos finales de Máster (TFM) y trabajos finales de Grado (TFG); así como, en el nivel individual, con el reconocimiento de diferentes acreditaciones de investigación por parte de las agencias de calidad universitarias (AQU y ANECA). Concretamente, y como detallamos sucintamente a continuación, los profesores vinculados con

el Máster desarrollan su actividad investigadora en varios grupos de investigación, que están conectados a su vez con varias redes internacionales de análisis científico en materias vinculadas con el Máster.

De los 16 profesores de la titulación, 11 forman parte de grupos de investigación reconocidos por AGAUR. Los dos principales grupos de investigación que aglutinan más profesores del Máster y que forman parte de los Estudios de Economía y Empresa de la UOC son:

- Grupo de Investigación Interdisciplinaria sobre las TIC (ICT Interdisciplinary Research Group), i2TIC (<http://i2TIC.net>). Grupo de Investigación Consolidado, reconocido por la Agencia de Gestión de Ayudas Universitarias y de Investigación (AGAUR) en el período 2014-2016 (número de expediente: 2014 SGR 1053).

En el ámbito de la dirección y gestión de RRHH, se abordan los cambios en la estructura ocupacional y en los resultados personales y organizativos del trabajo. En concreto, en su esta línea de investigación:

- Investiga los determinantes de los usos de las TIC y de los flujos de información y de conocimiento por parte de las personas.
 - Estudia la vinculación entre el cambio tecnológico digital sesgador de habilidades y el cambio competencial y educativo demandado a las personas (demandas de calificación, capacitación y competencias) en el marco de las organizaciones en las que trabajan.
 - Analiza los resultados del eSBTC a nivel personal (salario, satisfacción, compromiso y equilibrio), a nivel organizativo (eficiencia y calidad laboral) y a nivel social (bienestar y desigualdad).
- Digital Business Research Group, DigiBiz (http://in3.uoc.edu/opencms_in3/opencms/webs/grups_de_recerca/digibiz/ca/index.html). Grupo de Investigación Consolidado, reconocido por la Agencia de Gestión de Ayudas Universitarias y de Investigación (AGAUR) en el período 2014-2016 (número de expediente: 2014 SGR 571).

El programa de investigación de DigiBiz en el ámbito del trabajo flexible y el capital humano focaliza su atención en el factor humano de las organizaciones empresariales. Ello se concreta en investigaciones sobre:

- Las características de la dirección de personas en las organizaciones intensivas en conocimiento.
- La adopción de métodos formativos en línea en las empresas
- El impacto de la flexibilización contractual y el teletrabajo en la organización y las personas.

Además de los grupos citados, el Máster también se nutre de las aportaciones de investigación de profesorado vinculado a otros grupos de investigación:

- Psicología, Salut i Xarxa, PSiNET. Grupo de investigación reconocido como consolidado por la Generalitat de Catalunya. (<http://psinet.uoc.edu>)
- TAXLABOR. Fiscalidad, relaciones laborales y prestaciones sociales. Grupo de investigación reconocido como consolidado por la Generalitat de Catalunya.

(<http://transfer.rdi.uoc.edu/es/grupo/fiscalidad-relaciones-laborales-y-prestaciones-sociales>)

- Regional Quantitative Analysis Group, AQR, Universitat de Barcelona. Grupo de investigación reconocido como consolidado por la Generalitat de Cataluña. (<http://www.ub.edu/aqr/>)

La experiencia del profesorado en la dirección y tutorización de trabajos finales de Máster (TFM) y de investigación (tesis doctorales) garantiza un buen marco de referencia para la futura investigación de los estudiantes en el contexto del Máster y, las retroalimenta, en el sentido que permitirá dar continuidad a las propias líneas de investigación. Hasta el año 2016, en el conjunto de los Estudios de Economía y Empresa se habían dirigido y leído 26 tesis doctorales y había 35 en dirección. En este contexto, los profesores vinculados al Máster habían dirigido y leído 10 tesis doctorales y 15 tesis estaban en dirección.

Asimismo, la conexión con la Escuela de Doctorado de la UOC, junto con los tres Programas de Doctorado que actualmente ofrece la UOC, en especial el Programa de Doctorado en Sociedad de la Información y el Conocimiento, y el Programa de Doctorado en Educación y TIC, pueden ser considerados como apoyos sólidos para la propuesta investigador del Máster propuesto y ofrecen garantías de continuidad para los estudiantes que decidan avanzar en las líneas de investigación del HRM.

Finalmente, debemos destacar la participación directa de nuestros profesores en redes científicas nacionales e internacionales, que también ofrecen expectativas de internacionalización y de colaboración futura a través de intercambio científico y académico. En concreto, estas redes, que abordan la problemática de la dirección y gestión de recursos humanos, son:

- European Distance and Elearning Network (<http://www.eden-online.org/>)
- European Academy of Management and Business Economics (<http://www.aedem-virtual.com/>)
- Asociación Científica de Economía y Dirección de la Empresa, ACEDE (<http://www.acede.org/>)
- Asociación Catalana de Contabilidad y Dirección de Empresas (<http://www.accid.org/>)
- Asociación Europea de Ciencia Regional, ERSA (<http://ersa.org/>).
- Sociedad Internacional de Economía Aplicada, ASEPELT (<http://www.asepelt.org/>).
- Asociación de Economía de la Salud, AES (<http://www.aes.es/>).
- Sociedad de Economía Mundial, SEM (<http://www.sem-wes.org/>).
- Asociación de Economía de la Educación, AEDE, (<http://www.economicsofeducation.com/>).
- Asociación Española de Economía del Trabajo, AETT (<http://aeet.eu/en/>)

3. COMPETENCIAS

Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior.

Competencias básicas

RD 1393/2007, modificado por RD 861/2010

Se garantizarán, como mínimo las siguientes competencias básicas, en el caso de Máster:

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

CB7- Que los estudiantes sepan aplicar los conocimientos adquiridos y su capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos dentro de contextos más amplios (o multidisciplinares) relacionados con su área de estudio;

CB8 - Que los estudiantes sean capaces de integrar conocimientos y enfrentarse a la complejidad de formular juicios a partir de una información que, siendo incompleta o limitada, incluya reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos y juicios;

CB9 - Que los estudiantes sepan comunicar sus conclusiones –y los conocimientos y razones últimas que las sustentan– a públicos especializados y no especializados de un modo claro y sin ambigüedades;

CB10 - Que los estudiantes posean las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo.

Competencias generales

Que los estudiantes sean capaces de:

CG1- Analizar y resolver problemas en contextos interdisciplinarios, enfocando las situaciones y orientando la toma de decisiones de manera que pueda responderse satisfactoriamente a las necesidades organizativas y sociales y alcanzarse resultados eficientes.

3.1. Competencias transversales

Que los estudiantes sean capaces de:

CT1 – Comunicarse de manera efectiva en un entorno profesional global.

CT2 – Adoptar y promover actitudes y comportamientos por parte de los miembros de una

organización en consonancia con una práctica profesional ética y responsable.

CT3 – Aportar valor a las organizaciones utilizando las TIC de forma avanzada.

CT4 – Desarrollar el pensamiento crítico y reflexivo, fundamentado en el conocimiento académico y en el conocimiento aplicado en la práctica profesional.

CT5 – Liderar y dirigir equipos de trabajo y/o proyectos en entornos complejos, dinámicos y globales.

3.2. Competencias específicas

Que los estudiantes sean capaces de:

CE1- Analizar el entorno laboral, organizativo y de los RRHH atendiendo de forma integrada a sus perspectivas económica, jurídica, psicológica y organizativa.

CE2- Establecer la estrategia de recursos humanos en consonancia con la orientación estratégica general de la empresa, y diagnosticar y evaluar el impacto de las intervenciones en los recursos humanos sobre los resultados organizacionales.

CE3- Diseñar planes y políticas para promover un entorno de desarrollo de las personas, fomentar la calidad de vida en el trabajo, y responder a la diversidad y a los principios de igualdad de oportunidades.

CE4- Implementar prácticas de recursos humanos y de organización del trabajo que promuevan la atracción, gestión y retención del talento y el potencial innovador de las personas y de la organización en su conjunto.

CE5- Desarrollar habilidades de autogestión e interpersonales para el logro de los objetivos propios, grupales y organizativos, y para establecer y mantener relaciones positivas.

CE6- Desempeñar tareas de investigación y de análisis de datos con múltiples técnicas en el ámbito de los recursos humanos.

4. ACCESO Y ADMISIÓN DE ESTUDIANTES

4.1. Sistemas de información previa

Sistemas de información y acogida

Para asegurar que la información esté a disposición de toda persona potencialmente interesada en acceder a esta titulación, la UOC ofrece al público en general información completa sobre sus programas formativos y sobre su metodología de enseñanza-aprendizaje a través del portal web de la Universidad. Además ofrece información a través del servicio de atención individualizada de sus centros de apoyo, y de las sesiones presenciales informativas de los distintos programas que se realizan en estos centros.

El proceso de acogida en la UOC para los nuevos estudiantes contempla de forma amplia los siguientes aspectos:

- La información sobre el programa: Presentación, Requisitos de acceso y titulación, Equipo docente, Plan de estudios, Reconocimiento de créditos, Precio y matrícula, Objetivos, perfiles y competencias, Salidas profesionales.
- La información sobre el entorno virtual de aprendizaje: el Campus Virtual y el Modelo educativo.
- Asesoramiento para la matrícula por medio del tutor o la tutora.
- Herramientas para la resolución de dudas y consultas, por medio de canales virtuales o de los centros de apoyo.

A partir del momento en que el futuro estudiante solicita su acceso a la Universidad y recibe información sobre toda la documentación que deberá presentar, se inicia el proceso de tramitación de dicha solicitud. La tramitación implica su alta en el Campus Virtual, con un perfil específico de «incorporación» que facilita el acceso a la información relevante de acogida y orientación para los estudiantes de nuevo ingreso. Además, se le asigna un tutor o tutora, que le dará apoyo y orientaciones en el momento de formalizar su primera matrícula, y accede a un aula de tutoría donde encuentra información relevante para su acceso a la universidad. El tutor/a, dependiendo de cuál sea el perfil personal, académico y profesional del estudiante, orientará la propuesta de matrícula, valorando tanto la carga docente en créditos que éste puede asumir en un semestre como los contenidos y las competencias de las distintas materias propuestas, en función de sus conocimientos previos, experiencia universitaria y expectativas formativas.

Tal como se describe más adelante y en detalle (véase el apartado 4.3), el modelo de tutoría de la UOC se dota de un plan que permite ajustar las características de la acción tutorial a las diferentes fases de la trayectoria académica del estudiante, y también a los diferentes momentos de la actividad del semestre: matrícula, evaluación... Asimismo, se ajusta a la singularidad de cada una de las titulaciones por medio de planes de tutoría específicos para cada programa.

Sumándose a la acción del tutor/a, y para atender cuestiones no exclusivamente docentes de la incorporación del estudiante (información relativa a aplicaciones informáticas, material impreso...), la universidad pone a disposición de los estudiantes el Servicio de Atención que aglutina el Servicio de atención de consultas y el Servicio de ayuda informática. El Servicio de

atención a consultas es el responsable de resolver cualquier duda académica o administrativa.

El Servicio de ayuda informática asesora a los usuarios del campus virtual en relación a las posibles dudas o incidencias que puedan surgir en la utilización del campus virtual, los problemas de acceso a los materiales y el software facilitado por la universidad.

Perfil de ingreso recomendado

El perfil preferente y recomendado de estudiantes a los que va dirigido el Máster Universitario son titulados universitarios en:

Administración y Dirección de Empresas, Economía, Psicología, Sociología, Relaciones Laborales, Derecho o equivalentes.

También se podrán aceptar otras titulaciones según la valoración de la comisión de titulación, en el caso que los titulados tengan interés personal y profesional por profundizar y obtener los conocimientos necesarios para analizar con criterio y rigor las áreas tratadas en el Máster; y en el caso de profesionales con titulación superior que desempeñen su actividad profesional en el ámbito de la dirección o gestión de recursos humanos.

Con el objetivo de compensar las posibles deficiencias formativas que pudieran existir en función de la titulación de origen de los estudiantes y de su experiencia profesional, se requerirá a los estudiantes la realización de créditos de formación compensatoria.

Además, se recomienda también un nivel de competencia **en lengua extranjera** equivalente al nivel B2 del marco común europeo de lenguas y un nivel de competencia a nivel de usuario en el uso de las tecnologías de la información y la comunicación.

Las solicitudes de acceso y admisión serán gestionadas por los órganos administrativos de la Universidad, que garantizarán el cumplimiento de las condiciones de acceso legalmente establecidas así como de las condiciones de admisión (cuando se hayan establecido).

4.2. Requisitos de acceso y criterios de admisión

**En los títulos de Máster, a la hora de establecer las condiciones de acceso y la admisión se debe tener en cuenta lo establecido en el artículo 16 y 17 del Real Decreto 1393/2007, modificado por el Real Decreto 861/2010.*

Las vías de acceso al Máster son las previstas en la normativa aplicable legalmente tal y como quedan recogidos en los artículos 10, 11 y 12 del Capítulo II. Acceso a estudios universitarios de grado y máster universitario de la Normativa académica de la Universitat Oberta de Catalunya aplicable a los estudios universitarios EEES aprobada por el Comité de Dirección Ejecutivo de 18 de diciembre de 2012 y por la Comisión Permanente del Patronato de 9 de abril de 2013:

*Capítulo II. Acceso a estudios universitarios de grado y máster universitario
Sección 2ª Acceso a estudios de máster universitario*

Artículo 10. Requisitos de acceso a estudios de máster universitario

1. Pueden acceder a estudios de máster universitario los estudiantes que cumplen con alguno de los siguientes requisitos de acceso:

a . Los estudiantes que están en posesión de un título universitario oficial español o de un título expedido por una institución de educación superior que pertenezca a un estado integrante del espacio europeo de educación superior que faculte para acceder a enseñanzas oficiales de máster .

b . Los estudiantes que están en posesión de una titulación emitida por una institución de educación superior ajena al espacio europeo de educación superior y que han obtenido su homologación con el título universitario oficial español que corresponda.

c . Los estudiantes que están en posesión de una titulación emitida por una institución de educación superior ajena al espacio europeo de educación superior y, sin necesidad de homologación de su título, acreditan en la Universidad un nivel de formación equivalente a los correspondientes títulos oficiales españoles, y que faculta en el país expedidor del título para el acceso a enseñanzas de posgrado.

2. Con relación a la letra a del apartado anterior, los estudiantes que están en posesión de un título oficial de Licenciado, Ingeniero, Arquitecto, Diplomado, Ingeniero Técnico o Arquitecto Técnico pueden acceder a enseñanzas oficiales de máster universitario sin ningún requisito adicional de acceso.

La Universidad puede exigir formación adicional necesaria para el acceso a un máster universitario a los estudiantes que están en posesión de un título de Diplomado, Ingeniero Técnico o Arquitecto Técnico, teniendo en cuenta la adecuación entre las competencias y los conocimientos derivados de las enseñanzas cursadas en el plan de estudios de origen y los previstos en el plan de estudios del máster universitario de destino, de acuerdo con lo que se haya previsto en la memoria del máster universitario .

Artículo 11. Verificación del nivel de formación de un título de educación superior ajeno al EEES

1. De acuerdo con la vía de acceso prevista en el artículo 10 .1c de esta normativa, los titulados en sistemas educativos ajenos al espacio europeo de educación superior que quieren acceder a un máster universitario sin necesidad de homologación, deben solicitar la verificación de su nivel de formación .

2. La solicitud de verificación del nivel de formación hay que hacerla por los canales y en los plazos establecidos por la Universidad, y acompañarla de la siguiente documentación:

a. Fotocopia del título de educación superior.

b. Fotocopia de la certificación académica que acredita que el título de educación superior permite el acceso a enseñanzas de posgrado.

Salvo que la documentación haya sido expedida por un estado miembro de la Unión Europea, hay que entregarla correctamente legalizada por vía diplomática o, en su caso, mediante la apostilla del convenio de La Haya de 5 de octubre de 1961. Asimismo, si la documentación original no está en lengua catalana, española o inglesa, se debe entregar legalmente traducida por un traductor jurado, por cualquier representación diplomática o consular del Estado español en el extranjero, o por la representación diplomática o consular en España del país del cual es ciudadano el candidato o, en su caso, del de procedencia del documento .

3. La solicitud de verificación del nivel de formación de un título extranjero de educación superior tiene una tasa asociada. El importe de esta tasa, en las enseñanzas universitarias oficiales en lengua catalana, es el que establece el decreto por el cual se fijan los precios de los servicios académicos en las universidades públicas de Cataluña y en la UOC, y en las enseñanzas universitarias oficiales en lengua española y otras lenguas que se establezcan, es el que fija el

Patronato de la FUOC.

4. Los estudiantes que obtienen la verificación de su nivel de formación, pueden acceder a la Universidad por esta vía y formalizar la matrícula en las enseñanzas de máster universitario solicitadas.

5. La admisión a estudios de máster universitario por esta vía en ningún caso implica la homologación del título extranjero de educación superior, ni el acceso a otros estudios distintos a los solicitados.

Artículo 12. Criterios específicos de admisión a máster universitario

1. Los estudiantes pueden ser admitidos a un máster universitario de acuerdo con los requisitos específicos de admisión y los criterios de valoración de méritos establecidos para cada máster universitario.

2. Los requisitos de admisión pueden consistir en la necesidad de superar complementos formativos en ámbitos disciplinarios concretos, en función de la formación previa acreditada por el estudiante. Estos complementos formativos podrán formar parte del máster universitario siempre y cuando en total no se superen los 120 créditos.

Acceso

Para acceder al Máster será necesario estar en posesión de un título universitario oficial español u otro expedido por una institución de educación superior perteneciente a otro Estado integrante del Espacio Europeo de Educación Superior o de terceros países, que faculte en el mismo para el acceso a enseñanzas de máster.

Admisión

Los estudiantes deberán estar en posesión de una titulación oficial a las que se detallan a continuación:

- Licenciado o Graduado en Administración y Dirección de Empresas
- Licenciado o Graduado en Economía
- Licenciado o Graduado en Psicología
- Licenciado o Graduado en Sociología
- Licenciado o Graduado en Relaciones Laborales
- Licenciado o Graduado en Derecho
- O titulaciones equivalentes

Para los estudiantes que provengan de estas titulaciones, consideradas preferentes, no están previstos complementos de formación.

También se podrán aceptar otras titulaciones según la valoración de la comisión de titulación, en el caso que los titulados tengan interés personal y profesional por profundizar y obtener los conocimientos necesarios para analizar con criterio y rigor las áreas tratadas en el Máster; y profesionales con titulación superior que desempeñen su actividad profesional en el ámbito de la dirección o gestión de recursos humanos.

Todos los estudiantes cuyo título de acceso no pertenezca a las áreas académicas consideradas preferentes deberán cursar los 8 créditos ECTS de complementos formativos, que se impartirán

en las asignaturas de *Introducción a la Empresa* (4 créditos) y *Personas y Organizaciones* (4 créditos). Estos complementos formativos deberán cursarse el primer año académico preferentemente. Los estudiantes que puedan demostrar, según la valoración de la comisión de titulación, experiencia profesional en relación a las materias propuestas como complementos de formación no deberán cursarlos.

Cabe añadir el hecho de que este complemento de formación podrá ser también reconocido a través del proceso de evaluación de estudios previos por contenidos antes cursados en la/s titulación/es de origen que se aporten y según lo establecido en el Real Decreto 1393/2007.

En el momento de solicitar el acceso a la titulación el estudiante tendrá acceso al Campus Virtual y al aula de nueva incorporación (espacio virtual de acogida de estudiantes) donde el tutor del programa le resolverá las dudas y le orientará sobre el proceso de matrícula y las asignaturas a escoger, según su expediente académico (titulación oficial de acceso, formaciones previas realizadas) y su experiencia profesional demostrable. En este momento, el tutor informará al estudiante sobre qué complementos de formación ha de realizar a partir del ámbito académico al que pertenece su titulación de acceso y prescribirá al estudiante realizarlos en el semestre en que corresponda.

La información sobre los complementos formativos queda especificada en el apartado 4.6.

4.3. Apoyo a estudiantes

Incorporación y orientación a los estudiantes

Una vez el estudiante de nuevo ingreso formaliza su matrícula en la universidad con las orientaciones de su tutor/a, tiene acceso a las aulas virtuales de las asignaturas que cursa durante el semestre.

La responsabilidad sobre las asignaturas del Máster recae en el **profesor responsable de asignatura (PRA)**. Cada PRA se responsabiliza de un grupo de asignaturas dentro de su área de conocimiento y es el responsable de garantizar la calidad de la docencia que recibe el estudiante, por lo que está presente en todo el proceso de enseñanza/aprendizaje, desde la elaboración, supervisión y revisión de los materiales docentes hasta la selección, coordinación y supervisión de los profesores colaboradores, el diseño del plan docente, la planificación de todas las actividades del semestre y la evaluación de los procesos de aprendizaje de los estudiantes.

El profesor colaborador, bajo la dirección y coordinación del profesor responsable de asignatura, es para el estudiante la figura que le orientará en el proceso de enseñanza-aprendizaje, y en su progreso académico. Es la guía y el referente académico del estudiante, al que estimula y evalúa durante el proceso de aprendizaje, y garantiza una formación personalizada. Su papel se centra en lo siguiente:

- Ayudar al estudiante a identificar sus necesidades de aprendizaje.
- Motivarle para mantener y reforzar su constancia y esfuerzo.
- Ofrecerle una guía y orientación del proceso que debe seguir.

- Resolver sus dudas y orientar su estudio.
- Evaluar sus actividades y reconocer el grado de consecución de los objetivos de aprendizaje y del nivel de competencias asumidas, proponiendo, cuando sea necesario, las medidas para mejorarlas.

Además del profesor colaborador, y tal y como ya se ha explicado, el tutor ofrece apoyo a los estudiantes durante el desarrollo del programa.

En función del progreso académico del estudiante durante el desarrollo del programa, la acción tutorial se focaliza en aspectos diferentes de la actividad del estudiante. Así, en un primer momento, al inicio de su formación, el tutor se encarga de acoger e integrar al estudiante en la comunidad universitaria y de asesorarle respecto de las características académicas y docentes del programa al que quiere acceder; le acompaña en su adaptación al entorno de aprendizaje; le presenta los diferentes perfiles e itinerarios del programa de formación, y le orienta en relación con la coherencia de los contenidos que tiene que alcanzar, remarcando su sentido global, asesorándole sobre los itinerarios académicos y profesionales más adecuados en función de los conocimientos y la experiencia profesional previa. El tutor desarrolla estas funciones teniendo en cuenta las especiales características de cada estudiante con respecto a sus intereses y motivaciones, y de acuerdo con su situación personal.

En un segundo momento le ayuda a adquirir autonomía y estrategias de aprendizaje mediante el modelo y la metodología de aprendizaje virtual de la UOC. Durante el desarrollo de la actividad le orienta en función de la elección de contenidos hasta la consecución de los objetivos propuestos dentro del programa. También participa en la definición y la valoración de los proyectos de aplicación que realicen los estudiantes promoviendo el pensamiento crítico en torno a la profesión.

El equipo de tutores es coordinado por el director del programa, que realiza un seguimiento continuado del mismo en las diferentes acciones. El plan de tutoría se ajusta a la singularidad de cada una de las titulaciones. Los tutores elaboran una propuesta de plan de tutoría -a partir de las especificidades de cada programa- que cuenta para su desarrollo con la aprobación del Director del Programa y la validación del grupo de Desarrollo de la Función Tutorial. Son los tutores los que tienen la función de llevar a cabo el plan de tutoría a lo largo del semestre, a través de las aulas de tutoría del Campus Virtual.

En paralelo, el equipo responsable del desarrollo de la Función Tutorial apoya a los tutores facilitándoles las herramientas y las informaciones necesarias con el fin de que puedan dar una respuesta adecuada a las necesidades de los estudiantes, principalmente en aquellos aspectos más transversales y vinculados a los servicios y a las informaciones de la Universidad. Además recopila, de forma sistemática, la actividad del estudiante en relación con el seguimiento de la docencia y también las acciones que lleva a cabo el tutor para asesorarle.

Al finalizar el semestre, el director del programa, valoran el funcionamiento y los resultados obtenidos (rendimiento y satisfacción) con el fin de poder introducir cambios, en el siguiente semestre, en el plan de tutoría del programa y de esta manera poder dar una mejor respuesta a las necesidades de los estudiantes.

El director del Programa y el equipo de Función Tutorial celebran reuniones con los tutores con

el fin de hacer seguimiento de su actividad y compartir las propuestas de acciones de mejora. Son los responsables de que se apliquen las mejoras propuestas y de hacer un seguimiento de sus resultados.

Asimismo el estudiante tiene a su disposición, desde el inicio del semestre, todo el material y documentación de referencia de cada una de las asignaturas de las que se ha matriculado, es decir todos los recursos para el aprendizaje. Los estudiantes encuentran en los materiales y recursos didácticos los contenidos que contribuyen, juntamente con la realización de las actividades que han sido planificadas desde el inicio del semestre, a la obtención de los conocimientos, las competencias y los resultados de aprendizaje previstos en las asignaturas. Todos estos contenidos han sido elaborados por un equipo de profesores expertos en las diversas áreas de conocimiento y de la didáctica, y de acuerdo con los principios del modelo pedagógico de la UOC. Los materiales pueden presentarse en diferentes formatos: papel, web, vídeo, multimedia... en función de la metodología y del tipo de contenido que se plantee. Igualmente los estudiantes pueden disponer de otros recursos a través de la biblioteca virtual que ofrece los servicios de consulta, préstamo, servicio de documentos electrónicos y servicio de información a medida. Además, ofrece formación a los usuarios para facilitar el uso de los servicios.

Estudiantes con discapacidad

La misión de la Universitat Oberta de Catalunya es facilitar la formación de las personas a lo largo de la vida. Con el objetivo primordial de satisfacer las necesidades de aprendizaje de cada persona con el máximo acceso al conocimiento, la UOC ofrece un modelo educativo basado en la personalización y el acompañamiento permanente al estudiante, con un uso de las tecnologías de la comunicación y la información que permite romper con las barreras del tiempo y el espacio. Se trata, pues, de un modelo que consigue intrínsecamente elevadas cotas de igualdad de oportunidades en el acceso a la formación, al que se suman los esfuerzos necesarios para responder a las necesidades de los estudiantes con discapacidad.

El catálogo de servicios que ofrece la universidad a los estudiantes con discapacidad es el siguiente:

- Acogida y seguimiento: Todos los estudiantes, desde el momento en que solicitan el acceso a la universidad, de manera previa a la matrícula, hasta su graduación, tienen a su disposición un tutor que se encargará de orientarlos y asesorarlos de manera personalizada. De esta manera los estudiantes con discapacidad pueden tener incluso antes de matricularse por primera vez en la UOC información sobre el tipo de apoyo que para cada caso pueden obtener de la universidad.
- Materiales didácticos de las asignaturas: Los materiales didácticos tiene como objetivo permitir que el estudiante pueda estudiar sean cuales sean las circunstancias en las que deba hacerlo, independientemente del contexto en el que se encuentre (biblioteca, transporte público, domicilio, etc.), del dispositivo que esté utilizando (PC, móvil, etc.), o de las propias características personales del estudiante. Por este motivo se ha trabajado en diversos proyectos que han permitido avanzar en la creación de materiales en formato XML a partir del cual se generan versiones de un mismo contenido en múltiples formatos, como pueden ser materiales en papel, PDF, HTML, karaoke, libro hablado, libro electrónico. Cada uno de

estos formatos está diseñado para ser utilizado en un determinado momento o situación, y se está trabajando para garantizar que este abanico de posibilidades se encuentra disponible para los materiales de todas las asignaturas. Por ejemplo, el libro hablado resulta muy interesante para responder a las necesidades de las personas con discapacidad visual, ya que el formato DAISY que utiliza les permite trabajar con el contenido en audio como si se tratará de un libro, pasando página o avanzando hasta el siguiente capítulo con facilidad. La versión HTML permite realizar búsquedas en el contenido del material y el formato PDF permite una lectura automática a partir de herramientas TTS (TextToSpeech). Se sigue investigando en cómo elaborar nuevos formatos que se adapten a las necesidades de los distintos estudiantes cada vez con una mayor precisión, con el objetivo de avanzar hacia una universidad cada vez más accesible e inclusiva.

- Plataforma de aprendizaje. Campus de la UOC: Desde sus inicios la UOC siempre ha dedicado un importante esfuerzo a adaptar su tecnología con el objetivo de facilitar el acceso de las personas con discapacidad a la universidad. Ya su propio sistema virtual permite la participación de personas con discapacidad auditiva o motriz de forma natural, al estar basado en la escritura y en la conexión remota asíncrona. Además, se han adaptado las distintas interfaces del campus virtual para cumplir con la estandarización WAI AA del consorcio w3c (www.w3c.org/WAI), recomendada para permitir una buena navegación por las interfaces web en el caso de personas con discapacidad visual.

- Actos presenciales: La UOC es una universidad a distancia donde toda la formación se desarrolla a través de las herramientas de comunicación y trabajo que proporciona el campus virtual. Sin embargo, semestralmente se desarrollan determinadas actividades presenciales. Algunas son voluntarias, como la asistencia al acto de graduación, y otras son obligatorias, como la realización de las pruebas finales de evaluación.
 - Acto de graduación. Los estudiantes con discapacidad pueden dirigirse al servicio de la UOC responsable de la organización de estos actos para hacerles llegar sus necesidades. A demanda del estudiante, se buscarán los medios necesarios para que su asistencia sea lo más fácil y satisfactoria posible. Toda solicitud es siempre aceptada. En la página web informativa de estos actos se haya toda la información sobre la posibilidad de atender este tipo de peticiones, así como el enlace que facilita a los estudiantes realizar su solicitud. Los servicios que pueden solicitarse son, entre otros:
 - o Rampas y accesos adaptados
 - o Aparcamiento reservado
 - o Acompañamiento durante el acto
 - o Intérprete de lenguaje de signos

 - Pruebas presenciales de evaluación: En la secretaría del campus los estudiantes encuentran información sobre el procedimiento a seguir para solicitar adaptaciones para la realización de las pruebas presenciales. A través de la cumplimentación de un formulario el estudiante puede solicitar cualquier tipo de adaptación, que se concederá siempre que sea justificada documentalmente. Las adaptaciones más solicitadas en el caso de las pruebas presenciales de evaluación son las siguientes:
 - o Rampas y accesos adaptados
 - o Programa Jaws o Zoomtext

- o Enunciados en Braille
- o Realizar las pruebas con ayuda de un PC
- o Realización de pruebas orales
- o Enunciados adaptados
- o Más tiempo para realizar las pruebas

Por lo que se refiere a facilidades de tipo económico, la UOC aplica al colectivo de estudiantes con un grado de minusvalía como mínimo del 33% las mismas exenciones y descuentos que el resto de universidades públicas catalanas.

4.4. Sistema de transferencia y reconocimiento de créditos

Reconocimiento de créditos cursados en Enseñanzas Superiores Oficiales no Universitarias*			
Mínimo 0		Máximo 0	
Reconocimiento de créditos cursados en Títulos propios (adjuntar plan de estudios del título propio, si es el caso de superar el 15%)			
Mínimo 0		Máximo 28	
Reconocimiento de créditos cursados por Acreditación de Experiencia Laboral y Profesional (hasta un máximo del 15% del total de ECTS de la titulación)**			
Mínimo 0		Máximo* 8	
	Cr	Requisitos para el reconocimiento (temporales, sector, responsabilidad...)	Evidencias requeridas
Prácticas	8	Funciones desarrolladas: - Director de RRHH - Ejercicio de funciones de responsabilidad en un departamento de RRHH (mando intermedio y/o técnico cualificado). - Asesor / consultor de RRHH Acreditar al menos dos años de experiencia profesional relacionada con la titulación y justificar que se han adquirido las competencias transversales y específicas	Certificado de vida laboral, Curriculum vitae, Autoinforme justificando que mediante la práctica profesional se han adquirido un conjunto de competencias, haciendo referencia a las evidencias que pueda aportar el estudiante al respecto.

		establecidas en la asignatura.
--	--	--------------------------------

4.4.1. Reconocimiento de créditos

El reconocimiento de créditos es la aceptación por parte de la UOC de los conocimientos y de las competencias obtenidas en enseñanzas universitarias, cursadas en la UOC o en otra Universidad, para que computen a los efectos de obtener una titulación universitaria de carácter oficial.

Las asignaturas reconocidas mantendrán la misma calificación obtenida en el centro de procedencia.

La unidad básica del reconocimiento será el crédito ECTS (sistema europeo de transferencia de créditos), regulado en el Real decreto 1125/2003, de 5 de septiembre, por el cual se establece el sistema europeo de créditos y el sistema de calificaciones en las titulaciones universitarias de carácter oficial y con validez en todo el territorio nacional.

Los créditos ECTS reconocidos podrán ser incorporados, previa matrícula, al expediente académico del estudiante y serán reflejados en el Suplemento Europeo al Título, en virtud de lo establecido en el artículo 6.3 del Real decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el cual se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales.

Los estudios aportados serán susceptibles de reconocimiento en función del programa de Máster de destino. Por tanto, el reconocimiento de créditos ECTS podrá ser diferente si los mismos estudios de origen se aportan a otro programa de Máster de destino.

Las asignaturas reconocidas, transferidas, convalidadas y adaptadas, en la medida que tienen la consideración de asignaturas superadas, también serán susceptibles de reconocimiento.

Los criterios en materia de reconocimiento de asignaturas establecidos por la Universidad, cuando los estudios de destino sean enseñanzas oficiales de Máster, son los siguientes:

1. Cuando los estudios aportados sean enseñanzas universitarias conducentes a la obtención del título oficial de Diplomado, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico o de Graduado, no serán susceptibles de reconocimiento al no existir adecuación entre el nivel de competencia exigido en las enseñanzas aportadas y el previsto en el programa de Máster de destino.

2. Cuando los estudios aportados sean enseñanzas universitarias conducentes a la obtención del título de Licenciado, Ingeniero, Arquitecto, Máster Universitario o Doctorado, las asignaturas aportadas serán susceptibles de reconocimiento si, a criterio de la dirección de programa de Máster correspondiente, existe equivalencia o adecuación entre las competencias y los conocimientos asociados a las asignaturas cursadas en los estudios aportados y los previstos en el programa de Máster de destino.

Ver normativa UOC:

https://seu-electronica.uoc.edu/portal/_resources/ES/documents/seu-electronica/Normativa_academica_EEES_CAST_xvigentx.pdf

Este programa reconoce más de un 15% del Máster en Dirección y Gestión de RRHH (título propio de la UOC), hasta un máximo de 28 créditos. Se anexa descripción del título propio que se extingue con la implantación de esta propuesta de Máster Universitario en Dirección y Gestión de RRHH. Aunque el nombre de la asignatura que se va a reconocer y el de la asignatura que se reconoce no coincida, la propuesta de reconocimiento de ECTS responde, en todos los casos, a la equivalencia o adecuación entre las competencias y los conocimientos asociados a las asignaturas cursadas en los estudios aportados (Programa Propio) y los previstos en el plan de estudio de la titulación de destino (Máster Universitario),

A continuación se incorpora la tabla de reconocimiento entre ambas titulaciones.

