

MEMORIA DEL TÍTULO

MÁSTER UNIVERSITARIO EN PSICOLOGÍA DEL TRABAJO, DE LAS ORGANIZACIONES Y EN RECURSOS HUMANOS POR LA UNIVERSITAT JAUME I

ÍNDICE

1. Descripción del título	pág.	3
2. Justificación	pág.	7
3. Objetivos	pág.	14
4. Acceso y admisión de estudiantes	pág.	15
5. Planificación de la enseñanza	pág.	26
6. Personal académico	pág.	88
7. Recursos materiales y servicios	pág.	92
8. Resultados previstos	pág.	99
9. Sistema de garantía de calidad	pág.	100
10. Calendario de implantación	nág.	100

Máster Universitario en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos

Representante legal de la universidad

Representante legal					
Rector					
1° Apellido 2° Apellido Nombre N.I.F.					
Climent	Jordà	Vicent	***9863**		

Representante del título

1° Apellido	2º Apellido	Nombre	N.I.F.
Salanova	Soria	María Luisa	***6293**

Universidad solicitante

Universidad solicitante	Universitat Jaume I	C.I.F.	Q6250003H
Centro, departamento o instituto responsable del título	Facultad de Ciencias	de la Salı	ud

Dirección a efectos de notificación

Correo electrónico	vip@uji.es		
Dirección postal	Vicerrectorado de Investigación y Postgrado. Avda. de Vicent Sos Baynat s/n	Código postal	12071
Población	Castellón de la Plana	Provincia	Castellón
FAX	+34 964728980	Teléfono	+34 964729032

1. Descripción del título

Denominación	Máster Universitario en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos	Ciclo	máster					
	Centro/s donde se imparte el título							
Facultad de Ciencias de	la Salud							
	Universidades participantes	Departamento						
	Convenio							
Tipo de enseñanza	A distancia, Presencial	Rama de conocimiento	Ciencias de la Salud					
	Número de plazas de nuevo ingre	so ofertadas						
en el primer año de implantación	55	en el segundo año de implantación	55					
en el tercer año de implantación	55	en el cuarto año de implantación	55					
n° de ECTS del título	60	nº mínimo de ECTS de matrícula por estudiante y periodo lectivo	0					

	ECTS Tiem;	po completo	ECTS Tiempo parcial	
	Matrícula mínima Matrícula máxima		Matrícula mínima	Matrícula máxima
Primer curso	41	60	6	40
Resto de cursos	12	60	12	60

Normas de permanencia

NORMATIVA DE PERMANENCIA Y PROGRESO PARA LAS ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS O FICIALES DE GRADO Y MÁSTER DE LA UNIVERSITAT JAUME I

(Aprobada por el Consejo de Gobierno núm. 11 de 13 de mayo de 2011 y Consejo Social núm. 41 de 18 de julio de 2011)

Preámbulo

La implantación en la Universitat Jaume I de los estudios universitarios oficiales de grado, máster y doctorado, regulados por el Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, hace indispensable el desarrollo de una reglamentación que contemple les nuevos supuestos que introduce el mencionado real decreto en la ordenación de los enseñanzas universitarios oficiales: la modalidad de estudios a tiempo parcial, la estructuración de las enseñanzas mediante créditos ECTS o la generalización de los sistemas de evaluación continua.

Con la finalidad de dar respuesta a la demanda social de utilización racional de los recursos públicos y en virtud de la autonomía que confiere a las universidades el artículo 2.2.f. de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, para «la admisión, régimen de permanencia y validación de los conocimientos de los estudiantes», se elaboran estas normas de permanencia del estudiantado de la Universitat Jaume I que buscan combinar de modo equilibrado el derecho a recibir educación superior con el aprovechamiento racional de los fondo públicos destinados a la formación universitaria, conjugándolo con los necesarios objetivos de calidad y excelencia.

Las universidades tienen la responsabilidad de utilizar eficazmente los recursos públicos que reciben para atender las necesidades de formación del alumnado. La Universitat Jaume I, por su parte, está obligada a proporcionar al estudiantado los medios necesarios para que reciba una enseñanza de calidad y pueda llegar a un rendimiento adecuado y, el estudiantado, por su parte, adquiere el compromiso de realizar una labor intelectual propia de su condición de estudiante con el suficiente aprovechamiento.

Asimismo, de conformidad con el artículo 7.1, apartados b) y u) del Real Decreto 1791/2010, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario, es necesario que el estudiantado matriculado en las mencionadas titulaciones disponga de la adecuada información oficial sobre el horizonte temporal en el que se concretará la permanencia en la Universitat Jaume I, el número máximo de convocatorias de evaluación que puede utilizar y otros aspectos académicos y administrativos relevantes.

De acuerdo con el artículo 46.3 de la citada Ley Orgánica de Universidades, el artículo 4.c de la Ley 2/2003, de 28 de enero, de la Generalitat, de Consejos Sociales de las Universidad Públicas Valencianas y el apartado d) del artículo 40 de los Estatutos de la Universitat Jaume I, la presente normativa de permanencia deberá ser aprobada por el Consejo Social, con el informe previo del Consejo de Universidades, a propuesta del Consejo de Gobierno de la Universitat Jaume I.

Capítulo I Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto y ámbito de aplicación

La presente normativa tiene por objeto regular el régimen de permanencia y progreso del estudiantado matriculado en la Universitat Jaume I en los estudios universitarios oficiales de grado y máster, regulados por el Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre.

Artículo 2. Modalidades de matrícula

- 1. El estudiantado puede matricularse en los estudios universitarios oficiales que se imparten en la Universitat Jaume I con una dedicación al estudio a tiempo completo o a tiempo parcial, de acuerdo con las limitaciones, plazos y requisitos que se establezcan en las normas de matrícula.
- 2. El régimen de dedicación ordinario del estudiantado de la Universitat Jaume I es el de tiempo completo.
- 3. El estudiantado que, por causas justificadas, desee realizar estudios a tiempo parcial deberá solicitar esta modalidad en el momento de formalizar la matrícula y presentar una solicitud en el Registro General acreditando los motivos que le impiden realizar los estudios a tiempo completo. Asimismo podrán presentarse en los registros y oficinas a que se refiere el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las

Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

4. Durante el mismo curso académico no podrán autorizarse cambios en la modalidad de matrícula.

Capítulo II. Estudios de grado

Artículo 3. Matrícula en los estudios de grado

1. El estudiantado de grado de nuevo ingreso, independientemente del régimen de dedicación, ajustará su matrícula a lo que disponga la legislación autonómica a este efecto. En segundo y posteriores cursos no podrá matricularse de un número de créditos inferior a 30, excepto

en caso de que le queden un número inferior de créditos para finalizar los estudios, ni superior a 90 .

- 2. El estudiantado de grado a tiempo parcial, en segundo y posteriores cursos no podrá matricularse de un número de créditos inferior a 24, excepto en caso de que le queden un número inferior de créditos para finalizar los estudios, ni superior a 48.
- 3. Cuando un estudiante se matricule de asignaturas de un curso estará obligado a matricularse también de todas las asignaturas básicas que no haya superado de los cursos precedentes.

Artículo 4. Permanencia en primer curso

- 1. El estudiantado matriculado por primera vez en el primer curso de un estudio de grado en la Universitat Jaume I deberá superar un mínimo del 20 % del total de créditos matriculados.
- 2. El estudiantado que no supere este mínimo podrá matricularse, tras efectuar la preinscripción, en un estudio de grado diferente. Si no supera este mínimo en el nuevo grado, no podrá matricularse de nuevo en la Universitat Jaume I.
- 3. A estos efectos, las asignaturas reconocidas no contabilizarán como asignaturas superadas, excepto las cursadas en un programa de intercambio.

Artículo 5. Rendimiento académico

- 1. Al estudiantado, a tiempo completo o a tiempo parcial, que se matricule por segunda vez o sucesivamente en un mismo grado de la Universidad y que durante dos años académicos consecutivos no supere por lo menos el 50 % de los créditos en que se matricula, no se le permitirá matricularse de nuevo en la Universitat Jaume I hasta que pasen dos cursos, a contar desde el último en que no superó el 50 % de los créditos.
- 2. No se aplicarán estas normas de permanencia al estudiantado que haya superado el 80 % de los créditos del plan de estudios.
- 3. A estos efectos, las asignaturas reconocidas no contabilizarán como asignaturas superadas, excepto las cursadas en un programa de intercambio.

Capítulo III. Estudios de máster

Artículo 6. Matrícula en los estudios de máster

- 1. El estudiantado de máster de nuevo ingreso, independientemente del régimen de dedicación, ajustará su matricula a lo que disponga la legislación autonómica a este efecto.
- 2. En segundo y posteriores cursos el estudiantado, independientemente del régimen de dedicación, se matriculará de entre 12 y 60 créditos, excepto en caso de que le queden un número inferior de créditos para finalizar los estudios.

Artículo 7. Permanencia y rendimiento

- 1. El estudiantado matriculado en un estudio de máster de la Universitat Jaume I tendrá que superar, cada curso académico, por lo menos el 40 % del total de créditos matriculados.
- 2. No se aplicarán estas normas de permanencia al estudiantado que haya superado el 80 % de los créditos del plan de estudios.
- 3. El estudiantado que no supere este mínimo podrá matricularse, tras efectuar la preinscripción, en un estudio de máster diferente. Si no supera este mínimo en el nuevo estudio, no podrá matricularse de nuevo en la Universitat Jaume I.
- 4. A estos efectos, las asignaturas reconocidas no contabilizarán como asignaturas superadas, excepto las cursadas en un programa de intercambio.

Capítulo IV. Disposiciones comunes a los estudios de grado y máster

Artículo 8. Número máximo de convocatorias

- 1. El estudiantado podrá presentarse a la evaluación de una asignatura como máximo dos veces por curso académico.
- 2. El número máximo de convocatorias por asignatura a que tiene derecho el estudiantado es de cuatro. Si agota las cuatro convocatorias el estudiantado únicamente podrá solicitar dos convocatorias adicionales.
- 3. La anulación de convocatoria es automática si en el acta de evaluación correspondiente consta la calificación de «no presentado».

Artículo 9. Estudiantado con discapacidad

- 1. La Universitat Jaume I promoverá la efectiva adecuación de estas normas de permanencia a las necesidades del estudiantado con discapacidad mediante la valoración de cada caso concreto y la adopción de las medidas específicas adecuadas.
- 2. A estos efectos se faculta a la Comisión de Permanencia para valorar cada caso concreto y adoptar las medidas que resulten pertinentes.

Artículo 10. Causas de exención

Las enfermedades graves o cualquier otra causa de fuerza mayor, justificadas documentalmente, podrán ser causa de exención total o parcial del cumplimiento de estas normas. El estudio y dictamen de las peticiones corresponde a la Comisión de Permanencia, que informará de

estas cuestiones a la Comisión de Asuntos Universitarios del Consejo Social.

Artículo 11. Comisión de Permanencia

- 1. En la Universitat Jaume I se constituirá una Comisión de Permanencia para tratar y resolver las cuestiones relacionadas con la aplicación de esta normativa.
- 2. La Comisión de Permanencia estará formada por las siguientes personas:

Vicerrectorado de Estudiantes, Empleo e Innovación Educativa, que la preside.

Vicerrectorado de Estudios y EEES

Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado.

Técnico o tècnica del Servicio de Gestión de la Docencia y Estudiantes, que actuarà de secretaría

La secretaria o secretario del Consejo Social.

Los decanos o decanas de las facultades y el director o directora de la ESTCE.

Dos representantes del estudiantado, uno de estudios de grado y otro de estudios de máster, propuestos por el Consejo del Estudiantado, y no afectados por esta normativa.

3. Son funciones de la Comisión de Permanencia las siguientes:

Resolver las solicitudes de exención de esta normativa.

Valorar, en cada caso, las medidas que resulten pertinentes para el estudiantado con discapacidad.

Proponer, si lo estima oportuno, la reforma de estas normas.

Resolver las consultas que surjan de la aplicación e interpretación de la presente normativa, así como proponer las disposiciones que sean necesarias para su desarrollo.

Hacer el seguimiento de la aplicación de estas normas e informar al Consejo de

Gobierno y al Consejo Social.

Artículo 12. Recursos

Contra las resoluciones de la Comisión de Permanencia las personas interesadas podrán interponer un recurso de alzada ante el Rectorado de la Universidad en el plazo de un mes a contar desde el día

siguiente de la recepción de la notificación correspondiente, de acuerdo con los artículos 107.1 y 114 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Disposición adicional primera

Al estudiantado matriculado en el período formativo de los programas de doctorado de la Universitat Jaume I se le aplicará las determinaciones establecidas en esta normativa para los estudios de máster.

Disposición adicional segunda

El estudiantado de primer y segundo ciclo que se adapte al grado correspondiente, en cualquiera de las modalidades de matrícula, podrá superar el límite establecido de nueva matrícula en el primer año, si fuera necesario, como consecuencia del proceso de reconocimiento y transferencia de créditos superados. En todo caso, no podrá superar el límite máximo de 90 créditos ECTS.

Disposición transitoria

Los planes de estudio de grado y máster ya aprobados que cuentan con normativa de progreso, mantendrán esta normativa hasta que se apruebe la modificación del plan tras su acreditación.

Disposición derogatoria

Quedan derogadas las anteriores normas de permanencia aprobadas en la Universitat Jaume I.

Entrada en vigor

La presente normativa entrará en vigor a partir del curso 2011/12.

Necesidades educativas especiales USE

NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES

La Universitat Jaume I trata de facilitar a los estudiantes con Necesidades Educativas Especiales (NEE) derivadas de una discapacidad física, psíquica y/o sensorial la plena integración / normalización de la vida académica mediante el Programa de Atención a la Diversidad (PAD) y la adaptación de las normativas académicas (como la normativa de exámenes) a la legislación vigente (especialmente a la "Ley 13/1982 de

7 de Abril, de Integración Social de los Minusválidos (LISMI)" y a la "Ley 51/2003, de 2 diciembre, de Igualdad de Oportunidades, no Discriminación y Accesibilidad Universal de las Personas con Discapacidad (LIONDAU)").

Los estudiantes del Máster Universitario en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos, que presenten alguna NEE pueden solicitar la valoración de sus NEE por parte de personal técnico de la universidad, con el fin de adaptar su lugar de trabajo / estudio y definir los criterios personales de accesibilidad a la comunicación académica oral y escrita, así como cualquier otra recomendación a tener en cuenta por el profesorado. Las adaptaciones de los procesos de evaluación del Máster Universitario en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos, pueden incluir metodologías, utilización de ayudas técnicas, ampliación del tiempo de examen y/o flexibilización del calendario académico.

El profesorado del grado que tenga estudiantes con NEE en su grupo recibirá apoyo técnico y formación para adaptar su docencia. Los estudiantes del máster podrán participar en acciones formativas encaminadas a la sensibilización y conocimiento sobre el ámbito de las NEE

La universidad, mediante el PAD realizará el seguimiento de las intervenciones llevadas a cabo con estudiantes con NEE y velará por el cumplimiento de las normativas y prescripciones de las valoraciones técnicas.

Naturaleza de la institución que concede el título	Pública	Naturaleza del centro universitario en el que el titulado ha finalizado sus estudios	Propio					
Profesio	Profesiones para las que capacita una vez obtenido el título							
		Códigos ISCED						
 ISCED 1: Psicología ISCED 2: Salud	· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·							
Len	Lenguas utilizadas a lo largo del proceso formativo							
CastellanoInglésValenciano								

2. Justificación del título propuesto

Interés académico, científico o profesional del mismo

Este máster surge a partir del programa de doctorado interuniversitario denominado **Psicología del Trabajo y las Organizaciones** (**POT**), que recibió la **Mención de Calidad por el Ministerio de Educación y Ciencia (MCD2003-00035)**, y en el que la UJI participó en colaboración con otras 4 universidades españolas (Universitat de València, Universidad de Sevilla, Universidad Complutense de Madrid y Universitat de Barcelona) y 3 extranjeras (Utrecht University, University of Amsterdam and Gronningen University, NL). Este programa de doctorado interuniversitario tuvo una duración de 4 años y en todos ellos recibió la mención de calidad.

