

**Assumpte:** Informe favorable al Consell de Govern sobre la memòria del Màster Universitari en Recursos Humans, Desenvolupament de Persones i Assessorament Laboral

Josep Maria Serra  
Vicerectorat de docència i planificació Acadèmica

Benvolgut,

Us comunico mitjançant la present, als efectes oportuns, l'acord que va adoptar el Ple del Consell Social de la Universitat de Girona, per assentiment, en la sessió ordinària núm. 1/23, que va tenir lloc el dia 6 de març de 2023, que transcrit literalment diu:

Exposició de motius:

Atès l'acord de la Comissió de Programació d'Estudis en la sessió núm. 1/23 de 23 de gener de 2023 de sotmetre a informació pública la memòria d'aquest màster universitari.

Atès que ha finalitzat el període d'exposició pública del 24 de gener al 13 de febrer de 2023, ambdós inclosos, i sense haver rebut cap al·legació.

Atès l'acord de la Comissió de Programació d'Estudis en la sessió núm. 2/23 de 22 de febrer d'elevat l'itinerari d'aquest grau al Consell Social.

Per tot el que s'ha exposat, i en virtut del que estableixen la Llei orgànica 4/2008, de 12 d'abril, i l'article 7.2 del Reglament d'organització i funcionament del Consell Social.

**S'APROVA:**

Elevat un informe favorable al Consell de Govern sobre la memòria del Màster Universitari en Recursos Humans, Desenvolupament de Persones i Assessorament Laboral

El secretari del Consell Social,

Contra aquest acord, que posa fi a la via administrativa i independentment de la seva execució immediata, les persones interessades poden interposar, amb caràcter potestatiu, recurs de reposició davant el mateix òrgan que l'ha aprovat en el termini d'un mes a comptar de l'endemà de la seva publicació, d'acord a allò que disposen els articles 123 i 124 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú; o bé interposar directament recurs contenciós administratiu davant els jutjats contenciosos administratius de Girona, en el termini de dos mesos a comptar de l'endemà de la seva publicació, d'acord amb els articles 8.3, 14.1 i 46.1 de la Llei 29/1998, de 13 de juliol, reguladora de la jurisdicció contenciosa administrativa. Igualment, les persones interessades poden interposar qualsevol altre recurs que considerin convenient per a la defensa dels seus interessos.

# MEMORIA DE PROGRAMACIÓN DE LOS ESTUDIOS DE MÁSTER UNIVERSITARIO EN RECURSOS HUMANOS, DESARROLLO DE PERSONAS Y ASESORAMIENTO LABORAL

UNIVERSITAT DE GIRONA

- > Memoria<sup>1</sup> para la verificación de titulaciones oficiales de Grado y Máster Universitario de acuerdo con el Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad.

---

<sup>1</sup> Transitoriamente, y mientras no se disponga de una aplicación adaptada a los requerimientos del Anexo II del Real Decreto 822/2021, esta memoria se debe adjuntar transformada al formato PDF en los espacios de la actual aplicativo de verificación, preferentemente en el apartado 2 de Justificación de las enseñanzas.

# 1. DESCRIPCIÓN, OBJETIVOS FORMATIVOS Y JUSTIFICACIÓN DEL TÍTULO

TABLA 1. Descripción del título

1.1. Denominación del título	Máster universitario en Recursos Humanos, Desarrollo de Personas y Asesoramiento Laboral
1.2. Ámbito de conocimiento	Ciencias sociales, trabajo social, relaciones laborales y recursos humanos, sociología, ciencia política y relaciones internacionales
1.3. Menciones y especialidades	Mención o especialidad en: Mención dual en Recursos Humanos, Desarrollo de Personas y Asesoramiento Laboral (24 ECTS)
1.4.a) Universidad responsable	Universitat de Girona
1.4.b) Universidades participantes	-
1.4.c) Convenio títulos conjuntos	-
1.5.a) Centro de impartición responsable	Facultad de Educación y Psicología Código RUCT: 17005479
1.5.b) Centros de impartición	17005479
1.6. Modalidad de enseñanza	Presencial
1.7. Número total de créditos	60
1.8. Idiomas de impartición	Catalán Español
1.9.a) Número total de plazas	25
1.9.b) Oferta de plazas por modalidad	Presencial: 25 Semipresencial o híbrida: - No presencial o virtual: -

## 1.10. Justificación del interés del título

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

El Máster Universitario en Recursos Humanos, Desarrollo de Personas y Asesoramiento Laboral con especialidad en Mención Dual, tiene como objetivo atender a la necesidad de formación especializada de los/las profesionales responsables del asesoramiento laboral así como de la dirección y gestión de los recursos humanos en las organizaciones. La actual propuesta parte de la experiencia acumulada del [Máster en Trabajo, Relaciones Laborales y Recursos Humanos](#) que se ha impartido en la Universitat de Girona desde el curso 2010-2011 hasta el 2022-2023 y que ha sido [evaluado favorablemente por AQU en los procesos de acreditación de 2016 y 2021](#). Cabe añadir que la Universitat de Girona no cuenta actualmente con ninguna otra titulación oficial equivalente, ni a nivel de grado ni de máster.

Todos estos años de impartición del máster han permitido desarrollar un programa de prácticas curriculares y extracurriculares muy bien elaborado que han impulsado la [inserción laboral](#) de nuestro estudiantado (90,5% de inserción y 65,4% con funciones específicas de la titulación en 2020) y que han potenciado que las empresas visibilicen el máster como una fuente importante de captación de futuros/as profesionales.

La nueva titulación tiene como novedad la inclusión de la MENCIÓN DUAL. La mención dual permite desarrollar los resultados de aprendizaje combinando el entorno académico y el entorno profesional. Cabe mencionar que en este ámbito y en nuestro contexto no existe ninguna formación dual y que sería la primera titulación con mención dual de la Universitat de Girona.

### 1.10.b) Referentes externos a la universidad proponente que avalen la adecuación de la propuesta a criterios nacionales o internacionales para títulos de similares características académicas

Diferentes másteres nacionales e internacionales han servido como referencia en la confección del Máster universitario en Recursos Humanos, Desarrollo de Personas y Asesoramiento Laboral (anexo 1).

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

La propuesta de Máster en Recursos Humanos, Desarrollo de Personas y Asesoramiento Laboral con especialidad en Mención Dual, sigue las directrices del Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad, y del Reglamento de establecimiento de criterios de programación de los Másteres en la Universitat de Girona, aprobado por el Consejo de Gobierno (sesión 2/2016, de 31 de marzo de 2016) y su posterior modificación (sesión 2/2018, de 1 de marzo de 2018).

En relación con los procesos de consulta interna, los Departamentos de Psicología, Derecho Privado, Organización, Gestión Empresarial y Diseño del Producto, Informática, Matemática Aplicada y Estadística y la Oficina de Salud Laboral junto con la Facultad de Educación y Psicología y el Fórum Carlemany de directores/as y técnicos/as responsables de Recursos Humanos, formado por las empresas más relevantes de Girona, crearon una comisión de carácter interdepartamental e interdisciplinar encargada de rediseñar la actual propuesta del Máster Oficial en Recursos Humanos,

Desarrollo de Personas y Asesoramiento Laboral y con especialidad de Mención Dual. En esta Comisión también hubo representación de titulados/as para incorporar la perspectiva del alumnado. Dicha comisión se encargó de elaborar la propuesta. Para su diseño, se organizaron sesiones durante las que se consensaron los resultados de aprendizaje, los contenidos, las actividades formativas y los sistemas de evaluación.

## 1.11. Objetivos formativos

### 1.11.a) Principales objetivos formativos del título

El Máster en Recursos Humanos, Desarrollo de Personas y Asesoramiento Laboral, tiene como objetivo principal preparar a los y las estudiantes como profesionales competentes en el ámbito del asesoramiento laboral y profesional, y de la dirección, gestión y desarrollo de las personas y equipos en las organizaciones. Esta preparación está inspirada en el enfoque científico-profesional y en la práctica, que asume que una buena preparación como profesional implica la adquisición de competencias profesionales tanto en el ámbito académico como en el profesional de manera supervisada.

El máster ofrece una formación aplicada, avanzada y especializada en un cuerpo de conocimientos conceptuales, procedimentales, técnicos y actitudinales que permiten a los y las profesionales desarrollarse en el ámbito de las organizaciones como técnicos/as, gestores /oras, consultores/as o directores/as en varios puestos de trabajo. Se pretende también ofrecer una formación investigadora aplicada en el ámbito del trabajo y de las organizaciones, así como el desarrollo de capacidades críticas y reflexivas necesarias para una mejora continua de la práctica profesional.

Con esta titulación, se pretende dar respuesta a la creciente demanda de profesionales en el ámbito de las relaciones laborales y los recursos humanos, provocada por las rápidas transformaciones tecnológicas y socioeconómicas, y por la necesidad de transitar hacia una economía basada en el conocimiento y la innovación, que exige la creación de estrategias innovadoras en las políticas de formación y desarrollo de las personas y la transformación de las estructuras y procesos organizativos de dirección y gestión de los recursos humanos.

### 1.11.b) Objetivos formativos de las menciones o especialidades

Este nuevo formato del máster se ha concebido como una formación dual, basada en el principio de complementariedad del aprendizaje en un entorno académico (la Universitat de Girona), y un entorno profesional (organizaciones del territorio donde se desarrollan tareas de gestión de recursos humanos y de asesoramiento laboral). La mención dual deviene factible después de impartirse el máster en su formato original durante doce ediciones, durante las cuales se han establecido lazos estrechos entre la Universitat de Girona y numerosas empresas de su entorno (anexo 2). Asimismo, responde al interés en dar un salto cualitativo por ambas partes en el que las empresas amplifiquen su rol de formadores y la universidad su rol de transferencia de conocimiento y colaboración con su entorno más próximo (anexo 3).

Con la mención dual se pretende ofrecer una formación aún más práctica al estudiantado, mejorando su empleabilidad en la medida en que los/as titulados/as irán adquiriendo las competencias que piden las empresas y que necesitarán en su trabajo ya durante su etapa formativa y también debido al hecho de que ya dispondrán de experiencia laboral al titularse. Se busca también fomentar su capacidad de desarrollar proyectos innovadores y sustentados en un corpus teórico para ser implementados en empresas y entidades del sector que supongan una mejora en sus procesos organizativos y de gestión de sus equipos humanos. Aspecto este último en que se ha visto que existe aún margen de mejora respecto de lo que se ha venido haciendo hasta ahora y que se centraba únicamente en la elaboración

del Trabajo de Fin de Máster. Cabe decir que este planteamiento está totalmente alineado con un mercado laboral que exige cada vez más a los/las profesionales del sector que sepan dar respuesta a los constantes retos a los que se enfrentan las empresas en lo que respecta a la gestión de sus trabajadores/as, más allá de la gestión diaria de diferentes procesos. También está totalmente alineado con las necesidades del estudiantado que actualmente finaliza un grado universitario y que está en disposición de acceder a un máster oficial, manifestando la mayoría poca motivación ante propuestas formativas que no tengan un alto contenido práctico y que los capaciten para acceder el mercado laboral de forma rápida y eficiente.

Debe tenerse también en cuenta las especiales características del tejido empresarial del entorno de influencia de la Universitat de Girona, con un fuerte componente de empresas medianas y pequeñas, mayoritariamente de carácter familiar, que requieren de profesionales conocedores del entramado social y económico territorial capaces de dar respuestas concretas y soluciones contextualizadas a sus necesidades en el ámbito laboral. La mención dual resulta ser especialmente estratégica en este sentido puesto que requiere de una vinculación muy estrecha entre los/las formadores del ámbito académico y del ámbito profesional. Se propone que esta formación tenga un carácter interdisciplinar a partir de la participación de personal académico de distintos departamentos y facultades de la Universitat de Girona así como profesionales en ejercicio del ámbito del máster, con distintas formaciones de base.

## 1.12. Estructuras curriculares específicas y justificación de sus objetivos

El máster se articula a través de una estructura de cinco módulos obligatorios. La inexistencia de optatividad se justifica por el hecho que se considera que todo el estudiantado, independientemente de si consigue o no la mención dual, realice la formación prevista al considerarse imprescindible para los dos perfiles profesionales desarrollados en el máster.

El primer módulo, Formación, selección y economía organizacional (15 ECTS) tiene como objetivo dar herramientas para gestionar estos procesos y vincular la universidad y la empresa a través de proyectos colaborativos de base tecnológica. El segundo módulo (12 ECTS), de Gestión Laboral, se dirige a desarrollar el perfil de relaciones laborales. En el tercer módulo (15 ECTS), de Recursos Humanos, se plantea desarrollar el perfil de recursos humanos. El cuarto módulo (9 ECTS) constituye las Prácticas profesionales o de investigación supervisadas y el módulo 5 (9 ECTS), de Trabajo de Fin de máster/Trabajo de investigación incluye también una asignatura de proyectos de innovación y desarrollo en el ámbito del trabajo y de las organizaciones.

En lo que respecta a la mención dual, los/las estudiantes que se titulen obteniendo esta mención no se caracterizarán por haber cursado asignaturas distintas sino por la manera en que las habrán desarrollado. Concretamente, por haber realizado su TFM a partir de un proyecto de intervención/investigación en la organización donde habrán llevado a cabo las prácticas curriculares y por haber realizado la asignatura de Formación y transformación digital en recursos humanos en el contexto de una organización en vez del aula.

## 1.13. Estrategias metodológicas de innovación docente específicas y justificación de sus objetivos

Paralelamente al uso de estrategias activas tales como el estudio de casos, la clase inversa, la simulación y el role-playing, el máster presenta como estrategia metodológica de innovación docente específica y que lo diferenciará de prácticamente la totalidad de la oferta formativa oficial existente,

el aprendizaje basado en el trabajo. Esta es una estrategia educativa que ofrece al estudiantado experiencias laborales de la vida real. Esto aumenta la motivación de los/las estudiantes y el aprendizaje significativo, porque se produce una aplicación inmediata de los contenidos trabajados en el aula al entorno laboral y viceversa.

También contribuye a acelerar el proceso formativo puesto que las competencias profesionales que demandan las empresas ya se estarán desarrollando durante la formación, lo cual aumenta la empleabilidad del estudiantado. También permite a los/las docentes académicos estar más al día de las necesidades de las empresas y a los/las docentes profesionales estarlo de los desarrollos conceptuales y empíricos, revirtiendo en una mejor formación para los/las estudiantes.

Asimismo, el máster plantea como mecanismo para vehicular el aprendizaje basado en el trabajo, no sólo la estancia en la empresa a través de las prácticas curriculares y de la elaboración del TFM a partir de estas prácticas, sino también a través del desarrollo de proyectos colaborativos entre la universidad y la empresa en que estarán implicados tanto los/las estudiantes como los/las docentes académicos y profesionales para dar respuesta a necesidades de la empresa de alto valor añadido, al haber un componente tecnológico implicado y una formación conjunta.

## 1.14. Perfiles fundamentales de egreso a los que se orientan las enseñanzas

El carácter obligatorio de los créditos del máster garantiza que todos los/las estudiantes acaben logrando la misma formación generalista, independientemente de la titulación de base de la que parten y a cuál de los dos perfiles de formación se dediquen profesionalmente. Estos dos perfiles: relaciones laborales (módulos 1, 2, 4 y 5) y recursos humanos (módulos 1, 3, 4 y 5) cubren un amplio espectro de lugares de trabajo con elevada demanda laboral y se refieren a la administración pública a diferentes niveles, la empresa privada (incluyendo consultoras) y a entidades del tercer sector que también necesitan de profesionales que les ayuden a gestionar sus equipos humanos.

Los/as titulados/as del máster estarán consiguientemente e igualmente capacitados/as para gestionar equipos humanos en el contexto de organizaciones de tamaño pequeño en el que generalmente no existe un departamento de recursos humanos como tal y, por tanto, realizan tareas muy diversas, incluso de los dos perfiles mencionados (buena parte del tejido empresarial de la provincia de Girona está formado por PYMES), pero también en organizaciones más grandes en los que llevarán a cabo tareas más especializadas de uno u otro perfil.

La capacitación profesional que ofrece el máster permite trabajar en los siguientes ámbitos: a) técnicos/as o directores/as de recursos humanos en los ámbitos de la administración pública o la empresa privada; b) analistas o asesores/consultores en temas de trabajo y organización; c) técnicos/as en selección de personal, formación, salud y calidad de vida en el trabajo; y d) técnicos/as en relaciones laborales.

### 1.14.bis) Actividad profesional regulada habilitada por el título

La actividad profesional que se deriva de la titulación en el Máster en Recursos Humanos, Desarrollo de Personas y Asesoramiento Laboral no está regulada, por lo que no actúa como mecanismo habilitante.

## 2. RESULTADOS DEL PROCESO DE FORMACIÓN Y DE APRENDIZAJE

### 2.1. Conocimientos o contenidos (*Knowledge*)

El máster está diseñado en coherencia con el modelo KSC, de conocimientos, habilidades y competencias, conceptos que se relacionan a su vez con los resultados de aprendizaje o *outputs*, de acuerdo con lo descrito en el Marco Catalán de Calificaciones para la Educación Superior. En relación a los conocimientos o contenidos, el máster está pensado para proveer a los/las estudiantes de los conocimientos especializados necesarios (*saber qué*) para ejercer su actividad laboral en el ámbito de las relaciones laborales y los recursos humanos.

Este conocimiento se vehicula a través de 9 asignaturas con un carácter más conceptual o teórico (Economía organizacional; Selección de personal e incorporación; Estrategias legales en el ámbito de las relaciones laborales; Gestión de la Seguridad Social; Procesos laborales: procedimientos judiciales y extrajudiciales de solución de conflictos laborales; Estrategia, cultura, clima y comportamiento organizacional, Salud, calidad de vida en el trabajo y gestión de la prevención de riesgos laborales; Desarrollo y dirección de personas y equipos; Auditoría de Recursos Humanos) y de 4 asignaturas de carácter más instrumental o transversal (Formación y transformación digital en recursos humanos; Proyectos de innovación y desarrollo en el ámbito del trabajo y de las organizaciones; Prácticas profesionales o de investigación supervisadas y Trabajo Final de Máster/Trabajo de Investigación).

Que haya diferentes departamentos y facultades de la Universitat de Girona involucrados en el programa formativo responde a la voluntad que los contenidos tengan un carácter interdisciplinar, reflejando esta transversalidad la realidad de los entornos laborales en los que trabajarán los/las estudiantes y posibilitando, por tanto, tratar estos contenidos con profundidad, amplitud y diversidad (*saber para qué*). Esto también es posible por el carácter dual del máster en la medida en que se producirá un contraste continuo entre el aprendizaje realizado en el contexto del aula con el que se produce en el entorno laboral, vehiculados estos aprendizajes a través de los/las docentes del ámbito académico y de los/las docentes del ámbito profesional.

A partir de estas consideraciones y partiendo del perfil propuesto por el Human Resources Certificate Institute (HRCI), se considera que los/as titulados/as deben dominar conocimientos relacionados con las siguientes áreas funcionales: a) Dirección estratégica de la organización, b) Planificación de plantillas y el empleo, c) Desarrollo de recursos humanos, d) Compensación, e) Relaciones laborales, y f) Gestión del riesgo (y de la salud y calidad de vida).

Al finalizar la titulación los y las estudiantes serán capaces de:

1. Informar sobre qué es la misión, visión, valores, metas y objetivos estratégicos de la organización, conocer las fases de los procesos de cambio y los factores que lo incentivan y la vinculación entre las contribuciones de los recursos humanos y la eficacia organizacional.
2. Describir en qué consisten los programas de reclutamiento, selección, sucesión, retención y salida de la organización para asegurar la capacidad del personal de alcanzar las metas y objetivos de la organización.
3. Informar de cuáles son las actividades y programas dirigidos a la formación y desarrollo y cuáles son los indicadores que pueden ser utilizados para evaluar el rendimiento, el talento, la gestión del desempeño y las necesidades individuales de los empleados.
4. Indicar en qué consisten los programas de compensación para todos los grupos de empleados/as y los mecanismos más efectivos de implementación y evaluación.



