

Universidad Autónoma de Madrid
Facultad de Psicología

Memoria de Verificación del Título

“Máster Universitario en
Dirección de Recursos Humanos ”

EXPEDIENTE N° 2042/2009

FECHA 21/09/2009

RELATORIO DE CAMBIOS INTRODUCIDOS EN LA
MEMORIA DE VERIFICACIÓN DEL
PROGRAMA OFICIAL DE POSGRADO CONDUCENTE
AL TÍTULO OFICIAL

“MÁSTER UNIVERSITARIO EN DIRECCIÓN
DE RECURSOS HUMANOS”

Universidad Autónoma de Madrid

Facultad de Psicología

ASPECTOS QUE NECESARIAMENTE DEBEN MODIFICARSE

CRITERIO 2: JUSTIFICACIÓN

REFERENTES ACADÉMICOS EXTERNOS

Se ha revisado la justificación y se han introducido nuevos referentes académicos externos. No obstante, en el apartado 3 (Objetivos) ya se detallaban algunas fuentes documentales directas que sirven de referencia al perfil competencial.

PROCEDIMIENTO DE CONSULTA EXTERNOS UTILIZADOS

Se han especificado los procedimientos de consulta externos utilizados para la elaboración de este Programa y los colectivos consultados. Se ha añadido un nuevo Anexo a esta memoria (Anexo 7) en el que se incluye el artículo de prensa publicado en la revista “Management” en el que se informa de uno de los actos celebrados en la Facultad de Psicología de la UAM con profesionales externos, procedentes todos ellos del mundo empresarial, que se convirtieron en una de nuestras fuentes de información más importantes durante el proceso de elaboración del presente Programa Máster.

CRITERIO 5: PLANIFICACIÓN DE LAS ENSEÑANZAS

De los contenidos de las materias de investigación no se deduce el nivel avanzado del máster. El Máster no debe incluir materias que supongan conocimientos básicos, por lo tanto, no deben incluirse materias de grado en el mismo (por ejemplo módulos V y VI)

Se ha revisado todos los contenidos de los módulos y se han incluido materias con contenidos más avanzados (en especial en los módulos V y VI).

Por la naturaleza del Máster, deben incluirse enseñanzas relacionadas con los derechos fundamentales y de igualdad entre hombres y mujeres, con los principios de igualdad de oportunidades y accesibilidad universal de las personas con discapacidad y con los valores propios de una cultura de la paz y de valores democráticos

Se ha detallado expresamente en el apartado 3 (Objetivos) como uno de los objetivos de este Máster.

“ Aplicación de los derechos fundamentales de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, los principios de igualdad de oportunidades y accesibilidad universal de las personas con discapacidad y los valores propios de una cultura de paz y de valores democráticos en la dirección de Recursos Humanos”

Del mismo modo se ha especificado en algunos de los módulos como contenidos específicos de algunas materias (Módulos II, III y IV)

Los contenidos y las actividades formativas de cada módulo o materia deben guardar relación con las competencias asignadas a dicho módulo o materia.

Se ha especificado la relación entre las competencias y los contenidos de cada módulo, así como con las actividades formativas.

El sistema de evaluación propuesto debe precisarse, en cada módulo, para permitir valorar los resultados de aprendizaje obtenidos por los estudiantes.

Se ha precisado en cada módulo el sistema de evaluación propuesto para permitir valorar los resultados de aprendizaje obtenidos por los estudiantes.

RECOMENDACIONES

CRITERIO 3: OBJETIVOS

Se ha establecido la correspondencia entre las competencias propuestas y las recogidas en el Real Decreto 1393/2007 y la Propuesta del Programa Oficial de Posgrado en Psicología resultado del acuerdo unánime alcanzado por la conferencia de decanos de Psicología de las Universidades Españolas reunida en Madrid con fecha 20 de Enero del 2.006.

Se han especificado y concretado las competencias del Título en términos de resultados de aprendizaje.

CRITERIO 4: ACCESO Y ADMISIÓN DE ESTUDIANTES

Se ha ampliado toda la información relativa a la tutela académica de los estudiantes dirigida a favorecer el desarrollo de competencias de iniciación en tareas de investigación. (Véase apartado 4.3. SISTEMAS DE APOYO Y ORIENTACIÓN A LOS ESTUDIANTES UNA VEZ MATRICULADOS)

CRITERIO 5: PLANIFICACIÓN DE LAS ENSEÑANZAS

Se ha ampliado a 12 créditos la carga docente del proyecto final de Máster para aquellos estudiantes del perfil investigador (Módulo VIII). Para aquellos alumnos de perfil profesional, el proyecto final de Máster seguirá teniendo los mismos créditos (6 ECTS) Asimismo, en el módulo VII los alumnos con perfil investigador tendrán que realizar sus prácticas en investigación y la carga docente será de 18 Créditos, mientras que los estudiantes que realicen las prácticas en empresa la carga docente de la materia prácticas en empresa será de 24 créditos.

CRITERIO 7: RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS

Se ha ampliado la información sobre los criterios de accesibilidad universal y diseño de los medios materiales y servicios disponibles en la universidad y en las instituciones colaboradoras.

CRITERIO 8: RESULTADOS PREVISTOS

Se aportan los datos correspondientes a la primera promoción del Máster (Curso 2007-2009) como justificación de los indicadores.

Se ha ampliado la información sobre el procedimiento general utilizado para valorar el progreso y los resultados de aprendizaje del estudiante.

MEMORIA DE VERIFICACIÓN DEL
PROGRAMA OFICIAL DE POSGRADO
CONDUCENTE AL TÍTULO OFICIAL

“MÁSTER UNIVERSITARIO EN DIRECCIÓN
DE RECURSOS HUMANOS”

Universidad Autónoma de Madrid

Facultad de Psicología

Universidad Autónoma de Madrid



Máster en Dirección de Recursos Humanos
Master en Dirección de Recursos Humanos



ÍNDICE:

1. Descripción del Título -----	4
2. Justificación -----	6
2.1. Justificación. Demanda académica, profesional y social---	7
2.2. Referentes externos -----	12
2.3. Procedimientos de consulta internos -----	17
3. Objetivos y competencias-----	18
4. Acceso y admisión -----	32
4.1. Sistemas de información -----	32
4.2. Criterios de acceso y condiciones o pruebas de acceso especiales	33
4.3. Sistemas de apoyo y orientación -----	35
4.4. Transferencia y reconocimiento de créditos -----	42
5. Planificación de la enseñanza -----	50
5.1. Estructura de las enseñanzas-----	50
5.2. Mecanismos de coordinación docente -----	58
5.3. Planificación y gestión de la movilidad -----	58
5.4. Descripción de los módulos y materias	63
6. Personal académico -----	123
7. Recursos materiales y servicios.....	129
8. Resultados previstos	140
9. Sistema de Calidad	142
10. Cronograma de implantación.....	143

ANEXOS

- ANEXO 1: Normas de permanencia
- ANEXO 2: Documentos – Los ranking de El Mundo 2008-2009
- ANEXO 3: Convenios de colaboración de prácticas profesionales
- ANEXO 4: Sistema de Garantía de calidad
- ANEXO 5: Informe de Evaluación Curso 2007-2008
- ANEXO 6: Fichas de profesorado
- ANEXO 7: Revista Management. “Los RRHH a examen”

1. DESCRIPCIÓN DEL TÍTULO

- **Representante legal de la Universidad:**
 - 1º Apellido: Sanz
 - 2º Apellido: Martínez
 - Nombre: José María
- Cargo que ocupa: Rector
- **Responsable del Título:**
 - 1º Apellido: Blanco
 - 2º Apellido: Abarca
 - Nombre: Amalio

 - Cargo: Coordinador del Máster
- **Universidad solicitante:**
 - Nombre de la Universidad: Universidad Autónoma de Madrid
 - CIF: Q2818013A
 - Centro, Departamento o Instituto responsable del Título: Facultad de Psicología
- **Dirección a efectos de notificación:**
 - Dirección postal: Universidad Autónoma de Madrid
 - Facultad de Psicología
 - C/ Iván Paulov 6
 - Código postal: 28049
 - Población: Madrid
 - Provincia: Madrid
 - CC.AA: Comunidad de Madrid

1.- DESCRIPCIÓN DEL TÍTULO

1.1.- DENOMINACIÓN

Denominación del título:	<i>Máster Universitario en Dirección de Recursos Humanos</i>
--------------------------	---

1.2.- UNIVERSIDAD SOLICITANTE

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID

Centro	Facultad de Psicología
Departamentos que participan	Departamento de Psicología Social y Metodología Departamento de Psicología Básica Departamento de Psicología Biológica y de la Salud Departamento de Derecho Privado, Social y Económico-Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Facultad de Derecho) Departamento de Contabilidad (Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales) Departamento de Organización de Empresas (Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales)

1.3.- TIPO DE ENSEÑANZA

Tipo de enseñanza	<i>PRESENCIAL</i>
-------------------	--------------------------

La enseñanza se desarrollará de acuerdo con el sistema de créditos ECTS y adoptará las siguientes modalidades:

- **Enseñanza presencial.** Como es habitual, una parte importante de la enseñanza que se imparta en este Máster constará de clases presenciales que se llevarán a cabo en la Facultad de Psicología de la Universidad Autónoma de Madrid. La enseñanza será presencial y se desarrollará en clases teóricas y prácticas apoyadas en tutorías individuales y grupales programadas y por iniciativa del alumno.
- **Prácticas profesionales/de investigación.** Este Máster contempla un programa de prácticas que permite complementar los conocimientos teóricos con la experiencia práctica para el que se está formando el alumno.
- **Trabajo personal del alumno.** De acuerdo con las directrices de Bolonia, el plan docente exige que el alumno dedique un determinado número de horas al estudio, preparación de exámenes, redacción de trabajos de clase, etc.

Periodicidad	<i>ANUAL</i>
--------------	---------------------

2. JUSTIFICACIÓN

2.1. JUSTIFICACIÓN DEL TÍTULO PROPUESTO

El factor humano es el componente principal de cualquiera de las organizaciones a las que, de manera inevitable, pertenecen las personas. Desde los años veinte del pasado siglo esta es una afirmación convertida en referente central, hasta el punto de que hoy en día se puede afirmar que la mayoría de las organizaciones consideran el factor humano (las personas incluidas dentro de ellas) como su elemento más valioso e irremplazable. Ello significa que su gestión se convierte en un asunto estratégico y crucial. Este es el marco general en el que se inscribe esta propuesta.

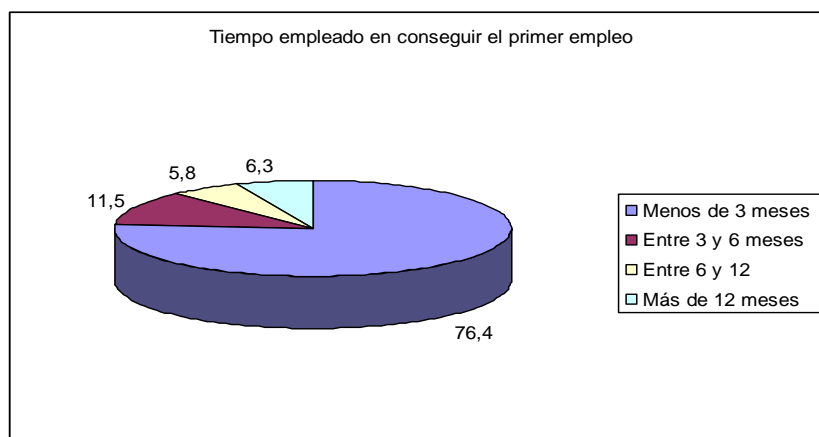
El marco específico responde de manera literal a la filosofía recogida en el R.D. 1393/2007 de 29 de Octubre: “las enseñanzas de Máster tienen como finalidad la adquisición por el estudiante de una formación avanzada, de carácter especializado o multidisciplinar, orientada a la especialización académica o profesional, o bien a promover la iniciación en tareas investigadoras”.

La creciente demanda de formación especializada en el área de los Recursos Humanos (RRHH, en adelante) queda reflejada en el número de estudiantes que se decantan por este perfil. El estudio realizado por el Observatorio de Empleo de la Universidad Autónoma de Madrid (UAM) durante el curso 2005-2006 ofrece datos de interés sobre la inserción laboral de los egresados de la UAM. En el caso de Psicología, estos datos muestran que el 81% había realizado formación complementaria después de finalizar la carrera. El 53% de ellos había cursado un Máster que en el 15% de los casos estaba directamente relacionado con los Recursos Humanos (selección de personal, formación de formadores, gestión de Recursos Humanos, gestión del conocimiento). Asimismo, cuando a los encuestados se les preguntaba sobre “qué tipo de formación realizaría para mejorar los conocimientos adquiridos en la carrera”, el 15,5% lo haría en el campo de los Recursos Humanos. Esta ha sido la tónica en los últimos dos decenios. Haciéndose eco de ello, la Conferencia de Decanos de Psicología de las Universidades españolas aprobó el 20 de enero de 2.006 una propuesta de programas oficiales de posgrado en Psicología entre los que se encuentra el “Máster en Psicología del Trabajo y las Organizaciones y en Recursos Humanos” (Conferencia de Decanos, 2005). Por su parte, el diario “El Mundo”, en su edición del 18 de junio de 2008, incluye una sección dedicada en exclusiva a los MBAs (Documentos Los “Ranking” de El Mundo), (véase ANEXO 2) donde se pone de manifiesto que la formación en Recursos Humanos aparece como una de las 50 especialidades más demandadas.

DEMANDA ACADÉMICA, PROFESIONAL Y SOCIAL

Demanda académica

El crecimiento progresivo de la profesión se refleja en el número de estudiantes que se decantan por el perfil de la Psicología de los Recursos Humanos, así como en el número de profesionales que se ubican en la misma. El estudio llevado a cabo por la Universidad Jaume I de Castellón destaca que alrededor del 75% de los estudiantes de la licenciatura de Psicología consigue su primer empleo en ámbitos relacionados con los RRHH, atención al cliente, ventas y marketing, I+D. En el estudio incluido dentro del plan de evaluación de la Facultad de Psicología de la Universidad Autónoma de Madrid, realizado en el año 2004, se hace un seguimiento de los licenciados entre 1999-2002 y se constata que el 56.5% de los mismos se encontraban o habían trabajado en ocupaciones relacionadas con la Psicología. De ese 56.5%, el porcentaje más alto, el 35.7%, lo hace en el campo de los Recursos Humanos. En este contexto resulta especialmente relevante el estudio llevado a cabo en 2.007 con motivo del 20 aniversario del Programa de Cooperación Educativa en Organización y Recursos Humanos de la Facultad de Psicología de la UAM porque nos ofrece datos recientes y directamente relacionados con el tema que nos ocupa. En primer lugar, los antiguos alumnos del Programa de Cooperación Educativa insisten en la necesidad de la formación de posgrado: el 37,5% de ellos estaba cursando un Máster, el 13,2% otra titulación universitaria, y el 9,7% un doctorado. Por otra parte, quienes cursaron el Programa muestran un alto nivel de satisfacción con la formación recibida (3,25 sobre 4), y de manera muy especial con la formación práctica (3,44 sobre un máximo de 4). Por lo que respecta a su inserción laboral, el 76,4% han tardado menos de tres meses en conseguir su primer empleo. Para ampliar información sobre este estudio puede consultar la web : <http://www.uam.es/cep/docs/Informe.pdf>)



Estos datos indican que la formación especializada en contenidos relacionados con los RRHH puede redundar en una mejora de las posibilidades de inserción laboral de los alumnos. A los datos anteriores puede añadirse el estudio realizado con ayuda del censo de Aedipe (Poblete y Gutiérrez, 2003): en las dos últimas décadas, la presencia de psicólogos en puestos de responsabilidad en departamentos de RRHH en el ámbito organizacional pasa de un 4% a un 12%. En el mismo estudio se analiza la demanda de profesionales publicada a lo largo de seis meses en cuatro diarios de ámbito nacional para cubrir puestos de trabajo en departamento de RRHH, y se concluye que en el 22% de los casos se solicitan psicólogos, en un 30% licenciados en Derecho y graduados sociales en un 18%.

Demanda Profesional

Durante las últimas décadas se vienen produciendo profundas transformaciones en el ámbito laboral que requieren de nuevos enfoques que contribuyan a una cabal comprensión de los nuevos fenómenos y a un más adecuado afrontamiento de los nuevos retos. Estos cambios plantean demandas a la investigación disciplinar en el ámbito de los RRHH en sus aspectos básicos, aplicados y en los relativos a la I+D+I. La satisfacción de esas demandas implica la formación de investigadores y profesionales competentes. Esa formación habrá de tener en cuenta que éstos, previsiblemente, habrán de incorporarse a diversas organizaciones profesionales que, en ocasiones, por su carácter innovador, tendrán entre sus actividades la realización de proyectos de I+D.

En el marco socioeconómico y político, la consolidación de la Unión Europea ha llevado a coordinar políticas de empleo, salud laboral etc. Esto se ha dejado sentir en diversas acciones entre las que cabe mencionar el considerable esfuerzo realizado para potenciar la formación continua y la empleabilidad a fin de prevenir los riesgos de desempleo ante los cambios producidos en el mercado laboral. Los acuerdos sobre Formación Continua entre los agentes sociales y el Gobierno iniciados en 1993, han potenciado la formación en el ámbito de los Recursos Humanos y han supuesto un reto y una oportunidad a la que es necesario dar una respuesta satisfactoria. La década de los noventa y los primeros años de este siglo han sido también un periodo de importantes transformaciones en el sistema productivo y en la cultura organizacional. La creciente globalización de la economía y de los mercados y la fuerte competitividad han exigido de las empresas transformaciones en sus estructuras organizativas a fin de dar respuesta a la calidad, la innovación y la comercialización de sus productos y servicios. Todo ello ha tenido repercusiones sobre las demandas planteadas a los investigadores y a los profesionales de los RRHH. En el ámbito laboral, el desempleo, la flexibilidad y en

ocasiones la precariedad laboral y las dificultades de acceso al mundo del trabajo de algunos colectivos plantean igualmente retos y oportunidades en el marco de la formación. Así, por ejemplo, determinadas transformaciones (incremento de la complejidad, competitividad, ritmo de trabajo, flexibilidad, trabajo cognitivo, etc.) llevan emparejados nuevos riesgos de carácter psíquico y psicosocial. Tanto la legislación europea como la española han reconocido la importancia de los factores psicosociales en la prevención de los riesgos laborales. De hecho, en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se menciona específicamente la psicología aplicada a la detección y tratamiento del factor humano y del factor organizacional en el análisis de incidentes y accidentes, así como en la introducción de medidas preventivas y correctoras. Los RRHH resultan pertinentes en la organización saludable del trabajo y en la promoción de la salud laboral (ver Artículo 15 “Principios de la Acción Preventiva” de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales). Por otra parte, las transformaciones en la demografía de la población laboral (envejecimiento de la población, multiculturalidad de la fuerza laboral, incorporación de la mujer al mundo del trabajo, etc.) y de los sistemas de valores de la población (p.e. valores posmateriales) abren interrogantes significativos para los investigadores sociales. La igualdad de oportunidades en el empleo requiere, a menudo, procedimientos de evaluación psicosocial con los que contrastar el grado de pertinencia de los procedimientos de selección y promoción de personal, la identificación de sesgos en las evaluaciones y toma de decisiones por parte de responsables y directivos en el área de recursos humanos. En general, las demandas que se plantean requieren un esfuerzo colectivo de los profesionales e investigadores de esta disciplina para contribuir a la mejora de la calidad y la competitividad, y a una adaptación adecuada de empresas y trabajadores a las demandas de los nuevos entornos, que contemple también una adecuada calidad de vida laboral. Estudiar las posibles oportunidades de este entorno y afrontar sus retos exige optimizar los recursos materiales y humanos disponibles. Para ello es necesaria una formación de calidad que prepare de forma adecuada a los nuevos profesionales. Por su parte, la Unión Europea ha desarrollado en la última década un conjunto de documentos, incluidos en la Agenda de Política Social Europea, en los que se debaten las políticas de la Unión (http://ec.europa.eu/policies/index_es.htm#), se establecen directrices y recomendaciones para los Estados miembros, se aportan estrategias, buenas prácticas y otra información que pretende impulsar esas políticas. Muchas de las cuestiones que se plantean tienen una adecuada respuesta en el campo de los RRHH y pueden beneficiarse del desarrollo de la investigación y de la formación de profesionales que tome en consideración este enfoque europeo. El campo de los RRHH puede y debe proporcionar inputs relevantes a los planificadores de políticas organizacionales y laborales que puedan

serles de utilidad a fin de hacer más humanos a la vez que productivos el contexto organizacional y laboral.

Demanda Social

En la última década hemos asistido a una clarificación del espacio de los RRHH en los diversos ámbitos laborales. En estos momentos nos encontramos con un marco en el que cada una de sus áreas ha experimentado un crecimiento suficiente como para convertirse en una especialidad (Rodríguez Batista, 1993). Ya en 1970, Rosenzweig señalaba una serie de características que permiten detectar la existencia de un sector profesional consolidado. Entre ellas, cabe señalar las siguientes:

1. Existencia de un rol claramente definido, fundamentado en el conocimiento y la investigación científica.
2. Existencia de mecanismos de formación y socialización definidos e institucionalizados.
3. Existencia de una organización profesional valedora de la acción e interés profesionales.

En el caso del perfil profesional de los RRHH se cumplen todas y cada una de ellas.

A continuación, aportamos información sobre cada uno de estos aspectos.

1. Respecto a la existencia de un rol claramente definido, fundamentado en el conocimiento y la investigación científica, la profesión se ha ido configurando a lo largo de un siglo y ha ido ampliando, de manera progresiva, los dominios y problemáticas a los que puede contribuir con una acción eficaz y científicamente fundamentada (Peiró, 1994; Peiró, Munduate y Bravo, 1990; Peiró y Munduate, 1994; 1997; 1998; 1999a; 1999b). En 1998, el Colegio Oficial de Psicólogos edita un monográfico titulado “Perfiles Profesionales del Psicólogo”. Uno de ellos es el de Psicólogo del Trabajo, de las Organizaciones y los Recursos Humanos. La enumeración de áreas, funciones y tareas que se indican, pese a no ser exhaustiva y sistematizada, es un claro reflejo de la diversidad de temáticas y áreas de intervención del psicólogo dentro del área de Recursos Humanos. Las funciones que se desempeñan desde este perfil serían las siguientes:

- Selección, evaluación y orientación de personal.
- Formación y desarrollo del personal.
- Condiciones de trabajo y salud.
- Organización y desarrollo de recursos humanos.
- Dirección y management.

2. La existencia de mecanismos de formación y socialización definidos e institucionalizados es una de las características que definen una profesión. Son precisamente la extensión y elaboración de conocimientos, destrezas, habilidades, teorías y prácticas, las que permiten la constitución de un hecho diferencial con respecto a otras profesiones (Remeseiro, et. al., 1993). Sin embargo, no existe unanimidad respecto a cuáles deben ser los contenidos. En este sentido, estos autores señalan que una de las principales conclusiones de la reunión sobre “Retos y perspectivas de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones” es la necesidad de homogeneizar la formación y el perfil de este profesional, lo cual implica configurar una masa crítica de conocimientos, habilidades y destrezas que permita acreditar positivamente al psicólogo del trabajo y las organizaciones. En este contexto, es de gran utilidad el modelo de referencia desarrollado por la “European Network of Organizational and Work Psychologists” (ENOP). Dicho modelo contempla la formación en aspectos teóricos, conceptuales y metodológicos que permiten la comprensión adecuada y la explicación rigurosa de los fenómenos organizativos, pero aborda también los aspectos relacionados con la intervención profesional.

3. Existencia de una organización profesional que vela por la acción adecuada y los intereses profesionales. En nuestro país, la Federación Española de Asociaciones de Psicología (FEDAP) y el Colegio Oficial de Psicólogos (COP) constituyen el marco asociativo básico. Asimismo, podemos señalar como elementos institucionalizadores de los RRHH la celebración de Congresos específicos, así como la creación de Revistas especializadas como la “Revista de Psicología Social Aplicada” o la “Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones”. Esta última lleva publicándose varios años con el esfuerzo de muchos egresados de las Facultades de Psicología, y sigue siendo un referente obligado en este campo. Por otro lado, las Comisiones de Psicología del Trabajo y las Organizaciones funcionan en todas las Colegios Autonómicos de Psicólogos y realizan diversas actividades. El COP, en su proyección hacia el exterior de nuestras fronteras, es miembro fundador de la Asociación Europea de Psicología del Trabajo y las Organizaciones (EAWOP) contando a su vez con el número suficiente de colegiados afiliados a la misma para tener voz y voto en ella. En el marco concreto de los RRHH, además de las asociaciones profesionales de cada país, contamos con la “Society for Industrial and Organizational Psychology” en EE.UU. y la “European Association of Work and Organizational Psychologists” en Europa.

El Máster en Dirección de Recursos Humanos es una titulación altamente demandada por alumnos de diversas titulaciones, entre las que cabría mencionar las de

Psicología, Administración y Dirección de Empresas, Ciencias del Trabajo, Derecho, Derecho y Administración y Dirección de Empresas, Sociología, Antropología, Educación. Las previsiones de demanda son, pues, más que suficientes para asegurar y superar sin dificultades la oferta que se propone. Para ofrecer una formación de calidad que pueda tener un carácter personalizado y profesionalizante, dicha oferta no debería superar los 30 alumnos por curso.

Los datos sobre la demanda del Máster en Dirección de Recursos Humanos a lo largo de los cursos 2007-2008, 2008-2009 son los siguientes:

	Nº SOLICITUDES	Nº ALUMNOS ADMITIDOS	Nº ALUMNOS MATRICULADOS
2007-2008	34	18	12
2008-2009	52	23	17

2.2. REFERENTES EXTERNOS

El análisis de la oferta formativa, tanto pública como privada, en el área del “management” muestra que casi todas las entidades cuentan en sus programas de formación de posgrado con un Máster o un Título Propio relacionado con la Dirección y Gestión de Recursos Humanos (o con etiquetas similares). A continuación se presentan datos sobre la oferta de Posgrados en el área organizacional.

MÁSTER ÁREA ORGANIZACIONAL	
UNIVERSIDAD	TÍTULO DEL POSGRADO
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BARCELONA	Gestió dels Recursos Humans en les Organitzacions
UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID	Psicología del Trabajo y de las Organizaciones y Gestión de Recursos Humanos.
UNIVERSIDAD DE ALMERIA	Dirección y Gestión de los Recursos Humanos (Título Propio)
UNIVERSIDAD DE BARCELONA	Psicología del Trabajo, las Organizaciones y los Recursos Humanos (interuniversitario) Psychology of Work, Organizations and Human Resources(interuniversitario)
UNIVERSIDAD DE CADIZ	Dirección de Recursos Humanos

UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Maestría Universitaria en Recursos Humanos (Título Propio)
UNIVERSIDAD DE SEVILLA	Máster Universitario en Gestión y Desarrollo de los Recursos Humanos
UNIVERSIDAD DE VALENCIA	<p>Máster en Psicología del Trabajo de las Organizaciones y de los Recursos Humanos (Erasmus-Mundus)</p> <p>Máster en Psicología del Trabajo de las Organizaciones y de los Recursos Humanos (Interuniversitario)</p> <p>Máster Universitario en Empleo y Recursos Humanos</p>
UNIVERSIDAD DEL PAÍS VASCO	Máster Universitario en Gestión de los Recursos Humanos y del Empleo
MÁSTER ÁREA ORGANIZACIONAL	
UNIVERSIDAD	TÍTULO DEL POSGRADO
UNIVERSIDAD JAUME I	<p>Máster Universitario en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos</p> <p>Màster en Direcció Professional de Recursos Humans (Título Propio)</p>
UNIVERSIDAD DE DEUSTO	Máster Universitario en Recursos Humanos
UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ	Máster Universitario en Gestión de Recursos Humanos, Trabajo y Organizaciones
UNIVERSIDAD SANTIAGO DE COMPOSTELA	Máster en Xestión de Recursos Humanos nas Organizacións (Título Propio)
UNIVERSITAT OBERTA DE CATALUNYA (INSTITUT INTERNATIONAL DE POSGRAU)	Direcció de Recursos Humans

DOCTORADOS AREA ORGANIZACIONAL	
UNIVERSIDAD	TÍTULO DEL POSGRADO
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID	Comportamiento social y organizacional: investigación, desarrollo e innovación en la sociedad del conocimiento (en proceso de extinción)
UNIVERSIDAD DE BARCELONA	Psicología dels Recursos Humans
UNIVERSIDAD DE SEVILLA	Programa de Doctorado en Recursos Humanos-MENCIÓN DE CALIDAD POR EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CIENCIA EN CINCO EDICIONES CONSECUTIVAS (CURSO 2008/2009 HASTA CURSO 2011/2012) En proceso de extinción
UNIVERSIDAD DE VALENCIA	Programa Oficial de Postgrado Europeo en Psicología de los Recursos Humanos. Doctor por la Universidad de Valencia

Además, es en este ámbito donde la oferta de formación de posgrado se extiende más allá de la oferta propuesta por las Universidades. A continuación presentamos algunos de los Centros y Escuelas de Negocios de Madrid entre cuya oferta formativa están los Recursos Humanos.

- ✓ ADM Business School.
- ✓ Aliter, Escuela Internacional de Negocios.
- ✓ Centro de Estudios Financieros (CEF).
- ✓ Centro de Estudios Garrigues.
- ✓ Centro Superior de Estudios de Gestión, Análisis y Evaluación.
- ✓ CEPADE - Escuela de Negocios de a Distancia de la UPM.
- ✓ CESMA, Escuela de Negocios.
- ✓ Comillas Postgrado.
- ✓ Compañía de Formación Empresarial.
- ✓ ESCP-EAP (European School of Management).
- ✓ Escuela de Negocios San Pablo-CEU.
- ✓ Escuela Europea de Negocios.

- ✓ EAE Business School (Universidad Camilo José Cela).
- ✓ ESDEN.
- ✓ ESIC.
- ✓ FormaSelect España.
- ✓ IDE-CESEM Instituto de Directivos de Empresa.
- ✓ IE UNIVERSITY.
- ✓ IMF. Instituto Madrileño de Formación.
- ✓ IFE (Instituto de Formación Empresarial de la Cámara de Madrid).
- ✓ Universidad Carlos III.

Los referentes externos a los que acabamos de aludir nos ofrecen una excusa y un aval para la propuesta de un Máster en Dirección de Recursos Humanos. Son 22, y todos excepto uno hacen referencia a los RRHH. Es, pues, la oferta formativa más común y más generalizada. Eso no obedece al azar, sino a la necesidad de acomodar la formación a las exigencias del mercado laboral, de responder a las demandas de los futuros profesionales y de seguir el camino que nos ha indicado en los últimos 22 años el Programa de Cooperación Educativa en Organización y Recursos Humanos de la Facultad de Psicología que fue elegido por la Red Española de Fundaciones Universidad-Empresa-RedFUE como ejemplo de Buenas Prácticas de Gestión. Esta experiencia, que ha pasado a formar parte de una selecta elite de programas de formación, supone el mejor aval para la propuesta que hacemos.

Acabamos de mencionar 17 Universidades españolas en cuya oferta de títulos de posgrado están presentes la formación en Dirección de Recursos Humanos. Consideramos que este es un aval académico incuestionable para justificar la propuesta que hacemos desde la Universidad Autónoma de Madrid. No es el único. En la revisión llevada a cabo por Fernández-Ríos y Bargsted (2005) se incluyen datos y reflexiones procedentes de cuatro fuentes académicas de primera línea que refuerzan la presencia de los RRHH en la formación superior. Dichas fuentes son las siguientes: a) comunicaciones y Simposia ofertados entre el año 2000 y 2005 en los Congresos anuales de la *Academy of Managemet*; b) los contenidos de seis tratados-manuales de Psicología del trabajo/Psicología organizacional; c) los datos procedentes de dos revistas especializadas en revisiones periódicas, el *Annual Review of Psychology* y el *Annual Review of Sociology*, ambas con un alto índice de impacto en sus respectivos campos, y d) los temas tratados en diez revistas especializadas (*Capital Humano*, *Harvard Deusto Bussiness Review*, *Human Resources Management*, *Human Resources Management Journal*, *Human*

Resources Management Review, Journal of Applied Psychology, Organizational Dynamics, Personnel Psychology, Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones y Academy of Management Journal). A todo ello se añade la comparación de los contenidos de los principales programas formativos de posgrado en España (2003-2005) y en América Latina (2004-2005). Finalmente, como referente académico que avala la propuesta que se somete a consideración no podemos prescindir del informe de la “European Network of Organizational and Work Psychologists” publicado en 2005. Se trata de una red de catedráticos de universidad en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones creada en 1980 y que en la actualidad cuenta con unos 40 miembros procedentes de 20 países.

Ha quedado clara la presencia generalizada de una oferta formativa en el campo de la Psicología de las organizaciones y de los recursos humanos. El estudio de dicha oferta constituyó en su momento nuestra primera fuente de consulta externa. Para la elaboración de este Programa de Posgrado se contó, además, con las propuestas de diversos profesionales del área de Recursos Humanos de la práctica profesional externa procedentes tanto del ámbito de la Consultoría como de la Dirección de Recursos Humanos. En el **ANEXO 7** incluimos el artículo de prensa publicado en la revista “Management” en el que se informa de uno de los actos celebrados en la Facultad de Psicología de la UAM con profesionales externos, procedentes todos ellos del mundo empresarial, que se convirtieron en una de nuestras fuentes de información más importantes durante el proceso de elaboración del presente Programa Máster. También puede consultarse en la siguiente dirección: <http://web.uam.es/otros/webRRHH/noticias.htm>

Desde hace más de veinte años, la Facultad de Psicología de la Universidad Autónoma de Madrid cuenta con un “Programa de Cooperación Educativa en Organización y Recursos Humanos” por el que han pasado más de mil alumnos. La mayoría de ellos trabajan en el campo de los RRHH y algunos colaboran con el Programa de Cooperación Educativa como docentes y/o tutores profesionales. Con ellos se han celebrado tres reuniones en las que han tenido ocasión de ir conociendo los pormenores del Programa y de ir aportando sus opiniones que nos resultaron de especial utilidad a la hora de definir los objetivos y los contenidos del Máster en Dirección de Recursos Humanos, porque provienen de profesionales del campo de los RRHH que, además, son antiguos alumnos de la Facultad de Psicología.

Finalmente, y como ya hemos comentado con anterioridad, en el año 2007 se conmemoró el 20º Aniversario de la creación del “Programa de Cooperación Educativa en Organización y Recursos Humanos”. Con tal motivo se llevó a cabo un pormenorizado estudio sobre la trayectoria profesional de los egresados del Programa. Dentro del

cuestionario que se les remitió había algunas preguntas relacionadas con la formación de posgrado; una de ellas era literalmente la siguiente: “En el próximo curso 2007-2008, la Facultad de Psicología va a ofertar el Programa Oficial de Posgrado “Máster en Dirección de Recursos Humanos”. Valora de 0 a 10 el grado en que consideres necesaria la formación de posgrado de cara al ejercicio profesional”. Los datos obtenidos son los siguientes:

	TOTAL	Promociones				
		1ª a 4ª	5ª a 8ª	9ª a 12ª	13ª a 16ª	17ª a 19ª
Media.....	7,63	7,23	7,64	7,71	7,52	7,75
(N).....	(184)	(22)	(33)	(35)	(29)	(65)

La respuesta a la pregunta formulada no dejaba duda respecto a la alta necesidad percibida por parte de los profesionales de este campo una formación de posgrado en RRHH y su positiva valoración de cara al ejercicio profesional.