Tablas de reconocimiento entre titulaciones

Máster en Dirección y Gestión de RRHH (Título propio UOC)	ECTS a reconocer	Máster Universitario en Dirección y Gestión de RRHH	ECTS reconocidos
Organización del trabajo y nuevas prácticas de gestión de RRHH	6	Organización del trabajo y prácticas de recursos humanos	4
Desarrollo de recursos humanos	5		
Procesos de gestión y administración de recursos humanos +	6	Aspectos legales de RRHH (I)	4
Aplicaciones, técnicas y prácticas de las relaciones laborales	5	+	
		Aspectos legales de RRHH (II)	4
Salud y calidad de vida laboral	5	Salud y calidad de vida en el trabajo	4

Competencias personales e interpersonales	3	Taller de habilidades sociales	4
Competencias y técnicas de comunicación	6		
Competencias para la dirección de equipos	6	Habilidades para la dirección	4
Fundamentos de la dirección estratégica de RRHH	5	Gestión del talento	4
Herramientas TIC de desarrollo de RRHH	2		

Posgrado en Dirección estratégica y desarrollo de RRHH (Título propio UOC)	ECTS a reconocer	Máster Universitario en Dirección y Gestión de RRHH	ECTS reconocidos
Desarrollo de recursos humanos	5	Organización del trabajo y prácticas de recursos humanos	4
Competencias directivas personales e interpersonales	3	Taller de habilidades sociales	4
Competencias y técnicas de comunicación	6		
Competencias para la dirección de equipos	6	Habilidades para la dirección	4
Fundamentos de la dirección estratégica de RRHH	5	Gestión del talento	4
Herramientas TIC de desarrollo de RRHH	2		

Posgrado en Gestión y Administración de RRHH (Título propio)	ECTS a reconocer	Máster Universitario en Dirección y Gestión de RRHH	ECTS reconocidos
---	-------------------------	--	-------------------------

Procesos de gestión y administración de recursos humanos	6	Aspectos legales de RRHH (I)	4
Aplicaciones, técnicas y prácticas de las relaciones laborales	5	Aspectos legales de RRHH (II)	4
Salud y calidad de vida laboral	5	Salud y calidad de vida en el trabajo	4

Contenidos de las asignaturas

Máster Dirección y Gestión de RRHH (Título propio)	Contenidos	Máster U. Dirección y Gestión de RRHH	Contenidos
Organización del trabajo y nuevas prácticas de gestión de RRHH (6 créditos) (25%)	El trabajo en la sociedad del conocimiento. Observatorio del mercado de trabajo. Nuevas prácticas organizativas y de gestión de RRHH. Regulación jurídica del teletrabajo y del trabajo autónomo dependiente	Organización del trabajo y prácticas de recursos humanos (4 créditos)	Modelos de gestión de RRHH. Políticas y prácticas de RRHH y de organización del trabajo. Prácticas de RRHH de alto rendimiento.
Desarrollo de recursos humanos (5 créditos) (75%)	Definición de la necesidad de personas y gestión por competencias. Localización e incorporación de recursos externos. Carrera profesional en la empresa (formación, desarrollo). La gestión del desempeño y del talento. Políticas y prácticas de compensación		

<p>Procesos de gestión y administración de recursos humanos (6 créditos)</p> <p style="text-align: center;">+</p> <p>Aplicaciones, técnicas y prácticas de las relaciones laborales (5 créditos)</p>	<p>Intermediación laboral. Contratación laboral. Aspectos administrativos de la contratación. RRLL y tecnologías de la información y la comunicación . Gestión de los recursos humanos en la administración pública.</p> <p>Inmigración y relaciones laborales. Expatriación y movilidad transnacional Políticas retributivas Despidos y reestructuración de plantillas. Negociación colectiva Contratos laborales y pactos específicos para colectivos Incapacidad temporal y permanente</p>	<p>Aspectos legales de RRHH (I) (4 créditos)</p> <p style="text-align: center;">+</p> <p>Aspectos legales de RRHH (II) (4 créditos)</p>	<p>Aspectos legales de la incorporación a la empresa: Intermediación y reclutamiento de empleados Contratación. Aspectos legales de la política retributiva y la jornada. Aspectos legales de la flexibilidad interna. Aspectos legales de la flexibilidad externa.</p> <p>Aspectos legales de la negociación en la empresa. Aspectos legales de la prevención social. Aspectos legales de la fiscalidad de los recursos humanos.</p>
<p>Salud y calidad de vida laboral (5 créditos)</p>	<p>Fundamentos de las técnicas de mejora de las condiciones de trabajo. Salud y trabajo. Factores psicosociales de riesgo relacionados con el trabajo (mobbing, estrés laboral y burnout). Los nuevos y emergentes riesgos psicosociales.</p>	<p>Salud y calidad de vida en el trabajo (4 créditos)</p>	<p>Cultura preventiva, calidad y condiciones de trabajo. Dimensiones de la calidad de vida en el trabajo. Riesgos psicosociales. La intervención transnivel de los riesgos psicosociales.</p>
<p>Competencias personales e interpersonales (3 créditos)</p>	<p>Desarrollo y crecimiento personal. Eficacia y técnicas de mejora personal. Gestión del tiempo. Negociación y resolución de conflictos. Análisis, tipología, diagnóstico y tratamiento del conflicto organizacional.</p>	<p>Taller de habilidades sociales (4 créditos)</p>	<p>Desarrollo de competencias de autogestión e interpersonales. Empoderamiento de los demás. Negociación y resolución de conflictos.</p>
<p>Competencias técnicas y de comunicación (6 créditos)</p>	<p>Perfil comportamental en las competencias directivas. La comunicación en equipos y organizaciones. Dirección de reuniones y presentaciones en público.. Desarrollo de la asertividad.</p>		

Competencias para la dirección de equipos (6 créditos)	Motivación y satisfacción. Liderazgo y delegación: estilos de dirección. El trabajo en equipo. Gestión de equipos de trabajo La gestión del clima laboral	Habilidades para la dirección (4 créditos)	Desarrollo y eficacia personal. Solución analítica y creativa de problemas. Liderar el cambio positivo. Liderar. Empoderar y motivar a los demás. Dirección de equipos de trabajo en entornos flexibles.
Fundamentos de la dirección estratégica de RRHH (5 créditos)	Estrategia y dirección de personas. Cambio estratégico. Gestión del conocimiento, calidad y aprendizaje. La gestión del talento, desde un enfoque estratégico.	Gestión del talento (4 créditos)	Organizaciones que aprenden (<i>Learning organizations</i>). Innovación en la gestión de personas. Métricas en la gestión del talento. Herramientas TIC de apoyo.
Herramientas TIC de desarrollo de RRHH (2 créditos)	Entorno: globalización, <i>learning organizations</i> y capital humano. La gestión estratégica del talento y la tecnología Métrica en la gestión del talento. Herramientas innovadoras en la gestión de personas.		

P. Dirección estratégica y desarrollo RRHH (Título propio)	Contenidos	Máster U. Dirección y Gestión de RRHH	Contenidos
Desarrollo de recursos humanos (5 créditos) (75%)	Definición de la necesidad de personas y gestión por competencias. Localización e incorporación de recursos externos. Carrera profesional en la empresa (formación, desarrollo). La gestión del desempeño y del talento. Políticas y prácticas de compensación.	Organización del trabajo y prácticas de recursos humanos (4 créditos).	Modelos de gestión de RRHH. Políticas y prácticas de RRHH y de organización del trabajo. Prácticas de RRHH de alto rendimiento.
Competencias personales e interpersonales (3 créditos)	Desarrollo y crecimiento personal. Eficacia y técnicas de mejora personal. Gestión del tiempo. Negociación y resolución de conflictos. Análisis, tipología, diagnóstico y tratamiento del conflicto organizacional.	Taller de habilidades sociales (4 créditos)	Desarrollo de competencias de autogestión e interpersonales. Empoderamiento de los demás. Negociación y resolución de conflictos.

Competencias y técnicas de comunicación (6 créditos)	Perfil comportamental en las competencias directivas. La comunicación en equipos y organizaciones. Dirección de reuniones y presentaciones en público.. Desarrollo de la asertividad.		
Competencias para la dirección de equipos (6 créditos)	Motivación y satisfacción. Liderazgo y delegación: estilos de dirección. El trabajo en equipo. Gestión de equipos de trabajo La gestión del clima laboral	Habilidades para la dirección (4 créditos)	Desarrollo y eficacia personal. Solución analítica y creativa de problemas. Liderar el cambio positivo. Liderar. Empoderar y motivar a los demás. Dirección de equipos de trabajo en entornos flexibles.
Fundamentos de la dirección estratégica de RRHH (5 créditos)	Estrategia y dirección de personas. Cambio estratégico. Gestión del conocimiento, calidad y aprendizaje. La gestión del talento, desde un enfoque estratégico.	Gestión del talento (4 créditos)	Organizaciones que aprenden (<i>Learning organizations</i>). Innovación en la gestión de personas. Métricas en la gestión del talento. Herramientas TIC de apoyo.
Herramientas TIC de desarrollo de RRHH (2 créditos)	Entorno: globalización, <i>learning organizations</i> y capital humano. La gestión estratégica del talento y la tecnología Métrica en la gestión del talento. Herramientas innovadoras en la gestión de personas		
Posgrado en Administración y gestión de RRHH (Título propio)	Contenidos	Máster U. Dirección y Gestión de RRHH	Contenidos

<p>Procesos de gestión y administración de recursos humanos (6 créditos)</p> <p align="center">+</p> <p>Aplicaciones, técnicas y prácticas de las relaciones laborales (5 créditos)</p>	<p>Intermediación laboral. Contratación laboral. Aspectos administrativos de la contratación. RRLL y tecnologías de la información y la comunicación - Gestión de los recursos humanos en la administración pública. Inmigración y relaciones laborales. Expatriación y movilidad transnacional Políticas retributivas Despidos y reestructuración de plantillas. Negociación colectiva Contratos laborales y pactos específicos para colectivos Incapacidad temporal y permanente</p>	<p>Aspectos legales de RRHH (I) (4 créditos)</p> <p align="center">+</p> <p>Aspectos legales de RRHH (II) (4 créditos)</p>	<p>Aspectos legales de la incorporación a la empresa: - Intermediación y reclutamiento de empleados - Contratación. Aspectos legales de la política retributiva y la jornada. Aspectos legales de la flexibilidad interna. Aspectos legales de la flexibilidad externa. Aspectos legales de la negociación en la empresa. Aspectos legales de la prevención social. Aspectos legales de la fiscalidad de los recursos humanos.</p>
<p>Salud y calidad de vida laboral (5 créditos)</p>	<p>Fundamentos de las técnicas de mejora de las condiciones de trabajo. Salud y trabajo. Factores psicosociales de riesgo relacionados con el trabajo (mobbing, estrés laboral y burnout). Los nuevos y emergentes riesgos psicosociales.</p>	<p>Salud y calidad de vida en el trabajo (4 créditos)</p>	<p>Cultura preventiva, calidad y condiciones de trabajo. Dimensiones de la calidad de vida en el trabajo. Riesgos psicosociales. La intervención transnivel de los riesgos psicosociales.</p>

4.4.2. Transferencia de créditos

La transferencia de créditos consiste en la **inclusión**, en los documentos académicos oficiales acreditativos de las enseñanzas universitarias oficiales cursadas por un estudiante, de las asignaturas obtenidas, en la UOC o en otra universidad, en enseñanzas universitarias oficiales no finalizadas, que no hayan sido objeto de reconocimiento de créditos ECTS.

Las asignaturas transferidas se verán reflejadas en el expediente académico del estudiante y en el Suplemento Europeo al Título, en virtud de lo establecido en el artículo 6.3 del Real decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el cual se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales.

4.4.3. Sistema de gestión del reconocimiento y transferencia de créditos

La Evaluación de Estudios Previos (EEP) es el trámite que permite a los estudiantes de la UOC valorar su bagaje universitario anterior y obtener el reconocimiento -o en su caso la transferencia- de los créditos cursados y superados en alguna titulación anterior, en la UOC o en cualquier otra universidad.

Las solicitudes de EEP son evaluadas y resueltas por la Comisión de Evaluación de Estudios Previos. La Comisión de Evaluación de Estudios Previos (EEP) es el órgano competente para emitir las resoluciones correspondientes a las solicitudes de evaluación de estudios previos realizadas por los estudiantes.

La Comisión de EEP está formada por los/las directores/as de programa y es presidida por el Vicerrector competente en materia de ordenación académica de la Universidad. Actúa como secretario/a de la Comisión de EEP el responsable de este trámite en la Secretaría Académica.

Las funciones específicas de la Comisión de EEP son las siguientes:

1. Evaluar la equivalencia o adecuación entre las competencias y los conocimientos asociados a las asignaturas cursadas en los estudios aportados y los previstos en el plan de estudio de la titulación de destino.
2. Emitir las resoluciones de EEP.
3. Resolver las alegaciones formuladas por los estudiantes a la resolución de la solicitud de evaluación de estudios previos emitida, valorando la correspondencia entre las asignaturas y competencias adquiridas en los estudios aportados y los previstos en el plan de estudio de destino.
4. Velar por el cumplimiento de los criterios de reconocimiento y transferencia de créditos aprobados por la Universidad, y por el correcto desarrollo del proceso de EEP.

Los estudiantes pueden realizar un número ilimitado de solicitudes de EEP, incluso aportando los mismos estudios previos.

Las solicitudes de EEP son válidas si el estudiante introduce sus datos en el repositorio de estudios previos, abona la tasa asociada al trámite y envía la documentación requerida dentro de los plazos establecidos.

Para poder realizar una solicitud de EEP es necesario haber introducido previamente los datos de los estudios aportados en el repositorio de estudios previos. El repositorio es un reflejo del estudio previo aportado por el estudiante, donde se indican las asignaturas superadas, el tipo de asignatura (troncal, obligatoria, optativa o de libre elección), los créditos, la calificación obtenida, el año de superación y si se trata de una asignatura semestral o anual.

Una vez introducidos los datos en el repositorio, el estudiante ya podrá realizar una solicitud de EEP en los plazos establecidos en el calendario académico de la Universidad.

Realizada la solicitud de EEP, el estudiante dispone de un plazo máximo de 7 días naturales para aportar la documentación correspondiente y abonar la tasa asociada a dicho trámite. Emitida la resolución por parte de la Comisión de EEP, el estudiante recibe notificación de la misma a través de un correo electrónico a su buzón personal de la UOC. Una vez notificada la resolución de EEP, si el estudiante no está de acuerdo, dispone de un plazo de 15 días naturales para alegar contra el resultado de la resolución de EEP.

4.4.4. Reconocimiento de la experiencia profesional

La Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la cual se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, abre la puerta al reconocimiento futuro de la experiencia laboral o profesional a efectos académicos. Concretamente, el artículo 36 de la Ley de Universidades - que regula la convalidación o adaptación de estudios, la validación de experiencia, la equivalencia de títulos y la homologación de títulos extranjeros- prevé en su nueva redacción que el Gobierno regule, previo informe del Consejo de Universidades, las condiciones para validar a efectos académicos la experiencia laboral o profesional.

El RD 1393/2007 de 29 de octubre modificado por el RD 861/2010 de 2 de julio, incorpora en el artículo 6 la regulación del reconocimiento de la experiencia profesional o laboral.

En la UOC, el reconocimiento la experiencia profesional se realiza a través de una evaluación que permite valorar las destrezas y los conocimientos adquiridos por el estudiante en su trayectoria profesional.

La UOC, que atiende preferentemente demandas de formación de personas que por motivos profesionales o familiares no pueden cursar aprendizaje universitario mediante metodologías presenciales, ha diseñado un protocolo de evaluación de estos conocimientos y experiencias previas, que ya ha sido aplicado en otros programas formativos y que se corresponde con el nuevo marco normativo.

El reconocimiento de la experiencia profesional se formaliza a través de una solicitud de dicho trámite a través de la Secretaría académica de la universidad, de acuerdo con los plazos establecidos.

Las solicitudes van acompañadas de las evidencias documentales que acreditan la experiencia profesional. La documentación aportada por el estudiante para acreditar la experiencia profesional es, de acuerdo con el proceso la siguiente:

1. Original o fotocopia del certificado de vida laboral de la Tesorería General de la Seguridad Social.
2. Fotocopia de los Contratos de trabajo o Nombramientos.
3. Original o fotocopia de los certificados de empresa en que se especifiquen las funciones y actividades desarrolladas, o fotocopia compulsada del título profesional.
4. En caso de trabajador autónomo o por cuenta propia, el original o fotocopia del certificado de la Tesorería General de la Seguridad Social en el régimen especial correspondiente y descripción de la actividad desarrollada.

Una vez resuelta la solicitud del trámite, en caso de denegación los estudiantes pueden presentar alegación a través de los canales establecidos por la universidad.

Los procedimientos relacionados con el Reconocimiento de la experiencia profesional se recogen en el capítulo IV de la Normativa académica de la universidad, en sus artículos 85, 86, 87 y 88. Este programa de Máster podrá reconocer hasta un máximo de 8 ECTS por la experiencia profesional previa según lo recogido en la siguiente tabla:

Rol profesional	Asignaturas	Requisitos	Documentación
	Prácticas	Funciones desarrolladas: - Director de RRHH - Ejercicio de funciones de responsabilidad en un departamento de RRHH (mando intermedio y/o técnico cualificado). - Asesor / consultor de RRHH	-Certificado de vida laboral - Curriculum vitae - Autoinforme en el que se describen un mínimo de dos competencias –una de ellas específica- que se han desarrollado durante la actividad profesional - Evidencias que demuestren que han desarrollado las competencias que se describen.

4.6. Descripción de los complementos formativos para la Admisión al Máster Universitario

El Máster presentado no requiere de la realización de complementos formativos para los titulados en Administración y Dirección de Empresas, Economía, Psicología, Sociología, Relaciones Laborales, Derecho o equivalentes.

Los estudiantes con otras titulaciones no pertenecientes a estas áreas de conocimiento podrán también tener acceso al Máster siempre y cuando cursen los complementos formativos, preferentemente en el primer año académico del Máster. Son los siguientes:

- Introducción a la empresa (4 créditos).
- Personas y Organizaciones (4 créditos).

La asignatura *Introducción a la empresa* tiene como objetivo presentar los fundamentos de la dirección y la organización de las empresas. En concreto, se abordan los principales enfoques del análisis de la empresa, las distintas funciones directivas, los fundamentos de la formulación estratégica y el análisis del diseño y la estructura organizativa. En relación con los recursos humanos, la asignatura aborda el comportamiento humano en el trabajo, a través del estudio de aspectos como la motivación y el liderazgo, como una presentación de las diferentes prácticas o políticas de recursos humanos. Además, se atiende al papel crucial que desempeña la responsabilidad social, la calidad y la innovación en la dirección de las empresas del siglo XXI.

La asignatura *Personas y Organizaciones* tiene como objetivo aproximar al estudiante a las cuestiones fundamentales de la relación existente entre las personas y la propia organización. El aprendizaje y aprovechamiento de esta asignatura permite al estudiante obtener una visión general del papel estratégico que juega la gestión de las personas en la organización. Aporta fundamentos sobre la función de gestionar a personas, el comportamiento humano en la organización, las actividades de la función de personal y el marco de las relaciones laborales. Por tanto, la asignatura sirve como punto de partida para emprender estudios o especializarse en la gestión de personas o alguno de sus campos específicos: selección, formación, contratación o consultoría, entre otras.

5. PLANIFICACIÓN DE LAS ENSEÑANZAS

Objetivos generales del título

El Máster Universitario en Dirección y Gestión de RRHH tiene como principal objetivo la formación avanzada de los futuros profesionales de este ámbito desde una perspectiva interdisciplinar que facilite su adaptación a los diferentes entornos de trabajo. En concreto, debe permitir a los titulados:

- Gestionar estratégicamente los recursos humanos a partir de la comprensión del entorno económico, laboral y social caracterizado por su complejidad y dinamismo, e incorporando los nuevos paradigmas y metodologías de la dirección y de personas;
- Establecer procedimientos internos de gestión y de evaluación de RRHH que contribuyan a la ventaja competitiva de la empresa, mejoren la calidad de vida de los trabajadores y permitan a los trabajadores desarrollarse a nivel humano y profesional;
- Comprometer a la dirección de personas con la calidad de los recursos humanos y el aprendizaje organizativo, basándose en un liderazgo que actúe en consonancia con una práctica profesional responsable;
- Proporcionar los fundamentos teóricos y científicos que permitan posteriormente emprender estudios de doctorado y formarse como futuros investigadores en el campo de los RRHH.

El perfil de formación

El Máster proporciona diversas de oportunidades profesionales. Se desarrollarán las competencias que permiten concretar actuaciones e incidir en la aplicación de los aspectos clave de la dirección y gestión de recursos humanos en diferentes ámbitos y niveles, tanto si son empresas mercantiles, organizaciones públicas o instituciones sin finalidad de lucro. Los ámbitos de actuación profesional y las funciones para los que capacita el Máster son:

- Directores o técnicos superiores de recursos humanos en los staff directivos de las empresas y organizaciones.
- Responsables directos de las políticas de gestión y administración de los recursos humanos.
- Profesionales liberales en el ámbito de la consultoría y del asesoramiento de las empresas.
- Colectivos de personas que precisan un liderazgo profesional en la gestión del capital humano.

Adicionalmente, es una herramienta útil para profesionales implicados en procesos de cambio en las organizaciones, para cualquier cargo de gestión que independientemente de su responsabilidad funcional quiera conocer, comprender y aplicar las técnicas e instrumentos al ámbito de la dirección de personas; y para las personas con inquietud por el estudio de los nuevos paradigmas y herramientas que permitan profundizar en el conocimiento científico y la práctica profesional de la dirección y gestión de personas.

El Programa se dirige a un perfil amplio de graduados. Uno de los objetivos de este Máster es dar continuidad y posibilitar el acceso al tercer nivel de cualificación que establece el marco español de cualificaciones para la educación superior (MECES) a titulados de distintas disciplinas que ofrecen salidas profesionales en el ámbito de la dirección de RRHH, tales como Ciencias del

Trabajo, Relaciones Laborales, y Economía y Empresa. En concreto, se plantea como una propuesta de máster de continuidad para graduados en Administración y Dirección de Empresas y Relaciones Laborales y Ocupación. Del mismo modo, se puede considerar que confluye en un itinerario posible de continuidad para el grado de Psicología. En su síntesis sobre los diferentes perfiles o ámbitos de actuación profesional, el *Libro Blanco del Título de Grado en Ciencias Laborales y Recursos Humanos* (Lerma, 2005) establece como una de las salidas profesionales el diseño de la estrategia global y de recursos humanos en la organización, y la aplicación de dicha estrategia. Por su parte, el *Libro Blanco de Grado del Título de Economía y Empresa* establece como salidas profesionales para los graduados en Administración y Dirección de Empresas el ejercicio libre orientado a la asesoría de empresas en sus diferentes áreas y funciones relacionadas con este ámbito en la empresa privada. Finalmente, el *Libro Blanco de Psicología* reconoce la Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y de los Recursos Humanos como una de las salidas profesionales.

Asimismo, como se indicaba en apartados anteriores, el Programa se dirige a titulados de otros ámbitos disciplinarios (Derecho, Economía, Sociología u otros estudios universitarios afines al área de las ciencias sociales), que se corresponden con la procedencia académica de profesionales que actualmente ocupan funciones relacionadas con la gestión de RRHH en las empresas según el *VII Informe Cranet Esade* (2014). El mismo estudio muestra la tendencia general a una mayor presencia de las mujeres en la función de RRHH en los últimos años, si bien se constata que esta tendencia no se ha trasladado a los cargos directivos en la misma proporción que los hombres.

Cabe destacar que este plan de estudios se ha diseñado teniendo en cuenta los derechos fundamentales y de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, los principios de igualdad de oportunidades y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, los valores propios de una cultura de la paz y de valores democráticos, y los principios de sostenibilidad, conforme a lo dispuesto en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, la Ley 27/2005, de 30 de noviembre, de fomento de la educación y la cultura de la paz, y las directrices para la introducción de la sostenibilidad en el curriculum elaboradas por la CRUE.

Orientación de la titulación

El Máster tiene una orientación académica, profesionalizadora e investigadora en la dirección y gestión de RRHH.

El estudiante deberá realizar 48 ECTS obligatorios más 12 ECTS optativos, entre los cuales, se incluyen las Prácticas, asignatura de aplicación profesional vinculada a las prácticas profesionales. El número de ECTS a cursar se distribuye de forma prácticamente equitativa entre cada uno de los semestres, tanto si la opción es cursarlo en uno como en dos cursos académicos.

La estructura del Máster contempla 8 materias, que ponen énfasis en diferentes áreas. La primera *El trabajo en el contexto global*, se compone de dos asignaturas obligatorias que enfatizan sobre los fundamentos o condicionantes contextuales de la función de RRHH. En concreto, proporcionan los elementos que deben posibilitar la comprensión del contexto económico y empresarial en el que se desarrollará su actividad profesional.

Los tres bloques temáticos siguientes (materias 2, 3 y 4) están conformados por asignaturas específicas que ponen énfasis en los procedimientos relativos a los aspectos técnico-prácticos de los recursos humanos: a) dirección estratégica y evaluación de los RRHH (materia 2); b) desarrollo y gestión del talento (materia 3); y c) relaciones laborales y calidad de vida laboral (materia 4). Cada uno de ellos, está constituido por asignaturas obligatorias que garantizan el logro de las competencias transversales y específicas que conforman cada bloque; e incorporan, cada uno de ellos, una asignatura optativa para un mayor nivel de profundización o especialización en cada ámbito de trabajo. En concreto:

La materia 2 *Estrategia de RRHH* tiene como objetivo que el alumno sea capaz de: i) establecer estrategias, políticas y objetivos desde la Dirección de RRHH en sintonía con la estrategia de la empresa, ii) liderar procesos de desarrollo y cambio organizativos alineados con las necesidades estratégicas de la empresa; y iii) adquirir conocimientos y herramientas para evaluar el impacto de las intervenciones en la gestión de RRHH. Además de las asignaturas obligatorias, incorpora una asignatura optativa dedicada íntegramente a la dimensiones legales, jurídicas y psicosociales de la dirección de personas en organizaciones socialmente responsables (modelos de calidad en la gestión, empleabilidad, planes de igualdad) así como instrumentos para su medición.

La materia 3 *Desarrollo de recursos humanos y gestión del talento* tiene como objetivo principal vincular las políticas con las prácticas de RRHH y la organización del trabajo, analizar prácticas de RRHH implementadas en distintas organizaciones para comparar, distinguir y valorar críticamente los diferentes modelos de gestión de RRHH, y poner en práctica técnicas para la incorporación, desarrollo y evaluación de los RRHH en las organizaciones. A su vez, se abordan las habilidades que son necesarias para movilizar a los colaboradores en entorno complejos y dinámicos. Incorpora como asignatura optativa la “Dirección de proyectos” para conocer y distinguir los principios y metodologías para la realización de esta tarea.

La materia 4 *Relaciones laborales y calidad de vida en el trabajo* tiene como objetivo que el alumno valore la salud laboral y las condiciones de trabajo como un concepto amplio e integrador. Se abordarán las dimensiones explicativas de la calidad de vida laboral, la importancia de la cultura preventiva y la prevención de riesgos laborales y psicosociales en las organizaciones. Se pretende detectar los conflictos que subyacen en las relaciones laborales individuales en el marco de una empresa e identificar con carácter crítico la respuesta que ofrece el marco normativo, proponiendo soluciones que a la luz de las alternativas que ofrece el marco normativo laboral se adapten las necesidades de una empresa de incorporación de trabajadores, de política retributiva, de jornada y de flexibilidad. Asimismo, se proporcionarán los conocimientos del sistema de relaciones laborales relacionados con la representación de los trabajadores, con los aspectos clave que caracterizan el sistema de negociación colectiva laboral (tipología de instrumentos de negociación colectiva, negociación y contenidos de los convenios) y con el conflicto colectivo. La asignatura optativa “Aspectos legales de los RRHH II” pretende profundizar tanto en esta dimensión, como en la dimensión fiscal de los RRHH en la empresa.

Además de las asignaturas optativas de los módulos anteriores que profundizan en aspectos instrumentales, la configuración de la optatividad también ofrece la posibilidad de desarrollar conocimientos y habilidades en dos vías según los intereses o necesidades personales. En la materia 5 el estudiante pondrá en práctica competencias transversales requeridas para la

dirección y gestión de RRHH, tales como la capacidad de empoderar a los demás; la negociación y resolución de conflictos; y la capacidad comunicativa en lengua extranjera. Como alternativa, la materia 6 se orienta a la obtención de nuevos conocimientos, herramientas y métodos para dar respuesta a problemas o interrogantes de carácter científico. Incluye tres asignaturas que aportan los instrumentos metodológicos básicos para aquellos estudiantes enfocados o bien a un perfil profesional como el del asesor y/o consultor (con intereses transversales y variados) o a un perfil académico investigador, facilitando un mapa de los diversos métodos estadísticos cuantitativos y cualitativos existentes y susceptibles de ser utilizados en cualquier estudio relacionado con los recursos humanos. Cierran la oferta de optatividad la asignatura “Prácticas” (de la materia 7).

Como ya se ha señalado anteriormente, los estudiantes tendrán la posibilidad de elegir libremente entre la oferta de asignaturas optativas, sin tener que seguir obligatoriamente una especialidad ni ningún bloque o asignatura optativa concreta y de acuerdo con sus intereses académicos y profesionales, escogiendo aquellas herramientas que crean les serán más útiles. La materia restante está dedicada al Trabajo de Fin de Máster (materia 8). Constituye una asignatura aplicada en la que el estudiante pone en relación las habilidades teóricas, metodológicas y prácticas conseguidas. La combinación de elementos teóricos, instrumentos, metodología y aplicaciones específicas hace que, precisamente, el estudiante, de forma rigurosa, pueda usar en situaciones concretas los conocimientos y las competencias adquiridas. Los estudiantes podrán proponer el enfoque del trabajo y sus propuestas serán valoradas y enmendadas por el profesor responsable hasta su posible aceptación. En este sentido, pueden optar por realizar el TFM con una orientación investigadora. Esta orientación tiene el objetivo de consolidar los hábitos metodológicos y las competencias necesarias para elaborar una investigación científica en un estilo publicable, y facilitarles el ingreso en un programa de doctorado con el objetivo de desarrollar una tesis doctoral. A través del trabajo de investigación el estudiante profundizará en los modelos, teorías y conceptos de los recursos humanos estudiados en el resto de las asignaturas, y aplicará los conocimientos y las técnicas de investigación a una realidad, caso o estudio concreto. O bien, podrá optar por una orientación profesional, para poner en práctica los conocimientos adquiridos en un ámbito de aplicación concreto de manera que adquiera la madurez necesaria y la pericia que le permita que se desarrolle profesionalmente con garantías.

5.1. Descripción del plan de estudios

El Máster Universitario presenta la siguiente estructura:

Materia	ECTS Obl.	ECTS Opt.
1. El trabajo en el contexto global	8	
2. Estrategia de recursos humanos	12	4
3. Desarrollo de recursos humanos y gestión del talento	12	4
4. Relaciones laborales y calidad de vida en el trabajo	8	4
5. Habilidades sociales y comunicativas		8
6. Métodos de investigación en RRHH		12
7. Prácticas		8
8. TFM	8	

<i>Total ECTS ofrecidos</i>	48	40
Total ECTS a cursar	48	12

Carácter	ECTS	Organización Temporal	Secuencia
Formación Obligatoria	40 ECTS		
Entorno global de negocios	4 ECTS	Semestral	1r semestre
Transformaciones del trabajo	4 ECTS	Semestral	1r semestre
Dirección estratégica de RRHH	4 ECTS	Semestral	1r semestre
Habilidades para la dirección	4 ECTS	Semestral	1r semestre
Organización del trabajo y prácticas de recursos humanos	4 ECTS	Semestral	1r semestre
Gestión del talento	4 ECTS	Semestral	1r semestre
Aspectos legales de RRHH (I)	4 ECTS	Semestral	1r semestre
Salud y calidad de vida en el trabajo	4 ECTS	Semestral	1r semestre
Comportamiento y desarrollo organizacional	4 ECTS	Semestral	2º semestre
Evaluación del impacto de la gestión de RRHH	4 ECTS	Semestral	2º semestre
Formación Optativa (a escoger 3 asignaturas)	12 ECTS		
Taller de habilidades sociales	4 ECTS		1r semestre
Dirección de proyectos	4 ECTS		1r semestre
Dirección responsable de personas	4 ECTS		2º semestre
English for Business	4 ECTS		2º semestre
Aspectos legales de RRHH (II)	4 ECTS		2º semestre
Investigación en recursos humanos	4 ECTS		2º semestre
Métodos de Investigación cualitativa	4 ECTS		1r semestre
Métodos de Investigación cuantitativa	4 ECTS		2º semestre
Prácticas	8 ECTS		2º semestre
<i>Total ECTS Optativos ofrecidos</i>	40 ECTS		
Trabajo Final de Máster	8 ECTS		2º semestre
Total ECTS a cursar	60 ECTS		

Se prevé que un estudiante pueda realizar todo el plan de estudios en un año, en el caso de que lo curse a tiempo completo, o en un plazo superior de años según el modelo flexible de la universidad. A continuación se plantean los dos escenarios posibles, ya sea a tiempo completo o a tiempo parcial en dos años:

a) Planificación en un año lectivo

Primer semestre	Segundo semestre
Entorno global de negocios (4 ECTS)	Gestión del talento (4 ECTS)
Transformaciones del trabajo (4 ECTS)	Comportamiento y desarrollo organizacional

	(4 ECTS)
Dirección estratégica de RRHH (4 ECTS)	Evaluación del impacto de la gestión de RRHH (4 ECTS)
Habilidades para la dirección (4 ECTS)	Optativa 2 (4 ECTS)*
Organización del trabajo y prácticas de recursos humanos (4 ECTS)	Optativa 3 (4 ECTS)
Aspectos legales de RRHH (I) (4 ECTS)	Trabajo Final de Máster (8 ECTS)
Salud y calidad de vida en el trabajo (4 ECTS)	
Optativa 1 (4 ECTS)	
32 ECTS	28 ECTS

* En caso de cursar la asignatura Prácticas, dicha optativa es de 8 créditos.

b) Planificación en dos años lectivos

Primer semestre	Segundo semestre	Tercer semestre	Cuarto semestre
Entorno global de negocios (4 ECTS)	Organización del trabajo y prácticas de recursos humanos (4 ECTS)	Gestión del talento (4 ECTS)	Evaluación del impacto de la gestión de RRHH (4 ECTS)
Transformaciones del trabajo (4 ECTS)	Aspectos legales de RRHH (I) (4 ECTS)	Comportamiento y desarrollo organizacional (4 ECTS)	Trabajo Final de Máster (8 ECTS)
Dirección estratégica de RRHH (4 ECTS)	Salud y calidad de vida en el trabajo (4 ECTS)	Optativa 2* (4 ECTS)	
Habilidades para la dirección (4 ECTS)	Optativa 1 (4 ECTS)	Optativa 3 (4 ECTS)	
16 ECTS	16 ECTS	16 ECTS	12 ECTS

* En caso de cursar la asignatura Prácticas, dicha optativa es de 8 créditos.

5.1.1. Actividades formativas

1	Debate virtual sobre conceptos de la materia y temas actuales de relevancia para el ámbito de estudio.
2	Análisis de casos prácticos sobre gestión de recursos humanos donde se expongan distintas situaciones y/o problemas de gestión que deben diagnosticar y/o solucionar.
3	Exposición escrita con pautas para la reflexión aplicando los conocimientos estudiados.
4	Identificar situaciones de conflicto real o potencial, determinar la forma de abordarlos en cada momento y definir planes de actuación.
5	Obtención de datos, análisis e interpretación, y planteamiento de propuestas de mejora.
6	Juegos de rol con el fin de aprender diferentes técnicas.
7	Comparación de escenarios.
8	Recensión
9	Pruebas objetivas
10	Lectura y análisis de los textos y artículos recomendados.
11	Búsqueda e identificación de fuentes de información.