5. Reconocer la normativa, a nivel nacional y europeo, y los procedimientos judiciales y extra-judiciales para regular las relaciones laborales.
6. Identificar los programas y planes y políticas que proporcionen un entorno laboral seguro y los elementos clave de su implementación y evaluación.
7. Conocer los avances en la gestión de la formación y de las ventajas y los riesgos que pueden proporcionar las tecnologías para la gestión de las relaciones laborales y los recursos humanos.

## 2.2. Habilidades o destrezas (*Skills*)

El máster contempla, a través de su malla curricular, el desarrollo de diferentes habilidades o destrezas que responden a la tipología contemplada en el modelo KSC en términos de habilidades cognitivas, creativas, de resolución de problemas, técnicas y prácticas, e informativas/comunicativas. El carácter dual del máster y el énfasis en el desarrollo de proyectos colaborativos universidad-empresa se considera que permitirá, en mayor medida que en una propuesta formativa convencional, que los/las estudiantes sean capaces de integrar sus conocimientos y la comprensión de estos con sólidas habilidades científicas y de resolución de problemas en entornos nuevos y cada vez menos definidos por los rápidos cambios que están experimentando los entornos laborales.

También se parte de la idea que la organización del máster facilitará a los/las estudiantes saber evaluar y escoger de una manera más eficiente y ajustada las teorías científicas y las metodologías concretas del ámbito de estudio del máster para formular juicios con una formulación incompleta o limitada. A lo largo del máster se hará también hincapié en las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a las soluciones propuestas en cada caso, de forma transversal en las diferentes asignaturas.

La vinculación tan estrecha que se establecerá en el máster entre los/las docentes académicos y los/las docentes profesionales posibilitará que se puedan ir revisando las habilidades descritas a la luz de las nuevas tendencias que vayan emergiendo. Para definir estas habilidades o destrezas se han tenido también en cuenta los siguientes documentos:

- El Plan Estratégico de la Universitat de Girona- UdG 2030, concretamente el pilar de la suma de inteligencias que parte de la combinación de la inteligencia natural, la inteligencia colectiva y la inteligencia artificial.
- El Modelo de la Federación Mundial de Asociaciones de Dirección de Personal (WFPMA), concretamente el informe *"The future of people management priorities"* (2021), en el que se muestran los resultados de una encuesta a nivel internacional sobre las áreas de gestión de los equipos humanos que requieren de una actuación más urgente.
- La certificación EuroPsy de Especialista en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones (PTO), creado por la EAWOP, la Asociación Europea de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Aunque esta certificación únicamente atañe al profesional de la psicología, se consideran en el proceso de evaluación lo que se denominan competencias posibilitadoras o facilitadoras que se relacionan con la actividad profesional en general y que hacen referencia, entre otras, a *la estrategia profesional* (elegir una estrategia apropiada para manejar los problemas planteados basándose en una reflexión sobre la situación profesional y en las competencias primarias-específicas- de uno/a mismo/a), *el desarrollo profesional continuo* (actualizar y desarrollar las competencias primarias y posibilitadoras propias, los conocimientos y las habilidades de acuerdo con los cambios de la disciplina y los estándares y requisitos de la profesión y la normativa nacional y europea), *las relaciones profesionales* (establecer y mantener relaciones con otros profesionales y con organizaciones relevantes), *investigación y desarrollo* (desarrollar nuevos productos y servicios que tengan el potencial de satisfacer las necesidades presentes), *gestión de la responsabilidad profesional* (monitorizar las necesidades de los/las clientes y su satisfacción), *gestión de la práctica* (diseñar y gestionar la práctica mediante la cual se prestan los servicios),

*garantía de calidad* (establecer y mantener un sistema de garantía de calidad para la práctica en su conjunto) y *autoreflexión* (reflexión crítica sobre la propia práctica y las competencias).

Teniendo en cuenta lo anterior, se formulan las siguientes habilidades o destrezas a desarrollar a lo largo del máster con las que, al finalizar la titulación, los y las estudiantes podrán:

8. Identificar, analizar e intervenir sobre las motivaciones laborales, las necesidades de formación de distintos colectivos y en diversos contextos y valorar la eficacia de las intervenciones.
9. Diseñar, planificar, ejecutar y evaluar acciones de formación y desarrollo de las competencias profesionales.
10. Dirigir y gestionar procesos completos de selección de personal atendiendo a las necesidades específicas de la demanda y de acuerdo con las tendencias actuales en la materia.
11. Analizar, aplicar y valorar los instrumentos legales y contractuales de carácter laboral a la relación laboral, a partir del conocimiento del marco regulador en el ámbito de las relaciones laborales.
12. Analizar, aplicar y supervisar modelos de gestión de las prestaciones de la Seguridad Social para la cobertura de los riesgos socioprofesionales de empresarios/as y trabajadores/as.
13. Transmitir ideas y comunicarse por escrito en el ámbito laboral usando la terminología y las técnicas más adecuadas en el ámbito administrativo y judicial.
14. Diseñar, aplicar y supervisar políticas de dirección de personas así como los planes que se deriven de ellas (comunicación, formación, etc), en coherencia con la estrategia de la organización.
15. Diseñar, aplicar y valorar técnicas de evaluación del potencial y de competencias para la implantación y optimización de políticas de desarrollo de personas, de trabajo en equipo y de sucesión.
16. Identificar, medir y evaluar factores personales y organizacionales que influyen en el clima organizacional y en la motivación de las personas.
17. Planificar y aplicar los instrumentos adecuados para evaluar el sistema de gestión de recursos humanos, analizar los resultados, valorar los progresos mediante la aplicación de las metodologías de auditorías de gestión y de mejora sistemática de procesos en recursos humanos.

### 2.3. Competencias (*Competences*)

A continuación se listan cuáles son las competencias que se prevé que los y las estudiantes del máster alcancen al finalizar la titulación:

18. Mostrar habilidades interpersonales y de relación profesional para el trabajo y la dirección de equipos interdisciplinares.
19. Promover hábitos de vida saludables en uno/a mismo/a y en los demás en los contextos organizacionales.
20. Identificar e intervenir sobre los sesgos, estereotipos y roles de género en el ejercicio de su profesión.
21. Contribuir a entornos de trabajo libres de violencias (de género, mobbing..).
22. Identificar las propias capacidades de aprendizaje y los contextos donde estas capacidades se desarrollan con más eficacia, y aprovechar al máximo estas potencialidades al servicio de la investigación y el desarrollo profesional estratégico.
23. Aplicar los conocimientos adquiridos y su capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos dentro de contextos más amplios (o multidisciplinares) relacionados con su área de estudio.
24. Integrar conocimientos y enfrentarse a la complejidad de formular juicios a partir de una información que, siendo incompleta o limitada, incluya reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos y juicios.
25. Comunicar sus conclusiones –y los conocimientos y razones últimas que las sustentan –a públicos especializados de un modo claro y sin ambigüedades.

26. Mostrar las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo.
27. Utilizar tecnologías innovadoras (incluyendo aquellas basadas en la inteligencia artificial) en el desarrollo de actividades profesionales y de investigación propias del área de conocimiento.
28. Diseñar y desarrollar propuestas creativas e innovadoras y evaluar la sostenibilidad de las propias propuestas y actuaciones.
29. Establecer y mantener un sistema de garantía de calidad para la práctica en su conjunto.

## 3. ADMISIÓN, RECONOCIMIENTO Y MOVILIDAD

### 3.1. Requisitos de acceso y procedimientos de admisión de estudiantes

#### 3.1.a) Normativa y procedimiento general de acceso

Para establecer las condiciones de acceso y criterios de admisión al máster se ha tenido en cuenta lo establecido en el artículo 18 del [RD 822/2021](#), de 28 de septiembre, de organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad. El enlace a la normativa general de acceso de la Universitat de Girona para los másteres universitarios es el siguiente:

<https://www.udg.edu/es/estudia/Tramits-normatives-i-preus/Normatives/Normativa-academica-per-als-masters-universitaris>

#### 3.1.b) Criterios y procedimiento de admisión a la titulación

##### *Requisitos de admisión:*

El máster va dirigido a personas con las titulaciones oficiales siguientes: Licenciado/da o Graduado/da en Psicología, Pedagogía, Administración y Dirección de Empresas, Ciencias Económicas, Derecho, Ciencias del Trabajo, Ciencias laborales y Recursos Humanos, Ingeniero o Graduado en ingeniería, Diplomado/da o Graduado/a en Relaciones Laborales, Ciencias Empresariales. Excepcionalmente el Consejo de máster podrá considerar la admisión de otras titulaciones.

Para acceder al máster será necesario estar en posesión de un título universitario oficial español u otro expedido por una institución de educación superior del EEES que faculten, en el país expedidor del título, para el acceso a enseñanzas de máster.

##### *Procedimiento de admisión:*

La selección de los/las aspirantes, que será realizada por el Consejo del Máster, una vez que cumplan los criterios de acceso, siempre que el número de plazas sea menor que el de solicitudes, considerará como criterios de selección:

1. Nota media en el expediente académico (valorado de 0-10) hasta un 60%.
2. Formación de posgrado universitario: Máster, Diploma de postgrado y Doctorado en el ámbito del máster (valorado de 0-10) hasta un 15%, repartiéndose esta puntuación de la siguiente manera:  
Doctorado: hasta 10 puntos  
Máster oficial: hasta 7 puntos.  
Máster Título propio: hasta 5 puntos.  
Diploma de posgrado: hasta 3 puntos.
3. Experiencia profesional demostrable en el ámbito del máster (valorado de 0-10) hasta un 15%. Se otorgará 1 punto por cada año de actividad profesional demostrable (alta en régimen de autónomos, contrato, nómina, etc.)
4. Carta de motivación para cursar el máster, hasta un 10%.

## 3.2. Criterios para el reconocimiento y transferencias de créditos

Los criterios generales, así como la normativa de reconocimiento y transferencia de créditos se regula en base al artículo 3 de la Normativa académica para los másteres universitarios, propia de la UdG, aprobada por el Consejo de Gobierno de la Universidad en la sesión 2/12, de 30 de marzo de 2012 (eBOU-320) y disponible en el siguiente enlace:

<https://www.udg.edu/ca/estudia/Tramits-normatives-i-preus/Normatives/Normativa-academica-per-als-masters-universitaris>

TABLA 3. Criterios específicos para el reconocimiento de créditos

Reconocimiento por enseñanzas superiores no universitarias:	<i>Número máximo de 0 ECTS</i> No procede
<i>Breve justificación</i>	
Reconocimiento por títulos propios:	<i>Número máximo de 0 ECTS</i> No procede
<i>Breve justificación</i>	
Reconocimiento por experiencia profesional o laboral:	<i>Número máximo de 9 ECTS</i>
<i>Breve justificación</i> De acuerdo con el Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad, la acreditación de la experiencia profesional y laboral podrá ser reconocida como créditos académicos utilizados para obtener un título de carácter oficial. Esta opción podrá darse cuando esa experiencia se muestre estrechamente relacionada con los conocimientos, competencias y habilidades propias del título universitario oficial. El volumen de créditos reconocibles a partir de la experiencia profesional o laboral no podrá superar, globalmente, el 15 por ciento del total de créditos que configuran el plan de estudios del título que se pretende obtener. Estos créditos reconocidos no contarán con calificación numérica y, por lo tanto, no podrán utilizarse en el momento de baremar el expediente del o la estudiante.	

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

La movilidad de los/las estudiantes en la Universitat de Girona se gestiona a través de la Oficina Internacional, que es también la unidad administrativa que se responsabiliza de la acogida de los/las participantes en estos programas. La Universitat de Girona participa también en el programa de movilidad entre universidades españolas (SICUE) .

El procedimiento y la normativa para la movilidad del estudiantado propio y de acogida están establecidos por la UdG.

La Facultad de Educación y Psicología tiene 194 convenios con universidades internacionales y nacionales (anexo 4) que ofrecen también la posibilidad de movilidad a estudiantes del máster.

## 4. PLANIFICACIÓN DE LAS ENSEÑANZAS

### 4.1. Estructura básica de las enseñanzas

#### 4.1.a) Resumen del plan de estudios

Tabla 4a. Resumen del plan de estudios (estructura semestral)

	Semestre 1	Semestre 2
<b>Curso 1</b>	<p>ECTS: 30</p> <p>Asignaturas: 7</p> <p>Formación y transformación digital en recursos humanos (4 ECTS, anual)</p> <p>Economía organizacional (3 ECTS)</p> <p>Estrategias legales en el ámbito de las relaciones laborales (5 ECTS)</p> <p>Gestión de la Seguridad Social (4 ECTS)</p> <p>Estrategia, cultura, clima y comportamiento organizacional (4 ECTS)</p> <p>Salud y calidad de vida en el trabajo, y gestión de la prevención de riesgos laborales (5 ECTS)</p> <p>Prácticas profesionales/de investigación supervisadas (5 ECTS, anual)</p>	<p>ECTS: 30</p> <p>Asignaturas: 8</p> <p>Formación y transformación digital en recursos humanos (5 ECTS, anual)</p> <p>Selección de personal e incorporación (3 ECTS)</p> <p>Procesos laborales: procedimientos judiciales y extrajudiciales de solución de conflictos laborales (3 ECTS)</p> <p>Desarrollo y dirección de personas y equipos (3 ECTS)</p> <p>Auditoría de Recursos Humanos (3 ECTS)</p> <p>Prácticas profesionales/de investigación supervisadas (4 ECTS, anual)</p> <p>Proyectos de innovación y desarrollo en el ámbito del trabajo y de las organizaciones (3 ECTS)</p> <p>Trabajo final de máster (TFM)/Trabajo de investigación (6 ECTS)</p>

Tabla 4b. Resumen del plan de estudios (estructura trimestral)

	Trimestre 1	Trimestre 2	Trimestre 3
<b>Curso 1</b>	ECTS: Asignaturas:	ECTS: Asignaturas:	ECTS: Asignaturas:

El máster tiene una estructura semestral reflejada en el apartado anterior.

Tabla 4c. Estructura de las menciones/especialidades

Denominación	Asignaturas	Semestre / Trimestre	Créditos ECTS
<i>Mención o especialidad en Máster dual</i>	Prácticas profesionales/de investigación supervisadas	1 y 2	9
	Trabajo final de máster (TFM)	2	6
	Formación y transformación digital en recursos humanos	1 y 2	9

#### 4.1.b) Plan de estudios detallado

Tabla 5. Plan de estudios detallado

Módulo 1: Formación, selección y economía organizacional	
Número de créditos ECTS	15
Tipología	Obligatorio
Organización temporal	Anual
Modalidad	Presencial
Resultados del aprendizaje	<p>RA1. Desarrollar el concepto de selección de personal y de sus fases.            RA2. Identificar en qué consiste la formación en el entorno organizacional y cómo puede organizarse y evaluarse.            RA3. Proporcionar información sobre las posibilidades que las tecnologías ofrecen para la gestión de la formación y la selección.            RA4. Desarrollar un plan de formación.            RA5. Planificar un proceso de selección de acuerdo con diferentes fases.            RA6. Reducir los sesgos, estereotipos en los procesos de selección.            RA7. Diseñar y desarrollar propuestas creativas e innovadoras en los procesos de formación y desarrollo.            RA8. Desarrollar planes de formación y procesos de selección con criterios de calidad.</p> <p>Estos resultados de aprendizaje se relacionan con los siguientes resultados de aprendizaje de titulación:  <i>Conocimientos: 2, 3, 7 (ver detalle en el apartado 2.1.)</i></p>

	<p><i>Habilidades:</i> 9, 10 (ver detalle en el apartado 2.2.)  <i>Competencias:</i> 20, 27, 29 (ver detalle en el apartado 2.3.)</p>
Asignaturas	<p>(1) Formación y transformación digital en recursos humanos (9 ECTS) (1º y 2º semestre) (catalán/castellano): Aplicaciones tecnológicas en el ámbito de recursos humanos y asesoramiento laboral. La formación como una herramienta de desarrollo de las personas.</p> <p>(2) Selección de personal e incorporación (3 ECTS) (2º semestre) (catalán/castellano): Modelos de selección de personal. Planificación y desarrollo de los procesos de selección. Diseño de técnicas y pruebas de selección. Tendencias en evaluación y selección de personal. Tecnologías aplicadas a la selección. Responsabilidad social y ética profesional en los procesos de selección. Los procesos de incorporación y acogida en las organizaciones.</p> <p>(3) Economía organizacional (3 ECTS) (1º semestre): Análisis económico de la organización (cuentas de resultados, balanza de la empresa). Políticas retributivas. Toma de decisiones económica y sus efectos para la gestión de los recursos humanos.</p>

<b>Módulo 2: Gestión laboral</b>	
Número de créditos ECTS	12
Tipología	Obligatorio
Organización temporal	Anual
Modalidad	Presencial
Resultados del aprendizaje	<p>RA9. Distinguir qué aspectos están o no cubiertos en la normativa que regula las relaciones laborales.</p> <p>RA10. Saber utilizar la normativa legal-contractual para promover un entorno laboral seguro.</p> <p>RA 11. Analizar e implementar instrumentos de carácter legal-contractual.</p> <p>RA12. Profundizar en las características e implicaciones de las prestaciones previstas en el sistema de la Seguridad Social.</p> <p>RA13. Incluir en la gestión de los equipos humanos la normativa legal-contractual vigente.</p> <p>RA14. Utilizar la normativa laboral vigente para promover entornos libres de violencia.</p> <p>RA15. Realizar un diagnóstico de la realidad organizacional en base a la normativa legal-contractual.</p> <p>RA16. Comunicar la importancia del cumplimiento de la legislación vigente en lo que respecta a las relaciones laborales y las consecuencias de su incumplimiento.</p> <p>Estos resultados de aprendizaje se relacionan con los siguientes resultados de aprendizaje de titulación:  <i>Conocimientos:</i> 5, 6.  <i>Habilidades:</i> 11, 12, 17 .  <i>Competencias:</i> 21, 24, 25.</p>
Asignaturas	<p>(1) Estrategias legales en el ámbito de las Relaciones Laborales (5 ECTS) (1º semestre) (catalán/castellano): I. Estrategias legales en España y Europa: las tendencias de flexiseguridad aplicadas a la relación laboral en función del contexto económico y social. Las tensiones actuales: el juego entre la ley y la</p>



	<p>negociación colectiva. La coordinación entre las autoridades públicas en la adopción y aplicación de normativa. Las políticas de flexiseguridad en relación a la entrada, permanencia y salida de la relación laboral. La recepción de esta estrategia por la negociación colectiva. II. Estrategias en el ámbito internacional: la iniciativa de "trabajo decente" impulsada por la Organización Internacional del Trabajo. Concepto, finalidad y contenido del principio de trabajo decente.</p> <p>(2) Gestión de la Seguridad Social (4 ECTS) (1º semestre) (catalán/castellano): Los retos del sistema de Seguridad Social: las bases marcadas por el Pacto de Toledo y su evolución. Planteamiento de problemas de futuro relacionados con la estructura demográfica de la sociedad española. Replanteamiento de los fines ligados a las prestaciones de la Seguridad Social: las propuestas de modificación de determinadas prestaciones para la cobertura de situaciones de necesidad. La persecución del fraude en la Seguridad Social: tipos de fraude y medidas propuestas para su evitación. La asistencia social y tensiones derivadas de la situación económica y social actual: el sistema de dependencia.</p> <p>(3) Procesos laborales: procedimientos judiciales y extrajudiciales de solución de conflictos laborales (3 ECTS) (2º semestre) (catalán/castellano): La jurisdicción social y los retos a los que se enfrenta: los conflictos laborales emergentes, la necesidad de mayor rapidez en la solución a los conflictos laborales. La gestión de los conflictos laborales en el marco de los medios de solución extrajudicial de conflictos laborales (mediación y arbitraje). La labor de la jurisdicción social en la solución de los conflictos laborales. La pervivencia de los principios que la sustentan. Debate sobre el acceso a la judicatura y formación de jueces de lo Social.</p>
<b>Módulo 3: Recursos Humanos</b>	
<b>Número de créditos ECTS</b>	15
<b>Tipología</b>	Obligatorio
<b>Organización temporal</b>	Anual
<b>Modalidad</b>	Presencial
<b>Resultados del aprendizaje</b>	<p>RA17. Explicar la conexión entre la gestión de los equipos humanos y la estrategia de la organización.</p> <p>RA18. Ahondar en la motivación organizacional y sus determinantes.</p> <p>RA19. Comprender los factores organizacionales que indican en la salud laboral y en la generación de un clima organizacional positivo.</p> <p>RA20. Identificar los factores organizacionales que indican en la motivación laboral.</p> <p>RA21. Definir políticas de dirección de personas e indicadores de evaluación de éstas.</p> <p>RA22. Ahondar en los instrumentos de evaluación del potencial y las competencias profesionales.</p> <p>RA23. Identificar e implementar factores que inciden en el clima organizacional.</p> <p>RA24. Identificar los factores que promueven hábitos de vida saludables.</p> <p>Estos resultados de aprendizaje se relacionan con los siguientes resultados de aprendizaje de titulación:</p> <p>Conocimientos: 1, 4, 6.</p> <p>Habilidades: 8, 14, 15, 16.</p> <p>Competencias: 19</p>
<b>Asignaturas</b>	(1) Estrategia, cultura, clima y comportamiento organizacional (4 ECTS) (1º semestre) (catalán/castellano): Interacción entre individuo y organización. La