Como desarrollo de este programa de Doctorado Interuniversitario, surgió el **Máster Universitario de Psicologíadel Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos** que se aprobó en el 2007 como <u>máster oficial</u> (aprobado por el Decreto 31/2007, de 16 de marzo, del Consell de la Generalitat Valenciana (DOGV núm. 5.474, 21/3/2007), y se verifica como <u>Máster Universitario</u> en el 2010 (B.O.E. núm. 292, 3/12/2010). El máster obtiene en el 2007 la <u>Mención de calidad del doctorado por el MEC</u> (MC D2007-00068), en julio del 2011 el Ministerio emite un <u>informe favorable de mención de excelencia (puntuación de 89 sobre 100 puntos)</u> y en junio 2013 la Agencia Valenciana de Evaluación y Prospectiva (AVAP; Agència Valenciana d'Avaluació i Prospectiva) realiza un informe de evaluación del protocolo de seguimiento de los títulos universitarios oficiales de la Comunidad Valenciana con una valoración global de **EXC ELENTE**.

El máster que presentamos en esta memoria es una <u>transformación</u> de este master anterior Universitario de Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos.

La necesidad de un Máster en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos, se manifiesta en las demandas que se plantean a dicha disciplina y que tienen su origen en las profundas transformaciones en el ámbito del trabajo y de la empresa, y en especial a la importancia que ejerce la Psicología de la Salud Ocupacional en el contexto laboral y extra-laboral. Esas transformaciones requieren el desarrollo de investigación y la formación de profesionales que contribuya a mejorar la comprensión de los nuevos fenómenos y la capacidad de intervenir profesionalmente sobre ellos.

Para ello, vamos a analizar el contexto en el que se desarrolla dicha necesidad, atendiendo fundamentalmente a tres aspectos:

- 1. El análisis de la situación en nuestro país en temáticas relacionadas con la Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y los Recursos Humanos (PTO-RH).
- 2. El análisis del perfil y la imagen profesional.
- 3. La existencia de demanda en el mercado laboral y la inserción de los profesionales de la PTO-RH.
- 1. Análisis de la situación en nuestro país en temáticas relacionadas con la Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y los Recursos

Humanos.

Durante las últimas décadas se vienen produciendo profundas transformaciones en el ámbito del trabajo y de la empresa que requieren el desarrollo de investigación que contribuya a mejorar la comprensión de los nuevos fenómenos y la capacidad de intervenir profesionalmente sobre ellos. Asimismo, esos cambios plantean demandas a la investigación disciplinar en PTO-RH en sus aspectos básicos, aplicados y en los relativos a la I+D+I.

La satisfacción de esas demandas implica la formación de investigadores y profesionales competentes en dicho ámbito. Esa formación habrá de tener en cuenta que éstos, previsiblemente, habrán de incorporarse a empresas, organizaciones de los agentes sociales y organizaciones profesionales que, en ocasiones, por su carácter innovador, tendrán entre sus actividades la realización de proyectos de I+D.

En concreto, durante las últimas tres décadas, se han producido en nuestro entorno fuertes transformaciones socio-políticas y económicas que plantean cuestiones e interrogantes significativos para la PTO-RH. Veamos algunas de las más relevantes.

En el marco socioeconómico y político, la consolidación de la Unión Europea ha llevado a coordinar diversas políticas de empleo, salud laboral etc. Esto se ha dejado sentir en diversas políticas activas para la promoción del empleo, entre las que cabe mencionar el considerable esfuerzo realizado para potenciar la formación continua de los trabajadores y su empleabilidad, con el fin de prevenir los riesgos de desempleo ante los cambios producidos por las mutaciones industriales. Los acuerdos sobre Formación Continua, que se iniciaron en 1993 entre los agentes sociales y el Gobierno, han potenciado la formación de los trabajadores y también la investigación sobre aspectos relacionados con la misma, lo que ha supuesto un reto y una oportunidad para nuestra disciplina y para la profesión.

La década de los noventa y los primeros años de este siglo han sido, también, un periodo de importantes *transformaciones en el sistema* productivo y en las empresas españolas. La creciente globalización de la economía y de los mercados, y la fuerte competitividad, han exigido de las empresas transformaciones en sus estructuras y sistemas de trabajo y en su dirección, que permitan mejores respuestas en la calidad, la innovación y la comercialización de sus productos y servicios. Todo ello ha tenido repercusiones sobre las demandas que esas empresas han planteado a los investigadores y a los profesionales de la PTO-RH.

En el *ámbito laboral*, el acuciante desempleo, la flexibilidad laboral y también la precariedad laboral, en ocasiones, y las dificultades de acceso al mundo del trabajo de algunos colectivos es otra cuestión que plantea claros retos a los profesionales de la PTO-RH. Así, por ejemplo, determinadas transformaciones (incremento de la complejidad, competitividad, ritmo de trabajo, flexibilidad, trabajo cognitivo, innovaciones tecnológicas, etc.) llevan aparejadas nuevos riesgos de carácter psíquico y psicosocial. Tanto la legislación europea como la española han reconocido la importancia de considerar los factores psicosociales en la prevención de los riesgos laborales. De hecho, en la ley de prevención de riesgos laborales se menciona específicamente la psicología aplicada a la detección y tratamiento del factor humano y del factor organizacional en el análisis de incidentes y accidentes, así como en la introducción de medidas preventivas y correctoras. La PTORH resulta pertinente en la organización saludable del trabajo y en la promoción de la salud laboral. En este sentido, surge la necesidad de desarrollar competencias profesionales e investigadoras que permitan el estudio y la aplicación de la Psicología de la Salud Ocupacional al contexto laboral.

Por otra parte, las transformaciones en la *demografia de la población laboral* (envejecimiento de la población, una multiculturalidad de la fuerza laboral cada vez mayor, incorporación de la mujer al mundo del trabajo, etc.) y de los sistemas de valores de la población (p.e. valores posmaterialistas) abren interrogantes significativos para los investigadores sociales. La igualdad de oportunidades en el empleo requiere, a menudo, procedimientos de evaluación psicosocial con los que contrastar el grado de pertinencia de los procedimientos de selección y promoción de personal, la identificación de sesgos en las evaluaciones y toma de decisiones por parte de responsables y directivos en el área de recursos humanos.

En general, las demandas que se plantean requieren un esfuerzo colectivo de los profesionales e investigadores de esta disciplina para contribuir a la mejora de la calidad y la competitividad y a una adaptación adecuada de empresas y trabajadores, ante las demandas de los nuevos entornos, que contemple también una adecuada salud psicosocial y calidad de vida laboral. Estudiar las posibles oportunidades de este entorno y afrontar sus retos exige optimizar los recursos materiales y humanos disponibles, para lo cual es necesaria una formación de calidad que prepare de forma adecuada a los nuevos profesionales. En este sentido, este máster contribuye al entrenamiento y la educación de profesionales e investigadores altamente cualificados en estos campos estratégicos de desarrollo del capital humano y social. Esta lógica es totalmente congruente con la estrategia Europea para esta década (ver la "Estrategia EU 20", http://ec.europa.eu/eu2020).

2. Análisis del perfil y la imagen profesional del psicólogo del Trabajo, de las Organizaciones y los Recursos Humanos.

En la última década, la PTO-RH ha continuado la definición de su espacio no sólo en el marco de la Psicología, sino además en el entorno de la sociedad en la que se encuentra inmersa. Mirando hacia adelante, en estos momentos nos encontramos con un marco para el desarrollo de la PTO-RH que pasa por unos niveles de especialización importantes, dado que cada una de sus áreas ha crecido hasta ser suficiente para desarrollarse profesionalmente en el mercado de trabajo en el que actúa (Rodríguez Batista, 1993). Concretamente, se señalan una serie de características que permiten detectar la existencia de un sector profesional consolidado. Entre ellas, cabe señalar las siguientes:

- a) Existencia de un rol claramente definido, fundamentado en el conocimiento y la investigación científica.
- b) Reconocimiento social de la profesión diferencial y específica.
- c) Existencia de mecanismos de formación y socialización definidos e institucionalizados.
- d) Conocimiento y cumplimiento de un código deontológico que sirva como guía, regulador y control de la actividad profesional.
- e) Existencia de una organización profesional valedora de la acción e interés profesionales.

En el caso de la profesión del psicólogo del Trabajo, de las Organizaciones y los RRHH se cumplen todas y cada una de ellas. A continuación, aportamos información sobre cada uno de esos aspectos de la profesión.

a) Existencia de un rol claramente definido, fundamentado en el conocimiento y la investigación científica.

En 1998, el Colegio Oficial de Psicólogos edita un primer monográfico que habla de Perfiles Profesionales del Psicólogo (COP). Uno de los

perfiles que se incluye en dicho monográfico es el de Psicólogo/a del Trabajo de las Organizaciones y los Recursos Humanos. La enumeración de áreas, funciones y tareas, que se hace en dicho perfil, pese a no ser exhaustiva y sistematizada, es un claro reflejo de la diversidad de temáticas y áreas de intervención del psicólogo del trabajo y de las organizaciones.

La profesión se ha ido configurando a lo largo de un siglo y ha ido ampliando, y el perfil profesional del psicólogo/a del Trabajo de las Organizaciones y los Recursos Humano se ha ido adaptando a los nuevos retos existentes en la sociedad. El colegio oficial de psicólogos (2011) ha recogido una serie de funciones generales que incluyen un gran número de temáticas o funciones específicas, aquellas para las que este profesional suele ser contratado en las empresas e instituciones públicas y privadas. Dichas funciones son las siguientes: 1. Selección, evaluación y orientación de personal; 2. Formación y desarrollo del personal; 3.Marketing y el comportamiento del consumidor; 4. Condiciones de trabajo y salud; 5. Organización y desarrollo de recursos humanos; y 6. Dirección y management.

b) Reconocimiento social de una profesión diferencial y específica.

En el 2012 se creó el Comité Nacional EuroPsy de Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en RRHH en la sede del consejo General del COP. Este comité está enmarcado dentro del proyecto EuroPsy, para el certificado Europeo de PTO-RH, y se encuentra apoyado por la Federación Europea de Asociaciones de Psicólogos (European Federation of Psychologists Associations –EFPA-), junto la colaboración de la asociación Europea de Psicología del Trabajo y Organizacional (EAWOP).

El objetivo de este comité es establecer la acreditación de especialista en POT-RH. Pero para ello, se deben establecer unos criterios, como son la formación de postgrado (mínimo 60 créditos ECTS), realización de prácticas supervisadas y el desarrollo profesional continuado (ejemplo, asistencia a cursos, jornadas, etc.). (Ver, http://www.infocop.es/view_article.asp?id=4201).

En este contexto, este máster también implanta las principales orientaciones desarrolladas por el modelo EuroPsy para el certificado Europeo de PTO-RH.

c) Existencia de mecanismos de formación y socialización definidos e institucionalizados.

El perfil profesional del psicólogo/a del Trabajo, de las Organizaciones y en RRHH se ha ido ampliando con nuevos tópicos emergentes (http://www.eawop2013.org/) y se ha ido actualizando con el objetivo de desarrollar profesionales competentes en diferentes áreas de intervención en nuestro contexto cultural como son: formación; selección/evaluación; inserción socio-laboral; desarrollo de Recursos Humanos; salud laboral /prevención de riesgos psicosociales; negociación/mediación laboral; igualdad de oportunidades/diversidad; consumo/marketing; evaluación /auditoría de programas (Munduate, 2006).

En este sentido, la EAWOP propone que un profesional en este ámbito tiene que estar formado en herramientas teóricas y de intervención, y preparado en los aspectos de Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en RRHH para dar respuesta a los retos consecuentes de la situación-económica en nuestra sociedad.

Por consiguiente, en este máster se proporcionar formación en el aprendizaje y las competencias de las diferentes áreas de PTO-RH relacionadas tanto con el desempeño como con el bienestar de los/as empleados/as, de las unidades de trabajo, de las organizaciones y de la sociedad en general.

En este contexto, es de gran utilidad el modelo de referencia desarrollado por la ENOP. Dicho modelo contempla la formación en aspectos teóricos conceptuales y metodológicos que permitan la comprensión adecuada y la explicación rigurosa de los fenómenos organizativos, pero aborda también los aspectos relacionados con la intervención profesional.

d) Conocimiento y cumplimiento de un código deontológico que sirva como guía, regulador y control de la actividad profesional.

La EFPA tiene la responsabilidad de garantizar que los códigos éticos de sus asociaciones miembros estén de acuerdo con los principios que intentan proporcionar una filosofía y una orientación general para cubrir las situaciones encontradas por los psicólogos profesionales. Las Asociaciones nacionales han de requerir de sus miembros que continúen desarrollado su sensibilidad sobre las cuestiones éticas y ha de promover el aprendizaje para garantizar que esto se produce. También deben disponer de procedimientos correctivos y disciplinares para investigar y tomar decisiones sobre las quejas en estos aspectos referidas a sus miembros.

En España existe, además, el Código Deontológico del Psicólogo, ratificado y promulgado por la Junta de Gobierno Estatal del Colegio Oficial de Psicólogos de España en Mayo de 1987 (fue publicado en Diciembre de ese mismo años en la revista Papeles del Psicólogo). Aunque todos estos aspectos están estrechamente relacionados con las principales cuestiones que inciden en el desarrollo de la PTO-RH como profesión, este código no son específicos del profesional que actúa en este campo concreto, sino que constituye una norma deontológica a las cuales se ha de atener la actuación de todo psicólogo en el ejercicio de su profesión.

Es por ello que, apelando a la especificidad de este campo de actuación y los importantes dilemas éticos a los que se enfrentan estos profesionales se señala la necesidad de contar con un código deontológico específico para los psicólogos del Trabajo, Organizaciones y RRHH (Suárez, García, Luke y Landazurs, 1993).

e) Existencia de una organización profesional que vela por la acción adecuada y los intereses profesionales.

En nuestro país, la Federación Española de Asociaciones de Psicología (FEDAP) y el Colegio Oficial de Psicólogos constituyen el marco asociativo básico. Asimismo, podemos señalar como elementos institucionalizadores de la PTO-RH las celebraciones de congresos específicos, así como la creación de revistas como la Revista de Psicología Social Aplicada o la Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. La Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones, con el esfuerzo de muchos de nuestros profesionales de este campo, lleva publicándose varios años y sigue siendo uno de los medios de comunicación al alcance de todos.

Por otro lado, las Comisiones de Psicología del Trabajo y las Organizaciones, más o menos recientes, funcionan en todas los colegios Autonómicos de Psicólogos y realizan diversas actividades lo cual ofrece una pista del interés que tienen muchos profesionales en este campo de actuación profesional. El COP, en su proyección hacia el exterior de nuestras fronteras, es miembro fundador de EAWOP contando a su vez con el número suficiente de colegiados afiliados a la misma para tener voz y voto en ella. En el marco concreto de la PTO-RH además de las asociaciones profesionales de cada país, contamos con la Society for Industrial and Organizational Psychology en EE.UU. y la European Association of Work and Organizational Psychologist en Europa.

3. La existencia de demanda en el mercado laboral y la inserción de los profesionales de la Psicología.

Para conocer la demanda existente de psicólogos en el mercado laboral, es importante conocer la realidad de su inserción laboral. El Observatorio Ocupacional de la Universitat Jaume I) ha llevado a cabo un estudio en el curso 2012-2013 del proceso de inserción laboral en

26 titulaciones, entre las que se encuentra la de Psicología. Los datos obtenidos en este estudio muestran que el 27% tardó más de 3 meses en encontrar trabajo, mientras que el 33% lo encontró tras un año de búsqueda. Prácticamente el 89% de los titulados han trabajado desde que se licenciaron. En la actualidad, el 83% se encuentran empleados ocupando categorías profesionales de mando intermedio 7%, técnico/a superior o grupo A (47%), técnico/a medio o grupo B (33%) y administrativo/a o grupo C/D (13%). La media de satisfacción con el trabajo (en una escala de 0 a 5) es de 4. Por otro lado, el 53% de los empleados indicaron trabajar en entidades no lucrativas, un 33.3% en empresas públicas y un 13% en empresas privadas; así como un 47% indicaron ser indefinidos en su puesto actual de trabajo. Estos datos son para la totalidad de los licenciados en Psicología y no es posible desglosarlos para aquellos que se han preparado y han iniciado su carrera profesional en el ámbito de PTO-RH.