12	Mapa conceptual
13	Lluvia de ideas
14	Redacción de informes y ensayos
15	Resolución de problemas.
16	Lecturas, análisis y reflexión de textos y artículos científicos
17	Trabajar en entornos virtuales y de manera colaborativa en la creación y gestión de conocimiento.
18	Preparación de una presentación y defensa pública de un trabajo
19	Redacción de una memoria
20	Exposición oral
21	Simulación

5.1.2. Metodologías docentes

1	Exposición teórica virtual (Texto, vídeo, audio, etc.)
2	Análisis crítico y participativo del trabajo propio y ajeno (autoevaluación y coevaluación).
3	Aplicación de aprendizajes a partir del estudio y la resolución de casos reales o ficticios
4	Instrucción programada a través de la lectura de documentación científicotécnica especializada.
5	Aprender haciendo (<i>Learning by doing</i>)
6	Estudio de casos (CBL)
7	Aprendizaje basado en problemas (PBL)
8	Aprendizaje cooperativo
9	Aprendizaje basado en proyectos.
10	Metodologías participativas que promuevan capacidad de reflexión y la capacidad crítica, a través de actividades de discusión y de trabajo en equipo
11	Actividades de exposición de opiniones, posicionamientos, hipótesis, planteamientos, etc., que faciliten el desarrollo de la capacidad de comunicación efectiva, de negociación, y la utilización de un lenguaje apropiado.

Modelo pedagógico de la UOC

La Universitat Oberta de Catalunya es pionera en un nuevo concepto de universidad que tiene como base un modelo educativo a distancia centrado en el estudiante. Este modelo utiliza las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para poner a disposición del estudiante un conjunto de espacios, herramientas y recursos que le faciliten la comunicación y la actividad, tanto en lo referente a su proceso de aprendizaje como al desarrollo de su vida académica.

La UOC fue creada con el impulso del Gobierno de la Generalitat de Catalunya, con la expresa finalidad de ofrecer enseñanza universitaria no presencial, inició su actividad académica en el curso 1995/1996 y desde entonces ha obtenido, entre otros, los siguientes premios y reconocimientos:

- Premio Bangemann Challenge 1997, de la Unión Europea a la mejor iniciativa europea en educación a distancia.
- Premio WITSA 2000, de la World Information Technology and Services Alliance (WITSA), a la mejor iniciativa digital (premio Digital Opportunity).
- Premio ICDE 2001 a la excelencia, de la International Council for Open and Distance Education (ICDE), que reconoce a la UOC como la mejor universidad virtual y a distancia del mundo.
- Distinción como Centro de excelencia Sun – 2003 (y 2006), entre una selección de instituciones educativas de todo el mundo, por la utilización e integración de las TIC en los procesos formativos.
- 2005 – Premio Nacional de Telecomunicaciones de la Generalitat de Catalunya, por haber sido capaz de poner las telecomunicaciones al servicio de la enseñanza superior, haciendo posible, más que nunca, el acceso universal a la universidad.
- 2009 – Center of Excellence del New Media Consortium, reconoció el liderazgo de la UOC en áreas de la tecnología educativa y los recursos formativos abiertos.
- 2011 – Learning Impact Award for the Best Learning Portal (Bronce), con el proyecto iUOC cuyo objetivo es llevar el Campus Virtual de la Universidad a nuevos escenarios portátiles e interactivos.
- 2014 – Learning Impact Award (Plata). El proyecto galardonado de la UOC es el innovador portal para aprender idiomas SpeakApps
- 2015 – Learning Impact Award (Oro). El proyecto galardonado de la UOC es la herramienta Present@, un videoblog interactivo que permite subir y visualizar de forma fácil presentaciones en vídeo de gran formato.

Más información:

http://www.uoc.edu/opencms_portal2/opencms/ES/universitat/coneix/premis/list.html

El modelo educativo de la UOC se fundamenta en cuatro principios básicos: la flexibilidad, factor que contribuye a la formación a lo largo de la vida, la cooperación y la interacción para la construcción del conocimiento, que aportan un aprendizaje más transversal, y la personalización, que concilia las características y circunstancias de los estudiantes con la formación académica.

- Flexibilidad. Es la respuesta que la Universidad da a las necesidades del estudiante para adaptarse al máximo a su realidad personal y profesional, fomentando la formación a lo largo de la vida. En la UOC, la flexibilidad la encontramos, por ejemplo, en el hecho

de que la docencia sea asíncrona (es decir, que no es necesario coincidir en el espacio ni en el tiempo para seguir unos estudios), en las facilidades para seguir el propio ritmo de aprendizaje, en los modelos de evaluación, en la normativa de permanencia o en el sistema de titulaciones.

- Cooperación. Es la generación de conocimiento de forma cooperativa entre los diversos agentes. A través del Campus Virtual, estudiantes y profesores de diferentes realidades geográficas y sociales tienen la posibilidad de dialogar, discutir, resolver problemas y consultar con otros compañeros y profesores. De esta manera, el aprendizaje se enriquece y adopta una dimensión cooperativa.

- Interacción. Uno de los elementos que da más valor al modelo de educación a distancia de la UOC es el peso que tiene la comunicación entre todos los agentes (estudiantes, profesores, gestores, etc.). Esta facilidad de comunicación permite que la interacción multidireccional y multifuncional entre las personas (y entre éstas y los recursos tecnológicos y de aprendizaje disponibles) sea una de las bases para aprender y para crear “comunidad”.

- Personalización. Es el trato individualizado que recibe el estudiante, en el que se tienen en cuenta sus características, necesidades e intereses personales. Implica considerar los conocimientos previos de cada uno de los estudiantes en la acción formativa, disponer de mecanismos para reconocer su experiencia, facilitar itinerarios adaptados y ofrecer un trato individualizado en la comunicación, tanto dentro como fuera del proceso de aprendizaje.

Por lo tanto, este modelo está orientado, precisamente, hacia la participación y la construcción colectiva de conocimiento desde un planteamiento interdisciplinario y abierto a la experiencia formativa, social y laboral de los estudiantes. En este sentido, apuesta por un aprendizaje colaborativo a través de metodologías que impliquen la resolución de problemas, la participación en el desarrollo de proyectos, la creación conjunta de productos, la discusión y la indagación.

La **metodología de enseñanza-aprendizaje** utilizada en el presente Máster se basa en este modelo caracterizado por la asincronía en espacio y tiempo canalizada a través de un campus virtual.

La metodología de enseñanza-aprendizaje de la UOC sitúa al estudiante como impulsor de su propio proceso de aprendizaje. Se caracteriza por el hecho que la UOC proporciona al estudiante unos recursos adaptados a sus necesidades. Estos recursos deben garantizar que el estudiante pueda alcanzar los objetivos docentes y trabajar las competencias marcadas en cada una de las materias que realiza.

Entre los recursos que la Universidad pone a disposición de los estudiantes en el marco del Campus Virtual es preciso destacar los siguientes.

- El espacio donde desarrollamos la docencia: el aula virtual.
- Los elementos de planificación de la docencia: plan docente o plan de aprendizaje.
- Los elementos de evaluación de la enseñanza: pruebas de evaluación continua (PEC), pruebas de evaluación final.

- Los recursos disponibles: módulos didácticos, guías de estudio, casos prácticos, biblioteca, lecturas, artículos...
- Las personas que facilitan el aprendizaje: profesores y docentes colaboradores.

El entorno donde todos estos elementos confluyen y entran en relación es el Campus Virtual de la UOC. En efecto, en el Campus tiene lugar la vida de toda la comunidad universitaria, formada por los estudiantes, profesores, investigadores, colaboradores, y administradores. Es a través del Campus que el estudiante tiene acceso a las aulas virtuales, que son los espacios de aprendizaje donde concurren los profesores, los compañeros, los contenidos, las actividades y las herramientas comunicativas e interactivas necesarias para enseñar y aprender.

Esto hace que los recursos, los métodos y las dinámicas que se precisan para la realización de las actividades de aprendizaje y evaluación deban ser también muy diversos, heterogéneos y adaptables a un gran abanico de situaciones y necesidades de aprendizaje. Por todo ello, la UOC apuesta por poner al servicio de la actividad formativa del estudiante los elementos tecnológicos y comunicativos más avanzados, como por ejemplo:

- Herramientas sociales que faciliten el trabajo colaborativo (blogs, wikis, marcadores sociales, etc.),
- Contenidos multimedia que permitan ofrecer el contenido de forma multidimensional, sistemas de comunicación avanzados tanto sincrónicos como asíncronos que faciliten una comunicación ágil, clara y adaptada a cada situación (videochats, sistemas de inteligencia colectiva en los foros, etc.),
- Entornos virtuales 3D basados en los videojuegos que permitan interactuar con personas y objetos simulando situaciones reales, el acceso a la formación a través de dispositivos móviles para favorecer la flexibilidad.

Así mismo, en las aulas virtuales siempre se dispone de espacios habituales de interacción más o menos formal (a decisión del docente) y a los que llamamos espacios de foro y de debate, los cuales no sólo permiten la comunicación asíncrona entre los integrantes del grupo o aula, sino también un mejor y más pormenorizado seguimiento de las aportaciones de cada estudiante por parte del profesor.

5.1.3. Sistemas de evaluación

Las actividades que podrán evaluarse a través de la evaluación continua podrán ser la participación crítica en debates, la exposición teórica virtual (texto, vídeo, audio,...), la resolución de casos y de problemas reales, la elaboración de informes, trabajos y ejercicios de aplicación individuales y/o grupales, pruebas objetivas de asociación y de selección múltiple, resolución de ejercicios prácticos y exposiciones multimedia de trabajos.

1	Participación crítica en debates virtuales
2	Exposición teórica virtual (Texto, vídeo, audio, etc.)
3	Resolución de casos
4	Resolución de problemas reales
5	Elaboración de informes
6	Recensión

7	Trabajos y ejercicios de aplicación individuales y grupales
8	Pruebas objetivas de asociación y de selección múltiple
9	Resolución de ejercicios prácticos
10	Exposiciones multimedia de trabajos

Descripción del sistema de evaluación y sistema de calificaciones

En el marco de nuestro modelo pedagógico, el **modelo de evaluación** de la UOC persigue adaptarse a los ritmos individuales de los estudiantes facilitando la constante comprobación de los avances que muestra el estudiante en su proceso de aprendizaje. Es por ello que la evaluación en la UOC se estructura en torno a la **evaluación continua y la evaluación final**. La evaluación continua se lleva a cabo a través de las pruebas de evaluación continua (PEC), y la evaluación final, con pruebas de evaluación final (PEF). También se prevén modelos de evaluación específicos para las prácticas externas y los trabajos de fin de grado y de máster y los proyectos de final de postgrado, en general (TFG, TFM, PFP).

La evaluación continua se lleva a cabo a través de las pruebas de evaluación continua (PEC). También se prevén modelos de evaluación específicos para las prácticas externas y los trabajos de fin de Máster.

El modelo concreto de evaluación de cada asignatura se establece semestralmente en el plan docente de cada asignatura, que define:

- a. El modelo de evaluación, las actividades de evaluación programadas y el calendario de evaluación.
- b. Los criterios generales de evaluación, corrección y notas, y fórmulas de ponderación aplicables.

La información relacionada con el proceso de evaluación se hará pública antes del periodo de matrícula, mediante los canales habituales de comunicación de la UOC.

La normativa aplicable a la evaluación se encuentra en la normativa académica de la UOC, en su capítulo V,:

https://seu-electronica.uoc.edu/portal/_resources/ES/documents/seu-electronica/Normativa_academica_EEES_CAST_consolidada.pdf

La evaluación continua

La evaluación continua (EC) se realiza durante el semestre. Es el eje fundamental del modelo educativo de la UOC y es aplicable a todas las asignaturas de los programas formativos que la UOC ofrece. El seguimiento de la EC es el modelo de evaluación recomendado por la UOC y el que mejor se ajusta al perfil de sus estudiantes.

La EC consiste en la realización y superación de una serie de pruebas de evaluación continua (PEC) establecidas en el plan docente, de acuerdo con el número y el calendario que se concreta. La EC de cada asignatura se ajusta a los objetivos, competencias, contenidos y carga docente de cada asignatura.

El plan docente establece los criterios mínimos y el calendario de entrega para seguir y superar la EC. En todo caso, para considerar que se ha seguido la EC debe haber hecho y entregado como mínimo el 50% de las PEC. El no seguimiento de la EC se califica con una N (equivalente al no presentado).

La nota final de EC es conocida por el estudiante antes de la prueba de evaluación final y en muchos casos determina el tipo de prueba final que el estudiante puede o debe hacer.

La práctica es una actividad de evaluación no presencial que forma parte del sistema de evaluación continua de la asignatura. Las prácticas pueden ser obligatorias o no, según lo establecido en el plan docente correspondiente.

Las prácticas pueden ser diseñadas como parte de la evaluación continua (EC) o de la evaluación final (PEF) de la asignatura, y se pueden combinar con todos los modelos de EC y de PEF. La nota de prácticas se combina con la nota de la EC y / o la nota de la PEF para obtener la calificación final de la asignatura, de acuerdo con la tabla de cruce o fórmula ponderada que se establezca en el plan docente.

No se debe confundir esta referencia a las prácticas, entendidas como una actividad que puede formar parte del sistema de evaluación de determinadas asignaturas, con la asignatura específica de prácticas externas. En el caso de que en un plan de estudios exista una asignatura de este tipo, en el apartado 5, en el módulo correspondiente, se especificará su modelo de evaluación, que se concretará para cada semestre en el plan docente/ de aprendizaje.

La evaluación final. Tipología de pruebas de evaluación final (PEF)

Para las asignaturas con prueba de evaluación final, la UOC ofrece diferentes formatos que responden a las necesidades, los planteamientos y la metodología de las diferentes asignaturas. El plan docente de cada asignatura establece el tipo de prueba de evaluación final (PEF) aplicable para ese semestre.

La tipología de pruebas de evaluación finales (PEF) de asignatura disponibles en la UOC son las siguientes:

Prueba de validación (PV)

La PV es una prueba de evaluación final presencial con el objetivo de validar o no validar la nota obtenida por el estudiante en la EC.

Prueba de síntesis (PS)

La PS tiene por objetivo evaluar el logro de los objetivos y la adquisición de las competencias y los contenidos de la asignatura y completar el proceso de evaluación.

Para hacer la PS, es necesario haber superado la EC de acuerdo con los criterios establecidos en el plan de aprendizaje del semestre correspondiente

La PS se puede diseñar en modalidad presencial o virtual. El diseño virtual o presencial de la PS

se determina semestralmente en el plan docente y es aplicable a todos los estudiantes que han superado la EC.

Examen (EX)

El examen es una prueba de evaluación final que tiene por objetivo evaluar el logro de los objetivos y la adquisición de las competencias y los contenidos de la asignatura, de una manera global y completa, independientemente de si el estudiante ha seguido y superado la EC.

El EX se puede diseñar en modalidad presencial o virtual. El diseño virtual o presencial del EX se determina semestralmente en el plan docente. La modalidad virtual del EX se puede establecer para todos los estudiantes o sólo para quienes han seguido o superado la EC. El tiempo previsto para la realización del EX presencial es de 120 minutos (2 horas).

El EX virtual consiste en una prueba final de evaluación que el estudiante hace en un tiempo determinado y no necesariamente coincidente con los turnos y horarios de las PEF presenciales (siempre, pero, respetando el calendario de calificaciones previsto para cada curso académico). Salvo que se indique lo contrario en el plan docente, los exámenes se hacen y son corregidos y calificados de manera anónima.

Trabajo Final de Máster

Los trabajos de fin de Máster (TFM) son objeto de defensa pública ante una comisión de evaluación, de acuerdo con lo establecido en el plan docente de la asignatura.

Para poder realizar el trabajo final de Máster, los estudiantes deberán haber cursado un mínimo de 24 de los 36 créditos obligatorios y, mediante la mediación de la figura del tutor, se pedirá que manifiesten su intención de realizar dicho trabajo con una antelación suficiente. A partir de este momento, los estudiantes que manifiesten su intención de realizar el trabajo entrarán en un espacio virtual donde interactuarán con el profesor responsable de la asignatura, proponiendo el enfoque del trabajo (tipo de organización que tratará, sector, dimensión, documento que elaborará). Las propuestas serán valoradas y enmendadas por el profesor responsable hasta su posible aceptación. Una vez comenzado el semestre, el estudiante habrá realizado un proceso de concreción temática y se podrá dedicar al desarrollo del proyecto de trabajo. Durante el semestre se realizarán una serie de evaluaciones del estado de trabajo que tendrán un peso en la evaluación final. Por último, el proyecto finalizará con la entrega de la memoria y la presentación pública del trabajo, que podrá realizarse de manera virtual y/o presencial, siendo evaluada la memoria y también la presentación por un comité de evaluación. La evaluación final surgirá de una ponderación entre la cualificación obtenida a lo largo de las pruebas de evaluación continua y la valoración del comité. Finalmente, es importante destacar que se creará una guía de TFM que sirva para orientar a todos los agentes implicados en la asignatura, desde el profesor responsable, al profesor docente colaborador o el tutor del estudiante al mismo estudiante.

La calificación final de la asignatura. Los modelos de evaluación.

1. La calificación final de la asignatura resulta de las notas obtenidas EC y/o en la PEF, según el modelo de evaluación establecido para cada asignatura y de acuerdo con la tabla de cruce o fórmula ponderada que sea aplicable. El modelo de evaluación y la tabla de cruce o fórmula ponderada aplicable se establecerán semestralmente en el plan docente de la asignatura.

2. Las calificaciones finales y las notas de las PEF se hacen públicas dentro de los plazos establecidos en el calendario académico.

3. Las fórmulas de ponderación se aplicarán según el modelo de evaluación.

La revisión de las calificaciones

1. Revisión de la nota de PEF.- Los estudiantes tienen derecho a solicitar la revisión de la corrección y calificación de la PEF si no están de acuerdo. Esta solicitud debe hacerse en el plazo indicado en el calendario académico y por medio de las herramientas establecidas al efecto. En la medida que es posible, se dan a conocer criterios o indicaciones generales de respuesta de las PEF para que el estudiante pueda contrastar con ellos sus respuestas y valorarlas. En el caso de no validación de la PV, la notificación de la calificación incluye la justificación correspondiente.

Contra la resolución de la revisión, los estudiantes pueden presentar, de acuerdo con el procedimiento y el plazo establecido en el calendario académico, alegaciones ante el profesor responsable de la asignatura, el cual debe dar respuesta en los plazos establecidos en el calendario académico. Esta resolución pone fin al proceso de evaluación del estudiante.

2. Revisión de la nota de EC.- Cuando la EC se establece como único modelo de evaluación de la asignatura, el estudiante que no esté de acuerdo con la nota de EC obtenida puede pedir la revisión, de acuerdo con las herramientas y los plazos establecidos. Salvo este supuesto, las calificaciones de las PEC y la nota final de EC no pueden ser objeto de revisión.

Turnos y horarios de pruebas de evaluación final (PEF)

Las PEF se llevan a cabo al final de cada semestre durante un plazo temporal de ocho días como mínimo. Todas las asignaturas cuentan con un mínimo de dos turnos de PEF por semestre. Las PV y PS se distribuyen en ocho franjas horarias en cada turno, los EX se distribuyen en cuatro franjas horarias en cada turno.

Los estudiantes pueden elegir día, hora y sede para hacer las pruebas finales presenciales de las asignaturas de las que se han matriculado, entre las diferentes posibilidades que la UOC ofrece a tal efecto.

La evaluación final en circunstancias especiales

1. Realización no presencial de la evaluación final.- Las PV y PS se pueden hacer excepcionalmente de manera no presencial, en los supuestos siguientes:

a. Estudiantes residentes en el extranjero: Los estudiantes residentes en el extranjero de forma estable deben hacer la solicitud y enviar la documentación una sola vez para obtener este derecho para todos los semestres que cursen en la UOC. La UOC puede exigir a estos estudiantes un mínimo de evaluación final presencial o, como mínimo, síncrona durante sus estudios universitarios. Esta exigencia se puede satisfacer, por ejemplo, con la defensa síncrona del TFM y con el establecimiento en el programa formativo de asignaturas que obligatoriamente

Universidad para tener derecho a ser evaluado.

3. Convocatorias.- La matrícula de una asignatura da derecho a una sola convocatoria de evaluación por semestre. El estudiante dispone de cuatro convocatorias para superar cada asignatura. Corre convocatoria cada vez que el estudiante se presenta a una PEF o sigue la EC (cuando se establece como único modelo de evaluación) y no la supera. Por no presentarse a la PEF o no seguir la EC (cuando se establece como único modelo de evaluación y de acuerdo con lo establecido en el plan docente correspondiente) el estudiante consta en el expediente como no presentado, pero no agota convocatoria. El estudiante que se presenta a la PEF pero abandona la prueba dentro de los primeros treinta minutos, se considera no presentado. Por otra parte, en el caso de asignaturas con prácticas obligatorias o de EC como único modelo de superación de la asignatura, prevalece lo indicado en el plan docente de la asignatura y, por tanto, sólo se consideran no presentados (y no corre convocatoria) si no entregan el número de PEC o prácticas obligatorias que se especifican en el plan docente.

Agotadas las cuatro convocatorias ordinarias para poder superar una asignatura, el estudiante puede pedir una autorización de permanencia dentro del plazo establecido en el calendario académico de la UOC. Aceptada la autorización de permanencia, el estudiante dispone de una única convocatoria extraordinaria para poder superar la asignatura.

4. Reserva de nota de EC. Si el estudiante no puede hacer la prueba final en el último turno de las pruebas de evaluación final por motivos excepcionales como la hospitalización (propia, del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar de primer grado) o el fallecimiento (del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar de primer o segundo grado), el estudiante podrá ser autorizado a realizar el examen (sólo examen) en el semestre inmediatamente posterior sin tener que volver a matricular la asignatura. Estas solicitudes serán valoradas y resueltas, a la vista de las justificaciones aportadas por el estudiante, por el Vicerrector de asuntos estudiantiles.

5. Custodia de expedientes. La UOC custodia las PEF durante un curso académico.

6. Certificado de PEF. Los estudiantes pueden solicitar, al finalizar las PEF presenciales, un justificante documental que acredite que han asistido. La solicitud se hará al examinador del aula.

7. Cuando un estudiante no respeta las instrucciones dadas o su comportamiento no responde a las normas básicas de comportamiento social, puede ser advertido y, si no corrige su conducta, el examinador le puede expulsar de la prueba (haciendo constar la incidencia en el acta y la PEF). El examinador debe hacer constar en la PEF del estudiante todos los elementos y la información relativos al proceso de realización de esta prueba que sean relevantes para corregirla.

El seguimiento y realización de la evaluación en la UOC queda sujeto a los criterios disciplinarios y sancionadores previstos en la Normativa de Evaluación y en la Normativa de derechos y deberes de la UOC.

Identidad

y

autoría

La Universidad debe establecer los mecanismos adecuados para garantizar la identidad de los estudiantes, así como la autoría y originalidad de cualquiera de las PEC, prácticas, PEF o TF

realizados.

La UOC puede solicitar a los estudiantes que se identifiquen pidiendo la presentación del DNI o pasaporte, o haciendo los controles previos o posteriores que se consideren oportunos.

Los supuestos de infracción quedan sujetos a los criterios disciplinarios y sancionadores previstos en la Normativa de Evaluación y en la Normativa de derechos y deberes de la UOC.

Infracción de la normativa

1. Las infracciones de los criterios recogidos en la normativa de evaluación o en el plan docente son valoradas y debidamente sancionadas académicamente y, en su caso, disciplinariamente, de acuerdo con lo establecido a continuación.

2. El profesor responsable de la asignatura (cuando se produzcan dentro del ámbito estricto de una asignatura) o el director de programa correspondiente (cuando se produzcan en el ámbito de diversas asignaturas) está facultado para valorar y, a la vista toda la información recopilada, resolver la sanción académica correspondiente a las conductas siguientes:

- La utilización literal de fuentes de información sin ningún tipo de citación;
- la suplantación de personalidad en la realización de PEC;
- la copia o el intento fraudulento de obtener un resultado académico mejor en la realización de las PEC y las PEF;
- la colaboración, encubrimiento o favorecimiento de la copia en las PEC y las PEF;
- la utilización de material o dispositivos no autorizados durante la realización de las PEF.

Estas conductas pueden dar lugar a las sanciones académicas siguientes:

- nota de suspenso (D o 0) de la PEC o de la nota final de EC
- imposibilidad de superar la asignatura mediante PS o PV (y tener que ir a examen si los hay) para superar la asignatura
- o nota de suspenso (D o 0) de la PEF-cuando la conducta se ha producido mientras se hace.

Además de la sanción académica correspondiente, el estudiante recibirá una amonestación por escrito del responsable académico recordándole la improcedencia de su actuación y la apertura de un procedimiento disciplinario en caso de reincidencia.

La dirección de programa, a la hora de resolver solicitudes de matrícula excepcional u otras peticiones académicas por parte del estudiante, puede tener en cuenta la información relativa a este tipo de conductas.

3. La infracción de la normativa de evaluación puede dar lugar a la incoación de un procedimiento disciplinario, de acuerdo con la Normativa de derechos y deberes de la UOC. Las siguientes conductas pueden ser constitutivas de falta y quedan sujetas al procedimiento disciplinario allí previsto:

- la reincidencia (más de una vez) en las conductas expuestas anteriormente;
- la suplantación de personalidad en la realización de la PEF;
- la falsificación, sustracción o destrucción de pruebas finales de evaluación;

- la utilización de documentos identificativos falsos ante la Universidad (también en la realización de la PEF);
- la falta de veracidad o de autenticidad (incluyendo el fraude documental o de cualquier otro tipo) sobre la residencia, el desplazamiento en el extranjero o las necesidades especiales declaradas por el estudiante para acogerse a la evaluación final excepcional.

De acuerdo con la Normativa de derechos y deberes, la Dirección de Programa es competente para iniciar e instruir el procedimiento disciplinario, y el Vicerrectorado responsable de asuntos estudiantiles es competente para resolver en caso de faltas leves y graves y el Rectorado, en caso de faltas muy graves. La sanción resultante del expediente disciplinario constará en todos los expedientes que el estudiante tenga abiertos en la UOC.

5.1.4. Mecanismos de coordinación docente

La responsabilidad última sobre la calidad que recibe el estudiante en cada asignatura corresponde al profesor responsable de asignatura (PRA). El profesor responsable de asignatura es quien vela por la calidad y la actualización del contenido y de los recursos de la asignatura, con especial atención a su diseño e innovando para garantizar el desarrollo adecuado de la actividad docente y su adecuación a los estándares de calidad definidos por la UOC. Se encarga del diseño del plan docente o plan de aprendizaje, planifica la actividad que debe desarrollarse a lo largo del semestre y revisa y evalúa la ejecución.

Para garantizar la coordinación docente dentro del programa, el director de programa y los profesores responsables de las asignaturas del Máster se reúnen periódicamente con el objetivo de analizar los elementos de transversalidad que pueden presentar las asignaturas encadenadas y las asignaturas complementarias. Estas asignaturas comparten, en la mayoría de los casos, las competencias que trabajan, por lo que actividades y sistemas de evaluación pueden ser comunes y compartidos.

Asimismo, el profesor responsable de asignatura es el responsable de coordinar a los distintos profesores colaboradores que interactúan en una misma asignatura, siendo su competencia evaluar de manera conjunta el funcionamiento, los resultados y el grado de alcance de los objetivos de la asignatura.

Finalmente, para poder garantizar la efectiva coordinación entre todos los actores implicados en el proceso de aprendizaje de los estudiantes, estos se reúnen periódicamente con objeto de tratar los temas y las problemáticas de interés común, establecer criterios y evaluar el desarrollo del programa.

Paralelamente, al inicio y al final de cada semestre, se llevan a cabo reuniones de cada profesor responsable de asignatura con el equipo de profesores colaboradores que coordina, y del director académico del programa con el equipo de tutores, donde se comparten los resultados de las evaluaciones, encuestas e indicadores de calidad, y se toman las decisiones pertinentes para cada una de las materias.

Además, una vez al año (como mínimo) se realiza un encuentro de todos los docentes colaboradores y tutores con el profesorado, el director académico de programa y el director de estudios, con el objetivo de tratar los temas de profundización necesarios para el buen

funcionamiento del Máster.

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

La movilidad de los estudiantes y titulados es uno de los elementos centrales del proceso de Bolonia. El Comunicado de Londres de mayo de 2007 dejó constancia del compromiso en el ámbito nacional de avanzar en dos direcciones: por un lado, los procedimientos y las herramientas de reconocimiento, y, por otro, estudiar mecanismos para incentivar la movilidad. Estos mecanismos hacían referencia a la creación de planes de estudios flexibles, así como a la voluntad de alentar el incremento de programas conjuntos.

Programa Erasmus

La UOC solicitó en febrero de 2007 la Carta universitaria Erasmus, que le fue concedida en julio de 2007. A principios del 2009 la UOC entró a formar parte del programa de movilidad docente, al año siguiente se añadió para el personal de gestión.

Desde el curso 2011/12 se han concedido un total de 29 becas Erasmus, en concreto:

	2011/12	2012/13	2013/14
Formación	7	8	7
Prácticas		6	1

Así mismo, la universidad también ha recibido estudiantes de movilidad, concretamente 1 de prácticas en 2010/11 y 3 de formación en el curso 2013/14.

A nivel general de la UOC existe una Comisión de Movilidad que reúne a los responsables de la oficina de Relaciones Internacionales de la universidad y a los coordinadores Erasmus de los diferentes departamentos académicos. Dicha comisión ejerce funciones de coordinación y unifica los criterios de selección de estudiantes y de gestión de los acuerdos académicos entre los estudiantes y las universidades destinatarias. La UOC dispone de un coordinador Erasmus para todos los programas de los estudios que lleva a cabo los contactos para establecer nuevos convenios, participa en el proceso de selección de candidatos a las becas Erasmus, asesora a los estudiantes seleccionados en la elección de asignaturas en la universidad destinataria, firma en nombre del departamento el "learning agreement" de cada estudiante, y mantiene contacto periódico con los estudiantes que se hallen ya realizando su movilidad.

Otros proyectos de movilidad de la UOC

La movilidad que se efectúa en la UOC se centra en el intercambio de estudiantes con otras universidades mediante acuerdos articulados en convenios interuniversitarios, contemplando el posterior reconocimiento de créditos en la universidad origen del estudiante. Los acuerdos de movilidad pueden efectuarse en ambos sentidos; la UOC es emisora o receptora de estudiantes. Los acuerdos de movilidad pueden afectar tanto a la docencia virtual como a la presencial:

- En los casos en los que la UOC actúa como emisora de estudiantes, los acuerdos pueden afectar tanto a asignaturas presenciales como a asignaturas virtuales de la universidad receptora.

- En los casos en los que la UOC actúa como receptora de estudiantes, lo habitual es que la movilidad sea virtual, aunque podría considerarse algún caso excepcional que afectase a actividades presenciales organizadas desde la UOC.

Convenios bilaterales:

- Estudios Virtuales de Andorra en todos los programas oficiales, que permite a sus estudiantes realizar sus estudios en la UOC y obtener al finalizar el título oficial vigente en ambos países.

Por último debe considerarse la participación en el proyecto piloto europeo e-Move sobre movilidad virtual (MV) y también se han iniciado conversaciones con la Open University, y también la oferta de Minors que permite fomentar:

- La movilidad de los estudiantes entre distintas titulaciones de la propia universidad.
- La movilidad de estudiantes procedentes de otras universidades.
- La movilidad de los estudiantes que cursan las titulaciones actuales hacia las nuevas titulaciones de grado adaptadas a los requerimientos del EEES.

Con el apoyo de la Oficina de Relaciones Internacionales, se promueve la participación activa de la Universitat Oberta de Catalunya en redes de excelencia y alianzas internacionales que permiten facilitar la relación con instituciones universitarias a nivel internacional para el fomento de los convenios de colaboración. Actualmente la UOC es miembro de las siguientes redes europeas e internacionales:

- European Association of Distance Teaching Universities (EADTU)
- European Distance and E-learning Network (EDEN)
- European University Association (EUA)
- European Foundation for Quality in eLearning (EFQUEL)
- European Association for International Education (EAIE)
- Centro Interuniversitario de Desarrollo (CINDA)
- EDUCAUSE
- EuroMed Permanent University Forum (EPUF)
- International Council for Distance Education (ICDE)
- Hispanic Association of Colleges & Universities (HACU)
- Global University network for Innovation (GUNI)
- Institutional Management in Higher Education OECD (IMHE)
- New Media Consortium (NMC)
- IMS Global Learning Consortium (IMS GLC)
- OpenCourseWare Consortium (OCW Consortium)
- Consorcio Red de Educación a Distancia (CREAD)
- Red de Innovación Universitaria (RIU)
- Institutional Management in Higher Education (IMHE-OECD)

Mecanismos para el aseguramiento de la movilidad

El criterio de elección de las universidades con las que se formalizan acuerdos de movilidad es

académico, previo análisis de los planes de estudio y de los calendarios académicos, teniendo en cuenta los objetivos y las competencias descritos en cada programa.

Las acciones de movilidad se articulan mediante acuerdos específicos. Estos acuerdos regulan (total o parcialmente) los siguientes aspectos.

- Aspectos generales: marco de colaboración, objetivos del acuerdo, duración del acuerdo...
- Pactos académicos: asignaturas afectadas por el acuerdo de movilidad, pactos académicos, tablas de equivalencias o de reconocimiento de créditos, pactos de calendarios académicos, comisión de seguimiento del acuerdo...
- Pactos administrativos: circuitos para el posterior reconocimiento de los créditos mediante intercambio de información entre secretarías...
- Pactos económicos: acuerdos entre universidades, condiciones especiales para alumnos, condiciones de facturación, plazos de tiempo estipulados...
- Pactos legales: cláusulas para la protección de datos personales, tiempo de vigencia y condiciones de renovación, causas de rescisión y circuitos para la resolución de los conflictos.

En función de cada acuerdo pueden existir cláusulas adicionales a las descritas (propiedad de los contenidos, intercambio de profesorado...).

Una vez firmados los acuerdos, se dan a conocer a los estudiantes susceptibles de poder acogerse al programa de movilidad, especificando las condiciones de matrícula, los trámites y el posterior reconocimiento en el programa de origen. Esta puesta en conocimiento se articula por medio del tutor del programa, quien puede asesorar al alumno sobre las dudas que le surjan en lo relativo al programa de movilidad en el marco de los estudios que cursa.