	<p>estructura organizacional y su incidencia sobre el comportamiento y las actitudes de sus miembros. La importancia de los grupos en las organizaciones. Cultura organizacional. La socialización organizacional. El papel de la información y la comunicación en las organizaciones. Medición del clima organizacional. Influencia de los estilos de liderazgo, procesos de comunicación y motivación y políticas de personal. Técnicas de negociación y resolución de conflictos en las organizaciones. Gestión y aplicación de herramientas para la resolución de conflictos, negociación y mediación en el ámbito laboral. Gestión de recursos humanos y estrategia de la organización.</p> <p>(2) Desarrollo y dirección de personas y equipos (3 ECTS) (2º semestre) (catalán/castellano): Coordinación de las políticas de dirección de personas con la estrategia de organización. Técnicas de evaluación del potencial y competencias para el desarrollo de personas. La gestión del talento: identificación del talento en las organizaciones. Diseño e implantación de políticas de gestión de planes de carrera y sucesión. Planes de comunicación interna y las políticas de motivación de las personas. Optimización de recursos de los miembros de un grupo de trabajo de cara a la cohesión del grupo y la consecución de resultados para desarrollar el trabajo en equipo.</p> <p>(3) Salud y calidad de Vida en el trabajo y gestión de la prevención de riesgos laborales (5 ECTS) (1º semestre) (catalán/castellano): Salud laboral, procesos organizativos y relacionales en contextos laborales. El concepto de riesgo psicosocial y su medida en el ámbito laboral. Promoción de la salud en el ámbito laboral. La Calidad de Vida en el trabajo. Identificación de factores de protección y riesgo en el ámbito laboral. Estudio de necesidades y apoyo psicosocial. El desarrollo de la cultura preventiva en las organizaciones (medida, evaluación, planificación, implantación). Modelos de excelencia para la gestión de la prevención de riesgos laborales. La integración de la prevención en los sistemas avanzados de gestión.</p> <p>4) Auditoría de Recursos Humanos (3 ECTS) (2º semestre) (catalán/castellano): Metodología para las auditorías de gestión y mejora sistemática de procesos en Recursos Humanos. Instrumentos de evaluación y análisis del sistema de gestión de recursos humanos. El cuadro de mando integral. Los sistemas de información para la toma de decisiones empresariales en materia de gestión de recursos humanos. Instrumentos para evaluar o auditar a los/las empleados y ver su ajuste en el lugar y poder tomar las medidas correctoras oportunas en cada caso.</p>
<b>Módulo 4: Prácticas profesionales o de investigación supervisadas</b>	
<b>Número de créditos ECTS</b>	9
<b>Tipología</b>	Obligatorio
<b>Organización temporal</b>	Anual
<b>Modalidad</b>	Presencial
<b>Resultados del aprendizaje</b>	<p>RA25. Desarrollar planes de formación en el contexto de las prácticas.</p> <p>RA26. Desarrollar procesos de selección en el contexto de las prácticas.</p> <p>RA27. Aplicar instrumentos legales y contractuales en el contexto de las prácticas.</p> <p>RA28. Desplegar acciones para prevenir riesgos psicosociales en el contexto de las prácticas.</p> <p>RA29. Mostrar un comportamiento asertivo en el contexto de las prácticas.</p> <p>RA30. Llevar a cabo actuaciones en el contexto de las prácticas que contribuyan a un entorno laboral libre de violencia.</p>

	<p>RA31. Identificar los puntos fuertes y débiles de la propia actuación en el contexto de las prácticas. RA32. Mostrar proactividad en la solución de las cuestiones planteadas en las prácticas.</p> <p>Estos resultados de aprendizaje se relacionan con los siguientes resultados de aprendizaje de titulación: Habilidades: 9, 10, 11, 12 Competencias: 18, 21, 22, 23</p>
Asignaturas	<p>Prácticas profesionales o de investigación supervisadas (9 ECTS) (anual) (catalán/castellano): Las Prácticas profesionales y/o de investigación supervisadas están concebidas como el marco de inmersión del alumno/a en la realidad profesional de las organizaciones (administraciones públicas, empresas privadas o entidades del tercer sector) en las que poner en práctica, actuando como un/a profesional en formación y con la supervisión adecuada, los conocimientos y competencias adquiridas durante la formación teórico-práctica del grado y del postgrado. Las prácticas profesionales supervisadas se realizarán bajo la tutela de profesionales con la correspondiente acreditación (el Consejo de máster establecerá los mecanismos de selección y acreditación de los centros de prácticas y garantizará que la supervisión sea realizada por profesionales con dos años de experiencia como mínimo en el ámbito de especialización).</p>

<b>Módulo 5: Trabajo Final de Máster/Trabajo de investigación</b>	
Número de créditos ECTS	9
Tipología	Obligatorio
Organización temporal	Semestre 2
Modalidad	Presencial
Resultados del aprendizaje	<p>RA33. Comunicar por escrito las ideas y propuestas en el contexto del TFM. RA34. Utilizar correctamente instrumentos de evaluación para desarrollar el TFM. RA35. Realizar el TFM a partir de un análisis riguroso de la información disponible y propuestas con alto contenido ético. RA36. Saber argumentar y defender las propuestas en el contexto del TFM. RA37. Mostrar capacidad de realizar el TFM de forma autónoma y auto-regulada. RA38. Realizar propuestas en el TFM que contemplen el uso de tecnologías innovadoras. RA39. Mostrar creatividad en las propuestas realizadas en el TFM. RA40. Realizar el TFM de manera rigurosa y profesional bajo criterios de calidad.</p> <p>Estos resultados de aprendizaje se relacionan con los siguientes resultados de aprendizaje de titulación: Habilidades: 13, 17 Competencias: 24, 25, 26, 27, 28, 29</p>
Asignaturas	<p>(1) Proyecto de innovación y desarrollo en el ámbito del trabajo y de las organizaciones (3 ECTS) (2º semestre) (catalán/castellano): Identificación y análisis de necesidades. Desarrollo de proyectos. Gestión de la innovación. Sistemas de información.</p>

	<p>(2) Trabajo Final de Máster/Trabajo de investigación (6 ECTS) (2º semestre) (catalán/castellano): El Trabajo Final de Máster posibilitará poner de manifiesto la madurez y el nivel científico-técnico alcanzados durante el proceso formativo. Se deberá presentar por escrito y defender ante un tribunal formado por profesorado del Máster (en la mención dual formarán parte del tribunal también profesionales en ejercicio). Se pretende que el título de máster proporcione capacidades adicionales a las que otorga un título de grado con la finalidad que los y las estudiantes sean capaces de elaborar y defender en público un trabajo relacionado con el ejercicio profesional o la investigación en el ámbito de las relaciones laborales y los recursos humanos.</p>
--	--

En el anexo 5 se muestra la tabla de relación entre resultados de aprendizaje de la titulación y de los módulos.

## 4.2. Actividades y metodologías docentes

### 4.2.a) Materias básicas, obligatorias y optativas

El modelo docente del máster es de aplicación a toda la oferta crediticia, que tiene un carácter exclusivamente obligatorio. Se basa en las siguientes premisas:

1. Metodologías docentes activas e innovadoras dirigidas al desarrollo de conocimientos, habilidades y competencias a partir de la práctica, los contenidos, la reflexión sobre la práctica y la mejora continua. La utilización de casos, proyectos, problemas, retos etc. constituyen herramientas útiles en este sentido.
2. Énfasis en el conocimiento de las tendencias internacionales a nivel teórico y de práctica profesional, aportando referencias y modelos de calidad.
3. Introducción de las tecnologías en la formación fomentando propuestas innovadoras que las incluyan por parte de los/las estudiantes.
4. Visibilidad del componente ético en la formación haciéndolo explícito e incorporándolo como una dimensión más de la práctica docente.
5. Estímulo de la orientación a la calidad a partir que los/las estudiantes compartan una idea de la calidad como responsabilidad colectiva y de colaboración en los procesos de mejora.
6. Vinculación de los/las estudiantes al territorio y a las redes y grupos profesionales, facilitando la visibilidad del estudiante en el entorno profesional.
7. Balance equilibrado teoría-práctica, asumiendo que una práctica competente no es posible sin una fundamentación teórica exigente y crítica.
8. Orientación a la investigación, a través de introducir al estudiantado en la investigación y su importancia para la producción de conocimiento.
9. Clima de trabajo colaborativo, de seguridad, respeto mutuo, aceptación de las diferencias y voluntad de compromiso en el desarrollo de las personas, por parte de estudiantes y docentes.
10. Modelado de las actividades y prácticas que se piden a los/las estudiantes, potenciando el aprendizaje a partir de modelos adecuados al tipo de tareas que se les piden.
11. Evaluación continua a través de actividades significativas que pongan de manifiesto el progreso en la consecución de competencias.

Las metodologías y actividades docentes que se utilizarán específicamente y su relación con los resultados de aprendizaje de titulación serán:

- Sesiones expositivas (resultados de aprendizaje: 1 a 17, 27, 29)
- Clase Inversa (resultados de aprendizaje: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7)
- Debates y foros (resultados de aprendizaje 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 10, 24, 25)

- Aprendizaje basado en problemas (resultados de aprendizaje 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18)
- Aprendizaje basado en proyectos (resultados de aprendizaje 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 24, 28)
- Aprendizaje basado en retos (resultados de aprendizaje 24, 28)
- Estudio de casos (resultados de aprendizaje 1, 4, 20)
- Role-playing (resultados de aprendizaje 18, 21, 22)
- Prácticas TIC (resultados de aprendizaje 27, 28)
- Prácticas de campo (resultados de aprendizaje 18, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29)

#### 4.2.b) Prácticas académicas externas (obligatorias)

Las prácticas profesionales y/o de investigación supervisadas están concebidas como el marco de inmersión del/a estudiante en la realidad profesional de las organizaciones (administraciones públicas, empresas privadas o entidades del tercer sector) o grupos de investigación, en las cuales poner en práctica, actuando como un/a profesional en formación y con la supervisión adecuada, los conocimientos, habilidades y competencias adquiridas durante la formación teórica-práctica, descritas en los apartados 2.1, 2.2. y 2.3. Las prácticas profesionales supervisadas se realizarán bajo la tutela de profesionales con formación cualificada y adecuada a los objetivos del plan de prácticas.

De acuerdo con la estructura curricular del programa del máster se prevén dos opciones de prácticas: profesionalizadoras y de investigación (para aquellos interesados/as en seguir cursando estudios de doctorado posteriormente). Dentro de la alternativa profesionalizadora, se definen dos posibles modalidades. La modalidad 1 de estancia de prácticas en la empresa y la modalidad 2 de realización de un proyecto de innovación o desarrollo, mientras que la vía de investigación contempla la modalidad 3 de colaboración con un grupo de investigación relacionado con el ámbito temático del máster. Los/las alumnos que optan a la mención dual habrán de optar necesariamente por las modalidades 1 o 2.

#### 4.2.c) Trabajo Final de Máster

El Trabajo Final de Máster (TFM) consiste en la elaboración de un proyecto y su defensa ante un tribunal. Esta asignatura permite a los y las estudiantes relacionar aspectos prácticos y cuestiones profesionales con las diferentes asignaturas que han cursado, y diseñar sus propios mecanismos de trabajo y aprendizaje. Además, fomenta la consolidación de las habilidades cognitivas y creativas, de las habilidades de resolución de problemas y, especialmente, de las habilidades comunicativas, trabajadas a lo largo de la titulación.

Se definen dos modalidades para el TFM: 1) La realización de un proyecto de evaluación, innovación o desarrollo en el ámbito de las organizaciones y el asesoramiento laboral, 2) Una investigación básica o aplicada en el ámbito de las relaciones laborales o los recursos humanos. Los/las estudiantes que optan por la mención dual pueden escoger cualquiera de las dos modalidades siempre que el TFM esté conectado a la empresa en la que han hecho o están haciendo las prácticas curriculares.

El objetivo del TFM, sus características y condiciones, la organización, matrícula y asignación, depósito presentación y defensa, así como la evaluación y cualificación se regirá por la [Normativa reguladora del trabajo final de grado y trabajo final de máster](#).

### 4.3. Sistemas de evaluación

#### 4.3.a) Evaluación de las materias básicas, obligatorias y optativas

La evaluación y calificación de los/las estudiantes se regirá por la [Normativa reguladora de los procesos de evaluación y calificación de los/las estudiantes](#) aprobada por el Consejo de Gobierno de la UdG en la sesión 11/2019, de 16 de diciembre (eBOU-1751), y modificada por el Consejo de Gobierno en la sesión 5/2020, de 6 de julio (eBOU-2001). Dentro de este marco normativo, cada asignatura dispondrá de su propio sistema de evaluación en coherencia con los conocimientos, habilidades y competencias que prevé trabajar con los/las estudiantes. Esta información se hará explícita y se publicará en la ficha de la asignatura para que el estudiantado disponga de esta información antes de iniciar las asignaturas. Desde la coordinación del máster se velará para que el profesorado introduzca esta información en el aplicativo y gestione cualquier incidencia que se pueda producir al respecto.

En términos generales y a no ser que el/la estudiante opte por la evaluación única en los términos definidos en la mencionada normativa, el máster opta por una evaluación continuada en el que la calificación final se apoya en un amplio abanico de actividades, que incluyen exámenes en algunas asignaturas concretas, trabajos escritos de profundización individuales o grupales, presentaciones individuales o grupales, análisis de casos, actuaciones en *role-playings*, propuestas de intervención en una organización, análisis de jurisprudencia en el ámbito laboral, etc. Estas actividades tendrán un peso diferencial en la calificación final en función del tiempo que el/la docente prevé que puede ser necesario para su correcta ejecución y en función de su importancia en el contexto de la asignatura. Al inicio de cada asignatura el/la docente responsable explicará el detalle de estas actividades de evaluación y su calendarización. En caso que se produzca solapamiento en el tiempo con actividades de evaluación de otras asignaturas, hará una propuesta de nuevas fechas.

#### 4.3.b) Evaluación de las Prácticas académicas externas (obligatorias)

Se parte de un sistema de evaluación múltiple para poder evaluar los conocimientos, habilidades y competencias adquiridas por el/la estudiante de la manera más completa posible. Para la estancia de prácticas en la empresa (opción 1), el 40% corresponde a la memoria de prácticas elaborada por el/la estudiante de acuerdo con una serie de apartados prefijados y calificada por el/la tutor/a académico, un 25% corresponde a la evaluación del tutor/a de empresa de acuerdo con un rúbrica pre-diseñada, un 25% a la evaluación del tutor/a académico en relación a las tutorías realizadas y un 10% a la autoevaluación justificada del estudiante. Cuando las prácticas consisten en la realización de un proyecto de innovación o desarrollo (opción 2), estos porcentajes serían del 50%, 20%, 20% y 10% respectivamente. Y, finalmente, para la modalidad de prácticas de investigación (opción 3), el 50% correspondería a la memoria de prácticas, el 20% a la evaluación del tutor/a del equipo de investigación, un 20% a dos documentos adicionales relacionados con la investigación realizada y un 10% de autoevaluación justificada. La modalidad dual requiere de las opciones 1 o 2 y que la memoria sea calificada conjuntamente entre el tutor/a académico y el tutor/a profesional.

En el anexo 7 se especifican las características y criterios de las diferentes modalidades de prácticas externas.

#### 4.3.c) Evaluación del Trabajo Final de Máster

Para el TFM se contemplan dos posibilidades: 1) La realización de un proyecto de evaluación, innovación o desarrollo en el ámbito de las organizaciones y el asesoramiento laboral, y 2) Una investigación básica o aplicada en el ámbito de las relaciones laborales o los recursos humanos. La cualificación del TFM se establece a partir de los parámetros siguientes: 50% nota del trabajo escrito evaluado por un tribunal, 10% nota de la presentación oral ante el tribunal, 30% tutorías de seguimiento del TFM y un 10% de autoevaluación justificada por parte del/la estudiante. En caso de no presentarse el trabajo también ante los responsables de la organización (opción no disponible para los/las

estudiantes que optan a la mención dual), la calificación del trabajo escrito contaría un 60%. Los criterios para la valoración del TFM tendrán en cuenta los aspectos formales (relacionados con la estructura, sintaxis, ortografía, redacción, bibliografía, etc.), la presentación oral (exposición, uso de tecnologías, capacidad de síntesis, conocimiento sobre el tema, etc.) y el contenido del trabajo dependiendo de la modalidad escogida (revisión bibliográfica, consideraciones éticas, pensamiento crítico, metodología, resultados, discusión, etc.). La modalidad dual se puede vehicular a través de las modalidades 1 y 2 siempre y cuando se lleven a cabo de forma aplicada a la organización donde se hayan llevado a cabo las prácticas y que la presentación del trabajo se lleve a cabo también ante los/las responsables de ésta, además de docentes académicos.

#### 4.4. Estructuras curriculares específicas

La estructura curricular de la mención dual se conforma a partir de las prácticas curriculares externas, el TFM y la asignatura de Formación y transformación digital en recursos humanos. Tal como se ha expuesto en el apartado 4.3b, existen 3 modalidades de prácticas, de las cuales únicamente la modalidad 1 (estancia de prácticas en una empresa) y 2 (realización de un proyecto de innovación o desarrollo en una empresa) dan opción a solicitar la mención dual. Los elementos que configuran la evaluación de las prácticas son los mismos para los/las estudiantes con o sin mención dual exceptuando el hecho que para la mención dual, la memoria de prácticas será cualificada conjuntamente por el tutor/a académico y el tutor/a profesional, mientras que para los/las estudiantes que no siguen la mención dual, la calificación de la memoria de prácticas será realizada íntegramente por el tutor/a académico.

En lo que respecta al TFM, los/las estudiantes que se acogan a la mención dual, podrán optar por cualquiera de las dos posibilidades ofrecidas: proyecto de evaluación, innovación o desarrollo o bien una investigación, siempre y cuando se haga de forma aplicada a la empresa donde habrán realizado las prácticas y la defensa del trabajo se lleve a cabo ante un tribunal mixto conformado por docentes académicos y profesionales (los porcentajes de calificación aplicados en este caso se describen en el apartado 4.3c).

Finalmente y en lo que se refiere a la asignatura de Formación y transformación tecnológica en recursos humanos, se prevé que únicamente los/las estudiantes que realicen estos proyectos en el contexto de una empresa/entidad, podrán optar a la mención dual, para lo que se prevé elaborar una rúbrica de evaluación que, además de aspectos comunes para el resto de estudiantes, también incluya indicadores de la tarea realizada en la empresa/entidad.