No obstante, en un estudio realizado por el Servicio Público de Empleo Estatal (2013; SEPE) se mostraba que entre los grupos profesionales con mejores perspectivas laborales se encontraban los psicólogos y el principal destino de los licenciados en Psicología era el área de Recursos Humanos y formación. Por tanto, se constata que hay una importante demanda en la empresa, de estos licenciados en la función de Recursos Humanos y formación, seguida del área de servicios. Así mismo, esta profesión se ha visto adaptada a las nuevas tecnologías siendo una de las más buscadas según indica Mohorte (2013; http://www.valenciaplaza.com/ver/51097/los--10-oficios-mas-buscados--por-las-empresas-en-internet.html). Se trata de los responsables de Recursos Humanos 2.0, donde el psicólogo en este campo debe adquirir nuevas competencias digitales y tecnológicas para la búsqueda de profesionales muy concretos a través de las redes sociales. En general, el crecimiento progresivo de la profesión se refleja en el número de estudiantes que se decantan por la "especialidad" de PTO-RH, así como en el número de profesionales que se ubican en la misma. En este sentido, en los últimos años en este máster se ha visto incrementada el número de plazas a alumnado por la elevada demanda existente.

Finalmente, un estudio de inserción laboral de la Universitat Ramón Llull (Chávez y Nogueras, 2008) muestra que la empleabilidad de los titulados de psicología ha incrementado en las últimas promociones siendo el 23% de las funciones realizadas dentro del ámbito de los RRHH. Más específicamente, los datos indican que los titulados que habían cursado PTO-RH, un 84% desarrollaban funciones propias de RRHH, como selección de personal (20%), formación (38%); y otras funciones propias de RRHH (25%).

Las principales características del diseño del Máster en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos (POT-RH) se han desarrollado teniendo en cuenta el acuerdo de Bolonia y el esfuerzo de convergencia hacia un Espacio Europeo de Educación Superior, así como las guías, orientación y estándares específicos establecidos por el Diploma Europeo de Psicología (EDP) (especialmente los referidos al nivel de Máster; http://www.europsych.org/consultation/EDP%20final.pdf) y el modelo de referencia para la formación en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones desarrollado por la ENOP (Red Europea de Catedráticos de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones; http://www.ucm.es/info/Psyap/enop/rmodel.html).

En varios proyectos europeos desarrollados desde 1990, tanto dentro de la Federación Europea de las Asociaciones de Psicología (EFPA), como de la Red Europea de Catedráticos de Psicología del Trabajo y las Organizaciones (ENOP), se ha constatado la necesidad de un medio eficaz de reconocimiento mutuo y de convergencia de la formación profesional para psicólogos y se han puesto las bases para un modelo europeo de dicha formación.

En el proyecto EuroPsy (www.efpa.be/start.php) han participado 16 organizaciones (instituciones académicas y asociaciones profesionales y científicas) de 12 países con el fin de promover un Diploma Europeo de Psicología y su diversificación en las áreas de la práctica más consolidadas que tienen una larga tradición en Europa, entre las que se cuenta la POT-RH. Uno de los objetivos del DEP es promover la movilidad, pero no menos importante es garantizar y mejorar la calidad de los servicios profesionales a través de Europa. Para ello se ha planteado por consenso un modelo y unos estándares mínimos respecto al marco y elementos básicos de la formación de psicólogos en Europa, así como sobre las competencias necesarias para el ejercicio profesional en el nivel de entrada en la profesión en los distintos ámbitos de la Psicología.

El proyecto propone un marco común para la formación con una duración de 6 años: a) un periodo mínimo de tres años (grado o equivalente) con una carga de 180 créditos ECTS, que en ningún caso supondría el reconocimiento para el ejercicio profesional; b) un periodo de dos años (postgrado o equivalente) con una carga de 120 créditos ECTS; y c) un año de práctica supervisada, con una carga de 60 créditos ECTS.

Los dos primeros periodos son parte de la titulación en Psicología, mientras que la tercera fase puede estar o no dentro de la titulación universitaria. La primera parte está dedicada a la orientación de los alumnos en las distintas subespecialidades de la Psicología. Ofrece una formación básica en todas las especialidades y en las principales teorías y técnicas psicológicas. La segunda fase prepara para la práctica independiente.

Puede ser formación en psicología general, sin especificar ningún área, o bien puede preparar para un área de trabajo como la psicología clínica, la psicología educativa o la psicología del trabajo, organizaciones y recursos humanos. En esta segunda fase el alumno tiene que demostrar su capacidad para adquirir habilidades o competencias en investigación.

Se pretende que dicho marco se use para evaluar la adecuación de los planes de estudio existentes, guiar el desarrollo de los planes de estudio, promover el intercambio de alumnos y psicólogos profesionales, y evaluar la equivalencia de los estudios obtenidos.

En los últimos 15 años, aproximadamente, distintas aportaciones han proporcionado la base para continuar elaborando la formación en Psicología a nivel europeo. Una de dichas aportaciones hace referencia al trabajo desarrollado por la Red Europea de Catedráticos de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones (ENOP). La ENOP, con el apoyo de la Maison des Sciences de l'Homme de París, ha desarrollado un modelo de referencia para la formación en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones (http://www.ucm.es/info/Psyap/enop/rmodel.html). Este modelo toma en consideración el enfoque del Científico-Profesional y ha desempeñado un importante papel como propuesta aceptada a nivel formal y académico para la formación de los psicólogos del trabajo y de las organizaciones en Europa, pero con la flexibilidad suficiente para adaptarlo a las características de cada contexto universitario. Dicho modelo establece, pues, las principales guías para el desarrollo del currículum, en las universidades europeas, para formar a los psicólogos, a nivel de Máster, que trabajarán como profesionales en el contexto de la Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y los Recursos Humanos. Por tanto, este modelo de referencia ajusta muy bien dentro del modelo más amplio del Diploma Europeo de Psicología y

proporciona un marco útil para diseñar el Máster en POT-RH en dicho contexto.

Así pues, existe una fuerte tradición y consenso en Europa sobre la existencia de un ámbito de actuación profesional específico de los psicólogos, muy definido, que se da en el de ámbito del trabajo, de las organizaciones y los recursos humanos. En dicho perfil profesional es en el que forma la propuesta de master que aquí se presenta.

Las salidas profesionales más consolidadas y que tienen mayor reconocimiento social dentro de la POT-RH son las siguientes:

T1: ERGONOMÍA, SISTEMAS DE TRABAJO Y NUEVAS TECNOLOGÍAS.

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

T2. SALUD LABORAL Y PREVENCION DE RIESGOS LABORALES. En este ámbito se abarcan los siguientes aspectos: el estrés, burnout, mobbing; la prevención de riesgos psicosociales; los programas de atención a los empleados; la evaluación de riesgos laborales; los peritajes en temas de riesgos psicosociales; el diseño e implantación de sistemas de prevención; las organizaciones laborales saludables; la cultura de prevención (ver Colegio Oficial de Psicólogos, http://www.cop.es/perfiles/contenido/trabajo.htm):

T3.- ASESO RAMIENTO Y O RIENTACIÓN LABORAL Y PROFESIONAL.

Abarca los siguientes aspectos: las ofertas de empleos; el apoyo a la búsqueda de empleo; el asesoramiento de carrera; la orientación profesional y laboral; el trabajo con bases de datos y búsqueda de empleo en la web; emprendedores; las consecuencias psicológicas del desempleo; la orientación a lo largo de la vida; la orientación en la sociedad del conocimiento; el estudio de observatorios de empleo; estudios sobre el empleo; el desarrollo local y el empleo; la implementación de políticas y programas de empleo; colectivos especiales.

O4. CAMBIO, DESARROLLO Y TRANSFORMACIÓN ORGANIZACIONAL.

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

O5. RELACIONES LABORALES, MEDIACIÓN, GESTION DE CONFLICTOS.

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

- O6. GESTIÓN DE LA CALIDAD, EVALALUACIÓN AUDITORÍAS DE PROGRAMAS. Abarca los siguientes aspectos: el rediseño de sistemas de trabajo y de la organización del trabajo; modelos avanzados de gestión: EFQM; certificaciones; auditorias; total Quality Management; diagnóstico de Calidad; rediseño de sistemas de trabajo y de la organización del trabajo; reingeniería de procesos; análisis de flujos de trabajo; equipos de mejora; diseño, implantación, monitorización y valoración de sistemas de calidad; modelos de excelencia organizacional y modelos de innovación.
- **P7.- GESTION DE RECURSOS HUMANOS.** Abarca los siguientes aspectos: planificación de personal: estratégica y operativa; políticas de personal; identificación y uso de sistemas informatizados de gestión de personal; reclutamiento y selección de personal; dirección por objetivos y evaluación de rendimientos; valoración de puestos; motivación; sistemas de compensación, evaluación de rendimientos y desempeños; outplacement y otras estrategias de desvinculación; contratación laboral; marketing interno; conciliación de la vida laboral y familiar; gestión de la diversidad.
- **P8.- FO RMACIÓN Y DESARRO LLO.** Abarca los siguientes aspectos: entrenamiento, capacitación y desarrollo; planes de formación; evaluación de la formación; capital humano y social en la organización; liderazgo y desarrollo directivo; mentoring; coaching; planificación y desarrollo de carreras; planes de sucesión; evaluación de potencial; evaluación de potenciales; contrato psicológico; individualización de las relaciones laborales.
- O9: PSICOLOGÍA APLICADA AL MARKETING, ECONÓMICA Y DEL CONSUMIDOR. Abarca los siguientes aspectos: conducta del consumidor; psicología de la venta; estudios de mercado; estudios de posicionamiento; test de productos y servicios; publicidad, etc.
- O10. INVESTIGACIÓN I+D+I Y DO CENCIA EN PSICOLOGÍA DEL TRABAJO, DE LAS ORGANIZACIONES Y RRHH. Abarca los siguientes aspectos: proyectos, diseño, realización y comunicación de resultados de proyectos de investigación básica, aplicada, I+D+, innovación, etc. Desarrollo tecnológico de instrumentos, estrategias, procedimientos, protocolos, etc. del ámbito de la Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y los Recursos Humanos. Docencia de grado, postgrado, especializada, formación continua para el desarrollo profesional en el ámbito de la Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y los Recursos Humanos.

Número de plazas ofertadas

Número de plazas destinadas en la modalidad presencial: 38 Número de plazas destinadas en la modalidad a distancia: 17.

Normas reguladoras del ejercicio profesional

Referentes externos

El diseño del Plan de Estudios del Máster Universitario de Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos presentado

por la Universidad Jaume I, se desarrolla tomando los siguientes referentes externos nacionales e internacionales:

Referentes externos nacionales:

- Reglamentaciones nacionales generadas para lograr la armonización del Sistema Universitario Español con el Espacio Europeo de Educación Superior: RD 13193/2007, RD 861/2010 y Orden CIN 311/2009.
- Libro Blanco de Titulaciones de Grado de Psicología
- Plan de estudios de la titulación de Psicología impartida en la Universidad Jaume I de Castellón.

Referentes externos internacionales:

La Unión Europea ha desarrollado, en la última década, un conjunto de documentos (que se incluyeron en la Agenda de Política Social Europea) en el que se debaten las políticas de la Unión, se establecen directrices y recomendaciones para los Estados miembros, y se aportan estrategias, buenas prácticas y otra información que pretende impulsar esas políticas. Muchas de esas cuestiones requieren aportaciones de la Disciplina de la Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y Recursos Humanos (PTO-RH). Entre ellas enumeraremos las siguientes:

- La creación de más y mejores puestos de trabajo, promoviendo el empleo, la iniciativa emprendedora, y una adecuada calidad de vida laboral (Agenda Social Europea 2002: COM(2000) 379; A quick guide to EU employment and social policies)

http://europa.eu.int/comm/employment_social_social_policy_agenda/com379_en .pdf

http://europa.eu.int/comm/employment_social_social_model/index_en.html

- La anticipación y la gestión de los cambios que requieren una constante adaptación a los nuevos contextos de la empresa y del trabajo. http://europa.eu.int/comm/employment social/social model/2 en.html#21
- La promoción de la salud y de la seguridad en el trabajo (A new Community strategy on health and safety at work, COM/2002/118) http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2002/mar/new_strategy_es.pdf
- La promoción de la utilización de sistemas extrajudiciales de resolución de conflictos laborales y la regulación de su uso en los estados de la U.E. (the European Parliament and Council's Directive Proposal regarding aspects of mediation in civil and commercial matters, COD 2004/0251; the European code of conduct for mediators).

 $http://europa.eu.int/eurlex/\ lex/LexUriServ/site/en/com/2004/com2004_0718en01.pdf$

http://europa.eu.int/comm/justice home/ejn/adr/adr ec code conduct en.htm

- El uso óptimo del potencial de una economía basada en el conocimiento para crear más empleo en Europa.

http://europa.eu.int/comm/employment social/social policy agenda/com379 en.pdf

- La promoción de la movilidad en Europa.

http://europa.eu.int/comm/employment social/social model/2 en.html#25

- La promoción de la inclusión e integración social y la participación en la vida económica y social creando más y mejores oportunidades de trabajo para los grupos vulnerables.

http://europa.eu.int/comm/employment social/social model/9 en.html

- La promoción de la igualdad de género en el lugar de trabajo y de medidas que potencien la conciliación entre la vida de trabajo y la vida familiar.

http://europa.eu.int/comm/employment_social/social_model/1_en.html#12

http://europa.eu.int/comm/employment_social/social_model/7_en.html

- Posibilitar y desarrollar el diálogo social como estrategia para afrontar los retos del empleo y el desarrollo económico y social sostenible (Social Dialogue. Framework Agreement on Work-related Stress)

http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2004/oct/stress_agreement_

http://europa.eu.int/comm/employment social/social model/12 en.html

- Promover la cooperación internacional dentro y fuera de la Unión en estas temáticas. (Agenda Social Europea 2002: COM (2000) 379:

http://europa.eu.int/comm/employment social/social policy agenda/com379 en.pdf

Todas estas temáticas están relacionadas con la disciplina objeto del presente Máster y pueden beneficiarse del desarrollo de investigación y de la formación de profesionales que tome en consideración este enfoque europeo, más allá del puramente nacional. La disciplina de PTO-RH puede y debe proporcionar inputs relevantes a los planificadores de políticas europeos con el fin de hacer el trabajo y las empresas más humanas al tiempo que productivas y competitivas.

Descripción de los procedimientos de consulta internos

Los procedimientos de consulta internos del master que se presenta y sus resultados son los mismos tanto para la modalidad presencial y a distancia del master. Se rigen por la "Normativa de los estudios oficiales de másters universitarios de la Universitat Jaume I", aprobada en el Consejo de Gobierno número 39 de 22/04/2010, así como el documento que describe la estructura que han de tener los títulos de máster universitario en la UJI, las directrices que hay que seguir para el diseño de sus planes de estudio y el procedimiento para su aprobación.

Además, el referente interno básico del Máster es la Comisión de Titulación del Máster (CTM). Esta Comisión viene estableciendo reuniones periódicas desde sus inicios y está compuesto por miembros de diferentes Departamentos adscritos a la Facultad de Ciencias de la Salud, y Facultad de Ciencias Humanas y Sociales de la Universitat Jaume I. Además cuenta con los profesionales administrativos (PAS), que facilitan y posibilitan el funcionamiento del Máster. Concretamente, su distribución actual es la siguiente:

- **Dra. Marisa Salanova Soria:** Presidenta. Coordinadora del Máster (Directora). Catedrática de Universidad. Área de Psicología Social. Departamento de Psicología evolutiva, educativa, social y metodología.
- **Dra. Susana Llorens Gumbau:** Secretaria. Coordinadora del Máster (Secretaria). Profesora Titular de Universidad. Área de Psicología Social. Departamento de Psicología evolutiva, educativa, social y metodología.