5.2. Materias

El Máster universitario en Dirección y Gestión de RRHH ofrece los siguientes materias:

Id	Denominación	Asignaturas que conforman la materia
1	El trabajo en el contexto global	Entorno global de negocios
		Transformaciones del trabajo
2	Estrategia de recursos humanos	Dirección estratégica de RRHH
		Comportamiento y desarrollo organizacional
		Análisis y evaluación del impacto de la gestión de RRHH
		Dirección responsable de personas

3	Desarrollo de recursos humanos y gestión del talento	Habilidades para la dirección
		Organización del trabajo y prácticas de recursos humanos
		Gestión del talento
		Dirección de proyectos
4	Relaciones laborales y calidad de vida en el trabajo	Calidad de vida en el trabajo
		Aspectos legales de los RRHH (I)
		Aspectos legales de los RRHH (II)
5	Habilidades sociales y comunicativas	Taller de habilidades sociales
		English for Business
6	Métodos de investigación en RRHH	Métodos de investigación cuantitativa.
		Métodos de investigación cuantitativa
		Investigación en RRHH
7	Prácticas	Prácticas
8	TFM	TFM

5.2.1. Nivel 2. Datos básicos de la materia

Materia 1. EL TRABAJO EN EL CONTEXTO GLOBAL	
ECTS materia: 8	Carácter: Obligatoria
Unidad temporal: Semestral	Despliegue temporal: 1r semestre
Lenguas en las que se imparte: Catalán/Castellano	
Resultados de aprendizaje:	
– Analizar la competitividad y sus determinantes en los entornos globales, y entender su	

<p>relevancia como un resultado económico y social fundamental.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Estudiar las fuentes internas y externas de la competitividad empresarial, y evaluar su importancia para la estrategia empresarial y la toma de decisiones. - Profundizar en los diferentes roles de la estrategia empresarial como impulsora de la competitividad empresarial en los contextos globales. - Analizar el proceso de transición desde la sociedad industrial hasta la sociedad del conocimiento. - Relacionar los cambios económicos y sociales con la transformación del trabajo. - Conocer el impacto de la tecnología, la organización del trabajo y la cualificación de los trabajadores sobre los procesos laborales. - Reflexionar críticamente sobre la situación actual del trabajo. - Utilizar las principales fuentes de información, tanto cualitativas como cuantitativas, para el estudio del mercado de trabajo. - Relacionar la evolución de los indicadores de trabajo con las transformaciones socioeconómicas.
<p>Contenidos:</p> <p>ENTORNO GLOBAL DE NEGOCIOS Fundamentos de la economía global. La competitividad en la economía global del conocimiento. Empresa red y competitividad. Indicadores y análisis de la competitividad de la empresa en el contexto global.</p> <p>TRANSFORMACIONES DEL TRABAJO Procesos de transformación del trabajo: de la sociedad industrial a la sociedad del conocimiento. La organización del trabajo y la empresa red: nuevos modelos organizativos. Fuentes, indicadores y análisis de la actividad laboral.</p>
<p>Competencias básicas y generales:</p> <p>CB6 - Poseer y comprender conocimientos que aporten una base u oportunidad de ser originales en el desarrollo y/o aplicación de ideas, a menudo en un contexto de investigación.</p> <p>CB7- Que los estudiantes sepan aplicar los conocimientos adquiridos y su capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos dentro de contextos más amplios (o multidisciplinares) relacionados con su área de estudio;</p> <p>CB10 - Que los estudiantes posean las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo.</p> <p>CG1 - Analizar y resolver problemas en contextos interdisciplinarios, enfocando las situaciones y orientando la toma de decisiones de manera que pueda responderse satisfactoriamente a las necesidades organizativas y sociales y alcanzarse resultados eficientes.</p>
<p>Competencias transversales:</p> <p>CT3 – Aportar valor a las organizaciones utilizando las TIC de forma avanzada.</p> <p>CT4 – Desarrollar el pensamiento crítico y reflexivo, fundamentado en el conocimiento académico y en el conocimiento aplicado en la práctica profesional.</p>
<p>Competencias específicas:</p>

CE1 - Analizar el entorno laboral, organizativo y de los RRHH atendiendo de forma integrada a sus perspectivas económica, jurídica, psicológica y organizativa.

Actividades formativas (indicar nº de horas y % de Presencialidad de cada una):

Actividades formativas	Horas	Presencialidad
Lectura y análisis de los textos y artículos recomendados.	25	0
Búsqueda e identificación de fuentes de información a través de Internet.	25	0
Obtención de datos, análisis e interpretación.	20	0
Debate virtual sobre conceptos de la materia.	25	0
Recensión	15	0
Pruebas objetivas	15	0
Redacción de informes y ensayos	75	0

Metodologías docentes:

- Instrucción programada a través de la lectura de documentación científicotécnica especializada.
- Aprender haciendo (Learning by doing)
- Aprendizaje basado en problemas (PBL)

Sistemas de evaluación (indicar Ponderación Máxima y Mínima):

Sistemas de evaluación	Ponderación mínima (%)	Ponderación máxima (%)
Evaluación continua (EC)	0	100%

- Participación crítica en debates virtuales: 20%
- Recensión: 20%
- Pruebas objetivas: 20%
- Elaboración de informes: 40%

Asignaturas que conforman la materia

Denominación de la asignatura: Entorno global de negocios

ECTS: 4

Carácter Obligatoria

Organización temporal: Semestral

Semestre impartición: Semestre 1

Lengua impartición: Castellano / Catalán

Denominación de la asignatura: Transformaciones del trabajo
ECTS: 4
Carácter Obligatoria
Organización temporal: Semestral
Semestre impartición: Semestre 1
Lengua impartición: Castellano / Catalán

Materia 2. ESTRATEGIA DE RECURSOS HUMANOS	
ECTS materia: 12 ECTS Obligatorios / 4 ECTS Optativos	Carácter: Mixta
Unidad temporal: Semestral	Despliegue temporal: 1r semestre / 2º semestre
Lenguas en las que se imparte: Catalán/Castellano	
Resultados de aprendizaje: <ul style="list-style-type: none"> - Reconocer el valor añadido que la función de RRHH puede aportar a la organización. - Establecer estrategias, políticas y objetivos desde la Dirección de RRHH en sintonía con la estrategia de la empresa, orientadas a la eficacia y a la mejora de la gestión interna. - Hacer un seguimiento y evaluación de la coherencia de las actuaciones en RRHH en las organizaciones. - Identificar e interpretar los aspectos normativos que rigen el funcionamiento de las organizaciones para que sirvan de base a su estrategia responsable. - Analizar e identificar la implicación de las políticas de dirección de personas en la RSC e interpretar las razones que justifican una gestión de RRHH responsable. - Abordar globalmente y reflexionar alrededor de todas las dimensiones y factores que confluyen en la empleabilidad. - Identificar los prejuicios y estereotipos sociales, y dónde y cómo se producen y retroalimentan las inequidades. - Entender y facilitar procesos de cambio y desarrollo organizativos identificando las variables presentes en este proceso, poniendo acento en el clima y la cultura de la organización. - Liderar procesos de desarrollo y cambio organizativos alineados con las necesidades estratégicas de la empresa - Conocer, comparar y aplicar modelos e instrumentos para evaluar las intervenciones en RRHH en las organizaciones. 	
Contenidos: DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS El valor estratégico de las personas en las organizaciones. El rol de la dirección de RRHH. Procesos en la gestión estratégica de RRHH. Establecimiento y ejecución del plan estratégico de RRHH. La estrategia de RRHH y el cuadro de mando	

DIRECCIÓN RESPONSABLE DE PERSONAS

Perspectiva jurídica de la RSC. RSC y políticas estratégicas de la Dirección de personas. Empleabilidad y gestión de la carrera profesional. Gestión y tratamiento de la diversidad. El plan de igualdad.

COMPORTAMIENTO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Desarrollo y cambio organizacional. Cultura y clima organizacional. Compromiso y satisfacción.

ANÁLISIS Y EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA GESTIÓN DE RRHH

La función de evaluación de la gestión de RRHH. Métodos de evaluación de GRH. Impacto económico de las intervenciones de RRHH. Big Data en RRHH (HR Analytics).

Competencias básicas y generales:

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

CB7- Que los estudiantes sepan aplicar los conocimientos adquiridos y su capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos dentro de contextos más amplios (o multidisciplinares) relacionados con su área de estudio;

CB8 - Que los estudiantes sean capaces de integrar conocimientos y enfrentarse a la complejidad de formular juicios a partir de una información que, siendo incompleta o limitada, incluya reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos y juicios;

CG1- Analizar y resolver problemas en contextos interdisciplinarios, enfocando las situaciones y orientando la toma de decisiones de manera que pueda responderse satisfactoriamente a las necesidades organizativas y sociales y alcanzarse resultados eficientes.

Competencias transversales:

CT2 – Adoptar y promover actitudes y comportamientos por parte de los miembros de una organización en consonancia con una práctica profesional ética y responsable.

CT3 – Aportar valor a las organizaciones utilizando las TIC de forma avanzada.

CT4 – Desarrollar el pensamiento crítico y reflexivo, fundamentado en el conocimiento académico y en el conocimiento aplicado en la práctica profesional.

CT5 – Liderar y dirigir equipos de trabajo y/o proyectos en entornos complejos, dinámicos y globales.

Competencias específicas:

CE1 - Analizar el entorno laboral, organizativo y de los RRHH atendiendo de forma integrada a sus perspectivas económica, jurídica, psicológica y organizativa.

CE2- Establecer la estrategia de recursos humanos en consonancia con la orientación

estratégica general de la empresa, y diagnosticar y evaluar el impacto de las intervenciones en los recursos humanos sobre los resultados organizacionales.

CE6- Desarrollar actividades de investigación y de análisis de datos con múltiples técnicas en el ámbito de los recursos humanos.

Actividades formativas (indicar nº de horas y % de Presencialidad de cada una):

Actividades formativas	Horas	Presencialidad
Debate virtual sobre conceptos de la materia y temas actuales de relevancia para el ámbito de estudio.	30	0
Análisis de casos prácticos donde se expongan distintas situaciones y/o problemas de gestión que deben diagnosticar y/o solucionar.	80	0
Exposición escrita con pautas para la reflexión aplicando los conocimientos estudiados.	50	0
Obtención de datos, análisis e interpretación.	40	0
Comparación de escenarios.	40	0
Lectura y análisis de los textos y artículos recomendados.	60	0
Búsqueda e identificación de fuentes de información a través de Internet.	20	0
Resolución de problemas.	40	0
Lecturas, análisis y reflexión de textos y artículos científicos	40	0

Metodologías docentes:

- Exposición teórica virtual (Texto, vídeo, audio, etc.)
- Instrucción programada a través de la lectura de documentación científicotécnica especializada.
- Aprender haciendo (Learning by doing)
- Estudio de casos (CBL)
- Aprendizaje basado en problemas (PBL)

Sistemas de evaluación (indicar Ponderación Máxima y Mínima):

Sistemas de evaluación	Ponderación mínima (%)	Ponderación máxima (%)
Evaluación continua (EC)	0	100%

- Participación crítica en debates virtuales 10%
- Exposición teórica virtual (Texto, vídeo, audio, etc.). 15%
- Resolución de casos 20%
- Resolución de problemas reales 20%
- Elaboración de informes 20%
- Resolución de ejercicios prácticos 15%

Asignaturas que conforman la materia

Denominación de la asignatura: Dirección estratégica de RRHH

<p>ECTS: 4</p> <p>Carácter Obligatoria</p> <p>Organización temporal: Semestral</p> <p>Semestre impartición: Semestre 1</p> <p>Lengua impartición: Catalán - Castellano</p>
<p>Denominación de la asignatura: Comportamiento y desarrollo organizacional</p> <p>ECTS: 4</p> <p>Carácter Obligatoria</p> <p>Organización temporal: Semestral</p> <p>Semestre impartición: Semestre 2</p> <p>Lengua impartición: Catalán - Castellano</p>
<p>Denominación de la asignatura: Análisis y evaluación del impacto de la gestión de RRHH</p> <p>ECTS: 4</p> <p>Carácter Obligatoria</p> <p>Organización temporal: Semestral</p> <p>Semestre impartición: Semestre 2</p> <p>Lengua impartición: Catalán - Castellano</p>
<p>Denominación de la asignatura: Dirección responsable de personas</p> <p>ECTS: 4</p> <p>Carácter Optativa</p> <p>Organización temporal: Semestral</p> <p>Semestre impartición: Semestre 2</p> <p>Lengua impartición: Catalán – Castellano</p>

Materia 3. DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS Y GESTIÓN DEL TALENTO	
<p>ECTS materia: 12 ECTS Obligatorios / 4 ECTS Optativos</p>	<p>Carácter: Mixta</p>
<p>Unidad temporal: Semestral</p>	<p>Despliegue temporal: 1r semestre</p>

<p>Lenguas en las que se imparte: Catalán/Castellano</p>
<p>Resultados de aprendizaje:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificar, analizar y valorar los aspectos principales del desarrollo y de la eficacia personal. - Adquirir hábitos para optimizar la gestión del tiempo y disminuir situaciones de estrés. - Conocer técnicas para reforzar la creatividad y reflexiona alrededor de las condiciones más adecuadas para el incremento de la innovación. - Experimentar técnicas de análisis de problemas y de búsqueda de soluciones. - Adquirir habilidades para movilizar a los otros para lograr un cambio positivo. - Experimentar las dinámicas que se producen en los equipos y aplica los conocimientos y los conceptos clave a casos prácticos y/o situaciones reales para constituir equipos capaces de trabajar de manera efectiva. - Vincular las políticas, las prácticas de RRHH y la organización del trabajo. - Analizar prácticas de RRHH implementadas en distintas organizaciones y comparar, distinguir y valorar críticamente los diferentes modelos de gestión de RRHH. - Poner en práctica técnicas para la incorporación, desarrollo y evaluación de los RRHH en las organizaciones. - Identificar las necesidades de gestión del talento. - Identificar el potencial, implantar el proceso de gestión del talento e identificar los indicadores adecuados. - Conocer y distinguir los principios y metodologías de la dirección de proyectos y los diferentes roles y responsabilidades que se derivan. - Identificar los roles necesarios para un proyecto y las distintas etapas del proceso de dirección de un proyecto. - Confeccionar un plan para elaborar y dirigir un proyecto.
<p>Contenidos:</p> <p>HABILIDADES PARA LA DIRECCIÓN Desarrollo y eficacia personal. Solución analítica y creativa de problemas. Liderar el cambio positivo. Dirección de equipos de trabajo en entornos flexibles.</p> <p>ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y PRÁCTICAS DE RECURSOS HUMANOS Modelos de gestión de RRHH. Políticas, prácticas de RRHH y de organización del trabajo. Prácticas de RRHH de alto rendimiento.</p> <p>GESTIÓN DEL TALENTO Organizaciones que aprenden (<i>Learning organizations</i>). Innovación en la gestión de personas. Métricas en la gestión del talento. Herramientas TIC de apoyo.</p> <p>DIRECCIÓN DE PROYECTOS La organización del proyecto y los interesados. Componentes de la dirección de proyectos. Planificación, ejecución, seguimiento, control y cierre del proyecto.</p>
<p>Competencias básicas y generales:</p> <p>CB6 - Poseer y comprender conocimientos que aporten una base u oportunidad de ser originales</p>

en el desarrollo y/o aplicación de ideas, a menudo en un contexto de investigación.

CB7- Que los estudiantes sepan aplicar los conocimientos adquiridos y su capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos dentro de contextos más amplios (o multidisciplinares) relacionados con su área de estudio;

CB8 - Que los estudiantes sean capaces de integrar conocimientos y enfrentarse a la complejidad de formular juicios a partir de una información que, siendo incompleta o limitada, incluya reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos y juicios;

CB10 - Que los estudiantes posean las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo.

CG1- Analizar y resolver problemas en contextos interdisciplinarios, enfocando las situaciones y orientando la toma de decisiones de manera que pueda responderse satisfactoriamente a las necesidades organizativas y sociales y alcanzarse resultados eficientes.

Competencias transversales:

CT2 – Adoptar y promover actitudes y comportamientos por parte de los miembros de una organización en consonancia con una práctica profesional ética y responsable.

CT3 – Aportar valor a las organizaciones utilizando las TIC de forma avanzada.

CT4 – Desarrollar el pensamiento crítico y reflexivo, fundamentado en el conocimiento académico y en el conocimiento aplicado en la práctica profesional.

CT5 – Liderar y dirigir equipos de trabajo y/o proyectos en entornos complejos, dinámicos y globales.

Competencias específicas:

CE3- Diseñar planes y políticas para promover un entorno de desarrollo de las personas, fomentar la calidad de vida en el trabajo, y responder a la diversidad y a los principios de igualdad de oportunidades.

CE4- Implementar prácticas de recursos humanos y de organización del trabajo que promuevan la atracción, gestión y retención del talento y el potencial innovador de las personas y de la organización en su conjunto.

CE5- Desarrollar habilidades de autogestión e interpersonales para el logro de los objetivos propios, grupales y organizativos, y para establecer y mantener relaciones positivas.

Actividades formativas (indicar nº de horas y % de Presencialidad de cada una):

Actividades formativas	Horas	Presencialidad
Debate virtual sobre conceptos de la materia y temas actuales de relevancia para el ámbito de estudio.	25	0
Análisis de casos prácticos sobre gestión de recursos humanos donde se expongan distintas situaciones y/o problemas de gestión que deben diagnosticar y/o solucionar.	100	0
Exposición escrita con pautas para la reflexión aplicando los conocimientos estudiados.	25	0
Obtención de datos, análisis e interpretación.	20	0
Juegos de rol con el fin de aprender diferentes técnicas.	25	0
Comparación de escenarios.	25	0
Lectura y análisis de los textos y artículos recomendados.	20	0
Búsqueda e identificación de fuentes de información a través de Internet.	20	0
Mapa conceptual	25	0
Lluvia de ideas	25	0
Resolución de problemas.	25	0
Lecturas, análisis y reflexión de textos y artículos científicos	40	0
Trabajar en entornos virtuales y de manera colaborativa en la creación y gestión de conocimiento.	25	0

Metodologías docentes:

- Instrucción programada a través de la lectura de documentación científico-técnica especializada.
- Aprender haciendo (Learning by doing)
- Estudio de casos (CBL)
- Aprendizaje basado en problemas (PBL)
- Aprendizaje basado en proyectos
- Análisis crítico y participativo del trabajo propio y ajeno (autoevaluación y coevaluación)
- Metodologías participativas que promuevan capacidad de reflexión y la capacidad crítica, a través de actividades de discusión y de trabajo en equipo

Sistemas de evaluación (indicar Ponderación Máxima y Mínima):

Sistemas de evaluación	Ponderación mínima (%)	Ponderación máxima (%)

Evaluación continua (EC)	0	100%	
<ul style="list-style-type: none"> - Participación crítica en debates virtuales 15% - Resolución de casos 20% - Resolución de problemas reales 20% - Elaboración de informes 25% - Trabajos y ejercicios de aplicación individuales y grupales 20% 			
Asignaturas que conforman la materia			
Denominación de la asignatura: Habilidades para la dirección			
ECTS: 4			
Carácter Obligatoria			
Organización temporal: Semestral			
Semestre impartición: Semestre 1			
Lengua impartición: Catalán - Castellano			
Denominación de la asignatura: Organización del trabajo y prácticas de recursos humanos			
ECTS: 4			
Carácter Obligatoria			
Organización temporal: Semestral			
Semestre impartición: Semestre 1			
Lengua impartición: Catalán - Castellano			
Denominación de la asignatura: Gestión del talento			
ECTS: 4			
Carácter Obligatoria			
Organización temporal: Semestral			
Semestre impartición: Semestre 1			
Lengua impartición: Catalán - Castellano			
Denominación de la asignatura: Dirección de Proyectos			
ECTS: 4			
Carácter Optativa			
Organización temporal: Semestral			

Semestre impartición: Semestre 2

Lengua impartición: Catalán - Castellano

Materia 4. RELACIONES LABORALES Y CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO

ECTS materia:
8 ECTS Obligatorios / 4 ECTS Optativos

Carácter:
Mixta

Unidad temporal:
Semestral

Despliegue temporal:
1r semestre /2º semestre

Lenguas en las que se imparte:
Catalán/Castellano

Resultados de aprendizaje:

- Conocer los factores que propician la generación de una nueva cultura de empresa en la que las condiciones de trabajo adquieren una especial importancia, así como los principios esenciales en que ésta se funda.
- Conocer los paradigmas que dificultan los procesos de cambio cultural en las organizaciones y las oportunidades existentes que los favorecen.
- Valorar la salud laboral como un concepto amplio e integrador y la necesidad de integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión.
- Analizar los factores de la actividad laboral que interfieren positiva o negativamente en la salud laboral e identificar los aspectos primordiales que integran la prevención y la intervención psicosocial de los riesgos laborales.
- Conocer experiencias de intervención sobre la calidad de vida laboral de empresas e instituciones.
- Detectar los conflictos que subyacen en las relaciones laborales individuales en el marco de una empresa e identificar con carácter crítico la respuesta que ofrece el marco normativo.
- Proponer soluciones que a la luz de las alternativas que ofrece el marco normativo laboral se adapten las necesidades de una empresa de incorporación de trabajadores y una política retributiva, de jornada y de flexibilidad.
- Conocer las implicaciones legales que la política de personal tiene en materia de la seguridad social.
- Detectar el impacto fiscal asociado a las políticas del personal de una empresa.

Contenidos:

SALUD Y CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO.

Cultura preventiva, calidad y condiciones de trabajo. Dimensiones de la calidad de vida en el trabajo. Riesgos psicosociales.

ASPECTOS LEGALES DE LOS RECURSOS HUMANOS (I).

Aspectos legales de la incorporación a la empresa. Aspectos legales de la política retributiva y la jornada. Aspectos legales de la flexibilidad interna. Aspectos legales de la flexibilidad externa.

ASPECTOS LEGALES DE LOS RECURSOS HUMANOS (II)

Aspectos legales de la negociación en la empresa: tipología de instrumentos de negociación colectiva, negociación y contenidos de los convenios. La representación de los trabajadores.

Aspectos legales de la prevención social. Aspectos legales de la fiscalidad de los recursos humanos.

Competencias básicas y generales:

CB7- Aplicar los conocimientos adquiridos y la capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos dentro de contextos más amplios (o multidisciplinares) relacionados con su área de estudio;

CB8 - 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 los propios conocimientos y juicios;

CB9 - Comunicar las conclusiones –y los conocimientos y razones últimas que las sustentan– a públicos especializados y no especializados de un modo claro y sin ambigüedades;

CB10 - Poseer las habilidades de aprendizaje que permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo.

CG1- Analizar y resolver problemas en contextos interdisciplinarios, enfocando las situaciones y orientando la toma de decisiones de manera que pueda responderse satisfactoriamente a las necesidades organizativas y sociales y alcanzarse resultados eficientes.

Competencias transversales:

CT2 – Adoptar y promover actitudes y comportamientos por parte de los miembros de una organización en consonancia con una práctica profesional ética y responsable.

CT3 – Aportar valor a las organizaciones utilizando las TIC de forma avanzada.

CT4 – Desarrollar el pensamiento crítico y reflexivo, fundamentado en el conocimiento académico y en el conocimiento aplicado en la práctica profesional.

Competencias específicas:

CE1 - Analizar el entorno laboral, organizativo y de los RRHH atendiendo de forma integrada a sus perspectivas económica, jurídica, psicológica y organizativa.

CE3- Diseñar planes y políticas para promover un entorno de desarrollo de las personas, fomentar la calidad de vida en el trabajo, y responder a la diversidad y a los principios de igualdad de oportunidades.

Actividades formativas (indicar nº de horas y % de Presencialidad de cada una):

Actividades formativas	Horas	Presencialidad
Debate virtual sobre conceptos de la materia y temas actuales de relevancia para el ámbito de estudio.	20	0
Análisis de casos prácticos sobre gestión de recursos humanos donde se expongan distintas situaciones y/o problemas de gestión que deben diagnosticar y/o solucionar.	40	0
Exposición escrita con pautas para la reflexión aplicando los conocimientos estudiados,	40	0
Obtención de datos, análisis e interpretación.	40	0
Comparación de escenarios.	40	0
Lectura y análisis de los textos y artículos recomendados.	45	0
Búsqueda e identificación de fuentes de información a través de Internet.	20	0
Resolución de problemas.	25	0
Lecturas, análisis y reflexión de textos y artículos científicos	30	0

Metodologías docentes:

- Análisis crítico y participativo del trabajo propio y ajeno (autoevaluación y la coevaluación).
- Aplicación de aprendizajes a partir del estudio y la resolución de casos reales o ficticios.
- Instrucción programada a través de la lectura de documentación científicotécnica especializada.
- Aprender haciendo (Learning by doing)
- Aprendizaje basado en problemas (PBL)

Sistemas de evaluación (indicar Ponderación Máxima y Mínima):

Sistemas de evaluación	Ponderación mínima (%)	Ponderación máxima (%)
Evaluación continua (EC)	0	100%

- Participación crítica en debates virtuales 25%
- Resolución de problemas reales 25%
- Resolución de ejercicios prácticos 25%
- Exposición teórica virtual (Texto, vídeo, audio, etc.) 25%

Asignaturas que conforman la materia

Denominación de la asignatura: Salud y calidad de vida en el trabajo

ECTS: 4

Carácter Obligatoria

<p>Organización temporal: Semestral</p> <p>Semestre impartición: Semestre 1</p> <p>Lengua impartición: Catalán - Castellano</p>
<p>Denominación de la asignatura: Aspectos legales de los Recursos Humanos (I)</p> <p>ECTS: 4</p> <p>Carácter Obligatoria</p> <p>Organización temporal: Semestral</p> <p>Semestre impartición: Semestre 1</p> <p>Lengua impartición: Catalán - Castellano</p>
<p>Denominación de la asignatura: Aspectos legales de los Recursos Humanos (II)</p> <p>ECTS: 4</p> <p>Carácter Optativa</p> <p>Organización temporal: Semestral</p> <p>Semestre impartición: Semestre 2</p> <p>Lengua impartición: Catalán - Castellano</p>

Materia 5. HABILIDADES SOCIALES Y COMUNICATIVAS	
ECTS materia: 8 ECTS	Carácter: Optativo
Unidad temporal: Semestral	Despliegue temporal: 1r semestre / 2º semestre
Lenguas en las que se imparte: Catalán/Castellano/3ª lengua	
<p>Resultados de aprendizaje:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Visibilizar el empoderamiento humano como uno de los compromisos de RRHH. - Reflexionar de forma genérica sobre las microcompetencias del empoderamiento y entrenar algunas de ellas. - Utilizar los aspectos conceptuales, técnicas y procedimientos de negociación y resolución de conflictos en la organización, - Consolidar y ampliar las competencias lingüísticas en inglés, en general, y al mismo tiempo trabajar estas competencias específicas relacionadas con el mundo de la empresa. - Redactar textos en inglés, especialmente por lo que se refiere a la correspondencia electrónica y los informes breves. - Participar en conversaciones en inglés en diferentes contextos comunicativos, como por ejemplo en situaciones formales e informales, reuniones, videoconferencias y entrevistas. 	

<ul style="list-style-type: none"> - Realizar presentaciones de manera eficaz en inglés, con especial énfasis en cuestiones organizativas, como captar la atención de los oyentes, el vocabulario de las cifras, gráficos, etc. - Tomar parte en o presidir reuniones de trabajo, que incluye la comunicación previa, el establecimiento del orden del día, la gestión eficaz del tiempo, los turnos de palabra, las conclusiones y el acta escrita.
<p>Contenidos:</p> <p>TALLER DE HABILIDADES SOCIALES Desarrollo de competencias de autogestión e interpersonales. Empoderamiento de los demás. negociación y resolución de conflictos.</p> <p>ENGLISH FOR BUSINESS Writing skills for work. Speaking skills for work. Presentation skills for work. Meeting skills for work.</p>
<p>Observaciones:</p> <p>English for Business es una asignatura multinivel, adaptable a los conocimientos y las necesidades de los estudiantes. Nivel de entrada mínimo recomendado de inglés: B2 según el Marco común europeo de referencia para las lenguas. La superación de esta asignatura no da lugar a un certificado de nivel de la UOC.</p>
<p>Competencias básicas y generales:</p> <p>CB7- Que los estudiantes sepan aplicar los conocimientos adquiridos y su capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos dentro de contextos más amplios (o multidisciplinares) relacionados con su área de estudio;</p> <p>CB8 - Que los estudiantes sean capaces de integrar conocimientos y enfrentarse a la complejidad de formular juicios a partir de una información que, siendo incompleta o limitada, incluya reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos y juicios;</p> <p>CB9 - Que los estudiantes sepan comunicar sus conclusiones –y los conocimientos y razones últimas que las sustentan– a públicos especializados y no especializados de un modo claro y sin ambigüedades;</p> <p>CB10 - Que los estudiantes posean las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo.</p> <p>CG1- Analizar y resolver problemas en contextos interdisciplinarios, enfocando las situaciones y orientando la toma de decisiones de manera que pueda responderse satisfactoriamente a las necesidades organizativas y sociales y alcanzarse resultados eficientes.</p>
<p>Competencias transversales:</p> <p>CT1 – Comunicarse de forma efectiva en un entorno profesional.</p>

CT2 – Adoptar y promover actitudes y comportamientos por parte de los miembros de una organización en consonancia con una práctica profesional ética y responsable.

CT3 – Aportar valor a las organizaciones utilizando las TIC de forma avanzada.

CT4 – Desarrollar el pensamiento crítico y reflexivo, fundamentado en el conocimiento académico y en el conocimiento aplicado en la práctica profesional.

CT5 – Liderar y dirigir equipos de trabajo y/o proyectos en entornos complejos, dinámicos y globales.

Competencias específicas:

CE5- Desarrollar habilidades de autogestión e interpersonales para el logro de los objetivos propios, grupales y organizativos, y para establecer y mantener relaciones positivas.

Actividades formativas (indicar nº de horas y % de Presencialidad de cada una):

Actividades formativas	Horas	Presencialidad
Debate virtual sobre conceptos de la materia y temas actuales de relevancia para el ámbito de estudio	15	0
Exposición escrita con pautas para la reflexión aplicando los conocimientos estudiados.	35	0
Exposición oral	15	0
Redacción de Informes y ensayos	10	0
Lectura y análisis de los textos y artículos recomendados	30	0
Mapa conceptual	5	0
Resolución de problemas	10	0
Recensión	10	0
Simulación	10	0
Análisis de casos prácticos sobre gestión de recursos humanos donde se expongan distintas situaciones y/o problemas de gestión que deben diagnosticar y/o solucionar.	20	
Identificar situaciones de conflicto real o potencial, determinar la forma de abordarlos en cada momento y definir planes de actuación.	20	0
Juegos de rol con el fin de aprender diferentes técnicas.	20	0

Metodologías docentes:

- Análisis crítico y participativo del trabajo propio y ajeno (autoevaluación y la coevaluación).
- Aplicación de aprendizajes a partir del estudio y la resolución de casos reales o ficticios
- Aprender haciendo (Learning by doing)
- Metodologías participativas que promuevan capacidad de reflexión y la capacidad crítica, a través de actividades de discusión y de trabajo en equipo
- Aprendizaje basado en problemas (PBL)
- Aprendizaje cooperativo
- Actividades de exposición de opiniones, posicionamientos, hipótesis, planteamientos, etc., que faciliten el desarrollo de la capacidad de comunicación efectiva, de negociación, y la utilización de un lenguaje apropiado.

Sistemas de evaluación (indicar Ponderación Máxima y Mínima):

Sistemas de evaluación	Ponderación mínima (%)	Ponderación máxima (%)
Evaluación continua (EC)	0	100%

- Participación crítica en debates virtuales: 20%
- Elaboración de informes: 20%
- Resolución de problemas: 20%
- Resolución de ejercicios prácticos: 20%
- Exposiciones multimedia de trabajos: 20%

Asignaturas que conforman la materia

Denominación de la asignatura: Taller de habilidades sociales

ECTS: 4

Carácter Optativa

Organización temporal: Semestral

Semestre impartición: Semestre 1

Lengua impartición: Catalán - Castellano

Denominación de la asignatura: English for Business

ECTS: 4

Carácter Optativa

Organización temporal: Semestral

Semestre impartición: Semestre 2

Lengua impartición: Inglés

Materia 6. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN EN RECURSOS HUMANOS

ECTS materia: 12 ECTS	Carácter: Optativo
Unidad temporal: Semestral	Despliegue temporal: 1r semestre / 2º semestre
Lenguas en las que se imparte: Catalán/Castellano	
<p>Resultados de aprendizaje:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Adquirir el conocimiento necesario en relación a los diversos métodos estadísticos cualitativos disponibles y que son susceptibles de ser utilizados en cualquier estudio relacionado con los RRHH. - Desempeñar tareas de investigación y/o asesoramiento y/o formación, interno y/o externo dentro del ámbito. - Profundizar en la aproximación abierta, flexible y reflexiva sobre la realidad social y cultural que proponen las metodologías cualitativas. - Comprender la dimensión crítica de la investigación hacia los problemas, los métodos de investigación y los enfoques teóricos. - Adquirir los conocimientos necesarios en relación a los diversos métodos estadísticos cuantitativos disponibles y que son susceptibles de ser utilizados en cualquier estudio relacionado con los RRHH. - Conocer los discursos más actuales y avanzados de la investigación en RRHH en base a la búsqueda bibliográfica y al análisis bibliométrico, 	
<p>Contenidos:</p> <p>MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN CUALITATIVA La investigación cualitativa. La observación participante. La entrevista. La descripción densa. La construcción de los datos</p> <p>MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN CUANTITATIVA Análisis univariante: Estadística descriptiva e inferencia estadística. Análisis bivariante: correlación y regresión lineal simple. Análisis multivariante.</p> <p>INVESTIGACIÓN EN RECURSOS HUMANOS Prospectiva en la investigación en recursos humanos. Métodos de investigación y enfoques teóricos. Temas actuales de investigación en RRHH.</p>	
<p>Observaciones:</p> <p>Métodos de investigación cualitativa se centra en las estrategias, métodos y técnicas de investigación que son propios de las ciencias sociales y del comportamiento. Se orienta hacia la interpretación, la valoración del discurso propio de personas, grupos o comunidades y busca la comprensión de lo que tienen de más particular los fenómenos del comportamiento humano, entendidos estos como fenómenos de significado en su contexto interpersonal, social y cultural. El estudiante deberá demostrar su capacidad para aplicar las diferentes prácticas investigadoras y profesionales correspondientes a este enfoque metodológico y aprender las bases de su utilización tanto en el ámbito aplicado como en la investigación.</p>	

Métodos de investigación cuantitativa pretende ser una asignatura eminentemente práctica que conjuga conocimientos estadísticos con conocimientos económicos y empresariales. Los conocimientos estadísticos a que hace referencia están especialmente centrados en las diferentes técnicas estadísticas multivariantes. A partir de un caso práctico se trabajarán los diferentes conceptos estadísticos. Así pues, el estudiante deberá demostrar su capacidad para aplicar las diferentes técnicas estadísticas necesarias para la correcta comprensión del caso práctico planteado y elaborar, posteriormente, un informe o ensayo.

Competencias básicas y generales:

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

CB8 - Que los estudiantes sean capaces de integrar conocimientos y enfrentarse a la complejidad de formular juicios a partir de una información que, siendo incompleta o limitada, incluya reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos y juicios;

CB9 - Que los estudiantes sepan comunicar sus conclusiones –y los conocimientos y razones últimas que las sustentan– a públicos especializados y no especializados de un modo claro y sin ambigüedades;

CG1- Analizar y resolver problemas en contextos interdisciplinarios, enfocando las situaciones y orientando la toma de decisiones de manera que pueda responderse satisfactoriamente a las necesidades organizativas y sociales y alcanzarse resultados eficientes.

Competencias transversales:

CT4 – Desarrollar el pensamiento crítico y reflexivo, fundamentado en el conocimiento académico y en el conocimiento aplicado en la práctica profesional.

Competencias específicas:

CE6- Desempeñar tareas de investigación y de análisis de datos con múltiples técnicas en el ámbito de los recursos humanos.