2.3. DESCRIPCIÓN DE PROCEDIMIENTOS DE CONSULTA INTERNOS

A lo largo del 2005, un grupo de trabajo informal inició las consultas y deliberaciones para analizar la viabilidad de un Máster relacionado con el área de los RRHH. Posteriormente, la Junta de Centro, con fecha 2 de Junio del 2006, nombró las comisiones encargadas de elaborar las propuestas de estudios de posgrado oficiales así como el calendario de las mismas. La Comisión nombrada por la Junta de Centro con el encargo explícito de crear el POP “Máster en Dirección de Recursos Humanos” contó con los siguientes representantes de cada una de las áreas:

Área de Social: Luis Venancio Oceja

Área de Psicobiología: Mª Eugenia Rubio

Área de Básica: Benjamín Sierra

Área de Evolutiva: David Poveda

Área de Personalidad, Evaluación y Tratamiento Psicológico: Victor Rubio

Durante el proceso de elaboración se celebraron numerosas reuniones tanto de la Comisión como del profesorado de las áreas de conocimiento implicadas en esta titulación a fin de debatir las propuestas procedentes de las distintas áreas de

conocimiento y de profesores particulares, analizar los documentos de trabajo emanados de la propia Comisión, acercar posturas y llegar a los acuerdos pertinentes. Una vez elaborada la propuesta final se procedió de acuerdo a los siguientes pasos:

- Aprobación de la propuesta en Junta de Centro.
- Aprobación en la Comisión de Estudios de Posgrado de la UAM.
- Correcciones en función de la evaluación de la Comisión de Estudios de Posgrados de la UAM.
- Presentación del documento definitivo.
- Aprobación en Consejo de Gobierno y Consejo Social.

3. OBJETIVOS

Introducción

Las principales características del diseño del Máster en Dirección de Recursos Humanos se han desarrollado teniendo en cuenta el acuerdo de Bolonia y el esfuerzo de convergencia hacia un Espacio Europeo de Educación Superior, así como las guías, orientación y estándares específicos establecidos por el Diploma Europeo de Psicología (DEP), especialmente los referidos al nivel de Máster (<http://www.europsy.eu.com/EuroPsyT/>) y el modelo de referencia para la formación en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones desarrollado por la ENOP (Red Europea de Catedráticos de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones; <http://www.ucm.es/info/Psyap/enop/rmodel.html>). En varios proyectos europeos desarrollados desde 1990, tanto dentro de la Federación Europea de las Asociaciones de Psicología (EFPA) como de la Red Europea de Catedráticos de Psicología del Trabajo y las Organizaciones (ENOP), se ha constatado la necesidad de un medio eficaz de reconocimiento mutuo y de convergencia en la formación profesional y se han puesto las bases para un modelo europeo de dicha formación.

En el proyecto EuroPsy (<http://www.europsy.cop.es>) han participado 16 organizaciones (instituciones académicas y asociaciones profesionales y científicas) de 12 países. Su objetivo iba dirigido a promover un Diploma Europeo de Psicología (DEP) capaz de dar respuesta a las prácticas profesionales más consolidadas en el ámbito de la Psicología entre las que se cuenta todo lo relacionados con los RRHH. Uno de los objetivos del DEP es promover la movilidad, pero no menos importante es garantizar y mejorar la calidad de los servicios profesionales a través de Europa. Para ello se ha planteado por consenso un modelo y unos estándares mínimos respecto al marco y

elementos básicos de la formación de psicólogos en Europa, así como sobre las competencias necesarias para el ejercicio profesional en el nivel de entrada en la profesión en los distintos ámbitos de la Psicología. El proyecto propone un marco común para la formación con una duración de 6 años: a) un periodo mínimo de tres años (grado o equivalente) con una carga de 180 créditos ECTS, que en ningún caso supondría el reconocimiento para el ejercicio profesional; b) un periodo de dos años (posgrado o equivalente) con una carga de 120 créditos ECTS; y c) un año de práctica supervisada, con una carga de 60 créditos ECTS.

Los dos primeros periodos son parte de la titulación en Psicología, mientras que la tercera fase puede estar o no dentro de la titulación universitaria. La primera parte está dedicada a la orientación de los alumnos en los distintos perfiles de la Psicología. Ofrece una formación básica en todas las especialidades y en las principales teorías y técnicas psicológicas. La segunda fase prepara para la práctica independiente. Puede ser formación en psicología general, o bien puede preparar para un área específica de trabajo como la psicología clínica, la psicología educativa o la psicología aplicada a los recursos humanos. En esta segunda fase, el alumno tiene que demostrar su capacidad para adquirir habilidades o competencias en investigación. Se pretende que dicho marco sirva como guía para el desarrollo e los nuevos planes de estudio, para promover el intercambio de alumnos y psicólogos profesionales y evaluar la equivalencia de los estudios obtenidos.

La Red Europea de Catedráticos de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones (ENOP) ha llevado a cabo un trabajo encomiable en la definición del perfil formativo en el área de los RRHH, y con el apoyo de la Maison des Sciences de l'Homme de París, ha desarrollado un modelo de referencia para la formación en este campo (<http://www.ucm.es/info/Psyap/enop/rmodel.html>) que toma en consideración el enfoque del científico-profesional pero con la flexibilidad suficiente para adaptarlo a las características de cada contexto universitario (Peiró y Munduate, 1995; Peiró y Prieto, 1996; Quijano, Navarro y Vilchez, 1995; Remeseiro et al., 1993). Dicho modelo establece la guía para el desarrollo del currículum en las universidades europeas de aquellas personas que se desempeñarán como profesionales en el contexto de los RRHH. Este modelo proporciona un marco útil para diseñar el Master en Dirección de Recursos Humanos en dicho contexto. Existe, pues, una fuerte tradición y consenso en Europa en torno a la existencia de un ámbito de actuación profesional específico que se da en el área de los RRHH.

Las salidas profesionales más consolidadas y con mayor reconocimiento social dentro de este ámbito son las siguientes:

GESTION DE RECURSOS HUMANOS. Abarca los siguientes aspectos: planificación de personal: estratégica y operativa; políticas de personal; identificación y uso de sistemas informatizados de gestión de personal; reclutamiento y selección de personal; dirección por objetivos y evaluación de rendimientos; valoración de puestos; motivación; sistemas de compensación, gestión del desempeño; outplacement y otras estrategias de desvinculación; contratación laboral; marketing interno; conciliación de la vida laboral y familiar; gestión de la diversidad.

FORMACIÓN Y DESARROLLO. Abarca los siguientes aspectos: entrenamiento, capacitación y desarrollo; planes de formación; evaluación de la formación; capital humano y social en la organización; liderazgo y desarrollo directivo; mentoring; coaching; planificación y desarrollo de carreras; planes de sucesión; evaluación de potencial; evaluación de potenciales; contrato psicológico; individualización de las relaciones laborales.

ERGONOMÍA, SISTEMAS DE TRABAJO Y NUEVAS TECNOLOGÍAS. Entre las actuaciones que realizan los profesionales con este perfil se encuentran el rediseño de puestos, tecnologías y nuevas tecnologías de la información; las condiciones de trabajo; el análisis y descripción de puestos de trabajo; el factor humano; la carga de trabajo, los aspectos temporales del trabajo (turnos, horarios, etc.).

CAMBIO, DESARROLLO Y TRANSFORMACIÓN ORGANIZACIONAL. Abarca los siguientes aspectos: la comunicación interna; la evaluación organizacional; la valoración de intervenciones; la gestión del conocimiento; el aprendizaje organizacional; la consultoría de procesos; la cultura organizacional; el estudio del clima organizacional, opiniones, actitudes etc.; el survey feedback; la construcción y desarrollo de equipos de trabajo; la responsabilidad social de la organización.

SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. En este ámbito se abarcan los siguientes aspectos: el estrés, burnout, mobbing; la prevención de riesgos psicosociales; los programas de atención a los empleados; la evaluación de riesgos laborales; los peritajes en temas de riesgos psicosociales; el diseño e implantación de sistemas de prevención; las organizaciones laborales saludables; la cultura de prevención.

ASESORAMIENTO Y ORIENTACIÓN LABORAL Y PROFESIONAL. Abarca los siguientes aspectos: las ofertas de empleo; el apoyo a la búsqueda de empleo; el asesoramiento de carrera; la orientación profesional y laboral; el trabajo con bases de datos y búsqueda de empleo en la web; emprendedores; las consecuencias psicológicas del desempleo; la orientación a lo largo de la vida; la orientación en la sociedad del conocimiento; el estudio de observatorios de empleo; estudios sobre el empleo; el

desarrollo local y el empleo; la implementación de políticas y programas de empleo; colectivos especiales.

RELACIONES LABORALES, MEDIACIÓN, GESTION DE CONFLICTOS. Abarca los siguientes aspectos: gestión de conflictos laborales; negociación colectiva; sistemas extrajudiciales de resolución de conflictos (conciliación, mediación, arbitraje); relaciones de empleo; litigios; disciplina y control en el trabajo; poder e influencia en las organizaciones.

CALIDAD. Abarca los siguientes aspectos: el rediseño de sistemas de trabajo y de la organización del trabajo; modelos avanzados de gestión: EFQM; certificaciones; auditorías; total Quality Management; diagnóstico de calidad; rediseño de sistemas de trabajo y de la organización del trabajo; reingeniería de procesos; análisis de flujos de trabajo; equipos de mejora; diseño, implantación, monitorización y valoración de sistemas de calidad; modelos de excelencia organizacional y modelos de innovación.

PSICOLOGÍA APLICADA AL MARKETING, ECONÓMICA Y DEL CONSUMIDOR. Abarca los siguientes aspectos: conducta del consumidor; psicología de la venta; estudios de mercado; estudios de posicionamiento; test de productos y servicios; publicidad, etc.

INVESTIGACIÓN I+D+I Y DOCENCIA EN PSICOLOGÍA DEL TRABAJO, DE LAS ORGANIZACIONES Y RRHH. Abarca los siguientes aspectos: proyectos, diseño, realización y comunicación de resultados de proyectos de investigación básica, aplicada, I+D+, innovación, etc. Desarrollo tecnológico de instrumentos, estrategias, procedimientos, protocolos, etc. del ámbito de la Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y los Recursos Humanos. Docencia de grado, postgrado, especializada, formación continua para el desarrollo profesional en el ámbito de la Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y los Recursos Humanos.

A partir de las numerosas propuestas y consideraciones llevadas a cabo en este campo dentro y fuera de nuestras fronteras, el título que proponemos tendría como objetivo preparar a los estudiantes como profesionales competentes en el campo de las organizaciones y los recursos humanos. Esta preparación está inspirada en el enfoque científico-profesional, que asume que una buena preparación como profesional implica la **adquisición de competencias tanto profesionales como de investigación**. Este objetivo general se despliega en objetivos específicos que se recogen en el Cuadro 2. La propuesta del Máster en Dirección de Recursos Humanos desarrolla en profundidad la dirección estratégica de recursos humanos, así como las técnicas y modelos de gestión específicos. Se estudian los métodos más eficaces para identificar, evaluar y captar los Recursos Humanos necesarios, la gestión por competencias como marco de la nueva dirección de recursos humanos, las nuevas tendencias y técnicas para la formación, promoción y retribución, con numerosos ejemplos y casos prácticos resueltos y

comentados. Se abordan las áreas más técnicas de gestión, contratación, obligaciones sociales y demás temas de la Dirección de RRHH, de forma que permita un análisis adecuado del entorno jurídico más favorable para la empresa.

- **COMPETENCIAS:**

Fuentes documentales directas que sirven de referencia al perfil competencial:

Para el análisis y diseño de las competencias propias del Máster en Dirección de Recursos Humanos, además del Real Decreto 1393/2007, se han tenido en cuenta los resultados del análisis de tres fuentes documentales que entendemos imprescindibles: *Los perfiles profesionales* editados por el COP (1998), el *Libro Blanco de la Titulación del Grado en Psicología* y la *Propuesta de Programa Oficial de Posgrado en Psicología*, elaborados ambos por la Conferencia de Decanos de Psicología en 2005 y 2006 respectivamente. En este último se establecen las diferencias entre competencias de grado y de posgrado de acuerdo con los diferentes perfiles del psicólogo y su valoración por parte de profesionales, académicos y otras personas relacionadas con la psicología. Nos hemos basado también en los trabajos realizados por la EFPA, en los que han participado un gran número de profesionales y académicos europeos ligados a los RRHH y se han tenido en cuenta las recomendaciones y sugerencias extraídas de las siguientes fuentes bibliográficas:

- BARTRAM, D.; ROE, R. Definition and assessment of competences in the context of the European Diploma in Psychology, 2004.
- BREWSTER, C. (2001). Competencias y estándares profesionales para la dirección de personal. Barcelona: Gestión 2000-AEDIPE.
- BRITISH PSYCHOLOGICAL SOCIETY (2001). A general introduction to the Review of then National Occupational Standards for Applied Psychology. Londres: BPS/ Cambridge; 5S Consulting Group.
- BRITISH PSYCHOLOGICAL SOCIETY (1995). Professional psychology handbook. Leicester: British Psychological Society.
- European Network of Organizational and Work Psychologists (2005). European Curriculum in W&O Psychology. Reference Model and Minimal Standards. Paris: Maison des Sciences de l' Homme.
- Fernández- Ríos, M., y Bargsted, M. (2005). Gestión y desarrollo de Recursos Humanos. IX Congreso Nacional de Psicología Social. A Coruña, 20-23 de septiembre, 2005.

- Informe del 20 Aniversario del Programa de Cooperación Educativa de la Facultad de Psicología de la UAM. "Veinte años formando profesionales" Diciembre 2007. Disponible en la web <http://www.uam.es/centros/psicologia/paginas/cep/docs/Informe.pdf>
- Lunt, I. (2002). A common framework for the training of psychologist in Europe. *European Psychologist*, 7, 180-191.
- Lunt, I., Bartram, D., Döpping, J. Georgas, J., Jern, S., Job, R., Lecuyer, R., Newstead, S., Nieminen, P., Odland, S., Peiró, J.M., Poortinga, Y., Roe, R., Wilpert, B., & Herman, E. (2001a). EuroPsyT - a framework for education and training for psychologists in Europe. Available from EFPPA, Brussels.
- Lunt, I., Berdullas, M., Baneke, R., Hansson, B. y Nevalainen, B.V. (2002) *Laws and regulation for Psychologist in European countries* London: BPS.
- Nieminen, P., Odland, S., Peiró, J.M., Poortinga, Y., Roe, B., Wilpert, B., y Herman, E. (2001) *EuroPsyT –A framework for education and training for psychologist in Europe*. Disponible en EFPPA, Bruselas.
- Peiró J. M. y Lundt, I. (2002) The Context for a European Framework for Psychologist' Training. *European Psychologist* 7, 169-179
- Peiró J. M.. (2003). La enseñanza de la Psicología en Europa. Un proyecto de titulación europea. *Papeles del Colegio*, 86, 25-33.
- Roe, R.A. (2002) What makes a competent psychologist? *European Psychologist* 7, 192-203.
- Tikkanen, T. (2005) *The present status and future prospects of the Profession of Psychologist sin Europe*. Ponencia presentada en el 9º European Congress of Psychology, Granada, España.

Al mismo tiempo, se han tomado en consideración la información extraída de las siguientes páginas web:

- Asociación Europea de Universidades (EUA): <http://www.unige.ch/eua/>
- Belgische Federatie van Psychologen-Fédération Belge des Psychologues BFP: www.bfp-fbp.be
- Berufsverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen: <http://www.bdp-verband.org>
- erufsverband Österreichischer Psychologen/innen: <http://www.boep.or.at>
- Association Nationale des Organisations de Psychologues - ANOP: Dansk Psykologforening: www.dp.dk

- Italian Network of Professional Psychologists Associations INPPA: <http://www.aupi.it>
- Nederlands Instituut van Psychologen - NIP: <http://www.psynip.nl>
- Société Luxembourgeoise de Psychologie: <http://www.slp.lu>
- Suomen Psykologiliitto - Finnish Psychological Association: <http://www.psyli.fi>
- Sveriges Psykologförbund: <http://www.psykologforbundet.se>
- The British Psychological Society: <http://www.bps.org.uk>

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS DE FORMACIÓN.

Existen cuatro tipos de competencias que se pretender desarrollar a través de este Máster. Las fuentes documentales utilizadas para definir el perfil de competencias han sido:

- Real Decreto 1393/2007
- Propuesta del Programa Oficial de Posgrado en Psicología resultado del acuerdo alcanzado por la Conferencia de Decanos de Psicología de las Universidades Españolas reunida en Madrid con fecha 20 de Enero del 2006.
- Descriptores de Dublín.
- Proyecto Tuning.
- Documentos de Benchmarking.
- Disposiciones oficiales para el ejercicio de profesiones reguladas.
- Aurelio Villa y Manuel Poblete: "Aprendizaje basado en competencias. Una propuesta para la evaluación de las competencias genéricas". Ed. Mensajero, SAU, 2007.

1. COMPETENCIAS BÁSICAS

Al finalizar sus estudios en este programa de posgrado, las alumnas y los alumnos que lo hayan cursado deberán ser capaces de:

- (CB1) Aplicar los conocimientos adquiridos a la solución de problemas en entornos relacionados con la Dirección de Recursos Humanos.
- (CB2) Integrar conocimientos y 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 sobre el ámbito de la Dirección de Recursos Humanos

- (CB3) Comunicar sus conclusiones –y los conocimientos y razones últimas que las sustentan– a públicos especializados y no especializados en el campo de la Dirección de Recursos Humanos, de un modo claro y sin ambigüedades.
- (CB4) Poseer las habilidades de aprendizaje que les capaciten para una formación continua y autónoma.

De carácter general o transversal

Al concluir su formación en este posgrado, las alumnas y alumnos que lo hayan cursado satisfactoriamente deberán disponer de conocimientos suficientes para:

- (CT1) Gestionar conocimientos e información compleja y actualizada en contextos y escenarios diversos.
- (CT2) Mostrar en todo momento un actitud crítica para llevar a cabo reflexiones en este ámbito, con precisión conceptual y rigor intelectual.
- (CT3) Comprender y, en su caso, usar las metodologías e instrumentos de investigación básicos en este ámbito.
- (CT4) Comunicarse con propiedad frente a la comunidad científica, o ante audiencias profesionales o no, interesadas o necesitadas de su conocimiento, utilizando recursos orales y escritos avanzados y haciendo uso especializado de las nuevas tecnologías.
- (CT5) Adquirir y mantener capacidades personales e interpersonales eficientes para el trabajo con grupos interdisciplinares, especializados y competitivos.
- (CT6) Mostrar una adecuada disposición y capacidad social para trabajar, mediar y negociar con personas y grupos.
- (CT7) Fomentar y garantizar el respeto de los derechos fundamentales: igualdad entre hombres y mujeres, igualdad de oportunidades, accesibilidad universal, cultura de la paz y de valores democráticos, lo que está siempre en la base de la formación e intervención profesional de la psicología.

2. COMPETENCIAS PROFESIONALES DEL ITINERARIO PROFESIONAL

De la misma manera que con las competencias básicas, al concluir su formación, las alumnas y alumnos de este programa deberán ser capaces de:

- **(CP1)** Realizar un análisis de necesidades (recoger la información por medios del análisis de documentación y entrevistas; clarificar y analizar las necesidades de la organización) y establecer los objetivos y los criterios para evaluar su cumplimiento.
- **(CP2)** Evaluar atributos individuales (capacidades, actitudes, rasgos de personalidad, destrezas, conocimiento, satisfacción, desempeño, etc.) por medio de entrevistas, tests y métodos de observación. Evaluar asimismo las características de los grupos y de los productos de la interacción grupal (estructura, objetivos, cohesión, comunicación, etc.) a través de entrevistas grupales, observación del grupo propiamente dicho y análisis de roles. Evaluar las características organizacionales (estructura, cultura, comunicación, poder, rendimiento, productividad, eficacia, etc.) por medio de encuestas, métodos de observación, análisis de la comunicación, análisis de documentación y análisis de datos de rendimiento. Serán capaces también de evaluar situacionales mediante el análisis de puestos, análisis del lugar de trabajo, encuestas de empleados, etc.
- **(CP3)** Analizar los requisitos y formular las especificaciones de las distintas herramientas y recursos (test, cuestionarios, procedimientos, sistemas y políticas de recursos humanos, herramientas, puestos y métodos de trabajos, estructuras organizacionales, esquemas de comunicación, esquemas de cambios organizacionales). Serán capaces asimismo de diseñar o adaptar dichas herramientas y recursos según sus necesidades y analizar su viabilidad, fiabilidad, validez, etc. Evaluar su utilidad, costes, etc.
- **(CP4)** Identificar, preparar e implementar las intervenciones necesarias para conseguir los fines, utilizando los resultados de la evaluación de necesidades planificación de la intervención; llevar a cabo una intervención directa orientada a la persona (realización de selección, formación, desarrollo de carrera, intervenciones grupales, desarrollo organizacional); realizar una intervención directa orientada a la situación (implementación de nuevas herramientas, métodos, procedimientos, esquemas e introducción de cambios en el entorno laboral); implementar intervenciones indirectas (orientación o formación a directivos o personal; consejo a los directivos, personal o empleados); implementar el producto/servicio
- **(CP5)** Desarrollar estrategias de selección, planes de formación, desarrollo de carreras, etc. Estarán capacitados para evaluar la productividad, eficacia, eficiencia y bienestar en el ámbito organizacional.
- **(CP6)** Transmitir los conocimientos y desarrollar las competencias clave para ejercer las funciones de recursos humanos con la máxima eficacia, eficiencia y calidad profesional.

3. COMPETENCIAS DEL ITINERARIO DE INVESTIGACIÓN

El Máster en Dirección de Recursos Humanos contempla, de manera firme y convencida, una vertiente-itinerario formativo en investigación que abre las puertas a quienes estén interesados en seguir una formación de doctorado. Dentro de este capítulo, los conocimientos adquiridos en el transcurso de la formación asegurarán la capacitación de las estudiantes y los estudiantes en las siguientes competencias:

- (CI1) Diseñar un estudio de investigación
- (CI2) Recoger los datos de investigación
- (CI3) Analizar los datos estadísticamente
- (CI4) Escribir un informe de investigación
- (CI5) Comunicar los resultados de la investigación.

4. COMPETENCIAS FACILITADORAS (COMPETENCIAS PROFESIONALES DE CARÁCTER GENÉRICO)

Al finalizar su formación, los estudiantes deberán disponer de las siguientes competencias para desempeñarse tanto en el contexto profesional como en el ámbito de la investigación:

(CF1) Elegir una estrategia adecuada para afrontar los problemas organizacionales, basada en una reflexión de la situación profesional y en las propias competencias

(CF2) Gestionar y diseñar proyectos, independientemente de si se tiene un pequeño negocio o se es parte de una organización pública o privada de mayor tamaño, incluyendo aspectos financieros, de personal, y operativos, proporcionando liderazgo a los empleados

(CF3) Establecer y mantener un sistema de garantía de calidad para la práctica como un todo.

(CF4) Establecer y mantener buenas relaciones tanto con otros profesionales como con organizaciones relevantes.

(CF5) Actualizar y desarrollar sus propias competencias, conocimientos y destrezas de acuerdo con los cambios en el área y los estándares y requisitos de la profesión psicológica, las leyes nacionales y las normativas europeas.

(CF6) Adquirir y asimilar el código ético de la profesión: reconocer los aspectos éticos considerando las perspectivas e intereses de los diferentes agentes (stakeholders). Garantizar el respeto de los principios éticos de la profesión en la toma de decisiones.

Tomar en consideración los asuntos éticos en las actividades de investigación y profesionales y mostrar competencia para juzgar y resolver dilemas éticos.

Programa Oficial de Posgrado “Máster en Dirección de Recursos Humanos”

		COMPETENCIAS	MÓDULOS							
			1	2	3	4	5	6	7	8
BÁSICAS	CB1	Aplicar los conocimientos adquiridos a la solución de problemas en entornos relacionados con la Dirección de Recursos Humanos.								
	CB2	Integrar conocimientos y 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 sobre el ámbito de la Dirección de Recursos Humanos								
	CB3	Comunicar sus conclusiones –y los conocimientos y razones últimas que las sustentan– a públicos especializados y no especializados en el campo de la Dirección de Recursos Humanos, de un modo claro y sin ambigüedades								
	CB4	Poseer las habilidades de aprendizaje que les capaciten para una formación continua y autónoma.								
	CT1	Gestionar conocimientos e información compleja y actualizada en contextos y escenarios diversos								
	CT2	Mostrar en todo momento un actitud crítica para llevar a cabo reflexiones en este ámbito, con precisión conceptual y rigor intelectual								
	CT3	Comprender y en su caso usar las metodologías e instrumentos de investigación básicos en este ámbito								
	CT4	Comunicarse con propiedad frente a la comunidad científica, o ante audiencias profesionales o no, interesadas o necesitadas de su conocimiento, utilizando recursos orales y escritos avanzados y haciendo uso especializado de las nuevas tecnologías.								
	CT5	Adquirir y mantener capacidades personales e interpersonales eficientes para el trabajo con grupos interdisciplinarios, especializados y competitivos								
	CT6	Mostrar una adecuada disposición y capacidad social para trabajar, mediar y negociar con personas y grupos								
PROFESIONALES	CP1	Realizar un análisis de necesidades (recoger la información por medios del análisis de documentación y entrevistas; clarificar y analizar las necesidades de la organización) y establecer los objetivos y los criterios para evaluar su cumplimiento.								
	CP2	Evaluar atributos individuales (capacidades, actitudes, rasgos de personalidad, destrezas, conocimiento, satisfacción, desempeño, etc) por medio de entrevistas, tests y observación. Evaluar, asimismo, las características de los grupos y de los productos de la interacción grupal (estructura, objetivos, cohesión, comunicación, etc.) a través de entrevistas grupales, observación del grupo propiamente dicho y análisis de roles. Evaluar las características organizacionales (estructura, cultura, comunicación, poder, rendimiento, productividad, eficacia, etc.) por medio de encuestas, observación, análisis de la comunicación, análisis de documentación y análisis de datos de rendimiento. Evaluar también las características situacionales mediante el análisis de puestos, análisis del lugar de trabajo, encuestas de empleados, etc.								
	CP3	Analizar los requisitos y formular las especificaciones de las distintas herramientas y recursos (test, cuestionarios, procedimientos, sistemas y políticas de recursos humanos, herramientas, puestos y métodos de trabajos, estructuras organizacionales, esquemas de comunicación, esquemas de cambios organizacionales). Diseñar o adaptar dichas herramientas y recursos según sus necesidades. Analizar su viabilidad, fiabilidad, validez, etc. Evaluar su utilidad, costes, etc.								



		COMPETENCIAS	MÓDULOS							
			1	2	3	4	5	6	7	8
		Al finalizar sus estudios en este programa de posgrado, las alumnas y los alumnos deberán ser capaces de								
	CP4	Identificar, preparar e implementar las intervenciones necesarias para conseguir los fines, utilizando los resultados de la evaluación de necesidades planificación de la intervención; llevar a cabo una intervención directa orientada a la persona (realización de selección, formación, desarrollo de carrera, intervenciones grupales, desarrollo organizacional); realizar una intervención directa orientada a la situación (implementación de nuevas herramientas, métodos, procedimientos, esquemas e introducción de cambios en el entorno laboral); implementar intervenciones indirectas (orientación o formación a directivos o personal; consejo a los directivos, personal o empleados); implementar el producto/servicio								
	CP5	Desarrollar estrategias de selección, planes de formación, desarrollo de carreras, etc. Estar capacitado para evaluar la productividad, eficacia, eficiencia y bienestar en el ámbito organizacional.								
	CP6	Transmitir los conocimientos y desarrollar las competencias clave para ejercer las funciones de recursos humanos con la máxima eficacia, eficiencia y calidad profesional.								
	CI1	Diseñar un estudio de investigación								
	CI2	Recoger los datos de investigación								
INVESTIGACIÓN	CI3	Analizar los datos estadísticamente								
	CI4	Escribir un informe de investigación								
	CI5	Comunicar los resultados de la investigación								
	CF1	Ser capaz de elegir una estrategia adecuada para afrontar los problemas organizacionales, basada en una reflexión de la situación profesional y en las propias competencias.								
	CF2	Gestionar y diseñar proyectos, independientemente de si se tiene un pequeño negocio o se es parte de una organización pública o privada de mayor tamaño, incluyendo aspectos financieros, de personal, y operativos, proporcionando liderazgo a los empleados								
FACILITADORES	CF3	Establecer y mantener un sistema de garantía de calidad para la práctica como un todo.								
	CF4	Establecer y mantener buenas relaciones tanto con otros profesionales como con organizaciones relevantes								
	CF5	Actualizar y desarrollar sus propias competencias, conocimientos y destrezas de acuerdo con los cambios en el área y los estándares y requisitos de la profesión psicológica, las leyes nacionales y las normativas europeas.								
	CF6	Adquirir y asimilar el código ético de la profesión: reconocer los aspectos éticos considerando las perspectivas e intereses de los diferentes agentes (stakeholders). Garantizar el respeto de los principios éticos de la profesión en la toma de decisiones. Tomar en consideración los asuntos éticos en las actividades de investigación y profesionales y mostrar competencia para juzgar y resolver dilemas éticos..								

Desarrollados en la materia

OBJETIVOS	COMPETENCIAS
Adquisición de los fundamentos teóricos y metodológicos de los principales fenómenos y procesos psicosociales en las áreas del trabajo, las organizaciones y los recursos humanos	CB1; CB4; CT1; CT2; CT7 ; CP 1; CP 2; CP5; CI1; CF2; CF5
Adquirir un sólido bagaje de conocimiento sobre las permanentes relaciones de interacción entre el nivel individual, grupal y organizacional en el que se desenvuelve el comportamiento de las personas.	CB1; CB3; CT1; CT2; CT4; CT5; CT7 ; CP2; CP5; CP6; CI1; CF4; CF5
Adquirir conocimientos específicos respecto a los contenidos básicos que forman parte del campo de la Dirección de Recursos Humanos.	CB2; CT2; CT3; CT6; CT7; CP2; CP5; CP6; CF5
Adquirir conocimientos generales y multidisciplinarios implicados en la Dirección de Recursos Humanos, tales como la psicología social, la psicología del trabajo y las organizaciones, la fisiología, la metodología de las ciencias del comportamiento, la economía y el derecho.	CB1 ; CB2 ; CT1; CT4; CT7 ; CP1 ; CP2 ; CP5 ; CF1 ; CF4
Desarrollo de actitudes de comunicación, negociación y trabajo en equipo, que resultan necesarias para el desempeño profesional en el campo de la Dirección de Recursos Humanos.	CB3; CT4; CT5; CT6; CT7 ; CP6; CI5; CF4; CF5
Desarrollo de las competencias y habilidades especialmente requeridas para el desempeño profesional en el campo de la Dirección de Recursos Humanos.	CB2; CT1; CT2; CT7 ; CP1; CP3; CP5; CI1; CF1; CF2; CF3; CF5
Fomentar y garantizar el respeto de los derechos fundamentales de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, los principios de igualdad de oportunidades y accesibilidad universal de las personas con discapacidad y los valores propios de una cultura de paz y de valores democráticos en la dirección de Recursos Humanos	CB1; CB2; CB3; CB4 CT3; CT7; CP1; CP2; CP4; CP5; CF1; CF2; CF3
Aplicación de los principios y de las técnicas psicológicos a la selección, formación, valoración y desarrollo de Recursos Humanos	CB1; CB2; CT3; CT7; CP1; CP2; CP4; CP5; CF1; CF2; CF3
Aplicar los conocimientos teóricos y metodológicos al diseño de entornos laborales y mejora de las condiciones de trabajo para el bienestar psicológico de las personas y para su satisfacción laboral.	CB1; CB2; CT1; CT3; CT7; CP3; CP5; CF1; CF2; CF3
Garantizar la seguridad de las personas en el trabajo, los bienes y el medio ambiente, así como la mejora de condiciones de trabajo, generando sistemas de prevención e interviniendo para la mejora.	CB1; CB2; CT1; CT3; CT7; CP2; CP3; CP5; CF1; CF2; CF3
Generar las capacidades requeridas para transmitir y comunicar información especializada tanto a otros profesionales del área como a los grupos y colectivos dentro de los que se lleve a cabo el desempeño profesional.	CB3; CT4; CT7 ; CP6; CI4; CI5; CF4
Generar conocimientos y capacidades teóricas y metodológicas para llevar a cabo trabajos de investigación eligiendo los métodos y las técnicas más adecuadas a los objetivos pretendidos y a la naturaleza del objeto de estudio en el contexto de las organizaciones.	CB2; CB4; CT3; CT7; CP1; CP3; CI1; CF3; CF5 ; CF6
Generar habilidades para el diseño, a nivel básico, de métodos, estrategias y herramientas a fin de intervenir tanto sobre las conductas como sobre las situaciones y los procesos psicosociales implicados en la Dirección de Recursos Humanos.	CB1; CT3; CT7 ; CP1; CP2; CP4; CI1; CI2; CI3; CI4; CF5
Facilitar la formación de equipos de trabajo interuniversitario que permitan el intercambio científico y la discusión crítica entre los participantes.	CB1; CB2; CB3; CT2; CT3; CT5; CT6; CT7 ; CP1; CP6; CI5; CF4; CF 5

4. ACCESO Y ADMISIÓN DE ESTUDIANTES

4.1. SISTEMAS DE INFORMACIÓN PREVIA A LA MATRICULACIÓN Y PROCEDIMIENTOS DE ACOGIDA ACCESIBLES Y ORIENTACIÓN DE LOS ESTUDIANTES DE NUEVO INGRESO PARA FACILITAR SU INCORPORACIÓN A LA UNIVERSIDAD Y LA TITULACIÓN

La Oficina de Orientación y Atención al Estudiante, junto con el Centro de Estudios de Posgrado y Formación Continua, prepara la información previa a la matrícula y los procedimientos de acogida. La información preparada por el Centro de Estudios de Posgrado se encuentra en su página web <http://www.uam.es/posgrado>. A través de ella, los estudiantes pueden encontrar la relación completa de la oferta académica de posgrado de la Universidad, incluyendo:

- Plan de estudios de cada Máster.
- Acceso a la página web del Máster. (<http://www.uam.es/masterRRHH>)
- Procedimiento y plazos de solicitud de admisión.
- Procedimiento y plazos de matriculación.
- Tasas académicas.
- Relación completa de la documentación a presentar:
 - General.
 - Específica en función de los requisitos de cada Máster.
- Relación de becas de posgrado tanto de la UAM como de otros organismos e instituciones nacionales e internacionales.
- Normativa y procedimiento para la homologación de títulos extranjeros.
- Información explicativa para la legalización de los títulos.
- Toda la normativa española sobre estudios de Posgrado y la propia de la Universidad Autónoma de Madrid.
- Ubicación del Centro de Estudios de Posgrado y datos de contacto, incluyendo la dirección de correo electrónico de consultas para los estudiantes posgrado.oficial@uam.es

La solicitud de admisión debe realizarse *on line*. El estudiante debe registrarse previamente (a través del **Registro como usuario en la Universidad**) para obtener su clave de acceso (que será ya la misma que le sirva para matrícula y para toda su vida académica).

En la solicitud de admisión, el estudiante debe especificar las materias que desea cursar. La ordenación académica del Máster se publica previamente a la admisión para que el estudiante pueda decidir las materias de las que desea matricularse.

Una vez comprobado que la documentación aportada es correcta, se realizará la validación de las solicitudes de admisión presentadas en el Centro de Estudios de Posgrado (CEP). Caso de no serlo, se requerirá al estudiante la subsanación de la misma.

El órgano responsable del Máster valorará los méritos y propondrá en su caso la admisión siguiendo los requisitos generales de la Universidad y los específicos del Máster en Dirección de Recursos Humanos que se detallan en el punto 4.2. También determinará si debe cursar complementos de formación y si existe posibilidad de solicitar reconocimiento de créditos por los estudios previos realizados. De toda esta información se dará cumplida notificación al estudiante a la hora de informarle sobre su admisión al programa.

Las listas provisionales y las definitivas de admitidos se publican en la página web del Centro de Estudios de Posgrado: <http://www.uam.es/posgrado>

A lo largo del proceso de admisión, el estudiante puede consultar el estado de su solicitud a través de la aplicación informática utilizando su clave de acceso.