- **Dra. Isabel M. Martínez Martínez.** Vocal. Profesora Titular de Universidad. Área de Psicología Social. Departamento de Psicología evolutiva, educativa, social y metodología.
- **Dra. Eva Cifre Gallego.** Vocal. Profesora Titular de Universidad. Área de Psicología Social. Departamento de Psicología evolutiva, educativa, social y metodología.
- **Dr. Jesús Rosel Remírez**. Vocal. Catedráctico de Universidad. Área de Metodología del comportamiento. Departamento de Psicología evolutiva, educativa, social y metodología.
- **Mercedes Ventura Campos.** Vocal. Profesora asociada. Área de Didáctica y Organización Escolar. Departamento de educación.
- Marcela Bustamante. Vocal. Representante de estudiantes.

El trabajo de la Comisión, tanto para la modalidad presencial y a distancia del master, se ha desarrollado realizando reuniones presenciales y adicionalmente mediante foros de discusión generados en una plataforma virtual. En dichas reuniones se han debatido los diferentes aspectos que atañen al Plan de Estudios del Máster, tanto para la modalidad presencial y a distancia, adoptando las decisiones por consenso o por votación según el caso.

Los procedimientos de consulta internos seguidos, tanto para la modalidad presencial y a distancia, han pasado por las siguientes instancias:

- Vicerrectorat d'Estudis i Espai Europeu d'Educació Superior, Vicerrectorat d'Ordenació Acadèmica i Professorat y Vicerrectorat d'Investigació i Postgrau, entre otros.
- Junta de Centro de la Facultad de Ciencias Humanas y Sociales.
- Junta de Centro de la Facultad de Ciencias de la Salud.
- Unitat Tècnica d'Harmonització
- Oficina de Promoció i Avaluació de la Qualitat.
- Gabinet de Planificació i Prospectiva Tecnológica.
- Oficina d'Inserció Professional i Estades en Pràctiques.
- Servei de Gestió de Docència i Estudiants.
- Unitat de Suport Educatiu.
- Biblioteca Centre de Documentació.
- Centre d'Educació i Noves tecnologíes (CENT)
- Comisión de Estudios y Profesorado (CEP).
- Consejo de Gobierno de la Universidad.

Concretamente, para incorporar los resultados de los procedimientos de consulta internos en el proceso de elaboración de la propuesta del plan de estudios, tanto para la modalidad presencial y a distancia, se ha seguido la siguiente dinámica: aprobación por la Junta de la Facultad de Ciencias de la Salud, informe positivo por parte de la Comisión de Estudios y Posgrado, aprobación por parte del Consejo de Gobierno y ratificación por parte del Consejo Social de la Universitat Jaume I.

Descripción de los procedimientos de consulta externos

Desde la CTM se han establecido procedimientos de consulta externos permanentes con universidades e investigadores, así como con profesionales, servicios y organizaciones que presentan conocimientos y competencias relativas al ámbito de la Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y de los Recursos Humanos. Estos procedimientos de consulta externos y sus resultados son los mismos tanto para la modalidad presencial y a distancia del master. Se rigen también por la "Normativa de los estudios oficiales de másters universitarios de la Universitat Jaume I", aprobada en el Consejo de Gobierno número 39 de 22/04/2010, así como el documento que describe la estructura que han de tener los títulos de máster universitario en la UJI, las directrices que hay que seguir para el diseño de sus planes de estudio y el procedimiento para su aprobación.

En el <u>ámbito académico</u>: los referentes externos tanto para la modalidad presencial como a distancia, han sido grupos de investigación, universidades y directores de másters afines, tanto a nivel nacional como internacional, como por ejemplo:

- Expertos de la propia Universitat Jaume I
- Universidad Autónoma de Madrid
- Universidad Complutense de Madrid
- Universidad de Almería
- Universidad de Barcelona
- Universidad de Burgos
- Universidad de Málaga
- Universidad de Sevilla
- Universidad de Valencia
- Universidad Santiago de Compostela
- Universitat de Barcelona
- Universidad de Córdoba (Argentina)
- Universidad Santo Tomás de Aquino (Argentina)
- Universidad de Eindhoven (the Netherlands)
- Universidad de Lisboa (Portugal),
- Universidad de Timisoara (Rumanía)
- Universidad de Utrecht (the Netherlands)
- Universidad Sapienza de Roma (Italia)
- University of Ghent (Bélgica)

- University of Groningen (The Netherlands)
- University of Mannheim (Germany)
- University of Munich (Germany)
- University of Tokyo (Japón)
- Bellevue University (USA).

En el ámbito profesional y para las dos modalidades del master (presencial y a distancia) destaca el contacto continuo con:

- Institutos y centros de investigación:
- o Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT)
- o Sección de Prevención de Riesgos Laborales del Gobierno de Navarra
- o National Research Centre for the Working Environment (Copenhagen, Denmark)
- o Centro de Psicología Positiva de Noruega
- o Instituto superior de Maia (Portugal)
- o Finnish Institute of Occupational Health, Finlandia.
- Profesionales y altos directivos reconocidos por su trabajo y trayectoria en el área de RRHH y Psicología de la Salud Ocupacional que pertenecen a las siguientes organizaciones:
- o AENOR
- o Arqueros de la Palabra.
- o Centro de Psicología Positiva de Noruega.
- o Conmac.
- o DHL.
- Dideas.
- o Empresa R, Cable y Telecomunicaciones, Galicia.
- o Estudio Cerámico.
- o Freixenet.
- o Fundación Servicio Valenciano de Empleo.
- o Hospital General de Castellón.
- o Hybris Consulting.
- o Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT).
- o Leroy Merlín.
- o LUBASA.
- o Manpower.
- o Oportunitas Consulting.
- o OTP. Estudis i Prevenció.
- o SAG
- o Sección de Prevención de Riesgos Laborales. Gobierno de Navarra
- o Finnish Institute of Occupational Health, Finlandia
- o Instituto superior de Maia, Portugal
- o National Research Centre for the Working Environment, Copenhagen, Denmark
- o POSemotions Oy.
- o Valtera Corporation, USA
- En el <u>ámbito de la gestión</u> destacan para las dos modalidades (presencial y a distancia):
- o Consultas puntuales a la ANECA, en las que se han aclarado temas relativos a la duración total del Máster, optatividad, etcétera.
- o Informes obtenidos por la Agencia Valencia de Evaluación y Prospectiva en la edición anterior del Máster con informes de EXCELENCIA.

Para incorporar los resultados de los procedimientos de consulta externos en el proceso de elaboración de la propuesta del plan de estudios se hace uso de diferentes metodologías de recogida y análisis de la información mediante entrevistas, e-mails, videoconferencias, material de apoyo, etc, así como reuniones de trabajo con los miembros que componen la CTM. Esta comisión se reúne una vez al mes y se tratan aspectos de mejora del plan de estudios y de funcionamiento del master. Además de estas reuniones periódicas, la comisión resuelve cuestiones utilizando también las reuniones virtuales. Los resultados que se derivan de los procedimientos de consulta externos se refieren básicamente a la consideración de contenidos teóricos y prácticos basados en la realidad empresarial y al tejido económico desde un punto de vista profesional y también académico fruto de las relaciones nacionales e internacionales que se establecen con diferentes grupos de investigación, así como aspectos básicos ofrecidos por la ANECA y por la Agencia Valenciana de Evaluación y Prospectiva que permiten garantizar la calidad del master.

3. Objetivos

Objetivos

El Máster en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos tiene como objetivo principal preparar a los estudiantes, tanto en su modalidad presencial como a distancia, como profesionales competentes en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y

Recursos Humanos, en el nivel básico como profesionales no supervisados. Esta preparación está inspirada en el enfoque del científico-profesional (ENOP), que asume que una buena preparación como profesional implica la adquisición de competencias tanto profesionales como de investigación.

Este objetivo general se puede especificar en los siguientes objetivos específicos:

- 1. Proporcionar a los estudiantes, tanto presenciales como a distancia, una preparación sólida tanto en conocimientos teóricos como en competencias en los tres campos principales de la disciplina (Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y los Recursos Humanos) que les permita:
- Describir, evaluar, diagnosticar, explicar e interpretar los principales fenómenos y procesos psicosociales en las áreas del trabajo, las organizaciones y los recursos humanos.
- Planificar, implementar, monitorizar y valorar los cambios e intervenciones con el fin de mejorar las conductas, las situaciones y los procesos psicosociales en las áreas del trabajo, las organizaciones y los recursos humanos.
- Diseñar, a nivel básico, nuevos modelos, estrategias, métodos y herramientas con el fin de mejorar las conductas, las situaciones y los procesos psicosociales en las áreas del trabajo, las organizaciones y los recursos humanos.
- Llevar a cabo un proyecto de investigación y colaborar en el desarrollo de nuevas metodologías y herramientas para la intervención o adaptar las existentes de forma que cumplan los requisitos y estándares del modelo científico-profesional.
- 2. Proporcionar a los estudiantes, tanto presenciales como a distancia, la oportunidad de practicar, en una etapa inicial bajo la supervisión profesional, algunas de las competencias y roles requeridos para el ejercicio profesional en el contexto de la Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos.

Estos objetivos tendrán su desarrollo y consecución a través de las competencias básicas o generales y específicas en cada una de las materias del plan de estudio.

Competencias

En el Máster Universitario en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos se garantizará el desarrollo por parte de los estudiantes de las competencias básicas recogidas en el RD1393/2007:

- CB6 Poseer y comprender conocimientos que aporten una base u oportunidad de ser originales en el desarrollo y/o aplicación de ideas, a menudo en un contexto de investigación
- CB7 Que los estudiantes sepan aplicar los conocimientos adquiridos y su capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos dentro de contextos más amplios (o multidisciplinares) relacionados con su área de estudio.
- CB8 Que los estudiantes sean capaces de integrar conocimientos y enfrentarse a la complejidad de formular juicios a partir de una información que, siendo incompleta o limitada, incluya reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos y juicios.
- CB9 Que los estudiantes sepan comunicar sus conclusiones -y los conocimientos y razones últimas que las sustentan- a públicos especializados y no especializados de un modo claro y sin ambigüedades.
- CB10 Que los estudiantes posean habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo.

Estas competencias básicas se concretan en las siguientes competencias evaluables y exigibles para obtener el título

- CE1 Interpretar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de la Salud Ocupacional y Ergonomía
- CE2 Desarrollar una investigación básica en Psicología de la Salud ocupacional, Psicología de las Organizaciones y desarrollo de Recursos Humanos.
- CE3 Comparar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de Recursos Humanos.
- CE4 Aplicar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo de las principales fortalezas individuales y organizacionales sobre Psicología Organizacional Positiva.
- CE5 Valorar las características que determinan el clima y la cultura organizacionales así como los procesos de cambio y desarrollo organizacional a través del tiempo.
- CE6 Implementar las técnicas de gestión de Recursos Humanos e interpretar su relación con la salud psicosocial y el desarrollo personal y de grupos en las organizaciones.
- CE7 Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados.
- CE8 Aplicar técnicas de intervención/optimización de la salud psicosocial desde la psicología de la salud ocupacional.
- CE9 Juzgar las competencias adquiridas a lo largo del máster sobre Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos.
- CG1 Transferir los conocimientos, destrezas y habilidades desarrolladas durante el máster a contextos reales profesionales.

4. Acceso y admisión de estudiantes

Sistemas de información previa

La Universitat Jaume I para cada curso académico garantizará a través de la Unidad de Apoyo Educativo (USE) la actualización y puesta en marcha de sistemas de información previa a la matrícula y procedimientos accesibles de acogida y orientación de los estudiantes de nuevo

ingreso para facilitar su incorporación a la universidad y a los estudios de Máster Universitario en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos. Todo ello consistirá en:

Información y orientación a futuros estudiantes (todo el año)

- Sistema y materiales de información (dípticos y folletos divulgativos de la oferta académica Máster Universitario en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos, y en la página web de la UJI continuamente actualizada.)
- Buzón institucional del "Canal infocampus". Desde cualquier página web de la Universidad se ofrece la posibilidad de realizar consultas, quejas, sugerencias y/o felicitaciones electrónicas sobre cualquier cuestión académica, incluida la relativa a los estudios del Máster Universitario en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos
- La comisión de gestión del Máster Universitario en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos, colabora en el diseño de información institucional.

Información y orientación en el momento de la matrícula (en periodos de matrícula)

• Apoyo personalizado al estudiante bajo demanda (servicio de información, servicio de orientación, y servicio de matrícula).

Información y orientación en el momento de la acogida (al inicio del curso académico)

- Sesiones de acogida de nuevos alumnos de Máster Universitario en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos, para facilitar el conocimiento de la UJI y su integración.
- Programa de atención a los discapacitados que inicien sus estudios en el título de Máster Universitario en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos.

La información actualizada para cada curso concreto con la posibilidad de incluir la oferta de nuevas iniciativas se encontrará disponible y centralizada en la página web http://www.uji.es/serveis/use/

- -Perfil de ingreso recomendado (Vías y requisitos de acceso): el perfil de ingreso recomendado para los estudiantes del máster, tanto en su versión presencial como a distancia, es el siguiente: Licenciados/as o graduados/as en Psicología (preferentemente), ADEM, Ciencias del Trabajo, Derecho, Económicas, Empresariales, Marketing, Sociología, Turismo, Pedagogía o Psicopedagogía, así como otras licenciaturas afines en donde el estudiantado reciba formación relacionada con la salud ocupacional y la gestión y desarrollo de recursos humanos en las organizaciones. Se considerarán también los requisitos de acceso y criterios de admisión establecidos en el artículo 16 del Real Decreto 1393/2007, modificado por el Real Decreto 861/2010. Estos requisitos serán públicos antes del inicio de cada curso a través de diferentes canales de difusión que se detallan a continuación.
- -Canales de difusión para las modalidades "presencial" y "a distancia": El perfil de ingreso recomendado así como la información previa relativa al máster (ej., coordinadoras, duración, número de créditos, precio orientativo, fechas inscripción y pre-inscripción, requisitos de acceso, número de plazas presenciales y a distancia, horarios, accesos a la titulación, asignaturas, descripción del máster, entidades colaboradoras, convenios con universidades, calidad docente y metodología) se incluyen en diferentes medios:
- (1) Web oficial de la Universitat Jaume I (http://www.uji.es/infoest/estudis/postgrau/),
- (2) Dípticos oficiales elaborados por el Servicio de Comunicación de la Universitat Jaume I, y
- (3) Jornadas informativas llevadas a cabo en la Universitat Jaume dirigidas a estudiantes potenciales, tanto presenciales como a distancia. Además, la información relativa al máster, tanto presencial como a distancia, puede encontrarse también en otros foros, como por ejemplo en redes sociales.

Una vez matriculados en el máster, el estudiante tanto presencial como a distancia, dispone de toda la información relativa al proceso de enseñanza –aprendizaje, medios utilizados en la enseñanza (internet, aula virtual) de los materiales docentes, guías docentes de las asignaturas, calendario, número de créditos, profesorado, fechas de impartición, material didáctico, video-clases, pruebas de conocimiento y notas.

Dicha información está disponible en el aula virtual de que dispone la Universitat Jaume I. Además, dispone también de foros interactivos para facilitar la tutorización entre profesorado-estudiante, especialmente importante para los estudiantes a distancia.

Además, también se facilita información sobre otros puntos de atención y apoyo al estudiante como son: (1) Jornada de Acogida y Presentación donde la Comisión Gestora de Máster, (2) Unidad de Apoyo Educativo (USE) y (3) Centro de Estudios de Postgrado y Formación Continuada (CEPFC) ubicadas en el edificio de Rectorado. Estos puntos de atención y apoyo se describen con más detalle en el apartado 4.3. Sistemas de apoyo y orientación.

Criterios de acceso

Acceso: Los criterios de acceso al Máster se establecerán conforme al artículo 16 y 17 del RD1393/2007, modificado por el Real Decreto 861/2010.