Actividades formativas (indicar nº de horas y % de Presencialidad de cada una):

Actividades formativas	Horas	Presencialidad
Lectura, análisis y reflexión de textos y artículos científicos.	40	0%
Estudio de caso	40	0%
Debate virtual sobre conceptos de la materia y temas actuales de relevancia para el ámbito de estudio	40	0%
Redacción de informes y ensayos	60	0%
Búsqueda e identificación de fuentes de información a través de internet.	20	0%

<p>Metodologías docentes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Exposición teórica virtual (Texto, vídeo, audio,...) - Instrucción programada a través de la lectura de documentación científica especializada - Aprender haciendo (Learning by doing) - Estudio de casos 						
<p>Sistemas de evaluación (indicar Ponderación Máxima y Mínima):</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th style="padding: 5px;">Sistemas de evaluación</th> <th style="padding: 5px;">Ponderación mínima (%)</th> <th style="padding: 5px;">Ponderación máxima (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="padding: 5px;">Evaluación continua (EC)</td> <td style="padding: 5px;">0</td> <td style="padding: 5px;">100%</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> - Participación crítica en debates 20% - Resolución de casos 20% - Resolución de problemas reales 20% - Resolución de ejercicios prácticos 20% - Elaboración de informes 20% 	Sistemas de evaluación	Ponderación mínima (%)	Ponderación máxima (%)	Evaluación continua (EC)	0	100%
Sistemas de evaluación	Ponderación mínima (%)	Ponderación máxima (%)				
Evaluación continua (EC)	0	100%				
<p>Asignaturas que conforman la materia</p>						
<p>Denominación de la asignatura: Métodos de Investigación cualitativa</p> <p>ECTS: 4</p> <p>Carácter Optativa</p> <p>Organización temporal: Semestral</p> <p>Semestre impartición: Semestre 1</p> <p>Lengua impartición: Catalán - Castellano</p>						
<p>Denominación de la asignatura: Métodos de investigación cuantitativa</p> <p>ECTS: 4</p> <p>Carácter Optativa</p> <p>Organización temporal: Semestral</p> <p>Semestre impartición: Semestre 2</p> <p>Lengua impartición: Catalán - Castellano</p>						
<p>Denominación de la asignatura: Investigación en Recursos Humanos</p> <p>ECTS: 4</p>						

Carácter Optativa
Organización temporal: Semestral
Semestre impartición: Semestre 2
Lengua impartición: Catalán - Castellano

Materia 7. PRÁCTICAS	
ECTS materia: 8 ECTS	Carácter: Optativo
Unidad temporal: Semestral	Despliegue temporal: 2º semestre
Lenguas en las que se imparte: Catalán/Castellano	
Resultados de aprendizaje:	
<ul style="list-style-type: none"> - Familiarizarse con un contexto profesional. - Aplicar los conocimientos y competencias trabajados a lo largo del programa. - Realizar una memoria justificada. 	
Contenidos:	
<p>Esta asignatura contempla el desarrollo de prácticas en empresas y organizaciones vinculadas al ámbito de trabajo del Máster. Llevarán asociadas un plan formativo de trabajo en el que se especificarán las funciones que desarrollará el estudiante, y los objetivos que se le plantean y que deberá alcanzar. Así mismo, el tutor de prácticas dispondrá de toda la información necesaria para el seguimiento y la evaluación de las competencias asociadas a esta acción formativa.</p>	
Observaciones:	
<p>Se incrementa el creditaje de 4 a 8 ECTS para que los alumnos puedan ampliar su formación y puedan profundizar más en su experiencia profesional en la empresa. Se establece un catálogo de prácticas adecuadas al nivel competencial del MU para que las empresas conozcan con mayor precisión el nivel competencial y las características que deben tener las prácticas.</p>	
Competencias básicas y generales:	
<p>CB7 - Que los estudiantes sepan aplicar los conocimientos adquiridos y su capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos dentro de contextos más amplios (o multidisciplinares) relacionados con su área de estudio.</p> <p>CB10 - Que los estudiantes posean las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo.</p> <p>CG1- Analizar y resolver problemas en contextos interdisciplinarios, enfocando las situaciones y orientando la toma de decisiones de manera que pueda responderse satisfactoriamente a las</p>	

necesidades organizativas y sociales y alcanzarse resultados eficientes.

Competencias transversales:

CT1 – Comunicarse de manera efectiva en un entorno profesional global.
CT4 – Desarrollar el pensamiento crítico y reflexivo, fundamentado en el conocimiento académico y en el conocimiento aplicado en la práctica profesional.

Competencias específicas:

CE1 - Analizar el entorno laboral, organizativo y de los RRHH atendiendo de forma integrada a sus perspectivas económica, jurídica, psicológica y organizativa.

Actividades formativas (indicar nº de horas y % de Presencialidad de cada una):

Actividades formativas	Horas	Presencialidad
Redacción de una memoria	75	0%
Redacción de informes y ensayos	25	

Metodologías docentes:

- Exposición teórica virtual (Texto, vídeo, audio, etc.)
- Aplicación de aprendizajes a partir del estudio y la resolución de casos reales o ficticios
- Aprender haciendo (Learning by doing)

Sistemas de evaluación (indicar Ponderación Máxima y Mínima):

Sistemas de evaluación	Ponderación mínima (%)	Ponderación máxima (%)
Evaluación continua (EC)	0	100%

Exposición teórica virtual (Texto, vídeo, audio, etc.). 30%
Elaboración de informes. 70%

Asignaturas que conforman la materia

Denominación de la asignatura: Prácticas

ECTS: 8

Carácter Optativa

Organización temporal: Semestral

Semestre impartición: Semestre 2

Lengua impartición: Catalán - Castellano

Materia 8. Trabajo Final de Máster

ECTS materia: 8 ECTS

Carácter:
TFM

Unidad temporal: Semestral	Despliegue temporal: 2º semestre
Lenguas en las que se imparte: Catalán/Castellano	
Resultados de aprendizaje:	
<ul style="list-style-type: none"> - Poner en práctica los conocimientos obtenidos a lo largo de la formación del Máster. - Desarrollar y realizar de forma autónoma trabajos de investigación o de aplicación profesional. - Diseñar y dar respuesta a preguntas de investigación adecuadas a los cánones de las ciencias humanas y sociales. - Diseñar un marco metodológico investigación que les permita responder a las preguntas de investigación. - Redactar el trabajo final de Máster de forma clara y siguiendo los estándares de calidad que marcan las disciplinas de las ciencias humanas y sociales. 	
Contenidos:	
<p>Este es un módulo obligatorio para todos los estudiantes los cuales deben culminar el Máster con la redacción de un trabajo final original e innovador que integre y sintetice las competencias trabajadas a lo largo del Máster y basado en alguna de las materias que habrán cursado anteriormente. En la concepción, desarrollo y redacción final del trabajo serán asesorados de un modo personalizado tanto en lo que a aspectos esenciales de metodología se refiere (aplicados al ámbito profesional o al tema concreto que hayan decidido investigar) como en aspectos específicos de contenido. Podrá estar orientado a la aplicación profesional o a la investigación.</p>	
Observaciones:	
<p>El TFM podrá desarrollarse con una aplicación profesional centrado en alguna de las materias que el estudiante ha cursado anteriormente contemplándose la posibilidad, en los casos que sea posible, de vincular el TFM con la asignatura de “Prácticas” (en caso de haberse realizado esta asignatura optativa). El TFM podrá también tener una orientación investigadora se centrará en el desarrollo de una investigación inédita en el ámbito de conocimiento del Máster y en alguna de las materias que el estudiante haya cursado anteriormente.</p>	
Competencias básicas y generales:	
<p>CB6 - Poseer y comprender conocimientos que aporten una base u oportunidad de ser originales en el desarrollo y/o aplicación de ideas, a menudo en un contexto de investigación.</p> <p>CB7- Que los estudiantes sepan aplicar los conocimientos adquiridos y su capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos dentro de contextos más amplios (o multidisciplinares) relacionados con su área de estudio;</p> <p>CB8 - Que los estudiantes sean capaces de integrar conocimientos y enfrentarse a la complejidad de formular juicios a partir de una información que, siendo incompleta o limitada, incluya reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos y juicios;</p> <p>CB9 - Que los estudiantes sepan comunicar sus conclusiones –y los conocimientos y razones</p>	

últimas que las sustentan– a públicos especializados y no especializados de un modo claro y sin ambigüedades;

CB10 - Que los estudiantes posean las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo.

CG1- Analizar y resolver problemas en contextos interdisciplinarios, enfocando las situaciones y orientando la toma de decisiones de manera que pueda responderse satisfactoriamente a las necesidades organizativas y sociales y alcanzarse resultados eficientes.

Competencias transversales:

CT1 – Comunicarse de manera efectiva en un entorno profesional global.

CT2 – Adoptar y promover actitudes y comportamientos por parte de los miembros de una organización en consonancia con una práctica profesional ética y responsable.

CT3 – Aportar valor a las organizaciones utilizando las TIC de forma avanzada.

CT4 – Desarrollar el pensamiento crítico y reflexivo, fundamentado en el conocimiento académico y en el conocimiento aplicado en la práctica profesional.

CT5 – Liderar y dirigir equipos de trabajo y/o proyectos en entornos complejos, dinámicos y globales.

Competencias específicas:

CE1 - Analizar el entorno laboral, organizativo y de los RRHH atendiendo de forma integrada a sus perspectivas económica, jurídica, psicológica y organizativa.

CE2- Establecer la estrategia de recursos humanos en consonancia con la orientación estratégica general de la empresa, y diagnosticar y evaluar el impacto de las intervenciones en los recursos humanos sobre los resultados organizacionales.

CE3- Diseñar planes y políticas para promover un entorno de desarrollo de las personas, fomentar la calidad de vida en el trabajo, y responder a la diversidad y a los principios de igualdad de oportunidades.

CE4- Implementar prácticas de recursos humanos y de organización del trabajo que promuevan la atracción, gestión y retención del talento y el potencial innovador de las personas y de la organización en su conjunto.

CE5- Desarrollar habilidades de autogestión e interpersonales para el logro de los objetivos propios, grupales y organizativos, y para establecer y mantener relaciones positivas.

CE6- Desarrollar actividades de investigación y de análisis de datos con múltiples técnicas en el ámbito de los recursos humanos.

Actividades formativas (indicar nº de horas y % de Presencialidad de cada una):		
Actividades formativas	Horas	Presencialidad
Lectura y análisis de los textos y artículos recomendados.	40	0%
Obtención de datos, análisis e interpretación.	40	0%
Búsqueda e identificación de fuentes de información a través de internet.	10	0%
Redacción de una memoria	60	0%
Preparación de una presentación y defensa pública de un trabajo	50	0%
Metodologías docentes:		
<ul style="list-style-type: none"> - Instrucción programada a través de la lectura de documentación científicotécnica especializada. - Aprendizaje basado en proyectos. - Exposición teórica virtual (Texto, vídeo, audio, etc.) 		
Sistemas de evaluación (indicar Ponderación Máxima y Mínima):		
Sistemas de evaluación	Ponderación mínima (%)	Ponderación máxima (%)
Evaluación continua (EC)	0	100%
<p>Exposición teórica virtual (Texto, vídeo, audio, etc.). 40%</p> <p>Elaboración de informes. 60%</p>		
Asignaturas que conforman la materia		
Denominación de la asignatura: Trabajo Final de Máster		
ECTS: 8		
Carácter: TFM		
Organización temporal: Semestral		
Semestre impartición: Semestre 2		
Lengua impartición: Catalán - Castellano		

5.2.2. Mapa de competencias del Master

Módulo	Sem	Tip.		CT1	CT2	CT3	CT4	CT5	CE1	CE2	CE3	CE4	CE5	CE6
1	1º	OB	Entorno global de negocios											
	1º	OB	Transformaciones del trabajo											
2	1º	OB	Dirección estratégica de Recursos Humanos											
	2º	OP	Dirección Responsable de RRHH											
	2º	OB	Comportamiento y desarrollo organizacional											
	2º	OB	Evaluación del Impacto de la gestión de RRHH											
3	1º	OB	Habilidades para la dirección											
	1º	OB	Organización del trabajo y prácticas de RRHH											
	1º	OB	Gestión del talento											
	2º	OP	Dirección de Proyectos											
4	1º	OB	Aspectos legales de RRHH (I)											
	1º	OB	Salud y calidad de vida laboral											
	2º	OP	Aspectos legales de RRHH (II)											
5	1º	OP	English for Business											
	1º	OP	Taller de habilidades sociales											
6	2º	OP	Investigación en RRHH											
	1º	OP	Métodos de Investigación cualitativa											
	2º	OP	Métodos de Investigación cuantitativa											
7	2º	OP	Prácticas											
8	2º	OB	Trabajo Final de Máster											

6. PERSONAL ACADÉMICO

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

La Universitat Oberta de Catalunya dispone de una estructura académica y de una estructura de gestión fija que garantizan el buen funcionamiento de la Universidad.

- La estructura académica está formada por el personal docente e investigador, integrado por profesorado responsable de la dirección académica de los programas y las asignaturas y de la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje y cumplimiento de los objetivos de formación. Asimismo, para el desarrollo de los procesos de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes en el aula virtual, la Universidad cuenta con una red de más de dos mil profesores colaboradores y tutores, coordinados por los profesores de la Universidad. El profesorado de la Universidad es el responsable único de la planificación académica, de la definición de los contenidos y recursos y del proceso de evaluación y de la nota final del estudiante.
- La estructura de gestión integra la llamada Área de Gestión, que cuenta en la actualidad con más de cuatrocientos profesionales contratados, de perfiles diversos y divididos funcionalmente en áreas de especialización, que se configuran como ámbitos de apoyo a la actividad docente: Área de Servicios académicos, Área de Servicios al Estudiante, Área de Biblioteca y Recursos de Aprendizaje, Área de Planificación y calidad, Área de Personas y responsabilidad social.

6.1.1. Personal académico disponible

El personal académico de la Universidad está agrupado por Estudios y, tal como queda previsto en la Ley 3/1995 de reconocimiento de la Universitat Oberta de Catalunya, de 6 de abril de 1995, se compone de profesorado propio y de profesores colaboradores.

Profesorado

La Política de profesorado de la UOC contempla las siguientes categorías y sus funciones asociadas (al no coincidir las categorías del convenio colectivo de la universidad con las presentes en el cuadro resumen de la aplicación del Ministerio, se concreta para cada categoría la que se usará en la aplicación):

- Profesor asociado: Se trata de una posición inicial de profesorado, en la que se empiezan a desarrollar tareas docentes a tiempo parcial (en la tabla resumen se categorizan como profesor asociado)
- Profesor ayudante: se trata de una posición inicial de profesorado, en la que se empiezan a desarrollar tareas docentes combinadas con la formación doctoral (en la tabla resumen se categorizan como ayudante).
- Profesor: es la posición que ocupa el profesorado doctor que está en proceso de desarrollo de sus capacidades docentes y de investigación, con especial énfasis en el modelo educativo

de la UOC y en las líneas de investigación prioritarias establecidas por la Universidad (en la tabla resumen se categorizan como profesor titular de universidad).

- Profesor agregado: es la posición que ocupa el profesorado con unas capacidades docentes y de investigación evidenciadas y acreditadas (con especial énfasis en el modelo educativo de la UOC y sus objetivos de innovación e investigación). Los profesores agregados cuentan con la evaluación positiva emitida por la Agencia para la Calidad del Sistema Universitario Catalán (AQU) como profesores de la UOC (en la tabla resumen se categorizan como profesor agregado).
- Catedrático: únicamente puede acceder a esta categoría el profesorado agregado de la UOC con una carrera docente e investigadora plenamente consolidada o bien los profesores procedentes de otras universidades que dispongan de unos requisitos equivalentes (en la tabla resumen se categorizan como catedrático de universidad).

El Máster Universitario en Dirección y Gestión de Recursos Humanos propuesto se ofrece desde los Estudios de Economía y Empresa.

Los Estudios de Economía y Empresa están dirigidos por el/la directora/a de estudios, que es el responsable de toda la oferta de los estudios y es miembro de la Comisión Académica. La Comisión de la Titulación, responsable principal del diseño de la titulación, del seguimiento de su implementación y de la evaluación del programa, está presidida por el/la directora/a del máster universitario. Un mínimo de 8 profesores conforman la Comisión de Titulación.

Tabla resumen del profesorado dedicado al título:

Universidad	Categoría *	Total %	Doctores %	Horas %
UOC	Profesor Agregado	52,94%	100%	63,64%
UOC	Profesor Contratado Doctor	35,29%	83,33%	25%
UOC	Profesor Asociado	11,76%	0%	11,35%

Además se aporta la siguiente información agregada del profesorado vinculado con la titulación:

Experiencia docente:

	Menos de 5 años	Entre 5 y 10 años	10 años o más
Años experiencia docente	41,18%	5,88%	52,94%
Tramos docentes acumulados	23		
Profesores con tramos docentes	9		

Experiencia investigadora:

Tramos investigación acumulados	9
Profesores con tramos investigación	8

A continuación se presenta una relación del profesorado en la titulación propuesta:

Dirección del programa:

Tabla resumen CV						
Profesorado	Titulación académica	Acreditación académica	Categoría / nivel contractual	Dedicación	Área de conocimiento	Experiencia académica y/ o profesional y/o investigadora
Pilar Ficapal Cusí	<p>Doctora en Sociedad de la Información y el Conocimiento(2008)</p> <p>Diploma Estudios Avanzados en Recursos Humanos y Organizaciones por la Universidad de Barcelona (2003)</p> <p>Licenciada en Psicología por la Universidad Autonoma de Barcelona (1992)</p>	<p>Lector AQU (2011). Acreditación de investigación AQU (2017)</p> <p>Reconocido un sexenio de investigación. Área de conocimiento: Organización de Empresas (2009-2014)</p> <p>Reconocidos 3 tramos docentes (2000-2005 y 2006-2010, 2011-2015)</p>	Profesora agregada	A tiempo completo	<p>Organización de empresas.</p> <p>Recursos humanos</p>	<p>Profesora de los Estudios de Economía y Empresa desde el año 2000.</p> <p>Directora académica del Máster en Dirección y Gestión de RRHH de la UOC (título propio).</p> <p>Su actividad docente en los Estudios de Economía y Empresa está relacionada con la dirección estratégica de los recursos humanos, la organización del trabajo, el desarrollo de competencias directivas, la calidad de vida laboral y la empresa red.</p> <p>Miembro del Grupo de investigación: <u>i2TIC</u> (Grupo de Investigación Interdisciplinaria sobre las TIC).</p> <p>Proyectos</p> <p>Proyecto REBIS. Redes, Eficiencia y Bienestar en la Sociedad de la Información. (2010-2013). Proyectos de Investigación Fundamental No Orientada (PIFNO-2010). VI Plan Nacional de Investigación Científica, Desarrollo e Innovación Tecnológica 2008-2011. Ministerio de Ciencia e Innovación. Proyecto de investigación financiado en convocatoria competitiva (Referencia: CSO2010-16648 (subprograma COMU).</p> <p>Proyecto Emprendimiento innovador y microempresa en red (2011-2012). Red de Emprendimiento Universitaria. Departamento de Empresa y Ocupación (Generalitat de Catalunya) y Fondo Social Europeo.</p> <p>Proyecto e-learning y formación para la empleabilidad de los parados en Cataluña (2012). Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC) y Fondo Social Europeo.</p> <p>Proyecto ADIGIR: Anuario Digital Comarcal de Girona y Cataluña (2008-2010). Observatorio de las TIC (oTIC) y Fundación para el Observatorio de la Sociedad de la Información en Cataluña (FOBSIC).</p>

					<p>Estudio sobre la adopción y el uso de las TIC en las microempresas de los sectores del comercio y el turismo en Cataluña (2010). Fundación Observatorio para la Sociedad de la Información en Cataluña (FOBSIC). Licitación obtenida en proceso de negociado (expediente: PRJ_14MICROE).</p> <p>El sector empresarial de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en Cataluña (2009-2010). Fundación Observatorio para la Sociedad de la Información en Cataluña (FOBSIC). Licitación obtenida en proceso de negociado (expediente: PRJ_41Sector_TIC).</p> <p>Publicaciones</p> <p>Bakker, A. B.; Ficapal-Cusí, P.; Torrent-Sellens, J.; Boada-Grau, J.; Hontangas-Beltrán, P. M. (2018). The Spanish version of the Job Crafting Scale. <i>Psicothema</i>, 30 (1), p. 136-142.</p> <p>Martínez-Cerdá, J. F.; Torrent-Sellens, J.; Gonzalez-Gonzalez, I.; Ficapal-Cusí, P. (2018) Opening the Black-Box in Lifelong E-Learning for Employability: A Framework for a Socio-Technical E-Learning Employability System of Measurement (STELEM). <i>Sustainability</i>, 10, 1014; doi:10.3390/su10041014.</p> <p>Ficapal-Cusí, P.; Díaz-Chao, A.; Sáinz, M.; Torrent, J. (2018). Gender inequalities in job quality during the recession. <i>Employee Relations</i>, 40 (1), p. 2-22. [DOI: 10.1108/ER-07-2016-0139].</p> <p>Torrent-Sellens J.; Ficapal-Cusí P.; Boada-Grau J. (2016). Dispositional employability and online training purchase. Evidence from employees' behavior in Spain. <i>Frontiers in Psychology</i>, vol. 7 (831).</p> <p>Díaz-Chao, A.; Ficapal-Cusí, P.; Torrent-Sellens, J. (2017). "Did small and medium enterprises maintain better jobs during the early years of the recession? Job quality multidimensional evidence from Spain". <i>European Management Journal</i>, 35(3), p. 396-413. [DOI: http://dx.doi.org/10.1016/j.emj.2016.06.006]</p> <p>Díaz-Chao, A.; Ficapal-Cusí, P.; Torrent-Sellens, J. (2016) Economic Crisis and Job Quality in Spain: A Multi-dimensional and Micro-data Empirical Approach. <i>Social Indicators Research Journal</i>, vol. 125(2), p. 613-633. [DOI: 10.1007/s11205-014-0850-0].</p> <p>Díaz, T., Ficapal-Cusí, P., Aguilar-Martínez, A. (2016). Hábitos de desayuno en estudiantes de primaria y secundaria: posibilidades</p>
--	--	--	--	--	--

					<p>para la educación nutricional en la escuela. <i>Nutrición hospitalaria</i>, vol. 33(4), p. 909-914. DOI: http://dx.doi.org/10.20960/nh.391</p> <p>Fernández, M. I. R.; Boada-Grau, J.; Tejedor, E. M.; Ficapal-Cusí, P. (2016). Una experiencia de coaching en estudiantes universitarios. <i>International Journal of Developmental and Educational Psychology</i>. Revista INFAD de Psicología., 4(1), 515-518.</p> <p>Torrent-Sellens, J.; Ficapal-Cusí, P.; Boada-Grau, J.; Vigil-Colet, A. (2016). Information and communication technology, co-innovation, and perceived productivity in tourism small and medium enterprises: an exploratory analysis. <i>Current Issues in Tourism</i>, vol. 19(13), p. 1295-1308.</p> <p>Díaz-Chao, A., Ficapal-Cusí, P., Torrent-Sellens, J. (2016). Did small and medium enterprises maintain better jobs during the early years of the recession? Job quality multidimensional evidence from Spain. <i>European Management Journal</i> DOI: http://dx.doi.org/10.1016/j.emj.2016.06.006</p> <p>Díaz-Chao, A.; Ficapal-Cusí, P.;Torrent-Sellens, J. (2016). Economic Crisis and Job Quality in Spain: A Multi-dimensional and Micro-data Empirical Approach. <i>Social Indicators Research Journal</i>, vol: 125(2), p. 613-633.</p> <p>Ficapal-Cusí, P.; Boada-Grau, J. (2015). e-Learning and Team-based Learning. Practical experience in virtual teams. <i>Procedia – Social and Behavioral Sciences</i>. 196, p. 69-74.</p> <p>Díaz-Chao, A.; Ficapal-Cusí, P.; Torrent-Sellens, J. (2015). Determinantes multidimensionales en la calidad percibida del empleo. Evidencia empírica para España. <i>Revista Internacional de Sociología</i>, 73 (1), e001.</p> <p>Ficapal-Cusí, P.; Torrent-Sellens, J.; Boada-Grau, J.; Vigil-Colet, A. (2014). Spanish adaptation of the Internal functioning of the Work Teams Scale (QFI-22). <i>Psicothema</i>, vol.5, p. 273-278.</p> <p>Ficapal-Cusí, P.; Torrent-Sellens, J. (2014). New Human Resource Management Systems in Non-Based-Knowledge Firms: Applications for Decision Making on the Business Performance. <i>Modern economy</i>, vol.5 (2), p.141-153.</p>
--	--	--	--	--	--

Profesorado:

Tabla resumen CV

Profesorado	Titulación académica	Acreditación académica	Categoría / nivel contractual	Dedicación	Área de conocimiento	Experiencia académica y/ o profesional y/o investigadora
Xavier Baraza Sánchez	Doctor Ingeniero Químico	Lector (AQU) en ámbito de Ingeniería y Arquitectura (2016). Reconocido 1 tramo docente (2009-2014)	Profesor	A tiempo completo	Prevención de riesgos laborales	<p>Académica: 3 años como profesor en la UOC.</p> <p>Investigadora: Producción científica basada en el análisis de la prevención de riesgos laborales.</p> <p>Profesional: Director de Seguridad , Salud y Medio ambiente de Derivados químicos.</p> <p>Publicaciones</p> <p>Sánchez-Toledo, A.; Baraza, X. (2016). "La gestión de la seguridad vial en la norma ISO 39001". <i>Oikonomics</i>, 4, 89-98.</p> <p>Bestratén, M.; Baraza, X. (2015). "Cultura de empresa, calidad y condiciones de trabajo". En <i>Gestión de la Prevención en un marco de excelencia de Editorial UOC</i>.</p> <p>Bestratén, M.; Baraza, X. (2015). "Rentabilidad de la prevención". En <i>Gestión de la Prevención en un marco de excelencia de Editorial UOC</i>.</p> <p>Bestratén, M.; Baraza, X. (2015). "Auditorías de sistemas preventivos". En <i>Gestión de la Prevención en un marco de excelencia de Editorial UOC</i>.</p> <p>Baraza, X., Castejón, E., Guardino, X. (2014). "Higiene Industrial. Teoría". Editorial UOC.</p> <p>Llacuna, J., Baraza, X., Bernal, A., De la Fuente, J.F. (2013). "Formar, comunicar y negociar. Aplicación a la Prevención de Riesgos Laborales". Editorial UOC.</p> <p>Sáez-Navarrete, C.; Rodríguez-Córdoba, L.; Baraza, X.; Gelmí, C.; Herrera, L. (2012): Hydrogen kinetics limitation of an autotropic sulphate reduction reactor. <i>Dyna Colombia</i>, 79/172, pp. 126-132.</p> <p>Godínez, C.; Hernández-Fernández, F.J.; Lozano, L.J.; Baraza, X.; Mardomingo, E. (2011). "Experimental study of the influence of raw material impurities on yellowness index of transesterification polycarbonate." <i>Journal of Applied Polymer Science</i>. 119/3, pp. 1348-1356.</p> <p>Sánchez, P., Baraza, X., Reverter, F., Vegas, E. (2005). "Métodos estadísticos aplicados". Editorial UB.</p>

						<p>Vílchez, J.A.; Baraza, X.; Chatris, J.M. (2004). "El nuevo informe de seguridad para la prevención de accidentes graves." Ingeniería Química, 416, pp. 160-168.</p> <p>Baraza, X.; Torres-Castillo, R.; Galimany, F. (2003): "Digestión anaeróbica en el tratamiento de efluentes y lodos residuales." Tecnología del Agua, 23/233, pp. 34-46.</p> <p>Baraza, X.; Esplugas, S. (2000): "Formic acid decomposition by O 3/H 2O 2." Afinidad. 57/486, pp. 88-92.</p> <p>Baraza, X.; Torres-Castillo, R. (2000): "Las auditorias medioambientales en el marco de las normas ISO 14000." Ingeniería Química. 32/367, pp. 95-99.</p> <p>Baraza, X.; Esplugas, S. (2000): "Oxidación avanzada en el tratamiento de aguas residuales." Tecnología del Agua. 197, pp. 82-92.</p> <p>Baraza, X.; Torres-Castillo, R. (2000): "Análisis detallado de la norma ISO 14001". Ingeniería Química. 32/369, pp. 163-167.</p>
Natàlia Cugueró Escofet	Doctora (2010)	<p>Ayudante doctor ANECA (2015)</p> <p>Profesor universidad privada ANECA (2015)</p> <p>Contratado doctor ANECA (2015)</p> <p>Reconocido 1 tramo investigación (2009-2014)</p>	Profesora	A tiempo completo	<p>Humanos, métrica, valores éticos, estrategia</p>	<p>Profesora en la UOC desde 2015</p> <p>Ha colaborado como docente e investigadora en la UPC y en IESE Business School</p> <p>Es emprendedora y dirige su propia consultoría de empresas.</p> <p>Publicaciones</p> <p>Cugueró-Escofet, Natàlia & Rosanas, Josep Maria. The Ethics of Metrics: Overcoming the Dysfunctional Effects of Performance Measurements through Formal and Informal Justice. Journal of Business Ethics, 2016. DOI 10.1007/s10551-016-3049-2.</p> <p>Cugueró-Escofet, Natàlia & Rosanas, Josep Maria. Justice: a Sufficient Condition for Goal Congruence in Management Control Systems. European Accounting and Management Review, 2:2, 104-122, 2015.</p> <p>Cugueró-Escofet, Natàlia & Rosanas, Josep Maria. Social dynamics of Justice: The Ex-ante and Ex-post Justice Interplay with Formal and Informal Elements of Management Control Systems. Chapter 9 in Sckarlicki, Steiner and Gilliland Eds. The Social dynamics of organizational justice, February 2015.</p> <p>Cugueró-Escofet Natàlia & Fortin, Marion. One justice or two? A model of reconciliation of normative justice theories and empirical research on organizational justice. Journal of Business Ethics, 124:3, 435-51, 2014. DOI:10.1007/s10551-013-1881-1.</p> <p>Cugueró-Escofet, Natàlia, Fortin, Marion & Canela, Miguel-Angel. Righting the wrong for third parties – How monetary compensation, procedure changes and</p>

						<p>apologies can restore justice for observers of injustice. Journal of Business Ethics, 122:2, 253-68, 2014. DOI: 10.1007/s10551-013-1762-7.</p> <p>Cugueró-Escofet, Natàlia & Rosanas, Josep Maria. Transmitiendo malas noticias con justicia. Harvard Deusto Business Review, 36-44, 2013.</p> <p>Cugueró-Escofet, Natàlia & Rosanas, Josep Maria. The just design and use of Management Control Systems as requirements of goal congruence. Management Accounting Research, 24 (1), pages 23-40, 2013, DOI: 10.1016/j.mar.2012.11.001.</p> <p>Cugueró-Escofet, Natàlia & Rosanas, Josep Maria. Justice as a crucial formal and informal element of Management Control Systems. Ramon Llull Journal of Applied Ethics, issue 3, pages 155-170, 2012.</p> <p>Rosanas, Josep Maria & Cugueró-Escofet, Natàlia. Las disfuncionalidades de los incentivos y la ética de los sistemas de control. Universia Business Review, nº 30, second term, pages 44-55, june 2011.</p>
Ramon González Cambray	<p>Máster Universitario en Educación y TIC (E-Learning), UOC (2016). Licenciado en Investigación y técnicas de mercado (marketing), UOC (2011).</p> <p>Ingeniero en informática de gestión, Universidad de Lleida (1996).</p>		Asociado	A tiempo completo	Innovación y Calidad	<p>Experiencia: Director del Máster en Dirección y gestión de la calidad de la UOC (desde 1999) Director del área Global Executive Education y del programa MBA de la UOC (de 2010 a 2012) Director de programa de la UOC Business School (desde 2012) Director del Máster en Dirección y gestión de la innovación de la UOC (desde 2014) Profesor de los estudios de Economía y Empresa de la UOC (des de 2010) De 1997 a 2010 consultor y auditor de sistemas de gestión y Director de proyectos de calidad, innovación y TIC en diversas empresas y organizaciones.</p> <p>Líneas de investigación:</p> <ul style="list-style-type: none"> . Innovación . Calidad . E-Learning <p>Proyectos relevantes: Ha participado en varios proyectos con empresas y otras instituciones. Ha participado como ponente en multitud de jornadas y de congresos tanto nacionales como internacionales.</p> <p>Publicaciones destacadas: Ha publicado diversos artículos en revistas, y ha elaborado multitud de materiales en forma de recursos de aprendizaje para los programas que dirige.</p>

Aleksandra Malicka	Doctora en Lingüística Aplicada por la Universidad de Barcelona (2014).		Profesora	A tiempo completo	Lingüística aplicada	<p>Actualmente profesora responsable de la asignatura Inglés en el Centro de Idiomas Modernos de la UOC.</p> <p>Fue investigadora visitante en la University of Hawai'i at Manoa (2011), Georgetown University (2012) y Educational Testing Service (2014).</p> <p>Las principales líneas de investigación son aprendizaje y enseñanza de segundas lenguas (SLA), enseñanza basada en las tareas pedagógicas (TBLT), y diferencias individuales en el aprendizaje de lenguas.</p> <p>Proyectos</p> <p>2014-2016 La versión original y la exposición extraescolar en el aprendizaje de inglés. El efecto de edad, nivel de dominio y diferencias cognitivas. Source: FFI2013-47616-P. Ministry of Economy and Competitiveness. Head researcher: Dr. Carmen Muñoz Lahoz.</p> <p>2011-2013 Age, input, and aptitude as predictor of proficiency in English as a foreign language: a longitudinal study. Source: FFI2010-21478. Ministry of Science and Technology. Head researcher: Dr. Carmen Muñoz Lahoz.</p> <p>2007-2010 Age, input, and aptitude. Long term effects in the acquisition of English in formal contexts. Source: HUM2007-64302/FILO. Ministry of Education and Science. Head researcher: Dr. Carmen Muñoz Lahoz.</p> <p>2017 - 2019. Feedback Timing: La temporalización del feedback. Source: Generalitat de Catalunya, SGR 1066. Equipo de investigación: Gisela Granena (IP), Laia Canals, Aleksandra Malicka.</p> <p>Publicaciones</p> <p>Sasayama, S., Malicka, A., & Norris, J. (under contract). Cognitive task complexity: A research synthesis and meta-analysis. Amsterdam: John Benjamins Publishing Company.</p> <p>Malicka, A. (2018). The role of task sequencing in fluency, accuracy, and complexity: investigating the SSARC model of pedagogic task sequencing. Language Teaching Research.</p> <p>Malicka, A., Gilabert, R., Norris, J. (2017). From Needs Analysis to research tasks: insights from an English for specific purposes context. Language Teaching Research, 21(4), 1-29.</p>
--------------------	---	--	-----------	-------------------	----------------------	---

						<p>Malicka, A. (2014). The role of task sequencing in L2 oral production. In M. Baralt, R. Gilabert, & P. Robinson (Eds.), Task sequencing and instructed second language learning. Bloomsbury Academic.</p> <p>Malicka, A., & Levkina, M. (2012). Measuring task complexity: does L2 proficiency matter? In A. Shehadeh, & C. Coombe (Eds.), Task-based language teaching in foreign language contexts: Research and implementation. Amsterdam: John Benjamins</p>
Antoni Meseguer Artola	<p>Doctor en Ciencias Económicas y Empresariales por la Universidad Autónoma de Barcelona (1997)</p> <p>Licenciado en Ciencias Matemáticas (1992).</p> <p>Más de 10 años de experiencia académica.</p>	<p>Reconocido un sexenio de investigación (2016)</p> <p>Prof. Univ. Privada UOC-AQU (2006)</p> <p>Contratado agregado AQU (2015)</p> <p>Reconocidos dos tramos docentes (1997-2002 y 2002-2007)</p>	Profesor agregado	Dedicación a tiempo completo	Estadística e Investigación Operativa	<p>L. Investigación:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Teoría de juegos. - Negocio y comercio electrónico. - E-learning en técnicas cuantitativas <p>Proyectos último quinquenio:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Proyecto Internet Cataluña (PIC) - Empresas (Generalitat de Catalunya). - Projecte Productivitat i competitivitat a Catalunya (Generalitat de Catalunya). - Regional Indicators of e-Government and Business in Information Society Technologies (Programme Information Society Technologies - EU). - Proyecto SCHULTZ (Agencia de Gestión de Ayudas Universitarias y de Investigación - AGAUR de la Generalitat de Catalunya). <p>Publicaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rodriguez-Ardura, I.; Meseguer-Artola, A. (2016) "What leads people to keep on e-learning? An empirical analysis of users' experiences and their effects on continuance intention". Interactive Learning Environments. Vol. 6, Pág. 1030-1053. - Rodriguez-Ardura, I.; Meseguer-Artola, A. (2016). "Flow in e-learning: what drives it and why it matters". British Journal of Educational Technology, pp. 1-17. - Rodriguez-Ardura, I.; Meseguer-Artola, A. (2016). "E-learning continuance: the impact of interactivity and the mediating role of imagery, presence and flow". Information & Management, Vol. 4, pp. 504-516. - Meseguer-Artola, A.; Aibar, E.; Lladós, J.; Minguillón, J.; Lerga, M. (2016). "Factors that influence the teaching use of Wikipedia in Higher Education". Journal of the Association for Information Science and Technology, Vol. 5, pp. 1224-1232.