4.2. CRITERIOS DE ACCESO Y CONDICIONES O PRUEBAS DE ACCESO ESPECIALES

Según **NORMATIVA DE ENSEÑANZAS OFICIALES DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID** (Aprobada en Consejo de Gobierno el 10 de julio de 2008)

CONDICIONES DE ACCESO

Para acceder a las enseñanzas oficiales de máster será necesario estar en posesión de un título universitario oficial español. Asimismo, podrán acceder los titulados universitarios conforme a sistemas educativos extranjeros sin necesidad de la homologación de sus títulos, siempre que acrediten un nivel de formación equivalente a los correspondientes títulos universitarios oficiales españoles y que faculden, en el país expedidor del título, para el acceso a enseñanzas de posgrado.

ADMISIÓN DE ESTUDIANTES

Los estudiantes serán admitidos a un Máster Oficial determinado conforme a los requisitos específicos y criterios de valoración de méritos que estarán definidos para cada uno de ellos, entre los que podrán figurar requisitos de formación previa específica en algunas disciplinas o de formación complementaria. Esta formación complementaria podrá formar parte de la oferta de créditos del Máster y el estudiante podrá cursarla como parte

de sus estudios de máster siempre que no le suponga la realización de más de 120 créditos en el total de los estudios. Para esta formación complementaria podrán utilizarse, con la autorización de los responsables del programa, asignaturas de otros planes de estudios oficiales de la UAM.

REQUISITOS ESPECÍFICOS

Tendrán prioridad en el acceso al Máster Universitario en Dirección de Recursos Humanos los actuales licenciados en Psicología (futuros graduados) así como otras formaciones del mismo nivel (licenciatura o equivalente) vinculadas al análisis organizacional desde perspectivas propias de las ciencias sociales (Economía, Derecho, Sociología, etc.)

La solicitud de admisión de estudiantes procedentes de otras licenciaturas o titulaciones será valorada por la Comisión de admisión y convalidaciones del Máster.

Asimismo, este Máster se dirigirá a todos aquellos estudiantes y profesionales titulados por universidades extranjeras que, cumpliendo los requisitos generales de acceso a Programas de Posgrado establecidos por la UAM, hayan cursado enseñanzas relacionadas con la Psicología Social u Organizacional

CRITERIOS DE VALORACIÓN DE MÉRITOS

Como criterios generales para la selección de estudiantes en el Máster se tendrá en cuenta:

1. El expediente académico se valorará atendiendo a la puntuación obtenida de acuerdo con los siguientes criterios:

- calificación media obtenida en el expediente (puntuación máximo cuatro puntos).
- Número de materias cursadas que tengan relación con el área de RRHH. La puntuación se obtendrá dividiendo el número de materias relacionadas con el perfil por el número total de asignaturas elegidas (puntuación máxima cuatro puntos).
- Realización del Prácticum y/o Memoria de grado relacionado con los RRHH (calificación máxima 1 punto). En el caso de los estudiantes extranjeros o de los españoles que hayan cursado sus estudios según planes de estudio que no contemplen optatividad, prácticum o memoria de grado se adaptarán los criterios para que la valoración máxima del expediente pueda llegar a un máximo de 10 puntos.

2. **Trayectoria académica y pre-profesional (prácticas)** Se valorarán los seminarios, cursos y actividades prácticas realizadas teniendo en cuenta su adecuación al perfil hasta un máximo de dos puntos

3. **Trayectoria profesional relacionada con el perfil del Máster.** Se valorará esta trayectoria con un máximo de 10 puntos atendiendo tanto al perfil profesional actual del solicitante como a su historia profesional

4. **Breve carta personal de exposición de motivos y justificación de sus intereses para cursar el Máster.** Se valorará hasta un máximo de dos puntos atendiendo a la concordancia entre los motivos e intereses manifestados y los objetivos del Máster.

5. Se podrá otorgar un punto adicional por **otros méritos** excepcionales no contemplados en los puntos anteriores y que la comisión considere importantes para esta selección.

CRITERIOS PARA EL RECONOCIMIENTO Y CONVALIDACIÓN DE APRENDIZAJES PREVIOS

En las condiciones que se determine y en el marco de la normativa vigente en cada momento, podrá convalidarse parcialmente la formación recibida en títulos propios de la UAM (con denominación de Máster) y otros Másteres, teniendo en cuenta la correspondencia entre las capacidades y contenidos desarrolladas en esos títulos y los desarrollados por el Máster en Dirección de Recursos Humanos

Se podrán desarrollar convenios específicos de convalidación de créditos con otros Másteres que se realicen con competencias y contenidos afines al Máster que estamos desarrollando. Otras posibles convalidaciones serán consideradas en cada caso por la comisión de admisión y convalidación del Máster.

4.3. SISTEMAS DE APOYO Y ORIENTACIÓN A LOS ESTUDIANTES UNA VEZ MATRICULADOS

Se pretende llevar a cabo un Plan de Acogida para los estudiantes que acceden por primera vez al Máster a fin de facilitarles su proceso de adaptación e integración. Las acciones concretas variarán en función de las características de los alumnos (si han estudiado previamente o no en la UAM, en el Centro/campus, si provienen de otros países, etc.). Estas actividades serán del siguiente tenor:

- Designación y presentación del tutor personal.
- Recepción por parte del Equipo Responsable.

- Visita a las instalaciones.
- Charlas informativas sobre diversos aspectos del programa formativo, formación como usuarios de recursos e infraestructuras (biblioteca, aulas de informática, talleres, laboratorios, etc.).

Tutor Personal. Cada estudiante tendrá asignado un Tutor personal que realizará un seguimiento del plan de trabajo global del estudiante y funciones de orientación académica y de orientación al Trabajo Final del Máster. El Tutor se encargará de apoyar el proceso formativo del alumnado; para ello mantendrá comunicación electrónica o telefónica regular con su tutelado y fijará reuniones periódicas. Entre las funciones del tutor-académico, cabe señalar las siguientes como las más importantes: 1) asesorar en estrategias de aprendizaje autónomo; 2) animar a ser persistente en la consecución de las metas formativas, a pesar de los obstáculos que se presenten; 3) ayudar a resolver los problemas que surjan durante la formación de postgrado; 4) colaborar en la consecución de una visión integral y profesionalizadora del aprendizaje académico; 5) enseñar a planificar y organizar la actividad de aprendizaje. 6) orientar al estudiante con el fin de facilitar el tránsito de los futuros titulados y tituladas bien hacia el mundo académico, a través del doctorado, o bien hacia el mundo profesional.

Para ello, el Tutor, junto con el equipo responsable del Máster, diseñará un Plan de Acción Tutorial que ha de contemplar acciones de orientación (académica y profesional) adaptadas a las particularidades de los estudiantes.

(Véase información más detallada sobre las funciones de los tutores en el apartado “Seguimiento del Programa de Estudios” de cada estudiante)

Programa de Estudios de cada Estudiante:

Tras la pertinente consulta con el Tutor Personal, se fijará un Programa de Estudios para cada uno de los alumnos (Art. 9.2 del RD 1393/2007). Antes del inicio, el equipo responsable del programa, auxiliado por el personal administrativo del Centro, revisará los impresos de preinscripción y determinará, para cada uno de los futuros estudiantes, el número mínimo de créditos y las materias concretas que ha de cursar y si precisa de algún tipo de ayuda o soporte en el caso de que tenga algún tipo de discapacidad física.

Seguimiento del Programa de Estudios de cada Estudiante

Profesores de cada materia o conjunto de materias llevarán a cabo el seguimiento continuo del trabajo y progreso de cada uno de sus estudiantes mediante reuniones

periódicas individuales, colectivas, clases, correo electrónico, etc). Los profesores pueden ayudarse de pruebas para determinar el nivel real de conocimientos de sus alumnos y la heterogeneidad u homogeneidad del grupo. Esta información le será de suma utilidad para determinar los sistemas de apoyo al aprendizaje de sus estudiantes: nuevas experiencias de aprendizaje en las que tengan que integrar conocimientos y capacidades de diversas materias, trabajos para los que se tengan que consultar diferentes fuentes de información, materiales intermedios, etc.

Alumnos con perfil profesional

Dentro del Máster se desarrollarán sesiones de orientación profesional vinculadas a las prácticas externas y a otras iniciativas de la universidad como los Foros de Empleo. Además, se considera que la orientación profesional puede hacerse principalmente por los siguientes medios:

- Las propias materias/contenidos del Programa del Máster. En el desarrollo de cada una de ellas se especificará su conexión con el mundo profesional y/o con el de la investigación (doctorado).
- Plan de Acción Tutorial en el área de la orientación profesional: información y orientación sobre las salidas profesionales, estrategias e implicación activa del estudiante en la búsqueda de empleo, entrenamiento simulado de competencias profesionales, pruebas de selección, etc.
- Las prácticas en empresas o centros, por cuanto al ser entornos reales del mundo productivo, permiten entrenar habilidades demandadas posteriormente en el mercado de trabajo.
- Una vez que comiencen su periodo de formación práctica se les asignará un Tutor Profesional que junto con el Tutor Académico orientarán al alumno en la realización del Trabajo Fin de Carrera.

La tutela académica de los alumnos con perfil profesional se vincula principalmente al periodo de prácticas profesionales con el objetivo expreso de que dicho periodo, adicionalmente al desarrollo de las propias competencias profesionales, pueda dar lugar al planteamiento y desarrollo de su Trabajo Final de Máster.

Las funciones y obligaciones de los tutores académicos para con sus tutelados y con los tutores de la empresa que se concreta en las siguientes tareas:

1. Para con sus tutelados:

- Controlar periódicamente la satisfacción y rendimiento del alumno/a en la organización en la que lleva a cabo sus prácticas.
- Tener una reunión con el alumno/a, a ser posible durante el primer mes de incorporación a la empresa, para acordar las líneas generales del Trabajo de Fin de Máster: el tema y los contenidos de dicho trabajo; los plazos para su ejecución y, muy importante, su viabilidad.
- Establecer, de forma clara, si el trabajo se va a realizar con datos o información de la empresa u organización en la que el alumno lleva a cabo sus prácticas.
- Definir, juntamente con el alumno, una agenda en la que se especifique la periodicidad de las reuniones de seguimiento del trabajo de fin de Máster.
- Ayudar al alumno en la elaboración del informe del trabajo, que se presentará escrita y oral frente a un tribunal nombrado al efecto por la Dirección del Máster.
- Participar en la evaluación final del trabajo de acuerdo con los procedimientos que se establezcan en el Máster.

2. Para con el tutor/a profesional:

- Establecer contacto al inicio de la práctica para definir y establecer de manera conjunta las actividades, calendario y plan de trabajo sobre dos aspectos:
 - o su desempeño laboral como becario
 - o la realización del trabajo de fin de carrera, si procede (puede haber casos en los que el alumno no utilice información o datos de la empresa).
- Mantener contacto periódico con el tutor profesional para realizar el seguimiento del alumno (rendimiento y satisfacción) y del propio tutor profesional.

Alumnos con perfil investigador

Por otra parte, dentro del Máster se contemplan acciones específicas dirigidas a aquellos estudiantes que deseen iniciar su formación y actividad investigadora. Para ello

se les orientará en la elección de las materias optativas que tienen que cursar; se llevarán a cabo acciones encaminadas a dar a conocer la oferta de programas de doctorado en la propia UAM, o en otras universidades; se darán a conocer las líneas de investigación del profesorado vinculado al Máster; se facilitará el contacto del alumnado del Master con los investigadores y sus agendas de trabajo; se promoverá el conocimiento de las publicaciones científicas especializadas y se propiciará el uso y conocimiento de las bases de datos científicas nacionales e internacionales.

La naturaleza de los requisitos del trabajo fin de Máster de aquellos alumnos con perfil investigador implica una tutela académica regulada asociada al mismo. Dicha tutela se inicia al comienzo de la formación y se hace especialmente intensa durante el periodo de investigación, con la finalidad de que durante dicho periodo se pueda proceder al planteamiento y desarrollo de los asuntos teóricos y metodológicos pertinentes que guíen el trabajo final del Máster.

En este sentido, este Programa regula dichas tutelas estableciendo con la máxima concreción las funciones de los tutores académicos a fin de garantizar que el carácter investigador de los alumnos y alumnas del Máster pueda desarrollarse apropiadamente. Dicha regulación implica la elaboración de un conjunto de obligaciones de los tutores para con sus tutelados y eventualmente con los tutores de la empresa u organización donde se esté llevando a cabo la investigación, que se concreta en las siguientes tareas:

1. Para con sus tutelados:

- Controlar periódicamente el desarrollo y evolución del trabajo de investigación.
- Establecer, de forma clara, si el trabajo se va a realizar con datos o información de la empresa u organización en la que el alumno lleva a cabo sus prácticas.
- Establecer una agenda con el alumno en la que se especifique la periodicidad de las reuniones de seguimiento del trabajo de fin de Máster.
- Ayudar al alumno en la elaboración del informe del trabajo. Este se presentará de forma oral y escrita.
- Participar en la evaluación final del trabajo de acuerdo con los procedimientos que se establezcan en el Máster.

Después del periodo de matrícula y unas fechas antes del inicio formal del curso académico, se desarrolla un acto de recepción a los nuevos estudiantes donde se les da la bienvenida a la Facultad de Psicología y se les presenta a los Coordinadores del Máster cuyo ámbito de responsabilidad va a tener más relación con ellos. En dicho acto se les

informa de servicios que la UAM les proporciona por el hecho de ser estudiantes, de la necesidad de observar las normas de permanencia y de cualquier otra normativa que les pueden ser de especial interés para el adecuado desarrollo de su vida en el campus.

La Oficina de Orientación y Atención al Estudiante, junto con los Servicios de Estudios de Posgrado, ofrece a través de la WEB de la Universidad información que permite orientar y reconducir las dudas de los estudiantes ya matriculados.

En la Facultad de Psicología existe una Oficina de Información al Estudiante y una Oficina de Relaciones Internacionales. Por otra parte, la Oficina de Acción Solidaria y Cooperación presta apoyo a los miembros de la comunidad universitaria con discapacidad. Sus actividades se organizan en tres áreas de trabajo: Voluntariado y Cooperación al Desarrollo, Atención a la Discapacidad y Formación, Análisis y Estudios. La labor de apoyo a los estudiantes con discapacidad se concreta en:

1. Atención, información, asesoramiento y seguimiento personalizado para la realización de la matrícula, aspectos organizativos, etc. El primer contacto tiene lugar en los primeros días del curso académico y, caso de que no haya demandas específicas por parte del estudiante, la Oficina vuelve a ponerse en contacto con ellos un mes antes de empezar las convocatorias de exámenes.
2. Acciones conducentes a la igualdad de oportunidades: servicio de tutorías, asistencia por parte de cuidadores procedentes de las Escuelas de Enfermería, servicio de intérpretes por lengua de signos, servicio de transporte adaptado y servicio de voluntariado de acompañamiento. Además, se facilita la gestión de recursos materiales y técnicos, por ejemplo la transcripción de exámenes y material impreso a Braille.
3. Asesoramiento para la accesibilidad universal, tanto arquitectónica como electrónica.
4. Asesoramiento y orientación al empleo: programas específicos para estudiantes con discapacidad.
5. Asesoramiento al personal docente sobre adaptación del material didáctico y pruebas de evaluación y al personal de administración y servicios en cuanto a la evaluación de las necesidades del alumnado y las adaptaciones que cada año son necesarias.

El programa dispone de una página web (<http://www.uam.es/masterRRHH>) que contiene información sobre la organización de los estudios, así como los contenidos de las

diversas materias y bibliografía relevante para la impartición y aprovechamiento de los cursos. En esta página se incorporará toda la información (enlaces con los distintos servicios de la Universidad Autónoma de Madrid, normativa, becas y ayudas) que se considere relevante para la gestión académica y demás servicios que el alumno pueda requerir.

Asimismo, toda la información pública sobre el programa se facilitará a los interesados mediante los mecanismos de difusión establecidos: publicaciones, guía del estudiante, página web, y correos electrónicos a través de la dirección de correo del máster master.direccion.rrhh@uam.es.

4.4. TRANSFERENCIA Y RECONOCIMIENTO DE CRÉDITOS: SISTEMA PROPUESTO POR LA UNIVERSIDAD

NORMATIVA SOBRE ADAPTACIÓN, RECONOCIMIENTO Y TRANSFERENCIA DE CRÉDITOS EN LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID (Aprobada por Consejo de Gobierno de 8 de febrero de 2008)

PREÁMBULO

El Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales, potencia la movilidad entre las distintas universidades españolas y dentro de una misma universidad. Al tiempo, el proceso de transformación de las titulaciones previas al Espacio Europeo de Educación Superior en otras conforme a las previsiones del Real Decreto citado crea situaciones de adaptación que conviene prever. Por todo ello, resulta imprescindible un sistema de adaptación, reconocimiento y transferencia de créditos en el que los contenidos cursados en otra universidad puedan ser reconocidos e incorporados al expediente académico del estudiante.

En este contexto, la Universidad Autónoma de Madrid tiene como objetivo, por un lado, fomentar la movilidad de sus estudiantes para permitir su enriquecimiento y desarrollo personal y académico, y por otro, facilitar el procedimiento para quienes deseen reciclar sus estudios universitarios cambiando de centro y/o titulación.

Inspirado en estas premisas la Universidad Autónoma de Madrid dispone el siguiente sistema de adaptación, reconocimiento y transferencia de créditos aplicable a sus estudiantes.

Artículo 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El ámbito de aplicación de estas normas son las enseñanzas universitarias oficiales de grado y posgrado, según señalan las disposiciones establecidas en el Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales.

Artículo 2. DEFINICIONES

1. Adaptación de créditos

La adaptación de créditos implica la aceptación por la Universidad Autónoma de Madrid de los créditos correspondientes a estudios previos al Real Decreto 1393/2007, realizados en esta Universidad o en otras distintas.

2. Reconocimiento de créditos

El reconocimiento de créditos ECTS implica la aceptación por la Universidad Autónoma de Madrid de los créditos ECTS que, habiendo sido obtenidos en unas enseñanzas oficiales, en la misma u otra universidad, son computados en otras enseñanzas distintas a efectos de la obtención de un título oficial.

3. Transferencia de créditos

La transferencia de créditos ECTS implica que, en los documentos académicos oficiales acreditativos de las enseñanzas seguidas por cada estudiante, la Universidad Autónoma de Madrid incluirá la totalidad de los créditos obtenidos en enseñanzas conducido a la obtención de un título oficial.

Artículo 3. REGLAS SOBRE ADAPTACIÓN DE CRÉDITOS

1. En el supuesto de estudios previos realizados en la Universidad Autónoma de Madrid, en una titulación equivalente, la adaptación de créditos se ajustará a una tabla de equivalencias que realizará la Comisión Académica (u órgano equivalente), conforme a lo que se prevea al amparo del punto 10.2 del Anexo I del Real Decreto 1393/2007.

2. En el caso de estudios previos realizados en otras universidades o sin equivalencia en las nuevas titulaciones de la Universidad Autónoma de Madrid, la adaptación de créditos se realizará, a petición del estudiante, por parte de la Comisión Académica (u órgano equivalente) atendiendo en lo posible a los conocimientos asociados a las materias cursadas y su valor en créditos.

Artículo 4. REGLAS SOBRE RECONOCIMIENTO DE CRÉDITOS

1. Se reconocerán automáticamente:

a) Los créditos correspondientes a materias de formación básica siempre que la titulación de destino de esta Universidad pertenezca a la misma rama de conocimiento que la de origen.

- b) Los créditos correspondientes a aquellas otras materias de formación básica cursadas pertenecientes a la rama de conocimiento de la titulación de destino.

En los supuestos a) y b) anteriores la Comisión Académica (u órgano equivalente) decidirá, a solicitud del estudiante, a qué materias de ésta se imputan los créditos de formación básica de la rama de conocimiento superados en la titulación de origen, teniendo en cuenta la adecuación entre competencias y los conocimientos asociados a dichas materias. Necesariamente el número de créditos superados en la titulación de origen coincidirá con el de los reconocidos en la de destino.

Sólo en el caso de que se haya superado un número de créditos menor asociado a una materia de formación básica de origen se establecerá, por el órgano responsable, la necesidad o no de concluir los créditos determinados en la materia de destino por aquellos complementos formativos que se diseñen.

- c) Los créditos de los módulos o materias definidos por el Gobierno en las normativas correspondientes a los estudios de Máster Oficial que habiliten para el ejercicio de profesiones reguladas.

2. El resto de los créditos no pertenecientes a materias de formación básica podrán ser reconocidos por la Comisión Académica (u órgano equivalente) teniendo en cuenta la adecuación entre las competencias, los conocimientos y el número de créditos asociados a las materias cursadas por el estudiante y los previstos en el plan de estudios, o bien valorando su carácter transversal.

3. Se articularán Comisiones Académicas por Centros a fin de valorar la equivalencia entre las materias previamente cursadas y las materias de destino para las que se solicite reconocimiento.

4. A fin de facilitar el trabajo de reconocimiento automático en las Secretarías de los Centros, las Comisiones adoptarán y mantendrán actualizadas tablas de reconocimiento para las materias previamente cursadas en determinadas titulaciones y universidades que más frecuentemente lo solicitan

5. Se podrá reconocer créditos por participación en actividades universitarias culturales, deportivas, de representación estudiantil, solidarias y de cooperación, hasta un máximo de 6 créditos del total del plan de estudios cursado, de acuerdo con la normativa que sobre actividades de tipo extracurricular se desarrolle.

Artículo 5. REGLAS SOBRE TRANSFERENCIA DE CRÉDITOS

Se incluirán en el expediente académico del estudiante los créditos correspondientes a materias superadas en otros estudios universitarios oficiales no terminados.

Artículo 6. CALIFICACIONES

1. Al objeto de facilitar la movilidad del estudiante se arrastrará la calificación obtenida en los reconocimientos y transferencias de créditos ECTS y en las adaptaciones de créditos previstas en el artículo 3. En su caso, se realizará media ponderada cuando coexistan varias materias de origen y una sola de destino.

2. En el supuesto de no existir calificación se hará constar APTO, y no baremará a efectos de media de expediente.

Artículo 7. ÓRGANOS COMPETENTES

El órgano al que compete la adaptación, el reconocimiento y la transferencia de créditos es la Comisión Académica (u órgano equivalente que regula la ordenación académica de cada titulación oficial), según quede establecido en el Reglamento del Centro y en los Estatutos de la Universidad Autónoma de Madrid.

Artículo 8. PROCEDIMIENTO

1. Las reglas que regirán el procedimiento de tramitación de las solicitudes de adaptación, transferencia y reconocimiento de créditos, necesariamente, dispondrán de:

- a) Un modelo unificado de solicitud de la Universidad Autónoma de Madrid.
- b) Un plazo de solicitud.
- c) Un plazo de resolución de las solicitudes.

2. Contra los acuerdos que se adopten podrán interponerse los recursos previstos en los Estatutos de la Universidad Autónoma de Madrid.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Los estudiantes que, por programas o convenios internacionales o nacionales, estén bajo el ámbito de movilidad se regirán, aparte de lo establecido en esta normativa, por lo regulado en su propia normativa y con arreglo a los acuerdos de estudios suscritos previamente por los estudiantes y los centros de origen y destino de los mismos.

Estudiantes UAM: http://www.uam.es/internacionales/normativa/al_uam.html

Estudiantes de otras universidades: http://www.uam.es/internacionales/normativa/al_ext.html

**Anexo 1. Reconocimiento de estudios en los programas oficiales de posgrado
(Comisión de Estudios de Posgrado de 27 de enero de 2009)**

La competencia para la tramitación y resolución de las solicitudes de reconocimiento de estudios en los Programas Oficiales de Posgrado corresponde a las respectivas Facultades/Escuela mediante el órgano que formalmente tengan establecido o establezcan para ello.

1. Solicitud:

- Los estudiantes presentarán su solicitud de reconocimiento de estudios en las Secretarías de Tercer Ciclo de las Facultades/Escuela, quienes tramitarán la solicitud al correspondiente órgano responsable del Programa Oficial de Posgrado para su propuesta de resolución.

- Los modelos de solicitud serán los establecidos en la correspondiente Facultad/Escuela.

- Las solicitudes vendrán acompañadas de la documentación relativa al reconocimiento de estudios solicitado:

Título y/o certificado de estudios en el que consten las asignaturas cursadas, duración de los estudios y calificación obtenida.

- La documentación de los estudios de otros Centros o de otras Universidades españolas distintas de la UAM deberá estar compulsada o el estudiante presentará originales y copia para su cotejo en esta Universidad.

- En el caso de estudios realizados en el extranjero será necesario que la documentación esté legalizada. En el caso de los países de la Unión europea no será necesaria la legalización, sino únicamente la autenticación o cotejo de los documentos por los correspondientes servicios consulares del país o la presentación de originales y copia para su cotejo en esta Universidad.

2. Propuesta de resolución

-La propuesta de resolución corresponde al órgano responsable del Programa oficial de Posgrado.

-Los supuestos que procede aplicar para el reconocimiento de estudios en un Programa Oficial de Posgrado son los siguientes:

1) ADAPTACIÓN de créditos:

a) Estudios realizados en otros másteres oficiales de la UAM o de otras Universidades españolas, aprobados al amparo de los Reales Decretos 56/2005 ó 1393/2007.

b) Estudios realizados en programas de doctorado de la UAM o de otras Universidades españolas del plan de estudios regulado por el Real Decreto 778/98 de Tercer ciclo.

c) Enseñanzas propias universitarias post-licenciatura/ingeniería (reconocidos como títulos propios de la UAM).

Reglas sobre ADAPTACIÓN DE CRÉDITOS:

De acuerdo a lo establecido en el artículo 3. REGLAS SOBRE ADAPTACIÓN DE CRÉDITOS de la Normativa sobre adaptación, reconocimiento y transferencia de créditos en la UAM:

1. En el supuesto de estudios previos realizados en la Universidad Autónoma de Madrid, en una titulación equivalente, la adaptación de créditos se ajustará a una tabla de equivalencias que realizará la Comisión Académica (u órgano equivalente).

2. En el caso de estudios previos realizados en otras universidades o sin equivalencia en las nuevas titulaciones de la Universidad Autónoma de Madrid, la adaptación de créditos se realizará, a petición del estudiante, por parte de la Comisión Académica (u órgano equivalente) atendiendo en lo posible a los conocimientos asociados a las materias cursadas y su valor en créditos

2. RECONOCIMIENTO de créditos:

a) Estudios extranjeros realizados con posterioridad a la titulación queda acceso a los estudios de Máster o doctorado en el país correspondiente.

b) Enseñanzas propias universitarias post-licenciatura/ingeniería (reconocidos como títulos propios de universidades españolas o títulos de universidades extranjeras posteriores a la titulación que da acceso a los estudios de doctorado en el país correspondiente).

c) Cursos extracurriculares, de nivel equivalente a los estudios de posgrado, en los que exista un control académico y consecuentemente una evaluación del trabajo realizado por el alumno.

Reglas sobre RECONOCIMIENTO DE CRÉDITOS:

De acuerdo a lo establecido en el artículo 4. REGLAS SOBRE RECONOCIMIENTO DE CRÉDITOS de la Normativa sobre adaptación, reconocimiento y transferencia de créditos en la UAM:

1. Se reconocerán automáticamente los créditos de los módulos o materias definidos por el Gobierno en las normativas correspondientes a los estudios de máster oficial que habiliten para el ejercicio de profesiones reguladas.

2. El resto de los créditos podrán ser reconocidos por la Comisión Académica (u órgano equivalente) teniendo en cuenta la adecuación entre las competencias, los conocimientos y el número de créditos asociados a las materias cursadas por el estudiante y los previstos en el plan de estudios, o bien valorando su carácter transversal.

3. Se articularán Comisiones Académicas, por Centros, en orden a valorar la equivalencia entre las materias previamente cursadas y las materias de destino para las que se solicite reconocimiento.

CALIFICACIONES:

De acuerdo a lo establecido en el artículo 4. REGLAS SOBRE RECONOCIMIENTO DE CRÉDITOS de la Normativa sobre adaptación, reconocimiento y transferencia de créditos en la UAM:

1. Se arrastrará la calificación obtenida en los reconocimientos, transferencias de créditos y en las adaptaciones de créditos. En su caso, se realizará media ponderada cuando coexistan varias materias de origen y una sola de destino.

2. En el supuesto de no existir calificación se hará constar APTO, y no baremará a efectos de media de expediente.

3. Resolución

- La aprobación de la propuesta de reconocimiento de estudios corresponde a la Comisión Académica (u órgano equivalente que en cada caso determine la propia Facultad/Escuela), vista la propuesta del órgano responsable del Programa Oficial de Posgrado y la documentación aportada.

- La resolución se tramitará a la Administración correspondiente de la Facultad/Escuela para la inclusión en el expediente del estudiante.

Esta normativa general, adaptada a los estudios de posgrado se puede consultar en http://www.uam.es/estudios/doctorado/Impresos/normativa_posgrado_10_07_08.pdf

5. PLANIFICACIÓN DE LAS ENSEÑANZAS

5.1. ESTRUCTURA DE LAS ENSEÑANZAS

Tipo de materias	PERFIL PROFESIONAL	PERFIL INVESTIGADOR
	Créditos	
Obligatorias	30	30
Optativas	30	30
Prácticas Profesionales/Investigación	24	18
Trabajo fin de Máster	6	12
TOTAL	90	90

- **Explicación general de la planificación del plan de estudios:**

El Programa Oficial de Posgrado “Máster en Dirección de Recursos Humanos” que se propone está planificado curricularmente para proporcionar una formación avanzada y de excelencia para la profundización académica y la práctica profesional (y en su caso, de iniciación a la investigación para quienes deseen continuar su formación con los Programas de Doctorado que pudieran quedar vinculados a este Máster), en ámbitos significativos y relevantes de la actividad propia de los profesionales vinculados a los RRHHH.

Los objetivos y competencias generales del POP “Máster Universitario en Dirección de Recursos Humanos” están definidas teniendo en cuenta los derechos fundamentales de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, los principios de igualdad de oportunidades y accesibilidad universal de las personas con discapacidad y los valores propios de una cultura de paz y de valores democráticos, tal y como lo recogen las siguientes normativas y que se aplicarán en el desarrollo del Máster:

- Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 51/2003 de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.
- Ley 27/2005, de 30 de noviembre, de fomento de la educación y la cultura de paz.

El núcleo común y sustantivo del Máster está estructurado en torno a 2 módulos obligatorios cuyos aprendizajes deben permitir consolidar las competencias básicas a las que ya se ha hecho referencia. Dichas competencias estarían primordialmente dirigidas a:

- Desarrollar una visión integradora de la estrategia, diseño y cambio organizacional.
- Profundizar en la naturaleza de la función organizativa y de sus diferentes modelos estructurales.
- Proporcionar al estudiante un conocimiento básico, descriptivo e integrador del funcionamiento de todas las áreas funcionales de los diversos centros de trabajo y de los aspectos más relevantes del entorno económico que influyen en su actividad. Todo ello dentro de un contexto económico globalizado.
- Conocer el entorno jurídico que afecta a las relaciones laborales.
- Conocer las responsabilidades y funciones en materia de prevención de riesgos laborales de la dirección de recursos humanos y los mecanismos para ejecutarlas
- Estudiar de forma práctica el diseño de las políticas de retribución y compensación total profundizando en el conocimiento y la práctica de los sistemas y herramientas que permiten definir e implantar tanto una estructura de retribución fija, como variable.
- Identificar y practicar las aplicaciones fundamentales de la gestión por competencias en la práctica profesional de los expertos en gestión de Recursos Humanos.
- Aplicar los principios y técnicas psicológicos a la selección.
- **Aplicación de los derechos fundamentales de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, los principios de igualdad de oportunidades y accesibilidad universal de las personas con discapacidad y los valores propios de una cultura de paz y de valores democráticos en la dirección de Recursos Humanos**
- Diseño, gestión y planificación estratégica de los procesos de formación de las personas.
- Analizar las principales técnicas de análisis de puestos de trabajo y su aplicabilidad a las características específicas de la organización.
- Aplicar los métodos de valoración de puestos de trabajo y analizar su posible utilización en función de las características de la organización: métodos cualitativos y cuantitativos: puntuación, comparación de factores, sistemas de escalas y perfiles, etc.
- Conocer los diferentes modelos, herramientas y métodos utilizados para realizar la gestión del desempeño de los trabajadores.

A partir de esta formación común, los estudiantes podrán configurar sus propios itinerarios a través de las materias optativas teniendo en cuenta sus propios intereses.

El estudiante deberá elegir un total 30 créditos de las materias que desee entre la oferta total que se presente en cada edición del Máster de optatividad. Aunque las materias se han agrupado en módulos para destacar su afinidad, el estudiante puede elegir materias correspondientes a distintos módulos, por lo que no estará obligado a cursar todas las materias que configuran un módulo. Aquellos estudiantes que deseen iniciarse en la investigación deberán elegir las materias correspondientes a los módulos V y VI.

El carácter eminentemente práctico del Máster queda garantizado con la realización de prácticas profesionales o de investigación en las que los alumnos se incorporan a distintas organizaciones con el objetivo de reforzar su aprendizaje mediante la vivencia y ejercicio de la gestión de recursos humanos de una empresa o institución con la que se firme un convenio de colaboración o en centros de investigación para aquellos alumnos que quieran desarrollar su carrera profesional en actividades relacionadas con el I+D+i tanto en la universidad como en las empresas. En virtud de dichos convenios, los centros se comprometen a formar al estudiante para cumplir determinados objetivos previamente fijados entre la empresa y la Comisión de Coordinación del Máster. Esta Comisión será la encargada de gestionar y supervisar la realización de las prácticas de los estudiantes. A fin de dar soporte a las prácticas profesionales, los alumnos del Máster contarán con un tutor en la organización donde realicen las prácticas y un tutor académico. Este último pertenecerá al cuerpo docente del programa y asumirá también la tutela del Trabajo Fin de Máster. Por su parte, los alumnos que deseen continuar su formación con los programas de Doctorado que puedan quedar vinculados a éste Máster deberán realizar las prácticas en investigación.

Respecto a la planificación temporal de los módulos, los alumnos del Máster deberían hacer la mayor parte de las asignaturas obligatorias en el primer semestre –hasta 30 créditos-, las optativas en el segundo semestre– 30 créditos- y las Prácticas Profesionales/Investigación y el trabajo de fin de Máster -30 créditos- en el segundo año. El cuadro 3 muestra gráficamente la planificación temporal.

En el Máster en Dirección de Recursos Humanos se integran las perspectivas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Organización de Empresas, Contabilidad, Psicología Social y Metodológica, Psicología Básica y Psicología Biológica y de la Salud.

La enseñanza se desarrollará de acuerdo con el sistema de créditos ECTS y adoptará las siguientes modalidades:

- **Enseñanza presencial.** Como es habitual, una parte importante de la enseñanza que se imparta en este Máster constará de clases presenciales que se llevarán a cabo en la Facultad de Psicología de la Universidad Autónoma de Madrid. La enseñanza será

presencial y se desarrollará en clases teóricas y prácticas apoyadas en tutorías individuales y grupales programadas y por iniciativa del alumno.

- **Prácticas profesionales/de investigación.** Este Máster contempla un programa de prácticas que permite complementar los conocimientos teóricos con la experiencia práctica para el que se está formando el alumno **o bien su iniciación en la investigación**.
- **Trabajo personal del alumno.** De acuerdo con las directrices de Bolonia, el plan docente exige que el alumno dedique un determinado número de horas al estudio, preparación de exámenes, redacción de trabajos de clase, etc.

OBLIGATORIOS

(30 Créditos)

1º CURSO

1º SEMESTRE

MÓDULO I.

Fundamentos Organizacionales

(15 créditos)

MÓDULO II.