Artículo 16 del RD1393/2007:

- 1. Para acceder a las enseñanzas oficiales de Máster será necesario estar en posesión de un título universitario oficial español u otro expedido por una institución de educación superior del Espacio Europeo de Educación Superior que facultan en el país expedidor del título para el acceso a enseñanzas de máster.
- 2. Así mismo, podrán acceder los titulados conforme a sistemas educativos ajenos al Espacio Europeo de Educación Superior sin necesidad de la homologación de sus títulos, previa comprobación por la Universidad de que aquellos acreditan un nivel de formación equivalente a los correspondientes títulos universitarios oficiales españoles y que facultan en el país expedidor del título para el acceso a enseñanzas de postgrado. El acceso por esta vía no implicará, en ningún caso, la homologación del título previo de que esté en posesión el interesado, ni su

reconocimiento a otros efectos que el de cursar las enseñanzas de Máster.

Artículo 17 del RD1393/2007:

- 1. Los estudiantes podrán ser admitidos a un Máster conforme a los requisitos específicos y criterios de valoración de méritos que, en su caso, sean propios del título de Máster Universitario o establezca la universidad.
- 2. La Universidad incluirá los procedimientos y requisitos de admisión en el plan de estudios, entre los que podrán figurar requisitos de formación previa específica en algunas disciplinas.
- 3. Estos sistemas y procedimientos deberán incluir, en el caso de estudiantes con necesidades educativas específicas derivadas de discapacidad, los servicios de apoyo y asesoramiento adecuados, que evaluarán la necesidad de posibles adaptaciones curriculares, itinerarios o estudios alternativos.
- 4. La admisión no implicará, en ningún caso, modificación alguna de los efectos académicos y, en su caso, profesionales que correspondan al título previo de que esté en posesión el interesado, ni su reconocimiento a otros efectos que el de cursar enseñanzas de Máster.

Criterios de admisión:

Criterios de admisión del Máster para la modalidad presencial. Los criterios de admisión del Máster para la modalidad presencial son los siguientes:

- <u>Perfil del estudiantado:</u> Licenciados/as o graduados/as en Psicología (preferentemente), ADEM, Ciencias del Trabajo, Económicas, Empresariales, así como otras licenciaturas afines en donde el estudiantado reciba formación relacionada con la salud ocupacional y la gestión y desarrollo de recursos humanos en las organizaciones.
- Baremación de solicitudes: la comisión gestora del Máster realiza una baremación de solicitudes atendiendo a diferentes criterios:
- (1) Curriculum vitae (70%) que incluye:
- Expediente académico de la titulación que da acceso al Máster,
- Experiencia profesional en el campo de la Psicología del Trabajo, Organizaciones y Recursos Humanos y
- Otros méritos de los candidatos/as.
- (2) Entrevista personal (30%).

Criterios de admisión del Máster para la modalidad a distancia. Los criterios de admisión del Máster para la modalidad a distancia son los siguientes:

- <u>Perfil del estudiantado:</u> Licenciados/as o graduados/as en Psicología (preferentemente), ADEM, Ciencias del Trabajo, Económicas, Empresariales, así como otras licenciaturas afines en donde el estudiantado reciba formación relacionada con la salud ocupacional y la gestión y desarrollo de recursos humanos en las organizaciones.
- <u>Baremación de solicitudes</u>: la comisión gestora del Máster realizar una baremación de solicitudes atendiendo a diferentes criterios:
- (1) Curriculum vitae (70%) que incluye:
- Expediente académico de la titulación que da acceso al Máster,
- Experiencia profesional en el campo de la Psicología del Trabajo, Organizaciones y Recursos Humanos
- Experiencia en el uso de metodologías de estudio a distancia.
- Otros méritos de los candidatos/as.
- (2) Entrevista personal (30%).
- <u>Lugar de residencia</u>: se admitirán prioritariamente como alumnos a distancia aquellos estudiantes que tengan su lugar de residencia fuera de España.

Proceso de admisión:

Proceso de admisión para estudiantes presenciales: El proceso de admisión de estudiantes presenciales al Máster consistirá en las siguientes fases:

- <u>Presentación de la solicitud de admisión</u>. Los datos y documentación solicitados a los alumnos es: nombre y apellidos, fotocopia compulsada del DNI/Pasaporte, certificado del título con el que accede al Máster donde conste el expediente, y curriculum vitae abreviado donde conste la experiencia laboral. En caso de títulos extranjeros se aplicará la normativa de la Universidad.
- <u>Evaluación del perfil y baremación de CV.</u> Los criterios de selección del Máster, tanto en su modalidad presencial como a distancia, son:
- o Perfil del estudiantado: Licenciados/as o graduados/as en Psicología (preferentemente,) ADEM, Ciencias del Trabajo, Derecho, Económicas, Empresariales, Marketing, Sociología, Turismo, Pedagogía o Psicopedagogía, así como otras licenciaturas afines en donde el estudiantado reciba formación relacionada con la salud ocupacional y la gestión y desarrollo de recursos humanos en las organizaciones.
- o Baremación de solicitudes: la comisión gestora del Máster realizar una baremación de solicitudes atendiendo a diferentes criterios: Curriculum vitae (70%) que incluye expediente académico de la titulación que da acceso al Máster, experiencia profesional en el campo de la Psicología del Trabajo, Organizaciones y Recursos Humanos y otros méritos de los candidatos/as.
- <u>Proceso de entrevistas personales:</u> en caso necesario, se realiza una entrevista personal (30%). Consiste en una entrevista semiestructurada de motivación (que se lleva a cabo de manera presencial, por teléfono, o skype). Dicha entrevista se basa en una guía previamente elaborada que incluye los siguientes apartados:
- o Formación previa: 4 puntos.
 - Expediente académico de la titulación que da acceso al Máster: hasta 2 puntos.
 - Experiencia profesional en el campo de la Psicología del Trabajo, Organizaciones y Recursos Humanos: hasta 1.5 puntos.
 - Otros méritos de los candidatos/as: hasta 0.5 puntos.
- o Motivación y expectativas de los candidatos: 3 puntos.
 - Motivación a cursar el Máster: hasta 1 punto.
 - Competencias acordes con el Máster: hasta 1 punto.
 - Transferencia de las competencias previas al Master: hasta 1 punto.
- o Transferencia de las competencias del Master al mundo profesional/investigador del candidato: 3 puntos.
 - Transferencia baja: 1 punto.

- Transferencia media: 2 puntos.
- Transferencia alta: 3 puntos.

Además, esta entrevista también permite solucionar las posibles dudas con respecto al Máster y sobre aspectos de matrícula que puedan manifestar los candidatos.

- <u>Publicación de la resolución</u> de alumnos admitidos por el Departamento de Psicología.

Proceso de admisión para estudiantes a distancia:

- <u>Presentación de la solicitud de admisión</u>. Los datos y documentación solicitados a los alumnos es: nombre y apellidos, fotocopia compulsada del DNI/Pasaporte, certificado del título con el que accede al Máster donde conste el expediente, y curriculum vitae abreviado donde conste la experiencia laboral. En caso de títulos extranjeros se aplicará la normativa de la Universidad.
- <u>Justificación de residencia</u> fuera de España.
- <u>Evaluación del perfil y baremación de CV.</u> Los criterios de selección del Máster, tanto en su modalidad presencial como a distancia, son:
- o Perfil del estudiantado: Licenciados/as o graduados/as en Psicología (preferentemente), ADEM, Ciencias del Trabajo, Derecho, Económicas, Empresariales, Marketing, Sociología, Turismo, Pedagogía o Psicopedagogía así como otras licenciaturas afines en donde el estudiantado reciba formación relacionada con la salud ocupacional y la gestión y desarrollo de recursos humanos en las organizaciones.
- o Baremación de solicitudes: la comisión gestora del Máster realizar una baremación de solicitudes atendiendo a diferentes criterios: Curriculum vitae (70%) que incluye expediente académico de la titulación que da acceso al Máster, experiencia profesional en el campo de la Psicología del Trabajo, Organizaciones y Recursos Humanos, experiencia en el uso de metodologías de estudio a distancia y otros méritos de los candidatos/as.
- <u>Proceso de entrevistas personales:</u> en caso necesario, se realiza una entrevista personal (30%). Consiste en una entrevista semiestructurada de motivación (que se lleva a cabo de manera presencial, por teléfono, o skype). Dicha entrevista se basa en o Formación previa: 4 puntos.
 - Expediente académico de la titulación que da acceso al Máster: hasta 2 puntos.
 - Experiencia profesional en el campo de la Psicología del Trabajo, Organizaciones y Recursos Humanos: hasta 1.5 puntos.
 - Otros méritos de los candidatos/as: hasta 0.5 puntos.
- o Motivación y expectativas de los candidatos: 3 puntos.
 - Motivación a cursar el Máster: hasta 1 punto.
 - Competencias acordes con el Máster: hasta 1 punto.
 - Transferencia de las competencias previas al Master: hasta 1 punto.
- o Transferencia de las competencias del Master al mundo profesional/investigador del candidato: 3 puntos.
 - Transferencia baja: 1 punto.
 - Transferencia media: 2 puntos.
 - Transferencia alta: 3 puntos.

Además, esta entrevista también permite solucionar las posibles dudas con respecto al Máster y sobre aspectos de matrícula que puedan manifestar los candidatos.

- <u>Publicación de la resolución</u> de alumnos admitidos por el Departamento de Psicología.

Publicación de los criterios y proceso de admisión: Loscriterios y el proceso de admisión de los estudiantes, tanto en su modalidad presencial como a distancia, son públicos y se describen con claridad en los diferentes medios de difusión:

- (1) Web oficial de la Universitat Jaume I (http://www.uji.es/infoest/estudis/postgrau/),
- (2) Dípticos oficiales elaborados por el Servicio de Comunicación de la Universitat Jaume I.
- (3) Jornadas informativas llevadas a cabo en la Universitat Jaume dirigidas a estudiantes potenciales, tanto presenciales como a distancia.
- (4) Otros foros, por ejemplo, redes sociales.

Lenguas del proceso formativo: Las lenguas del proceso formativo serán las oficiales de la Universitat Jaume I (castellano, valenciano) e inglés, aunque principalmente será en castellano. En el caso de estudiantes de otros países en que no sea la lengua oficial el español que se preinscriban en el título, deberán acreditar el conocimiento del español siguiendo los procedimientos oficiales establecidos por la Universitat

Los futuros estudiantes deberán acreditar un nivel de lengua inglesa A2 del Marco Común Europeo de Referencia de las lenguas o en su defecto realizar una prueba que acredite dicho nivel.

Órgano que llevará a cabo el proceso de admisión:

El <u>órgano</u> que llevará a cabo el proceso de admisión de los futuros estudiantes del Máster, tanto en su modalidad presencial como a distancia, es la Comisión Gestora del Máster.

Su <u>composición</u> será: coordinadores del máster, responsables de asignaturas que configuran el plan de estudios y un estudiante del Máster. Sus <u>funciones</u> son las asignadas por la normativa propia de la universidad en el apartado b) de la sección III de la normativa de los estudios oficiales de postgrado de la Universitat Jaume I (http://www.uji.es/ES/infoest/estudis/postgrau/oficial/0809/normpost.html), entre las que se encuentra la gestión de la admisión de los estudiantes.

Esta comisión se regirá por el proceso y criterios de admisión propuestos en este apartado.

Sistemas y procedimientos para estudiantes con necesidades educativas:

En el caso de <u>estudiantes, presenciales o a distancia, con necesidades educativas</u> específicas derivadas de discapacidad, los sistemas y procedimientos indicados anteriormente incluyen servicios de apoyo y asesoramiento adecuados, que permitan evaluar la necesidad de posibles adaptaciones curriculares, itinerarios o estudios alternativos. Específicamente, uno de los servicios más importantes con que cuenta la universidad para ofrecer esta atención y apoyo es la <u>Unidad de Apoyo Educativo</u> (USE; Unitat de Suport Educatiu).

Es un servicio que depende del Vicerectorado de Estudiantes, Ocupación e Innovación Educativa y que tiene como objetivo ofrecer una respuesta personalizada y eficiente ante las necesidades tanto del estudiantado como del profesorado. El ámbito de actuación de la USE incluye el tratamiento y la distribución de la información, la transición secundaria-universidad, el acceso a la universidad, la orientación pedagógica, así como el apoyo a los estudiantes con necesidades educativas especiales y la formación y asesoramiento al profesorado.

Cuentan con un programa de atención a la diversidad que pretende dar apoyo académico a los miembros de la comunidad universitaria que presenten algún tipo de necesidad educativa específica (NEE: discapacidad sensorial auditiva o visual, movilidad reducida o discapacidad motora, enfermedades crónicas, problemas psíquicos/psicológicos, situaciones personales difíciles, incapacidad temporal por fracturas, operaciones, rehabilitación, que repercuten directamente en el estudio o trabajo académico) y su profesorado.

Condiciones de cambio de modalidad.

- Los estudiantes pueden cambiar de <u>modalidad presencial a modalidad a distancia</u> cuando en el transcurso del máster justifiquen su cambio de residencia fuera de España o de la Comunidad Valenciana, lo que le impide asistir a las sesiones presenciales.
- Los estudiantes pueden cambiar de <u>modalidad a distancia a modalidad presencial</u> cuando en el transcurso del máster justifiquen su cambio de residencia a España o la Comunidad Valenciana, lo que les facilita la asistencia a las sesiones presenciales.
- En ambos casos, el cambio será efectivo siempre que lo solicite el estudiante y tras la aprobación por parte de la Comisión Gestora del Máster.

Sistemas de apoyo y orientación

La Universitat Jaume I para cada curso académico garantizará a través de la Unidad de Apoyo Educativo (USE) la actualización y funcionamiento de sistemas de apoyo y orientación de los estudiantes matriculados del título de Máster Universitario en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos, consistente en:

- Sistemas de información académica al estudiante:
 - o A) Canal "Infocampus" (canal web donde se encuentra tanto información académica general de la UJI, como información particular sobre el título de Máster Universitario en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos);
 - B) "Rodador" (base de datos con información sobre cursos, congresos, becas, premios, etc, que permite la consulta directa o la suscripción a listas temáticas de distribución con información personalizada para el estudiante del título de Máster Universitario en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos);
 - o C) Servicio de información de la universidad, que atiende consultas de información de cualquier tipo y modalidad (presenciales, telefónicas y/o telemáticas).
- Apoyo y orientación personalizado bajo demanda de carácter académico, psicológico y laboral (servicio de orientación, servicio médico y servicio de cooperación educativa).
- Acciones de tutorización y asesoramiento a los alumnos de nuevo ingreso, especialmente en los momentos previos y posteriores.
- Programa de atención al discapacitado (presentado en la normativa de permanencia y necesidades educativas especiales)
- Apoyo y orientación para la mejora del rendimiento académico de los estudiantes.

La información actualizada para cada curso concreto con la posibilidad de incluir la oferta de nuevas iniciativas se encontrará disponible y centralizada en la página web http://www.uji.es/serveis/use/

Acciones específicas para el apoyo y orientación de los estudiantes una vez matriculados.

El Máster dispone de acciones específicas que tienen como objetivo el apoyo y orientación de los estudiantes una vez matriculados. Estas acciones se plasman en un <u>Plan de Acogida y sistema de tutorización del alumnado</u>. Este plan de acogida y sistema de tutorización es el mismo para los estudiantes en su modalidad presencial y a distancia, por lo que solo se describe una vez. Consiste en las siguientes acciones:

- a) Información y difusión de noticias relacionadas con el Máster: mediante el uso de la página web dedicado a Másters de la Universitat Jaume I, aula virtual, foros, publicación de guías docentes donde aparecen los correos electrónicos de todo el profesorado y Comisión Gestora del Máster.
- b) Asistencia individualizada mediante el uso de tutorías personalizadas con la coordinación y profesorados del Master, uso de foros, chats, skype o tutorías presenciales, así como la tutorización y dirección del Trabajo Fin de Master personalizada, y la publicación de dípticos con información general sobre el Master
- c) Jornada de Acogida y Presentación donde la Comisión Gestora de Máster facilitará a los estudiantes información más precisa sobre el desarrollo del Máster y profesorado.

Sistemas de apoyo y orientación en la UJI.

La Universitat Jaume I cuenta con diferentes sistemas de apoyo y orientación relativos a los Másters oficiales entre los que se destacan: (1) la Unidad de Apoyo Educativo (USE) ubicada en el Infocampus y (2) el Centro de Estudios de Postgrado y Formación Continuada (CEPFC) ubicadas en el edificio de Rectorado.