## 5. PERSONAL ACADÉMICO Y DE APOYO A LA DOCENCIA

### 5.1. Perfil básico del profesorado

#### 5.1.a) Descripción de la plantilla de profesorado del título

El profesorado que impartirá los créditos del máster pertenece a cuatro departamentos y a tres centros docentes distintos de la Universitat de Girona con el objetivo de cubrir la elevada interdisciplinariedad y transversalidad que caracteriza a los conocimientos, habilidades y competencias que se prevé que logren los/las estudiantes a través del programa formativo. Estos departamentos son: Psicología (Facultat de Educació i Psicologia), Derecho Privado (Facultad de Derecho), Organización, Gestión Empresarial y Diseño de Producto (Escuela Politécnica Superior) e Informática, Matemática Aplicada y Estadística (Escuela Politécnica Superior). Esto hace de este máster el que mayor variabilidad de perfiles de profesorado agrupa y el que tiene mayor carácter interdepartamental en el contexto de la oferta de másters de la Universitat de Girona y de otras universidades.

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

Para la realización de las prácticas profesionales supervisadas, la Universitat de Girona mantiene numerosos convenios con diversas instituciones, empresas y dispositivos del ámbito de conocimiento del máster, y en los que se cuenta con la participación de profesionales en ejercicio vinculados con materias del máster, con amplia experiencia profesional para la tutela y supervisión de dichas prácticas. Estos/as docentes profesionales, aunque no tendrán una vinculación contractual con la universidad, tienen un papel clave en el contexto de este máster no sólo en lo que respecta a las prácticas sino también en relación al TFM, puesto que los/las estudiantes que opten por la modalidad dual, deberán desarrollar su trabajo de forma aplicada a la empresa o entidad donde habrán realizado las prácticas. También tendrán un rol muy importante en lo que respecta a la asignatura de Formación y transformación digital en recursos humanos, en la que se desarrollarán procesos de formación de estudiantes, docentes académicos y docentes profesionales y proyectos que vincularán a los tres colectivos con aplicación en empresas o entidades concretas.

La experiencia anterior de la mayoría del profesorado propuesto en el Máster en Trabajo, Relaciones Labores y Recursos Humanos, vigente desde el curso 2010-11 hasta el 2022-23, y su motivación por seguir trabajando en un programa formativo con un carácter aún más aplicado e innovador, garantiza la adecuada coordinación entre los contenidos, su adecuación a las necesidades de los/las futuros/as estudiantes y su expertez para compartir con estos los conocimientos más actuales y aplicar metodologías docentes activas. Como novedad respecto del programa formativo anterior, se hace una apuesta más decidida, a través de la incorporación de profesorado del Departamento de Informática, Matemática Aplicada y Estadística, por la incorporación de tecnologías en los proyectos de los/las estudiantes en la línea de las tendencias que se están produciendo en las empresas en lo que respecta a la gestión de los equipos humanos.



En lo que respecta a la distribución de créditos, la malla curricular prevista garantiza una distribución global equivalente entre los tres departamentos principales involucrados, Psicología, Derecho Privado y Organización, Gestión Empresarial y Diseño de Producto, lo que se traduce en una plantilla equilibrada en términos de los perfiles que son necesarios para implementar el máster de una manera eficiente y provechosa para los/las estudiantes. Se da incluso el caso que algunas asignaturas serán impartidas por profesores/as vinculados a diferentes departamentos lo que contribuye a que los/las estudiantes tengan una visión mucho más amplia y completa de los conocimientos, habilidades y competencias que se prevén desarrollar en ellas. Este sería el caso de las asignaturas de Salud y calidad de vida en el trabajo y gestión de la prevención de riesgos, Estrategia, cultura, clima y comportamiento organizacional, Desarrollo y dirección de personas y equipos, Prácticas externas supervisadas, TFM y Formación y transformación digital, asignatura esta última, en que colaborarán profesorado de los cuatro departamentos implicados.

### 5.1.b) Estructura de profesorado

Tabla 6. Resumen del profesorado asignado al título

Categoría	Núm.	ECTS (%)	Doctores/as (%)	Acreditados/as (%)	Sexenios	Quinquenios
Permanentes 1	8	72%	100%	100%	17	31
Permanentes 2						
Lectores						
Asociados	3	15%	66%			
Otros	2	13%	100%			
Total	13	100%				

*Permanentes 1: profesorado permanente para el que es necesario ser doctor (CC, CU, CEU, TU, agregado y asimilables en centros privados).*

*Permanentes 2: profesorado permanente para el que no es necesario ser doctor (TEU, colaboradores y asimilables en centros privados).*

*Otros: profesorado visitante, becarios, etc.*

*El profesorado funcionario (CU, TU, CEU y TEU) se considerará acreditado.*

## 5.2. Perfil detallado del profesorado

### 5.2.a) Detalle del profesorado asignado al título por ámbito de conocimiento

Tabla 7a. Detalle del profesorado asignado al título por ámbitos de conocimiento.

Área o ámbito de conocimiento 1: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Departamento de Derecho Privado)	
Número de profesores/as	4
Número y % de doctores/as	4 (100%)
Número y % de acreditados/as	2 (50%)
Número de profesores/as por categorías	Catedrático de Universidad (permanente): 1 Titular de Universidad (permanente): 1 Profesor/a Investigador Post-Doc (no permanente): 2
Materias / asignaturas	- Estrategias legales en el ámbito de las relaciones laborales (5 ECTS) - Gestión de la seguridad social (4 ECTS) - Procesos laborales: procedimientos judiciales y extrajudiciales de solución de conflictos laborales (3 ECTS) - Formación y transformación digital en recursos humanos (1 ECTS) - Prácticas (4 ECTS) - TFM (2 ECTS)
ECTS impartidos (previstos)	6,25 + 5+ 4,75 + 3 = 19
ECTS disponibles (potenciales)	107,35 ECTS

Área o ámbito de conocimiento 2: Organización de Empresas (Departamento de Organización, Gestión Empresarial y Diseño del Producto)	
Número de profesores/as	5
Número y % de doctores/as	4 (80%)
Número y % de acreditados/as	3 (60%)
Número de profesores/as por categorías	Profesora Agregada (permanente): 1 Titular de Universidad (permanente): 2 Profesoras Asociadas (no permanente): 2
Materias / asignaturas	- Proyectos de innovación y desarrollo en el ámbito del trabajo y de las organizaciones (3 ECTS) - Formación y transformación digital en recursos humanos (2 ECTS) - Prácticas (1 ECTS) - TFM (2 ECTS) - Economía organizacional (3 ECTS) - Estrategia, cultura, clima y comportamiento organizacional (1 ECTS) - Desarrollo y dirección de personas y equipos (2 ECTS) - Salud y calidad de vida en el trabajo y gestión de la prevención de riesgos laborales (2 ECTS) - Auditoría de recursos humanos (3 ECTS)
ECTS impartidos (previstos)	8+4+2+2+3 = 19
ECTS disponibles (potenciales)	501,35 ECTS

<b>Área o ámbito de conocimiento 1: Psicología Social (Departamento de Psicología)</b>	
Número de profesores/as	2
Número y % de doctores/as	1 (0,50%)
Número y % de acreditados/as	1 (0,50%)
Número de profesores/as por categorías	Profesora Catedrática (permanente): 1 Profesor Asociado (no permanente): 1
Materias / asignaturas	- Selección de personal e incorporación (3 ECTS) - Desarrollo y dirección de personas y equipos (1 ECTS) - Estrategia, cultura, clima y comportamiento organizacional (3 ECTS) - Formación y transformación digital en recursos humanos (1,5 ECTS) - Prácticas (2 ECTS) - TFM (1 ECTS)
ECTS impartidos (previstos)	4 + 7,5 = 11,5 ECTS
ECTS disponibles (potenciales)	186,25 ECTS

<b>Área o ámbito de conocimiento 2: Psicología Básica (Departamento de Psicología)</b>	
Número de profesores/as	1
Número y % de doctores/as	1 (100%)
Número y % de acreditados/as	1 (100%)
Número de profesores/as por categorías	Titular de Universidad (permanente): 1
Materias / asignaturas	- Formación y transformación digital en recursos humanos (1,5 ECTS) - Salud y calidad de vida en el trabajo y gestión de la prevención de riesgos laborales (3 ECTS) - Prácticas (2 ECTS) - TFM (1 ECTS)
ECTS impartidos (previstos)	7,5 ECTS
ECTS disponibles (potenciales)	184,05 ECTS

<b>Área o ámbito de conocimiento 2: Lenguajes y sistemas informáticos (Departamento de Informática, Matemática Aplicada y Estadística)</b>	
Número de profesores/as	1
Número y % de doctores/as	1 (100%)
Número y % de acreditados/as	1 (100%)
Número de profesores/as por categorías	Profesora Catedrática (permanente): 1
Materias / asignaturas	- Formación y transformación digital en recursos humanos (3 ECTS)
ECTS impartidos (previstos)	3 ECTS
ECTS disponibles (potenciales)	522,03 ECTS

**Tabla 7b (opcional). Detalle del profesorado asignado al título.**

<b>Profesora 1: Andrea Bikfalvi</b>	
Ámbito o área de conocimiento	Organización de Empresas (Departamento de Organización, Gestión Empresarial y Diseño del Producto)
Categoría	Profesora Agregada (permanente)
Doctorado	Sí
Acreditación	Sí
Materias o asignaturas en las que participará	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Proyectos de innovación y desarrollo en el ámbito del trabajo y de las organizaciones (3 ECTS)</li> <li>- Formación y transformación digital en recursos humanos (2 ECTS)</li> <li>- Prácticas (1 ECTS)</li> <li>- TFM (2 ECTS)</li> </ul>
Créditos totales que impartirá en el título	8 ECTS
Principales méritos de investigación y/o docencia	<p>Sexenios: 2 (2006-2011, 2012-2017)            Publicaciones (Scopus): 57            Publicaciones Artículos (Scopus): 39            Tesis dirigidas: 7            Tramos autonómicos de docencia: 3            Docente en el Máster en Trabajo, Relaciones Laborales y Recursos Humanos</p>

<b>Profesora 2: Anna Arbussà</b>	
Ámbito o área de conocimiento	Organización de empresas (Departamento de Organización, Gestión Empresarial y Diseño del Producto)
Categoría	Titular de Universidad (permanente)
Doctorado	Sí
Acreditación	Sí
Materias o asignaturas en las que participará	<p>Economía organizacional (3 ECTS)            Estrategia, cultura, clima y comportamiento organizacional (1 ECTS)</p>
Créditos ECTS totales que impartirá en el título	4 ECTS
Principales méritos de investigación y/o docencia	<p>Profesora Titular de Universidad del área de Organización de Empresas de la Universitat de Girona desde 2003. Cuenta con cuatro tramos estatales y cuatro tramos autonómicos de docencia. Durante estos años en la Universidad de Girona, ha trabajado en diversas líneas de investigación sobre temas de innovación, de empresa familiar y de gestión de personal, con resultados positivos en términos de publicaciones académicas, lo que le permitió obtener el tramo de investigación en la convocatoria de 2018; todo ello, además de participar en proyectos CICYT durante la mayoría de años de su trayectoria profesional. También ha trabajado en encargos de investigación de la Comisión Europea (ITAS / ISIS / ACE), el Parlamento Europeo (STOA) y otros organismos de este ámbito, como el Instituto de Prospectiva Tecnológica (IPT) o como el Observatorio de Sistemas de Pago Electrónico (EPSON), así como en encargos del CIDEM y otros organismos públicos catalanes y españoles. En el año 2018 obtuvo el Sexenio de Transferencia del Conocimiento por parte del Ministerio y de la Generalitat de Cataluña. En cuanto a la formación de personal investigador, ha dirigido 6 tesis y en la actualidad está dirigiendo el trabajo de 4 doctorandos. Además, es co-autora de dos libros.</p>

<b>Profesora 3: Esperanza Villar</b>	
Ámbito o área de conocimiento	Psicología Básica (Departamento de Psicología)
Categoría	Titular de Universidad (permanente)
Doctorado	Sí
Acreditación	Sí
Materias o asignaturas en las que participará	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formación y transformación digital en recursos humanos (1,5 ECTS)</li> <li>- Salud y calidad de vida en el trabajo y gestión de la prevención de riesgos laborales (3 ECTS)</li> <li>- Prácticas (1,5 ECTS)</li> <li>- TFM (1,5 ECTS)</li> </ul>
Créditos ECTS totales que impartirá en el título	7,5 ECTS
Principales méritos de investigación y/o docencia	<p><b>Investigación</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dos sexenios de investigación</li> <li>- Últimos artículos publicados relacionados con la temática del máster:            Navarro Moya, P., González Carrasco, M., y Villar Hoz, E. (2017). Psychosocial risk and protective factors for the health and well-being of professionals working in emergency and non-emergency medical transport services, identified via questionnaires. <i>Scandinavian Journal of Trauma, Resuscitation and Emergency Medicine</i>, 1757-7241. doi: 10.1186/s13049-017-0433-6</li> <li>Navarro-Moya, P., Villar-Hoz, E., y González-Carrasco, M. (2020). How medical transport service professionals perceive risk/protective factors with regard to occupational burnout syndrome: Differences and similarities between an Anglo-American and Franco-German model. <i>Work</i>, 67, 295-312. doi:10.3233/WOR-203280</li> <li>Ponce, M. C. y Villar, E. (2022). Validación del "Cuestionario de aceptación y acción laboral" (WAAQ) con estudiantes universitarios. <i>Behavioral Psychology / Psicología Conductual</i>, 30(1), 223-233. <a href="https://doi.org/10.51668/bp.8322111s">https://doi.org/10.51668/bp.8322111s</a></li> <li>- Participación en proyectos competitivos            ERASMUS+: MIND SAFETY: Safety matters 2015-1-PT01-KA201-013082 y 2018 -1-PT01 -KA201-047416            EMCI - Ministerio de Ciencia e Innovación (MICINN): El reconocimiento del derecho al trabajo decente del colectivo de inmigrantes en España. DER2011-26089.</li> </ul> <p><b>Docencia</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 6 Quinquenios de docencia estatales y autonómicos</li> <li>- Participación en más de una docena de proyectos de innovación docente universitaria como responsable del proyecto o como colaboradora.</li> <li>- Coordinadora del Grupo de Innovación Docente Modelo Académico de Psicología de la UdG (GID-MAP)</li> <li>- Autora de diversos libros y capítulos de libro sobre innovación docente en la universidad.</li> <li>- Tesis dirigidas:            Manzano Nieto, Anna</li> </ul>

	<p>Trets de personalitat, percepció de control, conducta proactiva de vinculació social i satisfacció amb la vida d'una mostra d'estudiants universitaris.</p> <p>Kapanadze Kapanadze, Maria Moral Identity and Career Construction: Implications for Theory, Intervention and Research. Example of People in Recovery from Substance Use Disorders.</p> <p>Navarro Moya, Maria Pau Factores psicosociales de riesgo y protección de la salud y el bienestar entre los profesionales del transporte sanitario.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Más de 35 DEA/Trabajos fin de máster dirigidos</li> <li>- Docente en el Máster en Trabajo, Relaciones Laborales y Recursos Humanos.</li> <li>- Directora-coordinadora del Máster en Trabajo, Relaciones Laborales y Recursos Humanos entre 2010 y 2013.</li> </ul>
--	--

<b>Profesor 4: Ferran Camas</b>	
Ámbito o área de conocimiento	Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Departamento de Derecho Privado)
Categoría	Catedrático de Universidad (permanente)
Doctorado	Sí
Acreditación	Sí
Materias o asignaturas en las que participará	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estrategias legales en el ámbito de las relaciones laborales (3 ECTS)</li> <li>- Gestión de la seguridad social (1 ECTS)</li> <li>- Procesos laborales: procedimientos judiciales y extrajudiciales de solución de conflictos laborales (1,25 ECTS)</li> <li>- Formación y transformación digital en recursos humanos (1 ECTS)</li> </ul>
Créditos ECTS totales que impartirá en el título	6,25 ECTS
Principales méritos de investigación y/o docencia	<p>Sexenios de investigación: 3 estatales y 3 autonómicos</p> <p>Quinquenios docencia:5</p> <p>Tesis dirigidas: 7</p> <p>Responsable de un Proyecto Horizon Europe 2013-2025 sobre el sector de trabajo de los cuidados. Miembro de la Red Europea de Expertos en Igualdad de género y No discriminación.</p> <p>Docente en el Máster en Trabajo, Relaciones Laborales y Recursos Humanos.</p>

<b>Profesor 5: Joan Roa</b>	
Ámbito o área de conocimiento	Psicología Social (Departamento de Psicología)
Categoría	Profesor Asociado (no permanente)
Doctorado	No
Acreditación	No
Materias o asignaturas en las que participará	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Selección de personal e incorporación (3 ECTS)</li> <li>- Desarrollo y dirección de personas y equipos (1 ECTS)</li> </ul>
Créditos ECTS totales que impartirá en el título	4 ECTS
Principales méritos de investigación y/o docencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Profesor Asociado en el área de conocimiento de Psicología Social en el Departamento de Psicología de la UdG. Secretario y miembro del Grupo de Trabajo de Aula Inversa (Flipped Classroom) de la Red de Innovación Docente de la UdG. Profesor</li> </ul>

	<p>Colaborador en los estudios de Economía y Empresa y de Psicología (ámbito Personas y Organizaciones) en la Universidad Oberta de Catalunya.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Orientador educativo, Profesor y Tutor Programas de Formación e Inserción. Departamento de Educación, Generalidad de Cataluña.</li> <li>• Formador colaborador en APSAS (Asociación por la Prevención del Suicidio y la Atención al Superviviente) para varios operadores, entre ellos, el Departamento de Educación de la Generalitat de Catalunya.</li> <li>• Formador autónomo sobre Gestión Emocional para varios operadores como Cuerpos de Policía Local, Institutos o Entidades (como Asociaciones de Familias de Alumnos).</li> <li>• Responsable de Relaciones Humanas, Talento y Valores del Grupo Viver de Bell-lloc (Fundación Viver de Bell-lloc y Fundació Lluïsa Oller). Coordinador del Servicio de Inserción y Orientación Laboral de la Fundación Viver de Bell-lloc. (-en excedencia voluntaria actualmente hasta septiembre 2021-)</li> <li>• Psicólogo de la Unidad de Apoyo a la Actividad Profesional (USAP) del Centro Especial de Trabajo de la Fundación Viver de Bell-lloc (Cardedeu) entre mayo 2018- diciembre 2019.</li> <li>• Licenciado en Psicología por la Universidad de Valencia (2007-2012). Máster en Intervención Psicológica y Salud Mental por la UDIMA (2019)</li> <li>• Máster Universitario en Formación del Profesorado de Educación Secundaria, Bachillerato y Formación Profesional en la especialidad de Orientación Educativa en UOC-UPF (2019-2020)</li> <li>• Curso de Especialización Universitaria en Reinención Profesional en Tiempo de Crisis: el Teletrabajo por la Fundación Universidad de Girona: Formación e Innovación (2020)</li> <li>• Colaborador en el Departamento de Psicobiología de la Facultad de Psicología (UV) (2009-2012). Publicaciones relacionadas con el estrés crónico y la sobrecarga en cuidadores de pacientes con enfermedades crónicas</li> <li>• Técnico de Selección y Formación en el Grupo Casa Ametller (2017-2018). Jefe de Recursos Humanos y de Servicios en Bricodepot Tarragona (2016-2017). Responsable de Recursos Humanos y de Departamento en Decathlon España (2013-2016)</li> <li>• Formación complementaria en Liderazgo, Inteligencia Emocional, Counselling, Actuación Psicológica en Catástrofes y Emergencias, Manejo de Situaciones Difíciles...etc. Formación de la Dirección General de Igualdad (Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias) en Igualdad de Género en el ámbito laboral, Tiempo de Trabajo y Co-responsabilidad en el ámbito laboral, Prevención del abuso y acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo y sobre Discriminación LGTBI+ en el trabajo.</li> <li>• Docente en el Máster en Trabajo, Relaciones Laborales y Recursos Humanos.</li> </ul>
--	--