Funciones de Recursos Humanos

(15 créditos)

OPTATIVOS

(30 Créditos)

1º CURSO

2º SEMESTRE

OPTATIVAS

(PERFIL PROFESIONAL)

(Módulos III, IV)

OPTATIVAS

**(Obligatorias para el PERFIL
INVESTIGADOR)**

(Módulos V, VI)

PRÁCTICAS
PROFESIONALES/
INVESTIGACIÓN Y
TRABAJO FIN DE
MÁSTER

(30 Créditos)

2º CURSO

PRÁCTICAS PROFESIONALES/INVESTIGACIÓN Y TRABAJO FIN DE MASTER
MÓDULO VII, MÓDULO VIII

Itinerario Académico Profesional / Investigador

Cuadro 4

MATERIAS OBLIGATORIAS

30

Créditos

MÓDULO I: Fundamentos Organizacionales (15 créditos)

Materia: Estrategia, Diseño y Cambio Organizacional (7 cr)

Materia: Entorno Organizacional (8 cr)

MÓDULO II: Funciones de Recursos Humanos (15 créditos)

Materia: Planificación e Incorporación de Recursos Humanos (5 cr)

Materia: Desarrollo de Competencias (5 cr)

Materia: Desempeño, rendimiento y compensación (5 cr)

1º CURSO

1º SEMESTRE

Itinerario Académico Profesional/ Investigador

MATERIAS OPTATIVAS

Cuadro 5

MÓDULO III: Habilidades Directivas (15 cr)

Materia: Habilidades interpersonales (5 cr)

Materia: Habilidades para coordinar equipos y dirigir proyectos (5 cr)

Materia: Decidir e Innovar (5cr)

MÓDULO IV: Sistemas de Dirección y Desarrollo de Recursos Humanos (20 cr)

Materia: Tecnología y Talento (5 cr)

Materia: Estrategias de evaluación y Análisis de las Organizaciones (5 cr)

Materia: Fronteras en la Dirección de Recursos Humanos (5 cr)

Materia: Objetivos adicionales en la Dirección de Recursos Humanos (5 cr)

MÓDULO V: Métodos de Investigación (10 cr)

Materia: **Desarrollos en metodología cualitativa y comunicación de resultados de investigación** (5 cr)

Materia: Análisis **avanzado** de datos y modelos estadísticos (5 cr)

MÓDULO VI: Investigación en Comportamiento Social y Organizacional (10 cr)

Materia: Seminario **de Avances** en Investigación en Comportamiento Organizacional (5 cr)

Materia: Seminario **de Avances** en Investigación en Comportamiento Social (5 cr)

A elegir 30
créditos de la
oferta que se
presente en
cada edición

1º CURSO
2º SEMESTRE

Módulo V y VI
Obligatorios
para el perfil
investigador

Itinerario Académico Profesional

Itinerario Académico Investigador

2º CURSO

MÓDULO VII: Prácticas Profesionales

Materia: Prácticas profesionales (24cr)

MÓDULO VIII: Trabajo Fin de Máster

Materia: Trabajo Fín de Máster (6 cr)

MÓDULO VII: Prácticas Investigación

Materia: Prácticas de Investigación (18 cr)

MÓDULO VIII: Trabajo Fin de Máster

Materia: Trabajo Fin de Máster (12 cr)

30
créditos

5.2. MECANISMOS DE COORDINACIÓN DOCENTE

Con el fin de garantizar una adecuada coordinación en el funcionamiento del Máster, se establecerán las siguientes estructuras:

- Comisión Académica del Máster: formada por todo el profesorado que imparte docencia en el Máster en Dirección de Recursos Humanos
- Consejo de Dirección del Máster: Director del Departamento de Psicología Social y Metodología; dos coordinadores elegidos a propuesta de los departamentos que impartan docencia en el Máster; los coordinadores de los Programas de Doctorado que puedan estar vinculados a este Máster; y un representante de la Facultad de Psicología, elegido por la Junta del Centro.
- Comisión de admisión y convalidaciones: formada por los/las directores/as del Máster, dos miembros designados por la Comisión Académica del Máster, y un miembro designado por el Dpto. de Psicología Social y Metodología.
- Comisión de Orientación y Selección. Formada por los/as directores/as del Máster ; los coordinadores de los Programas de Doctorado que puedan estar vinculados a este Máster; y los profesores tutores académicos de los alumnos.

Asimismo, el Consejo de Dirección del Máster mantendrá reuniones periódicas con los coordinadores de los Programas de Doctorado que puedan estar vinculados a este Máster.

La Junta de Centro, responsable última de los estudios de postgrado, será la encargada de supervisar los procedimientos y resultados de los mecanismos de Coordinación del Máster

La participación de los representantes de estudiantes y de PAS está garantizada en todos los organismos colegiados de dirección en los porcentajes que determinan los estatutos de la UAM.

5.3. PROCEDIMIENTOS PARA LA ORGANIZACIÓN DE LA MOVILIDAD DE LOS ESTUDIANTES PROPIOS Y DE ACOGIDA

El presente Máster podrá en el futuro organizar algún sistema específico de movilidad de estudiantes. A continuación describimos el sistema general de la organización de la movilidad de estudiantes de la UAM y la Facultad de Psicología.

Organización administrativa.

1. **Comisión de Relaciones Internacionales:** Es una Comisión Delegada del Consejo de Gobierno presidida por el/la Vicerrector/a de Relaciones Internacionales, formada por los Vicedecanos/as y Subdirector/a de Relaciones Internacionales de los centros, una representación de estudiantes, profesores y personal de administración y servicios de la Universidad.

2. **Vicerrector/a de Relaciones Internacionales:** De acuerdo con la Resolución de 25 de mayo de 2006 (B.O.C.M. de 29 de junio, corrección de errores de 6 de julio), tiene delegadas las competencias que se atribuyen al Rector en materia de: a) firma de convenios en materia de educación universitaria y movilidad de estudiantes y profesores, becas y ayudas en el ámbito de las relaciones internacionales, incluida la firma de convenios de movilidad entre estudiantes de las universidades españolas; b) establecimiento, seguimiento y ejecución de las relaciones de la Universidad con entidades públicas y privadas en el ámbito internacional y la Unión Europea, así como la gestión de los programas académicos internacionales.

3. Vicedecanos/as o Subdirectores/as de Relaciones Internacionales: En cada centro existe un cargo académico con este rango, responsable del área.

4. Oficinas de Relaciones Internacionales (ORI): A nivel central, existe una oficina en el Rectorado responsable de la gestión y coordinación de los programas de movilidad. Además, existe una oficina en cada centro, responsable de la gestión de dichos programas en su ámbito.

Normativa

La actividad de la movilidad está regida por una normativa aprobada por el Consejo de Gobierno (Consejo de Gobierno del 28 de febrero de 2003 y del 14 de julio de 2004), en el que se regula la actividad de los estudiantes de movilidad, tanto propios como de acogida. En dicha normativa se establecen: a) condiciones que rigen la participación de los estudiantes propios en los distintos programas de movilidad; b) derechos y obligaciones de los alumnos que disfrutan de movilidad (armonizado con normas de rango superior); c) procedimiento para el reconocimiento de los créditos realizados durante el período de movilidad.

Programas de movilidad.

1. Programa Life Long Learning “Erasmus” (LLLE): Programa financiado por la Unión Europea, articulado a través de Acuerdos bilaterales que cada Facultad o Escuela firma con otros centros de Universidades europeas en poder de la denominada ‘Carta Erasmus’. Cada uno de estos acuerdos contempla la posibilidad de intercambiar estudiantes, profesores, y personal de administración y servicios, durante uno o dos semestres. En la página Web :

<http://www.uam.es/centros/psicologia/paginas/oripsicol/paginas/erasmus.html> se muestra las diferentes universidades con las que existen acuerdos bilaterales con la Facultad de Psicología.

La dotación económica asignada a los alumnos que disfrutan de este programa se obtiene a través de (más información en la página Web:

http://www.uam.es/internacionales/convocatorias/al_uam.html): a) la Agencia Nacional Erasmus; b) Ministerio de educación y Ciencia; y c) acuerdo entre la UAM y Caja Madrid.

2. SICUE: El Sistema de Intercambio entre Centros Universitarios Españoles (SICUE), está diseñado para fomentar la movilidad de los estudiantes españoles a otras universidades españolas. Para ello, cada centro de la UAM establece acuerdos de intercambio con otras universidades españolas. En la página Web:

<http://www.uam.es/centros/psicologia/paginas/oripsicol/paginas/sicue.html> se muestra las diferentes universidades con las que existen acuerdos bilaterales con la Facultad de Psicología. Los estudiantes que sean admitidos en el programa SICUE podrán solicitar una beca SENECA financiada por el Ministerio de Educación y Ciencia.

3. Convenios Internacionales (más información en:

http://www.uam.es/internacionales/convocatorias/ConvoConvenios0809_entrada.html): La UAM firma Convenios Internacionales por los que se permite el intercambio de estudiantes, profesores, y miembros del personal de administración y servicios con universidades de África, América, Asia, y Oceanía (en la página Web antes mencionada se muestra las diferentes universidades con las que existen convenios). La financiación de este programa depende de la UAM, ya que algunas. En la actualidad la dotación económica asignada a los alumnos que disfrutan de este programa: a) la UAM ofrece hasta 330euros mensuales y una bolsa de viaje de 700 euros; y b) acuerdo entre UAM y Bancaja (1.000 euros para estancias semestrales y 2.000 euros para estancias anuales).

4. CEAL (Centro de Estudios para América Latina): Programa de becas financiado por el Banco Santander Central Hispano para la movilidad de estudiantes de la Universidad Autónoma de Madrid en América Latina (en <http://www.uam.es/internacionales/ceal/ceal.html> se muestra la lista de universidades latinoamericanas con las que existe convenio). En la actualidad este programa está financiado con becas de 600 euros mensuales más una ayuda de viaje de 700 euros.

En la UAM existe la figura de *Coordinador* de programas de movilidad. El coordinador tiene la responsabilidad de tutelar a los alumnos propios y de acogida durante el periodo de disfrute de la estancia. En la Facultad de Psicología, los diferentes Departamentos que la integran nombran a un coordinador que será responsable de la tutela de los alumnos de una o varias universidades de origen/destino; excepto para el programa SICUE, que es tutelado por el Vicedecano de Relaciones Internacionales.

Planificación, Gestión, y Evaluación.

1. Planificación: La Comisión de Relaciones Internacionales define los objetivos de movilidad en términos de número de estudiantes y universidades (países), con el fin de buscar acuerdos y convenios con aquellas universidades consideradas de carácter estratégico por su: a) capacidad de ofrecer experiencias académicas interesantes a los estudiantes; b) la existencia de redes de investigadores que permitan la colaboración e intercambio entre los profesores; c) prestigio internacional; y d) responder a la demanda de los estudiantes. Dicha Comisión determina los requisitos de acceso, financiación, publicidad, y demás aspectos relativos a la convocatoria de los programas de movilidad en donde tiene margen para hacerlo.

2. Gestión: La gestión de los programas de movilidad se lleva a cabo tanto por la ORI del Rectorado, como por la ORI de cada centro (en este caso por la ORI de la Facultad de Psicología). La ORI de la Facultad de Psicología es responsable de: a) participar en la difusión de las convocatorias de los diferentes programas de movilidad; b) selección de alumnos solicitantes de ERASMUS y SICUE; b) administración de expedientes y matriculación de los alumnos propios y de acogida; c) coordinación administrativa entre coordinadores del centro y alumnos; d) resolución de incidencias durante la estancia de los alumnos en las universidades de destino y/o origen; e) contactos para establecer nuevos acuerdos.

3. Evaluación: Cada año la ORI elabora estadísticas de movilidad y una serie de parámetros e indicadores sobre el resultado de la acción de los programas de movilidad (número de solicitudes, número de admisiones, estudiantes enviados, recibidos, encuestas de satisfacción, etcétera). En la actualidad se está implementando un sistema más completo de indicadores que permita comprender mejor la evolución y tendencias de la movilidad de los estudiantes. Los resultados permiten comprobar cuáles son los destinos más demandados por los estudiantes, las principales problemas (por incumplimiento de requisitos), y la evaluación y satisfacción de la experiencia a través de cuestionarios. Estos resultados servirán para alimentar una base de datos que ayude y oriente a los estudiantes que deseen participar en un programa de movilidad.

Aspectos académicos de la movilidad.

1. Estudiantes de la UAM: Los estudiantes de la UAM que participan en un programa de movilidad firman un Acuerdo de Estudios con el coordinador en el que indican las materias que cursaran en la universidad de destino, y las materias de su plan de estudios por las que se le van a convalidar tales estudios. En su elaboración se controla la equivalencia de las materias a cursar y convalidar a partir de: a) los contenidos: mediante la comparación de programas y bibliografía; y b) la carga en créditos. Al término de la movilidad, con el documento original de calificaciones del estudiante de los estudios cursados en la universidad de destino, se procede a su convalidación a partir del Acuerdo de Estudios firmado previamente. La propuesta de convalidaciones es

incorporada al expediente del estudiante respetando la cantidad de créditos, calificaciones, y contenidos (asignaturas) incluidos en el Acuerdo de Estudios.

2. Estudiantes de procedentes de otras universidades: Se matriculan de aquellas materias y cursos de su elección, sujetos a la normativa de la Facultad. Sus calificaciones finales son enviadas en documento oficial a sus universidades de origen con indicación de los cursos completados, sus créditos, y calificaciones obtenidas. Los coordinadores tutelan el desarrollo de las actividades académicas de dichos estudiantes.

Medios de difusión, apoyo y orientación.

1. Difusión general: La Facultad de Psicología ofrece una charla informativa a los alumnos de primer año de la titulación en la que se expone: a) los diferentes programas de movilidad; b) idea general del funcionamiento de dichos programas; c) requisitos generales para la participación en los mismos; y d) fuentes de información a las que pueden acudir. El objetivo de esta es que el alumno del primer año pueda ir diseñando a medio y largo plazo las posibles estancias en las universidades, así como ir preparando y mejorando sus competencias lingüísticas.

2. Apoyo específico para los estudiantes de la UAM: Los estudiantes de la UAM que participan en programas de movilidad reciben información sobre todo el proceso mediante reuniones, página Web, correos electrónicos, y anuncios en los tablones de anuncios habilitados a tal efecto. Una vez realizada la selección se mantiene una reunión con los alumnos seleccionados para informales de procedimientos, fechas y normativa. Además, durante la estancia en la universidad de destino el correo electrónico se utiliza para comunicar al estudiante cualquier tipo de incidencia, o para responder a los problemas y dudas de estos. Además, pueden acudir personalmente a la ORI para solucionar cualquier tipo de dudas.

3. Apoyo específico para estudiantes de acogida: Los estudiantes de otras universidades que participan en programas de movilidad en la UAM son informados, durante los primeros días de su llegada, en varias reuniones con los procedimientos a seguir. Además, se les comunica por correo electrónico información personal relacionada con posibles incidencias. Por otra parte, pueden acudir personalmente a la ORI para preguntar y solucionar.

5.4. DESCRIPCIÓN DE LOS MÓDULOS O MATERIAS DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE DE QUE CONSTA EL PLAN DE ESTUDIOS

A continuación se detallan los 8 módulos de los que consta el plan de estudios del Máster en Dirección de Recursos Humanos.

MÓDULO 1: FUNDAMENTOS ORGANIZACIONALES	Créditos: 15 Créditos ECTS Carácter: Obligatorio
DURACIÓN Y UBICACIÓN TEMPORAL DENTRO DEL PLAN DE ESTUDIOS: Primer curso, Primer Semestre.	
COMPETENCIAS Y RESULTADOS DEL APRENDIZAJE QUE EL ESTUDIANTE ADQUIERE: <p><u>Competencias de la titulación a las que contribuye el módulo</u></p> <p>Se pretende desarrollar con este módulo las competencias CB1, CB2, CB3, CB4, CT1, CT2, CT3, CT6, CT7, CP1, CP2, CP3, CP4, CP5, CI2, CF1, CF2, CF3, CF5, CF6.</p> <p>Al finalizar su formación, las alumnas y alumnos del Máster deberán ser capaces de:</p> <p>(CB1) Aplicar los conocimientos adquiridos y resolver capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos dentro de contextos más amplios (o multidisciplinares) relacionados con la Dirección de Recursos Humanos</p> <p>(CB2) 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 sobre el ámbito de Dirección de Recursos Humanos</p> <p>(CB3) Comunicar sus conclusiones –y los conocimientos y razones últimas que las sustentan– a públicos especializados y no especializados en el campo de la Dirección de Recursos Humanos, de un modo claro y sin ambigüedades.</p> <p>(CB4) Mostrar las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo.</p> <p>(CT1) Gestionar conocimientos e información compleja y actualizada en contextos y escenarios diversos.</p> <p>(CT2) Mostrar en todo momento un actitud crítica para llevar a cabo reflexiones en este ámbito, con precisión conceptual y rigor intelectual.</p>	

(CT3) Comprender y en su caso usar las metodologías e instrumentos de investigación básicos en este ámbito.

(CT6) Mostrar una adecuada disposición y capacidad social para trabajar, mediar y negociar, con personas y grupos.

(CT7) Fomentar y garantizar el respeto de los derechos fundamentales: igualdad entre hombres y mujeres, igualdad de oportunidades, accesibilidad universal, cultura de la paz y de valores democráticos, lo que está siempre en la base de la formación e intervención profesional de la psicología.

(CP1) Realizar un análisis de necesidades (recoger la información por medios del análisis de documentación y entrevistas; clarificar y analizar las necesidades de la organización) y ser capaz de establecer los objetivos y los criterios para evaluar su cumplimiento.

(CP2) Evaluar atributos individuales (capacidades, actitudes, rasgos de personalidad, destrezas, conocimiento, satisfacción, desempeño, etc) por medio de entrevistas, tests y estrategias de observación. Evaluar, asimismo, las características de los grupos y de los productos de la interacción grupal (estructura, objetivos, cohesión, comunicación, etc.) a través de entrevistas grupales, observación del grupo y análisis de roles. Ser capaz de evaluar las características organizacionales (estructura, cultura, comunicación, poder, rendimiento, productividad, eficacia, etc.) por medio de encuestas, observación, análisis de la comunicación, análisis de documentación y análisis de datos de rendimiento. Evaluar también las características situacionales mediante el análisis de puestos, análisis del lugar de trabajo, encuestas de empleados, etc.

(CP3) Analizar los requisitos y formular las especificaciones de las distintas herramientas y recursos (tests, cuestionarios, procedimientos, sistemas y políticas de recursos humanos, herramientas, puestos y métodos de trabajos, estructuras organizacionales, esquemas de comunicación, esquemas de cambios organizacionales). Al finalizar su formación serán capaces también de diseñar o adaptar dichas herramientas y recursos según sus necesidades, y de analizar su viabilidad, fiabilidad, validez, etc. Evaluar su utilidad, costes, etc.

(CP4) Identificar, preparar e implementar las intervenciones necesarias para conseguir los fines, utilizando los resultados de la evaluación de necesidades planificación de la intervención; llevar a cabo una intervención directa orientada a la persona (realización de selección, formación, desarrollo de carrera, intervenciones grupales, desarrollo organizacional); realizar una intervención directa orientada a la

situación (implementación de nuevas herramientas, métodos, procedimientos, esquemas e introducción de cambios en el entorno laboral); **implementar intervenciones indirectas** (orientación o formación a directivos o personal; consejo a los directivos, personal o empleados); implementar el producto/servicio

(CP5) **Desarrollar estrategias de selección, planes de formación, desarrollo de carreras, etc. Estar capacitado para evaluar la productividad, eficacia, eficiencia y bienestar en el ámbito organizacional.**

(CI2) **Recoger** los datos de investigación.

(CF1) **Elegir** una estrategia **adecuada para afrontar los problemas organizacionales** basada en una reflexión de la situación profesional y en las **propias competencias.**

(CF2) **Gestionar y diseñar proyectos**, independientemente de si se tiene un pequeño negocio o se es parte de una organización pública o privada de mayor tamaño, incluyendo aspectos financieros, de personal, y operativos, proporcionando liderazgo a los empleados

(CF3) **Establecer y mantener** un sistema de garantía de calidad para la práctica como un todo.

(CF5) **Actualizar y desarrollar sus propias competencias, conocimientos y destrezas de acuerdo** con los cambios en el área y los estándares y requisitos de la profesión psicológica, las leyes nacionales y las normativas europeas.

(CF6) **Adquirir y asimilar el** código ético de la profesión: **reconocer los** aspectos éticos considerando las perspectivas e intereses de los diferentes agentes (stakeholders). **Garantizar el** respeto de los principios éticos de la profesión en la toma de decisiones. **Tomar en consideración los** asuntos éticos en las actividades de investigación y profesionales **y mostrar competencia** para juzgar y resolver dilemas éticos.

Competencias específicas del módulo: **Al concluir este módulo, la formación adquirida en su transcurso deberá capacitar y habilitar a las alumnas y alumnos para:**

- (CE1a) **Disponer de** conocimientos relevantes y actuales, tanto teóricos como prácticos, relativos al estudio de los procesos y prácticas que implican el diseño de organizaciones y puestos de trabajo en la actualidad.
- (CE1b) Entender y valorar el proceso de administración de las organizaciones

en sus distintas etapas: planificación, organización, gestión de los recursos humanos, dirección y control.

- (CE1c) Plantear el diseño del programa de investigación y diseñar los instrumentos de medida que permitan recoger los datos.
- (CE1d) Comprender los conceptos económicos básicos, los objetivos e instrumentos de política económica y su influencia sobre la actividad económica y los principios básicos del funcionamiento del comercio internacional.
- (CE1e) Conocer el entorno jurídico que afecta a las relaciones laborales (legislación laboral, normativa legal en contratación de personal, modalidades contractuales, etc).
- (CE1f) Conocer las responsabilidades y funciones en materia de prevención de riesgos laborales de la dirección de recursos humanos y los mecanismos para ejecutarlas.

REQUISITOS PREVIOS (EN SU CASO)

NO NECESARIOS

MATERIAS

Materia 1: Estrategia, Diseño y Cambio Organizacional (7 cr)	Materia 2: Entorno Organizacional (8 cr)
<p>Teoría y Diseño de las Organizaciones</p> <p>Diseños de investigación. Aplicaciones en el ámbito organizacional</p> <p>Dirección estratégica, planificación y gestión del cambio</p>	<p>Análisis del entorno económico y organizacional</p> <p>Entorno Laboral</p> <p>Salud Laboral</p>

ACTIVIDADES FORMATIVAS EN CRÉDITOS ECTS, SU METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE Y SU RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS QUE DEBE ADQUIRIR EL ESTUDIANTE

Actividades presenciales	Horas (Créditos)	Trabajo personal del/la estudiante	Horas	
Clases magistrales, conferencias	150 horas	Lectura de materiales	65 h	57% del total clases y lecturas
Prácticas (aula, laboratorio, ordenador) y Seminarios	40 h	Elaboración de informes de prácticas	35 h	28% Prácticas, Informes, trabajos y tutorías
		Elaboración de trabajos tutelados	25 h	
Tutorías grupales	5 h			15%

Evaluación	5 h	Estudio	50 h	Evaluación y estudio
Total horas presenciales	200 h	Total horas de trabajo	175 h	Total: 15 cr (375 h)
RELACIÓN DE COMPETENCIAS	CB1, CB2, CB3, CB4, CT1, CT2, CT3, CT6, CT7, CP1, CP2, CP3, CP4, CP5, CI2, CF1, CF2, CF3, CF5, CF6 CE1a, CE1b, CE1c, CE1d, CE1e, CE1f			

Metodología:

- Clases magistrales: Dirigidas a organizar e introducir los contenidos más importantes sobre los diferentes temas. Las clases se desarrollan a través de discusiones del tema que se está trabajando donde deben utilizar el contenido de las lecturas obligatorias.
- Conferencias de profesionales con el objetivo de que los alumnos contextualicen los conocimientos adquiridos y desarrollen las competencias relacionadas con la asimilación de los conocimientos teóricos y científicos planteados en las lecturas.
- Seminarios de discusión de las lecturas y análisis de casos, para que puedan aplicar los distintos marcos teóricos sobre los fundamentos organizacionales.
- Trabajos tutelados: Se realizarán trabajos individuales y grupales en las dos materias que componen el módulo, de carácter práctico y teórico. Con esta actividad se trabajarán las competencias relacionadas con la gestión de información, la capacidad de argumentación, y de comunicarse con propiedad ante la comunidad científica.
- Las lecturas y actividades personales permitirán la activación de diferentes niveles de conocimiento y, además, desarrollar las competencias relacionadas con la gestión de información compleja y asimilación de los contenidos teóricos y científicos.

SISTEMA DE EVALUACIÓN DE LA ADQUISICIÓN DE LAS COMPETENCIAS Y SISTEMA DE CALIFICACIONES

Las DOS MATERIAS del módulo se evaluarán con procedimientos similares. Con objeto de evaluar la adquisición de los contenidos y competencias a desarrollar en la asignatura, se utilizará un sistema de evaluación diversificado, seleccionando las técnicas de evaluación más adecuadas para la asignatura que permitan poner de manifiesto los conocimientos y competencias adquiridas por el alumnado. Entre las técnicas evaluativas a utilizar se utilizarán alguna de las siguientes:

- Prueba escrita: exámenes de ensayo, pruebas objetivas, resolución de problemas, casos o supuestos, pruebas de respuesta breve, informes y diarios de clase.

- Prueba oral: exposiciones de trabajos orales en clase, individuales o en grupo, sobre contenidos de la asignatura (seminario) y sobre ejecución de tareas prácticas correspondientes a competencias concretas.

- Observación: escalas de observación, en donde se registran conductas que realiza el alumno en la ejecución de tareas o actividades que se correspondan con las competencias.

- Técnicas basadas en la asistencia y participación activa del alumno en clase, seminarios y tutorías: trabajos en grupos reducidos sobre supuestos prácticos propuestos.

Este módulo, como todos los del título de Máster en Dirección de Recursos Humanos, se acoge, con carácter general y obligatorio, al sistema de calificaciones del Real Decreto 1125/2003 de 5 de Septiembre de 2003, por el que se establece el sistema europeo de créditos y el sistema de calificaciones en las titulaciones universitarias

BREVE DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS DE CADA MATERIA

Materia. Estrategia, diseño y cambio organizacional (7 cr) (CE1a, CE1b, CE1c)

- Fundamentos conceptuales: Fundamentos teóricos del pensamiento organizacional. **CE1a**
- Dirección estratégica y eficacia organizacional. **CE1a**
- Contextos externos e internos (manufacturas, servicios y tecnologías de información). **CE1a**
- Fundamentos de diseño organizacional. **CE1a**
- Diseños organizacionales actuales para competir globalmente y localmente. **CE1a**
- Direcciones para el futuro: diseñar para aprender e innovar **CE1a**
- Dirección estratégica **CE1b**
- La gestión del proceso de planificación. **CE1b**
- La gestión del cambio organizativo **CE1b**
- El proceso de investigación introducción **CE1b**
- Investigación descriptiva. Observación y encuestas. **CE1c**

- Diseños experimentales y cuasi experimentales **CE1c**

- El informe de investigación y ejemplos aplicados **CE1c**

Materia. Entorno Organizacional (8 cr) (CE1d, CE1e, CE1f)

- Conceptos económicos básicos: objetivos de política económica. La nueva economía y la globalización. Política fiscal y monetaria. Comercio internacional. **CE1d**

- La economía de la empresa en el contexto internacional: organización y recursos humanos **CE1d**

- Control de gestión estratégico **CE1d**

- Análisis económico y financiero **CE1d**

- Control y gestión de costes: análisis y cálculo de los costes de personal **CE1d**

- Los recursos humanos y la responsabilidad social de las empresas y organizaciones **CE1d**

- La relación jurídica de la prestación de trabajo. Significado y función. El sistema de fuentes del Derecho del Trabajo **CE1e**

- El contrato de trabajo **CE1e**

- Modificación y extinción del contrato de trabajo. **CE1e**

- Reestructuración de personal: aspectos que deben tenerse en cuenta **CE1e**

- Situaciones especiales en la relación laboral: bajas por enfermedad, matrimonio, fallecimiento de familiares, maternidad, excedencias ... **CE1e**

- La jornada de trabajo: elementos para su gestión y control **CE1e**

- Relaciones colectivas de trabajo **CE1e**

- Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo **CE1f**

- Riesgos generales y su prevención **CE1f**

- Riesgos específicos y su prevención en el sector correspondiente a la actividad de la empresa. **CE1f**

- Elementos básicos de gestión de la prevención de riesgos. **CE1f**

- Primeros auxilios **CE1f**

MÓDULO II: FUNCIONES DE RECURSOS HUMANOS	Créditos: 15 Créditos ECTS Carácter: Obligatorio
DURACIÓN Y UBICACIÓN TEMPORAL DENTRO DEL PLAN DE ESTUDIOS: Primer curso, Primer semestre.	
COMPETENCIAS Y RESULTADOS DEL APRENDIZAJE QUE EL ESTUDIANTE ADQUIERE: <u>Competencias de la titulación a las que contribuye el módulo</u> Al finalizar la formación de este módulo, los estudiantes que lo hayan cursado deberán disponer de las competencias CB1, CB2, CB3, CB4, CT1, CT2,CT3,CT6,CT7, CP1,CP2,CP3,CP4,CP5,CI2,CI3,CF1,CF2,CF3,CF6. Más en concreto, al concluir su formación: (CB1) Los estudiantes deberán saber 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 la Dirección de Recursos Humanos (CB2) Serán 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 sobre el ámbito de Dirección de Recursos Humanos (CB3) Deberán saber comunicar sus conclusiones –y los conocimientos y razones últimas que las sustentan– a públicos especializados y no especializados en el campo de la Dirección de Recursos Humanos, de un modo claro y sin ambigüedades. (CB4) Estarán en posesión de las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo. (CT1) Sabrán gestionar conocimientos e información compleja y actualizada en contextos y escenarios diversos. (CT2) Deberán saber mostrar en todo momento una actitud crítica para llevar a cabo reflexiones en este ámbito, con precisión conceptual y rigor intelectual. (CT3) Estarán en condiciones de comprender y en su caso usar las metodologías e instrumentos de investigación básicos en este ámbito.	

(CT6) **Mostrarán** una adecuada disposición y capacidad social para trabajar, mediar y negociar, con personas y grupos.

(CT7) **Fomentarán y garantizarán el respeto de los derechos fundamentales: igualdad entre hombres y mujeres, igualdad de oportunidades, accesibilidad universal, cultura de la paz y de valores democráticos, lo que está siempre en la base de la formación e intervención profesional de la psicología.**

(CP1) **Deberán estar capacitados para realizar un análisis de necesidades (recoger la información por medios del análisis de documentación y entrevistas; clarificar y analizar las necesidades de la organización) y establecer los objetivos y los criterios para evaluar su cumplimiento.**

(CP2) **Dispondrán de las competencias necesarias para evaluar atributos individuales (capacidades, actitudes, rasgos de personalidad, destrezas, conocimiento, satisfacción, desempeño, etc) por medio de entrevistas, tests y observación; para evaluar, asimismo, las características de los grupos y de la interacción grupal (estructura, objetivos, cohesión, comunicación, etc.) a través de entrevistas grupales, observación del grupo y análisis de roles; de evaluar las características organizacionales (estructura, cultura, comunicación, poder, rendimiento, productividad, eficacia, etc.) por medio de encuestas, observación, análisis de la comunicación, análisis de documentación y análisis de datos de rendimiento, y también para evaluar también las características situacionales mediante el análisis de puestos, análisis del lugar de trabajo, encuestas de empleados, etc.**

(CP3) **Analizarán los requisitos y formularán las especificaciones de las distintas herramientas y recursos (test, cuestionarios, procedimientos, sistemas y políticas de recursos humanos, herramientas, puestos y métodos de trabajos, estructuras organizacionales, esquemas de comunicación, esquemas de cambios organizacionales). Serán asimismo capaces de diseñar o adaptar dichas herramientas y recursos según sus necesidades. Analizar su viabilidad, fiabilidad, validez, etc. Evaluar su utilidad, costes, etc.**

(CP4) **Identificarán, prepararán e implementarán las intervenciones necesarias para conseguir los fines, utilizando los resultados de la evaluación de necesidades** planificación de la intervención; **llevarán a cabo una** intervención directa orientada a la persona (realización de selección, formación, desarrollo de carrera, intervenciones grupales, desarrollo organizacional). **Dispondrán de las competencias necesarias para llevar a cabo una** intervención directa orientada a la

situación (implementación de nuevas herramientas, métodos, procedimientos, esquemas e introducción de cambios en el entorno laboral), para **implementar intervenciones indirectas** (orientación o formación a directivos o personal; consejo a los directivos, personal o empleados); implementar el producto/servicio

(CP5) **Desarrollarán estrategias de selección, planes de formación, desarrollo de carreras, etc. Estarán capacitados para evaluar la productividad, eficacia, eficiencia y bienestar en el ámbito organizacional.**

(CI2) **Serán capaces de recoger** datos de investigación

(CI3) **Dispondrán de las competencias necesarias para saber analizar los datos estadísticamente**

(CF1) **Serán capaces de elegir una estrategia adecuada para afrontar los problemas organizacionales, basada en una reflexión de la situación profesional y en las propias competencias.**

(CF2) **Sabrán gestionar y diseñar proyectos**, independientemente de si se tiene un pequeño negocio o se es parte de una organización pública o privada de mayor tamaño, incluyendo aspectos financieros, de personal, y operativos, proporcionando liderazgo a los empleados.

(CF3) **Habrán adquirido conocimientos suficientes para saber establecer y mantener** un sistema de garantía de calidad para la práctica como un todo.

(CF6) **Estarán en disposición de adquirir y asimilar el** código ético de la profesión: **reconocer los** aspectos éticos considerando las perspectivas e intereses de los diferentes agentes (stakeholders), **garantizar el** respeto de los principios éticos de la profesión en la toma de decisiones, **tomar en consideración los** asuntos éticos en las actividades de investigación y profesionales **y mostrar competencia** para juzgar y resolver dilemas éticos.

Competencias específicas del módulo. **Como en el caso de los módulos anteriores, al finalizar este módulo, las alumnas y alumnos que lo hayan cursado deberán ser capaces de:**

- (CE2a) Analizar las principales técnicas de análisis de puestos de trabajo y su aplicabilidad a las características específicas de la organización.
- (CE2b) Aplicar los métodos de valoración más importantes y de una mayor difusión, y analizar su posible utilización en función de las características de la organización: métodos cualitativos y cuantitativos: puntuación, comparación de factores, sistemas de escalas y perfiles, etc.