- **Unidad de Apoyo Educativo (USE):** Se trata de un servicio que depende del Vicerrectorado de Estudiantes, Ocupación e Innovación Educativa, y que tiene como objetivo ofrecer una respuesta personalizada y eficiente ante las necesidades tanto del estudiantado como del profesorado. Es el servicio de información de la Universitat Jaume I especializado en cualquier temática relacionada con los estudios universitarios, que ofrece atención personalizada presencial, telefónica y telemática
- http://www.uji.es/ES/serveis/use/inf/presen.html&url=/CA/serveis/use/inf/presen.htmlSu ámbito de actuación incluye: el tratamiento y la distribución de la información, la transición secundaria-universidad, el acceso a la universidad, la orientación psicopedagógica, el apoyo al estudiantado con necesidades educativas especiales y la formación y el asesoramiento al profesorado. Su misión es la gestión y la difusión de la información con el objetivo de orientar a cualquier ciudadano o miembro de la comunidad universitaria en temas tan variados como: pruebas de acceso a la universidad, planes de estudio, convocatorias de exámenes, convocatorias de becas, premios, jornadas, trámites académicos, programas de movilidad etc. http://www.uji.es/canals/infocampus/cas/&url=/CA/canals/infocampus/. Entre las tareas que realiza la USE están las siguientes:
- o Tareas de orientación antes de acceder a la Universitat Jaume I de Castellón. La transición a la universidad es un periodo crucial en el

proceso de socialización académica, profesional y laboral de las personas. En este sentido, para facilitar este paso, se cuenta con el Programa de transición hacia la universidad «Transita», que comprende todo un abanico de acciones de orientación.

- o Tareas de orientación durante los estudios en la Universitat Jaume I. Desde la Unidad de Apoyo Educativo se ofrece a todo el estudiantado de la Universitat Jaume I, una serie de actividades, programas y acciones con la finalidad de que aproveche al máximo su paso por la Universidad.
- o Tareas de orientación al finalizar los estudios en la Universitat Jaume I. Desde la Oficina de Inserción Profesional y Estancias en Prácticas se encargan de todos los temas que afectan a la transición al mundo laboral: ¿Cómo hacer un currículum? ¿Una entrevista de trabajo?, Y todo aquello que te interesa para facilitarte la incorporación al mundo laboral.
- Centro de Estudios de Postgrado y Formación Continuada (CEPFC): La creación del CEPFC (centrepostgrau@uii.es) es una consecuencia de la aprobación de la Normativa sobre los estudios de posgrado de la Universitat Jaume I que tiene como objetivo dar respuesta a las necesidades de desarrollo profesional en diferentes ámbitos. Por una parte, facilita la incorporación al mundo laboral de los jóvenes y diplomados universitarios mediante una oferta de especialización con un alto contenido práctico. Por otra parte, ofrece a los profesionales un conjunto de propuestas de especialización. El centro ofrece a la comunidad universitaria asesoramiento y coordinación de las acciones formativas incluidas en los estudios de postgrado. Para cubrir este objetivo, el centro cuenta con una dotación específica y propia de recursos materiales y humanos. El CEPFC es un órgano universitario para la centralización y coordinación de la oferta formativa de los estudios de postgrado y formación continuada de la Universitat Jaume I. Es responsable de la gestión del conjunto de cursos que forman parte de esta oferta formativa. La gestión de los cursos se lleva a cabo o bien directamente mediante su propia estructura o bien delegando los cursos a la Fundación Universitat-Jaume I-Empresa o a otros órganos/instituciones con las cuales se establezca el correspondiente acuerdo. Al centro le corresponden el control y la expedición de títulos y diplomas de estudios de postgrado y formación continua.

	Reconocimiento de créditos cursados en Enseñanzas Superiores Oficiales no Universitarias					
Minimo 0 Máximo 0						
Reconocimiento de créditos cursados en títulos propios						
Minimo 0 Máximo 0						
	Reconocimiento de créditos cursados por acreditación de Experiencia Laboral y Profesional					
Minimo 0 Máximo 5						

Reconocimiento y transferencia de créditos

NORMATIVA SOBRE RECONOCIMIENTO Y TRANSFERENCIA DE CRÉDITOS EN LOS ESTUDIOS UNIVERSITARIOS OFICIALES DE GRADO Y MÁSTER A LA UNIVERSITAT JAUME I

(Acuerdo de Consejo de Gobierno núm. 8 de 23 de febrero de 2011 y posterior modificación en la sesión núm. 36 de 25 de junio de 2013)

Preámbulo

El Real decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales y el Real decreto 861/2010, de 2 de julio, que modifica el anterior, potencian la movilidad del estudiantado entre las diferentes universidades y dentro de la misma universidad. Por tanto, resulta imprescindible apostar por un sistema de reconocimiento en el que los créditos cursados en otras universidades sean reconocidos e incorporados al expediente del alumnado.

La Universitat Jaume I, con la finalidad de fomentar la movilidad del estudiantado entre las universidades españolas y extranjeras, establece en esta normativa el reconocimiento y transferencia de créditos que deberá constar en la memoria de los títulos oficiales que se presentan para la verificación.

Capítulo I. Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto y ámbito de aplicación

El objeto de esta normativa es regular el reconocimiento y transferencia de créditos en los estudios universitarios de grado y master conducentes a la obtención de los correspondientes títulos oficiales de la Universitat Jaume I, de acuerdo con los artículos 6 y 13 del Real decreto 1393/2007, de 29 de octubre y las posteriores modificaciones introducidas por el Real decreto 861/2010, de 2 de julio y los Estatutos de la Universitat Jaume I, de conformidad con las recomendaciones generales emanadas del espacio europeo de educación superior.

Artículo 2. Reconocimiento de créditos

El reconocimiento de créditos consiste en la aceptación por la Universitat Jaume I de los créditos que, a pesar de haberse obtenido en unas enseñanzas oficiales, en la misma o en otra universidad, son computados en otras enseñanzas diferentes al efecto de la obtención de un título oficial

También podrán ser objeto de reconocimiento los créditos superados en enseñanzas superiores oficiales no universitarias o en enseñanzas universitarias no oficiales, a los que se refiere el artículo 34.1 de la Ley orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de universidades.

Asimismo, la experiencia laboral y profesional acreditada también podrá ser reconocida en forma de créditos que computarán al efecto de la

obtención de un título oficial, siempre que esta experiencia esté relacionada con las competencias inherentes al título que se quiere obtener.

También se podrán reconocer créditos optativos por actividades universitarias y movilidad

Capítulo II. Régimen de reconocimiento y transferencia de créditos

Artículo 3. Reconocimiento de créditos en los títulos de grado

3.1. Créditos de formación básica de la misma rama de conocimiento

Se reconocerán los créditos correspondientes a materias de formación básica de rama obtenidos en la titulación de origen por créditos de formación básica de la titulación de destino, hasta el máximo establecido en esta titulación.

3.2. Créditos de formación básica de otras ramas de conocimiento

Se reconocerán los créditos correspondientes a aquellas otras materias de formación básica cursada pertenecientes a la rama de conocimiento del título de destino.

3.3. Créditos de materias obligatorias, optativas y prácticas externas

La universidad podrá reconocer todos los otros créditos siempre que haya adecuación entre las competencias y conocimientos asociados al resto de materias cursadas por el estudiantado y todos aquellos establecidos en el plan de estudios o que tengan carácter transversal.

3.4. Créditos por experiencia profesional o laboral o de enseñanzas no oficiales

El número de créditos que se pueden reconocer por experiencia profesional o laboral y por enseñanzas universitarias no oficiales no puede ser superior, en su conjunto, al 15% del total de créditos que constituye el plan de estudios.

No obstante, los créditos procedentes de títulos propios podrán, excepcionalmente, ser objeto de reconocimiento en un porcentaje superior al marcado en el apartado anterior o, en su caso, ser objeto de reconocimiento en su totalidad siempre que el correspondiente título se haya extinguido y sustituido por un título oficial y así conste expresamente en la memoria de verificación del nuevo plan de estudios.

3.5. Actividades universitarias

El estudiantado también podrá obtener reconocimiento académico en créditos por la participación en actividades universitarias culturales, deportivas, de representación estudiantil, solidarias y de cooperación. El número de créditos que se podrá obtener será hasta seis créditos optativos del total del plan de estudios cursado (consultad la normativa aprobada por el Consejo de Gobierno de 1/10/2009 y modificada en el Consejo de Gobierno de 23/02/2011).

3.6 Movilidad

El estudiantado también podrá incluir y obtener reconocimiento, hasta seis créditos optativos, por materias cursadas en otras universidades en el contexto de programas de movilidad, con los requisitos y condiciones que se especifican en cada grado.

En el contrato de estudios se reflejaran como "Optativas temporales (OT)"

El trabajo de final de grado no se puede reconocer en ningún caso, ya que está enfocado a la evaluación de las competencias genéricas y transversales asociadas al título. Por tanto, el alumnado debe matricularse de los créditos definidos en el plan de estudios y superarlos.

Artículo 4. Reconocimiento de créditos en los títulos de máster

Se pueden reconocer créditos de las enseñanzas oficiales cursadas en esta o en otra universidad siempre que tengan relación con el título de máster que se quiere obtener.

4.1. Estudios de licenciatura, ingeniería o arquitectura

Se puede obtener el reconocimiento por asignaturas del segundo ciclo siempre que haya adecuación entre las competencias y conocimientos adquiridos en las enseñanzas cursadas y las previstas en los estudios del máster solicitado.

4.2. Estudios de máster

Entre enseñanzas universitarias oficiales de máster se puede obtener el reconocimiento de créditos siempre que haya adecuación entre las competencias y conocimientos adquiridos en las enseñanzas cursadas y las previstas en los estudios del máster solicitado.

4.3. Estudios de doctorado

Pueden ser objeto de reconocimiento los créditos obtenidos en programas de doctorado siempre que haya adecuación entre las competencias y conocimientos adquiridos en los cursos y trabajos de investigación realizados y las previstas en los estudios del máster solicitado.

4.4. Estudios propios y experiencia profesional o laboral

El número de créditos que se pueden reconocer por experiencia profesional o laboral y por enseñanzas universitarias no oficiales no puede ser superior, en su conjunto, al 15% del total de créditos que constituyen el plan de estudios.

No obstante, los créditos procedentes de títulos propios podrán, excepcionalmente, ser objeto de reconocimiento en un porcentaje superior al marcado en el apartado anterior o, si procede, ser objeto de reconocimiento en su totalidad siempre que el correspondiente título se haya extinguido y sustituido por un título oficial y así conste expresamente en la memoria de verificación del nuevo plan de estudios.

El trabajo de final de máster no se puede reconocer en ningún caso, ya que está enfocado a la evaluación de las competencias genéricas y transversales asociadas al título. Por tanto, el alumnado debe matricularse de los créditos definidos en el plan de estudios y superarlos.

Asimismo, no se puede realizar ningún reconocimiento de créditos en los estudios de máster por asignaturas de una titulación de diplomatura, arquitectura técnica, ingeniería técnica o grado.

Artículo 5. Consideraciones generales y efectos del reconocimiento de créditos

Las asignaturas reconocidas mantendrán la calificación obtenida en las asignaturas que han dado origen al reconocimiento.

Las asignaturas reconocidas se entiende que han sido superadas a todos los efectos y no son susceptibles de nueva evaluación.

Las materias reconocidas computarán para el cálculo de la calificación media del expediente y para la obtención del título oficial.

Cuando varias asignaturas de la titulación de origen comporten el reconocimiento de una única asignatura en la titulación de destino, se calculará la media ponderada y se hará constar la calificación resultante.

Cuando se trate de un bloque de asignaturas de la titulación de origen que comporten el reconocimiento de un bloque de asignaturas en la titulación de destino, se calculará la media ponderada y se hará constar la calificación resultante en el módulo correspondiente, en su caso, o en cada una de las asignaturas que lo integran.

El reconocimiento de créditos a partir de experiencia profesional o laboral y los obtenidos en enseñanzas no oficiales y las actividades universitarias no incorporarán calificación y no computarán al efecto e baremación del expediente.

El reconocimiento de créditos por movilidad incorporará la calificación obtenida y computará al efecto de baremación del expediente.

Independientemente de las actividades universitarias realizadas y/o las materias cursadas en un programa de movilidad, solo se podrá incorporar al expediente del alumno el nombre máximo de créditos establecidos en el plan de estudios correspondiente a su titulación (Anexo I).

Todos los créditos obtenidos por el estudiantado en enseñanzas oficiales cursadas en cualquier universidad, los transferidos, los reconocidos y los superados para la obtención del correspondiente título serán incluidos en el expediente académico y reflejados en el suplemento europeo al título.

Artículo 6. Transferencia de créditos

Los créditos correspondientes a asignaturas previamente superadas por el estudiantado en enseñanzas oficiales universitarias no finalizadas y que no puedan ser objeto de reconocimiento serán transferidos al expediente de los estudios a los que ha accedido con la calificación de origen y se reflejarán en todos los documentos académico oficiales así como en el suplemento europeo al título.

La transferencia de créditos no será considerada al efecto del cálculo de la nota media del expediente ni de la obtención del título oficial.

No serán objeto de transferencia los créditos obtenidos en titulaciones propias.

Artículo 7. Comisiones de reconocimiento de créditos para grado y máster

- 7.1. En cada centro se constituirá una comisión de reconocimiento de créditos para los títulos de grado adscritos a aquel, que será la encargada de elaborar la propuesta de reconocimiento de créditos para su posterior resolución por parte de los decanatos o dirección del centro.
- 7.2. Por lo que respecta a los estudios de máster, la comisión académica será la encargada de elaborar la propuesta de reconocimiento de créditos para su posterior resolución por parte de los decanatos o dirección del centro u otro órgano competente al que esté adscrito el estudio de máster.

Capítulo III. Procedimiento para el reconocimiento y la transferencia de créditos

Sección primera. El reconocimiento de créditos

Artículo 8. Iniciación del procedimiento

El estudiantado deberá pedir el reconocimiento de créditos en el período establecido para la matrícula. Esta solicitud se realizará en el mismo asistente de matrícula, de acuerdo con el procedimiento establecido.

Artículo 9. Documentación requerida

- 1. El estudiantado de la UJI no debe aportar ninguna documentación.
- 2. El alumnado que proceda de otras universidades debe pedir igualmente el reconocimiento en el asistente de matrícula y presentar en el Servicio de Gestión y Docencia de Estudiantes (SGDE) la documentación siguiente:
 - Certificación académica personal (fotocopia compulsada u original y fotocopia para confrontarla). En los estudios de grado se debe hacer constar la rama de conocimiento a la que pertenecen los estudios de origen, la materia de la asignatura y la tipología de las asignaturas. En aquellas asignaturas que no pertenecen a la rama de conocimiento de la enseñanza será necesario que se especifique la rama en concreto a la que pertenecen.
 - Guía docente o programa de las asignaturas cursadas y superadas, objeto de reconocimiento de créditos, con indicación de las

competencias y conocimientos adquiridos, sellados por el centro correspondiente, en caso de los estudios de grado.

Por lo que respecta a estudios no renovados, habrá que indicar las horas lectivas.

- 3. Para solicitar el reconocimiento de créditos por experiencia laboral y profesional hay que aportar la documentación siguiente:
 - Currículo actualizado
 - Vida laboral de la Seguridad Social
 - Certificado/s expedido/s por las instituciones o empresas públicas o privadas en las que se han prestado los servicios, indicando las funciones o tareas realizadas y el tiempo de duración de la actividad.
- 4. Para poder emitir correctamente los certificados académicos de finalización de estudios y el suplemento europeo al título, el estudiantado proveniente de otras universidades debe proporcionar el nombre de las asignaturas en inglés y como mínimo, en una de las dos lenguas oficiales de la Comunidad Valenciana.

Artículo 10. Tramitación

Los centros deben elaborar tablas de equivalencias para reconocer automáticamente créditos obtenidos en otras titulaciones de la misma o de diferentes ramas de conocimiento. Estas tablas de equivalencias, que se revisarán periódicamente, serán públicas y permitirán al estudiantado conocer las asignaturas que les serán reconocidas.