						- Meseguer-Artola, A.; Rodríguez-Ardura, I. (2015). "Learning from customer interaction: how merchants create price-level propositions for experience goods in hybrid market environments". Computers in Human Behavior, Vol. 51, pp. 952-959.
Elisabet Motellón Corral	<p>Doctora en Estudios Empresariales, especialidad en Técnicas y Análisis de la Empresa (Universidad de Barcelona) - 2008</p> <p>Licenciada en Ciencias del Trabajo. Premio Extraordinario (Universidad de Barcelona) - 2003</p> <p>Diplomada en Relaciones Laborales (Universidad de Barcelona) - 1997</p>	<p>Titular de Universidad (ANECA)</p> <p>1 Sexenio de investigación: 2007-2012 (AQU)</p> <p>Profesor Lector (AQU)</p> <p>2 tramos de docencia (</p>	Profesor agregado	Completa	Economía Aplicada	<p>2008–Actualidad.</p> <p>Profesora a tiempo completo de la UOC</p> <p>2008–Actualidad.</p> <p>Profesora asociada de la Universidad de Barcelona-UB (Dpto. de Econometría, Estadística y Economía Española)</p> <p>01/2004–12/2008. Beca predoctoral de investigación (FI-Generalitat de Catalunya) en la Universidad de Barcelona</p> <p>07/2006–11/2006. Beca para la investigación fuera de Catalunya (Generalitat de Catalunya).</p> <p>10/2003–02/2004. Beca de colaboración "UB-333". Universidad de Barcelona</p> <p>09/2002-07/2003. Beca de colaboración en el Dpto. de Econometría, Estadística y Economía Española (UB)</p> <p>Proyectos</p> <p>Perception and Evaluation of Regional and Cohesion policies by Europeans and Identification with the Values of Europe (PERCEIVE) - HORIZON 2020 - REFLECTIVE-3-2015-693529 Entidad financiadora: European Commission. H2020. Duración: 01/09/2016 - 21/08/2019</p> <p>Investigador Principal: Edoardo Mollona (Alma Mater Studiorum - Università di Bologna)</p> <p>La retención del talento universitario en las empresas catalanas. La importancia de las competencias en el empleo de calidad y en la construcción de un nuevo modelo productivo. entidad financiera: Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari (AQU) de Catalunya. Generalitat de Catalunya. 15/03/2016-28/10/2016</p> <p>Investigador Principal: Elisabet Motellon.</p> <p>Innovation and Space. Technological collaboration, International competitiveness and locational factors (RETOS) - ECO2014-59493-R</p>

					<p>Entidad financiadora: Ministeri de Ciència i Innovació Duración: 01/01/2015-31/12/2017 Investigador Principal: Rosina Moreno Serrano (UB)</p> <p>Grup d'Anàlisi Quantitativa Regional (AQR) - 2014SGR1362 Entidad financiadora: Agència de Gestió d'Ajuts Universitaris i de Recerca (AGAUR). Generalitat de Catalunya Duración: 01/01/2014-31/12/2016 Investigador Principal: Enrique López-Bazo (Universitat de Barcelona)</p> <p>Globalization on regional economics. panell data and nonstationary econometrics - ECO2011-30260-C03-03 Entidad financiadora: Ministeri de Ciència i Innovació Duración: 01/01/2012-31/12/2014 Investigador Principal: Josep Lluís Carrion-i-Silvestre (UB)</p> <p>Sharing Knowledge Assets: InteRegionally Cohesive Neighbourhoods (SEARCH) - FP7-SSH-2010-2.2-1 (266834) Entidad financiadora: European Commission, 7 Framework Programme for Research and Technological Development Duración: 01/08/2011-31/07/2014 Investigador Principal: Jordi Suriñach Caralt (Universitat de Barcelona)</p> <p>Publicaciones</p> <p>Innovation, heterogeneous firms, and the region. Evidence from Spain, Regional Studies, 52:673-687 (2018, con E. López-Bazo) Firm exports, innovation, and regions dimension in Spain, Regional Studie, 52: 490-502(2018, con E. López-Bazo) Diferencias en las características de los trabajadores y la geografía del desempleo en España, Papeles de Economía Española, 152:70-89 (2017, con E. López-Bazo)</p>
--	--	--	--	--	--

					<p>Regional wage gaps, education, and informality in an emerging country. The case of Colombia, <i>Spatial Economic Analysis</i>, 11(4):432-456 (2016 (con P. Herrera-Idárraga y E. López-Bazo)</p> <p>Immigrants from European Neighbourhood Policy Countries and Job Loss in Spain, <i>International Journal of Manpower</i>, 36:518-539 (2015, con E. López-Bazo)</p> <p>Double Penalty in Returns to Education: Informality and Educational Mismatch in the Colombian Labour Market, <i>Journal of Development Studies</i>, 51:1683-1701 (2015, con P. Herrera-Idárraga y E. López-Bazo)</p> <p>Job Loss Among Immigrant and Native Workers: Evidence from Spain's Economic Downturn, <i>Social Indicators Research</i>, 120, 345-371 (2014, con E. López-Bazo)</p>
Eva Rimbau Gilabert	Doctora en Ciencias Económicas y Empresariales (2004)	Lector AQU (2015) Reconocido 1 tramo docente (2003-2008)	Profesora agregada	A tiempo completo	<p>Recursos humanos.</p> <p>15 años como profesora de la UOC. Sus intereses de investigación se centran en las relaciones de trabajo flexibles y la dirección de personas en organizaciones intensivas en conocimiento, el nexo entre aprendizaje informal y trabajo, y la dirección de universidades virtuales</p> <p>Miembro de la Academy of Management. Divisiones: Business Policy ; Strategy; Human Resources; Technology ; Innovation Management</p> <p>Miembro del grupo Digital Business Research Group de la UOC</p> <p>Publicaciones</p> <p>Rimbau-Gilabert, E. (2018). Active, Cooperative Learning in Online Higher Education. The Learning Design for "Change Management" at the Universitat Oberta de Catalunya. In <i>Active Learning Strategies in Higher Education: Teaching for Leadership, Innovation, and Creativity</i> (pp. 169-185). Emerald Publishing Limited.</p> <p>Rimbau-Gilabert, E. (2017). La direcció de persones basada en evidències. Què és, per què importa, com implementar-la? <i>Oikonomics: revista d'economia, empresa i societat</i>. Núm. 8. http://oikonomics.uoc.edu/divulgacio/oikonomics/ca/numero08/dossier/erimbau.html</p> <p>Proyectos</p> <p>Digitalización y Trabajo: el impacto de la economía 4.0 sobre el empleo, las relaciones laborales y la protección social</p>

						<p>Durada: 1/1/2018 fins 21/12/2021 IP: María Luz Rodríguez Fernández</p> <p>Sistema ERP Avanzados y Cloud Computing: Implicaciones de la Servitización en la Gestión de la Cadena de Suministro en la sociedad digital. Entitat finançadora: Minisiterio de Economía y Competitividad, España Durada: des de 01/2015 fins 12/2017 IP: Daniel Arias Aranda, Oscar Bustinza</p> <p>Flexiilitat laboral i resultats empresarials. Financiado por: IN3 Internet Interdisciplinary Institute. Duración: 2010- 2011. Investigadora principal: Eva Rimbau Gilabert (UOC).</p> <p>Creative Industry Network of Entrepreneurs (CINetwork). Entidad financiadora: Comisión Europea en el marco del Programa Lifelong Learning, Leonardo da Vinci. Duración: 2013-2015. Investigador principal: Paulo Dias (Universidade Aberta, Portugal).</p> <p>Productivitat i competitivitat a Catalunya (PPCC). Financiado por: Generalitat de Catalunya. Duración: 2005-2007. Investigadores principales: Jordi Vilaseca Requena; Joan Torrent Sellens (UOC)</p>
Enric Serradell López	Doctor (2008)	<p>Lector AQU (2009)</p> <p>Contratado doctor ANECA (2012)</p> <p>Reconocido 2 sexenios de investigación (2011 y 2016)</p> <p>Reconocidos 3 tramos docentes (1998-20053, 2003-2008 y 2008-2013)</p>	Profesor agregado	A tiempo completo	<p>Organización de empresas</p> <p>Experto en Intangibles, cultura corporativa, dirección de empresas, aprendizaje virtual (e-learning), ludificación</p>	<p>Su actividad de investigación está centrada en el estudio del impacto de los elementos intangibles de las organizaciones: nuevas formas de organización, cultura, comunicación, estrategia y gestión del conocimiento, entre otros. Se pretende estudiar cómo los intangibles intervienen decisivamente en la construcción y el desarrollo de las ventajas competitivas sostenibles de las empresas, y en su capacidad de innovación,</p> <p>Líneas de investigación</p> <p>Sus intereses de investigación están vinculados con el management, la dirección de empresas y la toma de decisiones directivas. Desde el punto de vista del elearning forma parte del grupo de investigación go2sim, orientado a la investigación, creación y difusión de metodologías y herramientas de</p>

					<p>(gamification) y simuladores. innovación docente. En este sentido, los temas de investigación están relacionados con el elearning, competencias y habilidades, gamificación y business games o simuladores de negocio.</p> <p>ORCID http://orcid.org/0000000327191380</p> <p>Scopus: https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=27868164800</p> <p>Grup de Recerca Go2sim: https://transfer.rdi.uoc.edu/es/grupo/innovativetoolselearning</p> <p>Mendeley Research page: http://www.mendeley.com/profiles/enricserradell-lopez/</p> <p>Publicaciones</p> <p>Can a business simulation game improve learning? A learning outcomes approach. In EURAM, 21-24 June 2017, University of Strathclyde Business School Glasgow - Scotland. Glasgow. Hernández-Lara, Ana B.; Serradell-López, Enric; Fitó-Bertran, À. (2017).</p> <p>Anàlisi de les percepcions de les competències assolides en entorns virtuals d'aprenentatge: El cas dels plans d'empresa de la UOC . Ferreras R, Serradell López E . RIDU Revista d'Innovació Docent Universitària(2016)</p> <p>The effect of competences on learning results an educational experience with a business simulator. Fitó Bertran À, Hernández Lara A, Serradell López E. Computers in Human Behavior(2015)</p> <p>An analysis of the determinants of student's performance in elearning. Castillo Merino D, Serradell López E. Computers in Human Behavior(2014)</p> <p>App, mobilitat de continguts per estendre serveis d'informació. Lara Navarra P, Serradell López E, Maniega Legarda D. BID (2014)</p> <p>Comparing student competences in a facetoface and online business game. Fitó Bertran À, Hernández Lara A, Serradell</p>
--	--	--	--	--	--

						<p>López E. Computers in Human Behavior (2014)</p> <p>El elearning en las disciplinas de la Economía y la Empresa. Batalla Busquets J, Rimbaud Gilabert E, Serradell López E. RUSC (2014)</p> <p>El uso de los juegos y simuladores de negocio en un entorno docente. Serradell López E. Oikonomics (2014)</p> <p>An Approach to the Relationship between Efficiency and Process Management. González González I, Serradell López E, Castillo Merino D. Information Systems, Elearning, and Knowledge Management Research (2013)</p> <p>An Approach to the Relationship between Efficiency and Process Management. González González I, Serradell López E, Castillo Merino D. Communications in Computer and Information Science (2013)</p>
Laura Lamolla Kristiansen	Doctora en C. Políticas y de la administración (2005)	Reconocidos dos tramos docente (2011 y 2015)	Profesora	A tiempo completo	Organización de empresas	<p>Experiencia:</p> <p>9 años como profesora en la UOC. 6 años como profesora asociada en ESADE-URL.</p> <p>Profesora de los Estudios de Economía y Empresa de la UOC desde 2007.</p> <p>Investigación: Producción científica basada en temas relacionados con las mujeres emprendedoras, políticas de promoción del emprendimiento, <i>social entrepreneurship</i> y la creación de empresas.</p> <p>Proyectos</p> <p>Flujos de recursos humanos en ciencia y tecnología. Buscando la excelencia a través del talento Ministerio de Ciencia e innovación CSO2009-09003.2010-2013 IP: A.Mª González.</p> <p>El gènere en la gestió de la diversitat. Una aproximació interdisciplinària per a la creació de materials docents per a la formació en ciències empresarials i alta direcció Institut Català de les</p> <p>Dones U-93/08 2008-09 IP: C. Folguera.</p> <p>Sociedad de la información en igualdad y para la igualdad. Desajuste entre participación y posición de las mujeres en la investigación y el empleo TIC Plan Avanza (Ministerio de Industria) PAV-010000-2007-106 2007-09 IP: C. Castaño.</p> <p>Elab Accion 3: implementación de herramientas y metodologías de apoyo a personas emprendedoras a través de canales virtuales.</p>

						<p>lab Empresa Iniciativa Comunitaria EQUAL (FSE) AD654 2005-2007 Jordi Vilaseca /Josep Lladós.</p> <p>Treball i vida: experiències de conciliació de la vida laboral amb la vida personal en empreses i organitzacions. Càtedra ETHOS-URL 2005-2006 IP: C. Folguera</p>
Joan Torrent-Sellens	<p>Doctor en Sociedad de la Información y el Conocimiento (2002)</p> <p>Master en Economía Aplicada (2000)</p> <p>Licenciado en Ciencias Económicas y Empresariales (1994)</p>	<p>Profesor universidad privada UOC-AQU (2006)</p> <p>Profesor Agregado AQU –Acreditación de Investigación (2015)</p> <p>Reconocido 1 sexenio de investigación (2015)</p> <p>Docencia: 3 tramos de docencia reconocidos (2002, 2010 y 2017)</p> <p>Acreditación de Investigación Avanzada (equivalente a catedrático) por AQU (2017)</p>	Profesor Agregado	A tiempo completo	<p>Economía Aplicada</p> <p>Teoría económica</p> <p>Organización de empresas</p>	<p>Profesor de los Estudios de Economía y Empresa desde 1998.</p> <p>Su actividad de investigación se centra en el estudio de la economía del conocimiento y la empresa red. En concreto, sus principales líneas de investigación son: i) economía del conocimiento, productividad y competitividad; 2) calidad y satisfacción del trabajo; trabajo basado en el conocimiento; 3) Elearning, emprendimiento y ocupabilidad; y 4) eHealth y telemedicina.</p> <p>Fundador y director del grupo de investigación i2TIC (investigación interdisciplinaria sobre las TIC). Grupo reconocido por AGAUR como Grupo de Investigación Consolidado (GRC) en su convocatoria 2014-2016 (exp: 2014 SGR 1053) y que aglutina 30 investigadores.</p> <p>Ha publicado 80 artículos en revistas científicas nacionales e internacionales, entre las cuales destacan 28 artículos en revistas indexadas en el Journal of Citation Report (JCR) del ISI Web of Knowledge y 15 artículos en SJR de SCOPUS.</p> <p>Ha dirigido 15 proyectos de investigación competitiva o contractada, financiados por entidades como la Comisión Europea, el Fondo Social Europeo, el Ministerio de Ciencia e Innovación o la Generalitat de Catalunya.</p> <p>Publicaciones</p> <ul style="list-style-type: none"> - TORRENT, J. (con, MARTÍNEZ-CERDÁ, J.F.; GONZÁLEZ, I.) (2018). "Socio-technical e-learning innovation and ways of learning in the ICT-space-time continuum to improve employability skills of adults". Computers in Human Behavior. - TORRENT, J. (con, MARTÍNEZ-CERDÁ, J.F.; GONZÁLEZ, I. FICAPAL-CUSÍ, P. (2018). "Opening the black-box in the lifelong e-Learning for employability: A framework for a socio-technical e-Learning employability system of measurement". Sustainability, 10(4), 1014. - TORRENT, J. (con, MARTÍNEZ-CERDÁ, J.F.) (2017). "Formal lifelong e-learning for employability and job stability during turbulent times in Spain". International Review of Research in Open and Distributed Learning, 18(6), 261-287. - TORRENT, J. (con, URBANO, D.; APARICIO, S., GUERRERO, M., NOGUERA, M.) (2017). "Institutional determinants of student employer

					<p>entrepreneurs at Catalan Universities". <i>Technological Forecasting & Social Change</i>, 123, 271-282.</p> <p>- TORRENT, J. (con, DÍAZ, A.; FICAPAL, P.) (2017). "Did small and medium enterprises maintain better jobs during the early years of the recession? Job quality multidimensional evidence from Spain". <i>European Management Journal</i>, 35(3), 396-413.</p> <p>- TORRENT, J. (con, WILCZYNSKA, A.; BATORSKI, D.) (2016). "Employment flexibility and job security as determinants of job satisfaction. The case of Polish knowledge workers". <i>Social Indicators Research</i>, 126(2), 633-656.</p> <p>- TORRENT, J. (con, DÍAZ, A.; FICAPAL, P.) (2016). "Economic crisis and job quality in Spain. A multi-dimensional and micro-data empirical approach". <i>Social Indicators Research</i>, 125(2), 613-633.</p> <p>- TORRENT, J. (con, FICAPAL, P.; BOADA, J.) (2016). "Dispositional employability and online training purchase. Evidence from employees' behavior in Spain". <i>Frontiers in Psychology</i>, 7:831, 1-15.</p> <p>- TORRENT, J. (con, FICAPAL, P., BOADA, J., VIGIL, A.) (2014). "Spanish adaptation of the internal functioning of the work teams scale". <i>Psicothema</i>, 26(2), 273-278.</p> <p>Proyectos</p> <p>Las nuevas fuentes de la productividad en la economía y la sociedad del conocimiento. Un análisis empírico en Colombia y en América Latina. Entidad financiadora: Universidad Cooperativa de Colombia. Referencia de la concesión: Convocatoria 1886. Importe concedido: 31.200 euros. Duración: desde enero 2017 hasta diciembre 2019. Investigadores principales: Darío Quiroga y Joan Torrent.</p> <p>Red Iberoamericana de Tecnologías Móviles en Salud (RITMOS). Entidad financiadora: Programa Iberoamericano de Ciencia y Tecnología para el Desarrollo (CYTED), Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID). Referencia de la concesión: Convocatoria CYTED 2014: 515RT0498. Importe concedido: 155.000 euros. Duración: desde diciembre 2014 hasta diciembre 2019.</p> <p>Investigadores principales: Francesc Saigi y Joan Torrent.</p> <p>The role of local governments in companies and employees adaptation to the global and regional economic trends. Entidad financiadora: Structural Funds,</p>
--	--	--	--	--	--

						<p>European Commission and Government of Poland. Referencia de la concesión: Proyecto competitivo otorgado a través del procedimiento de Tender (Conv. EU_FonsEstruc_HCOP_Poland_2013; Ref. KL/19467/12/8.1.2). Importe concedido: 13.204 euros. Duración: desde enero 2014 hasta diciembre 2014. Investigadores principales: Dominik Batorski y Joan Torrent.</p> <p>Benchmarking deployment of eHealth among general practitioners II. Entidad financiadora: Directorate C. Policy Coordination and Strategy. Information Society and Media Directorate-General. European Commission. Referencia de la concesión: Proyecto competitivo otorgado a través del procedimiento de Tender: SMART 2011/033. Importe concedido: 805.000 euros. Duración: desde diciembre 2011 hasta junio 2013. Investigadores principales: Cristiano Codagnone y Joan Torrent.</p> <p>Proyecto REBIS. Redes, Eficiencia y Bienestar en la Sociedad de la Información. Entidad financiadora: Proyectos de Investigación Fundamental No Orientada (PIFNO-2010). VI Plan Nacional de Investigación Científica, Desarrollo e Innovación Tecnológica 2008-2011. Ministerio de Ciencia e Innovación. Referencia de la concesión: Proyecto de investigación financiado en convocatoria competitiva (Referencia: CSO2010-16648 (subprograma COMU). Importe concedido: 30.000 euros. Duración: desde diciembre 2010 hasta diciembre 2013. Investigador principal: Joan Torrent.</p>
Julie Wilson	<p>Doctora en Geografía Humana, Universidad del West of England, Bristol (2002). Licenciada en Ciencias Medioambientales, Universidad de Greenwich,</p>	<p>Profesora Agregada AQU (2014) Lector AQU (2009)</p>	Profesora Agregada	A tiempo completo	<p>Geografía Humana Métodos Cualitativos Cultura y creatividad como formas de desarrollo económico local y regional.</p>	<p>Experiencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Profesora Agregada de los Estudios de Economía y Empresa de la UOC desde 2016, dentro del área del Turismo. Cuenta con unos 19 años de experiencia en investigación y docencia. Es miembro de la Comisión de Turismo, Ocio y Cambio Global de la Unión Geográfica Internacional (UGI) desde 2012. Desde el 2003, es miembro del Grupo de Investigación en Análisis Territorial y Estudios Turísticos (GRATET) de la URV, reconocido como Grupo de Investigación Consolidado por parte de la Generalitat de Cataluña. Desde el año 2000 ha sido profesora e investigadora en el ámbito del turismo en la West of England Bristol University, profesora e investigadora en la Universitat Rovira i Virgili (GRATET) y la Universitat Autònoma de Barcelona <p>Líneas de investigación:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El análisis del turismo y el ocio en la transformación y evolución del paisaje (tanto urbano como rural).

	Londres (1996).					<p>- El papel de la cultura y la creatividad como nuevas formas de desarrollo económico a escala local y regional.</p> <p>- Metodologías cualitativas.</p> <p>Proyectos relevantes:</p> <p>- <i>MOVETUR - The transformative effects of global mobility patterns in tourism destination evolution</i>. CSO2014-51785-R (2015-2017).</p> <p>- <i>GLOBALTUR Turismo, movilidad residencial y competitividad territorial. Respuestas locales a las dinámicas de cambio global</i>. CSO2011-23004/GEOG (2012-2014).</p> <p>- <i>Nuevas tendencias en la producción y el consumo de espacios turísticos en el litoral mediterráneo español</i>. BP-B00185 (2009-2011).</p> <p>- <i>INNOVATUR Innovación territorial y modelos de desarrollo en destinos turísticos litorales. Análisis a diferentes escalas espaciales</i>. CSO2008-01699/GEOG (2009-2010).</p> <p>- <i>Urban space, tourism and the 'creative class' debate: A comparative analysis of US and EU cities</i>, US-EU Fulbright Commission (2008-2009).</p> <p>Publicaciones destacadas:</p> <p>- Anton Clavé, S.; Wilson, J (2017) "The evolution of coastal tourism destinations: a path plasticity perspective on tourism urbanisation". <i>Journal of Sustainable Tourism</i> DOI: 10.1080/09669582.2016.1177063.</p> <p>- Sanz Ibañez, C.; Wilson, J.; Anton Clavé, S. (2016) "Tourism destination evolution: what role do 'moments' have in change?" In P. Brouder, S. Anton Clavé, A. Gill, and D. Ioannides (eds) <i>Dynamic Destinations. Tourism and Evolutionary Economic Geography</i>. Farnham: Ashgate.</p> <p>- Wilson, J.; Anton Clavé, S. (eds) (2013) <i>Geographies of Tourism: European Regional Perspectives. Tourism Social Sciences Series</i>. Emerald Group Publishing, Bingley. 260 pgs. ISBN: 978-1-781902127.</p> <p>- Wilson, J. (2011, ed.) <i>The Routledge Handbook of Tourism Geographies: New Perspectives on Space, Place and Tourism</i>. London: Routledge. ISBN: 978-0415568579.</p> <p>- Wilson, J. (2007) <i>Tourism, Creativity and Development</i>. London: Routledge (con G. Richards) ISBN 9780415427562</p>
Mar Sabadell Bosch	Licenciada en Derecho por la Universidad de Barcelona y Miembro del Ilustre Colegio de Abogados de Barcelona.	Reconocidos 3 tramos docentes (2010, 2014 y 2017)	Profesora	A tiempo completo	<p>Fisacalidad empresarial Derecho del Trabajo Prevención de Riesgos Laborales</p>	<p>Desde septiembre de 1999 es profesora de la UOC del área jurídica en los Estudios de Economía y Empresa e imparte docencia en materia de fiscalidad empresarial y en el ámbito del Derecho del trabajo y la Prevención de riesgos laborales. Ha ocupado los cargos de adjunta al Vicerrector de Ordenación Académica y Profesorado (2006-2009) y de adjunta al Vicerrector de Profesorado y Política universitaria (2009). Distinción Vicens Vives (2017) de la Generalitat de Catalunya, a la cualidad universitaria, por el liderazgo en el desarrollo de prácticas para la evaluación de competencias profesionales en un contexto de aprendizaje en línea.</p> <p>Actualmente es miembro del Digital Business Research Group (DigiBiz), reconocido como Grupo de Investigación Consolidado por la Generalitat de</p>

	<p>Diploma de Estudios Avanzados por la Universitat Oberta de Catalunya y suficiencia investigadora en el Programa de Doctorado de la Sociedad de la Información y el Conocimiento.</p>				<p>Catalunya (2014 SGR 571). Ha participado en diversos proyectos de investigación, relacionados con el e-learning y el teletrabajo. Sus intereses en investigación se centran principalmente en el estudio de la interrelación entre el uso de las TIC y el trabajo y en el desarrollo de formas de trabajo flexible y trabajo a distancia, con un especial interés en materia de obligaciones preventivas y responsabilidad empresarial en la seguridad y salud en el teletrabajo. Por otra parte, su actividad de R+D+i se desarrolla también en el ámbito del e-learning, la evaluación docente en competencias y la calidad académica.</p> <p>Blog: http://www.fiscal.blogs.uoc.edu Grupo R+D+i: http://www.digibiz.rdi.uoc.edu</p> <p>Proyectos</p> <p>(2014-16) Observatorio de la Nueva Economía (ONE). Entidad financiadora: Generalitat de Catalunya. IP: Inma Rodríguez Árdura. Participación: Investigadora.</p> <p>(2015) Proyecto APLICA-ASPA. Entidad financiadora: Universitat Oberta de Catalunya. IP: Mar Sabadell-Bosch. Participación: Investigador.</p> <p>(2007-2009) Proyecto ALFA II. Aseguramiento de la Calidad: políticas públicas y gestión universitaria (CINDA). Entidad financiadora: Unión Europea. IP: Dra. M. Jose Lemaitre.</p> <p>(2007-2009) e-ALQUIMIA: Creación, transformación y difusión en contenidos digitales. Entidad financiadora: Ministerio de Industria, Turismo y Comercio y Unión Europea a través de los Fondos Comunitarios. IP: Dr. Josep Lladós Masllorrens. Participación: Investigadora.</p> <p>(2003) El teletreball a Catalunya. Conceptes, tipologies, mètriques i polítiques. Entidad financiadora: Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya (CTESC). Generalitat de Catalunya. IP: Dr. Jordi Vilaseca Requena Participación: Investigadora.</p> <p>(1999-2001) Projecte Zelig. Entidad financiadora: Universitat Oberta de Catalunya. IP: Dra. Teresa Sancho Vinuesa. Participación: Investigadora.</p> <p>Publicaciones</p>
--	---	--	--	--	---

						<p>Sabadell-Bosch, M., García González, G. (2015). "La difícil conciliación de la obligación empresarial de evaluar los riesgos con el teletrabajo", <i>Oikonomics: Revista de economía, empresa y sociedad</i>, (4), 60-79.</p> <p>Sabadell, M. (2015). Marco normativo de la prevención de riesgos laborales, en "Manual de derecho de la Prevención de Riesgos Laborales", Tirant lo Blanch, Valencia. ISBN 978-84-9086-905-5.</p> <p>Álvarez, F., Corona, J.F., Díaz, A., Sabadell, M. (2014). "Análisis económico del Sector Público", Huygens, Barcelona. ISBN 978-84- 15663-24- 9.</p> <p>Sabadell, M. (2013). Ámbito jurídico de la prevención de riesgos laborales. Obligaciones y responsabilidades del empresario. Supuesto práctico 3, en "Casos prácticos para Técnicos de Prevención de Riesgos Laborales", Tirant lo Blanch, Valencia. ISBN 978-84-9033-795-0.</p> <p>Lladós, J., Sabadell, M. et alt. (2010). La UOC davant el nou context de l'EEES, en "TIC-TAC EEES. Educar per transformar. Transformar per educar. Reflexions metodològiques i adaptació a un entorn virtual d'aprenentatge", Editorial UOC, Barcelona. ISBN 978-84-9788-128-9.</p> <p>Vilaseca,J., Lladós, J., Torrent, J., Sabadell, M., Ficapal, P. (2004). "El teletreball a Catalunya. Conceptes, tipologies, mètriques i polítiques", CTESC, Barcelona. ISBN 84-393-6670-1.</p>
Vicente Peñarroja Cabañero	<p>Doctor en Psicología (modalidad doctorado europeo) por la Universidad de Valencia</p> <p>Licenciado en Psicología por la Universidad de Valencia.</p>	<p>Lector AQU (2014)</p> <p>Reconocido un tramo de investigación (2016)</p>	Profesor Agregado	A tiempo completo	Recursos humanos	<p>Ha impartido docencia en el Máster Universitario online de Psicopedagogía de la Universitat Oberta de Catalunya y ha dirigido trabajos de fin de grado en esta misma universidad en el Grado de Psicología (mención de Psicología del Trabajo y las Organizaciones). También ha impartido docencia en el Master Oficial gestión de los Recursos Humanos en las Organizaciones y los grados de Relaciones Laborales y Psicología de la Universitat Autònoma de Barcelona.</p> <p>Ha colaborado en diferentes proyectos de investigación con temas de investigación diversos dentro del ámbito de las organizaciones y el trabajo. El principal tema de investigación ha sido el estudio de los procesos y resultados en equipos de trabajo que se comunican mediante las Tecnologías de la Información y la Comunicación. Otro tema ha sido el estudio del conflicto inter-grupal, así como la calidad del servicio en las organizaciones, y la cultura organizacional. Teniendo en cuenta que las organizaciones son fenómenos multinivel, la investigación llevada a cabo da cobertura a diferentes niveles</p>

					<p>organizativos, como el nivel grupal, inter-grupal y organizacional. Actualmente, está participando en un proyecto que tiene como objetivo estudiar el impacto de la diversidad y la formación on-line en gestión de las emociones sobre el bienestar del grupo y sus miembros.</p> <p>https://www.researchgate.net/profile/Vicente_Penarroja http://orcid.org/0000-0001-6827-2086</p> <p>Proyectos</p> <p>PSI2016-79351-P, “La incidencia de los subgrupos y las competencias emocionales en el bienestar y el rendimiento de los equipos virtuales”. Ministerio de Economía y Competitividad. IP: Ana Zornoza Abad i Virginia Orengo Castellá. 30/12/2016-29/12/2020.</p> <p>SEJ2006-14086 CONSOLIDER, “Programa de investigación en psicología de las organizaciones y del trabajo: unidades de trabajo y calidad de vida laboral”. Ministerio de Educación y Ciencia. IP: José María Peiró Silla. (Universitat de València). 01/10/2006-30/03/2012.</p> <p>SEJ2005-3107/PSIC, “Desarrollo de técnicas de entrenamiento para la eficacia de los equipos virtuales: procesos de comunicación, liderazgo y gestión de las relaciones intragrupal”. Ministerio de Educación y Ciencia. IP: Ana Zornoza Abad. (Universitat de València). 31/12/2005-30/12/2008.</p> <p>Publicaciones</p> <p>Peñarroja, V., Sánchez, J., Gamero, N., Orengo, V., y Zornoza, A. (2019). The influence of organizational facilitating conditions and technology acceptance factors on the effectiveness of virtual communities of practice. Behaviour & Information Technology. Doi: 10.1080/0144929X.2018.1564070</p> <p>Martínez-Tur, V., González, P., Juan, A., Molina, A., y Peñarroja, V. (2018). Bad news and quality reputation among users of public services. Malas noticias y reputación basada en la calidad entre usuarios de servicios públicos. Journal of Work and Organizational Psychology, 34, 95-101. Doi: 10.5093/jwop2018a12</p> <p>Molan, I., Martínez-Tur, V., Peñarroja, V., Moliner, C., y Gracia, E. (2018). Survey feedback improves service quality perceptions among employees of an</p>
--	--	--	--	--	--

						<p>NGO: an organizational-level positive intervention. <i>European Journal of Work and Organizational Psychology</i>, 27(2), 235-246. Doi: 10.1080/1359432X.2017.1420645</p> <p>Peñarroja, V., Orengo, V., y Zornoza, A. (2017). Reducing perceived social loafing in virtual teams: The effect of team feedback with guided reflexivity. <i>Journal of Applied Social Psychology</i>, 47, 424-435. Doi: 10.1111/jasp.12449</p> <p>Peñarroja, V., Serrano, M. A., Gracia, E., Alacreu-Crespo, A., González, P., y Martínez-Tur, V. (2017). Rational-experiential thinking style and rational intergroup cooperation: The moderating role of intergroup conflict. <i>Revista de Psicología Social/International Journal of Social Psychology</i>, 32, 23-51. Doi: 10.1080/02134748.2016.1248028</p>
Amal Elasri Ejjaberi	<p>Doctora en Empresa por la Universitat de Barcelona, con mención internacional . Máster de Investigación en Empresa, Finanzas y Seguros y</p> <p>Licenciada en Administración y Dirección de Empresas por la Universitat de Barcelona.</p>	Acreditación de Contratado Doctor y Profesor de Universidad Privada (ANECA) en 2018.	Profesora	A tiempo completo	Desarrollo de organizaciones	<p>Actualmente es profesora lectora en la UOC y su actividad académica se centra en asignaturas del ámbito de empresa, la organización de empresas y la gestión del cambio en las organizaciones.</p> <p>Anteriormente tuvo una beca pre-doctoral en la Universitat de Barcelona y posteriormente fue profesora asociada en la Universitat de Vic. A la vez, ejerció como profesora colaboradora en los Estudios de Economía y Empresa de la UOC durante 10 años.</p> <p>La innovación docente y la metodología docente son aspectos a los que ha dado especial relevancia en su trayectoria académica, analizando la evaluación de las competencias en los estudiantes universitarios, tanto graduados como postgraduados, así como el estudio del absentismo de los estudiantes en las aulas universitarias. Además, ha llevado a las aulas presenciales aplicaciones de tipo tecnológico como recurso de aprendizaje.</p> <p>Sus intereses de investigación se centran en el ámbito del comportamiento del consumidor en centros deportivos, así como las transformaciones digitales en las organizaciones deportivas, en la vertiente de los eSports. Ha realizado una estancia pre-doctoral en la École National de Commerce et Gestion en Tánger.</p> <p>Proyectos</p> <p>ORCID: 0000-0001-6497-7943 Google Scholar: https://scholar.google.es/citations?user=TB3ZK3IAAAAJ&hl=es&oi=ao</p>