<ul style="list-style-type: none"> ▪ (CE2c) Desarrollar un programa de análisis y valoración de puestos de trabajo ▪ (CE2d) Conocer y manejar las técnicas de selección y determinación de perfiles teniendo en cuenta los derechos fundamentales de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, los principios de igualdad de oportunidades y accesibilidad universal de las personas con discapacidad y los valores propios de una cultura de paz y de valores democráticos. ▪ (CE2e) Planificar la inserción del trabajador en el puesto de trabajo ▪ (CE2f) Diseñar, gestionar y planificar estratégicamente los procesos de formación de las personas ▪ (CE2g) Desarrollar procesos para identificar las necesidades de formación y evaluar los resultados de la formación. ▪ (CE2h) Comprender los modelos teóricos y componentes básicos de las competencias profesionales. ▪ (CE2i) Aprender los procedimientos empleados por las organizaciones para identificar sus competencias. ▪ (CE2j) Identificar y practicar las aplicaciones fundamentales de la gestión por competencias en la práctica profesional de los expertos en Gestión de Recursos Humanos. ▪ (CE2k) Conocer los diferentes modelos, herramientas y métodos utilizados para realizar la gestión del desempeño de los trabajadores ▪ (CE2l) Realizar correctamente la implantación de un proceso de gestión del desempeño. ▪ (CE2m) Comprender el proceso de diseño de las políticas de Retribución y Compensación Total profundizando en el conocimiento y la práctica de los sistemas y herramientas que permiten definir e implantar tanto una estructura de retribución fija, como variable. ▪ (CE2n) Aplicar los conceptos y las técnicas aprendidas para tomar decisiones sobre cómo planear, diseñar y gestionar el sistema de compensación de una organización.
<p>REQUISITOS PREVIOS (EN SU CASO)</p> <p>NO NECESARIOS</p>

MATERIAS

Materia 1: Planificación e incorporación de Recursos Humanos (5 cr)	Materia 2: Desarrollo de competencias (5 cr)	Materia 3: Desempeño, rendimiento y compensación (5 cr)
Análisis, descripción de puestos y procesos de trabajo Reclutamiento y Selección	Planificación y desarrollo de los procesos de formación Gestión por competencias	Gestión del desempeño Compensación y Beneficios

ACTIVIDADES FORMATIVAS EN CRÉDITOS ECTS, SU METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE Y SU RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS QUE DEBE ADQUIRIR EL ESTUDIANTE

Actividades presenciales	Horas (Créditos)	Trabajo personal del/la estudiante	Horas	
Clases magistrales, conferencias	150 horas	Lectura de materiales	65 h	57% del total clases y lecturas
Prácticas (aula, laboratorio, ordenador) y Seminarios	40 h	Elaboración de informes de prácticas	35 h	28% Prácticas, Informes, trabajos y tutorías
		Elaboración de trabajos tutelados	25 h	15%
Tutorías grupales	5 h			Evaluación y estudio
Evaluación	5 h	Estudio	50 h	
Total horas presenciales	200 h	Total horas de trabajo	175 h	Total: 15 cr (375 h)
RELACIÓN DE COMPETENCIAS	CB1, CB2, CB3, CB4, CT1, CT2,CT3,CT6,CT7, CP1,CP2,CP3,CP4,CP5,CI2,CI3,CF1,CF2,CF3,CF6, CE2a, CE2b, CE2c, CE2d, CE2e, CE2f, CE2g, CE2h, CE2i, CE2j, CE2k, CE2l, CE2m CE2n			

Metodología:

- Clases magistrales: Dirigidas a organizar e introducir los contenidos más importantes sobre los diferentes temas. Las clases se desarrollan a través de discusiones del tema que se está trabajando donde deben utilizar el contenido de las lecturas obligatorias.
- Conferencias de profesionales con el objetivo de que los alumnos contextualicen los conocimientos adquiridos y desarrollen las competencias relacionadas con la asimilación de los conocimientos teóricos y científicos planteados en las lecturas.
- Seminarios de discusión de las lecturas y análisis de casos, para que

puedan aplicar los distintos marcos teóricos sobre los fundamentos organizacionales.

- Trabajos tutelados: Se realizarán trabajos individuales y grupales en las dos materias que componen el módulo, de carácter práctico y teórico. Con esta actividad se trabajarán las competencias relacionadas con la gestión de información, la capacidad de argumentación, y de comunicarse con propiedad ante la comunidad científica.
- Las lecturas y actividades personales permitirán la activación de diferentes niveles de conocimiento y, además, desarrollar las competencias relacionadas con la gestión de información compleja y asimilación de los contenidos teóricos y científicos.

SISTEMA DE EVALUACIÓN DE LA ADQUISICIÓN DE LAS COMPETENCIAS Y SISTEMA DE CALIFICACIONES

Las TRES MATERIAS del módulo se evaluarán con procedimientos similares. Se llevará a cabo una evaluación continua a través de portafolios en los que los alumnos irán recogiendo los productos de los distintos tipos de prácticas y trabajos. Se evaluará la exposición oral del trabajo individual y de grupo, así como las intervenciones que el estudiante realice en el transcurso de las clases magistrales. Se atribuirá un mayor peso al trabajo individual y su defensa oral frente a la clase. En la evaluación se tendrá en cuenta el nivel de aprendizaje conceptual adquirido, su uso en el análisis y diseño de intervenciones y sus actitudes (capacidad de modificación ante sugerencias, de aceptación de críticas, de ponerse en el punto de vista, de trabajo colaborativo, de mantenimiento del esfuerzo).

En caso de no superar las condiciones anteriores se realizará un examen escrito que evaluará las competencias de análisis teórico y argumentado de diversas posturas a la hora de analizar un caso práctico.

Este módulo, como todos los del título de Máster en Dirección de Recursos Humanos, se acoge, con carácter general y obligatorio, al sistema de calificaciones del Real Decreto 1125/2003 de 5 de Septiembre de 2003, por el que se establece el sistema europeo de créditos y el sistema de calificaciones en las titulaciones universitarias

BREVE DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS DE CADA MATERIA

Materia. Planificación e incorporación de RRHH (5 cr.) (CE2a, CE2b, CE2c, CE2d, CE2e)

- El Análisis y Descripción de Puestos de Trabajo **CE2a**

- El Proceso de Análisis y Descripción de Puestos de Trabajo. **CE2a**
 - Técnicas de Análisis de Puestos de Trabajo: Ventajas e Inconvenientes **CE2a**
 - Objetivos de la Valoración de Puestos de Trabajo. **CE2b**
 - El Proceso de Valoración de Puestos de Trabajo **CE2b**
 - Métodos de Valoración Puestos de Trabajo: **CE2b**
 - Elaboración del Manual de Valoración **CE2a, CE2b, CE2c**
 - El proceso de reclutamiento y selección de personal. ¿El juego de la ruleta...rusa? Fases del proceso. Consideraciones éticas y legales. **Los derechos fundamentales de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, los principios de igualdad de oportunidades y accesibilidad universal de las personas con discapacidad y los valores propios de una cultura de paz y de valores democráticos CE2d.**
 - Las decisiones previas a la búsqueda de personal. Necesidades de la selección. Impacto funcional, estructural y económico. El análisis de puestos de trabajo y la identificación del perfil competencial del candidato. **CE2d**
 - Reclutamiento interno y reclutamiento externo. El reclutamiento mediante los medios tradicionales de difusión. El reclutamiento mediante nuevas tecnologías. **CE2d**
 - La preselección de candidatos a partir del CV y datos biográficos. Comprobación de datos. **CE2d**
 - La entrevista de selección. Tipos de entrevista. Fases de la entrevista. Variables del entrevistador. Variables del entrevistado. **CE2d**
 - Las medidas de autoinforme. Pruebas de aptitudes. Prueba de conocimientos. Pruebas de personalidad **CE2d**
 - Otros instrumentos de evaluación psicológica. Los tests situacionales y los tests de tarea. Los ejercicios en equipo y las dinámicas grupales **CE2d**
 - La inserción en el puesto de trabajo. Necesidades de personal, personal con necesidades **(los principios de igualdad de oportunidades y accesibilidad universal de las personas con discapacidad y los valores propios de una cultura de paz y de valores democráticos) CE2e**
- Materia. Desarrollo de competencias (5 cr.) (CE2f, CE2g, CE2h, CE2i, CE2j)**
- La formación. Conceptos básicos **CE2f**

<ul style="list-style-type: none"> Planificación y diseño de la formación CE2f, CE2g Desarrollo de las acciones de formación CE2f, CE2g Evaluación y seguimiento de la formación CE2f, CE2g Fundamentos conceptuales. CE2h Metodología para la detección de competencias profesionales CE2i, CE2j, CE2j Gestión por Competencias de los Recursos Humanos CE2i, CE2j, CE2j Evaluación crítica de la gestión por competencias CE2i, CE2j, CE2j
<p>Materia. Desempeño, rendimiento y compensación (5 cr.) (CE2k, CE2l, CE2m CE2n)</p> <ul style="list-style-type: none"> Introducción a la gestión del desempeño. CE2k Identificación de criterios de desempeño CE2k, CE2l Evaluación del desempeño CE2k, CE2l Planes de desarrollo CE2k, CE2l Implantación del sistema y evaluación de su calidad. CE2k, CE2l Estrategias y políticas de compensación CE2m Retribución base CE2m, CE2n Retribución de mercado CE2m, CE2n Retribución variable CE2m, CE2n Retribución ligada al capital CE2m, CE2n Beneficios sociales y programas de protección social CE2m, CE2n Compensación internacional y estratégica. CE2m, CE2n Aspectos fiscales CE2m, CE2n

A continuación se describen los cuatro módulos en los que se organiza la oferta de materias optativas. El estudiante tiene que elegir 30 créditos de la oferta.

MÓDULO III: HABILIDADES DIRECTIVAS	Créditos: 15 Créditos ECTS Carácter: Optativo
DURACIÓN Y UBICACIÓN TEMPORAL DENTRO DEL PLAN DE ESTUDIOS: Primer curso, Segundo semestre.	
COMPETENCIAS Y RESULTADOS DEL APRENDIZAJE QUE EL ESTUDIANTE	

ADQUIERE:

Competencias de la titulación a las que contribuye el módulo

En este módulo se pretende desarrollar las competencias CB1, CB3, CB4, CT1, CT3, CT4, CT5, CT6, CT7, CP1, CP4, CP6, CI5, CF1, CF4, CF5, CF6. Al finalizar dicho módulo, quienes lo hayan cursado deberán estar en disposición y ser capaces de:

(CB1) 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 la Dirección de Recursos Humanos

(CB3) Comunicar sus conclusiones –y los conocimientos y razones últimas que las sustentan– a públicos especializados y no especializados en el campo de la Dirección de Recursos Humanos, de un modo claro y sin ambigüedades.

(CB4) Disponer de habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo.

(CT1) Gestionar conocimientos e información compleja y actualizada en contextos y escenarios diversos.

(CT4) Comunicarse con propiedad frente a la comunidad científica, o ante audiencias profesionales o no, interesadas o necesitadas de su conocimiento, utilizando recursos orales y escritos avanzados y haciendo uso especializado de las nuevas tecnologías.

(CT5) Adquirir y mantener capacidades personales e interpersonales eficientes para el trabajo con grupos interdisciplinares, especializados y competitivos.

(CT6) Mostrar una adecuada disposición y capacidad social para trabajar, mediar y negociar, con personas y grupos.

(CT7) Fomentar y garantizar el respeto de los derechos fundamentales: igualdad entre hombres y mujeres, igualdad de oportunidades, accesibilidad universal, cultura de la paz y de valores democráticos, lo que está siempre en la base de la formación e intervención profesional de la psicología.

(CP1) Realizar un análisis de necesidades (recoger la información por medios del análisis de documentación y entrevistas; clarificar y analizar las necesidades de la organización) y ser capaz de establecer los objetivos y los criterios para evaluar su cumplimiento.

(CP4) Identificar, preparar e implementar las intervenciones necesarias para

conseguir los fines, utilizando los resultados de la evaluación de necesidades planificación de la intervención; llevar a cabo una intervención directa orientada a la persona (realización de selección, formación, desarrollo de carrera, intervenciones grupales, desarrollo organizacional); realizar una intervención directa orientada a la situación (implementación de nuevas herramientas, métodos, procedimientos, esquemas e introducción de cambios en el entorno laboral); implementar intervenciones indirectas (orientación o formación a directivos o personal; consejo a los directivos, personal o empleados); implementar el producto/servicio

(CP6) Transmitir los conocimientos y desarrollar las competencias clave para ejercer las funciones de recursos humanos con la máxima eficacia, eficiencia y calidad profesional.

(CI5) Comunicar con propiedad los resultados de la investigación.

(CF1) Elegir una estrategia adecuada para afrontar los problemas organizacionales, basada en una reflexión de la situación profesional y en las propias competencias.

(CF4) Establecer y mantener buenas relaciones, tanto con otros profesionales como con organizaciones relevantes.

(CF5) Actualizar y desarrollar sus propias competencias, conocimientos y destrezas de acuerdo con los cambios en el área y los estándares y requisitos de la profesión psicológica, las leyes nacionales y las normativas europeas.

(CF6) Adquirir y asimilar el código ético de la profesión: reconocer los aspectos éticos considerando las perspectivas e intereses de los diferentes agentes (stakeholders). Garantizar el respeto de los principios éticos de la profesión en la toma de decisiones. Tomar en consideración los asuntos éticos en las actividades de investigación y profesionales y mostrar competencia para juzgar y resolver dilemas éticos.

Competencias específicas del módulo:

Asimismo, al término de este módulo, las alumnas y alumnos que lo hayan cursado:

- (CE3a) Estarán capacitados para comprender la dinámica de distintos tipos de conflictos organizacionales y dotarle de algunas estrategias básicas para afrontar la prevención y resolución de los mismos.
- (CE3b) Estarán familiarizados con las dos dimensiones básicas de la

interacción humana: la comunicación y la persuasión.

▪ (CE3c) **Serán capaces de analizar** cómo la estructura de la organización, su perfil, su cultura y los desequilibrios de género, entre otros factores, ponen en marcha procesos emocionales que afectan a los procesos y relaciones que conforman el desarrollo y funcionamiento de una organización o institución **con especial consideración a los derechos fundamentales de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, los principios de igualdad de oportunidades y accesibilidad universal de las personas con discapacidad y los valores propios de una cultura de paz y de valores democráticos.**

▪ (CE3d) **Sabrán estudiar** de manera específica la interacción entre factores cognitivos, afectivos y motivacionales en temas relacionados con la gestión de conflictos, el trabajo en grupo, el liderazgo, la selección de personal, la gestión del talento, etc.

▪ (CE3e) **Serán capaces de** aplicar los principios conceptuales y prácticos para la regulación de las emociones en los ámbitos organizacionales. En particular el clima emocional, la relación entre liderazgo e inteligencia emocional, y el manejo de emociones en las organizaciones.

▪ (CE3f) **Sabrán aplicar** los conocimientos y habilidades adquiridos a resolución de problemas concretos y a situaciones específicas en el ámbito organizacional.

▪ (CE3g) **Dispondrán de** conocimientos relevantes y actuales, teóricos y prácticos, relativos al estudio de los procesos y prácticas que implican el trabajo en equipo.

▪ (CE3h) **Habrán adquirido las** competencias básicas para el trabajo en equipo.

▪ (CE3i) **Dispondrán de la capacidad de** reflexión y **de** pensamiento crítico acerca de las consecuencias de la utilización de las diferentes competencias para trabajar en equipo

▪ (CE3j) **Conocerán** los modelos más relevantes sobre el proceso del liderazgo.

▪ (CE3k) **Serán capaces de identificar** los factores de éxito en el ejercicio de la influencia y el liderazgo.

▪ (CE3l) **Habrán desarrollado** las competencias necesarias para conseguir una comunicación efectiva que facilite la consecución de los objetivos.

▪ (CE3m) **Desarrollarán asimismo** estrategias para afrontar situaciones

conflictivas

- (CE3n) **Habrán aprendido a convertir** un problema de decisión en una oportunidad para satisfacer los objetivos del decisor.
- (CE3o) **Sabrán organizar** la información de forma que se tengan en cuenta todos los intereses del decisor y se compensen adecuadamente.
- (CE3p) **Serán capaces de** reflexionar sobre la importancia y la necesidad de creatividad e innovación en las empresas en un mundo globalizado y una economía sin peso.
- (CE3q) **Sabrán** reconocer el valor de la innovación y la creatividad como activos para hacer compañías más competitivas en el mercado y con un valor añadido en su capital humano.
- (CE3r) **Serán capaces** de dinamizar proyectos de innovación empresarial.
- (CE3s) **Habrán aprendido** a identificar y desarrollar estrategias para el aprendizaje empresarial y social.

REQUISITOS PREVIOS (EN SU CASO)

NO NECESARIOS

MATERIAS

Materia 1: Habilidades Interpersonales(5 cr)	Materia 2: Habilidades para coordinar equipos y dirigir proyectos (5 cr)	Materia 3: Decidir e Innovar (5 cr)
Habilidades para la comunicación y persuasión Emociones en el ámbito organizacional (seminario interdisciplinar)	Dirección de equipos de trabajo Competencias para trabajar en equipo	Toma de decisiones Creatividad e Innovación

ACTIVIDADES FORMATIVAS EN CRÉDITOS ECTS, SU METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA- APRENDIZAJE Y SU RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS QUE DEBE ADQUIRIR EL ESTUDIANTE

Actividades presenciales	Horas (Créditos)	Trabajo personal del/la estudiante	Horas	57% del total
Clases magistrales, conferencias	150 horas	Lectura de materiales	65 h	clases y lecturas 28%
Prácticas (aula, laboratorio, ordenador) y Seminarios	40 h	Elaboración de informes de prácticas	35 h	Prácticas, Informes, trabajos y tutorías
		Elaboración de trabajos tutelados	25 h	

Tutorías grupales	5 h			15%
Evaluación	5 h	Estudio	50 h	Evaluación y estudio
Total horas presenciales	200 h	Total horas de trabajo	175 h	Total: 15 cr (375 h)
RELACIÓN DE COMPETENCIAS	CB1, CB3, CB4, CT1, CT3, CT4, CT5, CT6, CT7, CP1, CP4, CP6, CI5, CF1, CF4, CF5, CF6, CE3a, CE3b, CE3c, CE3d, CE3e, CE3f, CE3g, CE3h, CE3i, CE3j, CE3k, CE3l, CE3m, CE3n, CE3o, CE3p, CE3q, CE3r, CE3s			

Metodología:

- Clases magistrales: Dirigidas a organizar e introducir los contenidos más importantes sobre los diferentes temas. Las clases se desarrollan a través de discusiones del tema que se está trabajando donde deben utilizar el contenido de las lecturas obligatorias.
- Conferencias de profesionales con el objetivo de que los alumnos contextualicen los conocimientos adquiridos y desarrollen las competencias relacionadas con la asimilación de los conocimientos teóricos y científicos planteados en las lecturas.
- Seminarios de discusión de las lecturas y análisis de casos, para que puedan aplicar los distintos marcos teóricos sobre los fundamentos organizacionales.
- Trabajos tutelados: Se realizarán trabajos individuales y grupales en las dos materias que componen el módulo, de carácter práctico y teórico. Con esta actividad se trabajarán las competencias relacionadas con la gestión de información, la capacidad de argumentación, y de comunicarse con propiedad ante la comunidad científica.
- Las lecturas y actividades personales permitirán la activación de diferentes niveles de conocimiento y, además, desarrollar las competencias relacionadas con la gestión de información compleja y asimilación de los contenidos teóricos y científicos.

SISTEMA DE EVALUACIÓN DE LA ADQUISICIÓN DE LAS COMPETENCIAS Y SISTEMA DE CALIFICACIONES

Las TRES MATERIAS del módulo se evaluarán con procedimientos similares. Los conocimientos y competencias adquiridas se evaluarán de manera continua, aplicando los siguientes criterios:

1. Asistencia y participación en las discusiones y dinámicas planteadas en clase (10%).

2. Elaboración de trabajos individuales (40%).

3. Elaboración de trabajos en grupo (30%).

4. Examen de contenidos mínimos (20%).

Este módulo, como todos los del título de Máster en Dirección de Recursos Humanos, se acoge, con carácter general y obligatorio, al sistema de calificaciones del Real Decreto 1125/2003 de 5 de Septiembre de 2003, por el que se establece el sistema europeo de créditos y el sistema de calificaciones en las titulaciones universitarias

BREVE DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS DE CADA MATERIA

Materia. Habilidades Interpersonales (5 cr.) (CE3a, CE3b, CE3c, CE3d, CE3e, CE3f)

- Introducción a la comunicación CE3b
- Comunicación con objetivos. CE3b, CE3a
- Nivel de análisis individual de la comunicación. CE3b
- Nivel de análisis grupal de la comunicación. CE3a
- El ámbito organizacional, un contexto social específico para el desarrollo de procesos emocionales. CE3c,
- Las organizaciones y el ámbito laboral como un contexto interpersonal único para la expresión de las emociones CE3c, CE3d
- Las relaciones entre motivación y emociones en el ámbito laboral. Aplicaciones a la dirección de recursos humanos CE3e
- Aplicación. La regulación de las emociones en los entornos organizacionales CE3e, CE3f

Materia. Habilidades para coordinar equipos y dirigir proyectos (5 cr.) (CE3g, CE3h, CE3i, CE3j, CE3k, CE3l, CE3m)

- Introducción: ¿Por y para qué los equipos de trabajo? CE3g
- Fundamentos conceptuales: recursos, procesos y resultados CE3g

- ¿Qué son las competencias para trabajar en equipo? **CE3h**
- Competencias para la resolución de conflictos en el equipo **CE3i,**
- Competencias para la solución colaborativa de problemas en equipo **CE3i,**
- Competencias para la comunicación en equipos **CE3h, CE3i**
- Competencias para el establecimiento de objetivos y la gestión del rendimiento en el equipo. **CE3h, CE3i**
- Competencias para la planificación y coordinación de tareas en el equipo **CE3h, CE3i**
- ¿Qué supone coordinar equipos y dirigir proyectos? **CE3h, CE3i**
- Competencias para la planificación y coordinación de tareas en el equipo **CE3h, CE3i**
- Dirección y liderazgo **CE3j**
- La gestión del acuerdo: interacción y cultura **CE3j, CE3k, CE3l, CE3m**
- La gestión del desacuerdo: estrategias de afrontamiento y manejo de situaciones conflictivas. **CE3j, CE3k, CE3l, CE3m**
- Afrontamiento de situaciones críticas **CE3j, CE3k, CE3l, CE3m**

Materia. Decidir e Innovar (5 cr.) (CE3n, CE3o, CE3p, CE3q, CE3r, CE3s)

- Elementos de la psicología del decisor **CE3n, CE3o**
- Decisiones con varios objetivos en conflicto **CE3n, CE3o**
- Decisiones con consecuencias inseguras **CE3n, CE3o**
- Fase de resolución **CE3n, CE3o**
- Ayudas a la decisión **CE3n, CE3o**
- El desafío de la creatividad en la era del conocimiento **CE3p, CE3q, CE3s**
- “Nada especial”: Adiós al mito del genio **CE3p, CE3q**
- Naturaleza sociocultural de la creatividad **CE3p, CE3q**
- Cómo son las personas creativas? **CE3p, CE3q**
- La solución creativa de problemas **CE3p, CE3q**
- Cómo son las organizaciones creativas? **CE3p, CE3q**
- La práctica de la creatividad en las organizaciones **CE3p, CE3q, CE3r, CE3s**

- Necesidad de una cultura emprendedora CE3p, CE3q, CE3r, CE3s

MÓDULO IV: SISTEMAS DE DIRECCIÓN Y DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS	Créditos: 20 Créditos ECTS Carácter: Optativo
DURACIÓN Y UBICACIÓN TEMPORAL DENTRO DEL PLAN DE ESTUDIOS: Primer curso, Segundo semestre.	
COMPETENCIAS Y RESULTADOS DEL APRENDIZAJE QUE EL ESTUDIANTE ADQUIERE: <p><u>Competencias de la titulación a las que contribuye el módulo</u></p> <p>Se pretende desarrollar con este módulo las competencias CB1, CB2, CB3, CB4, CT1, CT2, CT3, CT6, CT7, CP1, CP2, CP3, CP4, CP5, CI2, CI3, CF1, CF2, CF3, CF6.</p> <p>Cuando finalicen su formación, las alumnas y alumnos del Máster deberán ser capaces de:</p> <p>(CB1) Aplicar los conocimientos adquiridos y demostrar su capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos dentro de contextos más amplios (o multidisciplinares) relacionados con la Dirección de Recursos Humanos</p> <p>(CB2) 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 sobre el ámbito de Dirección de Recursos Humanos</p> <p>(CB3) Comunicar sus conclusiones –y los conocimientos y razones últimas que las sustentan– a públicos especializados y no especializados en el campo de la Dirección de Recursos Humanos, de un modo claro y sin ambigüedades.</p> <p>(CB4) Demostrar que poseen las habilidades de aprendizaje que les permiten continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo.</p> <p>(CT1) Gestionar conocimientos e información compleja y actualizada en contextos y escenarios diversos.</p> <p>(CT2) Mostrar en todo momento un actitud crítica para llevar a cabo</p>	

reflexiones en este ámbito, con precisión conceptual y rigor intelectual.

(CT3) Comprender y en su caso usar las metodologías e instrumentos de investigación básicos en este ámbito.

(CT6) Mostrar una adecuada disposición y capacidad social para trabajar, mediar y negociar, con personas y grupos.

(CT7) Fomentar y garantizar el respeto de los derechos fundamentales: igualdad entre hombres y mujeres, igualdad de oportunidades, accesibilidad universal, cultura de la paz y de valores democráticos, lo que está siempre en la base de la formación e intervención profesional de la psicología.

(CP1) Realizar un análisis de necesidades (recoger la información por medios del análisis de documentación y entrevistas; clarificar y analizar las necesidades de la organización) y establecer los objetivos y los criterios para evaluar su cumplimiento.

(CP2) Evaluar atributos individuales (capacidades, actitudes, rasgos de personalidad, destrezas, conocimiento, satisfacción, desempeño, etc) por medio de entrevistas, tests y métodos de observación. Serán capaces también de evaluar las características de los grupos y de los productos de la interacción grupal (estructura, objetivos, cohesión, comunicación, etc.) a través de entrevistas grupales, observación del grupo y análisis de roles. Al mismo tiempo dispondrán de conocimientos y habilidades suficientes para evaluar las características organizacionales (estructura, cultura, comunicación, poder, rendimiento, productividad, eficacia, etc.) por medio de encuestas, observación, análisis de la comunicación, análisis de documentación y análisis de datos de rendimiento, así como para evaluar también las características situacionales mediante el análisis de puestos, análisis del lugar de trabajo, encuestas de empleados, etc.

(CP3) Analizar los requisitos y formular las especificaciones de las distintas herramientas y recursos (test, cuestionarios, procedimientos, sistemas y políticas de recursos humanos, herramientas, puestos y métodos de trabajos, estructuras organizacionales, esquemas de comunicación, esquemas de cambios organizacionales). Diseñar o adaptar dichas herramientas y recursos según sus necesidades. Analizar su viabilidad, fiabilidad, validez, etc. Evaluar su utilidad, costes, etc.

(CP4) Identificar, preparar e implementar las intervenciones necesarias para conseguir los fines, utilizando los resultados de la evaluación de necesidades planificación de la intervención; llevar a cabo una intervención directa orientada a la

persona (realización de selección, formación, desarrollo de carrera, intervenciones grupales, desarrollo organizacional); **realizar una** intervención directa orientada a la situación (implementación de nuevas herramientas, métodos, procedimientos, esquemas e introducción de cambios en el entorno laboral); **implementar intervenciones indirectas** (orientación o formación a directivos o personal; consejo a los directivos, personal o empleados); implementar el producto/servicio.

(CP5) **Desarrollar estrategias de selección, planes de formación, desarrollo de carreras, etc. Estar capacitado para evaluar la productividad, eficacia, eficiencia y bienestar en el ámbito organizacional.**

(CI2) **Recoger** los datos de investigación

(CI3) **Analizar los datos estadísticamente**

(CF1) **Elegir una estrategia adecuada para afrontar los problemas organizacionales, basada en una reflexión de la situación profesional y en las propias competencias**

(CF2) **Gestionar y diseñar proyectos**, independientemente de si se tiene un pequeño negocio o se es parte de una organización pública o privada de mayor tamaño, incluyendo aspectos financieros, de personal, y operativos, proporcionando liderazgo a los empleados.

- (CF3) **Establecer y mantener** un sistema de garantía de calidad para la práctica como un todo.

(CF6) **Adquirir y asimilar el** código ético de la profesión: **reconocer los** aspectos éticos considerando las perspectivas e intereses de los diferentes agentes (stakeholders). **Garantizar el** respeto de los principios éticos de la profesión en la toma de decisiones. **Tomar en consideración los** asuntos éticos en las actividades de investigación y profesionales **y mostrar competencia** para juzgar y resolver dilemas éticos.

Competencias específicas del módulo:

Asimismo, al término de este módulo, las alumnas y alumnos que lo hayan cursado:

(CE4a) **Conocerán** las diferentes herramientas informáticas que pueden ser empleadas en las diferentes prácticas de gestión de personas y su utilización eficiente **teniendo en cuenta los principios de igualdad de oportunidades y accesibilidad universal de las personas con discapacidad y los valores propios de una cultura de paz y de**

valores democráticos

(CE4b) **Reconocerán** cuándo pueden ser utilizadas distintas herramientas informáticas.

(CE4c) **Serán capaces de** analizar críticamente el valor de las diferentes herramientas informáticas para la gestión de los procesos de recursos humanos básicos.

(CE4d) **Sabrán** definir criterios para detectar necesidades y oportunidades para la gestión de personal en las organizaciones **teniendo en cuenta los derechos fundamentales de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, los principios de igualdad de oportunidades y accesibilidad universal de las personas con discapacidad y los valores propios de una cultura de paz y de valores democráticos.**

(CE4e) **Diseñarán** procedimientos para la detección del talento en las organizaciones.

(CE4f) **Sabrán** establecer programas de gestión de talento basados en la estrategia organizacional.

(CE4g) **Dispondrán de los conocimientos suficientes** para entrenar en habilidades de entrevista básicas para el manejo de las variables que intervienen en el proceso interactivo

(CE4h) **Estarán entrenados en** las estrategias de la entrevista que inciden en las garantías de la información.

(CE4i) **Dispondrán de** las capacidades de análisis e intervención sobre una dimensión que podemos definir como “el sector del ambiente sobre el que el trabajo humano tiene efecto y del que el ser humano extrae la información que necesita para trabajar”.

(CE4j) **Habrán aprendido** los fundamentos teóricos y prácticos de los principales riesgos psicosociales laborales **teniendo en cuenta los derechos fundamentales de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, los principios de igualdad de oportunidades y accesibilidad universal de las personas con discapacidad y los valores propios de una cultura de paz y de valores democráticos.**

(CE4k) **Sabrán** tratar la información bibliográfica relativa a los riesgos psicosociales laborales.

(CE4l) **Habrán aprendido a** manejar los distintos métodos de evaluación laboral.

(CE4m) **Tendrán suficiente** capacidad de análisis y solución de problemas para la gestión de los riesgos psicosociales laborales.

(CE4n) **Se les habrá fomentado la** capacidad de toma de decisiones para la prevención e intervención de los riesgos psicosociales

(CE4o) **Estarán capacitados para** evaluar e intervenir sobre las variables ambientales en el lugar de trabajo.

(CE4p) **Conocerán** los principios teóricos de Psicología Ambiental

(CE4q) **Conocerán también** el impacto del trabajo en turnos rotatorios en el rendimiento, en el ciclo sueño-vigilia y en la salud; y de los factores ambientales y personales a considerar en la organización de turnos rotatorios

(CE4r) **Tendrán un adecuado conocimiento de los** procesos interrelacionados que componen la función ejecutiva y de los sistemas neurales subyacentes; su diagnóstico y pronóstico y la valoración de la existencia de déficit residuales reales o exagerados tras lesión cerebral

(CE4s) **Conocerán** los efectos de metales, disolventes orgánicos y otras agentes sobre los procesos cognitivos y de síndromes neuropsicológicos por exposición a toxinas

(CE4t) **Conocerán** el ámbito de la Neuroergonomía aplicado al trabajo

(CE4u) **Habrán desarrollado** eficazmente estrategias y tácticas de selección mediante combinación de predictores y el cálculo de la utilidad económica de la misma

(CE4v) **Conocerán y sabrán** transferir los conceptos y procedimientos del marketing a la gestión y desarrollo interno de Recursos Humanos

(CE4w) **Valorarán** el enfoque de la responsabilidad social corporativa en función de la tipología de empresa y el ámbito en el cual desarrolla su actividad

REQUISITOS PREVIOS (EN SU CASO)

NO NECESARIOS

MATERIAS

Materia 1: Tecnología y Talento (5 cr)	Materia 2: Estrategias de evaluación y análisis en las organizaciones (5 cr)	Materia 3: Objetivos adicionales en la Dirección de RRHH (5 cr)	Materia 4: Fronteras en la Dirección de RRHH (5 cr)
Nuevas tecnologías en la gestión de personas Planificación de carreras y gestión del talento	Entrevista como técnica de adquisición de información Ergonomía	Riesgos Psicosociales Laborales Ambientes y entornos de trabajo RRHH: aspectos psicobiológicos	Marketing y RRHH Responsabilidad social corporativa

		Eficacia y utilidad en la selección de personal		
ACTIVIDADES FORMATIVAS EN CRÉDITOS ECTS, SU METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE Y SU RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS QUE DEBE ADQUIRIR EL ESTUDIANTE				
Actividades presenciales	Horas (Créditos)	Trabajo personal del/la estudiante	Horas	57% del total
Clases magistrales, conferencias	200 h	Lectura de materiales	85 h	clases y lecturas
Prácticas (aula, laboratorio, ordenador) y Seminarios	60 h	Elaboración de informes de prácticas	35 h	31%
		Elaboración de trabajos tutelados	40 h	Prácticas, Informes, trabajos y tutorías
Tutorías grupales	20 h			12%
Evaluación	10 h	Estudio	50 h	Evaluación y estudio
Total horas presenciales	290 h	Total horas de trabajo	210 h	Total: 20 cr (500 h)
RELACIÓN DE COMPETENCIAS	CB1, CB2, CB3, CB4, CT1, CT2,CT3, CT6,CT7, CP1, CP2, CP3, CP4, CP5, CI2, CI3, CF1, CF2, CF3, CF6, CE4a, CE4b, CE4c, CE4d, CE4e, CE4f, CE4g, CE4h, CE4i, CE4j, CE4k, CE4l, CE4m, CE4n, CE4o, CE4p, CE4q, CE4r, CE4s, CE4t, CE4u, CE4v, CE4w			

Metodología:

- Clases magistrales: Dirigidas a organizar e introducir los contenidos más importantes sobre los diferentes temas. Las clases se desarrollan a través de discusiones del tema que se está trabajando donde deben utilizar el contenido de las lecturas obligatorias.
- Conferencias de profesionales con el objetivo de que los alumnos contextualicen los conocimientos adquiridos y desarrollen las competencias relacionadas con la asimilación de los conocimientos teóricos y científicos planteados en las lecturas.
- Seminarios de discusión de las lecturas y análisis de casos, para que puedan aplicar los distintos marcos teóricos sobre los fundamentos organizacionales.
- Trabajos tutelados: Se realizarán trabajos individuales y grupales en las dos materias que componen el módulo, de carácter práctico y teórico. Con esta actividad se trabajarán las competencias relacionadas con la gestión de información, la capacidad

de argumentación, y de comunicarse con propiedad ante la comunidad científica.

- Las lecturas y actividades personales permitirán la activación de diferentes niveles de conocimiento y, además, desarrollar las competencias relacionadas con la gestión de información compleja y asimilación de los contenidos teóricos y científicos.

SISTEMA DE EVALUACIÓN DE LA ADQUISICIÓN DE LAS COMPETENCIAS Y SISTEMA DE CALIFICACIONES

Las CUATRO MATERIAS del módulo se evaluarán con procedimientos similares. Este módulo recoge el desarrollo de competencias tanto en lo que se refiere a la adquisición de conocimientos teóricos como al conocimiento de procedimientos y destrezas aplicadas. Por ello, el procedimiento de evaluación es múltiple, atendiendo a cada una de estas cuestiones. Para la adquisición de los conocimientos teóricos se utilizará una prueba de evaluación final, mientras que para la adquisición de procedimientos aplicados se realizarán ejercicios y actividades prácticas durante el curso que ayuden a la consecución de estas competencias y que serán evaluados periódicamente con el objeto de formar parte de la evaluación final. Por tanto, ambos aspectos formarán parte de la nota final obtenida por el alumno. Como actividad complementaria, se fomentará discusiones grupales que revisen el sentido crítico y ético y el respeto hacia la diversidad humana.

Este módulo, como todos los del título de Máster en Dirección de Recursos Humanos, se acoge, con carácter general y obligatorio, al sistema de calificaciones del Real Decreto 1125/2003 de 5 de Septiembre de 2003, por el que se establece el sistema europeo de créditos y el sistema de calificaciones en las titulaciones universitarias

BREVE DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS DE CADA MATERIA

Materia. Tecnología y Talento (5 cr) (CE4a, CE4b, CE4c, CE4d, CE4e, CE4f)

- Introducción: automatización de procesos de recursos humanos y valor añadido de las nuevas tecnologías. **CE4a.**
- Nuevas tecnologías en la comunicación organización-empleado: portal del empleado. **CE4b**
- Nuevas tecnologías en el reclutamiento, evaluación y selección de personas: e-recruitment y e-valoración . **CE4a, CE4b, CE4c**
- Nuevas tecnologías en la formación y desarrollo de personas: e-learning .