Artículo 11. Resolución, notificación efectos y recursos

Una vez emitida la resolución de reconocimiento o de transferencia de créditos no se puede solicitar la anulación de la resolución.

Las resoluciones desestimadas deben estar debidamente motivadas con el informe correspondiente.

Una vez recibida la resolución, el alumnado puede eliminar de la matrícula las asignaturas desestimadas o pagar el importe correspondiente y cursarlas

Las resoluciones se deben notificar electrónicamente a las personas interesadas, de conformidad con los artículos 58 y siguientes de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre y los artículos 28 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los servicios públicos.

Contra la resolución de reconocimiento de créditos, que no pone fin a la vía administrativa, se puede interponer un recurso de alzada, delante del Rectorado de esta Universidad, en el plazo de un mes contador a partir del día siguiente al de la comunicación, de acuerdo con los artículos 107.1 y 114 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de régimen jurídico de las administraciones públicas y del procedimiento administrativo común

Sección segunda. La transferencia de créditos

Artículo 12. Transferencia de créditos

El estudiantado que se incorpore a un nuevo estudio, en el caso de haber cursado con anterioridad otros estudios oficiales no finalizados, puede solicitar la transferencia de los créditos no reconocidos en el nuevo expediente.

Esta solicitud se debe hacer en el plazo de matrícula.

En el caso de estudiantado de otra universidad, hay que cerrar el expediente en la titulación abandonada y pagar las tasas de traslado para poder llevar a cabo las acciones administrativas correspondientes. Para poder incluir los créditos superados en el nuevo expediente es necesaria la certificación académica oficial por traslado de expediente.

No será aplicada la transferencia de créditos en estudios que se cursen simultáneamente.

En el caso del estudiantado de la UJI debe solicitar la transferencia de créditos en el plazo de matrícula. Esta solicitud implica el cierre del expediente en la titulación abandonada.

Disposiciones

Disposición adicional

Para el reconocimiento y transferencia de créditos en el período docente de los programas de doctorado se estará a las determinaciones establecidas en esta normativa para los estudios de máster.

Disposición derogatoria

Queda derogada la normativa anterior de reconocimiento y transferencia de créditos, aprobada por el Consejo de Dirección núm. 145 de 21 de abril de 2010, por lo que respecta a los estudios de grado y el punto 4 del Manual de gestión administrativa de los estudios de máster universitario, aprobado por la Comisión de Investigación y Postgrado de 8 de julio de 2009 y posterior modificación de 27 de enero de 2010, por lo que respecta a los estudios de máster universitario.

Disposición final. Entrada en vigor

La presente normativa resultará de aplicación al alumnado matriculado en estudios de grado y máster a partir del curso académico 2010/11.

	TÍTULO	NÚMERO MÁXIMO DE CRÉDITOS POR RECONOCIMIENTO DE ACTIVIDADES UNIVERSITARIAS	NUMERO MÁXIMO DE CRÉDITOS POR RECONOCIMIENTO DE MOVILIDAD	ITINERARIO (*)
	Grado en Psicología	6	6	
FCS	Grado en Medicina	6	6	Optativo
	Grado en Enfermería	6	6	Optativo
	TÍTULO	NÚMERO MÁXIMO DE CRÉDITOS POR RECONOCIMIENTO DE ACTIVIDADES UNIVERSITARIAS	NÚMERO MÁXIMO DE CRÉDITOS POR RECONOCIMIENTO DE MOVILIDAD	ITINERARIO (*)
	Grado en Turismo	6	6	Obligatorio
	Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos	6	6	Obligatorio
	Grado en Administración de Empresas	6	6	
FCJE	Grado en Economía	6	6	
	Grado en Finanzas y Contabilidad	6	6	
	Grado en Derecho	6	6	
	Grado en Gestión y Administración Pública	6	6	
	Grado en Criminología y Seguridad	6	6	
	Grado en Comunicación Audiovisual		5	
	Grado en Periodismo		5	
	Grado en Publicidad y Relaciones Públicas		5	
	Grado en Traducción y Interpretación		5	Obligatorio
FCHS	Grado en Estudios Ingleses	6	6	Optativo
	Grado en Maestro de Educación Infantil		5	
	Grado en Maestro de Educación Primaria		5	
	Grado en Historia y Patrimonio		5	Obligatorio

	Grado en Humanidades: Estudios Interculturales	6		Obligatorio
	TÍTULO	NÚMERO MÁXIMO DE CRÉDITOS POR RECONOCIMIENTO DE ACTIVIDADES UNIVERSITARIAS	NÚMERO MÁXIMO DE CRÉDITOS POR RECONOCIMIENTO DE MOVILIDAD	ITINERARIO (*)
	Grado en Química	6	6	Optativo
	Grado en Arquitectura Técnica	6		
	Grado en Ingeniería en Diseño Industrial y Desarrollo de Productos	6		Obligatorio
	Grado en Diseño y Desarrollo de Videojuegos	6	6	
	Grado en Ingeniería Informática	6		Obligatorio
ESTCE	Grado en Matemática Computacional	6		Optativo
	Grado en Ingeniería en Tecnologías Industriales	6		
	Grado en Ingeniería Agroalimentaria y del Medio Rural	6		
	Grado en Ingeniería Mecánica	6	6	Obligatorio
	Grado en Ingeniería Química	6		
	Grado en Ingeniería Eléctrica	6	6	Obligatorio

(*) Los créditos optativos por actividades universitarias y/o movilidad computaran en el número de créditos a cursar en el itinerario, excepto en los grados en Diseño Industrial y Desarrollo de Productos, Ingeniería Informática y Turismo.

RECONOCIMIENTO Y TRANSFERENCIA DE CRÉDITOS POR EXPERIENCIA PROFESIONAL Y/O LABORAL

El alumno/a puede solicitar el reconocimiento de hasta 5 ECTS por experiencia profesional y/o laboral. Las solicitudes de reconocimiento de créditos en el Máster Universitario en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos, por experiencia profesional o laboral serán valoradas por la Comisión de Titulación del Máster.

• 5 ECTS por 5 años de actividad profesional,

En todo caso, a contar desde la fecha de finalización de los estudios que dan acceso a este máster.

Se entenderá por actividad profesional la acreditación de experiencia profesional en puestos de trabajo directamente relacionados con este máster para los que se requiera cualificación profesional o académica.

La persona solicitante deberá acreditar fehacientemente que la experiencia profesional o laboral está relacionada directamente con las competencias inherentes al título que se pretende obtener y a la asignatura que solicita reconocer.

En ningún caso se podrá reconocer por actividad profesional la materia "Trabajo Fin de Máster" en virtud de lo dispuesto en el RD 861/2010.

5. Planificación de la enseñanza

Formación básica	Obligatorias	Optativas	Prácticas	Trabajo fin máster
0	35	13	0	12
				Total: 60

Explicación general de la planificación del plan de estudios

Descripción general del Máster:

El Máster Universitario de Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos tiene dos modalidades: presencial y a distancia. La propuesta de Máster implica la superación de 60 ECTS (1 crédito = 25 horas) para ambas modalidades y consta de dos semestres. El número de créditos que forman parte del plan de estudios es de un total de 78 ECTS de los cuales el estudiante, tanto presencial como a distancia debe cursar como mínimo 60 créditos ECTS. Tanto para la modalidad presencial como a distancia, 13 son las asignaturas que forman parte del plan de estudios: 7 son obligatorias (35 ECTS), 3 optativas (a elegir 1 asignatura; 5 ECTS; más Iniciación a la metodología de investigación (8 ECTS) o Prácticas externas (8 ECTS).

El número de semanas lectivas de la propuesta del plan de estudios es de 40 semanas, incluyendo la evaluación, agrupadas en 2 semestres de 20 semanas lectivas cada una. El porcentaje de presencialidad en las asignaturas obligatorias y optativas (exceptuando las Prácticas Externas y la Iniciación a la Metodología de Investigación) no superan el 40% de presencialidad en la modalidad presencial y el 20% en la modalidad a distancia

Las diferentes materias de que consta el plan de estudios están diseñadas atendiendo a los desarrollos recientes de la disciplina y siempre desde la perspectiva de la Research to Practice (R2P) que se rige por una combinación holística de ciencia básica y aplicada. Siguiendo el Modelo del Científico-Profesional, las directrices de la ENOP en cuanto al desarrollo curricular de la disciplina y a las necesidades reales de las organizaciones desde el punto de vista profesional, se han diseñado las diferentes asignaturas atendiendo al carácter de ciencia básica y aplicada de la disciplina. Por tanto, las asignaturas que forman parte del plan de estudios constituyen una propuesta coherente y factible y garantizan la adquisición de las competencias del título.

El máster mantiene interrelaciones con otras enseñanzas de la UJI. A nivel de Grado se relaciona básicamente con el Grado de Psicología, por cuanto el Máster supone una especialización del área de conocimiento de Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y de los Recursos Humanos. Concretamente, se interrelaciona más estrechamente con las asignaturas obligatorias de Psicología Social, Psicología de los Grupos, Psicología del Trabajo y las Organizaciones, Intervención Psicosocial y Asesoramiento vocacional y desarrollo de carrera, así como con las optativas de Psicología de los Recursos Humanos y Psicología Positiva y Salud. Además, mantiene también relaciones importantes con el Máster de Prevención de Riesgos Laborales por cuanto al estudio del estrés laboral y su prevención en el contexto psicosocial en las organizaciones.

Dado que el Máster tiene dos orientaciones, orientación de iniciación a la investigación y orientación profesional, a continuación se muestran las materias, distribución de créditos, el tipo de asignatura (obligatoria, optativa), y semestre en el que se imparten para las asignaturas que forman parte del plan de estudios en cada una de las dos orientaciones.

Orientación de iniciación a la investigación (modalidad presencial y a distancia):

- o Trabajo y Salud Ocupacional (5 ECTS). Obligatoria. Semestre 1
- o Psicología de los Recursos Humanos y Salud Ocupacional (5 ECTS). Obligatoria. Semestre 1
- o Psicología Organizacional Positiva (5 ECTS). Obligatoria. Semestre 1
- o Cambio organizacional y gestión de la calidad (5 ECTS). Obligatoria. Semestre 1
- o Técnicas de gestión de Recursos Humanos (5 ECTS). Obligatoria. Semestre 1
- o Prácticas organizacionales saludables (5 ECTS). Obligatoria. Semestre 1
- o Intervención psicosocial en el trabajo (5 ECTS). Obligatoria. Semestre 2
- o Psicología del coaching (5 ECTS). Optativa. Semestre 1. Semestre 2
- o Gestión por competencias de empleabilidad (5 ECTS). Optativa. Semestre 2
- o Intervención en igualdad de oportunidades (5 ECTS). Optativa. Semestre 2
- o Iniciación a la metodología de investigación (8 ECTS). Obligatoria de orientación. Semestre 2
- o Trabajo Fin de Máster (12 ECTS). Obligatoria. Semestre 2

Orientación profesional (modalidad presencial y a distancia):

- o Trabajo y Salud Ocupacional (5 ECTS). Obligatoria. Semestre 1
- o Psicología de los Recursos Humanos y Salud Ocupacional (5 ECTS). Obligatoria, Semestre 1
- o Psicología Organizacional Positiva (5 ECTS). Obligatoria. Semestre 1
- o Cambio organizacional y gestión de la calidad (5 ECTS). Obligatoria. Semestre 1
- Técnicas de gestión de Recursos Humanos (5 ECTS). Obligatoria. Semestre 1
- o Prácticas organizacionales saludables (5 ECTS). Obligatoria. Semestre 1
- o Intervención psicosocial en el trabajo (5 ECTS). Obligatoria. Semestre 2
- o Psicología del coaching (5 ECTS). Optativa. Semestre 2
- o Gestión por competencias de empleabilidad (5 ECTS). Optativa. Semestre 2

- o Intervención en igualdad de oportunidades (5 ECTS). Optativa. Semestre 2
- o Prácticas externas (8 ECTS). Obligatoria de orientación. Semestre 2
- o Trabajo Fin de Máster (12 ECTS). Obligatoria. Semestre 2

Descripción general de materias. A continuación se especifican las diferentes materias, descripción general de contenidos y número de créditos, tanto para la modalidad presencial como a distancia:

- Materias obligatorias (35 ECTS). Comprenden un total de 7 asignaturas. En estas materias se recogen las temáticas y los aspectos más relevantes en el campo de la Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos con especial énfasis en el desarrollo de la salud ocupacional. Capacitarán al estudiante como especialista en salud ocupacional y desarrollo de los Recursos Humanos desde una perspectiva psicosocial. Las temáticas giran en torno a: (1) la evaluación de las diferentes teorías y procesos de desarrollo sobre la Psicología de la Salud Ocupacional y Ergonomía, así como desde la Psicología Organizacional Positiva y desde la Psicología de los Recursos Humanos, (2) la evaluación de metodologías de investigación e intervención profesional, evaluación de factores de riesgos, daños psicosociales, factores contextuales y aspectos éticos en el desarrollo de los Recursos Humanos y los diferentes factores y fortalezas individuales, sociales y organizacionales que se relacionan con la felicidad y el bienestar en el trabajo, (3) el estudio de la conducta organizada donde se abordan los procesos implicados en el desarrollo, el clima y la cultura organizacional, la gestión de las organizaciones que aprenden y los modelos avanzados de gestión de la calidad en las organizaciones, (4) la evaluación y creación de diferentes protocolos y técnicas de gestión de Recursos Humanos (técnicas de procesos básicos, de afectación e incorporación, socialización, de formación y desarrollo de carrera y técnicas de desvinculación y evaluación y su relación con la salud psicosocial, (5) la interpretación de intervenciones en entornos organizaciones a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados (información, participación comunicación, justicia organizacional, confianza organizacional, gestión, mediación, resolución de conflictos y prácticas de desarrollo directivo) y (6) evaluación de técnicas de intervención/optimización de la salud psicosocial desde la psicología de la salud ocupacional mediante la evaluación de las organizaciones positivas (saludables y resilientes).
- 2. <u>Materias optativas (15 ECTS).</u> Forman parte de las materias optativas 3 asignaturas de las cuales el alumno, tanto en la modalidad presencial como a distancia, debe <u>cursar 1 asignatura de 5 créditos</u>. En estas materias se recogen contenidos relacionados con: (1) la elaboración de programas de coaching o entrenamiento personal, su evaluación y transferencia en contextos organizacionales específicos, la definición de factores y técnicas de motivación y asesoramiento propios de programas en el desarrollo laboral de directivos y empleados, (2) la elaboración de un proyecto profesional de marca personal (personal branding) utilizando la web 2.0, el desarrollo de técnicas de creatividad y de gestión de la innovación para la búsqueda activa de empleo y la emprendeduría y la generación de técnicas de comunicación eficaz, y (3) el desarrollo de técnicas de intervención para la igualdad de oportunidades y el desarrollo de empresas socialmente responsables, la evaluación de resultados y la eficacia de las intervenciones en igualdad y responsabilidad social empresarial llevadas a cabo así como la comparación de técnicas de intervención para la igualdad de oportunidades (ej., conciliación vida personal-laboral, discriminación por género, etc.).
- Prácticas externas (8 ECTS). Asignatura obligatoria para la orientación profesional, tanto para la modalidad presencial o a distancia. Implica el desarrollo de acciones de carácter laboral en una empresa orientadas al ejercicio profesional en el contexto de la Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y de los Recursos Humanos (todo ello bajo la supervisión del tutor/a del máster, y el supervisor/a de la empresa) durante un total de 150 horas de prácticas que incluye: el desarrollo de intervenciones individuales y/u organizacionales apropiadas para conseguir los objetivos planteados utilizando los resultados de la evaluación en contextos reales en el ámbito de la Psicología del trabajo, de las Organizaciones y de los Recursos Humanos, la elaboración de informes de evaluación y de intervención individual y organizacional en contextos reales, el ámbito de la Psicología de los Recursos Humanos y/o Salud Ocupacional, y la comunicación por escrito de la aplicación de los conocimientos y competencias a contextos reales. Las prácticas externas implican la estancia en una organización española o extranjera (mediante convenio de colaboración). Durante dicha estancia, el estudiante desarrollará (bajo la supervisión del tutor/a del máster y el supervisor/a de la empresa) actividades profesionales relacionadas con la Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos. Entre los tipos de actividad podrán llevarse a cabo evaluaciones y estrategias de prevención/intervención de riesgos psicosociales, evaluación, desarrollo y optimización de organizaciones saludables y resilientes, implementación de estrategias de recursos humanos desde las más clásicas (ej., análisis de puestos de trabajo, selección de personal, formación) hasta las más novedosas (como coaching o desarrollo personal, desarrollo directivo, RSE, o la intervención relacionada con la Ley de Igualdad). Estas tareas tienen el objetivo de proporcionar a los estudiantes la oportunidad de practicar, en una etapa inicial bajo la supervisión profesional, algunas de las competencias y roles requeridos para el ejercicio profesional en el contexto de la psicología del trabajo, de las organizaciones y en recursos humanos.