<b>Profesor 6: Jordi Balaguer</b>	
<b>Ámbito o área de conocimiento</b>	Organización de Empresas (Departamento de Organización, Gestión Empresarial y Diseño del Producto)
<b>Categoría</b>	Titular de Universidad (permanente)
<b>Doctorado</b>	Sí Doctor en Sciences Économiques, Université des Sciences Sociales de Toulouse (Francia), 20 de julio de 1999 [Homologado el 8 de maig de 2002].
<b>Acreditación</b>	No
<b>Materias o asignaturas en las que participará</b>	Desarrollo y dirección de personas y equipos (2 ECTS)
<b>Créditos ECTS totales que impartirá en el título</b>	2 ECTS
<b>Principales méritos de investigación y/o docencia</b>	<p>Profesor de la Universitat de Girona desde el curso 1992/1993 hasta la actualidad. Anteriormente también fue profesor de la Universitat Autònoma de Barcelona desde el curso 1983/1984 hasta el 1991/1992.</p> <p>Trayectoria docente: Posee 6 quinquenios de docencia, en el ámbito de las siguientes asignaturas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Liderazgo y gestión del talento (Master in Business Economics)</li> <li>• Desarrollo y dirección de personas y equipos (Master en Trabajo, Relaciones Laborales y RRHH)</li> <li>• Liderazgo y habilidades directivas (Master en Emprendimiento y Desarrollo Empresarial)</li> <li>• Dirección de RRHH (Grado de ADE)</li> <li>• Gestión avanzada del talento (Grado en ADE)</li> <li>• Gestión de RRHH (Grado de Contabilidad y Finanzas)</li> <li>• Organización y administración de empresas (Grado de Contabilidad y Finanzas)</li> <li>• Habilidades directivas y de comunicación (Grado en Ingeniería Informática)</li> <li>• Docente en el Máster en Trabajo, Relaciones Laborales y Recursos Humanos.</li> </ul> <p>Trayectoria investigación: Principales publicaciones: Artículos: Balagué i Canadell, J., Barceló-Soler, A., Saurina Canals, C., Solé, S., Demarzo, M., De la Torre Rivero, F., Garcia-Campayo, J., &amp; Coromina, L. (en prensa). Mindfulness y autocompasión en la preparación mental de los jugadores de ajedrez [Mindfulness and Self-Compassion in Mental Preparation of Chess Players]. Revista Internacional de Medicina y Ciencias de la Actividad Física y el Deporte. Puig Terrón, M., Balagué i Canadell, J., &amp; Solé-Pla, J. (2016). The Role of Feedback in the Bologna Process, According to Goal Setting Theory: An Exploratory Study of Students' Perceptions. International Journal of Business, Humanities and Technology, 6(4), 35-39. Balagué i Canadell, J., &amp; Navinés Badal, F. (2012). Sistema de indicadores para la gestión sostenible de un destino</p>



	<p>turístico: aplicación a la Costa Brava centro. Harvard Deusto Business Research, 1(2), 132-146. doi:10.3926/hbr.27</p> <p>Navinés i Badal, F., Balagué i Canadell, J., Planas i Casamitjana, Ll., &amp; Sansó i Rosselló, A. (2006). Aproximación clásica al análisis del crecimiento económico y del empleo: el caso de la economía española (1954-1995). <i>Economía Marche. Review of Regional Studies</i>, XXV(1), 131-154.</p> <p>Balagué i Canadell, J., Navinés i Badal, F., Prats Planagumà, Ll. &amp; Vega Falcón, V. (2005). Anàlisi dinàmica de la competitivitat dels sectors productius i de les branques d'activitat per a Catalunya i Balears: una anàlisi retrospectiva. <i>Nota d'Economia</i>, 83, 23-36.</p> <p>Capítulos de libro:</p> <p>Navinés i Badal, F. &amp; Balagué i Canadell, J. (2010). La política econòmica espanyola 1987-2000 i la integració d'Espanya a la CEE. A M. Alenyà &amp; F. Navinés (coord.), <i>L'economia balear 1970-2010</i>, Institut Balear d'Economia. Conselleria d'Economia i Hisenda. Govern Balear (ISBN: 978-84-92703-88-3), Edicions Documenta Balear (ISBN: 978-84-92703-87-6), pp. 54-58.</p> <p>Navinés i Badal, F. &amp; Balagué i Canadell, J. (2010). Anàlisi del canvi estructural i de la competitivitat en el conjunt de l'economia, sectors i branques productives. A M. Alenyà &amp; F. Navinés (coord.), <i>L'economia balear 1970-2010</i>, Institut Balear d'Economia. Conselleria d'Economia i Hisenda. Govern Balear (ISBN: 978-84-92703-88-3), Edicions Documenta Balear (ISBN: 978-84-92703-87-6), capítol 3, pp. 65-91.</p> <p>Navinés i Badal, F. &amp; Balagué i Canadell, J. (2007), <i>El turisme d'Andorra: situació actual i reptes de futur</i>, monografia. A J. M<sup>a</sup> Bricall (ed.), <i>Andorra. Anuari socioeconòmic 2007</i>, Banca Privada d'Andorra, pp. 118-186.</p> <p>Balagué i Canadell, J., Navinés i Badal, F., Prats Planagumà, Ll. &amp; Vega Falcón, V. (2006). Anàlisi dinàmica de la competitivitat per sectors productius i branques d'activitat a l'EURAM. A O. Amat, P. Crespo &amp; J. Perramón (eds.), <i>Llibre blanc de les empreses de l'EURAM</i>, Institut d'Economia i Empresa Ignasi Villalonga, capítol 8, pp. 705-742.</p> <p>Tesis dirigidas:</p> <p>Suarez Ojeda, R. L. (2005). <i>Valoración económica de mejoras en la calidad ambiental. Aplicación al desarrollo turístico de la ciudad de Matanzas</i>. Tesis doctoral dirigida por Jordi Balagué i Canadell. Universitat de Girona.</p>
--	--

<b>Profesor 7: Ignacio Camós</b>	
Ámbito o área de conocimiento	Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Departamento de Derecho Privado)
Categoría	Titular de Universidad (permanente)
Doctorado	Sí
Acreditación	Sí
Materias o asignaturas en las que participará	- Estrategias legales en el ámbito de las relaciones laborales (2 ECTS)

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Procesos laborales: procedimientos judiciales y extrajudiciales de solución de conflictos laborales (1,75 ECTS)</li> <li>- Prácticas (0,5 ECTS)</li> <li>- TFM (0,75 ECTS)</li> </ul>
Créditos ECTS totales que impartirá en el título	5 ECTS
Principales méritos de investigación y/o docencia	Sexenios de investigación: 1 estatal Experto en Seguridad Social, con numerosas publicaciones en este ámbito. Actualmente, ocupa en comisión de servicios un cargo asesor en el Ministerio de Cultura del Gobierno de España. Docente en el Máster en Trabajo, Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

<b>Profesora 8: Imma Boada</b>	
Ámbito o área de conocimiento	Lenguajes y sistemas informáticos (Departamento de Informática, Matemática Aplicada y Estadística)
Categoría	Profesora Catedrática (permanente)
Doctorado	Sí
Acreditación	Sí
Materias o asignaturas en las que participara	Formación y transformación digital en recursos humanos (3 ECTS)
Créditos totales que impartirá en el título	3 ECTS
Principales méritos de investigación y/o docencia	<p>Licenciada en Informática por la UAB y Doctora en Informática por la UPC. Profesora Catedrática del área de Lenguajes y Sistemas Informáticos de la UdG. Directora del Instituto de Informática y Aplicaciones de la UdG (2012-2016) (2020-actualidad). Miembro del Grupo de Investigación GILab al que se otorgó la etiqueta TECNIO bajo sus siglas TIG (Tecnologías de Imagen y Gráficos). Responsable desde 2004 de diferentes proyectos de transferencia en el ámbito de la salud entre los que sobresale el visor radiológico Starviewer, desarrollado conjuntamente con el Instituto de Diagnóstico por la Imagen. Starviewer está instalado en la mayoría de centros hospitalarios de Cataluña (<a href="http://starviewer.udg.edu/">http://starviewer.udg.edu/</a>). Starviewer tiene el marcado CE y el ISO13485. Socia fundadora de la spin-off Paidia Technologies, especializada en el desarrollo de juegos serios (<a href="http://lissa.udg.edu/">http://lissa.udg.edu/</a>). El plan de negocio de la empresa fue premiado en el concurso Innova promovido por ACCIÓ. Miembro activo del equipo que ha desarrollado la plataforma de e-learning ACME de la Universidad de Girona al que se le otorgó la distinción Jaume Vicenç Vives de la Generalidad de Cataluña (2005). Sus investigación se centran en la visualización científica, aplicaciones médicas e industrial, temas de e-learning y juegos serios, y promoción de las STEM. Ha dirigido 10 tesis doctorales, ha publicado 60 artículos en revistas indexadas, 28 de los cuales en de primer cuartil. Índice h 26.</p> <p>Sexenios: 5 Quinquenios: 4 Tramo de gestión: 1</p>

<b>Profesor 9: Irene Dozo</b>	
Ámbito o área de conocimiento	Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Departamento de Derecho Privado)

Categoría	Profesora Investigadora Post-doc (no permanente)
Doctorado	Sí
Acreditación	No
Materias o asignaturas en las que participará	Prácticas (3 ECTS) TFM (1,75 ECTS)
Créditos ECTS totales que impartirá en el título	4,75 ECTS
Principales méritos de investigación y/o docencia	Experta en Derecho laboral marítimo y Derechos de los trabajadores extranjeros. Cuenta con una monografía de 2022 sobre La protección laboral mínimo de los trabajadores migrantes en el orden público internacional.

<b>Profesor 10: Luis Ramos</b>	
Ámbito o área de conocimiento	Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Departamento de Derecho Privado)
Categoría	Profesor Investigador Post-doc (no permanente)
Doctorado	Sí
Acreditación	No
Materias o asignaturas en las que participará	Gestión de la seguridad social (3 ECTS)
Créditos ECTS totales que impartirá en el título	3 ECTS
Principales méritos de investigación y/o docencia	Experto en Derecho de las migraciones laborales. Asesor laboral y sindical entre 2010 y 2021. Publicaciones especializadas en Derecho Sindical y en Derecho Migratorio. Docente en el Máster en Trabajo, Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

<b>Profesora 11: Mònica González</b>	
Ámbito o área de conocimiento	Psicología social
Categoría	Profesora Catedrática (permanente)
Doctorado	Sí
Acreditación	Sí
Materias o asignaturas en las que participará	- Estrategia, cultura, clima y comportamiento organizacional (3 ECTS) - Formación y transformación digital en recursos humanos (1,5 ECTS) - Prácticas (1,5 ECTS) - TFM (1,5 ECTS)
Créditos totales que impartirá en el título	7,5 ECTS
Principales méritos de investigación y/o docencia	Sexenios: 3 (2000-2007; 2008-2013; 2014-2019) Quinquenios: 3 (2004-2008, 2008-2013; 2013-2018) Tramo de gestión: 1 (2020) Tesis dirigidas: 13 Indexaciones: 1) <i>ResearchID H</i> : 19 (70 artículos JCR, 1.091 citaciones). 2) <i>ResearchGate interest score</i> : 1.122 (2.221 citaciones, 20.062 visualizaciones, índice H: 27) (puntuación superior al 94% de los miembros de ResearchGate). 3) <i>Google Scholar Index H</i> : 35 (5.225 citaciones), Índice i10: 88 (posición 1.444-Q2- en el ranking del Consejo Superior de

	<p>Investigaciones Científicas, CSIC, julio 2022, de las 5.600 científicas españolas más destacadas/posición 6.426 -Q1- en el ranking del Consejo Superior de Investigaciones Científicas, CSIC, noviembre 2022, de +111.000 investigadores en España y españoles en el extranjero.</p> <p>Docente en el Máster en Trabajo, Relaciones Laborales y Recursos Humanos.</p> <p>Coordinadora del Máster en Trabajo, Relaciones Laborales y Recursos Humanos desde 2013.</p>
--	---

<b>Profesora 12: Núria Mancebo</b>	
Ámbito o área de conocimiento	Organización de Empresas (Departamento de Organización, Gestión Empresarial y Diseño del Producto)
Categoría	Profesora Asociada (PDI) (no permanente) y Responsable de la Oficina de Salud Laboral (PAS) (permanente)
Doctorado	Sí
Acreditación	No
Materias o asignaturas en las que participara	Salud y calidad de vida en el trabajo y gestión de la prevención de riesgos laborales (2 ECTS)
Créditos totales que impartirá en el título	2 ECTS
Principales méritos de investigación y/o docencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha sido docente e investigadora del Departamento de Organización, Gestión Empresarial y Diseño del Producto. Docente en Gestión de Seguridad y Salud, Sistemas Integrados de Gestión (HSE&amp;Q), Comportamiento Organizacional y Gestión de Recursos Humanos y docente en el Máster en Trabajo, Relaciones Laborales y Recursos Humanos.</li> <li>• Tiene experiencia como jefe de proyecto, proyectos con empresas y organizaciones de seguros de trabajadores.</li> <li>• Directora y tutora de Trabajo Fin de Grado con empresas vinculadas principalmente a sistemas de seguridad y calidad Sanitaria.</li> <li>• Actualmente es la responsable de la Oficina de Salud Laboral de la UdG y ha sido Directora de la Cátedra de Seguridad y Salud en el Trabajo de esta misma universidad</li> <li>• Fue la coordinadora de la UdG del Proyecto europeo Erasmus+ Mind Safety, Safety Matters!</li> <li>• HSE manager de una empresa privada durante 3 años.</li> </ul>

<b>Profesora 13: Sandra Ballell</b>	
Ámbito o área de conocimiento	Organización de Empresas (Departamento de Organización, Gestión Empresarial y Diseño del Producto)
Categoría	Profesora Asociada (no permanente)
Doctorado	No
Acreditación	No
Materias o asignaturas en las que participara	Auditoría de recursos humanos (3 ECTS)
Créditos totales que impartirá en el título	3 ECTS

<p>Principales méritos de investigación y/o docencia</p>	<p>Docente en el Máster en Trabajo, Relaciones Laborales y Recursos Humanos.</p> <p>Profesional Senior con experiencia de más de 20 años en departamento de Personas, especialista en el ámbito de la planificación y gestión de las políticas jurídico-laborales, y en Servicios de gestión y asesoramiento Laboral y de Seguridad Social; Servicio de Auditoría laboral: análisis y estudio de la documentación laboral y de SS para establecer recomendaciones y reconducir incumplimientos. Mediación y arbitraje en conflictos: intervención en desacuerdos; comparecencia en la Inspección de Trabajo y SS, en los actos de conciliación; expedientes concursales.</p> <p>Experiencia docente como profesora asociada en la Universidad de Girona, dept. de Organización y Gestión Empresarial. Profesora del Máster en Trabajo, Relaciones Laborales y Recursos Humanos; Área de conocimiento: Auditoría de RRHH, ediciones de 2018 a 2022, y desde 2017 como formadora en Certificados de profesionalidad de nivel 3, experta en gestión administrativa y de personal; RH; gestión de conflictos; creación y dirección de microempresas, por el Servicio Público de Empleo de Cataluña (Generalitat de Catalunya)</p>
--	---

### 5.2.b) Méritos docentes del profesorado no acreditado y/o méritos de investigación del profesorado no doctor (600)

Todos los/las profesores adscritos al máster disponen de experiencia docente previa en asignaturas relacionadas con los contenidos, habilidades y competencias que se prevé desarrollar en el Máster en Recursos Humanos, Desarrollo de Personas y Asesoramiento Laboral. Más específicamente, 10 de los 13 docentes de los que dispondrá el máster tienen experiencia anterior en el Máster en Trabajo, Relaciones Laborales y Recursos Humanos, vigente hasta la actualidad.

Únicamente dos docentes del máster no son doctores por estar ejerciendo su actividad principal fuera de la universidad (se trata de personas con contrato de profesor/a asociado). Ambas han sido docentes del Máster en Trabajo, Relaciones Laborales y Recursos Humanos realizando una contribución muy relevante por su experiencia profesional en el ámbito de los recursos humanos (ver más detalles en la tabla 7b). Tal como se ha comentado en el apartado 5.2.c, se trata de una figura muy valorada por parte del estudiantado en la medida en que aportan ejemplos concretos de su experiencia profesional y ayudan a fortalecer los contactos del máster con el mundo profesional. Por este mismo motivo se trata de personas que no están acreditadas y que disponen de poca experiencia a nivel de investigación. No obstante, el hecho que el resto de los 11 docentes que conforman el máster tengan publicaciones y hayan participado en proyectos de investigación garantiza que la dimensión de investigación estará bien cubierta en la malla curricular.

El máster dispondrá de otra profesora asociada que tiene el título de doctora y con experiencia en investigación por haber ejercido anteriormente de profesora lectora del área de organización de empresas de la Universitat de Girona. Actualmente es la responsable de la Oficina de Salud Laboral de la UdG y mantiene vinculación con el Departamento de Organización, Gestión Empresarial y Diseño de Producto como profesora asociada. Su gran conocimiento y también experiencia laboral en la promoción de la salud laboral hacen especialmente atractivo y estratégico que cubra los créditos de gestión de la prevención de riesgos laborales del módulo de Recursos Humanos.

Finalmente, en lo que respecta a las acreditaciones, además de las personas con contrato de profesor/a asociado/a, el máster cuenta con dos profesores investigadores post-doc que aún no

disponen de acreditación pero que están en vías de conseguirla por la intensa actividad investigadora que están realizando en estos momentos.

Además del profesorado que tiene créditos asignados, se prevé realizar talleres prácticos en el contexto del aula con profesionales en activo de los ámbitos de las relaciones laborales y los recursos humanos para que los/las estudiantes conozcan de primera mano qué prácticas se están llevando a cabo en las empresas del territorio de influencia de la Universitat de Girona, cuáles son las habilidades y competencias que más valoran de los profesionales de las relaciones laborales y los recursos humanos que se van incorporando en sus organizaciones y qué proyectos prevén desarrollar en lo que se refiere a la gestión de sus equipos. Estos/as profesionales no disponen de estudios de doctorado por estar ejerciendo su actividad profesional fuera de la universidad, no siendo estos estudios necesarios para lograr el objetivo que se pretende con estos talleres. Tampoco disponen de doctorado los/las docentes profesionales que ejercerán de tutores/as de las prácticas por las mismas razones.

### 5.2.c) Perfil del profesorado necesario y no disponible y plan de contratación (300)

La mayor parte del profesorado que impartirá los créditos del máster forma parte del Personal Docente e Investigador (PDI) y, en un caso, del Personal de Administración y Servicios (PAS) de la Universitat de Girona, ya estabilizado. En lo que respecta al PDI que participará en el máster en calidad de profesorado asociado, su incorporación se realizará de acuerdo con la [legislación vigente](#) una vez realizada la petición, desde la coordinación del máster, a los responsables de los diferentes departamentos implicados y también en coordinación con el profesorado responsable de las asignaturas a cubrir. En esta petición se explicitará que estas personas tengan experiencia profesional en los contenidos relacionados con los créditos a impartir y, a ser posible, experiencia docente en estos mismos contenidos, priorizando los que ya fueron docentes el curso anterior, siempre y cuando cumplan los requisitos legales de contratación para poder volver a ser contratados/as por los mismos créditos.

De acuerdo con la experiencia en el máster anterior, la figura del profesorado asociado es altamente valorada en este tipo de programas formativos por parte de los/las estudiantes, y por el resto de profesorado, por su estrecha vinculación con el mundo profesional y por su capacidad de fortalecer los vínculos del máster con entidades y empresas. Se prevé que esta figura sea necesaria para algunos de los créditos asumidos desde los departamentos de Psicología y Organización, Gestión Empresarial y Diseño de Producto, pero no para Derecho Privado e Informática, Matemática Aplicada y Estadística, departamento este último del que se espera una aportación de tipo más instrumental que conceptual.

La legislación vigente no permite la contratación de profesionales en calidad de tutores/as de prácticas y de TFM en un sistema dual, con lo cual el vínculo con estos profesionales no estará basado en una retribución económica como tal.