CE4a, CE4b, CE4c

- Nuevas tecnologías en la administración de personas: ERP's. **CE4a, CE4b, CE4c**
- Objetivos y necesidades en la gestión del talento. **CE4e, CE4f**
- Identificación y selección del talento. **CE4e, CE4f**
- Desarrollo y retención del talento. **CE4e, CE4f**
- Nuevos escenarios para el talento. **CE4e, CE4f**

Materia. Estrategias de evaluación y análisis en las organizaciones (5 cr)
(CE4g, CE4h, CE4i)

- Conceptualización de la entrevista, en la selección de personas, como parte de un proceso de toma de decisiones, al que puede añadir validez incremental. **CE4g, CE4h**
- Análisis de la entrevista como sistema interactivo, con distintos formatos y estrategias. **CE4g, CE4h**
- Aspectos generales de ergonomía **CE4i**
- Entorno proximo de trabajo **CE4i**
- Ergonomía cognitiva **CE4i**
- Mejora de métodos **CE4i**

Materia. Objetivos adicionales en la Dirección de Recursos Humanos (5 cr)
(CE4j, CE4k, CE4l, CE4m CE4n, CE4o, CE4p, CE4q, CE4r, CE4s ,CE4t ,CE4u)

- Riesgos psicosociales laborales **CE4j, CE4k, CE4l, CE4m CE4n**
- Estrés laboral **CE4j, CE4k, CE4l, CE4m CE4n**
- Desgaste profesional **CE4j, CE4k, CE4l, CE4m CE4n**
- Estrés traumático secundario **CE4j, CE4k, CE4l, CE4m CE4n**
- Acoso sexual **CE4j, CE4k, CE4l, CE4m CE4n**
- Violencia y Acoso psicológico **CE4j, CE4k, CE4l, CE4m CE4n**
- Adicciones en el ámbito de las organizaciones **CE4j, CE4k, CE4l, CE4m CE4n**
- Carga mental y fatiga laboral. Procesos de recuperación **CE4j, CE4k, CE4l, CE4m CE4n**

- Carga temporal (gestión del tiempo, conciliación, contratos, adicción al trabajo, etc.) CE4j, CE4k, CE4l, CE4m CE4n
- Estrategias para su prevención e intervención desde la perspectiva de Salud Laboral CE4j, CE4k, CE4l, CE4m CE4n
- Introducción a los ambientes y entornos de trabajo CE4o, CE4p
- El ambiente y el comportamiento humano: procesos básicos. CE4o, CE4p
- Influencia de factores físicos en la conducta. CE4o, CE4p
- El medio construido. CE4o, CE4p
- Cronobiología y RRHH: ritmos biológicos en rendimiento; trabajo en turnos rotatorios, sueño y salud. CE4q, CE4r, CE4s ,CE4t
- Neuropsicología y RRHH: función ejecutiva; síndromes neuropsicológicos por exposición a toxinas. CE4q, CE4r, CE4s ,CE4t
- Neuroergonomía: campos de aplicación CE4q, CE4r, CE4s ,CE4t
- Conceptos Básicos en la selección de personal CE4u
- Validez predictiva de los predictores CE4u
- Estrategias de selección CE4u
- Valor económico de la predicción CE4u
- Confección de una estrategia de selección útil CE4u

Materia. Fronteras en la Dirección de Recursos Humanos (5 cr) (CE4v, CE4w)

- Introducción al marketing en RRHH. CE4v
- Comunicación interna. CE4v
- Clima organizacional. CE4v
- Técnicas cualitativas del marketing interno CE4v
- Análisis sobre cuales son las incidencias sociales y ambientales de las actividades empresariales CE4w
- Estudio de los planteamientos actuales de la responsabilidad social corporativa. CE4w
- Reflexiones sobre las actitudes de la estructura empresarial, y sus condicionantes CE4w



MÓDULO V: MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN	Créditos: 10 Créditos ECTS Carácter: Optativo (Obligatorio para aquellos alumnos del Perfil Investigador)
DURACIÓN Y UBICACIÓN TEMPORAL DENTRO DEL PLAN DE ESTUDIOS: Primer curso, Segundo semestre.	
COMPETENCIAS Y RESULTADOS DEL APRENDIZAJE QUE EL ESTUDIANTE ADQUIERE: <u>Competencias de la titulación a las que contribuye el módulo</u> Se pretende desarrollar con este módulo las competencias CB1, CB2, CB3, CB4, CT1, CT2, CT3, CT4, CT5, CT7, CP1, CP2, CP5, CP6, CI1, CI2, CI3, CI4, CI5, CF3, CF5, CF6. Al finalizar este módulo: (CB1) Los estudiantes sabrán 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 la Dirección de Recursos Humanos (CB2) Los estudiantes serán 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 sobre el ámbito de Psicología de las Organizaciones y los Recursos Humanos (CB3) Los estudiantes sabrán comunicar sus conclusiones –y los conocimientos y razones últimas que las sustentan– a públicos especializados y no especializados en el campo de la Psicología de las Organizaciones y los Recursos Humanos, de un modo claro y sin ambigüedades. (CB4) Las alumnas y alumnos que han cursado este módulo poseerán habilidades de aprendizaje que les permitirán continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo. (CT1) Sabrán gestionar conocimientos e información compleja y actualizada en contextos y escenarios diversos. (CT2) Mostrarán en todo momento una actitud crítica para llevar a cabo reflexiones en este ámbito, con precisión conceptual y rigor intelectual.	

(CT3) **Deberán haber aprendido a** comprender y en su caso usar las metodologías e instrumentos de investigación básicos en este ámbito.

(CT4) **Sabrán** comunicarse con propiedad frente a la comunidad científica, o ante audiencias profesionales o no, interesadas o necesitadas de su conocimiento, utilizando recursos orales y escritos avanzados y haciendo uso especializado de las nuevas tecnologías.

(CT5) **Habrán adquirido y mantendrán** capacidades personales e interpersonales eficientes para el trabajo con grupos interdisciplinares, especializados y competitivos.

(CT7) **Fomentarán y garantizarán el respeto de los derechos fundamentales: igualdad entre hombres y mujeres, igualdad de oportunidades, accesibilidad universal, cultura de la paz y de valores democráticos, lo que está siempre en la base de la formación e intervención profesional de la psicología.**

CP1) **Realizar un análisis de necesidades (recoger la información por medios del análisis de documentación y entrevistas; clarificar y analizar las necesidades de la organización) y establecer los objetivos y los criterios para evaluar su cumplimiento.**

(CP2) **Evaluar atributos individuales (capacidades, actitudes, rasgos de personalidad, destrezas, conocimiento, satisfacción, desempeño, etc) por medio de entrevistas, tests y métodos de observación. Serán capaces también de evaluar las características de los grupos y de los productos de la interacción grupal (estructura, objetivos, cohesión, comunicación, etc.) a través de entrevistas grupales, observación del grupo y análisis de roles. Al mismo tiempo dispondrán de conocimientos y habilidades suficientes para evaluar las características organizacionales (estructura, cultura, comunicación, poder, rendimiento, productividad, eficacia, etc.) por medio de encuestas, observación, análisis de la comunicación, análisis de documentación y análisis de datos de rendimiento, así como para evaluar también las características situacionales mediante el análisis de puestos, análisis del lugar de trabajo, encuestas de empleados, etc.**

CP5) **Desarrollar estrategias de selección, planes de formación, desarrollo de carreras, etc. Estar capacitado para evaluar la productividad, eficacia, eficiencia y bienestar en el ámbito organizacional.**

(CP6) **Transmitir los conocimientos y desarrollar las competencias clave para ejercer las funciones de recursos humanos con la máxima eficacia, eficiencia y**

calidad profesional.

(CI1) **Sabrán diseñar** un estudio de investigación.

(CI2) **Sabrán cómo proceder a la recogida de** datos de investigación.

(CI3) **Sabrán utilizar los métodos estadísticos para analizar los datos.**

(CI4) **Sabrán escribir adecuadamente** un informe de investigación.

(CI5) **Sabrán comunicar los resultados de la** investigación.

(CF3) **Sabrán establecer y mantener** un sistema de garantía de calidad para la práctica como un todo.

(CF5) **Habrán aprendido a actualizar y desarrollar sus propias competencias, conocimientos y destrezas de acuerdo** con los cambios en el área y los estándares y requisitos de la profesión psicológica, las leyes nacionales y las normativas europeas.

(CF6) **Habrán adquirido y asimilado el** código ético de la profesión: **reconocer los** aspectos éticos considerando las perspectivas e intereses de los diferentes agentes (stakeholders); **garantizar el** respeto de los principios éticos de la profesión en la toma de decisiones; **tomar en consideración los** asuntos éticos en las actividades de investigación y profesionales **y mostrar competencia** para juzgar y resolver dilemas éticos.

Competencias específicas del módulo: Al finalizar este módulo, las alumnas y los alumnos que lo hayan cursado deberán ser capaces de:

(CE5a) **Profundizar en los** enfoques epistemológicos más relevantes en el campo de las ciencias sociales.

(CE5b) **Diseñar** y aplicar las estrategias y técnicas cualitativas **avanzadas** de recogida de información más importantes.

(CE5c) **Aplicar** diferentes enfoques, procedimientos y herramientas operativas para el desarrollo del análisis cualitativo.

(CE5d) Informar de manera clara, concisa y organizada de los resultados de una investigación (o de una revisión teórica).

(CE5e) Aplicar los diferentes métodos de muestreo y las técnicas de recogida de datos como forma de aportar información útil para alcanzar los objetivos de una investigación.

(CE5f) Procesar informáticamente los datos y prepararlos para el análisis

siguiendo las convenciones propias de las bases de datos de uso más frecuente.

(CE5g) Analizar datos mediante la aplicación de las herramientas de análisis estadístico **avanzado**.

(CE5h) Manejar con soltura **programas informáticos avanzados** de análisis estadístico y aplicar con él las herramientas estadísticas incluidas en el programa de la asignatura, prestando especial atención a la elección de la herramienta apropiada y a la correcta interpretación de los resultados.

(CE5i) Elaborar informes técnicos sobre la herramienta estadística elegida y, muy especialmente, sobre los resultados obtenidos al aplicarla.

(CE5j) Obtener de forma autónoma y eficiente información relevante a partir de las fuentes bibliográficas relacionadas con el análisis de datos.

(CE5k) Acercarse con actitud crítica a los informes de investigación, sabiendo dónde y cómo dirigir la atención para encontrar fortalezas y debilidades.

(CE5l) Trabajar de forma minuciosa y ordenada en el tratamiento estadístico de los datos, como estrategia de autoprotección contra errores y como forma de dotar de rigor y prudencia a las conclusiones del análisis

REQUISITOS PREVIOS (EN SU CASO)

Preferiblemente para alumnos que hayan estudiado una licenciatura o estudios de grado en la que el análisis de datos forme parte de la carga curricular. **Para aquellos alumnos del perfil investigador que no hayan cursado asignaturas de análisis de datos tendrán que realizar el Módulo 0, Curso de Nivelación, ofertado por el Programa Oficial de Posgrado MÁSTER DE METODOLOGÍA DE LAS CIENCIAS DEL COMPORTAMIENTO Y DE LA SALUD de la Universidad Autónoma de Madrid**

MATERIAS

Materia 1: Desarrollos en metodología cualitativa y comunicación de resultados de investigación (5 cr)	Materia 2: Análisis avanzado de datos y modelos estadísticos (5 cr)
Metodología cualitativa Comunicación de resultados de investigación	Análisis avanzado de datos y modelos estadísticos

ACTIVIDADES FORMATIVAS EN CRÉDITOS ECTS, SU METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE Y SU RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS QUE DEBE ADQUIRIR EL ESTUDIANTE

Actividades presenciales	Horas (Créditos)	Trabajo personal del/la estudiante	Horas (Créditos)	56% del total
Clases magistrales, conferencias	100 h	Lectura de materiales	40 h	clases y lecturas 34%
Prácticas (aula, laboratorio, ordenador) y Seminarios	20 h	Elaboración de informes de prácticas	25 h	Prácticas, Informes, trabajos y tutorías 10%
		Elaboración de trabajos tutelados	30 h	Evaluación y estudio
Tutorías grupales	10 h			
Evaluación	5 h	Estudio	20 h	
Total horas presenciales	135 h	Total horas de trabajo	115 h	Total: 10 cr (250 h)
RELACIÓN DE COMPETENCIAS	CB1, CB2, CB3, CB4, CT1, CT2, CT3, CT4, CT5, CT7, CP1, CP2, CP5, CP6, CI1, CI2, CI3, CI4, CI5, CF3, CF5, CF6, CE5a, CE5b, CE5c, CE5d, CE5e, CE5f, CE5g, CE5h, CE5i, CE5j, CE5k, CE5l)			

Metodología:

- Clases magistrales: Dirigidas a organizar e introducir los contenidos más importantes sobre los diferentes temas. Las clases se desarrollan a través de discusiones del tema que se está trabajando donde deben utilizar el contenido de las lecturas obligatorias.
- Conferencias de profesionales con el objetivo de que los alumnos contextualicen los conocimientos adquiridos y desarrollen las competencias relacionadas con la asimilación de los conocimientos teóricos y científicos planteados en las lecturas.
- Seminarios de discusión de las lecturas y análisis de casos, para que puedan aplicar los distintos marcos teóricos sobre los fundamentos organizacionales.
- Trabajos tutelados: Se realizarán trabajos individuales y grupales en las dos materias que componen el módulo, de carácter práctico y teórico. Con esta actividad se trabajarán las competencias relacionadas con la gestión de información, la capacidad de argumentación, y de comunicarse con propiedad ante la comunidad científica.
- Las lecturas y actividades personales permitirán la activación de diferentes niveles de conocimiento y, además, desarrollar las competencias relacionadas con la gestión de información compleja y asimilación de los contenidos teóricos y científicos.

SISTEMA DE EVALUACIÓN DE LA ADQUISICIÓN DE LAS COMPETENCIAS Y SISTEMA DE CALIFICACIONES

Las DOS MATERIAS del módulo se evaluarán con procedimientos similares. Las competencias genéricas y las específicas del módulo serán evaluadas mediante la evaluación continua de la participación en clase y la realización de los trabajos tutelados e informes de prácticas. El alumno será evaluado positivamente en estas competencias si las demuestra con su trabajo diario y sus exposiciones. En la presentación de los trabajos tutelados se valorará principalmente las competencias genéricas adquiridas.

Las calificaciones obtenidas Tutorías y Exposiciones serán el 30% de la calificación final.

Las competencias cognitivas y procedimentales se evaluarán al 50% entre la evaluación continua del trabajo diario y el trabajo final. Será necesario haber entregado los trabajos personales propuestos y/o expuestos en clase; asistir a clase y a las tutorías y entregar el trabajo final. Los alumnos que falten más del 20% o no entreguen alguno de los trabajos propuestos no podrán superar la asignatura.

Este módulo, como todos los del título de Máster en Dirección de Recursos Humanos, se acoge, con carácter general y obligatorio, al sistema de calificaciones del Real Decreto 1125/2003 de 5 de Septiembre de 2003, por el que se establece el sistema europeo de créditos y el sistema de calificaciones en las titulaciones universitarias

BREVE DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS DE CADA MATERIA

Materia. Desarrollos en metodología cualitativa y comunicación de resultados de investigación (5 cr.) (CE5a, CE5b, CE5c, CE5d)

- Fundamentos teóricos y posibilidades del abordaje cualitativo dentro de la investigación psicosocial y organizacional (CE5a)
- Metodología del análisis cualitativo (I): Panorama de enfoques y técnicas. La inducción analítica y el Análisis de Teoría Fundamentada/Método Comparativo Constante. El análisis del discurso. (CE5b,)
- Metodología del análisis cualitativo (II): Tácticas para generar significado y tácticas para testar o comprobar hallazgos. (CE5b,)
- Garantías de calidad en investigación cualitativa (CE5b, CE5c)

- Introducción al software de análisis cualitativo. (CE5b, CE5c)
- La comunicación escrita de resultados de investigación (CE5d)
- Jerarquía del texto científico y lógica argumental (CE5d)
- Limpieza y revisión del texto científico (CE5d)
- El proceso de revisión y la atención a los comentarios de los revisores

(CE5d)

Materia. Análisis avanzado de datos y modelos estadísticos (5 cr.) (CE5e, CE5f, CE5g, CE5h, CE5i, CE5j, CE5k, CE5l)

Introducción a las Técnicas Multivariadas: El examen de los datos. CE5e, CE5f, CE5g, CE5h, CE5i, CE5j, CE5k, CE5l)

Álgebra de Matrices: Definición, notación, tipos y operaciones. CE5e, CE5f, CE5g, CE5h, CE5i, CE5j, CE5k, CE5l)

La Regresión Múltiple. CE5e, CE5f, CE5g, CE5h, CE5i, CE5j, CE5k, CE5l)

Análisis de Componentes Principales. CE5e, CE5f, CE5g, CE5h, CE5i, CE5j, CE5k, CE5l)

Análisis Factorial. CE5e, CE5f, CE5g, CE5h, CE5i, CE5j, CE5k, CE5l)

Análisis Discriminante: dos grupos. CE5e, CE5f, CE5g, CE5h, CE5i, CE5j, CE5k, CE5l)

Análisis Discriminante: más de Dos grupos. CE5e, CE5f, CE5g, CE5h, CE5i, CE5j, CE5k, CE5l)

Modelos avanzados de Ecuaciones Estructurales. CE5e, CE5f, CE5g, CE5h, CE5i, CE5j, CE5k, CE5l)

Modelos Jerárquicos o Multinivel. CE5e, CE5f, CE5g, CE5h, CE5i, CE5j, CE5k, CE5l)

Herramientas multivariadas en el ámbito de la Formación y Selección. CE5e, CE5f, CE5g, CE5h, CE5i, CE5j, CE5k, CE5l)

MÓDULO VI: INVESTIGACIÓN EN COMPORTAMIENTO SOCIAL Y ORGANIZACIONAL	Créditos: 10 Créditos ECTS Carácter: Optativo (Obligatorio para aquellos alumnos del Perfil Investigador)
DURACIÓN Y UBICACIÓN TEMPORAL DENTRO DEL PLAN DE ESTUDIOS: Primer curso, Segundo semestre.	
COMPETENCIAS Y RESULTADOS DEL APRENDIZAJE QUE EL ESTUDIANTE ADQUIERE: <u>Competencias de la titulación a las que contribuye el módulo</u> Con este módulo se pretende desarrollar las competencias CB1, CB2, CB3, CB4, CT1, CT2, CT3, CT4, CT5, CP1, CP2, CP3, CP4, CP5, CP6, CI1, CI2, CI3, CI4, CI5, CF3, CF5, CF6. Al concluir dicho módulo, las alumnas y los alumnos deberán ser capaces de: (CB1) 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 la Dirección de Recursos Humanos (CB2) 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 sobre el ámbito de Dirección de Recursos Humanos (CB3) Comunicar sus conclusiones –y los conocimientos y razones últimas que las sustentan– a públicos especializados y no especializados en el campo de la Dirección de Recursos Humanos, de un modo claro y sin ambigüedades. (CB4) Disponer y utilizar las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo. (CT1) Gestionar conocimientos e información compleja y actualizada en contextos y escenarios diversos. (CT2) Mostrar en todo momento un actitud crítica para llevar a cabo reflexiones en este ámbito, con precisión conceptual y rigor intelectual. (CT3) Comprender y, en su caso, usar las metodologías e instrumentos de investigación básicos en este ámbito.	

(CT4) Comunicarse con propiedad frente a la comunidad científica, o ante audiencias profesionales o no, interesadas o necesitadas de su conocimiento, utilizando recursos orales y escritos avanzados y haciendo uso especializado de las nuevas tecnologías.

(CT5) Adquirir y mantener capacidades personales e interpersonales eficientes para el trabajo con grupos interdisciplinares, especializados y competitivos.

(CP1) Realizar análisis de necesidades (recoger la información por medios del análisis de documentación y entrevistas; clarificar y analizar las necesidades de la organización) y establecer los objetivos y los criterios para evaluar su cumplimiento.

(CP2) Realizar un diagnóstico individual (evaluación de atributos individuales: capacidades, actitudes, rasgos de personalidad, destrezas, conocimiento, satisfacción, desempeño, etc.); un diagnóstico de grupos (evaluación de características de los grupos y de los resultados de la interacción grupal: estructura, objetivos, cohesión, comunicación, etc.); un diagnóstico organizacional (evaluación de características organizacionales: estructura, cultura, comunicación, poder, rendimiento, productividad, eficacia, etc.) y un diagnóstico situacional (análisis de puestos, análisis del lugar de trabajo, encuestas de empleados, etc.).

(CP3) Analizar los requisitos y formular las especificaciones de las distintas herramientas y recursos (tests, cuestionarios, procedimientos, sistemas y políticas de recursos humanos, herramientas, puestos y métodos de trabajos, estructuras organizacionales, esquemas de comunicación, esquemas de cambios organizacionales). Serán asimismo capaces de diseñar o adaptar dichas herramientas y recursos según sus necesidades, analizar su viabilidad, fiabilidad, validez, etc. Evaluar su utilidad, costes, etc.

(CP4) Identificar, preparar e implementar las intervenciones necesarias para conseguir los fines, utilizando los resultados de la evaluación de necesidades planificación de la intervención; llevar a cabo una intervención directa orientada a la persona (realización de selección, formación, desarrollo de carrera, intervenciones grupales, desarrollo organizacional); realizar una intervención directa orientada a la situación (implementación de nuevas herramientas, métodos, procedimientos, esquemas e introducción de cambios en el entorno laboral); implementar intervenciones indirectas (orientación o formación a directivos o personal; consejo a los directivos, personal o empleados); implementar el producto/servicio.

(CP5) Desarrollar estrategias de selección, planes de formación, desarrollo de carreras, etc., así como evaluar la productividad, eficacia, eficiencia y bienestar en el ámbito organizacional.

(CP6) Transmitir los conocimientos y desarrollar las competencias clave para ejercer las funciones de recursos humanos con la máxima eficacia, eficiencia y calidad profesional.

(CI1) Diseñar un estudio de investigación.

(CI2) Recoger los datos de investigación.

(CI3) Llevar a cabo los pertinentes análisis estadísticos.

(CI4) Escribir un informe de investigación.

(CI5) Comunicar los resultados de la investigación.

(CF3) Establecer y mantener un sistema de garantía de calidad para la práctica como un todo.

(CF5) Actualizar y desarrollar sus propias competencias, conocimientos y destrezas de acuerdo con los cambios en el área y los estándares y requisitos de la profesión psicológica, las leyes nacionales y las normativas europeas.

(CF6) Adquirir y asimilar el código ético de la profesión: reconocer los aspectos éticos considerando las perspectivas e intereses de los diferentes agentes (stakeholders); garantizar el respeto de los principios éticos de la profesión en la toma de decisiones; tomar en consideración los asuntos éticos en las actividades de investigación y profesionales y mostrar competencia para juzgar y resolver dilemas éticos.

Competencias específicas del módulo:

Asimismo, al finalizar este módulo, las alumnas y los alumnos:

(CE6a) Conocerán los procesos automáticos implicados en el procesamiento de información.

(CE6b) Comprenderán los procesos paradójicos en el cambio organizacional.

(CE6c) Conocerán las relaciones de intercambio analizadas desde una perspectiva psicosocial, con especial atención al papel desempeñado por las teorías y los modelos sobre intercambio en la explicación de diferentes procesos interpersonales, organizacionales y sociales.

(CE6d) Conocerán de una manera procedimental las habilidades prácticas para

las aplicaciones concretas de modelos y constructos basados en las teorías del intercambio en la explicación del comportamiento organizacional.

(CE6e) Conocerán las distintas aproximaciones teóricas y metodológicas al estudio del cambio en los equipos de trabajo.

(CE6f) Dispondrán de una aproximación multifocal a la flexibilidad organizacional

(CE6g) Comprenderán el papel de las políticas de recursos humanos en la efectividad de las nuevas formas de organización del trabajo

(CE6h) Sabrán aplicar a diferentes escenarios, dentro de contextos multidisciplinares, los conceptos, principios, teorías y modelos relacionados con las emociones complejas.

(CE6i) Serán capaces de diseñar escenarios para la investigación básica y aplicada donde las emociones complejas son plausibles.

(CE6j) Sabrán diseñar nuevos instrumentos de evaluación de la experiencia emocional compleja. Interpretación avanzada de resultados.

(CE6k). Serán capaces de proponer y debatir nuevas líneas de interpretación de la expresión emocional según los modelos más actuales.

(CE6l) Sabrán aplicar a la resolución de problemas procedentes del campo organizacional la metodología y procedimientos desarrollados en el área de la psicología social del afecto y la motivación.

(CE6m) Estarán en disposición de elaborar adecuadamente composiciones escritas o argumentos motivados, diseñar planes, proyectos de trabajo, escribir artículos científicos o formular hipótesis razonables de acuerdo a los hallazgos realizados en el marco de la investigación de las emociones complejas.

(CE6n) Sabrán emitir juicios en función de criterios científicos y éticos.

(CE6o) Sabrán llevar a cabo investigaciones sobre las posibles influencias de los factores físicos en la satisfacción y el rendimiento en el campo de las organizaciones.

(CE6p) Dispondrán de los conocimientos suficientes para facilitarles la profundización en el conocimiento de los fundamentos teóricos y axiológicos de la intervención psicosocial.

(CE6q) Sabrán analizar las relaciones entre calidad de vida, bienestar y salud.

(CE6r) Estarán capacitados para la intervención en el campo del bienestar organizacional.

<p>(CE6s) Podrán ampliar los conocimientos del alumnado respecto a los principales aspectos deontológicos relacionados con la intervención social.</p> <p>(CE6t) Serán capaces de tomar conciencia de la génesis (condiciones de posibilidad y funciones) y del estatuto epistemológico (garantías y alcance epistémico) del conocimiento que generan las ciencias sociales.</p> <p>(CE6u Serán capaces de tomar en consideración las características específicas de la acción social como dominio de conocimiento</p> <p>(CE6v) Entenderán el modo específico en que las ciencias sociales construyen conocimiento sobre el mundo social.</p> <p>(CE6x) Conocerán las relaciones entre las dinámicas sociales y las dinámicas (sociales) de producción de conocimiento sobre las dinámicas sociales.</p> <p>(CE6y) Estarán en condiciones de valorar las garantías científicas de los principales enfoques teóricos en el ámbito de los recursos humanos.</p>			
<p>REQUISITOS PREVIOS (EN SU CASO)</p> <p>NO NECESARIOS</p>			
<p>MATERIAS</p> <table border="1"> <tr> <td> <p>Materia 1: Seminario de avances en Investigación en Comportamiento Organizacional (5 cr)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cognición y metacognición en el cambio organizacional • Cambios en la composición en equipos de trabajo • Relaciones de Intercambio en las Organizaciones • Orden social y Organización • Recursos Humanos en las nuevas formas de organización del trabajo </td><td> <p>Materia 2: Seminario de avances de Investigación en Comportamiento Social (5cr)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Análisis de las experiencias, expresiones y pautas de acción de las emociones complejas. • Factores físicos y comportamiento social • Intervención: cambio individual y cambio social. • Las garantías epistemológicas de las ciencias sociales </td></tr> </table>		<p>Materia 1: Seminario de avances en Investigación en Comportamiento Organizacional (5 cr)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cognición y metacognición en el cambio organizacional • Cambios en la composición en equipos de trabajo • Relaciones de Intercambio en las Organizaciones • Orden social y Organización • Recursos Humanos en las nuevas formas de organización del trabajo 	<p>Materia 2: Seminario de avances de Investigación en Comportamiento Social (5cr)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Análisis de las experiencias, expresiones y pautas de acción de las emociones complejas. • Factores físicos y comportamiento social • Intervención: cambio individual y cambio social. • Las garantías epistemológicas de las ciencias sociales
<p>Materia 1: Seminario de avances en Investigación en Comportamiento Organizacional (5 cr)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cognición y metacognición en el cambio organizacional • Cambios en la composición en equipos de trabajo • Relaciones de Intercambio en las Organizaciones • Orden social y Organización • Recursos Humanos en las nuevas formas de organización del trabajo 	<p>Materia 2: Seminario de avances de Investigación en Comportamiento Social (5cr)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Análisis de las experiencias, expresiones y pautas de acción de las emociones complejas. • Factores físicos y comportamiento social • Intervención: cambio individual y cambio social. • Las garantías epistemológicas de las ciencias sociales 		
<p>ACTIVIDADES FORMATIVAS EN CRÉDITOS ECTS, SU METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE Y SU RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS QUE DEBE ADQUIRIR EL ESTUDIANTE</p>			

Actividades presenciales	Horas (Créditos)	Trabajo personal del/la estudiante	Horas (Créditos ECTS)	40% del total
Clases magistrales, conferencias	50 h	Lectura de materiales	50 h	clases y lecturas
Prácticas (aula, laboratorio, ordenador) y Seminarios	10 h	Elaboración de informes de prácticas	25 h	50%
		Elaboración de trabajos tutelados	65 h	Prácticas, Informes, trabajos y tutorías
Tutorías	25 h	Estudio	20 h	10%
Evaluación	5 h			Evaluación y estudio
Total horas presenciales	90 h	Total horas de trabajo	160 h	Total: 10 cr (250 Horas)
RELACIÓN DE COMPETENCIAS	CB1, CB2, CB3, CB4, CT1, CT2, CT3, CT4, CT5, CP1, CP2, CP3, CP4, CP5, CP6, CI1, CI2, CI3, CI4, CI5, CF3, CF5, CF6, CE6a, CE6b, CE6c, CE6d, CE6e, CE6f, CE6g, CE6h, CE6i, CE6j, CE6k, CE6l, CE6m, CE6n, CE6o, CE6p, CE6q, CE6r, CE6s, CE6t, CE6u, CE6v, CE6x, CE6y).			

Metodología:

- Clases magistrales: Dirigidas a organizar e introducir los contenidos más importantes sobre los diferentes temas. Las clases se desarrollan a través de discusiones del tema que se está trabajando donde deben utilizar el contenido de las lecturas obligatorias.
- Conferencias de profesionales con el objetivo de que los alumnos contextualicen los conocimientos adquiridos y desarrollen las competencias relacionadas con la asimilación de los conocimientos teóricos y científicos planteados en las lecturas.
- Seminarios de discusión de las lecturas y análisis de casos, para que puedan aplicar los distintos marcos teóricos sobre los fundamentos organizacionales.
- Trabajos tutelados: Se realizarán trabajos individuales y grupales en las dos materias que componen el módulo, de carácter práctico y teórico. Con esta actividad se trabajarán las competencias relacionadas con la gestión de información, la capacidad de argumentación, y de comunicarse con propiedad ante la comunidad científica.
- Las lecturas y actividades personales permitirán la activación de diferentes niveles de conocimiento y, además, desarrollar las competencias relacionadas con la gestión de información compleja y asimilación de los contenidos teóricos y científicos.

SISTEMA DE EVALUACIÓN DE LA ADQUISICIÓN DE LAS COMPETENCIAS Y SISTEMA DE CALIFICACIONES

Las DOS MATERIAS del módulo se evaluarán con procedimientos similares. Se llevará a cabo una evaluación continua a través de portafolios en los que los alumnos irán recogiendo los productos de los distintos tipos de prácticas y trabajos. Se evaluará la exposición oral del trabajo individual monográfico y el realizado en grupo, así como las intervenciones que el estudiante haya llevado a cabo en el transcurso de las clases magistrales. Se atribuirá un mayor peso en la evaluación al trabajo individual y su defensa oral frente a la clase. En la evaluación se tendrá en cuenta el nivel de aprendizaje conceptual adquirido, su uso en el análisis y diseño de intervenciones y sus actitudes (capacidad de modificación ante sugerencias, de aceptación de críticas, de ponerse en el punto de vista, de trabajo colaborativo, de mantenimiento del esfuerzo).

En caso de no superar las condiciones anteriores se realizará un examen escrito que evaluará las competencias de análisis teórico y argumentado de diversas posturas a la hora de analizar un caso práctico.

Este módulo, como todos los del título de Máster en Dirección de Recursos Humanos, se acoge, con carácter general y obligatorio, al sistema de calificaciones del Real Decreto 1125/2003 de 5 de Septiembre de 2003, por el que se establece el sistema europeo de créditos y el sistema de calificaciones en las titulaciones universitarias

BREVE DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS DE CADA MATERIA

Materia. Seminario de Avances de Investigación en Comportamiento Organizacional (5 cr) (CE6a, CE6b, CE6c, CE6d, CE6e, CE6f , CE6g)

- Procesos mentales automáticos: implicaciones para el cambio de comportamientos organizacionales (CE6a: CE6b).
- Efectos paradójicos y procesos irónicos en cognición y cambio organizacional (CE6a, CE6b).
- Poder y cognición social: simplificación y validación de pensamientos (CE6a).
- De la cognición a la meta-cognición emocional en las organizaciones (CE6a).
- Elementos nucleares implicados en la relaciones entre los individuos y las organizaciones (CE6a; CE6c; CE6d).
- El contrato psicológico desde una perspectiva de relaciones de intercambio múltiples. (CE6b; CE6c; CE6d).

- Desarrollo y construcción de confianza en las organizaciones (CE6c; CE6d; CE6g).

- Justicia procesal y organizacional: comportamientos cívicos, conductas de ayuda y efectividad organizacional (CE6b; CE6c; CE6d; CE6g).

- Estudio dinámico de la efectividad de los equipos de trabajo: una aproximación desde los cambios en su composición (CE6c; CE6e; CE6f).

- Estudio de las variables moduladoras y mediadoras en la relación del cambio de la composición de los equipos de trabajo y su efectividad (CE6a; CE6c; CE6d; CE6e).

- Flexibilidad organizacional cualitativa y cuantitativa (CE6b; CE6c; CE6 e; CE6f; CE6g)

- Hipótesis de la congruencia en las políticas de recursos humanos: Configuraciones para el diseño organizacional orientado al cambio y al aprendizaje. (CE6b; CE6d; CE6f; CE6g)

Materia. Seminario de Investigación en Comportamiento Social (5 cr) (CE6h, CE6i, CE6j, CE6k, CE6l, CE6m, CE6n, CE6o, CE6p, CE6q, CE6r, CE6s, CE6t, CE6u , CE6v , CE6x, CE6y).

- Psicología Social del Afecto: estructura del afecto, medida del afecto y la emoción, teorías sobre la emoción, expresión emocional, emociones, actitudes y comportamiento de riesgo (CE6h, CE6i).

- Patrones de emociones complejas, metodologías para la medida y control de sesgos (CE6h, CE6i, CE6m).

- Nuevas líneas de interpretación de la expresión emocional, regulación y categorización del afecto a partir de indicios situacionales (CE6j, CE6k).

- Psicología Social de la Motivación: motivos sociales, influencia social (CE6l).

- Ambiente, contexto y clima en las organizaciones: evaluación y diseño (CE6o).

- Las aspiraciones morales de la ciencia social (CE6p).

- El principio emancipación (CE6p, CE6s).

- La Psicología como instrumento al servicio del bienestar (CE6q, CE6s).

- Bienestar y salud organizacional (CE6r).

- Conocimiento ordinario y conocimiento científico: la conciencia del método (CE6t, CE6y).

- Historicidad, contingencia y practicidad: elementos para una ontología de la acción social (CE6t, CE6u).

- Simetría y reflexividad: la especificidad de la explicación en el dominio de las CCSS (CE6u).

<ul style="list-style-type: none"> Compromiso social y progreso: la dinámica medios-fines en el conocimiento social y los límites prácticos del conocimiento en el dominio de las organizaciones (CE6x, CE6y).
<ul style="list-style-type: none"> Capital humano y capital epistémico: algunos principios epistemológicos para el dominio de los recursos humanos (CE6y).