					<p>Asociación Catalana Clúster de la Industria del Deporte- Indesuptech. Entidad financiera: Xemein-Departamento de Empresa y Conocimiento. Generalitat de Catalunya (2018).</p> <p>Los motivos del absentismo en los grados de las ciencias sociales. Análisis de evidencias y reflexión de causas. Entidad financiera: ICEU-Instituto de Ciencias de la Educación- Universidad de Barcelona (desde 2016 hasta 2017).</p> <p>Competencias percibidas e identificadas en los Trabajos Finales de Máster del ámbito de Economía y Dirección de Empresas de las universidades catalanas. Oportunidades y retos de futuro. Entidad financiera: ICEU-Instituto de Ciencias de la Educación- Universitat de Barcelona (2014 a 2015).</p> <p>V Workshop de creación de empresas en la Universitat de Barcelona. Entidad financiera: FECYT- Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología (2010).</p> <p>Renovar la ilusión al estudiante universitario con sus estudios. Desarrollo de una metodología que incremente el éxito mediante la implicación y el razonamiento (RIE). Entidad financiera: AGAUR- Agencia de Gestión de Ayudas Universitarias y de Investigación (2007-2008)</p> <p>Publicaciones</p> <p>Triado, X.; Aparicio, P.; Elasri, A.; Maestro, I.; Bernardo, M.; Presas, P. (2018). A factorial structure of university absenteeism in higher education: A student perspective. <i>Innovations in Education and Teaching International</i>, 1-12.</p> <p>Aparicio, P.; Elasri, A.; Triadó, X. (2017). Explorando la paradoja de la recuperación del servicio: un estudio en centros de fitness. <i>PODIUM Sport, Leisure and Tourism Review</i>, 6(3), 1-13.</p> <p>García-Fernández, J.; Elasri, A.; Pérez-Tur, F.; Triadó, X.; Herrera, L.; Aparicio, P. (2017). Social network in fitness centres: the impact of fan engagement on annual turnover. <i>Journal of Physical Education and Sport</i>, 164, 1068-1077.</p>
--	--	--	--	--	--

						<p>Parra, D.; Elasmri, A.; Triadó, X.; Aparicio, P. (2016). Análisis de la relación entre los beneficios y los costes percibidos y la satisfacción del residente con la celebración de un evento deportivo: efecto mediador del valor percibido. <i>Revista de Psicología del Deporte</i>, 25(1), 59-63.</p> <p>Elasmri, A.; Triadó, X.; Aparicio, P. (2016). Los usuarios de los centros deportivos públicos: una aproximación de segmentación sobre hábitos deportivos y satisfacción. <i>Revista de Psicología del Deporte</i>, 25(3), 15-18.</p> <p>Elasmri, A.; Triadó, X.; Aparicio, P. (2015). La satisfacción de los clientes de los centros deportivos municipales de Barcelona. <i>Apunts. Educació Física i Esports</i>, 119(1), 109-117.</p> <p>Triadó, X.M.; Aparicio, P. Elasmri, A. (2013). La evaluación de competencias en la Educación Superior: el caso de un máster universitario. <i>REIRE. Revista d'Innovació i Recerca en Educació</i>, 6(1), 34-52.</p>
Mihaela Enache	<p>Doctora en Organización de empresas por la Universitat Politècnica de Catalunya con Menció Europea</p> <p>Licenciada en Administraci ón y Direcci ón de Empresas (Academia de Estudios Económicos de Bucarest)</p>	<p>Acreditación de Contratado Doctor y Profesor Lector (AQU - ANECA) en 2011</p> <p>Reconocido un tramo docente en investigación (2014).</p>	Profesora agregada	A tiempo completo	Organización de empresas	<p>Actualmente es profesora agregada de los Estudios de Economía y Empresa de la UOC, en el ámbito de Recursos humanos. Anteriormente, ha compaginado tareas docentes, de investigación y de gestión en la EUSS y en la UPC.</p> <p>Sus intereses de investigación se centran en el ámbito del comportamiento organizativo. El fruto de sus investigaciones son diversas publicaciones y ponencias en congresos nacionales e internacionales que le han merecido el reconocimiento de un tramo de investigación, así como la acreditación de Profesor Lector (AQU y ANECA), y la acreditación de Contratado Doctor (ANECA).</p> <p>Researcher ID O-3732-2014 Código Orcid 0000-0002-9108-0880</p> <p>Publicaciones</p> <p>Simo, P., Sallan, J.M., Fernandez, V., & Enache, M. (2016). Change-oriented organizational citizenship behavior: Analysis of antecedents centered on regulatory focus at the workplace. <i>The International Journal of Organizational Analysis</i>, 24(2): 261-273 http://dx.doi.org/10.1108/IJOA-10-2014-0805</p>

	Licenciada en Filología Inglesa (Universidad Dimitrie Cantemir, Bucarest)					<p>Simo, P.; Enache, M.; Sallan, J.M.; Fernandez, V. (2014). Relations between organizational commitment and focal and discretionary behaviours. <i>The Services Industries Journal</i>. doi: http://dx.doi.org/10.1080/02642069.2014.871534</p> <p>Enache, M.; Sallan, J.M.; Simo, P.; Fernandez, V. (2013). Organizational commitment within a contemporary career context. <i>International Journal of Manpower</i>, vol. 34, no. 8, pp. 880-898. doi: http://dx.doi.org/10.1108/IJM-07-2013-0174</p> <p>Lopez-Dominguez, M.; Enache, M.; Simo, P.; Sallan, J.M. (2013). Transformational leadership as an antecedent of change-oriented organizational citizenship behavior. <i>Journal of Business Research</i>, vol. 66. doi: http://dx.doi.org/10.1016/j.jbusres.2013.02.041</p> <p>Fernandez, V.; Simo, P.; Sallan, J.M.; Enache, M. (2013). Evolution of online discussion forum richness according to channel expansion theory: A longitudinal panel data analysis. <i>Computers & Education</i>, vol. 62 pp. 32-40. doi: http://dx.doi.org/10.1016/j.compedu.2012.10.020</p> <p>Fernandez, V.; Simo, P.; Salan, J.M.; Enache, M. (2012). The frequency of the dyadic influence tactics according to communication media. <i>Behaviour & Information Technology</i>, vol. 31, no. 6. doi: http://dx.doi.org/10.1080/0144929X.2010.549510</p>
Lourdes Esteban Paredes	<p>Licenciada en Psicología del Trabajo y las Organizaciones</p> <p>Diplomada en Ciencias Empresariales por la Universidad de Barcelona,</p>		Profesora asociada	A tiempo parcial	Recursos Humanos	<p>Es Profesora Responsable de la asignatura de Prácticas en diferentes másters universitarios de los Estudios de Economía y Empresa (Dirección y Gestión de RRHH, Marketing Digital, Responsabilidad Social Corporativa, Análisis del Entorno Económico y Turismo Sostenible y TIC).</p> <p>Es profesora asociada en la Universidad Pompeu Fabra donde imparte diferentes asignaturas vinculadas a la gestión de los RRHH.</p> <p>Su trayectoria profesional ha estado siempre vinculada al mundo de la formación y el trabajo, ocupando, durante más de veinte años diferentes direcciones ejecutivas e institucionales en PIMEC, patronal de la pequeña y mediana empresa. Ha sido miembro de diferentes órganos de representación institucional vinculados a la formación, la educación y el trabajo como el Consejo de Dirección del Servicio de Ocupación de Cataluña, el Consejo del Trabajo Económico y Social de Cataluña o el Consejo Catalán de Formación Profesional.</p>

	Master Universitario en Formación de Profesorado en Educación Secundaria					
--	--	--	--	--	--	--

El/La directora/a de Programa tiene como funciones la coordinación general de la titulación y la garantía de su calidad, lo que implica la coordinación del equipo de profesores responsables de asignatura (PRA) así como del equipo de tutores.

El PRA es responsable del diseño de la asignatura y de la garantía de la calidad de su enseñanza, y delega en el docente colaborador o profesor colaborador la ejecución de la atención docente que recibe el estudiante.

Cada PRA se responsabiliza de un grupo de asignaturas dentro de su área de conocimiento y es el responsable de garantizar la docencia que recibe el estudiante, por lo que está presente en todo el proceso de enseñanza/aprendizaje, desde la elaboración, supervisión y revisión de los materiales docentes, el diseño del plan docente, la planificación de todas las actividades del semestre y la evaluación de los procesos de aprendizaje de los estudiantes, hasta la selección, coordinación y supervisión de los profesores colaboradores, que son quienes llevan a cabo la ejecución de la docencia siguiendo las directrices marcadas por el PRA. Es el PRA quien vela por la calidad y la actualización del contenido y de los recursos de la asignatura, con especial atención a su diseño e innovando para garantizar el desarrollo adecuado de la actividad docente y su adecuación a los estándares de calidad definidos por la UOC.

El PRA coordina a los distintos profesores colaboradores que interactúan en una misma asignatura, siendo su competencia evaluar de manera conjunta el funcionamiento, los resultados y el grado de alcance de los objetivos de la asignatura. Esta coordinación se lleva a cabo a través de los medios del campus virtual de la UOC a lo largo de todo el semestre, y al inicio y al final de cada semestre, se llevan a cabo reuniones de cada PRA con el equipo de profesores colaboradores que coordina, donde se comparten los resultados de las evaluaciones, encuestas e indicadores de calidad, y se toman las decisiones pertinentes para cada una de las materias.

En la propuesta de la UOC, el número de profesores responsables de asignatura necesarios está más relacionado con el número de asignaturas y ámbitos distintos de conocimiento del programa, que con el número de estudiantes matriculados. Es el número de profesores colaboradores el que está directamente relacionado con el número de estudiantes matriculados, de acuerdo con las ratios explicadas en el apartado 7 (75 estudiantes por aula en el caso de asignaturas estándar). Estas necesidades se determinan en cada curso y, a partir de la definición de los perfiles académicos y profesionales previstos por los estudios, se inicia la convocatoria para la selección de docentes colaboradores dando publicidad tanto en medios públicos como en el propio sitio Web de la Universidad. La definición del perfil adecuado de profesorado colaborador se concreta en términos de requisitos: titulación académica, años de experiencia académica y/o profesional adecuados al ámbito de especialización de la asignatura, y otros méritos que permitan confirmar la adecuación durante el proceso de selección.

Profesores colaboradores

La Universidad cuenta con las figuras de profesores colaboradores y tutores para el desarrollo de la actividad docente. La relación con estos colaboradores se formaliza mediante un contrato civil de prestación de servicio o bien en el marco de convenios que la Universidad tiene firmados con otras universidades.

Como ya se ha mencionado, en función del número de estudiantes matriculados cada semestre,

los profesores cuentan con la colaboración de los tutores y de los docentes colaboradores o profesores colaboradores, que prestan la atención individualizada a los estudiantes y despliegan el proceso de evaluación.

El profesor colaborador tiene que actuar como agente facilitador del aprendizaje, por lo que debe ejercer de mediador entre los estudiantes y los diferentes materiales didácticos en el contexto del Campus Virtual. Su actuación tiene que servir de estímulo y de guía a la participación activa de los estudiantes en la construcción de sus conocimientos, y tiene que permitir, al mismo tiempo, que el proceso de enseñanza se ajuste a los diferentes ritmos y posibilidades de los estudiantes.

Los ámbitos básicos de actuación que caracterizan a los diferentes encargos de colaboración docente agrupan el desarrollo de las siguientes acciones:

- Llevar a cabo tareas de orientación, motivación y seguimiento.
- Tomar iniciativas de comunicación con los estudiantes asignadas que favorezcan un primer contacto y, periódicamente, la continuidad de una relación personalizada.
- Hacer un seguimiento global del grado de progreso en el estudio de la acción formativa desarrollada y valorar los éxitos y las dificultades que ha encontrado el estudiante.
- Coordinarse con el profesor responsable de la asignatura y mantener contactos con otros profesores colaboradores de la misma materia o titulación.
- Resolver consultas individuales generadas a lo largo del programa de formación: dudas sobre contenidos o procedimientos, decisiones sobre la evaluación, solicitudes de ampliación de información o de recursos complementarios, etc.
- Atender consultas sobre incidentes en el estudio o seguimiento de la acción formativa.
- Dirigir a los estudiantes a las fuentes o personas más adecuadas, con respecto a consultas generales o administrativas que sobrepasan sus atribuciones.
- Desarrollar la evaluación de los aprendizajes adquiridos durante el proceso, en función del tipo de evaluación diseñada por el profesor responsable de la asignatura.

El tutor, por su parte, tiene el encargo de orientar, guiar y asesorar al estudiante sobre cuestiones relacionadas con los siguientes aspectos:

- La planificación de su estudio.
- El diseño de su itinerario curricular.
- El ajuste de su ritmo de trabajo a sus posibilidades reales.
- El conocimiento de la normativa académica.
- El conocimiento del calendario académico.
- El conocimiento de los derechos y los deberes de los estudiantes y de los canales de atención que tienen a su disposición.
- El conocimiento del funcionamiento de la institución en términos generales.

Los estudios de Economía y Empresa, cuentan en la actualidad con un total de 629 profesores colaboradores y 135 tutores, para el desarrollo de la actividad docente del semestre en curso.

Este curso 2018-2019, el programa MU en Dirección y Gestión de Recursos Humanos cuenta con un total de 45 profesores colaboradores docentes, de los cuales 33 cuentan con el grado académico de Doctor (77,3%). El programa a su vez cuenta con 5 tutores con dilatada

experiencia profesional en la dirección de recursos humanos en empresas y organizaciones de diversa índole.

Actualmente, el Máster Universitario en Dirección y Gestión de Recursos Humanos dispone de un 78% de docentes doctores, teniendo en cuenta tanto el profesorado permanente como el profesorado docente colaborador en equivalencia a tiempo completo.

Profesorado colaborador docente

Apellidos, Nombre	Nivel / Categoría	Ámbitos
Amurgo Pacheco, Albert	Doctor en Economía Internacional (2007)	Globalización y competitividad
Gago Saldaña, David	Doctor en Economía Aplicada (2008). Profesor asociado Universidad San Pablo-CEU.	Globalización y competitividad
Miró Pérez, Albert-Pol	Doctor en Economía, Empresa y Derecho (2017). Profesor asociado ESERP-UPF	Globalización y competitividad
García Aranda, José R.	Ingeniero en Organización Industrial (2010). Profesor Asociado Universidad de Zaragoza.	Transformaciones del trabajo
Grau Grau, Marc	Doctor en Políticas sociales (2016). Research Fellow at Harvard Kennedy School. Profesor Universidad Internacional de Cataluña (UIC).	Transformaciones del trabajo
Gorroño Arregui, Idoya	Doctora en Psicología del Trabajo, de las organizaciones y RRHH (2016)	Transformaciones del trabajo
Alemany Leira, Ramon	Doctor en Economía (1993). Catedrático Universidad (UB).	Investigación cuantitativa
Mansilla López, Jose Antonio	Doctor en Antropología social y cultural (2015). Profesor Titular E. Universitaria Turismo Ostelea – (UdL).	Investigación cualitativa
Aledo Ruiz, Maria Dolores	Doctora en Administración y Dirección de empresas (2017). Profesora asociada Universidad Politécnica de Cartagena	Organización de empresas. Dirección y desarrollo de RRHH
Bornay, Maria del Mar	Doctora en Ciencias Empresariales (2007). Profesora Contratada Doctora Universidad Pablo de Olavide.	Organización de empresas. Dirección estratégica de RRHH.

MÁSTER UNIVERSITARIO EN DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
MEMORIA para la solicitud de VERIFICACIÓN DE TÍTULO

Cruz Ros, Sonia	Doctora en Ciencias Económicas y Empresariales (1992). Profesora Titular Universidad de Valencia.	Organización de empresas. Dirección estratégica de RRHH.
Dieguez Castrillón, M ^a Isabel	Doctora en Administración y Dirección de Empresas (2013). Profesora contratada doctora Universidad de Vigo.	Organización de empresas. Dirección y desarrollo de RRHH
Gutiérrez Broncano, Santiago	Doctor en Administración y Dirección de empresas (2003). Profesor Contratado Doctor Universidad Castilla La Mancha	Organización de empresas. Dirección y desarrollo de RRHH
López Cabrales, Álvaro	Doctora en Administración y Dirección de empresas (2003). Profesor Titular de Universidad Pablo de Olavide.	Organización de empresas. Dirección estratégica de RRHH.
López Mercadé, Jordi	Doctor en Administración y Dirección de Empresa (2002). Profesor asociado Pompeu Fabra.	Organización de empresas. Dirección y desarrollo de RRHH
Mallén Broch, Francisco Fermín	Doctor en Gestió Empresarial (2011). Profesor Ayudante Doctor Universidad Jaume I.	Organización de empresas. Dirección y desarrollo de RRHH
Oltra Comorera, Víctor	Doctor en Ciencias Económicas y Empresariales (2002). Profesor Titular Universidad de Valencia.	Organización de empresas. Dirección estratégica de RRHH.
Pérez González, Milagros	Doctora en Administración y Dirección de empresas (1994). Profesora Titular U. Deusto.	Organización de empresas. Dirección y desarrollo de RRHH
Salas Vallina, Andrés	Doctor en Dirección de Empresas (2013). Profesor Ayudante Doctor Universidad de Valencia.	Organización de empresas. Dirección estratégica de RRHH.
Sánchez Gardey, Gonzalo	Doctor en Organización de Empresas (2006). Profesor Titular Universidad de Cádiz.	Organización de empresas. Dirección estratégica de RRHH.
Torrez Meruvia, Harold	Doctor en Administración y Dirección de Empresas (2013). Profesor asociado UAB.	Dirección de empresas. Desarrollo de RRHH.
Ramirez Garcia, Xavier	Doctor en Redes y Tecnologías de la Información (2004). Graduado en Economía y ADE (2011).	Big data. TI. Human Resources Analytics.
Adell Herrera, Jordi	Licenciado en Ciencias Económicas y Empresariales (1976). Profesor asociado UB.	Habilidades directivas.
Montagut Usach, Santiago	Licenciado en ITM. Diplomado en Dirección General (IESE).	Habilidades directivas.

MÁSTER UNIVERSITARIO EN DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
MEMORIA para la solicitud de VERIFICACIÓN DE TÍTULO

Ibarz Remolins, Nazaret	Licenciada en ADE (2004). Profesora asociada Universitat de Lleida.	Organización y administración de empresas.
Teixes Argiles, Ferran	Licenciado en Ciencias Económicas y Empresariales (1993)	Organización y administración de empresas.
Salvans Blanch, Montserrat	Licenciada en Ciencias del Trabajo (2008). Máster en Técnico Superior en PRL (1999). Profesora asociada Universidad de Barcelona.	Organización de empresas.
Ciudad Valls, Ivan	Doctor en Administración y Dirección de empresas (2015). Grado en Seguridad y Salud en el Trabajo y PRL (2012).	Relaciones laborales. PRL.. Salud laboral.
Purcalla Bonilla, Miquel A.	Doctor en Derecho (1997). Profesor Titular (en excedencia). Universidad Rovira i Virgili.	Relaciones laborales. Derecho del Trabajo y de la SS.
Fernández García, Eva	Licenciada en Derecho (1994)	Relaciones laborales. Negociación y resolución de conflictos. Mediación.
Franco Macarrilla, Cipriano	Licenciado en Derecho (1995)	Relaciones laborales. Derecho del Trabajo y de la SS.
Olmo Perezagua, David	Doctor en Derecho y Sociología (2010)	Relaciones laborales. Derecho NNTT. Fiscalidad de los RRHH.
Solé Altadill, Maria de la Fontcalda	Licenciada en Ciencias del Trabajo (2005). Profesora Asociada Universidad Rovira i Virgili.	Relaciones laborales. Desarrollo de RRHH.
Joan Boada Grau	Doctor en Psicología (1992). Catedrático acreditado por ANECA.	Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Comportamiento organizacional
Diez Piñol, Miriam	Doctora en Psicología, Organizaciones y RRHH (2015). Profesora asociada Universidad Autónoma de Barcelona.	Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Comportamiento organizacional
Macip Simó, Sergi	Doctor en Psicología del Trabajo y las Organizaciones (2015). Profesor Asociado Universidad Rovira i Virgili.	Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Comportamiento organizacional
Sanchez Gomez, Martin	Doctor en Psicología Social (2019). Investigador Universidad Jaume I.	Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.
González Recio, Sonia	Doctora en Psicología social (2013). Máster en Evaluación y Medida de la conducta. Profesora asociada Universidad Rovira i Virgili.	Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Salud laboral.

Meneghel, Isabella	Doctora en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos (2014). Investigadora Universidad Jaume I.	Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Salud laboral
Grau Sarabia, Mónica	Doctora en Filosofía. Ciudadanía y Derechos Humanos (2018), Master en Desarrollo de Recursos Humanos (IDPM, Reino Unido) (2002). Investigadora Universidad Ramon Llull.	Responsabilidad Social Corporativa y Recursos humanos
Villajos Girona, Esther	Doctora en Psicología de los RRHH (2019). Licenciada en Economía. Máster en Economía Social. Investigadora Universidad de Valencia.	Responsabilidad Social Corporativa y Recursos humanos
Breso Esteve, Edgar	Doctor en Psicología (2007). Profesor contratado doctor Universidad Jaume I.	Habilidades sociales. Inteligencia emocional.
Alejandro Martin Revilla	Licenciado en Antropología (1989)	Habilidades sociales y comunicativas.
Parejo Ocampos, Roser	Licenciada en Psicología (1989). Máster de Comunicación Social Avanzada (2012).	Habilidades sociales y comunicativas.
Krause , Timothy	Bachelor of Arts (2008). Master of Arts Field Of Study Applied Linguistics/TESOL (2015).	Habilidades sociales y comunicativas.

Como hemos apuntado, la necesidad de tutores y profesores colaboradores y tutores viene determinada por el número real de estudiantes matriculados. Estas necesidades se determinan en cada curso y, a partir de la definición de los perfiles académicos y profesionales previstos por los estudios, se inicia la convocatoria para la selección de docentes colaboradores dando publicidad tanto en medios públicos como en el propio sitio Web de la Universidad.

Movilidad de profesorado

En relación con la movilidad, la UOC solicitó en febrero de 2007 la Carta universitaria Erasmus, que la Dirección General de Educación y Cultura de la Comisión Europea le concedió en julio de 2007.

A principios del 2009 la UOC entró a formar parte del programa de movilidad docente, al año siguiente se añadió para el personal de gestión y en el curso 2011/12 se abrió la primera convocatoria para estudiantes.

La Carta Erasmus abre la puerta a la universidad para participar como coordinadora o socia en proyectos y programas europeos, donde es requisito disponer de la Carta universitaria Erasmus. Por medio de estos programas, las instituciones pueden desarrollar actividades de movilidad de profesores, personal investigador, estudiantes y personal de gestión mediante el establecimiento de convenios bilaterales de colaboración con otras universidades que también dispongan de la Carta.

Además, la UOC, en el marco de las convocatorias del Plan de ayudas internas, ofrece ayudas a la movilidad de profesorado e investigadores con el fin de facilitar la asistencia a acontecimientos, reuniones científicas o estancias en otras universidades o institutos de investigación.

Previsión de profesorado

Los Estudios de Economía y Empresa de la UOC están integrados por un colectivo de 51 personas, de las cuales 40 son profesores y profesoras a tiempo completo (la cifra incluye al director de estudios y al director del programa) y 11 de personal de gestión (2 mánager de programa, 8 técnicos de gestión de programa, 1 técnico de apoyo a la dirección de los estudios). Además, disponen de un equipo externo de docentes colaboradores –tutores y profesores docentes– para llevar a cabo el desarrollo de los programas.

Las estimaciones sobre las necesidades de profesorado para la puesta en marcha del Máster universitario en 2017 permiten prever que no será necesario el incremento de profesorado, aun cuando, al inicio del proceso de implantación del Máster, habrá una cierta sobrecarga. Pasado este momento, sin embargo, el profesorado actual podrá asumir normalmente la docencia del futuro Máster universitario en Dirección y Gestión de RRHH.

El sistema de selección, formación y evaluación del profesorado sigue un proceso claramente definido en el Sistema de Garantía Interno de la Calidad de la Universidad y que queda recogido en el manual correspondiente (AUDIT). El Vicerrector competente en Ordenación Académica y Profesorado planifica el proceso de selección de profesorado a partir de las necesidades de implantación de los programas. Dicha planificación es aprobada por el Consejo de Gobierno que realiza la convocatoria pública de las plazas y nombra el Comité de Selección, que serán el encargado de seleccionar los profesores en función de los perfiles necesarios y los candidatos presentados. El proceso de formación recae en los Estudios y en el Área de Personas y la evaluación, promoción y reconocimiento recae en una Comisión de Evaluación de Profesorado que es nombrada por el Consejo de Gobierno y tiene la responsabilidad de aplicar los procedimientos descritos en el Manual de evaluación de la actividad docente (DOCENTIA) que ha sido aprobado por la Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Cataluña (AQU).

6.2. Otros recursos humanos disponibles

Forma parte del equipo de los estudios, además del personal académico, el personal de gestión. En concreto, existen los siguientes perfiles:

- Mánager de programa
- Técnico de gestión académica
- Técnico de soporte a la dirección de estudios

La categoría de estos perfiles profesionales es de técnico, como mínimo **de nivel N3**, según el convenio laboral de la UOC, que recoge las siguientes categorías para el personal de gestión técnica y administrativa:

- 1) Técnico/a experto/a
- 2) Técnico/a de nivel 1
- 3) Técnico/a de nivel 2
- 4) Técnico/a de nivel 3
- 5) Técnico/a de nivel 4
- 6) Administrativo/va

El perfil principalmente implicado en el diseño y el apoyo a la garantía de la calidad de los programas es el Mánager del programa, como figura de apoyo a la programación académica de la Universidad que desde su responsabilidad de gestión, contribuye al alcance de los objetivos académicos en los procesos de aseguramiento de la calidad de los programas, en las actividades de análisis, y en la proyección social o difusión derivadas de estas actividades. Esta función se desarrolla de manera coordinada entre todos los Mánagers de programa de acuerdo con la Dirección de Operaciones y de Gestión de Programas.

El perfil principalmente implicado en la gestión del desarrollo de los programas es el técnico de gestión académica (TGA). Los estudios cuentan con un número determinado de estos profesionales en función del número de programas que ofrecen y del número de créditos desplegados. Existe una dirección coordinada de todos los técnicos de gestión académica de la Universidad, en torno a la dirección de gestión de programas a través de los mánagers de programa, con el fin de asegurar una visión transversal de los procesos relacionados con la gestión de la docencia: programación académica semestral, asignación a las aulas de colaboradores docentes, gestión en el aula de los recursos docentes y los materiales, seguimiento de incidencias y gestión de trámites de estudiantes.

El Máster universitario en Dirección y Gestión de RRHH cuenta con el apoyo directo de un total de tres personas del equipo de gestión: un mánager de programa, un técnicos/as de gestión académica y una técnica de soporte a la dirección de los estudios.

Personal de gestión directamente asociado a la titulación			
Posición	Número personas	Categoría según convenio laboral UOC	Nivel de titulación/ Experiencia en gestión

			universitaria
Mánager de Programa	1	Técnico nivel 1	Diplomatura / Grado/ Posgrado – Experiencia:19 años
Técnica de gestión académica	1	Técnico nivel 2	Doctor / Licenciatura / Experiencia: 29 años
Técnica de apoyo a la dirección de los estudios	1	Técnico nivel 1	Licenciatura / Máster / Experiencia:12 años

Aparte de la adscripción concreta de personas a los Másteres Universitarios, la UOC tiene a disposición de la estructura docente una estructura de gestión transversal que permite dar respuesta a la gestión y organización administrativa de los diferentes programas. Este planteamiento hace que no haya una adscripción a un programa concreto, sino que se dé respuesta a las diferentes necesidades de forma centralizada en diferentes equipos. Por lo tanto, la gestión se realiza tanto en relación directa con los programas desde diferentes equipos de gestión –como los de Servicios Académicos, Servicio a los Estudiantes, Recursos de Aprendizaje, o Planificación y Evaluación, entre otros– como de forma indirecta, desde el resto de grupos operativos que dan servicio en ámbitos como el mantenimiento de los sistemas de información en la Universidad o los aspectos de gestión económica.

Los equipos de gestión identificados para dar respuesta a las necesidades del Máster son:

El Área de **Servicios Académicos** es el área responsable de posibilitar la gestión docente de la Universidad. Apoya los procesos de gestión vinculados a la docencia y facilita soluciones técnicas para la correcta implementación. Gestiona, además, el entorno virtual y los encargos realizados a los profesores colaboradores, y facilita los materiales en el aula para que la docencia y su evaluación sean posibles.

Gestiona los calendarios y las hojas personales de exámenes y pruebas finales de evaluación en las que los estudiantes pueden elegir día, hora de sus pruebas principales y la sede en la que quieren realizarlas, y coordina la realización de las pruebas virtuales que realizan estudiantes con necesidades especiales o residentes en el extranjero. Organiza la logística de todas las sedes de exámenes, no sólo en Cataluña sino también en el resto del territorio español, y posibilita los diferentes modelos de evaluación que ofrece la Universidad.

Realiza también la gestión académica de los expedientes, asegurando su óptima gestión desde el acceso del estudiante a la Universidad hasta su titulación. Posibilita los trámites ligados a la vida académica del estudiante, establece calendarios, diseña circuitos que garanticen una eficiente gestión de la documentación recibida, emite los documentos solicitados por los estudiantes (certificados, títulos oficiales, propios, progresivos, etc.), gestiona la asignación de becas, autorizaciones, convenios de trabajo de final de Grado y prácticas, y los traslados de expediente solicitados por el estudiante. Asimismo se ocupa de gestionar la tramitación de la evaluación de estudios previos, desde las solicitudes hasta la resolución y sus posibles alegaciones.

Además garantiza la óptima incorporación y acogida de los nuevos estudiantes y de su

progresión. Por medio del Campus Virtual, el estudiante accede a toda la información académica necesaria, cuenta con el asesoramiento personal de su tutor, puede visualizar en todo momento el estado de su expediente y tiene la opción de efectuar consultas en línea –incluso las relativas a temas relacionados con la informática de su punto de trabajo o de los materiales. Todo ello debe entenderse como un sistema integral de comunicación y atención que comprende no sólo la información del Campus, sino también un completo sistema de atención de las consultas individuales y un eficaz sistema de tratamiento de quejas, si estas se producen.

El Área es la responsable de los procesos de información pública de los planes de estudios. También lo es del desarrollo de los convenios interuniversitarios, de movilidad y de prácticas.

Biblioteca Virtual

La UOC cuenta con una Biblioteca Virtual, que tiene como principal objetivo proporcionar a estudiantes, docentes e investigadores acceso a la información necesaria para el desarrollo de sus funciones. La Biblioteca Virtual ofrece un conjunto de recursos y servicios a los distintos miembros de la comunidad universitaria y apoya especialmente a los estudiantes en el desarrollo de su actividad de aprendizaje facilitándoles la documentación requerida para superar con éxito la evaluación continua y los exámenes.

El funcionamiento de la Biblioteca se ha concebido para que pueda obtenerse lo que se necesita de forma inmediata y desde cualquier lugar con acceso a la red de Internet. El acceso a los contenidos y servicios de la Biblioteca Virtual se realiza mediante la página Web, que recoge, además de información general del servicio (información institucional y una visita virtual a la biblioteca), lo siguiente:

- El catálogo. Da acceso al fondo bibliográfico de la Universidad, tanto a la bibliografía recomendada como al fondo especializado en sociedad de la información, y a otros catálogos universitarios nacionales e internacionales.
- La colección digital. Permite acceder a toda la información en formato electrónico, bases de datos, revistas, enciclopedias y diccionarios en línea, libros electrónicos, portales temáticos, etc., organizados tanto por tipo de recurso como por las áreas temáticas que se imparten en la Universidad.
- Los servicios. Proporcionan acceso directo al préstamo, encargo de búsqueda documental y otros servicios de información a medida, como el servicio de noticias, la distribución electrónica de sumarios y el servicio de obtención de documentos.

Acompañamiento

La tutorización del estudiante se realiza mediante la asignación de un tutor personal para cada estudiante, que le acompañará en sus primeras andaduras en la Universidad, así como a lo largo de toda su vida académica. El tutor asesora y orienta a sus estudiantes; de forma permanente, realiza su seguimiento académico, conoce su rendimiento académico y, en definitiva, es conocedor de su progresión en los estudios.

La Universidad facilita también al estudiante un acompañamiento de tipo relacional-social, proporcionando los elementos necesarios para el enriquecimiento de la vida universitaria más allá de lo estrictamente académico o docente. El estudiante encontrará en el Campus Virtual toda

una serie de ventajas culturales y comerciales, así como servicios pensados para cubrir sus necesidades. Por ejemplo, tiene la posibilidad de chatear, participar en alguno de los cuatrocientos foros de debate sobre todo tipo de temas, realizar compras por medio de la cooperativa o buscar su promoción laboral y profesional por medio de la bolsa de trabajo.

También lo es del desarrollo de los convenios interuniversitarios, de movilidad y de prácticas.

El **Área de Planificación y Calidad** está implicada principalmente en los procesos de programación académica, de verificación y evaluación de programas, así como en los procesos de evaluación de la actividad docente del profesorado. También recae en esta unidad el aseguramiento de los sistemas internos de garantía de la calidad. Es responsable de los datos oficiales e indicadores docentes de la universidad, y del servicio de encuestas.

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

Las universidades tenemos un papel relevante como creadoras y difusoras de culturas y conocimientos que nos ha convertido en instituciones clave para colaborar de forma decisiva en la transformación de nuestras sociedades. En este sentido, todas las personas que trabajamos en el ámbito universitario debemos sentirnos responsables de todos los saberes que contribuimos a construir y a amplificar. Pero también somos responsables de los saberes que, de manera más o menos consciente o explícita, no permitimos que afloren y lleguen a toda la ciudadanía.

Esta es nuestra misión. Sin embargo, en las universidades en general y en la nuestra en particular, persisten las prácticas androcéntricas. Esto se observa tanto en la composición del personal como en la distribución de los puestos de poder, en la producción científica y en los contenidos docentes.

A estas alturas es incuestionable que, si la UOC quiere ser excelente en todos los ámbitos — investigación, docencia e innovación—, necesitamos reconocer y utilizar todos los talentos de todas las personas que integramos la institución.

La UOC, con la voluntad de promover la igualdad de oportunidades en el seno de la universidad, se dotó en 2006 de un agente de igualdad y constituyó la Comisión de Igualdad de Oportunidades, con el encargo hacer un diagnóstico y un plan de igualdad. Con esta apuesta institucional clara, se dio un verdadero impulso para la elaboración y la aprobación en Consejo de Gobierno del I Plan de igualdad de oportunidades, en 2008, al que siguió un segundo plan durante el periodo 2011-2013. En el año 2014 se produjo un punto de inflexión con la creación de la Unidad de Igualdad, compuesta por seis miembros -incluyendo a personal de gestión y profesorado- con el objetivo de tener una proyección interna y externa más grande y un alcance más ambicioso de sus actuaciones. Actualmente, la Unidad se encuentra en plena implementación del III Plan de igualdad efectiva entre mujeres y hombres 2015-2019.

En efecto, la Unidad de Igualdad de la UOC (<http://www.uoc.edu/portal/es/iguallat>) nace con el doble objetivo de cambiar las percepciones subjetivas en torno a la igualdad de oportunidades y de promover cambios estructurales. Siguiendo las indicaciones del actual Pla Estratègic de Polítiques de Dones del Govern de la Generalitat de Catalunya 2012-2015, la principal misión de la Unidad es hacer confluir las tareas de sensibilización subjetiva con la implantación de políticas transversales en la gestión de la UOC (implicando a las personas, los equipos, los contenidos), con el objetivo final de incorporar la perspectiva de género en el ADN institucional.