### 5.2.d) Perfil básico de otros recursos de apoyo a la docencia necesarios (300)

Para el desarrollo de la docencia del máster se contará con el apoyo del Técnico del [Laboratorio de Psicología](#) de la FEP, quién facilitará el acceso y el uso a docentes y estudiantes de pruebas psicométricas y otros material de interés tales como recursos multimedia, a partir del repositorio online ya creado y que se va ampliando constantemente. El técnico de laboratorio también es la persona que se encargará del correcto funcionamiento del aplicativo web de gestión de las prácticas y del TFM (ver más detalles en el apartado 6.1) y de introducir nuevas funcionalidades en éste a medida que se considere necesario.

También se contará con el apoyo, tanto a estudiantes como a docentes, del Técnico del [Servicio de Audiovisuales y Multimedia](#) de la FEP, para la realización y producción de materiales audiovisuales vinculados a asignaturas específicas o bien al TFM de los/las estudiantes. En ambos casos se trata de figuras ya consolidadas que forman parte del Personal de Administración y Servicios (PAS) de la FEP y que ya estado ofreciendo apoyo con anterioridad al máster vigente hasta el momento.

La incorporación de un docente del Departamento de Informática, Matemática Aplicada y Estadística de la UdG en la plantilla de profesorado, supondrá también un apoyo adicional al resto de docentes y estudiantes para la incorporación de tecnologías avanzadas a los proyectos colaborativos universidad-empresa y a los TFM de los/las estudiantes. También se contará con la participación, en forma de talleres, de profesionales vinculados a empresas tecnológicas que detallarán las aplicaciones de productos concretos al ámbito de las relaciones laborales y los recursos humanos. En estos talleres participarán estudiantes y docentes, tanto académicos como profesionales, para facilitar que el tejido empresarial del entorno de la Universitat de Girona vaya incorporando también estas herramientas mejorando su gestión de los equipos humanos.

## 6. RECURSOS PARA EL APRENDIZAJE: MATERIALES E INFRAESTRUCTURALES, PRÁCTICAS Y SERVICIOS

### 6.1. Recursos materiales y servicios

El máster en Recursos Humanos, Desarrollo de Personas y Asesoramiento Laboral se desarrollará en la Facultad de Educación y Psicología (FEP) que está ubicada en el campus de “barri vell” junto al edificio del rectorado, de la biblioteca y de la Facultad de Letras, al cual se puede acceder en transporte público y haciendo uso de la plataforma *fes e-dit* de consumo colaborativo del coche privado.

La Facultad cuenta con [instalaciones](#) adaptadas a las necesidades del máster tanto en relación a espacios como aulas, laboratorios, etc., como también en relación a materiales como pruebas psicométricas, material audiovisual, etc. Sin embargo, cabe señalar que en los últimos 2 años y para ajustarse mejor a sus necesidades, la FEP ha ido desplegando un proyecto integral de inversión con los siguientes objetivos:

- Incrementar y mejorar las aulas. Inversión en TIC actualizadas permanentemente y de última generación.
- Aumentar los espacios de servicios y de encuentro: comedor, salas de encuentro, espacios para reprografía, almacenes, etc.
- Mejorar las instalaciones y la seguridad de los laboratorios y aulas informáticas.
- Mejorar los espacios destinados a personal investigador en formación y colaboradores de los departamentos e institutos de investigación ubicados en el edificio.

Un resumen de su equipamiento e infraestructura se puede consultar en el anexo 6.

Adicionalmente el máster cuenta con un aplicativo web propio para gestionar la cualificación de las prácticas y del TFM de manera más automatizada y que permite guardar los datos de forma más eficiente y segura (la Facultad cuenta con servidor propio). En este aplicativo, que ya se ha utilizado en el máster vigente desde el curso 2010-11 al 2022-23, se encuentran las rúbricas a ser utilizadas por los diferentes colectivos implicados, en forma de plantillas, y una vez éstas están completadas, el aplicativo calcula la nota global, disminuyendo la posibilidad de errores.

### 6.2 Procedimiento para la gestión de las prácticas académicas externas

El Máster garantiza la calidad de las prácticas profesionales supervisadas a través de diversos procedimientos. Para asegurar el desarrollo de procesos de revisión y mejora de la calidad de estas se valorará especialmente la adecuación de los centros de prácticas (anexo 2) y tutores/as, las estrategias de coordinación entre los agentes tutores, los objetivos y el desarrollo de las tutorías y los sistemas de evaluación. Concretamente se recogerá información sobre:

- La documentación disponible para los/las estudiantes sobre la organización del prácticum: objetivos de aprendizaje, actividades formativas, sistemas de evaluación.
- Convenios establecidos con los centros de prácticas.
- El desarrollo para cada estudiante de las prácticas externas y/o en grupos de investigación.



- Evaluación y opinión del profesorado, estudiantes y tutores/as de los centros prácticas y/o de los grupos de investigación sobre el desarrollo de las prácticas: centros de prácticas, tutoría de las prácticas, seminario de análisis de las prácticas, actividades formativas, sistemas de evaluación.

### 6.3. Previsión de dotación de recursos materiales y servicios

El máster cuenta con todos los recursos materiales y servicios necesarios para su implementación en el curso 2024-25.

## 7. CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN

### 7.1. Cronograma de implantación del título

El máster tiene una duración prevista de un año, con lo cual sería factible implantarlo en su totalidad el curso 2024-25, iniciándose en octubre de 2024 y finalizando en setiembre de 2025, en horario de tardes. Las asignaturas se irán activando de acuerdo con la secuenciación prevista y con una duración pre-determinada en función de su número de créditos. Puesto que no todas las asignaturas tienen el mismo número de créditos, nuevas asignaturas irán ocupando el calendario a medida que vayan finalizando otras, a diferencia de las prácticas y el TFM, que no tienen un horario establecido en el calendario.

### 7.2 Procedimiento de adaptación

Pasar de un máster de 90 a 60 ECTS significa que existen muchas asignaturas que podrían ser reconocidas, incluyendo las prácticas. En el caso que las prácticas realizadas no fueran de investigación cabría la posibilidad de optar a la mención dual, cursando la asignatura de Formación y transformación digital en recursos humanos en las condiciones descritas en el apartado 4.4. A continuación se presenta la tabla de adaptación del Máster en Trabajo, Recursos Humanos y Relaciones Laborales a la propuesta actual del Máster en Recursos Humanos, Desarrollo de Personas y Asesoramiento Laboral.

**Tabla 8. Adaptación del Máster en Trabajo, Relaciones Laborales y Recursos Humanos al Máster en Recursos Humanos, Desarrollo de Personas y Asesoramiento Laboral**

Plan de estudios Máster en Trabajo, Relaciones Laborales Recursos Humanos	Plan de estudios Máster en Recursos Humanos, Desarrollo de Personas y Asesoramiento Laboral.
Selección de personal e incorporación (5 ECTS)	Selección de personal e incorporación (3 ECTS)
Estrategias legales en el ámbito de las relaciones laborales (6 ECTS)	Estrategias legales en el ámbito de las relaciones laborales (5 ECTS)
Gestión de la Seguridad Social (5 ECTS)	Gestión de la Seguridad Social (4 ECTS)
Procesos laborales: procedimientos judiciales y extrajudiciales de solución de conflictos laborales (3 ECTS)	Procesos laborales: procedimientos judiciales y extrajudiciales de solución de conflictos laborales (3 ECTS)
Gestión de la prevención de riesgos laborales (3 ECTS)	Salud y calidad de vida en el trabajo y gestión de la prevención de riesgos laborales (5 ECTS)
Salud y calidad de vida en el trabajo (4 ECTS)	
Estrategia, cultura, clima y comportamiento organizacional (6 ECTS)	Estrategia, cultura, clima y comportamiento organizacional (4 ECTS)
Desarrollo y dirección de personas y equipos (6 ECTS)	Desarrollo y dirección de personas y equipos (3 ECTS)
Auditoría de recursos humanos (4 ECTS)	Auditoría de recursos humanos (3 ECTS)
Prácticas profesionales/de investigación supervisadas (15 ECTS)	Prácticas profesionales/de investigación supervisadas (9 ECTS)
Proyectos de innovación y desarrollo en el ámbito del trabajo y de las organizaciones (5 ECTS)	Proyectos de innovación y desarrollo en el ámbito del trabajo y de las organizaciones (3 ECTS)

### 7.3 Enseñanzas que se extinguen

El Máster Universitario en Recursos Humanos, Desarrollo de Personas y Asesoramiento Laboral con mención dual y 60 ECTS que aquí se describe, pasa a sustituir al Máster Oficial en Trabajo, Relaciones Laborales y Recursos Humanos (código RUCT 4312518), de 90 ECTS, que se ha venido impartiendo desde el curso 2010-11 al 2022-23. Puesto que el segundo ya no se impartirá el próximo curso 2023-24, ya está previsto y aprobado el procedimiento que ha de permitir a los/las estudiantes que tienen créditos pendientes, poder cursarlos a través de un sistema de tutorías con el profesorado responsables de las diferentes asignaturas (oferta técnica). No obstante, si hubiera aún estudiantes con créditos pendientes una vez finalizado el calendario de extinción, la nueva titulación contempla la equivalencia entre las asignaturas del estudio anterior con el nuevo para facilitar la convalidación.

## 8. SISTEMA INTERNO DE GARANTÍA DE LA CALIDAD

### 8.1. Sistema Interno de Garantía de la Calidad

La UdG y sus centros docentes disponen de sistemas de garantía interna de calidad (SIGQ) formados por diferentes procesos aprobados por los distintos órganos de gobierno de la institución y que permiten la monitorización y evaluación de su desarrollo.

Estos SGIC son públicos y accesibles a través de la sección de Calidad de la página web de la UdG (<https://www.udg.edu/ca/udgqualitat/>) y de la sección de Calidad de la web de la Facultat de Educació y Psicologia (<https://www.udg.edu/ca/fep/la-facultat/qualitat/sistema-de-garantia-intern-de-qualitat>)

Mediante la valoración de una serie de indicadores resultantes de la evaluación del rendimiento académico, de la satisfacción de los distintos grupos de interés, etc. se realiza un informe de seguimiento anual que permite realizar un proceso de evaluación continua.

Estos informes de seguimiento son elaborados y aprobados por la Comisión de Calidad del centro donde participan miembros de todos los colectivos: equipo de gobierno, profesorado, estudiantado y agentes externos en la Facultat relacionados con el mundo profesional de los ámbitos educativo, social y de la salud.

A partir de este seguimiento se mantiene un Plan de Mejora (PM) actualizado, y plasmado en una herramienta informática dinámica, en el que se recogen los diferentes objetivos de mejora de manera exhaustiva con indicación de las diferentes acciones a llevar a cabo, qué personas son las responsables, cuál es la calendarización y los indicadores de logro.

### 8.2. Medios para la información pública

La UdG, en el marco de la política de comunicación y con la voluntad de fortalecer la proyección de la Universidad, presentó en 2017 un nuevo entorno web, vigente en la actualidad, que incluía una mejorada interfaz de la intranet “La meva UdG”. Esta web adapta la comunicación a las nuevas necesidades digitales, facilitando la consulta a través de otros dispositivos tales como teléfonos móviles, y da respuesta al reto de la internacionalización, estando disponible en catalán, castellano e inglés.

La información referida a las titulaciones (grados, másters, programas de doctorado y otra oferta formativa) se encuentra de forma sencilla y accesible a través del apartado “[Oferta formativa](#)”. En el apartado “[Directorio](#)” se accede a las páginas personales del profesorado, donde se puede consultar un breve currículum vitae de cada docente.

La Universidad tiene una gran presencia en las principales redes sociales, publicando información de actualidad e interés para toda la comunidad universitaria y futuros/as estudiantes.

El SGIQ de la FEP contiene un procedimiento específico acerca de la publicación de información sobre las titulaciones, llamado [P1001FEP Publicación información web](#). Este proceso regula la publicación, revisión y actualización periódica de la información sobre las titulaciones y programas formativos de la FEP.

## ANEXOS

### Anexo 1.

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

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

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

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

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

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

1) [Máster Oficial en Dirección y Gestión de Recursos Humanos de la Universidad de Valencia](#), de 120 créditos ECTS. Se trata de un máster de características muy similares al que proponemos tanto por el perfil formativo como por su estructura y contenido. Organizado por la Facultad de Ciencias Sociales de la UV, colaboran en el máster cinco departamentos universitarios relacionados con la dirección de empresas, la sociología y antropología social, la economía aplicada, la psicología social y el derecho del trabajo y de la Seguridad Social. El perfil del título se orienta principalmente a la gestión de los recursos humanos, organización empresarial, prácticas directivas, promoción de la calidad de vida laboral y estrategia empresarial.

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

3) [Máster Universitario en Psicología del Trabajo, las Organizaciones y los Recursos Humanos de la Universitat Jaume I](#). Se trata de un programa de 60 créditos ECTS, cuyo objetivo es la capacitación de los/las estudiantes para el análisis de necesidades, la evaluación, el diseño y prueba de productos y servicios, la intervención y valoración en entornos organizativos. Se ha considerado como referente por el interés del perfil competencial que propone a partir del modelo formativo de la ENOP (European Network of Organizational Psychologists) y del marco del Diploma Europeo en Psicología EUROPSY, el programa desarrollado por el grupo de trabajo de la EWOP (European Association of Work and Organizational Psychology).

Junto a estos modelos, también se han tenido en cuenta algunos másteres inspirados en la tradición francesa, de mayor atención al ámbito de las Relaciones Laborales y del Derecho, como complemento a los modelos anglosajones de perfil más focalizado en la dirección y desarrollo de los Recursos Humanos, a fin de obtener la perspectiva multidisciplinar que mencionábamos al inicio de este apartado.

- [Master de Gestion des ressources humaines et relations du travail](#) (Gestión de Recursos Humanos y de relaciones laborales) de la Universidad Paris 2: PanthéonAssas.

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

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

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

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

- [Máster en Derecho orientado al Derecho Social, de la Universidad de Lieja](#). Se trata de un programa eminentemente jurídico de ámbito internacional. De hecho, el máster de la UdG prevé la realización por alguno de los/las profesores belgas de la Universidad de Lieja de determinadas sesiones sobre las estrategias de trabajo decente impulsadas en el ámbito internacional, a través del programa de profesores visitantes, tal como se ha venido haciendo en el máster anterior. A los estudiantes se les ofrece una perspectiva novedosa en el marco de la globalización mundial, que les hace particularmente preparados para conocer la traslación de estas tendencias internacionales al ámbito nacional.

- [Máster en Dirección de Recursos Humanos de la Universidad de Aix-en-Provence \(Institut d'Administration des Entreprises, IAE\)](#). Este programa, uno de los más antiguos de Francia, sigue el modelo de especialización en relaciones laborales y recursos humanos a partir de una formación mínima de Bachelor o equivalente de 180 créditos y ofrece la posibilidad de obtener un segundo título de especialización en Management relacional. Los contenidos de la formación tienen un fuerte componente jurídico y de relaciones laborales, en línea con la tradición francesa: derecho del trabajo, relaciones sindicales, gestión de retribuciones, gestión de carreras y gestión estratégica de recursos humanos.

- Finalmente, la coordinación del Máster quisiera hacer mención al seguimiento de la iniciativa europea ["Permis de Conduire de l'Entrepreneur: Projet Européen"](#) impulsada desde la Unión Europea con la colaboración de instituciones universitarias y privadas de Austria y Francia. De hecho, algunos de sus módulos han inspirado los correspondientes del Máster de la UdG.

El Permis de Conduire de l'Entrepreneur propone una formación en cuatro módulos para los/las jóvenes que deseen ser empresarios: 1. Mundo del trabajo. Economía y empresa; 2. Evolución de la

economía en el marco de la globalización; 3. Gestión. Innovación. Formas jurídicas de empresa. Recursos Humanos; 4. Gestión financiera y comercial. Esta iniciativa ha sido considerada como la “mejor práctica” por la Comisión Europea en su intento de formar a jóvenes europeos en la cultura emprendedora. Particular importancia ha tenido para el máster UdG el pilar social y empresarial de este Título europeo.

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

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

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

## Anexo 2

### Empresas, administraciones públicas y entidades con las que se han firmado convenios de prácticas

1. Adecco (empresa privada del ámbito de la consultoría de RRHH/selección)
2. Ayuntamiento de Mataró (administración pública)
3. Ayuntamiento de Palamós (administración pública)
4. Ayuntamiento de Riudellots de la Selva (administración pública)
5. Ayuntamiento de Salt (administración pública)
6. Ayuntamiento de Tossa de Mar (administración pública)
7. Almarc (empresa privada de asesoría a empresas)
8. Armacell (empresa privada del sector químico)
9. Axxon (empresa privada del ámbito de la consultoría de RRHH/selección)
10. Barneda Aessors (empresa privada del ámbito de la asesoría laboral)
11. Bauhaus (empresa privada del sector servicios)
12. BCN Consultores en Desarrollo (empresa privada del ámbito de la consultoría de RRHH/selección)
13. Bellsolà (empresa privada del sector de la alimentación)
14. Cahors Espanya (empresa privada del sector de la electricidad)
15. Calsina Carre Transports & Logistics (empresa privada del sector del transporte)
16. Cànovas 1852 (empresa privada del ámbito de la asesoría laboral)
17. Càmpings y Turismo (empresa privada del sector del turismo)
18. Càritas (entidad del tercer sector)
19. Centre Wellness (empresa privada del sector servicios)
20. CCOO (sindicato laboral)
21. Comexi (empresa privada de construcción de maquinaria)
22. Comput (empresa privada del ámbito de la asesoría laboral)
23. Conversia (empresa privada del ámbito de la asesoría laboral)
24. Diputació de Girona (administración pública)
25. EBL Internacional 2003 (empresa privada del ámbito de la consultoría de RRHH/selección)
26. Elephant Talk Communications (empresa privada del sector de las telecomunicaciones)
27. Enplater (empresa privada especialista en embalajes)
28. Escubedo (empresa especialista en sistemas de conexión para los mercados de la automoción, electrodoméstico y electrónico)
29. Escuela universitaria de la salud y el deporte adscrita a la UdG (administración pública)
30. Eurogroup Consulting (empresa privada del ámbito de la consultoría de RRHH/selección)
31. GAM Consultoría (empresa privada del ámbito de la asesoría de empresas)
32. Grup Boira (empresa privada del sector de la hostelería)
33. Gurit (empresa privada especialista en materiales compuestos)
34. Figueres de Serveis (empresa privada del sector servicios)
35. Fredigoni (empresa privada del sector del papel)
36. Frigola-Blázquez (empresa privada del ámbito de la asesoría laboral)
37. Fritz Ravich (empresa privada del sector de la alimentación)
38. Fundació per a la Creativació (fundación del sector educativo)
39. Gros Mercat (empresa privada del sector de la alimentación)



40. Haribó (empresa privada del sector de la alimentación)
41. Hipra (empresa privada del sector farmacéutico)
42. Hotel de Fuerteventura Playa S.L. (empresa privada del sector del turismo)
43. Hostaljobs (empresa privada del ámbito de la consultoría de RRHH/selección)
44. ICRA (Instituto Catalán del Agua) (Fundación dedicada a la investigación)
45. Iman Temporing (empresa privada del ámbito de la consultoría de RRHH/selección).
46. Iruña Empleo (empresa privada del sector de la consultoría de RRHH/selección)
47. Louis Vuitton (empresa privada del sector de la moda)
48. Maina suport Global AIE (empresa privada del ámbito de la consultoría de RRHH/selección)
49. Manpower (empresa privada del ámbito de la consultoría de RRHH/selección)
50. Marlex (empresa privada del ámbito de la consultoría de RRHH/selección)
51. Medichem (empresa privada del sector farmacéutico)
52. MedPlaya (empresa privada del sector del turismo)
53. Migrataxi (empresa privada del sector servicios)
54. Miquel Alimentació (empresa privada del sector de la alimentación)
55. Nestlé (empresa privada del sector de la alimentación)
56. Noel Alimentaria (empresa privada del sector de la alimentación)
57. Francisco Oller (empresa privada especialista en la fabricación de tapones de corcho)
58. Organigrama (empresa privada del ámbito de la consultoría de RRHH/selección)
59. Pimec (patronal)
60. Portes Bisbal (empresa privada especialista en puertas y equipamiento logístico)
61. Prémium Mix grup (empresa privada del sector de la alimentación)
62. Prefabricats Planas (empresa privada del sector de la construcción)
63. Prohoteles (empresa privada del sector del turismo)
64. Randstad (empresa privada del ámbito de la consultoría de RRHH/selección)
65. Ras Interim España (empresa privada del ámbito de la consultoría de RRHH/selección)
66. Ribas-Àlvarez (empresa privada del ámbito de la asesoría laboral)
67. Roberlo (empresa privada del sector químico)
68. Sanofi (empresa privada del sector farmacéutico)
69. SPASS-Grup Prevenció i Salut (empresa privada especialista en servicios de prevención ajenos)
70. Selvafil (empresa privada especialista en hilados técnicos)
71. Servicio de Recursos Humanos de la UdG (administración pública)
72. Solvay (empresa privada del sector químico)
73. Synergie (empresa privada del ámbito de la consultoría de RRHH/selección)
74. Trace Logistics (empresa privada del sector del transporte)
75. Vilà Economistes (empresa privada del ámbito de la asesoría laboral)
76. White Consulting (empresa privada del ámbito de la consultoría de RRHH/selección)

## Anexo 3.

### Cartas de compromiso de empresas colaboradoras

**Universitat de Girona**  
**Facultat d'Educació i Psicologia**

COMPROMISO DE LA ENTIDAD COLABORADORA / INSTITUCIÓN/ EMPRESA COMEXI GROUP INDUSTRIES, SAU PARA LA SUSCRIPCIÓN DE UN CONVENIO MARCO DE COLABORACIÓN EDUCATIVA CON LA UNIVERSITAT DE GIRONA

El Sr./Sra. Ester Angelats Planella, mayor de edad, con NIF.- 40370022P, en nombre y representación de la entidad COMEXI GROUP INDUSTRIES, SAU, según consta en la escritura notarial 222 inscrita en el Registro Mercantil de Girona al tomo 133, folio 184, hoja G1.2436, por medio de este documento suscribo el presente COMPROMISO de suscripción de Convenio Marco de Colaboración Educativa con la Universitat de Girona, en base a lo que se expone a continuación:

La Universidad de Girona, se encuentra en proceso de verificación de un nuevo Máster Universitario Dual en Trabajo, Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

De acuerdo con el contenido del art. 22.2.b) del 822/2021, de de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad, establece que la actividad formativa desarrollada de forma dual en la universidad y la entidad colaboradora se alternará con una actividad laboral retribuida, a través de un contrato para la formación dual universitaria, en los términos establecidos en el artículo 11.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en su normativa de desarrollo, así como en el resto de la normativa laboral que le resulte de aplicación.