MÓDULO VII: PRÁCTICAS PROFESIONALES (El estudiante elige una de las dos opciones)	Carácter: Obligatorio
<ul style="list-style-type: none"> PRACTICAS PROFESIONALES EN EMPRESA 	Créditos: 24 Créditos ECTS
<ul style="list-style-type: none"> PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN 	Créditos: 18 Créditos ECTS
DURACIÓN Y UBICACIÓN TEMPORAL DENTRO DEL PLAN DE ESTUDIOS: Segundo Curso, Primer Semestre.	
REQUISITOS PREVIOS (EN SU CASO) <p>Para acceder a la realización de las prácticas profesionales o investigadoras, los alumnos deberán haber completado todos los créditos obligatorios y un 70% de los créditos optativos. En el caso las prácticas de investigación es obligatorio que los alumnos hayan cursado las asignaturas optativas propuestas para el perfil investigador u otras especificaciones que realicen los tutores académicos. En el caso de las prácticas profesionales, la selección de los alumnos se realizará en la empresa colaboradora. En el caso de las prácticas de investigación la selección del alumno será realizado por el Tutor Académico.</p>	
COMPETENCIAS Y RESULTADOS DEL APRENDIZAJE QUE EL ESTUDIANTE ADQUIERE: <p><u>Competencias de la titulación a las que contribuye el módulo</u></p> <p>Se pretende desarrollar con este módulo las siguiente competencias :CB1, CB2, CB3, CT1, CT2, CT3, CT4, CT5, CT6, CT7, CP1, CP2, CP3, CP4, CP5, CP6, CI1, CI2, CI3, CF1,CF2,CF3,CF4,CF5,CF6.</p> <p><u>Competencias específicas del módulo:</u></p> <p>Al finalizar el módulo, quienes lo hayan cursado:</p> <p>(CB1) Deberán saber aplicar los conocimientos adquiridos y su capacidad de</p>	

resolución de problemas a entornos nuevos o poco conocidos dentro de contextos más amplios (o multidisciplinares) relacionados con la Dirección de Recursos Humanos

(CB2) Serán 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 sobre el ámbito de Dirección de Recursos Humanos

(CB3) Sabrán comunicar sus conclusiones –y los conocimientos y razones últimas que las sustentan– a públicos especializados y no especializados en el campo de la Dirección de Recursos Humanos, de un modo claro y sin ambigüedades.

(CT1) Gestionarán conocimientos e información compleja y actualizada en contextos y escenarios diversos.

(CT2) Mostrarán en todo momento una actitud crítica para llevar a cabo reflexiones en este ámbito, con precisión conceptual y rigor intelectual.

(CT3) Conocerán y en su caso usar las metodologías e instrumentos de investigación básicos en este ámbito.

(CT4) Sabrán comunicarse con propiedad frente a la comunidad científica, o ante audiencias profesionales o no, interesadas o necesitadas de su conocimiento, utilizando recursos orales y escritos avanzados y haciendo uso especializado de las nuevas tecnologías.

(CT5) Habrán adquirido y mantendrán capacidades personales e interpersonales eficientes para el trabajo con grupos interdisciplinares, especializados y competitivos.

(CT6) Mostrarán adecuada disposición y capacidad social para trabajar, mediar y negociar, con personas y grupos.

(CT7) Fomentarán garantizarán respeto a los derechos fundamentales: igualdad entre hombres y mujeres, igualdad de oportunidades, accesibilidad universal, cultura de la paz y de valores democráticos, lo que está siempre en la base de la formación e intervención profesional de la psicología.

(CP1) Sabrán llevar a cabo un análisis de necesidades (recoger la información por medios del análisis de documentación y entrevistas; clarificar y analizar las necesidades de la organización) y serán capaz de establecer los objetivos y los criterios para evaluar su cumplimiento.

(CP2) Sabrán evaluar atributos individuales (capacidades, actitudes, rasgos de personalidad, destrezas, conocimiento, satisfacción, desempeño, etc.) por medio de entrevistas, tests y observación. Conocerán igualmente las técnicas de evaluación de las

características de los grupos y de la interacción grupal (estructura, objetivos, cohesión, comunicación, etc.) y las aplicarán por medio de entrevistas grupales, observación del grupo y análisis de roles. Serán capaz de evaluar las características organizacionales (estructura, cultura, comunicación, poder, rendimiento, productividad, eficacia, etc.) por medio de encuestas, observación, análisis de la comunicación, análisis de documentación y análisis de datos de rendimiento, y sabrán evaluar también las características situacionales mediante el análisis de puestos, análisis del lugar de trabajo, encuestas de empleados, etc.

(CP3) Sabrán analizar los requisitos y formular las especificaciones de las distintas herramientas y recursos (test, cuestionarios, procedimientos, sistemas y políticas de recursos humanos, herramientas, puestos y métodos de trabajos, estructuras organizacionales, esquemas de comunicación, esquemas de cambios organizacionales). Serán también capaces de diseñar o adaptar dichas herramientas y recursos según sus necesidades y de analizar su viabilidad, fiabilidad, validez, etc. Evaluar su utilidad, costes, etc.

(CP4) Estarán capacitados para identificar, preparar e implementar las intervenciones necesarias para conseguir los fines, utilizando los resultados de la evaluación de necesidades planificación de la intervención; llevar a cabo una intervención directa orientada a la persona (realización de selección, formación, desarrollo de carrera, intervenciones grupales, desarrollo organizacional); realizar una intervención directa orientada a la situación (implementación de nuevas herramientas, métodos, procedimientos, esquemas e introducción de cambios en el entorno laboral); implementar intervenciones indirectas (orientación o formación a directivos o personal; consejo a los directivos, personal o empleados); implementar el producto/servicio.

(CP5) Estarán en disposición de desarrollar estrategias de selección, planes de formación, desarrollo de carreras, etc. Estar capacitado para evaluar la productividad, eficacia, eficiencia y bienestar en el ámbito organizacional.

(CP6) Sabrán transmitir los conocimientos y desarrollar las competencias clave para ejercer las funciones de recursos humanos con la máxima eficacia, eficiencia y calidad profesional.

(CI1) Sabrán diseñar un estudio de investigación

(CI2) Tendrán los conocimientos suficientes para saber cómo recoger los datos de investigación.

(CI3) Sabrán cómo llevar a cabo un análisis estadístico de los datos.

(CF1) **Sabrán elegir una estrategia adecuada para afrontar los problemas organizacionales, basada en una reflexión de la situación profesional y en las propias competencias**

(CF2) **Gestionarán y diseñarán proyectos**, independientemente de si se tiene un pequeño negocio o se es parte de una organización pública o privada de mayor tamaño, incluyendo aspectos financieros, de personal, y operativos, proporcionando liderazgo a los empleados

(CF3) **Establecerán y estarán capacitados para mantener un sistema de garantía de calidad para la práctica como un todo.**

(CF4) **Sabrán establecer y mantener buenas relaciones tanto con otros profesionales como con organizaciones relevantes.**

(CF5) **Sabrán cómo actualizar y desarrollar sus propias competencias, conocimientos y destrezas de acuerdo con los cambios en el área y los estándares y requisitos de la profesión psicológica, las leyes nacionales y las normativas europeas**

(CF6) **Habrán adquirido y asimilado el código ético de la profesión: reconocer los aspectos éticos considerando las perspectivas e intereses de los diferentes agentes (stakeholders). Garantizarán el respeto de los principios éticos de la profesión en la toma de decisiones. Tomarán en consideración los asuntos éticos en las actividades de investigación y profesionales y mostrarán competencia para juzgar y resolver dilemas éticos.**

MATERIAS

MATERIAS

Materia 1: Prácticas profesionales en empresa (24 cr)

Materia 2: Prácticas en Investigación (18 cr)

ACTIVIDADES FORMATIVAS EN CRÉDITOS ECTS, SU METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE Y SU RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS QUE DEBE ADQUIRIR EL ESTUDIANTE

Prácticas profesionales en empresa (24 cr) (600 h)

Actividades presenciales	Horas	Trabajo personal del/la estudiante	Horas	
Permanencia en el centro colaborador	570 h	Preparación de	20 h	

Asistencia a seminarios	5 h	materiales y documentación Preparación de exposiciones		
Asistencia a tutorías	5 h			
Total horas presenciales	580 h (97%)	Total horas de trabajo personal	20 h (3%)	Total: 24 cr (600 h)
RELACIÓN DE COMPETENCIAS	CB1, CB2, CB3, CT1, CT2, CT3, CT4, CT5, CT6, CT7, CP1, CP2, CP3, CP4, CP5, CP6, CI1, CI2, CI3, CF1, CF2, CF3, CF4, CF5, CF6			

Prácticas en investigación (18 cr) (450 h)

Actividades presenciales	Horas	Trabajo personal del/la estudiante	Horas	
Permanencia en el centro de investigación	420 h	Preparación de materiales y documentación Preparación de exposiciones	20 h	
Asistencia a seminarios	5 h			
Asistencia a tutorías	5 h			
Total horas presenciales	430 h (95%)	Total horas de trabajo personal	20 h (5%)	Total: 18 cr (450 h)
RELACIÓN DE COMPETENCIAS	CB1, CB2, CB3, CT1, CT2, CT3, CT4, CT5, CT6, CT7, CP1, CP2, CP3, CP4, CP5, CP6, CI1, CI2, CI3, CF1, CF2, CF3, CF4, CF5, CF6			

La metodología de las prácticas **variará según cada una de las materias de las que consta este módulo (prácticas en empresa / prácticas de investigación)**. No obstante, con carácter general, la relación entre las distintos tipos de actividades y las capacidades serán las siguientes:

- Actividad en la empresa o en centros de investigación: Durante su periodo

de prácticas el estudiante trabajará todas las competencias específicas y transversales así como las éticas y deontológicas.

- Asistencia a seminarios: Se llevarán a cabo seminarios con los estudiantes que estén realizando su prácticas en actividades afines. Con esta actividad se trabajarán las competencias relacionadas con la comunicación oral y escrita; la capacidad de argumentación, la capacidad de incorporar críticas y revisar el propio punto de vista.

- Tutorías individualizadas: Se realizarán con una periodicidad no inferior al mes. Cuando el docente considere que es preciso profundizar en algún contenido específico, remitirá al estudiante a las correspondientes lecturas que se analizarán o discutirán en el espacio de la tutoría individual y/o de los seminarios. Con las tutorías individuales se trabajarán todas las competencias específicas y transversales.

SISTEMA DE EVALUACIÓN DE LA ADQUISICIÓN DE LAS COMPETENCIAS Y SISTEMA DE CALIFICACIONES

Se utilizarán dos fuentes para evaluar al alumno: profesor que tutela al alumno (tutor académico); y un profesional del centro de trabajo o **de investigación** (tutor profesional) que tutela la actividad del alumno en el centro.

Es importante destacar la necesidad de que exista una comunicación regular y fluida entre ambos tutores. A tal fin, el programa cuenta con una guía de las labores tutelares tanto académicas como profesionales que se facilitarán a los profesionales correspondientes.

La tutela profesional es la fuente fundamental en la evaluación, ya que la interacción diaria con el alumno le permite observar el desarrollo formativo de éste. Al finalizar las prácticas, el tutor cumplimentará un cuestionario en el que se valorará en qué grado ha adquirido el alumno las competencias propuestas. Adicionalmente, el cuestionario se complementará con un breve informe que refleje la opinión general y la satisfacción del centro de prácticas con el alumno.

La tutela académica implicará seguimiento individualizado de la actividad de los alumnos en tutorías y breves memorias parciales de actividad. La evaluación de las memorias parciales permite atender al proceso de adquisición de competencias a lo largo del desarrollo del módulo.

Dado que la actividad fundamental realizada por el alumno tiene lugar en el centro profesional, se propone que el 80% del total de la evaluación atienda al juicio del tutor profesional, y el 20% restante al tutor académico, siendo este último quien califica

al alumno.

Este módulo, como todos los del título de Máster en Dirección de Recursos Humanos, se acoge, con carácter general y obligatorio, al sistema de calificaciones del Real Decreto 1125/2003 de 5 de Septiembre de 2003, por el que se establece el sistema europeo de créditos y el sistema de calificaciones en las titulaciones universitarias

BREVE DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS DE CADA MATERIA

Materia 1. Prácticas en empresa

Materia 2. Prácticas de investigación

Las prácticas son un conjunto de actividades orientadas a un aprendizaje basado en la acción y la experiencia para permitir la adquisición e integración de destrezas y conocimientos.

Las prácticas se desarrollarán en empresas o centros con los que se firme el correspondiente Convenio de Colaboración de Prácticas de Posgrado de la Universidad Autónoma de Madrid.

MÓDULO VIII: TRABAJO FIN DE MÁSTER		Carácter: Obligatorio
DURACIÓN Y UBICACIÓN TEMPORAL DENTRO DEL PLAN DE ESTUDIOS:		
Segundo Curso, Primer Semestre.		
<ul style="list-style-type: none"> TRABAJO FIN DE MÁSTER (PERFIL PROFESIONAL) 		Créditos: 6 Créditos ECTS
<ul style="list-style-type: none"> TRABAJO FIN DE MÁSTER (PERFIL INVESTIGADOR) 		Créditos: 12 Créditos ECTS
REQUISITOS PREVIOS:		
<p>Para presentar la memoria correspondiente al Trabajo de Fin de Máster, los estudiantes deberán haber completado todos los demás módulos del máster. Cada Memoria será dirigida o tutelada por un docente perteneciente al máster. Los docentes tendrán la facultad de aceptar o rechazar la solicitud del estudiante para esta materia, si bien desde la Comisión de dirección del Máster se velará por garantizar la oferta para todos los estudiantes, salvo situaciones muy excepcionales que deberían ser sometidas por tanto a la Junta de Centro para su consideración y , en su caso, resolución.</p>		

Previamente a la matrícula de la misma se hará una lista de los campos sobre los que pueden versar las memorias y los profesores que se encargan de la dirección o tutela de las mismas. Además de esta información, dentro de la acción tutorial que se realizará a lo largo del máster, a la que se ha hecho alusión anteriormente, se orientará a cada estudiante acerca de la realización de este módulo

COMPETENCIAS Y RESULTADOS DEL APRENDIZAJE QUE EL ESTUDIANTE ADQUIERE:

Competencias de la titulación a las que contribuye el módulo

Se pretende desarrollar con este módulo las siguientes competencias: CB1, CB2, CB4, CT2, CT3, CT4, CT7, CP1, CP2, CP5, CP6, CI1, CI2, CI3, CI4, CI5, CF3, CF5, CF6

Competencias específicas del módulo: Al finalizar la formación de este módulo, quienes lo hayan cursado deberán estar en disposición de:

(CB1) **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 la Dirección de Recursos Humanos

(CB2) 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 sobre el ámbito de Dirección de Recursos Humanos

(CB4) **Utilizar** las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo.

(CT2) Mostrar en todo momento una actitud crítica para llevar a cabo reflexiones en este ámbito, con precisión conceptual y rigor intelectual.

(CT3) Comprender y en su caso usar las metodologías e instrumentos de investigación básicos en este ámbito.

(CT4) Comunicarse con propiedad frente a la comunidad científica, o ante audiencias profesionales o no, interesadas o necesitadas de su conocimiento, utilizando recursos orales y escritos avanzados y haciendo uso especializado de las nuevas tecnologías.

(CT7) **Fomentar y garantizar el respeto de los derechos fundamentales: igualdad entre hombres y mujeres, igualdad de oportunidades, accesibilidad universal, cultura de la paz y de valores democráticos, lo que está siempre en la base de la formación e intervención profesional de la psicología.**

(CP1) Realizar un análisis de necesidades (recoger la información por medios del análisis de documentación y entrevistas; clarificar y analizar las necesidades de la organización) y establecer los objetivos y los criterios para evaluar su cumplimiento.

(CP2) Evaluar atributos individuales (capacidades, actitudes, rasgos de personalidad, destrezas, conocimiento, satisfacción, desempeño, etc.) por medio de entrevistas, tests y observación. Evaluar, asimismo, las características de los grupos y de la interacción grupal (estructura, objetivos, cohesión, comunicación, etc.) a través de entrevistas grupales, observación del grupo y análisis de roles. Evaluar, asimismo, las características organizacionales (estructura, cultura, comunicación, poder, rendimiento, productividad, eficacia, etc.) por medio de encuestas, observación, análisis de la comunicación, análisis de documentación y análisis de datos de rendimiento. Evaluar también las características situacionales mediante el análisis de puestos, análisis del lugar de trabajo, encuestas de empleados, etc.

(CP5) Desarrollar estrategias de selección, planes de formación, desarrollo de carreras, etc. Estar capacitado para evaluar la productividad, eficacia, eficiencia y bienestar en el ámbito organizacional.

(CP6) Transmitir los conocimientos y desarrollar las competencias clave para ejercer las funciones de recursos humanos con la máxima eficacia, eficiencia y calidad profesional.

(CI1) Diseñar un estudio de investigación

(CI2) Recoger los datos de investigación

(CI3) Analizar los datos estadísticamente

(CI4) Escribir un informe de investigación

(CI5) Comunicar los resultados de la investigación.

(CF3) Establecer y mantener un sistema de garantía de calidad para la práctica como un todo.

(CF5) Actualizar y desarrollar sus propias competencias, conocimientos y destrezas de acuerdo con los cambios en el área y los estándares y requisitos de la profesión psicológica, las leyes nacionales y las normativas europeas.

(CF6) Adquirir y asimilar el código ético de la profesión: reconocer los aspectos éticos considerando las perspectivas e intereses de los diferentes agentes (stakeholders). Garantizar el respeto de los principios éticos de la profesión en la toma de decisiones. Tomar en consideración los asuntos éticos en las actividades

de investigación y profesionales y mostrar competencia para juzgar y resolver dilemas éticos.

MATERIAS

Materia 1: Trabajo Fin de Máster (Profesional) (6 cr)	Materia 2: Trabajo Fin de Máster (Investigación) (12 cr)
--	---

ACTIVIDADES FORMATIVAS EN CRÉDITOS ECTS, SU METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE Y SU RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS QUE DEBE ADQUIRIR EL ESTUDIANTE

PERFIL PROFESIONAL

Trabajo Fin de Máster (6cr) (150 h)

Actividades presenciales	Horas	Trabajo personal del/la estudiante	Horas	
Seminarios	5horas	Lectura de materiales	20 horas	
Tutorías individualizadas	20 horas	Informes de tareas derivadas de seminarios	10 horas	
		Realización de trabajo	95 horas	
Total horas presenciales	25 horas (17%)	Total horas de trabajo personal	125 h (83%)	Total: 6 cr (150 h)
RELACIÓN DE COMPETENCIAS	CB1, CB2, CB4, CT2, CT3, CT4, CT7, CP1, CP2, CP5, CP6, CI1, CI2, CI3, CI4, CI5, CF3, CF5, CF6			

PERFIL INVESTIGADOR

Trabajo Fin de Máster (12cr) (300 h)

Actividades presenciales	Horas	Trabajo personal del/la estudiante	Horas	
Seminarios	25horas	Lectura de materiales	50 horas	
Tutorías individualizadas	25 horas	Informes de tareas derivadas de seminarios	20 horas	
		Realización de trabajo	180 horas	
Total horas presenciales	50 horas (17%)	Total horas de trabajo personal	250 h (83%)	Total: 12 cr (300 h)

RELACIÓN DE COMPETENCIAS	CB1, CB2, CB4, CT2, CT3, CT4, CT7, CP1, CP2, CP5, CP6, CI1, CI2, CI3, CI4, CI5, CF3, CF5, CF6
<p>La metodología para el desarrollo del proyecto Final del Máster se organizará en torno a Seminarios y tutorías individuales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Seminarios: Se realizarán seminarios con los estudiantes que estén realizando su Trabajo de Final de Máster en contenidos afines. Con esta actividad se trabajarán las competencias relacionadas con la comunicación oral y escrita; la capacidad de argumentación, la capacidad de incorporar críticas y revisar el propio punto de vista. • Tutorías individuales: A través de las tutorías individuales se realizará un apoyo continuado a las distintas fases de elaboración de la memoria. Cuando el docente considere que es preciso profundizar en algún contenido específico, remitirá al estudiante a las correspondientes lecturas que se analizarán o discutirán en el espacio de la tutoría individual y/o de los seminarios. Con las tutorías individuales se trabajarán todas las competencias señaladas en los seminarios, además de la competencia de aplicar los conocimientos teóricos adquiridos en el máster. 	
<p>SISTEMA DE EVALUACIÓN DE LA ADQUISICIÓN DE LAS COMPETENCIAS Y SISTEMA DE CALIFICACIONES</p> <p>TRABAJO FÍN DE MÁSTER</p> <p>La evaluación se realizará por un tribunal integrado por tres docentes pertenecientes al claustro de profesores del máster, entre los que estará necesariamente el tutor o el director de la misma. La evaluación consistirá en una valoración del trabajo fin de máster, así como de su presentación en público y su defensa de acuerdo con los criterios que se establecerán y se publicaran previamente. Los tribunales serán designados por la dirección del máster, en consonancia con la afinidad al tópico sobre el que verse el trabajo fin de máster</p> <p>Este módulo, como todos los del título de Máster en Dirección de Recursos Humanos, se acoge, con carácter general y obligatorio, al sistema de calificaciones del Real Decreto 1125/2003 de 5 de Septiembre de 2003, por el que se establece el sistema europeo de créditos y el sistema de calificaciones en las titulaciones universitarias</p>	
<p>BREVE DESCRIPCIÓN DE CONTENIDOS DE CADA MATERIA</p>	

Materia 1. Trabajo Fin de Máster (PERFIL PROFESIONAL) (6 cr.)

Materia 2. Trabajo Fin de Máster (PERFIL INVESTIGADOR) (12 cr.)

De acuerdo con los objetivos y contenidos establecidos en las materias, de carácter obligatorio y optativo, los alumnos deberán realizar, presentar y defender un Trabajo fin de Máster en el que demuestren las competencias específicas asociadas al Máster. La dirección y tutela de estos trabajos se realizará por profesorado universitario.

Descripción de los mecanismos de coordinación docente

Se establecerá un mecanismo de coordinación docente en dos niveles: por materia y por titulación.

Coordinación docente dentro de cada materia:

El desarrollo de los diferentes contenidos que se imparten dentro de una misma materia será coordinado. Para ello se han nombrado coordinadores de materias que se reunirán con el coordinador académico con el objetivo de hacer una planificación previa, el seguimiento de su desarrollo y la evaluación y revisión final. Mediante las reuniones de los coordinadores de las materias, se identificarán y programarán actividades que sirvan al desarrollo de las competencias de carácter transversal (comprensión y uso de la metodología e instrumentos de investigación básicos, comunicarse con propiedad frente a la comunidad científica, adquisición de capacidades personales e interpersonales eficientes para el trabajo con grupos interdisciplinares, etc.), así como a favorecer la integración de los objetivos específicos de formación que se alcanzarán en cada uno de los módulos.

Coordinación docente del Máster en su conjunto

Para garantizar el desarrollo de las competencias establecidas en el Máster se nombrará a un coordinador académico que se reunirá con los coordinadores de las materias. Mediante estas reuniones se coordinarán las actividades de aprendizaje programadas a lo largo del año de modo que favorezcan el desarrollo progresivo de las competencias de carácter transversal y la integración de conocimientos adquiridos a lo largo de la titulación.

Módulos	Materias	Coordinadores
FUNDAMENTOS ORGANIZACIONALES	Estrategia, Diseño y Cambio Organizacional	Ramón Rico Muñoz
	Entorno Organizacional	Herenia Gutiérrez Ponce
FUNCIONES DE RRHH	Planificación e incorporación de RRHH	Manuel Fernández Ríos
	Desarrollo de competencias	Flor Sánchez Fernández
	Desempeño, rendimiento y compensación	David Aguado García
HABILIDADES DIRECTIVAS	Habilidades interpersonales	Pablo Briñol Turnes
	Habilidades para coordinar equipos y dirigir proyectos	Jesús de Miguel Calvo
	Decidir e Innovar	Orfelio León García

Módulos	Materias	Coordinadores
SISTEMAS DE DIRECCIÓN Y DESARROLLO DE RRHH	Tecnología y talento	M ^a Dolores Muñoz Cáceres
	Estrategias de evaluación y análisis en las organizaciones	David Travieso García
	Objetivos adicionales a la Dirección de RRHH	Jaime Berenguer Santiago
	Fronteras en la Dirección de RRHH	Benjamín Sierra Díez
MÉTODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN	Desarrollos en Metodología Cualitativa y comunicación de resultados de Investigación	Jorge López Martínez
	Análisis avanzado de datos y modelos estadísticos	Rafael San Martín Castellanos
INVESTIGACIÓN EN COMPORTAMIENTO SOCIAL Y ORGANIZACIONAL	Seminario de Avances de Investigación en Comportamiento Organizacional	Amalio Blanco Abarca
	Seminario de Avances de Investigación en Comportamiento Social	Pilar Carrera Levillain
PRÁCTICAS PROFESIONALES/INVESTIGACIÓN	Prácticas profesionales / de Investigación	Jesús María de Miguel Calvo
TRABAJO FIN DE MÁSTER	Trabajo Final del Máster	Ramón Rico Muñoz

6. PERSONAL ACADÉMICO

6.1. PROFESORADO Y OTROS RECURSOS HUMANOS NECESARIOS Y DISPONIBLES PARA LLEVAR A CABO EL PLAN DE ESTUDIOS PROPUESTO

La Universidad Autónoma de Madrid pone especial cuidado en que los procesos de contratación de Personal Docente e Investigador y Personal de Administración y Servicios respeten los principios de transparencia e igualdad de oportunidades, especialmente en lo que se refiere a discriminación por cuestiones de raza o género. A tal efecto, existen dos mecanismos, uno de análisis y otro normativo, que aseguran la aplicación eficaz de estos principios.

El análisis de las políticas de igualdad de género recae en el Observatorio de la Igualdad de Género de la UAM. Este Observatorio genera procesos e iniciativas que garanticen la igualdad de oportunidades entre los diferentes miembros de la comunidad universitaria y que apunte desde la esfera del conocimiento a transformar hechos y realidades contando prioritariamente con la participación de la comunidad universitaria, seguido de los diferentes agentes y movimientos sociales. Entre sus misiones específicas está la recopilación de información y documentación relativa al acceso de hombres y mujeres a la UAM y actuar como órgano permanente de recogida y análisis de la información disponible en diferentes fuentes nacionales e internacionales sobre la igualdad de género.

En el plano normativo, los Estatutos de la UAM recogen expresamente los principios de igualdad y no discriminación en la contratación de Personal Docente e Investigador y Personal de Administrador y Servicios. En el caso de los primeros, en el artículo 72 se dice textualmente que “Los concursos de contratación se resolverán respetando los principios de igualdad, mérito y capacidad”. Y en el caso de los segundos, el Artículo 94 recoge expresamente que “la UAM seleccionará su propio personal de administración y servicios de acuerdo con los principios de igualdad, publicidad, capacidad y mérito. La selección se llevará a cabo de acuerdo con su oferta de empleo público, mediante convocatoria, pública, y a través de los sistemas de concurso, oposición y concurso-oposición”.

Para reforzar estos dos mecanismos, se va a recoger de forma explícita estos principios en el segundo convenio colectivo del Personal Docente Contratado y Laboral de las Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid, actualmente en fase de negociación.

- **Personal académico disponible:**

Nº Total Profesores	47
% Total Doctores	100 %
Categoría Académica	
- Catedráticos de Universidad	7
- Profesores Titulares de Universidad	22
- Profesores Titulares Interinos	1
- Profesores Contratados Doctor	11
- Profesores Ayudantes Doctor	3
- Profesores Honorarios	1
- Profesores Asociados Doctor	2
Tipo de dedicación	Profesores con dedicación plena (95,7%) Profesores con dedicación parcial (4,3%).

Nº TOTAL DE TRIENIOS DEL PROFESORADO: 228
Nº TOTAL DE SEXENIOS DEL PROFESORADO: 76
Nº TOTAL DE QUINQUENIOS DEL PROFESORADO: 124

TABLA POR FACULTAD/DEPARTAMENTO/ÁREA

UNIVERSIDAD	FACULTAD	DEPARTAMENTO	AREA	CATEGORÍA
AUTÓNOMA DE MADRID	Biología	Ecología	Ecología	1 Profesor Honorario
	Ciencias Económicas y Empresariales	Organización de Empresas	Organización de Empresas	1 Catedrático
		Economía Financiera y Contabilidad	Contabilidad	1 Titular de Universidad
	Derecho	DEPARTAMENTO DE DERECHO PRIVADO, SOCIAL Y ECONÓMICO	Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social	5 Titulares de Universidad
				1 Contratado/a Doctor/a
				1 Ayudante Doctor/a
	Psicología	Psicología Básica	Básica	5 Titulares de Universidad
				2 Contratado/a Doctor/a
	Psicología	Psicología Biológica y de la Salud	Personalidad, Evaluación y Tratamiento	2 Catedrático/a
				3 Titular de Universidad
				1 Contratado/a Doctor/a
	Psicología	Psicología Social y Metodología	Psicobiología	1 Titular de Universidad
			Social	3 Catedrático/a
				2 Titular de Universidad
				1 Titular interino/a
				7 Contratado/a Doctor/a
				2 Ayudante Doctor/a
				1 Asociado Doctor
			Metodología	1 Catedrático/a
				2 Titular de Universidad
				1 Asociado Doctor
REY JUAN CARLOS	Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.	Ciencias Sociales	Psicología Social	2 Titular de Universidad

A continuación se detallan los profesores que van a colaborar en el Máster en Dirección de Recursos Humanos, agrupados por módulos del programa. En el ANEXO 6 de este documento se presenta un breve Currículum Vitae de cada uno de los profesores que figuran en la siguiente tabla.

Módulos	Materias	Profesorado
I. FUNDAMENTOS ORGANIZACIONALES	Estrategia, Diseño y Cambio Organizacional	Ramón Rico Muñoz José Miguel Rodríguez Antón Hilda Gambara D'Errico Herenia Gutiérrez Ponce Profesorado Facultad de Derecho (Área de Derecho del Trabajo y Seguridad Social) Jesús María de Miguel Calvo
	Entorno Organizacional	
II. FUNCIONES DE RRHH	Planificación e incorporación de RRHH	Manuel Fernández Ríos José Santacreu Más Victor Rubio Franco M ^a Oliva Márquez Sánchez Flor Sánchez Fernández Carlos M ^a Alcover de la Hera Fernando Rodríguez Mazo David Aguado García Herenia Gutiérrez Ponce
	Desarrollo de competencias	
	Desempeño, rendimiento y compensación	
III. HABILIDADES DIRECTIVAS	Habilidades interpersonales	Pablo Briñol Turnes Flor Sánchez Fernández Margarita Limón Luque Fernando Casani Fernández de Navarrete Ramón Rico Muñoz Jesús de Miguel Calvo Orfelio León García Manuela Romo Santos
	Habilidades para coordinar equipos y dirigir proyectos	
	Decidir e Innovar	

Módulos	Materias	Profesorado
IV. SISTEMAS DE DIRECCIÓN Y DESARROLLO DE RRHH	<p>Tecnología y talento</p> <p>Estrategias de evaluación y análisis en las organizaciones</p> <p>Objetivos adicionales a la dirección de RRHH</p> <p>Fronteras en la dirección de RRHH</p>	<p>David Aguado García</p> <p>Mª Dolores Muñoz Cáceres</p> <p>José Santacreu Más</p> <p>Victor Rubio Franco</p> <p>Mª Oliva Márquez Sánchez</p> <p>David Travieso García</p> <p>Mª Pilar Aivar Rodríguez</p> <p>Bernardo Moreno Jiménez</p> <p>Eva Garrosa Hernández</p> <p>Jaime Berenguer Santiago</p> <p>Mª Eugenia Rubio López</p> <p>Manuel de Juan Espinosa</p> <p>Roberto Colom Marañón</p> <p>Benjamín Sierra Díez</p> <p>Emilio Menéndez Pérez</p>
V. MÉTODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN	<p>Desarrollos de metodología cualitativa y comunicación de resultados de investigación</p> <p>Análisis avanzado de datos y modelos estadísticos</p>	<p>Jorge López Martínez</p> <p>Bárbara Scandroglio</p> <p>Orfelio León García</p> <p>Rafael San Martín Castellanos</p> <p>Ludgerio Espinosa Gil</p>
VI. INVESTIGACIÓN EN COMPORTAMIENTO SOCIAL Y ORGANIZACIONAL	<p>Seminario de Avances en Investigación en Comportamiento Organizacional</p> <p>Seminario de Avances en Investigación en Comportamiento Social</p>	<p>Pablo Briñol Turnes</p> <p>Ramón Rico Muñoz</p> <p>Carlos Mª Alcover de la Hera</p> <p>Manuel Fernández Ríos</p> <p>Jesús María de Miguel Calvo</p> <p>José Miguel Fernández Dols</p> <p>Pilar Carrera Levillaín</p>

		M ^a Dolores Muñoz Cáceres Amparo Caballero González Luis Oceja Fernández Jaime Berenguer Santiago José Antonio Corraliza Rodríguez Amalio Blanco Abarca Florentino Blanco Trejo
VII. PRÁCTICAS PROFESIONALES/ INVESTIGACIÓN	Prácticas profesionales o de Investigación	Todo el profesorado participante
VIII. TRABAJO FIN DE MÁSTER	Trabajo Final del Máster	Todo el profesorado participante

- **Personal académico necesario.**

Con el fin de cumplir el objetivo de proporcionar una formación que esté estrechamente ligada a la realidad empresarial, la Comisión Académica, en función de los recursos disponibles, y vistas las propuestas del profesorado de las materias, podrá invitar a profesionales de reconocido prestigio para impartir clases presenciales, seminarios, conferencias o charlas en el Máster. Con ello se persigue el objetivo de acercar la práctica empresarial al alumnado para complementar su formación.

- **Otros recursos humanos disponibles**

Tipo de Vinculación con la Universidad	Formación y experiencia profesional	Adecuación a los ámbitos de conocimiento
Plantilla	Secretario/a del Departamento de Psicología Social y Metodología.	Plena
Plantilla	Personal de Administración y Servicios	Plena

- **Otros recursos humanos necesarios**

Tipo de Vinculación con la Universidad	Formación y experiencia profesional	Adecuación a los ámbitos de conocimiento
Plantilla	Secretario/a Administrativo y Académico del Máster	Plena

7. RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS

Justificación:

El Vicerrectorado de Extensión Universitaria y Cooperación aprobó el 4 de octubre de 2002 la creación de la Oficina de Acción Solidaria y Cooperación. Dicha Oficina presta apoyo a los miembros de la comunidad universitaria con discapacidad. Sus actividades se organizan en tres áreas de trabajo: Voluntariado y Cooperación al Desarrollo, Atención a la Discapacidad y Formación, Análisis y Estudios. La labor de apoyo a los estudiantes con discapacidad se concreta en:

1. Atención, información, asesoramiento y seguimiento personalizado para la realización de la matrícula, aspectos organizativos, etc. El primer contacto tiene lugar en los primeros días del curso académico, y en caso de que no haya demandas específicas por parte del estudiante, la Oficina vuelve a ponerse en contacto con ellos un mes antes de empezar las convocatorias de exámenes.

2. Acciones conducentes a la igualdad de oportunidades: servicio de tutorías, asistencia por parte de cuidadores procedentes de las Escuelas de Enfermería, servicio de intérpretes por lengua de signos, servicio de transporte adaptado y servicio de voluntariado de acompañamiento. Además, se facilita la gestión de recursos materiales y técnicos, por ejemplo la transcripción de exámenes y material impreso a Braille.

3. Asesoramiento para la accesibilidad universal, tanto arquitectónica como electrónica.

4. Asesoramiento y orientación al empleo: programas específicos para estudiantes con discapacidad.

5. Asesoramiento al personal docente sobre adaptación del material didáctico y pruebas de evaluación, y al personal de administración y servicios en cuanto a la evaluación de las necesidades del alumnado y las adaptaciones que cada año son necesarias.

En la siguiente dirección web está publicada una guía universitaria para personas con discapacidad que presenta toda la información necesaria sobre los apoyos, servicios y recursos que la Universidad Autónoma de Madrid (UAM) dispone para alumnas y alumnos con discapacidad que quieran comenzar sus estudios en la Universidad. http://web.uam.es/otros/uamsolidaria/doc/guia_disc_uam.pdf. La UAM ofrece al alumnado con discapacidad el desarrollo personal y un amplio abanico de posibilidades de formación.