Ver el Plan de Igualdad de la UOC:

<http://openaccess.uoc.edu/webapps/o2/bitstream/10609/43982/1/pla-igualtat-2015-2019.pdf>

La investigación en Igualdad

El grupo de investigación de género y TIC (GENTIC, <http://gender-ict.net>) del IN3 aborda los efectos de internet y de las TIC en diferentes aspectos de la actividad humana relacionados con el género a lo largo del ciclo vital, desde un punto de vista interdisciplinar.

El grupo de investigación GENTIC analiza las relaciones de género implicadas en el diseño, desarrollo y uso de innovaciones científicas y tecnológicas, poniendo un foco especial en los ámbitos de las TIC y STEM (del inglés Science, Technology, Engineering, and Mathematics). Buscamos avanzar en el conocimiento sobre la importancia del género como un principio estructural y transversal de las sociedades red contemporáneas, así como de las relaciones sociales que se establecen en dichas sociedades. Esto incluye investigar y visibilizar tanto las injusticias sociales tradicionales basadas en cuestiones de género, como las nuevas formas de discriminación. Ponemos especial énfasis en la sub-representación continuada de las mujeres en las áreas de la educación, la investigación y el empleo TIC y STEM. De igual modo, analizamos las trayectorias de vida y las contribuciones de las mujeres presentes en estos ámbitos y las opciones de transformación que plantean.

Principales líneas de investigación:

1. La brecha digital de género: usos de las TIC, acceso y habilidades.
2. El desarrollo de roles y estereotipos de género sobre las TIC y el ámbito STEM.
3. Factores de género que modulan las motivaciones de las personas jóvenes para elegir estudios y profesiones vinculadas a las TIC y STEM.
4. Análisis comparativo de políticas de igualdad de género en ciencia y tecnología en Europa.
5. Principales barreras al desarrollo de carrera de las mujeres y al acceso a los puestos de liderazgo en el ámbito de las TIC y STEM.
6. Innovaciones de género vinculadas a gestión del conocimiento.

Recursos humanos

La UOC incorpora la perspectiva de género en la totalidad de las políticas de gestión de las personas (selección, comunicación interna, retribución, contratación, formación y desarrollo) y posee medidas específicas para el fomento de la conciliación entre vida personal y profesional. Es Premio Nacional Empresa Flexible 2007 y premio fem.Talent. Promoción de la Igualdad 2015. Participa en diversos foros donde se comparten prácticas sobre igualdad y conciliación.

7. RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS

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

Espacios docentes y específicos para el aprendizaje

La UOC tiene como base un modelo de enseñanza a distancia centrado en el estudiante. Este modelo utiliza las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para facilitarle espacios, herramientas y recursos que le permiten la comunicación y el desarrollo de su actividad académica. El espacio principal donde esto tiene lugar es el Campus Virtual. En él, el aula es el espacio virtual en el que el estudiante accede al plan docente de las asignaturas (objetivos, planificación, criterios de evaluación, actividades y recursos), se relaciona con los profesores y con los compañeros de grupo de modo permanente y vive la experiencia de aprender y de generar conocimiento compartiendo sus ideas o propuestas.

El aula virtual cuenta con dos espacios de comunicación básicos: el tablón del profesor y el foro. Asimismo, y en lo que se refiere a la evaluación de los aprendizajes, el aula permite el acceso al registro de resultados de la evaluación continua y final de todas y cada una de las asignaturas.

Hay tres tipos de asignaturas principales: estándar, de especial dedicación y el Trabajo de fin de Máster (TFM):

- En las asignaturas estándar, la acción docente sigue un plan de aprendizaje común. La atención se realiza principalmente a través de los buzones personales de cada estudiante, los buzones grupales y la dinamización de profesores colaboradores en el aula. La ratio de estudiantes por aula virtual en las asignaturas estándar es de un máximo de 75 estudiantes.
- En las asignaturas con especial dedicación priman los elementos de individualización sobre los grupales, de manera que cada estudiante, o grupo reducido de estudiantes, sigue un itinerario de aprendizaje diferenciado. La ratio de estudiantes en las asignaturas con especial dedicación es de un máximo de 50 estudiantes por aula virtual.
- En las asignaturas de Trabajo de fin de Máster (TFM) es preciso realizar un seguimiento individualizado y personalizado. La ratio de estudiantes por aula en estas asignaturas es de entre 10 y 15 estudiantes como máximo. Aun así, en la mayoría de los casos la ratio de estudiantes suele ser inferior a 10 estudiantes.

Prácticas externas

Tal como se explicita en el punto 5 de la memoria, este Máster contempla 8 créditos de prácticas, con carácter optativo.

Las figuras docentes implicadas en el diseño y desarrollo de los procesos relacionados con las prácticas externas son el profesor responsable de la asignatura y el profesional colaborador docente de la asignatura.

Las figuras internas dedicadas a la gestión de las prácticas son los técnicos de gestión

académica.

En el plan de estudios del Máster se establecen los requisitos de formación necesarios para que el estudiante pueda formalizar la matrícula correspondiente a las prácticas. El tutor orientará sobre el proceso que hay que seguir para el desarrollo de esta materia.

En el caso de que implique la realización de prácticas presenciales, el estudiante, antes del periodo de matriculación, deberá elegir un centro donde realizarlas, ya sea de entre la selección de plazas propuestas por el mismo programa o bien de entre las propuestas por el propio estudiante.

En cualquier caso, y especialmente en el segundo, la dirección académica del programa o en quien delegue validará que tanto el centro como el proyecto sean los adecuados, y se comunicarán al centro las solicitudes asignadas.

Se firmará un convenio de cooperación educativa con cada una de las instituciones o empresas que acogen estudiantes. Igualmente, se establece un convenio concreto para cada estudiante donde se concreta el proyecto que hay que realizar, las condiciones y las personas que harán el seguimiento y la evaluación del estudiante. La Universidad tiene los mecanismos adecuados (actividades de difusión de los propios estudios, red de empresas asociadas) para gestionar esta actividad. Igualmente, el perfil del estudiante de la UOC permite en muchos casos realizar la actividad en la propia empresa o institución donde trabaja el estudiante, lo cual beneficia en muchos casos tanto al propio estudiante como a la empresa.

A continuación se ofrece un listado de centros en los que los estudiantes podrían realizar sus prácticas externas:
--

<p>Nissan IBERIA, S.A. Catenon S.A. Vall Hebron Institut de Recerca Axxon RRHH SLU UOC TomTom Telematics BV Akí Bricolaje España Antal International Mango S.A. Hospital Universitari de Bellvitge RDT Ingenieros Barcelona S.L. Eficold Dulcesa, SLU Grup d'Esplai Blanquerna Portaventura Fundación Cibervoluntarios Ajuntament Torredembarra Ajuntament de St. Celoni DKV Seguros</p>
--

Vueling Airlines S.A.
Fundació Marianao
Adecco TT, S.A
Julia Grup Furniture Solutions SL
Randstad Consultores y Soluciones de Recursos Humanos, S.L.
HAYS
Estudios Informáticos de Movilidad S.L.
Tecnic Consultores BCN, S.L
Hotelbeds group
Desarrollo de Personal Logístico ETT, SL
Dominion Industry & Infrastructures, S.L.
Bosch Service Solutions
Mahle.com
Hospital St. Joan de Déu
Hoteles Melia
Marlex Eurogrup
Bros Selección SL
GMS Management Solutions

Biblioteca y Recursos de aprendizaje

Desde su inicio, la UOC proporciona a sus estudiantes los recursos de aprendizaje vinculados a cada una de sus asignaturas para la realización de su actividad docente.

El origen de estos recursos de aprendizaje es múltiple. Pueden ser materiales docentes que la propia UOC encarga y elabora o pueden ser recursos existentes en la red o ya publicados por terceros.

El encargo y elaboración de los materiales docentes propios es una característica del modelo de aprendizaje de la UOC. En estos momentos, la UOC tiene un volumen considerable de materiales docentes elaborados por expertos y editados por profesionales que se encargan de hacer tratamiento didáctico, corrección y/o traducción, edición y maquetación.

El tratamiento didáctico consiste en dar forma al contenido del autor, convertir frases largas en cortas, elaborar párrafos sencillos, destacar textos o ideas importantes, poner ejemplos o añadir recursos gráficos que puedan facilitar la comprensión y lectura del texto. Además los contenidos pasan todos por una revisión lingüística, estilística y ortotipográfica, así como por su traducción a otros idiomas si hace falta.

La edición del contenido docente UOC se hace en XML de forma que el contenido tiene múltiples versiones: web, pdf, audio o dispositivo electrónico.

Cada año la UOC hace una inversión en nuevos contenidos y en la renovación de aquellos que han quedado obsoletos.

Por otro lado, los usuarios de la UOC cuentan con una Biblioteca Virtual, tal como se explica en

el apartado 6 de esta memoria, que tiene como principal objetivo proporcionar a estudiantes, docentes e investigadores acceso a la documentación e información necesaria para el desarrollo de su actividad.

La Biblioteca Virtual de la UOC es accesible a través del portal web para toda la comunidad universitaria e incluso para usuarios externos en el caso de algunos servicios y colecciones. Asimismo, se accede a ella directamente desde las aulas del Campus Virtual por medio del espacio 'Materiales', que reúne y proporciona una selección rigurosa de recursos, preparada conjuntamente entre el profesorado y el equipo de la Biblioteca. Este espacio de recursos está presente en todas las asignaturas, facilita a los estudiantes el seguimiento de las actividades propuestas y les permite tener a su alcance fuentes de información y recursos actualizados para cada ámbito. Los recursos que se incluyen en el aula son de tipología diversa: contenidos creados *ad hoc* (anteriormente descritos) artículos, bases de datos, libros electrónicos, revistas electrónicas, software, ejercicios de autoevaluación, enlaces a la bibliografía recomendada, recursos de información electrónica gratuitos, etc. De esta forma los estudiantes disfrutan de una biblioteca a medida para cada asignatura.

Los contenidos docentes de las aulas son revisados cada semestre por el profesor responsable con el apoyo técnico del equipo de Biblioteca, quienes se responsabilizan de gestionar el proceso de generación de contenidos docentes, ya sea mediante la contratación y creación de obras UOC, como mediante la gestión de derechos de autor de material ya publicado. Este material se complementa con la bibliografía recomendada y otras fuentes de información que se actualiza semestre a semestre.

La red territorial

La UOC cuenta con una red territorial formada por sedes y puntos de información.

Esta red representa el vínculo y el compromiso entre la Universidad y el territorio. Su misión es difundir el conocimiento que genera la Universidad, dar apoyo y dinamizar la comunidad universitaria, contribuyendo a la transformación de la sociedad.

Los objetivos de esta red son:

- Potenciar la visibilidad y la notoriedad de la universidad.
- Promover y potenciar las relaciones con el entorno local, actuando como dinamizador del territorio.
- Acercar y adecuar los servicios y recursos que faciliten la formación virtual.
- Canalizar y atender las necesidades de la comunidad universitaria.

La información actualizada sobre las sedes y puntos de información en activo se encuentra en el siguiente enlace: <http://www.uoc.edu/portal/es/universitat/contacte-seus/on-som/seus.html>

Los servicios que ofrecen las sedes son:

- Asesoramiento personalizado de la oferta formativa de la Universidad.

- Apoyo a la gestión académica, posibilidad de entrega y recogida de documentación, entrega de títulos y resolución de dudas académicas.
- Servicio de retorno y préstamo bibliográfico.
- Centro de recursos, con la puesta a disposición de conexión a internet, equipamiento audiovisual, salas de estudio y salas de reuniones.
- Participar en los órganos de representación de los estudiantes en el territorio a través de las comisiones de sede.
- Participar en las actividades que se organizan regularmente, como talleres y ciclos de conferencias <http://symposium.uoc.edu/>
- Asistir a les Jornadas de acogida, actividades dirigidas a estudiantes de nuevo acceso para facilitar la incorporación a la Universidad. En estas jornadas se ayuda al estudiante a identificar los aspectos más relevantes de su nueva etapa formativa.

Los servicios que ofrecen los puntos de información son:

- Información general sobre la oferta formativa de la Universidad.
- Devolución de los préstamos del fondo bibliográfico.
- Conexión a Internet y uso de salas de estudio.

Los mecanismos existentes de mejora y supervisión de los servicios que se ofrecen en esta red se detallan a continuación:

- Comisiones de sedes, formada por los representantes de los estudiantes de la zona territorial que representa cada una, escogidos por votación entre los propios estudiantes. Las funciones de las comisiones de sede (que preside el director de la sede correspondiente) son proponer mejoras de los servicios que se ofrecen y proponer actividades a realizar.
- Buzón de sugerencias en cada sede.
- Encuesta a los estudiantes usuarios de las sedes.
- Detección de las necesidades de los estudiantes directamente a través de los comentarios que envían al personal de atención de las sedes.

Inversiones

Por la propia naturaleza de la Universidad, no existen inversiones específicas para los programas.

Las inversiones en equipamientos de la Universidad son de carácter general y se distribuyen en inversiones en las oficinas de gestión, en las inversiones en las sedes y puntos de información de la red territorial y sus bibliotecas, y en las inversiones en aplicaciones informáticas y el Campus Virtual (en el que se imparte la docencia) y que afectan por igual a todos los programas de formación.

Seguridad

El Campus Virtual es el espacio donde se desarrolla toda la actividad docente y un espacio de comunicación y relación entre los usuarios. Permite a docentes y estudiantes enseñar y aprender mediante el uso de más de 20 herramientas distintas como wikis, blogs, foros, videoconferencia, vídeos, materiales didácticos, buscadores, etc. Es un entorno abierto que permite añadir nuevas herramientas y también un sistema de gestión que permite gestionar la creación de las aulas, la asignación de usuarios y la copia de información semestre a semestre de forma automática.

La UOC realiza encuestas de uso y satisfacción, y análisis periódicos de las necesidades de los usuarios. Las mejoras y desarrollos se fundamentan en una metodología de diseño centrado en el usuario asegurando así la usabilidad y adecuación a las necesidades.

El Campus Virtual ha garantizado el acceso de los usuarios a pesar del incremento anual constante (de los 200 usuarios del curso 1995-1996 a los más de 45.000 del curso 2010-2011). Los datos se pueden consultar en tiempo real en:

http://www.uoc.edu/portal/castellano/tecnologia_uoc/infraestructures/campus/index.html

El Campus Virtual se fundamenta en estándares tecnológicos internacionales y en una arquitectura orientada a servicios. La profesora colaboradora Gartner ha publicado en el año 2011 un estudio de caso para instituciones de educación virtual basado en el modelo tecnológico del Campus Virtual de la UOC, destacándolo como ejemplo y modelo a seguir [Gartner, 28 March 2011, Case Study: Approaching the Learning Stack. The Third-Generation LMS at Universitat Oberta de Catalunya].

La Universidad dispone de un sistema de seguimiento de las incidencias que se producen en el Campus Virtual que permite conocer y resolver los errores y paradas que puedan haber perjudicado la accesibilidad de los estudiantes. Los niveles de servicio se sitúan por encima del 99%, estándar de calidad de servicio en Internet.

Antes de que un servicio esté disponible para el usuario, se sigue un proceso de control con el objetivo de garantizar que su funcionamiento sea el adecuado. Para ello se dispone de un entorno de prueba y un entorno de pre-producción, que permiten realizar test funcionales, de integridad y de carga sin condicionar el entorno de producción.

La UOC dispone de dos salas de máquinas propias. Una principal que alberga los entornos de producción, y otra más pequeña que es donde residen los entornos de contingencia y preproducción. Ambas salas se encuentran protegidas por distintos sensores, que pueden enviar alarmas a través de la red. Existen sistemas de monitorización y vigilancia 24x7 que permiten aplicar procedimientos para la recuperación de un servicio en el mínimo tiempo posible. La infraestructura se basa en sistemas redundados de alta disponibilidad donde los posibles puntos de fallo se duplican y de manera automática entra en funcionamiento un elemento de reserva de modo que el servicio no se ve afectado. Los niveles de servicio se sitúan por encima del 99%, estándar de calidad de servicio en Internet.

Los sistemas de almacenamiento están duplicados y se realizan copias de seguridad de todos los datos. Existe una política de acceso a los datos y protocolos de seguridad. La institución tiene

un responsable de seguridad de los datos. Se contratan periódicamente auditorias de seguridad y existe guías de desarrollo seguro que se aplica en los desarrollos.

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

Política de financiación y asignación de recursos

La Universitat Oberta de Catalunya inició el año 1998 el establecimiento de los compromisos presupuestarios con la Generalitat de Catalunya por medio de los correspondientes contratos programa. Este instrumento permite valorar la actividad que se llevará a cabo por parte de la Universidad, que incluye la programación de nueva oferta, y establece las necesidades de transferencia anual para la realización de dicha actividad en el marco estratégico de la Universidad y condicionado a la implantación de acciones de mejora de la calidad.

El 5 de marzo de 2009, la Universitat Oberta de Catalunya firmó un nuevo Contrato Programa con el Departamento de Innovación, Universidad y Empresa, para los periodos de 2009 a 2014, que recoge los objetivos de adaptación de la actual oferta formativa de la Universidad –que es donde queda circunscrita la propuesta de Máster que aquí se presenta–, así como la creación de nueva oferta, también en el marco de la implantación del EEES, y las necesidades de subvención que este despliegue implica.

Estas necesidades se determinan a partir de la relación de costes para el desarrollo de la actividad en lo que se refiere a transferencia corriente, y a las necesidades de inversión en materiales didácticos para el aprendizaje, en tecnología y aplicaciones para el Campus virtual y en infraestructura tecnológica para su mantenimiento, por lo que corresponde a la subvención de capital.

Asimismo, el 16 de diciembre de 2015 se firmó un nuevo Convenio Programa entre el Departamento de Economía y Conocimiento y la fundación Universitat Oberta de Catalunya para la financiación de la UOC para el período 2015-2018.

Las necesidades de materiales didácticos para el programa que se presenta, se determinan anualmente a través del Plan de despliegue de la titulación que se refleja en esta memoria en el capítulo 10.

Plan de viabilidad

El plan de viabilidad económica que se presenta, tiene en cuenta la estructura de gasto variable directamente asociado a la titulación en cada curso y que se detalla bajo los epígrafes de:

- tutoría y profesores colaboradores, cuya necesidad viene determinada por el número real de matriculados,
- replicación y envío de materiales docentes (gastos no asociados a la inversión), y
- comisiones de cobro de la matrícula (gastos financieros).

Estos capítulos se rigen por una fórmula de gasto variable, asociada al número de alumnos y

créditos de matrícula. La evolución de la matrícula y la rematrícula de estudiantes y créditos para el programa propuesto se han estimado por parte del Área de marketing de la Universidad y sus valores permiten determinar el ingreso estimado del programa derivado de los derechos de matrícula.

Además se han estimado las inversiones para la elaboración de los nuevos recursos docentes del programa.

El cálculo que se presenta no incluye las necesidades transversales de gestión y tecnológicas, así como las necesidades de profesorado detectadas.

EVOLUCIÓN PREVISTA CUENTA DE EXPLOTACIÓN				
	Curso 2017-2018	Curso 2018-2019	Curso 2019-2020	Curso 2020-2021
INGRESOS	289.359,74	562.096,96	753.435,54	891.056,11
Matrículas	289.359,74	562.096,96	753.435,54	891.056,11
GASTOS	226.414,91	353.259,05	442.246,45	506.250,78
Gastos de Personal	70.224,00	70.224,00	70.224,00	70.224,00
Gastos de Funcionamiento	134.574,91	261.419,05	350.406,45	414.410,78
Gastos de estructura y servicios				
Amortizaciones	21.616,00	21.616,00	21.616,00	21.616,00
RESULTADO	62.944,83	208.837,91	311.189,09	384.805,33

8. RESULTADOS PREVISTOS

8.1. Valores cuantitativos estimados para los indicadores y su justificación

Para la estimación de los valores de tasas y resultados académicos y de satisfacción, la Universidad se ha basado en la experiencia previa de los Másteres universitarios desplegados hasta el momento.

Tasa de graduación

Debido a las características específicas de los estudiantes de la UOC (número de créditos matriculados por curso significativamente inferior al número de créditos teóricos por curso) la tasa de graduación además de en T+1, también la calculamos en T+2, T+3,... ya que aporta más información sobre la evolución de la graduación de las diferentes cohortes.

Para la estimación de esta tasa, como hemos indicado, se han tenido en cuenta los resultados obtenidos en los Másteres que ya se han desplegado. Los valores obtenidos son los siguientes:

	Cohorte 2008-09	Cohorte 2009-10	Cohorte 2010-11	Cohorte 2011-12	Cohorte 2012-13
Tasa de graduación en T+1	16%	18%	17%	23%	25,4%
Tasa de graduación en T+2	43%	47%	54%	56,7%	
Tasa de graduación en T+3	57%	59%	62,4%		
Tasa de graduación en T+4	63%	71,2%			

La previsión para la tasa de graduación en T+1 es que siga siendo superior al **20%**.

Tasa de abandono

Para la estimación de esta tasa, de nuevo se han considerado los resultados obtenidos por los Másteres universitarios de la UOC. Teniendo en cuenta que una cohorte no puede tener abandono hasta el 3r curso, la tasa de abandono se calcula en T+2. Los valores obtenidos son los siguientes:

	Cohorte 2008-09	Cohorte 2009-10	Cohorte 2010-11	Cohorte 2011-12
Abandono en T+2 años	20,2%	22,5%	17,8%	21,9%

Se propone que la tasa esté entre los valores siguientes:

Abandono en T+2 años	Entre un 20% y 30%
----------------------	--------------------

Mientras no pueda consolidarse un valor a partir del total despliegue del programa, se considerará el óptimo para los Másteres de la UOC una tasa inferior al 30%.

Tasa de eficiencia

Para la estimación de esta tasa se han tenido de nuevo en cuenta los resultados obtenidos por los Másteres universitarios de la UOC; superiores siempre al 90%.

Si tenemos en cuenta que esta tasa está muy relacionada con las tasas de éxito y rendimiento, y estas también se han mantenido estables en los últimos cuatro años, la previsión es que la tasa de eficiencia siga siendo para los programas de Máster **superior al 90%**.

Además de las tasas exigidas, la Universidad considera necesario establecer objetivos de rendimiento académico para cada curso; los indicadores para la valoración del Máster de consecución de estos objetivos son los siguientes.

Tasa de éxito

La tasa de éxito corresponde al número de créditos superados / número de créditos presentados. En esta tasa, en los actuales Másteres oficiales, los resultados obtenidos son los siguientes:

	2008-09	2009-10	2010-11	2011-12	2012-13	2013-14	2014-15
Másteres universitarios	93,6%	94,9%	94,8%	92,9%	95,5%	96,5%	95,5%

La tasa de éxito se ha mantenido estable en los últimos cuatro años y la previsión para todos los programas de Máster es que siga siendo superior al 90%.

Tasa de rendimiento

Esta tasa corresponde al número de créditos superados / número de créditos matriculados; en los Másteres universitarios de la UOC tiene los siguientes valores:

	2008-09	2009-10	2010-11	2011-12	2012-13	2013-14	2014-15
Másteres universitarios	78,6%	80,5%	81,7%	81,4%	84,9%	85,4%	86,5%

La tasa de rendimiento se ha mantenido estable, aunque con un ligero descenso en los últimos años. La previsión es que la tasa se mantenga para todos los Másteres de la UOC por encima del 70%.

Además, debe considerarse la medida de la satisfacción del estudiante, que se obtendrá, tal como se explicita en el apartado relativo a los sistemas internos de garantía de la calidad, por medio de las encuestas de satisfacción que se realizan cada curso.

Tasa de satisfacción

Esta tasa, que corresponde a la media de las respuestas a la pregunta de satisfacción general del curso en una escala de 1 a 5 (siendo 5 una valoración muy positiva y 1 muy negativa), en las titulaciones de la UOC, de acuerdo con los datos obtenidos, tiene los siguientes valores:

	2008-09	2009-10	2010-11	2011-12	2012-13	2013-14	2014-15
Total	4	4,1	4,1	4,1	4,0	4,0	4,0

La tasa de satisfacción se ha mantenido estable alrededor del 4, se valorarán como resultados satisfactorios medias de satisfacción superiores a 4 entre valores de 1 a 5.

Todos los datos estimados se revisarán por medio de los resultados semestrales obtenidos a partir del despliegue de la titulación y se revisarán de acuerdo con ellos. Esta revisión permitirá ir ajustando tanto los resultados reales como la estimación de los objetivos que hay que alcanzar como resultados satisfactorios para este Máster.

8.2. Progreso y resultados de aprendizaje

Cada final de semestre se facilitan con el máximo detalle los resultados por medio de los sistemas de información de la Universidad, cuyos indicadores, principalmente, quedan recogidos en su almacén de datos, que es la fuente básica de información de los resultados de valoración de la docencia para el profesorado. La información se recoge para todos los ámbitos (programa, asignatura y aula) y, por tanto, va dirigida a diferentes perfiles (director de estudios, director académico de programa y profesor responsable de asignatura).

Las principales fuentes de información que permiten la obtención de los datos son las siguientes:

- Gestión académica.
- Proceso de recogida de la satisfacción de los estudiantes.

Los resultados de estos procesos se cargan semestralmente en el almacén de datos de la Universidad. La validación de estos procesos y la idoneidad de los indicadores es una función coordinada por el Área de Planificación y evaluación, que periódicamente se reúne con los administradores de los estudios para asegurar el uso y la garantía de los indicadores.

Estos resultados son valorados por asignatura por el profesor responsable de la asignatura, que puede determinar la necesidad de mayor información detallada para conocer las causas de los resultados o analizar las actividades y pruebas de evaluación, puesto que todas ellas son accesibles con las herramientas del profesor en formato digital.

El director académico del programa, en el marco de la Comisión de Titulación, valorará los resultados globales de la titulación. Esta valoración incluye la comparación con la información de previsión de resultados. Las valoraciones hechas por la Comisión y las posibles acciones de mejora que hay que desarrollar deberán ser recogidas por el director académico del programa y validadas por su director de estudios.

Los principales resultados que se valoran en la Comisión de Titulación semestralmente corresponden a las siguientes variables:

- Rendimiento: se valoran los ítems de seguimiento de la evaluación continua, tasa de rendimiento y tasa de éxito.
- Continuidad: se valora el abandono principalmente a partir de la rematrícula o las anulaciones voluntarias de primer semestre.
- Satisfacción: se valoran los ítems correspondientes a la acción de los profesores colaboradores, la planificación, los recursos de aprendizaje y el sistema de evaluación

Al final de cada curso, además de los resultados expresados, se recogen los correspondientes al balance académico de curso, que presenta el vicerrector responsable de calidad a la Comisión Académica y a la Comisión de Programas:

- Rendimiento: se valoran los mismos ítems.
- Continuidad: se valoran los mismos ítems y, además, la tasa de abandono.
- Satisfacción: se valoran los mismos ítems y, además, la satisfacción con la UOC, el programa, su aplicabilidad y los servicios.
- Graduación: tasa de graduación y de eficiencia;
- Inserción o mejora profesional: a partir de los estudios propios elaborados por la Universidad cada dos años y a partir de los resultados obtenidos por los estudios transversales realizados por las universidades catalanas con el apoyo de AQU.

Este conjunto de datos está disponible para todos los tipos de asignatura, aunque también está previsto disponer de información adicional para los trabajos de final de Máster y también para las prácticas. En estos casos es pertinente valorar las memorias y los trabajos realizados para evaluar la adquisición del conjunto de competencias previstas.

9. SISTEMA DE GARANTÍA DE CALIDAD DEL TÍTULO

https://www.uoc.edu/portal/_resources/CA/documents/qualitat/politica-qualitat/Manual_SGIQ_v.1_ES.pdf

10. CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN

10.1. Cronograma de implantación de la titulación

El cronograma de implantación de la titulación no muestra cual ha de ser el itinerario de un estudiante para seguir el máster, sino que señala el semestre en que por vez primera se ofrecerán las distintas asignaturas. A partir de esta primera oferta, las asignaturas se impartirán cada curso.

Curso lectivo 2017-2018	
Semestre 1 2017	Semestre 2 2018
Entorno global de negocios (4 ECTS)	Gestión del talento (4 ECTS)
Transformaciones del trabajo (4 ECTS)	Comportamiento y desarrollo organizacional (4 ECTS)
Dirección estratégica de recursos humanos (4 ECTS)	Evaluación del impacto de la gestión de recursos humanos (4 ECTS)
Habilidades para la dirección (4 ECTS)	Dirección responsable de personas (4 ECTS)
Organización del trabajo y prácticas de recursos humanos (4 ECTS)	Aspectos legales de RRHH (II) (4 ECTS)
Aspectos legales de RRHH (I) (4 ECTS)	Investigación en RRHH (4 ECTS)
Salud y calidad de vida en el trabajo (4 ECTS)	Métodos de Investigación cuantitativa (4 ECTS)
Taller de Habilidades Sociales (4 ECTS)	Prácticas (8 ECTS)
Métodos de Investigación cualitativa (4 ECTS)	Trabajo Final de Máster (8 ECTS)
36 ECTS	40 ECTS
Curso lectivo 2018-2019	
Semestre 1 2018	Semestre 2 2019
Dirección de Proyectos (4 ECTS)	English for Business (4 ECTS)
4 ECTS	4 ECTS

10.2. Procedimiento de adaptación, en su caso, de los estudiantes de los estudios existentes al nuevo plan de estudios *

La implantación de este plan de estudios no supone la extinción de ningún título oficial de la universidad. No procede procedimiento de adaptación.

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

La implantación de este máster interuniversitario no extinguirá ninguna enseñanza oficial existente actualmente en la UOC, pero el Máster de Dirección y Gestión de RRHH (título propio)

que la Universitat Oberta de Catalunya ha venido ofreciendo desde el curso 2009-2010 dejará de ofrecerse con la implantación del título oficial.

De acuerdo con el art.6.4 del RD 1393/2007, según redacción otorgada por el RD 861/2010, los estudiantes del Máster en Dirección y Gestión de RRHH de la UOC (título propio) podrán obtener el reconocimiento de créditos académicos del plan de estudios del Máster Universitario en Dirección y Gestión de RRHH, en función de las asignaturas o grupo de asignaturas superadas hasta el momento por el estudiante, de acuerdo con la tabla de equivalencias que se detalla en el apartado 4.4 de esta memoria.

En el Anexo que se adjunta en el apartado 4.4 se recoge información detallada de este máster propio.

Anexo. Estructura Máster en Dirección y Gestión de RRHH (Título propio)**Perfil de formación:**

El máster de Dirección de recursos humanos aplica los conocimientos necesarios en:

- Dirección y motivación de equipos para lograr los objetivos propuestos
- Resolución de conflictos a través de las técnicas de negociación
- Diseño e implantación de las políticas de recursos humanos en línea con la estrategia empresarial
- Optimización de las tecnologías de información para la dirección de recursos humanos
- Visión económica, jurídica y social del entorno de la gestión de personal

Este programa se dirige a todas las personas que orientan o pretenden orientar su actividad profesional hacia la dirección y gestión de recursos humanos en las organizaciones. A grandes rasgos, se desarrollarán las competencias que permitirán concretar actuaciones e incidir en la aplicación de los aspectos clave de la dirección y gestión de recursos humanos en diferentes ámbitos y niveles, tanto si son empresas mercantiles, organizaciones públicas o instituciones sin finalidad de lucro, como si son colectivos de personas que necesitan un liderazgo profesional en la gestión del capital humano. Asimismo, este programa es relevante para cualquier persona interesada en los últimos paradigmas y metodologías en recursos humanos.

Plan de estudios:**1. Organización del trabajo y gestión de recursos humanos****Fundamentos de recursos humanos**

- Un nuevo contexto para la gestión y dirección de personas
- Bases del comportamiento humano para gestores de recursos humanos
- Bases financieras y contables para la gestión de recursos humanos

Organización del trabajo y nuevas prácticas de gestión de recursos humanos

- El trabajo en la Sociedad del Conocimiento. Observatorio del mercado de trabajo
- Nuevas prácticas organizativas y de recursos humanos
- El teletrabajo y el trabajo autónomo dependiente: regulación jurídica

Procesos de gestión y administración de recursos humanos

- Intermediación laboral
- Contratación y aspectos administrativos de la contratación. Seguridad Social
- Relaciones laborales y TIC
- Gestión de recursos humanos en la Administración pública

2. Gestión de las relaciones laborales y calidad de vida laboral

Aplicaciones, técnicas y prácticas de las relaciones laborales

- Inmigración y relaciones laborales
- Expatriación y movilidad transnacional
- Políticas retributivas.
- Despidos y reestructuración de plantillas
- Negociación colectiva
- Contratos laborales y pactos específicos para directivos
- Incapacidad laboral y permanente

Salud y calidad de vida laboral

- Prevención de riesgos laborales
- Salud y trabajo
- Factores psicosociales de riesgo relacionados con el trabajo (mobbing, burnout y estrés laboral)
- Los nuevos y emergentes riesgos psicosociales.

Herramientas TIC de gestión de recursos humanos

- Recursos electrónicos para los gestores de RRHH. Búsqueda, localización y actualización de la información a través de la red.

3. Competencias directivas y gestión de equipos de trabajo

Competencias personales e interpersonales

- Eficacia personal y gestión del tiempo
- Negociación y resolución de conflictos

Competencias para la dirección de equipos

- Motivación
- Liderazgo
- El trabajo en equipo
- Gestión de equipos de trabajo
- Gestión del clima laboral

Competencias y técnicas de comunicación

- La comunicación en equipos y organizaciones: reflexiones entorno a la comunicación y participación activa.
- Dirección de reuniones y presentaciones

- La entrevista profesional
- Presentaciones en público.

4. Dirección estratégica de recursos humanos

Fundamentos de la dirección estratégica de recursos humanos

- Estrategia y dirección de personas
- Gestión del cambio
- Cultura empresarial
- Ética y responsabilidad social corporativa
- Gestión del conocimiento, calidad y aprendizaje
- La gestión del talento, desde un enfoque estratégico. Casos prácticos.

Desarrollo de recursos humanos

- Definición de la necesidad de personas y gestión por competencias
- Localización e incorporación de recursos externos (reclutamiento, selección, acogida)
- La carrera profesional en la empresa (formación, desarrollo de competencias)
- La gestión del desempeño y del talento
- Políticas y prácticas de compensación

Herramientas TIC de desarrollo de recursos humanos

- Innovación para la gestión de las personas.

5. Proyecto final

Estructura del plan de estudios:

Máster en Dirección y Gestión de RRHH (<i>Título propio</i>)	ECTS
<i>Organización del trabajo y gestión de recursos humanos (Ob)</i>	
Fundamentos de recursos humanos (<i>Ob</i>)	3
Organización del trabajo y nuevas prácticas de gestión de recursos humanos (<i>Ob</i>)	6
Procesos de gestión y administración de recursos humanos (<i>Ob</i>)	6
<i>Gestión de las relaciones laborales y calidad de vida laboral</i>	
Aplicaciones, técnicas y prácticas de las relaciones laborales (<i>Ob</i>)	5
Salud y calidad de vida laboral (<i>Ob</i>)	5
Herramientas TIC de gestión de recursos humanos (<i>Ob</i>)	2
<i>Competencias directivas y gestión de equipos de trabajo</i>	
Competencias personales e interpersonales (<i>Ob</i>)	3
Competencias para la dirección de equipos (<i>Ob</i>)	6
Competencias y técnicas de comunicación (<i>Ob</i>)	6
<i>Dirección estratégica de recursos humanos</i>	
Fundamentos de la dirección estratégica de recursos humanos (<i>Ob</i>)	5
Desarrollo de recursos humanos (<i>Ob</i>)	5
Herramientas TIC de desarrollo de recursos humanos (<i>Ob</i>)	2
Proyecto Final de Máster (<i>Ob</i>)	6
Total ECTS	60