Con el fin de que los estudiantes del Máster Universitario Dual en Trabajo, Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Universitat de Girona, desarrollen parte de su formación mediante el correspondiente contrato laboral según regula el RD 822/2021, de de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad y la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de régimen jurídico del sector público, la entidad Comexi Group Industries, SAU se compromete, una vez el estudio esté verificado, a firmar un Convenio Marco de Colaboración Educativa, el cual recoge el convenio específico a firmar entre las partes.

En este convenio se concretará el proyecto formativo, y se indicarán las obligaciones de las partes que lo suscriben, los mecanismos de tutoría y supervisión, los sistemas de evaluación, y el resto de las condiciones que se consideren necesarias para la correcta realización del proyecto formativo común. En este sentido, el o la estudiante tendrá un/a tutor/a designado/a por la universidad y un tutor/a designado/a por la entidad, empresa, organización, institución o administración, que deberán supervisar conjuntamente el desarrollo del proyecto formativo, bajo el liderazgo del tutor o de la tutora universitario. La universidad garantizará la adecuación de las condiciones de realización de las actividades enmarcadas en el contrato y que vehiculan el desarrollo formativo en la entidad.

  
COMEXI GROUP INDUSTRIES, S.A.U.  
NIF/A-47005299  
Av. Mas Pins, 135 E-17457  
Pudriol de la Selva, Girona, Spain  
Tel. +34 972 477 744  
Fdo. Representante Legal de la entidad

COMPROMISO DE LA ENTIDAD COLABORADORA / INSTITUCIÓN/ EMPRESA BRIOLF GROUP PARA LA SUSCRIPCIÓN DE UN CONVENIO MARCO DE COLABORACIÓN EDUCATIVA CON LA UNIVERSITAT DE GIRONA

El Sr. Jaume Juher Iglesias, mayor de edad, con NIF. 40291774-Y en nombre y representación de la entidad BRIOLF GROUP, S.L., según consta en la escritura notarial protocolo 1.052, con fecha 23 de diciembre de 2020, firmada ante la Notaria María dos Anjos González, de Santa Coloma de Farners, por medio de este documento suscribo el presente COMPROMISO de suscripción de Convenio Marco de Colaboración Educativa con la Universitat de Girona, en base a lo que se expone a continuación:

La Universidad de Girona, se encuentra en proceso de verificación de un nuevo Máster Universitario Dual en Trabajo, Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

De acuerdo con el contenido del art. 22.2.b) del 822/2021, de de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad, establece que la actividad formativa desarrollada de forma dual en la universidad y la entidad colaboradora se alternará con una actividad laboral retribuida, a través de un contrato para la formación dual universitaria, en los términos establecidos en el artículo 11.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en su normativa de desarrollo, así como en el resto de la normativa laboral que le resulte de aplicación.

Con el fin de que los estudiantes del Màster Universitario Dual en Trabajo, Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Universitat de Girona, desarrollen parte de su formación mediante el correspondiente contrato laboral según regula el RD 822/2021, de de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad y la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de régimen jurídico del sector público, la entidad BRIOLF GROUP, S.L., se compromete, una vez el estudio esté verificado, a firmar un Convenio Marco de Colaboración Educativa, el cual recoge el convenio específico a firmar entre las partes.

En este convenio se concretará el proyecto formativo, y se indicarán las obligaciones de las partes que lo suscriben, los mecanismos de tutoría y supervisión, los sistemas de evaluación, y el resto de las condiciones que se consideren necesarias para la correcta realización del proyecto formativo común. En este sentido, el o la estudiante tendrá un/a tutor/a designado/a por la universidad y un tutor/a designado/a por la entidad, empresa, organización, institución o administración, que deberán supervisar conjuntamente el desarrollo del proyecto formativo, bajo el liderazgo del tutor o de la tutora universitario. La universidad garantizará la adecuación de las condiciones de realización de las actividades enmarcadas en el contrato y que vehiculan el desarrollo formativo en la entidad.

  
Jaume Juher Iglesias  
Consejero Delegado BRIOLF GROUP, S.L.



COMPROMISO DE LA ENTIDAD COLABORADORA / INSTITUCIÓN/ EMPRESA FRIT RAVICH S.L.  
PARA LA SUSCRIPCIÓN DE UN CONVENIO MARCO DE COLABORACIÓN EDUCATIVA CON LA  
UNIVERSITAT DE GIRONA

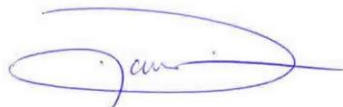
El Sr./Sra. Maria Saló Aguilar, mayor de edad, con NIF.- 40529847Y, en nombre y representación de la entidad FRIT RAVICH S.L. según consta en la escritura notarial BU2428017 PROTOCOLO 297 de constitución en fecha 10 de marzo de 2014 por medio de este documento suscribo el presente COMPROMISO de suscripción de Convenio Marco de Colaboración Educativa con la Universitat de Girona, en base a lo que se expone a continuación:

La Universidad de Girona, se encuentra en proceso de verificación de un nuevo Máster Universitario Dual en Trabajo, Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

De acuerdo con el contenido del art. 22.2.b) del 822/2021, de de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad, establece que la actividad formativa desarrollada de forma dual en la universidad y la entidad colaboradora se alternará con una actividad laboral retribuida, a través de un contrato para la formación dual universitaria, en los términos establecidos en el artículo 11.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en su normativa de desarrollo, así como en el resto de la normativa laboral que le resulte de aplicación.

Con el fin de que los estudiantes del Màster Universitario Dual en Trabajo, Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Universitat de Girona, desarrollen parte de su formación mediante el correspondiente contrato laboral según regula el RD 822/2021, de de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad y la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de régimen jurídico del sector público, la entidad FRIT RAVICH S.L. se compromete, una vez el estudio esté verificado, a firmar un Convenio Marco de Colaboración Educativa, el cual recoge el convenio específico a firmar entre las partes.

En este convenio se concretará el proyecto formativo, y se indicarán las obligaciones de las partes que lo suscriben, los mecanismos de tutoría y supervisión, los sistemas de evaluación, y el resto de las condiciones que se consideren necesarias para la correcta realización del proyecto formativo común. En este sentido, el o la estudiante tendrá un/a tutor/a designado/a por la universidad y un tutor/a designado/a por la entidad, empresa, organización, institución o administración, que deberán supervisar conjuntamente el desarrollo del proyecto formativo, bajo el liderazgo del tutor o de la tutora universitario. La universidad garantizará la adecuación de las condiciones de realización de las actividades enmarcadas en el contrato y que vehiculan el desarrollo formativo en la entidad.





Universitat de Girona  
**Facultat d'Educació i Psicologia**

---

Fdo. Representante legal de la entidad

## Anexo 4.

### Universidades internacionales y nacionales con acuerdos de movilidad con la Facultad de Educación y Psicología

Programa	UNIVERSIDAD	País
ERASMUS+	AKADEMIA IGNATIANUM in Krawkow	POLONIA
ERASMUS+	ALICE SALOMON HOCHSCHULE BERLIN	ALEMANIA
ERASMUS+	ALMA MATER STUDIORUM - UNIV. DI BOLOGNA	ITALIA
ERASMUS+	AP HOGESCHOOL ANTWERPEN	BÉLGICA
ERASMUS+	ÇANAKKALE ONSEKIZ MART UNIV.	TURQUÍA
ERASMUS+	DEBRECENI EGYETEM	HUNGRIA
ERASMUS+	ERNST-ABBE-HOCHSCHULE JENA	ALEMANIA
ERASMUS+	ESKISEHIR OSMANGAZI UNIV.	TURQUÍA
ERASMUS+	FACHHOCHSCHULE OBERÖSTERREICH	AUSTRIA
ERASMUS+	FACHHOSCHULE ST. PÖLTEN	AUSTRIA
ERASMUS+	FH MÜNSTER UNIV. APPLIED SCIENCES	ALEMANIA
ERASMUS+	FONTYS HOGESCHOLEN	PAÍSES BAJOS
ERASMUS+	GOCE DELCEV UNIV.	MACEDONIA
ERASMUS+	HACETTEPE ÜNIV.	TURQUÍA
ERASMUS+	HANZEHOGESCHOOL VAN GRONINGEN	PAÍSES BAJOS
ERASMUS+	HAUTE ÉCOLE DE LA PROVINCE DE LIÈGE	BÉLGICA
ERASMUS+	HAUTE ÉCOLE LUCIA DE BROUCKÈRE - Inst. Arthur Haulot	BÉLGICA
ERASMUS+	HOCHSCHULE BREMEN, CITY UNIV. OF APPLIED SCIENCES	ALEMANIA
ERASMUS+	HOCHSCHULE EMDEN/LEER	ALEMANIA
ERASMUS+	HOCHSCHULE FÜR ANGEWANDTE WISSENSCHAFTEN WÜRZBURG-SCHWEINFURT	ALEMANIA
ERASMUS+	HOGESCHOOL ROTTERDAM	PAÍSES BAJOS
ERASMUS+	HUMAK UNIV. OF APPLIED SCIENCES	FINLANDIA
ERASMUS+	İNÖNÜ UNIV.	TURQUÍA
ERASMUS+	INST. RÉGIONAL DU TRAVAIL SOCIAL - PACA et CORSE	FRANCIA
ERASMUS+	INST. POLITÉCNICO DE COIMBRA	PORTUGAL
ERASMUS+	INST. POLITÉCNICO DE VISEU	PORTUGAL
ERASMUS+	JOSIP JURAJ STROSSMAYER UNIV. OF OSIJEK	CROACIA
ERASMUS+	KARLSTAD UNIV.	SUECIA
ERASMUS+	KU LEUVEN	BÉLGICA
ERASMUS+	MARIE CURIE-SKLODOWSKA UNIV.	POLONIA

ERASMUS+	MARINO INST. OF EDUCATION	IRLANDA
ERASMUS+	MARTIN-LUTHER-UNIV. HALLE-WITTENBERG	ALEMANIA
ERASMUS+	ODISEE DE CO-HOGESCHOOL	BÉLGICA
ERASMUS+	PXL UNIV. OF APPLIED SCIENCES AND ARTS	BÉLGICA
ERASMUS+	SAXION UNIV. OF APPLIED SCIENCES	PAÍSES BAJOS
ERASMUS+	SAXION UNIV. OF APPLIED SCIENCES	PAÍSES BAJOS
ERASMUS+	SÖDERTÖRNS HÖGSKOLA	SUECIA
ERASMUS+	UCL UNIV. COLLEGE	DINAMARCA
ERASMUS+	UCLL - LEUVEN	BÉLGICA
ERASMUS+	UCLL - LIMBURG	BÉLGICA
ERASMUS+	UNIV. DIN ORADEA	RUMANÍA
ERASMUS+	UNIV. CATÓLICA PORTUGUESA	PORTUGAL
ERASMUS+	UNIV. DE RENNES 1 - IUT de Rennes	FRANCIA
ERASMUS+	UNIV. DEGLI STUDI "G. D'ANNUNZIO" CHIETI	ITALIA
ERASMUS+	UNIV. DEGLI STUDI DEL MOLISE	ITALIA
ERASMUS+	UNIV. DEGLI STUDI DI FIRENZE	ITALIA
ERASMUS+	UNIV. DEGLI STUDI DI GENOVA	ITALIA
ERASMUS+	UNIV. DEGLI STUDI DI MODENA E REGGIO EMILIA	ITALIA
ERASMUS+	UNIV. DEGLI STUDI DI PADOVA	ITALIA
ERASMUS+	UNIV. JYVASKYLA	FINLANDIA
ERASMUS+	UNIV. KÖLN	ALEMANIA
ERASMUS+	UNIV. OF SOUTH BOHEMIA IN CESKE BUDEJOVICE	CHECA, REPÚBLICA
ERASMUS+	UNIV. TOULOUSE JEAN JAURÈS (Toulouse II)	FRANCIA
ERASMUS+	UNIV. V LJUBLJANI	ESLOVENIA
ERASMUS+	UNIV. WARSZAWSKI	POLONIA
ERASMUS+	UNIV. WROCLAWSKI	POLONIA
ERASMUS+ Països associats	ORANIM ACADEMIC COLLEGE OF EDUCATION	ISRAEL
PROMETEO	CORPORACIÓN UNIV. MUNITO DE DIOS	COLOMBIA
PROMETEO	FUNDACIÓN UNIV. SANITAS	COLOMBIA
PROMETEO	PÄDAGOGISCHE HOCHSCHULE LUZERN	SUIZA
PROMETEO	PÄDAGOGISCHE HOCHSCHULE SCHWYZ	SUIZA
PROMETEO	PONTIFICIA UNIV. JAVERIANA	COLOMBIA
PROMETEO	UNIV. ADOLFO IBAÑEZ	CHILE

PROMETEO	UNIV. AUTONOMA DE AGUASCALIENTES	MÉXICO
PROMETEO	UNIV. AUTÓNOMA DE CIUDAD JUÁREZ	MÉXICO
PROMETEO	UNIV. AUTÓNOMA DE ENCARNACIÓN	PARAGUAY
PROMETEO	UNIV. AUTÓNOMA DE ZACATECAS	MÉXICO
PROMETEO	UNIV. AUTÓNOMA METROPOLITANA DE MÉXICO	MÉXICO
PROMETEO	UNIV. COLIMA	MÉXICO
PROMETEO	UNIV. CONGRESO	ARGENTINA
PROMETEO	UNIV. DE GUADALAJARA	MÉXICO
PROMETEO	UNIV. DE IBAGUÉ	COLOMBIA
PROMETEO	UNIV. DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO	COLOMBIA
PROMETEO	UNIV. DE LA AMAZONIA	COLOMBIA
PROMETEO	UNIV. DE LAS REGIONES DE LA COSTA CARIBE NICARAGÜENSE	NICARAGUA
PROMETEO	UNIV. DE MENDOZA	ARGENTINA
PROMETEO	UNIV. DE MONTERREY	MÉXICO
PROMETEO	UNIV. DE VALPARAISO	CHILE
PROMETEO	UNIV. DEL DESARROLLO	CHILE
PROMETEO	UNIV. DEL NORTE	COLOMBIA
PROMETEO	UNIV. DIEGO PORTALES	CHILE
PROMETEO	UNIV. DO VALE DO ITAJAI	BRASIL
PROMETEO	UNIV. FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL	BRASIL
PROMETEO	UNIV. FEDERAL MINAS GERAIS	BRASIL
PROMETEO	UNIV. LA SALLE PACHUCA	MÉXICO
PROMETEO	UNIV. NACIONAL DE COLOMBIA	COLOMBIA
PROMETEO	UNIV. NACIONAL DE COSTA RICA (Heredia)	COSTA RICA
PROMETEO	UNIV. NACIONAL DE SAN MARTIN	ARGENTINA
PROMETEO	UNIV. OF GLOUCESTERSHIRE	REINO UNIDO
PROMETEO	UNIV. OF TEACHER EDUCATION ZUG	SUIZA
PROMETEO	UNIV. POPULAR AUTÓNOMA DEL ESTADO DE PUEBLA	MÉXICO
SICUE	EUSKAL HERRIKO UNIBERTSITATEA/UNIV. DEL PAÍS VASCO	ESPAÑA
SICUE	UNIV. VALLADOLID	ESPAÑA
SICUE	UNIV. AUTÒNOMA DE BARCELONA	ESPAÑA
SICUE	UNIV. AUTÓNOMA DE MADRID	ESPAÑA
SICUE	UNIV. BARCELONA	ESPAÑA
SICUE	UNIV. COMPLUTENSE DE MADRID	ESPAÑA



SICUE	UNIV. DE LA LAGUNA	ESPAÑA
SICUE	UNIV. EXTREMADURA	ESPAÑA
SICUE	UNIV. GRANADA	ESPAÑA
SICUE	UNIV. ILLES BALEARS	ESPAÑA
SICUE	UNIV. JAUME I	ESPAÑA
SICUE	UNIV. LLEIDA	ESPAÑA
SICUE	UNIV. MÁLAGA	ESPAÑA
SICUE	UNIV. MONDRAGON	ESPAÑA
SICUE	UNIV. MURCIA	ESPAÑA
SICUE	UNIV. OVIEDO	ESPAÑA
SICUE	UNIV. OVIEDO	ESPAÑA
SICUE	UNIV. PÚBLICA DE NAVARRA	ESPAÑA
SICUE	UNIV. ROVIRA I VIRGILI	ESPAÑA
SICUE	UNIV. SALAMANCA	ESPAÑA
SICUE	UNIV. SAN JORGE	ESPAÑA
SICUE	UNIV. SANTIAGO DE COMPOSTELA	ESPAÑA
SICUE	UNIV. SEVILLA	ESPAÑA
SICUE	UNIV. VALÈNCIA	ESPAÑA
SICUE	UNIV. ZARAGOZA	ESPAÑA

## Anexo 5.

Tabla de relación entre resultados de aprendizaje de latitulación y resultados de aprendizaje de los módulos

CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y COMPETENCIAS DE TITULACIÓN	CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y COMPETENCIAS DE MÓDULO				
	Módulo 1: <i>Formación, Selección y Economía organizacional</i>	Módulo 2: <i>Gestión Laboral</i>	Módulo 3: <i>Recursos Humanos</i>	Módulo 4: <i>Prácticas</i>	Módulo 5: <i>TFM</i>
<i>Conocimientos</i>					
8. Informar sobre qué es la misión, visión, valores, metas y objetivos estratégicos de la organización, conocer las fases de los procesos de cambio y los factores que lo incentivan y la vinculación entre las contribuciones de los recursos humanos y la eficacia organizacional.			17. Explicar la conexión entre la gestión de los equipos humanos y la estrategia de la organización		
9. Describir en qué consisten los programas de reclutamiento, selección, sucesión, retención y salida de la organización para asegurar la capacidad del personal de alcanzar las metas y objetivos de la organización.	1. Desarrollar el concepto de selección de personal y de sus fases				
10. Informar de cuáles son las actividades y programas dirigidos a la formación y desarrollo y cuáles son los indicadores que pueden ser utilizados para evaluar el rendimiento, el talento, la gestión del desempeño y las necesidades individuales de los empleados.	2. Identificar en qué consiste la formación en el entorno organizacional y cómo puede organizarse y evaluarse				
11. Indicar en qué consisten los programas de compensación para todos los grupos de empleados/as y los mecanismos más efectivos de implementación y evaluación.			18. Ahondar en la motivación organizacional y sus determinantes		
12. Reconocer la normativa, a nivel nacional y europeo, y los procedimientos judiciales y extra-judiciales para regular las relaciones laborales.		9. Distinguir qué aspectos están o no cubiertos en la normativa que regula las relaciones laborales			
13. Identificar los programas y planes y políticas que proporcionen un entorno laboral seguro y los elementos clave de su implementación y evaluación.		10. Saber utilizar la normativa legal-contractual para promover un entorno laboral seguro	19. Comprender los factores organizacionales que indican en la salud laboral y en la generación de un clima organizacional positivo		

14. Conocer los avances en la gestión de la formación y de las ventajas y los riesgos que pueden proporcionar las tecnologías para la gestión de las relaciones laborales y los recursos humanos.	3. Proporcionar información sobre las posibilidades que las tecnologías ofrecen para la gestión de la formación y la selección				
<i>Habilidades</i>					
18. Identificar, analizar e intervenir sobre las motivaciones laborales, las necesidades de formación de distintos colectivos y en diversos contextos y valorar la eficacia de las intervenciones.			20. Identificar los factores organizacionales que indican en la motivación laboral		
19. Diseñar, planificar, ejecutar y evaluar acciones de formación y desarrollo de las competencias profesionales.	4. Desarrollar un plan de formación			25. Desarrollar planes de formación en el contexto de las prácticas	
20. Dirigir y gestionar procesos completos de selección de personal atendiendo a las necesidades específicas de la demanda y de acuerdo con las tendencias actuales en la materia.	5. Planificar un proceso de selección de acuerdo con diferentes fases			26. Desarrollar procesos de selección en el contexto de las prácticas	
21. Analizar, aplicar y valorar los instrumentos legales y contractuales de carácter laboral a la relación laboral, a partir del conocimiento del marco regulador en el ámbito de las relaciones laborales.		11. Analizar e implementar instrumentos de carácter legal-contractual		27. Aplicar instrumentos legales y contractuales en el contexto de las prácticas	
22. Analizar, aplicar y supervisar modelos de gestión de las prestaciones de la Seguridad Social para la cobertura de los riesgos socioprofesionales de empresarios/as y trabajadores/as.		12. Profundizar en las características e implicaciones de las prestaciones previstas en el sistema de la Seguridad Social		28. Desplegar acciones para prevenir riesgos psicosociales en el contexto de las prácticas	
23. Transmitir ideas y comunicarse por escrito en el ámbito laboral usando la terminología y las técnicas más adecuadas en el ámbito administrativo y judicial.					33. Comunicar por escrito las ideas y propuestas en el contexto del TFM
24. Diseñar, aplicar y supervisar políticas de dirección de personas así como los planes que se deriven de ellas (comunicación, formación, etc), en coherencia con la estrategia de la organización.			21. Definir políticas de dirección de personas e indicadores de evaluación de éstas		
25. Diseñar, aplicar y valorar técnicas de evaluación del potencial y de competencias			22. Ahondar en los instrumentos de evaluación		

para la implantación y optimización de políticas de desarrollo de personas, de trabajo en equipo y de sucesión.			del potencial y las competencias profesionales		
26. Identificar, medir y evaluar factores personales y organizacionales que influyen en el clima organizacional y en la motivación de las personas.			23. Identificar e implementar factores que inciden en el clima organizacional		
27. Planificar y aplicar los instrumentos adecuados para evaluar el sistema de gestión de recursos humanos, analizar los resultados, valorar los progresos mediante la aplicación de las metodologías de auditorías de gestión y de mejora sistemática de procesos en recursos humanos.		13. Incluir en la gestión de los equipos humanos la normativa legal-contractual vigente			34. Utilizar correctamente instrumentos de evaluación para desarrollar el TFM
<b>Competencias</b>					
30. Mostrar habilidades interpersonales y de relación profesional para el trabajo y la dirección de equipos interdisciplinares.				29. Mostrar un comportamiento asertivo en el contexto de las prácticas	
31. Promover hábitos de vida saludables en uno/a mismo/a y en los demás en los contextos organizacionales.			24. Identificar los factores que promueven hábitos de vida saludables		
32. Identificar e intervenir sobre los sesgos, estereotipos y roles de género en el ejercicio de su profesión.	6. Reducir los sesgos, estereotipos en los procesos de selección				
33. Contribuir a entornos de trabajo libres de violencias (de género, mobbing..).		14. Utilizar la normativa laboral vigente para promover entornos libres de violencia		30. Llevar a cabo actuaciones en el contexto de las prácticas que contribuyan a un entorno laboral libre de violencia	
34. Identificar las propias capacidades de aprendizaje y los contextos donde estas capacidades se desarrollan con más eficacia, y aprovechar al máximo estas potencialidades al servicio de la investigación y el desarrollo profesional estratégico.				31. Identificar los puntos fuertes y débiles de la propia actuación en el contexto de las prácticas	
35. Aplicar los conocimientos adquiridos y su capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos dentro de contextos más amplios (o multidisciplinares) relacionados con su área de estudio.				32. Mostrar proactividad en la solución de las cuestiones planteadas en las prácticas	

36. Integrar conocimientos y enfrentarse a la complejidad de formular juicios a partir de una información que, siendo incompleta o limitada, incluya reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos y juicios.		15. Realizar un diagnóstico de la realidad organizacional en base a la normativa legal-contractual			35. Realizar el TFM a partir de un análisis riguroso de la información disponible y propuestas con alto contenido ético
37. Comunicar sus conclusiones - y los conocimientos y razones últimas que las sustentan -a públicos especializados de un modo claro y sin ambigüedades.		16. Comunicar la importancia del cumplimiento de la legislación vigente en lo que respecta a las relaciones laborales y las consecuencias de su incumplimiento			36. Saber argumentar y defender las propuestas en el contexto del TFM
38. Mostrar las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo.					37. Mostrar capacidad de realizar el TFM de forma autónoma y auto-regulada
39. Utilizar tecnologías innovadoras (incluyendo aquellas basadas en la inteligencia artificial) en el desarrollo de actividades profesionales y de investigación propias del área de conocimiento.	7. Diseñar y desarrollar propuestas creativas e innovadoras en los procesos de formación y desarrollo				38. Realizar propuestas en el TFM que contemplen el uso de tecnologías innovadoras
40. Diseñar y desarrollar propuestas creativas e innovadoras y evaluar la sostenibilidad de las propias propuestas y actuaciones.					39. Mostrar creatividad en las propuestas realizadas en el TFM
41. Establecer y mantener un sistema de garantía de calidad para la práctica en su conjunto.	8. Desarrollar planes de formación y procesos de selección con criterios de calidad				40. Realizar el TFM de manera rigurosa y profesional bajo criterios de calidad

## Anexo 6.

### Resumen del equipamiento e infraestructura de la Facultad de Educación y Psicología

Actualmente la [Facultad de Educación y Psicología](#) tiene 4 aulas grandes (capacidad de 90 a 99), la Sala de Actos que también se utiliza como aula (capacidad de 123), 5 aulas medias (capacidad de 51 a 70), 13 aulas pequeñas (capacidad de 29 a 59), y 8 aulas “específicas” (2 aulas informáticas, Laboratorio de Psicología, Laboratorio de Biología, Laboratorio de Química, Aula de Educación Física, Laboratorio de Música, Laboratorio Tecnología Educativa). El total es, por tanto, de 31 aulas. La Oficina de Salud Laboral revisa periódicamente el estado de los laboratorios y de su aparatos, tal y como establece el Plan de Prevención de Riesgos Laborales. Este plan también garantiza la formación y la información en materia preventiva y la participación de toda la comunidad universitaria en todos los aspectos relativos a la seguridad que le puedan afectar

La Facultad también dispone de una sala de estudio en el nivel 3, con capacidad para 104 personas. En esa misma sala hay 24 ordenadores. También cuenta con otra sala de estudio de capacidad para 71 personas, que en una franja horaria determinada se utiliza como comedor para los/las estudiantes.

En los últimos años se han realizado obras en dos aulas para colocar una puerta corredera que permita convertir dos aulas grandes en dos aulas pequeñas. El número de másteres promovidos por la Facultad, y la previsión de que se puedan ofrecer más, ha creado esta nueva necesidad. El curso 2018-2019 se llevó a cabo la reforma de la Sala de Grados de la Facultad. Las obras singularizaron este espacio y le dotaron del carácter que debe tener una sala que permita realizar actos de contenido académico universitario, como son las lecturas de tesis doctorales y concursos de profesorado, así como conferencias con limitación de asistentes. En la actualidad la Facultad está inmersa en un proceso de análisis de sus espacios y de propuestas de mejora de estos.

La FEP cuenta con distintos laboratorios que pueden ser utilizados por los diferentes estudios impartidos, incluyendo los estudios de máster.

Los Laboratorios de Audiovisuales y de Tecnología Educativa disponen de 8 grabadoras de audio digital; 8 kits de videocámara; 2 kits fotográfico; 4 ordenadores multimedia para la edición de vídeo digital; 1 escáner; 1 tableta digitalizadora; 1 cámara de documentos, 6 Ipads, 2 micrófonos de estudio, y plató de chroma verde. Estos laboratorios ponen al servicio de los estudiantes y del profesorado los equipos técnicos necesarios para la elaboración de trabajos audiovisuales y multimedia: grabaciones de clases, realización de material de apoyo para TFG, TFM y tesis doctorales, apoyo a los estudiantes en la realización de trabajos encargados por profesorado de la Facultad, así como apoyo a la investigación del profesorado.

El laboratorio de Psicología tiene 10 ordenadores para realizar la corrección y obtención de informes de test psicométricos, software para diseñar experimentos de test estímulos de imágenes, vídeo, sonido y texto. Software para realizar prácticas de análisis de comportamiento mediante vídeos grabados por los/las estudiantes; también disponen de grabadoras de voz para realizar entrevistas y de software para transcribirlas. El material psicométrico está formado por maletines y test, actualmente disponemos de unos 300 títulos. También se ha creado un portal de material audiovisual con unos 200 títulos para apoyar la docencia.

Otros laboratorios o espacios con los que cuenta la Facultad son los Laboratorios de Ciencias (Biología y Geología, y de Física y Química), el laboratorio de Música, y el gimnasio, que es un espacio que se utiliza para actividades físicas y también para dinámicas de grupos u otros ejercicios académicos formativos. En estos casos, si existen anomalías, se procede a su solución inmediata. Este plan también garantiza la formación y la información en materia preventiva y la participación de toda la comunidad universitaria en todos los aspectos relativos a la seguridad que le puedan afectar. La FEP tiene también un servicio de copistería abierto de 8,30 ha 19h.

La gestión de la reserva de aulas se lleva de forma centralizada con personal de la Secretaría Académica del centro. En la actualidad, un nuevo aplicativo, permite ver en una sola pantalla la

ocupación de todos los espacios de la Facultad. Con este nuevo aplicativo se puede consultar si un espacio está o no libre, antes de formalizar la petición de reserva de espacio.

Estudiantes, profesorado y PAS puede consultar la información relativa a ocupación de los espacios en un ordenador instalado en el mostrador de enfrente de la conserjería de la FEP.

Otras infraestructuras, equipamientos y Servicios necesarios para el desarrollo de las enseñanzas:

- **Biblioteca:**

Para el desarrollo de las enseñanzas de los estudios de máster contamos con la Biblioteca de la Universidad de Girona, dividida en dos edificios: uno situado en el Campus Montilivi y el otro situado en el Campus "Barri Vell" al lado de nuestra Facultad. El espacio total de la biblioteca es de 10.541 m<sup>2</sup>, con 1727 plazas y 368 ordenadores a disposición de los estudiantes. La biblioteca está abierta un total de 345 días al año y tiene un fondo bibliográfico de 334.935 libros, 6.813 libros electrónicos y 21.662 suscripciones a revistas.

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

- **Intranet "la meva":**

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

- **Servicio de Fotocopias**

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

- **Secretaría de estudios**

Los/las estudiantes y profesores/as de nuestra Facultad disponen de dos secretarías de estudios para poder dar apoyo en los trámites administrativos y académicos. Estas secretarías están abiertas de lunes a jueves de 8 a 18 h y los viernes de 8 a 14 h. Convenios con otras instituciones y entidades para el desarrollo de las actividades formativas relativas al prácticum de los estudios:

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

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

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

- **Servicio de Gestión de infraestructuras.**

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

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

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

**Accesibilidad a los medios y servicios:**

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

- Ascensores de acceso a todas las plantas del edificio
- Lavabos adaptados
- Mesa adaptada a silla de ruedas

Consideramos que las instalaciones y los equipamientos satisfacen la programación del centro con el cumplimiento del plan docente y, de acuerdo con la memoria de los estudios que se imparten, y por tanto, se consideran adecuados para desarrollar las actividades de formación tan teórica como práctica prevista por las titulaciones de la Facultad.



## Anexo 7.

### Características y criterios de las prácticas académicas externas

#### Modalidad 1. Estancia de prácticas en la empresa

Esta modalidad de prácticas comporta la formación y tutorización del estudiantado por parte de los dos tutores/as (Centro y Universidad) en el desarrollo de las tareas asignadas, la reflexión en la práctica, el conocimiento del ámbito y la cultura profesionales y la proyección profesional del/la estudiante.

Al finalizar el período de prácticas, el/la estudiante deberá presentar una Memoria de síntesis de la actividad realizada, que deberá incluir, como mínimo, los siguientes apartados:

1. Descripción del Centro de prácticas y de su actividad.
2. Descripción del perfil de las prácticas realizadas: funciones, competencias desarrolladas, tareas realizadas y nivel de competencia alcanzado (habrá que aportar evidencias).
3. Análisis y aportación de evidencias del conocimiento adquirido en relación con el ámbito profesional y posibilidades de inserción o promoción (centros similares en el propio territorio y en otros lugares, competencia y cooperación, redes, personas y asociaciones de interés, puestos de trabajo).
4. Análisis crítico de la cultura profesional y clima de trabajo (valores, normas de actuación profesional, estándares de competencia y calidad, relaciones profesionales).
5. Comparación de las prácticas profesionales realizadas con las tendencias nacionales o internacionales en el ámbito de especialización.
6. Uso de Tecnologías de la Información y Comunicación durante el período de prácticas y búsqueda de información sobre desarrollos innovadores que utilicen TICs para mejorar la práctica profesional.
7. Propuestas de mejora de la práctica profesional que aporten valor al Centro.

#### Modalidad 2. Realización de un proyecto de innovación o desarrollo

Esta modalidad de prácticas comporta el acompañamiento, apoyo y supervisión del estudiantado por parte de los dos tutores/as (Centro y Universidad) en la realización de un proyecto de mejora o desarrollo en el ámbito de los Recursos Humanos, Desarrollo de Personas y Asesoramiento Laboral, que aporte valor al Centro en el que se desarrollan las prácticas. Pueden ser de proyectos de evaluación (p. ej., perfiles de puestos de trabajo, clima laboral, riesgos psicosociales, etc.), desarrollo e implantación de mejoras organizativas (p. ej., planes de comunicación, acogida, igualdad, calidad de servicios, etc.), diseño o evaluación de innovaciones tecnológicas, o cualquier otra modalidad que tenga un carácter formativo para el estudiante y sea consensuada entre el Centro, el tutor/a de Máster y el/la estudiante.

Una vez asignado el Centro de prácticas al estudiante, los tutores/as y el estudiante pactarán el tema del trabajo, el Plan de actividades previsto para su desarrollo, el calendario y los criterios y forma de evaluación del trabajo. La presentación del proyecto en el Centro se considera un elemento importante en la formación del estudiantado. Al finalizar el período de prácticas, el/la estudiante deberá presentar a los tutores/as de Centro y de Máster una Memoria de síntesis del proyecto realizado, que deberá incluir, como mínimo, los siguientes apartados:

1. Descripción del Centro de prácticas y de su actividad.
2. Origen de la propuesta de proyecto (cómo se ha generado, quién la ha propuesto, a qué necesidades/oportunidades responde, cómo se han detectado las necesidades/oportunidades -evidencias-).
3. Descripción de cómo se ha procedido para el diseño, planificación operativa, ejecución y evaluación del proyecto; tipo de apoyo requerido (documentación y fuentes de información, recursos, personas) y supervisión del proyecto.

4. Explicación detallada de las características del proyecto.
5. Análisis de viabilidad y sostenibilidad del proyecto. Posibilidades de comercialización.
6. Responsabilidad social con relación al proyecto (valores, estándares de calidad, relaciones profesionales implicadas en el desarrollo del proyecto, seguridad y salud).
7. Análisis y aportación de evidencias del conocimiento adquirido con relación al ámbito profesional y posibilidades de inserción o promoción (en qué otros contextos o centros similares en el propio territorio y en otros lugares se podría aplicar el proyecto, competencia y cooperación, redes, personas y asociaciones de interés, puestos de trabajo).
8. Análisis crítico de las dificultades para el desarrollo del proyecto y cómo se han superado.
9. Uso actual o futuro de Tecnologías de la Información y Comunicación en el desarrollo del proyecto.
10. Propuestas de mejora para el desarrollo, difusión, comercialización del proyecto o la su implantación en distintos contextos

Modalidad 3. Colaboración con un grupo de investigación relacionado con el ámbito temático del Máster

La colaboración con el grupo de investigación se concreta en la formación del/la estudiante como investigador/a, principalmente en relación con el diseño, planificación y gestión de la investigación y al dominio de las herramientas metodológicas necesarias para el análisis y la valoración de los resultados.

Al finalizar el período de prácticas, el/la estudiante deberá presentar al tutor/a del Grupo de investigación una Memoria de síntesis de la actividad realizada que deberá incluir, como mínimo, los siguientes apartados:

1. Descripción del Grupo y de sus líneas de investigación.
2. Descripción de las prácticas: funciones, conocimientos adquiridos, competencias desarrolladas, tareas realizadas y nivel de competencia alcanzado, con especial atención a la formación en metodologías de investigación (habrá que aportar evidencias).
3. Análisis del contexto profesional y posibilidades de inserción (grupos similares, competencia y cooperación, redes relacionadas con el ámbito de la investigación del grupo, personas y asociaciones interés, puestos de trabajo).
4. Análisis crítico de la cultura profesional y clima de trabajo (valores, normas de actuación profesional, estándares de competencia y calidad, relaciones profesionales).
5. Tendencias nacionales e internacionales en la temática del Grupo de investigación; proyección y aplicabilidad de la investigación.
6. Uso de Tecnologías de la Información y Comunicación durante el período de prácticas y búsqueda de información sobre desarrollos innovadores que utilicen TICs para mejorar la actividad investigadora.
7. Análisis y propuestas de mejora en relación con la propia formación investigadora (puntos fuertes/débiles, formación, vinculación a redes profesionales, competencias a desarrollar y formas de hacerlo).

Además, el estudiante tendrá que entregar un mínimo de dos documentos de síntesis relacionados con alguna de las siguientes temáticas:

- Marco teórico/estado de la cuestión relacionado con una temática de investigación del grupo.
- Descripción y análisis crítico de un método o técnica de investigación específico.
- Posibilidades de desarrollo y aplicabilidad de la línea de investigación del grupo.