La accesibilidad arquitectónica de la Facultad de Psicología presenta las siguientes características:

ACCESO ENTRADA:

Rampa con pendiente suave dotada de dos pasamanos, para salvar una escalera con cuatro escalones.

Puerta amplia de apertura manual.

ÁREA DE ATENCIÓN AL ESTUDIANTE: Donde se engloba la secretaría y la conserjería de la facultad. Recorrido accesible sin obstáculos.

□ **ITINERARIO VERTICAL:** El edificio consta de tres niveles comunicados a través de escaleras. Existen tres ascensores que cumplen las condiciones óptimas de accesibilidad. Se facilita llave de uso a las personas matriculadas con movilidad reducida.

□ **AULAS:** Recorrido hasta el aula accesible. Puerta de acceso de 72cm. de ancho. Mobiliario fijo sin espacio para transferencia. Existe espacio para estacionar una silla de ruedas.

ASEOS: Hay aseos adaptados y especialmente señalizados distribuidos por el edificio. Puerta de acceso e interior de amplias dimensiones. Inodoro dotado de una barra de apoyo fija y una abatible. Espacio para realizar transferencia.

SALÓN DE ACTOS: Accesible. Acceso a la tarima. No hay plazas reservadas.

APARCAMIENTOS: Hay dos plazas reservadas para personas con movilidad reducida a una distancia aproximada de 20m. de la entrada principal

En cuanto a las instituciones colaboradores del Máster se asegurará que los medios materiales y servicios disponibles cumplan los criterios de accesibilidad universal y diseño para todos.

La Facultad de Psicología facilitará las instalaciones necesarias para el desarrollo de la actividad docente y realizará las gestiones oportunas con otros centros, departamentos para facilitar el acceso a los recursos y servicios de la Universidad, de modo que puedan atenderse las necesidades básicas que plantee el Programa.

En su conjunto las infraestructuras y equipamientos disponibles son:

AULAS

- AULAS DE DOCENCIA

Distribución de las aulas en función de su capacidad

NÚMERO DE ALUMNOS POR AULA	NÚMERO DE AULAS
20-60	2
61-80	2
81-120	9
121-150	1
TOTAL	14 AULAS (1272 PUESTOS)

EL 100% DE LAS AULAS DISPONE DE ORDENADOR Y CAÑÓN DE PROYECCIÓN

- SALAS PARA TUTORÍAS Y SEMINARIOS

Capacidad de las salas para tutorías y seminarios docentes

NÚMERO DE ALUMNOS POR SEMINARIO	NÚMERO DE AULAS
5-10	1
11-20	2
21-30	4
31-50	2
TOTAL	9 SEMINARIOS DOCENTES (228 PUESTOS)

EL 100% DE LAS SALAS DISPONE DE ORDENADOR Y CAÑÓN DE PROYECCIÓN

- OTROS ESPACIOS

OTROS ESPACIOS	CAPACIDAD
SALÓN DE ACTOS	403
SALÓN DE GRADOS	74
SALA DE REUNIONES	26
SALA DE JUNTAS	40
TOTAL	543

EL 100% DE ESTOS ESPACIOS DISPONE DE ORDENADOR Y CAÑÓN DE PROYECCIÓN

TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN

La Universidad Autónoma de Madrid dispone de una serie de servicios de Tecnologías de la Información. Su cometido principal es la prestación de soporte técnico a la comunidad universitaria para la innovación y gestión tecnológica en varios ejes como son la docencia, la gestión administrativa, los servicios de infraestructura de comunicación y soporte informático. Tales funciones se articulan con respeto al principio de accesibilidad universal y el catálogo de servicios que ofrece puede ser consultado en <http://www.uam.es/servicios/ti/servicios/>, entre los

que caben destacar: cursos de formación, correo electrónico y red inalámbrica gratuitos y servicio de préstamo de ordenadores portátiles.

- AULAS DE INFORMÁTICA

La UAM dispone de *aulas de informática* en cada uno de los centros. La UAM cuenta con un total de 38 aulas de informática con más de 900 ordenadores personales. A continuación se detalla las características de las Aulas de Informática de la Facultad de Psicología

Aulas de Informática (Facultad de Psicología)

Sala	Num.Ordenadores	Software Instalado
CRAI	14	(Biblioteca de Psicología),Windows 2000, Oficce, Internet. Uso académico y tests (RESTRINGIDO a estudiantes y profesores de Psicología).
1	10	Ghostscript 7.20, AMOS 5 y 6, AudioCon, Biopac Student Lab 3.6.6, Cabri-Geometre 2, Derive 5, Didger 3, DjVu Browser Plug-in 3.6, EndNote, E-Prime Runtime 1.1.4.4 SP3, EvIEWS 3.1,Expert Choice ,Grapher 3, GSView 4.3,HotPotatoes6, IPA Help, IrfanView, ISI,LISREL8.7 ResearchSoft, Map Viewer 4, MrSID Geoviewer,Neuron, PHREEQC interactive 2.4.2,Provalis research,QDA Miner 1.3, QSR NVivo 2.0, Sniffy Pro 2.0, Speech Analyzer, Speech Manager, SPSS 13.0,Squeak, The Observer,Plug-In Bibliotecas
2	35	AFPL Ghostscript 7.20, AMOS 5 y 6, AudioCon, Biopac Student Lab 3.6.6, Cabri-Geometre 2, Derive 5, Didger 3, DjVu Browser Plug-in 3.6, EndNote, E-Prime Runtime 1.1.4.4 SP3, Evaluation and Choise, EvIEWS 3.1, Expert Choice, Evolve ,Grapher 3, GSView 4.3, InterBrain, IPA Help, HotPotatoes6, IrfanView, ISI ResearchSoft, Map Viewer 4, MrSID Geoviewer, , QDA Miner 1.3, QSR NVivo 2.0, Sniffy Pro 2.0, Speech Analyzer, Speech Manager, SPSS 13.0, Plug-In Bibliotecas Squeak, The Observer.

Sala	Num.Ordenadores	Software Instalado
3	51	Amos 16, Ecwin(ExpertChoice), Editplus, Evolve, Irfanview, Neuron, Sniffy pro 2.0, Spss 17, SPSS 15, Ws-ftp32, Eviews5, The Observer, Editplus, Adobe Reader, Adobe Flash Player 10, Write-N-Cite 3,
4	30	AFPL Ghostscript 7.20, AMOS 16, AudioCon, Biopac Student Lab 3.6.6, Cabri-Geometre 2, Derive 5, Didger 3, DjVu Browser Plug-in 3.6, EndNote, E-Prime Runtime 1.1.4.4 SP3, Evaluation and Choise, Eviews 3.1, Expert Choice, Grapher 3, GSView 4.3, InterBrain, IPA Help, HotPotates6, IrfanView, ISI ResearchSoft, Map Viewer 4, MrSID Geoviewer, , QDA Miner 1.3, QSR NVivo 2.0, Sniffy Pro 2.0, Speech Analyzer, Speech Manager, SPSS 17.0 y 15.0, Plug-In Bibliotecas Squeak, The Observer, Adobe Reader, Adobe Flash Player 10, Write-N-Cite 3,

EL 100% DE ESTOS ESPACIOS DISPONE DE CAÑÓN DE PROYECCIÓN

Para garantizar la disponibilidad de estos recursos existe un sistema de reserva previa de las mismas permanente vía internet. Además en estos espacios se dispone de software y programas ofimáticos adaptados a las necesidades educativas de cada Plan de Estudios.

- SISTEMA DE PRÉSTAMO DE PORTÁTILES**

La Biblioteca dispone de un total de 20 ordenadores portátiles para prestar a sus usuarios. Este proyecto se ha puesto en marcha por iniciativa de la Oficina de Convergencia Europea y en colaboración conjunta con el servicio de Tecnologías de la Información.

- OTRAS HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS**

La UAM pone a disposición de sus usuarios una serie de herramientas tecnológicas con el fin de mejorar el aprovechamiento de las posibilidades de nuevas tecnologías en el ámbito de la docencia y el aprendizaje. En este sentido se destacan las siguientes:

- Correo electrónico**

Por ser miembro de nuestra comunidad, la Universidad abre automáticamente una cuenta de correo electrónico. Esta cuenta tiene muchas ventajas sobre las que ofrecen otras entidades: tiene una mayor capacidad, lo que permite almacenar una

gran cantidad de información. Pero sobre todo, es la cuenta a través de la que la Biblioteca informa sobre avisos de reservas disponibles, comunicación de retrasos en la devolución disponibilidad de préstamo intercampus, etc.

• Red inalámbrica (wifi)

La Universidad cuenta con una red inalámbrica accesible en los principales edificios de los campus de Medicina y Cantoblanco.

• La página del profesor

La Página del profesor es una herramienta pensada para proporcionar un espacio Web donde permitir a los docentes la publicación de información relativa a su asignatura sin necesidad de disponer de grandes conocimientos técnicos. Del mismo modo permite un cierto nivel de interactividad con sus alumnos.

En otro orden de asuntos, el servicio de Tecnologías de la información apoya *la gestión de los asuntos académicos* en red tanto para las matrículas como para el anuncio y gestión de becas. Además, los estudiantes pueden consultar directamente el estado de su expediente.

LABORATORIOS DOCENTES

Laboratorios docentes

LABORATORIO	PUESTOS
LABORATORIO DE DINÁMICAS DE GRUPO	45
LABORATORIO DE REGISTROS PSICOFISIOLÓGICOS	30
LABORATORIO DE AUDIOVISUALES	80
LABORATORIO PARA PRESENTACIONES INFORMÁTICAS	60
CABINAS DE EXPERIMENTACIÓN PSICOLÓGICA	10
LABORATORIO DE ENTREVISTAS Y REGISTROS DEL COMPORTAMIENTO	3
SALA DE GRUPOS	20
LABORATORIO DE NEUROCIENCIA	30
TOTAL LABORATORIOS	273

BIBLIOTECAS Y HEMEROTECAS

En total, las Bibliotecas de la Universidad Autónoma de Madrid disponen de más de 810.000 libros, 27.000 libros electrónicos, 30.000 mapas, 40.000 revistas (de las

cuales 30.000 son suscripciones en formato electrónico), y más de 200 bases de datos. Ofrecen casi 4.500 puestos de lectura en horario de 09.00 h a 20.30 h y se cuenta con una Sala de Estudio abierta las 24 horas del día todos los días del año.

En el año 2004, tras la elaboración de su Informe de Evaluación, se obtuvo el Certificado de Calidad de la Agencia Nacional de Evaluación y Acreditación (ANECA).

Toda la información sobre la Biblioteca se encuentra en las Memorias anuales que se presentan en Consejo de Gobierno desde hace casi 10 años, y están accesibles en: <http://biblioteca.uam.es/sc/memoria.html>

Los principales servicios que la UAM ofrece a través de la Biblioteca (<http://biblioteca.uam.es/>) son: *Catálogo automatizado, Préstamo domiciliario, Préstamo interbibliotecario, Formación de usuarios e Información bibliográfica*

Además, con el objetivo de ofrecer un servicio de excelencia a los usuarios en el nuevo contexto de la Educación Superior, y en aplicación del Plan Estratégico de la Biblioteca (2006-2008), se han puesto en marcha las siguientes iniciativas generales: *Reservas en línea, Buzones de devolución Préstamo Intercampus, Repositorio institucional, Dialnet, Servicio de atención telefónica, Adquisiciones automatizadas, Préstamo de ordenadores portátiles, Metabúsqueda de recursos electrónicos y Sistema de atención virtual al usuario*

La Biblioteca de la Facultad de Psicología integrada en el edificio de la Facultad ocupa 1.081 metros cuadrados distribuidos en dos plantas del siguiente modo:

- Zona de entrada con ordenadores de uso público y mostrador de información y préstamo
- Hemeroteca
- Depósito de libros de libre acceso
- Aula multimedia
- Zona de trabajo del personal
- Sala de lectura (en planta superior)

Además consta de 1.772 metros lineales de estanterías: 1.188 metros lineales de libre acceso y 584 de depósito cerrado, 272 puestos de lectura, 39 puestos con ordenadores de uso público (de los cuales 16 son para la consulta de los recursos de información –catálogo, bases de datos, etc.,- y 23 para la realización de trabajos y prácticas docentes -15 en el aula y 8 en la hemeroteca), 14 ordenadores para el personal 1 escáner y 2 fotocopadoras.

Asimismo, cuenta con un aula que es un espacio polivalente para el aprendizaje (uso individual para la realización de trabajos académicos y para el uso informatizado de test; uso en grupo de cursos de formación de usuarios, prácticas docentes y visionado de vídeos). Este aula dispone de 15 ordenadores, 1 video proyector con pantalla y dos impresoras.

La Biblioteca de Psicología está atendida por 7 bibliotecarios (2 ayudantes, 4 auxiliares, y 1 facultativo) y un administrativo, plantilla con la que colaboran 11 becarios (9 del COIE a tiempo parcial y 2 con beca de formación y apoyo).

Recursos bibliográficos:

33.600 libros

396 títulos de revistas en papel, de los cuales 220 están en curso

400 tests o pruebas de evaluación psicológica

269 vídeos

423 tesis

Recursos electrónicos suscritos por la Facultad (Provisionalmente)

- PsycBooks

Recursos electrónicos suscritos por el Servicio de Biblioteca específicos de Psicología:

- PSICODOC
- PsycArticles
- PsycCritiques
- PsycInfo

O relacionados con algunos ámbitos de la Psicología:

- ERIC para Psicología de la Educación
- Medline para Psicología Biológica y de la Salud
- Banco de datos ASEP/JDS, Econlit, Social Services Abstracts y Sociological Abstracts en Psicología Social
- SportDiscus en Psicología del Deporte

El “Consorcio de Bibliotecas de las Universidades de la Comunidad de Madrid y de la UNED para la Cooperación Bibliotecaria” continúa proporcionando acceso cooperativo a

recursos electrónicos. Con la ayuda de la Comunidad de Madrid, se ofrece los estudiantes y docentes de las siete universidades públicas:

- ABI Inform: paquete de revistas en texto completo (más de 900 títulos) de administración de empresas y economía y base de datos referencial (con resumen incluido) de más de 1200 títulos.
- Academic Search Premier: base de datos con información multidisciplinar procedente de 4000 revistas en texto completo.
- Science Direct: acceso a parte de la colección de revistas de la editorial Elsevier. Permite el acceso al texto completo de las revistas que ellos editan y cuya suscripción en papel existe en alguna de las universidades públicas de Madrid.
- SpringerLink (antes Kluwer): acceso al servidor de la editorial Springer que permite el acceso al texto completo de las revistas que ellos editan y cuya suscripción en papel existe en alguna de las universidades públicas de Madrid.
- Adquisición cooperativa de RefWorks gestor bibliográfico de referente Internacional.

UNIDAD DE RECURSOS AUDIOVISUALES Y MULTIMEDIA (URAM)

La Unidad de Recursos Audiovisuales y Multimedia de la UAM, que desde 2008 ha pasado a integrarse en el Servicio de Biblioteca, es un centro de apoyo a la docencia y la investigación en materia de contenidos y tecnologías audiovisuales y multimedia a disposición de toda la comunidad universitaria. La URAM ofrecer a las titulaciones de la UAM los siguientes servicios:

a. Mediateca

- Posee un fondo audiovisual y multimedia compuesto por más de 4000 títulos en diferentes formatos y pertenecientes a diversos géneros y materias (cine de ficción, documental educativos y divulgativos, etc.), y un fondo de revistas, libros y obras de referencia especializados (cine y audiovisual).
- Consulta automatizada de fondos a través de catálogo informatizado, que incluye búsquedas por contenidos. En proceso de integración en el catálogo general de la Biblioteca de la UAM.
- Atención al usuario en contenidos audiovisuales propios y en localización de materiales en otros fondos.
- Cuatro puestos de visionado en VHS (multinorma) y DVD (multizona). Otros formatos, previa petición.

- 4 ordenadores para consulta de catálogo y otros recursos digitales.
- Préstamo domiciliario.

b. Aula multimedia

• Aula docente con 20 equipos informáticos. Destinada principalmente a la docencia de postgrado y formación del profesorado que requiera el uso de tecnologías de la información y/o software específicos y otros materiales multimedia (no disponibles en otras aulas informáticas de la universidad).

• Disponible también como espacio de trabajo individual en horario no utilizado para fines docentes.

c. Sala de Videoconferencias

• Sala de conferencias para actividades docentes, actos culturales y encuentros de investigación, con capacidad para 40 personas.

• Dotada con equipamiento audiovisual completo para presentaciones (proyector vídeo/datos, ordenador, cámara de documentos, reproductores/grabadores VHS multinorma y DVD multizona, reproductores de audio) y para el control y la edición de las sesiones (mezcladores de audiovídeo, etc.)

• Dotada de sistema de emisión y recepción de videoconferencia por conexión telefónica y red.

- Servicio de grabación de las sesiones.
- Servicio de videoconferencia vinculado a la Sala de Videoconferencias de la URAM.
- Apoyo a sesiones de videoconferencia externas mediante una unidad móvil.

d. Otros servicios

• Grabación y edición de programas audiovisuales con fines docentes y de investigación.

- Préstamo de equipos audiovisuales (vídeo-cámaras y accesorios, proyectores de vídeo/datos, cámaras fotográficas, cámara de documentos, retroproyectores, etc.)
- Conversiones de formatos y normas de color, digitalización de materiales, etc.

e. Ubicación, horario y normativa

Pabellón del Centro Estudios de Posgrado, Planta Baja.

Avenida Tomás y Valiente, 1.

Horario de atención al público: de lunes a viernes, de 9:00 a 19:30

Información y reservas: 914974054 audiovisuales@uam.es

Préstamos domiciliarios de la mediateca:

- En formato VHS, hasta tres videocasetes durante dos semanas, renovable si no existe reserva previa.

- En formato DVD, préstamo docente (1 día)

- Posibilidad de reserva previa.

Préstamo de equipos audiovisuales:

- Previa petición. Condiciones de préstamo en función de las necesidades de los usuarios y de la disponibilidad del equipamiento.

Servicios de videoconferencia, edición audio/vídeo, digitalizaciones y reservas de instalaciones:

- Previa petición

SERVICIO DE MANTENIMIENTO

El servicio de Mantenimiento de la UAM realiza cuatro tipos de operaciones:

a) Mantenimiento correctivo: Atiende la reparación de los equipos e instalaciones una vez que el fallo se ha producido. Esta intervención se realiza a petición de los miembros de la Comunidad Universitaria que hayan detectado algún problema en los elementos citados.

b) Mantenimiento preventivo: Trata de anticiparse a la aparición de averías, efectuando revisiones de forma programada y periódica. Se realiza de oficio, sin que medie petición de los miembros de la Comunidad Universitaria.

c) Modificación de las infraestructuras: Se realizan obras de modificación de locales o instalaciones, como complemento de los puntos anteriores para adaptar los sistemas a las necesidades que surgen.

d) Asesoramiento técnico: Desde el Servicio de Mantenimiento se presta asistencia técnica para la resolución de todo tipo de problemas dentro de su ámbito de actuación.

PRÁCTICAS PROFESIONALES/ DE INVESTIGACIÓN

Los alumnos de Máster en Dirección de Recursos Humanos complementan su formación con prácticas en empresas o centros con los que se firma el correspondiente Convenio de Prácticas de Colaboración. En el Anexo 3 se detallan los convenios firmados hasta la fecha en la que se han incorporado alumnos. Algunas de las empresas que están colaborando en la formación práctica del alumnado es la siguiente:

- Álava Reyes y Consultores
- AMPER
- Campofrío
- Centros Comerciales Carrefour
- Chemo España
- Globact Tests y Cuestionarios
- Grupo ARC Eurobanan
- Hilton
- IMS Health

- Inmark Estudios y Estrategias
- Kelox
- Kraft
- LOGISTA
- Philip Morris Internacional
- SGS
- Siemens
- Sociedad de Tasación
- Yahoo Ibérica

8. RESULTADOS PREVISTOS

• Justificación de los indicadores:

La justificación de los siguientes indicadores está basada principalmente en la extrapolación de las tasas de graduación que se han desprendido de la convocatoria 2007-2009 que acaba de finalizar.

TASA DE GRADUACIÓN

- Tasa de graduación (2007-2009)= (alumnos matriculados-alumnos que no han superado el Máster)/alumnos matriculados= $(12-2)/12=0.83 \times 100=83\%$

TASA DE GRADUACIÓN PREVISTA	83%
------------------------------------	------------

TASA DE ABANDONO

Debido a que el Máster en Dirección de Recursos Humanos es de 90 créditos ECTS y se imparte en dos cursos académicos, entendemos por tasa de abandono la diferencia entre el total de alumnos matriculados y la relación porcentual entre el número de estudiantes que han finalizado satisfactoriamente el Máster en el tiempo previsto y el número total de alumnos matriculados.

- Tasa de abandono (2007-2009)= $1-10/12= (1-0.83)=0.17 \times 100= 17\%$

TASA DE ABANDONO PREVISTA	17%
----------------------------------	------------

No obstante, al tratarse de un Máster de 90 créditos ECTS que se imparte en dos años y estando contemplada la posibilidad de que los alumnos puedan repetir alguna asignatura y entendiendo por tasa de abandono la relación porcentual entre el número total de estudiantes de nuevo ingreso que debieron obtener el título el año académico anterior y que no se han matriculado ni en ese año ni en el anterior, la tasa de abandono real sería

0% ya que las dos personas que no han obtenido el título en el tiempo previsto se han matriculado en este curso académico para acabar los módulos no superados y consideramos que se graduaran en el curso académico 2009-2010.

TASA DE EFICIENCIA

Se refiere a la relación porcentual entre el número total de créditos teóricos del plan de estudios de los que debieron haberse matriculado a lo largo de sus estudios el conjunto de estudiantes graduados en un determinado curso académico y el número total de créditos en lo que realmente han tenido que matricularse.

- Tasa de eficiencia 90%

PROGRESOS Y RESULTADOS DE APRENDIZAJE (Véase también el apartado de evaluación de cada uno de los módulos)-

Para evaluar el grado en que los alumnos adquieren las competencias objetivo de aprendizaje se dispone de una serie de instrumentos que cada profesor adecuará a los contenidos impartidos y la metodología seguida. Estos son:

- Exámenes teóricos para evaluar las competencias basas en conocimientos.
- Casos y ejercicios prácticos para evaluar la asimilación de los conceptos y la capacidad de aplicar las técnicas y herramientas estudiadas.
- Análisis de artículos y lecturas para evaluar la capacidad de interpretar y establecer relaciones entre lo estudiado en el aula y la información relativa a opiniones o datos reales.
- Elaboración de trabajos individuales para evaluar conocimientos, habilidades y actitudes.
- Elaboración de trabajos en grupo para evaluar la capacidad para trabajar y relacionarse con otros. Para ello se deberá realizar un seguimiento por parte del Tutor Personal, quien a través de charlas con los alumnos podrá observar cómo se organizan y reparten el trabajo. La calidad del trabajo también será prueba de cómo funcione el equipo.
- Elaboración y defensa del trabajo Final de Máster para evaluar de forma integrada los conocimientos y habilidades durante el desarrollo del Máster.

En general se valorará la participación activa del alumno en las sesiones, así como las aportaciones y opiniones realizadas en el desarrollo de las materias.

9. SISTEMA DE GARANTÍA DE LA CALIDAD

En el ANEXO 4 se detallan el Sistema de Garantía de Calidad establecido así como los datos sobre el Informe de Resultados de la evaluación realizada durante el curso 2007-2008 (véase ANEXO 5)

10. CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN

JUSTIFICACIÓN

Considerando la gran demanda social en relación a la necesidad de una formación de calidad en el ámbito de la Dirección de Recursos Humanos, así como la existencia de los recursos humanos y materiales necesarios y un adecuado Sistema de Garantía de Calidad, el Máster en Dirección de Recursos Humanos podría ponerse en marcha en el curso 2010-2011. Por otra parte, éste presenta una muy buena adecuación con el nuevo Grado en Psicología de la Universidad Autónoma de Madrid que se pondrá en marcha, de forma progresiva a partir del curso 2009-2010.

CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN:

En el curso académico 2010-2011 se implantarán los 60 primeros créditos del Master

En el curso académico 2011-2012 se implantarán los 30 créditos restantes

ENSEÑANZAS QUE SE EXTINGUEN:

En el 2010-2011 se extingue el primer año de formación de la anterior edición del Máster y en el 2011-2012 se extingue el segundo año.

La primera promoción de la edición anterior del máster finalizará durante el presente curso académico, por lo que aún no se tienen datos de graduación y eficiencia. No obstante según los datos de éxito de los primeros 60 créditos del máster, del primer curso, la tasa de eficiencia es del 100%, todos los alumnos superaron los 60 créditos durante el primer año. Teniendo en cuenta esto, se espera que los alumnos que comenzaron en la edición anterior, finalicen el máster en la misma, no obstante en caso de existir algún caso en el que un alumno quiera o deba pasar de la edición anterior a la nueva del máster, la Comisión de dirección evaluará la correspondencia y equivalencia entre las asignaturas superadas del anterior máster y el nuevo para cada caso concreto.

De acuerdo con lo establecido en la legislación (Real Decreto de 2005 y 2007 y la Resolución del 29 de Diciembre de 2008 de la Dirección General de Universidades), en el curso 2009-2010 se extinguirán los cursos de formación del primer ciclo del *Programa de Doctorado "Comportamiento social y organizacional: Investigación, desarrollo e innovación en la sociedad del conocimiento"*. Aquellos estudiantes de este doctorado que deseen incorporarse al Máster en Dirección de Recursos Humanos podrán realizarlo de acuerdo con la normativa de la UAM en este ámbito
(<http://www.uam.es/estudios/doctorado/anexo1normativa.pdf>)

BIBLIOGRAFÍA

Bartram, D. and Roe, R.A (2005). Definition and assessment of competences in the context of the European Diploma in Psychology. *European Psychologist*, 10(2),

BREWSTER, C. (2001). Competencias y estándares profesionales para la dirección de personal. Barcelona: Gestión 2000-AEDIPE.

Colegio Oficial de Psicólogos. Perfiles profesionales. Madrid: COP, 1998

Conferencia de Decanos de Psicología (2005). Libro Blanco de la Titulación de Grado en Psicología

Conferencia de Decanos de Psicología (2006). Propuesta de Programa Oficial de Posgrado en Psicología

Peiró J.M. and Lunt I (2002). The context for a European Framework for Psychologists' Training. *European Psychologist*, 7(3), 169-179

Peiró, J.M & Munduate, L. (1999b). Psicología del Trabajo y las Organizaciones en España en la década de los noventa. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 52 (2-3), 371-428

Poblete, M. y Gutiérrez, B. (2003) "El profesional de la Psicología en el ámbito de la empresa. Perspectivas para el siglo XXI" Congreso Internacional Humanismo para el siglo XXI. Bilbao

Roe, R.A. (2004). Towards and competence based curriculum for European work and Organizational Psychology. Conferencia presentada en la Reunión anual de la ENOP (26 de Marzo de 2004)

Tikkanen, T. (2005) The present status and future prospects of the Profession of Psychologist in Europe. Ponencia presentada en el 9º European Congress of Psychology, Granada, España

ANEXO 7



O.J.D.: No hay datos

E.G.M.: No hay datos

Dirigentes

Fecha: 01/01/2008

Sección: MANAGEMENT

Páginas: 60-62

management

LA UAM PRESENTA UN VANGUARDISTA MÁSTER EN DIRECCIÓN DE RR.HH

Los RR.HH a examen



Raimundo Payo
Director RR.HH. de Eurobanan



José María Hdz - Sampelayo
Director RR.HH. de SGS España



Javier Sellers de los Ríos
Director RR.HH. de Dräger Medical



F. Javier Calderón Rodríguez
Director RR.HH. de Nielsen

“El reto actual es la profesionalización del sector con talentos especializados en los Recursos Humanos y comprometidos con su trabajo”

“Un buen director de RR.HH. debe cumplir tres características, preocupación por las personas, sentido común y profesionalidad”

“Al final lo que diferencia a las empresas son las personas que trabajan en ella, por eso hay que responder ante ellas y por ellas”

“RR.HH. debería ser un consultor de todos los departamentos para desarrollar correctamente los proyectos contando con el capital humano”

La Universidad Autónoma de Madrid apuesta de nuevo por la formación especializada y de calidad para afrontar el reto de la colocación laboral de sus alumnos. Bajo este y otros objetivos se presentó el Máster en Dirección de Recursos Humanos, que pretende potenciar la especialización en este área de crecimiento imparable y que aún requiere de nuevos talentos que dinamicen la actividad y propongan nuevas soluciones en cuanto a la gestión de personal.

La presentación de este nuevo y singular programa académico estuvo respaldada por el Vicerrector de estudiantes y extensión universitaria de la UAM, Juan Alberto Sigüenza Pizazzo y los Decanos de Derecho y Psicología, Javier Díez- Hochleitner y Juan Antonio Huertas. Además participaron en el acto los miembros más destacados del Máster como su Director, José Miguel Fernández - Dols; su Subdirector, Víctor Rubio; el Secretario Académico, Luis Ocea y Salustiano Méndez, uno de los 66 profesores que impartirán las 39 materias del programa.

Este título oficial de postgrado de la Universidad Autónoma de Madrid pretende proporcionar a los alumnos las claves teóricas necesarias para afrontar la gestión de personal de una manera correcta, viable y vanguardista y además el complemento práctico necesario para lograr ser competente profesionalmente. Para ello, el Máster de Dirección de Recursos Humanos aúna formación teórica a través de la impartición de distintos seminarios y asigna-



O.J.D.: No hay datos

E.G.M.: No hay datos

Dirigentes

Fecha: 01/01/2008

Sección: MANAGEMENT

Páginas: 60-62

management

turas *indoor* a lo largo de doce meses y prácticas en importantes empresas durante un periodo de seis meses y que sin duda el alumno utilizará para aplicar sus conocimientos y afianzar los recursos adquiridos.

Así, el Director del Máster recordó en la presentación del programa, lo beneficioso de la contratación de becarios por parte de las empresas ya que son *"sabía fresca capaz de aportar una nueva visión al Departamento de Recursos Humanos; técnicamente muy capaces ya que han superado un exigente programa de especialización y cuyo coste es 100% desgravable para las empresas"*.

Actualmente el programa cuenta con quince alumnos que provienen de distintas titulaciones como Psicología, Económicas, Derecho o Pedagogía y cuyo nexo común y necesario es una clara vocación por los recursos humanos, por la gestión directa del capital humano de la empresa.

Entre los matriculados se encuentran distintas nacionalidades como italianos y sudamericanos; alumnos que atraídos por la oferta formativa del Máster han decidido afrontar un cambio de residencia y un compromiso con la Universidad, ya que el programa requiere una dedicación exclusiva y a tiempo completo durante los dieciocho meses de duración del mismo.

Durante el periodo lectivo, los alumnos se profesionalizarán en el área a través de distintas asignaturas encaminadas a la organización de personal, la dirección y creación de sistemas o programas para los trabajadores y los nuevos avances en materia de Recursos Humanos. Después, a lo largo del periodo práctico, los alumnos tendrán que desarrollar una tesina o trabajo fin de curso en el que expliquen el desarrollo de sus habilidades en la escala profesional.

Padrinos de lujo

Los organizadores del acto inaugural del Máster en Dirección de Recursos Humanos prepararon para la ocasión un debate abierto entre los alumnos del programa y grandes pro-

fesionales del sector, invitados a la presentación. El objetivo del intercambio de opiniones, realizado sin agendas previas y total libertad, pretendía que los alumnos se acercaran en lo posible a la realidad del director de recursos humanos y de la propia profesión que muy pronto ocuparán.

Así, los profesionales de la dirección de personas seleccionados para tal reto fueron Raimundo Payo, Director de RR.HH de Eurobanan, empresa líder a nivel nacional en la distribu-

ción de productos frutícolas y que gestiona a 600 trabajadores; José María Hernández - Sampelayo Matos, Director de RR.HH del Grupo SGS España, multinacional dedicada a la certificación de calidad que cuenta con presencia en todas las comunidades autónomas y con más de 3.600 empleados; Javier R. Sellers de los Ríos, Responsable de Recursos Humanos de Dräger Medical Hispania que cuenta con 160 empleados y está dedicada a la venta de equi-

"Un miembro del equipo de RR.HH debe tener dotes de buen comunicador, ser experto en formación y saber gestionar al personal"



Luis Pascual García

Director RR.HH de GlaxoSmithKline

"Es un mundo apasionante, sin reglas fijas, que cada día te obliga a innovar y que reporta gran satisfacción por el trato con las personas"



Javier Sastre Segovia

Director RR.HH de IMS Health

"El Máster fortalece la relación entre la universidad y la empresa ofreciendo a ésta, la mayor riqueza de la universidad, sus propios alumnos"



Juan Alberto Sigüenza

Vicerrector de estudiantes de UAM

"El Máster nace con vocación de cualificación, calidad, colocación laboral de los alumnos y vía de unión entre empresas y universidad"



José Miguel Fernández - Dols

Director Master Dirección en RR.HH



O.J.D.: No hay datos

E.G.M.: No hay datos

Dirigentes

Fecha: 01/01/2008

Sección: MANAGEMENT

Páginas: 60-62

management



La Facultad de Psicología acogió la presentación del Máster en Dirección de Recursos Humanos que este año celebra su primera edición.

pos electromédicos; F. Javier Calderón Rodríguez, Director de Recursos Humanos de Nielsen, consultora número uno a nivel mundial en el área de Marketing y que supera en España los 450 empleados; Luis Pascual García, Director de Recursos Humanos de GSK, especializada en la fabricación de productos farmacéuticos y que alcanza los 500 empleados y Javier Sastre Segovia, Director de RR.HH de IMS, empresa dedicada a la investigación de mercados, líder en el sector farmacéutico y biosanitario con 500 trabajadores en España.

Los alumnos rompieron el hielo preguntando las características que al entender de los profesionales, debía tener un buen director de Recursos Humanos. Entre los seis ponentes se dibujó un perfil caracterizado por la importancia de las personas y la preocupación por las mismas, el uso del sentido común en la resolución de conflictos, profesionalidad y conocimientos teórico - prácticos de los procesos, capacidad de organización y correcta transmisión de los mensajes y con ilusión por participar en la estrategia empresarial, teniendo para ello una visión clara de la línea de negocio de la compañía. Otras características añadidas serían la cer-

canía con el trabajador, la flexibilidad, la creatividad e ímpetu para una profesión que describieron apasionante.

En cuanto a los retos actuales del área de Recursos Humanos los ponentes señalaron la formación de los cargos medios para involucrarlos en la estrategia empresarial y que participen en su desarrollo, la profesionalización de los miembros de los departamentos de gestión de personal para que el sector adquiera cada vez más peso e importancia en las empresas y sea capaz de trabajar de una manera independiente y tener una identidad propia, la concienciación de

departamentos a la hora de afrontar el desarrollo de los proyectos desde todos y cada uno de los empleados.

Así, los retos futuros serían que los directores de cada departamento se involucraran en la gestión de su propio personal para lograr un compromiso integral y directo con el trabajador y encontrar, por otro lado, una técnica productiva en cuanto a la selección de personal, que integre la promoción interna, ventajosa porque los trabajadores ya conocen la cultura de la empresa y es motor de incentivos de los empleados, con la capacitación de talentos que tienen una preparación actualizada, aportan nueva energía a la empresa y son capaces de trasladar la problemática y novedades externas a la compañía.

Por último, Hernández-Sampelayo, Payo, Sellers, Calderón, Sastre y Pascual estuvieron de acuerdo en afirmar que lo más satisfactorio de la profesión es el trato directo con las personas, la capacidad de ayudarles, entender su problemática personal y ver como crecen profesionalmente y se desarrollan en la empresa. Estas palabras finales alentaron a los alumnos del Máster que muy pronto conocerán de primera mano este compromiso con el trabajador.

Marta Saavedra



los directivos para que sean conscientes de lo beneficioso de una buena dirección de su personal ya que son las personas el elemento diferenciador de las empresas y convertirse en un órgano que asesore a los demás