Para la realización de esta materia, el máster cuenta con la colaboración de empresas y entidades profesionales del ámbito disciplinario de la Psicología del Trabajo, las Organizaciones y Recursos Humanos. Participan empresas públicas y privadas de diferentes sectores: industria, construcción, comercio, sanidad, educación, consultoría, telecomunicaciones, entre otras. Esta colaboración se concreta tanto a nivel docente (con más de una docena de entidades que proporcionan al máster profesionales externos de reconocido prestigio que imparten docencia en el máster) como con el acogimiento de estudiantes. Hasta la fecha existen más de 50 convenios con empresas y diferentes tipos de entidades (con o sin ánimo de lucro) tanto a nivel nacional como internacional.

4. <u>Iniciación a la metodología de investigación (8 ECTS).</u> Asignatura obligatoria para los estudiantes, tanto en la modalidad presencial o a distancia, de la orientación de iniciación a la investigación. Se recogen contenidos relacionados con la iniciación en la aplicación de metodología de investigación correlacional y causal, técnicas de gestión de información científica, redacción de un trabajo de iniciación. Implica la realización de: (1) Sesiones de metodología de investigación (nivelación estadística, fundamentos de estadística, análisis factorial, análisis de regresión, ecuaciones estructurales) (5 ECTS), (2) Sesiones sobre cómo publicar en revistas científicas (1 ECTS), y (3) Diseño, realización de un trabajo de iniciación a la investigación con tutoría individualizada y defensa oral ante un comité formado por 3 profesores doctores del máster (2 ECTS) del resultado del trabajo de iniciación a la investigación y de las competencias desarrolladas a lo largo del máster. Para la tutorización de este trabajo de iniciación a la investigación, el estudiante dispondrá de un tutor de entre los profesores doctores del máster. En especial los tutores pertenecerán al equipo de investigación WONT Prevención Psicosocial (Código de grupo: 078; equipo de alto rendimiento por la Universitat Jaume I, www.wont.uii.es) dirigido por la Dra. Marisa Salanova y perteneciente al departamento de Psicología evolutiva, educativa y social de la Universitat Jaume I. Sus temáticas se centran en el estrés laboral y burnout,

tecnoestrés, adicción al trabajo, psicología organizacional positiva, gestión de recursos humanos, efectos psicosociales de las tecnologías de la información y la comunicación, resilencia, inteligencia emocional. Este grupo de investigación consolidado y de excelencia investigadora (Programa Prometeo del Gobierno Valenciano e Instituto ISITIC), garantiza la posibilidad de realizar la materia de "Iniciación a la metodología de investigación" y el Trabajo Fin de Máster de Investigación en la propia Universitat Jaume I. Además, el estudiantado puede elegir un tutor-doctor de otro Grupo de Investigación de ámbito nacional o internacional que tengan líneas definidas de investigación y proyectos de investigación competitivos relacionados con la temática del máster y que asegure el desarrollo de las competencias previstas.

5. <u>Trabajo Fin de Máster (12 ECTS)</u>. Asignatura obligatoria anual para los estudiantes, tanto en la modalidad presencial o a distancia. Su objetivo específico es que el estudiante, tanto de la orientación profesional como de iniciación a la investigación, desarrolle las competencias de (1) auto-reflexión sobre las competencias desarrolladas a lo largo del máster y de (2) comunicación eficaz de forma oral y escrita del resultado final de su proceso de auto-reflexión. El estudiantado contará en todo momento con la tutorización de un profesor/a del máster que será adjudicado al inicio del curso mediante tutorías virtuales y/o presenciales, grabaciones online, foros, chat, skype y Aula virtual. Para la defensa del Trabajo Fin de Máster, el estudiantado debe haber cursado y superado todas las asignaturas del máster. El Trabajo Fin de Máster gira en torno a las temáticas vistas en las diferentes asignaturas del Máster. Para ello el estudiantado debe realizar una autoreflexión final de las competencias adquiridas en el máster haciendo especial hincapié en las evidencias concretas de su desarrollo. Estas evidencias concretas se determinan a partir de las diferentes actividades, trabajos y evaluación de cada una de las asignaturas (por ejemplo, aplicación de las teorías del estrés para la evaluación, diagnóstico e intervención del estrés laboral en las organizaciones). El Trabajo Fin de Máster presenta dos modalidades atendiendo a las dos orientaciones del máster: Trabajo Fin de Máster profesional y Trabajo Fin de Máster de iniciación a la investigación.

Las enseñanzas conducentes al título son impartidas con carácter presencial y a distancia, sin que haya perjuicio en cuanto a la consecución de las competencias asociadas al título. En su modalidad a distancia, desde el Servicio de Gestión de la Docencia y Estudiantes de la Universitat Jaume I se proporciona a cada estudiante matriculado un usuario y una contraseña, personales e intransferibles, que se reconocen como mecanismos de control de la identidad del estudiantado. De este modo, se asegura la identidad en los procesos de evaluación. Las asignaturas de la modalidad a distancia son las mismas que en la presencial, en su planificación se diferencian en un añadido que llevan (AD) que indica que pertenecen a esta modalidad.

El estudiante matriculado en la modalidad a distancia accederá a un aula virtual que permite distribuir materiales en formato digital (por ejemplo, textos, imágenes, audios, bibliografías), desarrollar glosarios de conceptos (wikis), realizar actividades en línea (por ejemplo, cuestionarios de respuestas múltiples donde se contabilice el tiempo de realización) y fuera de línea (por ejemplo, colgar la actividad una vez realizada con un tiempo de vencimiento), se pueden crear grupos de trabajo (por ejemplo, dinámicas donde participen alumnos a distancia y presenciales), permite realizar un seguimiento del aprendizaje (el aula virtual registra todas las acciones del alumnado, pudiendo obtener informes de la actividad de cada alumno donde se detalla los días que han entrado en el aula virtual, las actividades que han realizado, en los foros que han participado, si han visualizado los recursos didácticos propuestos) y una evaluación del aprendizaje (el profesor puede evaluar y cualificar la mayor parte de las actividades).

Además, el sistema multimedia que se dispone en cada aula de la universidad permite grabar las clases teóricas y prácticas, y que estas videoclases puedan ser visualizadas por el alumnado a distancia a través del aula virtual. Otros recursos tecnológicos utilizados para la comunicación con el alumnado serían el iChat (programa de Apple para videoconferencias), Skype o video-reuniones (sistema de telefonía, videoconferencia y mensajería por internet), chat de voz y video de Google (integrado en el correo electrónico Google que dispone la UJI). Por otro lado, la UJI ofrece a su comunidad universitaria una cuenta de correo electrónico vinculada a Google que facilita tanto la comunicación entre el alumnado como el uso del paquete ofimático en línea Google Docs para editar documentos y poder compartirlos con los compañeros y docentes facilitando el trabajo grupal.

Lenguas utilizadas en los procesos formativos.

Las lenguas del proceso formativo serán las oficiales de la Universitat Jaume I (castellano, valenciano) e inglés, aunque principalmente será en castellano. En el caso de <u>estudiantes de otros p</u>aíses en que no sea la lengua oficial el español que se preinscriban en el título, deberán acreditar el conocimiento del español siguiendo los procedimientos oficiales establecidos por la Universitat.

Metodología y evaluación en función de la modalidad: presencial y a distancia.

Metodología.

A continuación se muestra la metodología utilizada para las dos orientaciones (orientación profesional y orientación de iniciación a la investigación) detalladas en función de la modalidad de enseñanza-aprendizaje: presencial y a distancia.

Metodología para estudiantes presenciales

Las actividades de enseñanza-aprendizaje contempladas en el Máster para los estudiantes presenciales son las siguientes:

- **Enseñanza teórica (horas presenciales)**: Exposición de la teoría por parte del profesorado, y seminarios de expertos de reconocido prestigio a nivel nacional e internacional con la participación activa del estudiantado (implica el uso de técnicas como: lección magistral, debates y discusiones, etc.). Los materiales y lecturas están disponibles en el "Aula Virtual".
- Enseñanza práctica (problemas; horas presenciales): Clases donde el estudiante debe aplicar contenidos aprendidos en la teoría. Incluye clases de problemas y ejercicios e implica el uso de técnicas como: estudios de caso, simulaciones, trabajo cooperativo, etc. donde el estudiantado aplique contenidos aprendidos en las sesiones teóricas. Los ejercicios y material complementario están disponibles en el "Aula Virtual".
- **Tutorías (horas presenciales)**: Trabajo personalizado con un estudiante o grupo, en el aula o en un espacio reducido. Se trata de la tutoría como recurso docente de "uso obligatorio" por el estudiante para seguir un programa de aprendizaje (se excluye la tutoría "asistencial" de dudas, orientación al alumno, etc.). Normalmente la tutoría supone un complemento al trabajo no presencial

(negociar/orientar trabajo autónomo, seguir y evaluar el trabajo, orientar ampliación, etc.) e implica el uso de técnicas como: enseñanza por proyectos, supervisión de grupos de investigación, tutoría especializada, etc. Además de las tutorías presenciales, la Universidad dispone de la tecnología más avanzada para facilitar la participación del estudiante mediante el uso de tutorías virtuales, y foros habilitados en el aula virtual.

- **Evaluación (horas presenciales)**: Actividad consistente en la realización de pruebas (escritas, orales, prácticas, proyectos, trabajos, etc.) utilizados para la valoración del progreso y resultados del aprendizaje del estudiante. Todas las asignaturas del máster parten de un examen escrito (Test, desarrollo y / o problemas) sobre los conceptos teórico-prácticos y la complementan carpetas de aprendizaje y/o portafolios tanto individuales como en grupo: proyectos, exposiciones orales, trabajos académicos, informes de prácticas.
- Trabajo personal (horas NO PRESENCIALES): Preparación por parte del estudiante, de forma individual o grupal, de seminarios, lecturas, investigaciones, trabajos, memorias, etc. para exponer o entregar en las clases tanto teóricas como prácticas.
- Estudio para los exámenes (horas NO PRESENCIALES): la preparación para los exámenes incluye cualquier actividad de estudio: estudiar para el examen, lecturas complementarias, practicar problemas y ejercicios, etc.

Metodología para estudiantes a distancia.

Las actividades de enseñanza-aprendizaje contempladas en el Máster para los estudiantes a distancia son las siguientes:

- Enseñanza teórica (horas NO PRESENCIALES): Exposición de la teoría por parte del profesorado, y seminarios de expertos de reconocido prestigio a nivel nacional e internacional con la participación activa del estudiantado (implica el uso de técnicas como: lección magistral, debates y discusiones, etc.). Las sesiones de teoría están disponibles para los alumnos a distancia mediante "videoclases" en el aula virtual. En estas "videoclases" el estudiante tiene acceso a las grabaciones de la clase en diferido así como a las discusiones y debates que se generan en el desarrollo de la clase.
- Tutorías (horas PRESENCIALES): Trabajo personalizado con un estudiante o grupo, utilizando la tecnología de última generación que facilita la universidad mediante el uso del aula virtual: tutorías virtuales, foros habilitados, chat, skype, etc. En estas tutorías se realizarán también resolución de problemas y prácticas de aplicación de la teoría como son estudios de caso, simulaciones, trabajo cooperativo utilizando grupos electrónicos a distancia, etc.
- **Evaluación (horas presenciales):** Actividad consistente en la realización de pruebas (escritas, orales, prácticas, proyectos, trabajos, etc.) utilizados para la valoración del progreso y resultados del aprendizaje del estudiante. Todas las asignaturas del máster parten de un examen escrito (Test, desarrollo y / o problemas) sobre los conceptos teórico-prácticos y la complementan carpetas de aprendizaje y/o portafolios tanto individuales como en grupo: proyectos, exposiciones orales, trabajos académicos, informes de prácticas.
- **Trabajo personal (horas NO PRESENCIALES):** Preparación por parte del estudiante, de forma individual o grupal (mediante los foros 2.0), de seminarios, lecturas, investigaciones, trabajos, memorias, etc.
- Estudio para los exámenes (horas NO PRESENCIALES): la preparación para los exámenes incluye cualquier actividad de estudio: estudiar para el examen, lecturas complementarias, practicar problemas y ejercicios, etc.

Pruebas de evaluación de aprendizaje.

Las pruebas de evaluación del aprendizaje contempladas en el máster combinan dos tipos de evaluación: un examen escrito individual sobre los aspectos más teóricos y conceptuales y otras pruebas que evalúan los aspectos más procedimentales y actitudinales de la materia, teniendo en cuenta que pueden ser actividades realizadas de manera individual o en grupo, con lo que se valora tanto el resultado de aprendizaje como el proceso de organización de las tareas y los equipos de trabajo.

Únicamente el Trabajo Fin de Máster, las Prácticas Externas y la asignatura de Iniciación a la metodología de investigación se evalúan con memorias e informes de prácticas (o bien elaboración de trabajos académicos), y presentaciones orales.

Pruebas de evaluación para estudiantes presenciales:

- Examen escrito (test, desarrollo y problemas) en sus diferentes versiones: (a) Respuesta corta: prueba escrita cerrada, en la que el alumno construye su respuesta con un tiempo limitado y con un espacio muy restringido), de tipo test (prueba escrita estructurada con diversos ítems en los que el alumno no elabora la respuesta; sólo ha de señalar la correcta o completarla con elementos muy precisos (p.e. rellenar huecos) o de ejercicios y problemas (prueba consistente en el desarrollo e interpretación de soluciones adecuadas a partir de la aplicación de rutinas, fórmulas, o procedimientos para transformar la información propuesta inicialmente), o (b) Desarrollo o respuesta larga: prueba escrita de tipo abierto o ensayo, en la que el alumno construye su respuesta con un tiempo limitado pero sin apenas limitaciones de espacio. Los exámenes se realizan de manera presencial en un aula de la Facultad de Salud reservada con antelación para tal fín.
- Carpetas de aprendizaje y /o portafolios: Conjunto documental elaborado por un estudiante que muestra la tarea realizada durante el curso en una materia determinada. Estas carpetas se entregan en papel y en formato, hora y tiempo establecidos al responsable de la asignatura.
- **Elaboración de trabajos académicos:** Desarrollo de un trabajo escrito que puede ir desde trabajos breves y sencillos hasta trabajos amplios y complejos e incluso proyectos y memorias propios de últimos cursos. Estos trabajos académicos se entregan en papel y en formato, hora y tiempo establecidos al responsable de la asignatura.
- **Memorias e informes de prácticas:** Trabajo estructurado cuya función es informar sobre los conocimientos y competencias adquiridos durante las prácticas y sobre los procedimientos seguidos para obtener los resultados. Puede tener desde formato libre, a seguir un guión estructurado o incluso responder a un cuestionario prácticamente cerrado. Incluye la "memoria de prácticas externas". Estas memorias e informes de prácticas se entregan en papel y en formato, hora y tiempo establecidos al responsable de la asignatura.
- **Presentaciones orales y pósters:** Exposición y/o defensa pública de trabajos para demostrar los resultados del trabajo realizado e interpretar sus propias experiencias. Esta exposición se llevará a cabo de manera presencial en seminarios o aulas de la Faculta de Salud habilitadas para tal fin.
- Entrevista de tutorización y/o Informes de expertos: Testimonio escrito por un profesional o tutor, a menudo en base a cuestionarios, donde se valora la competencia del estudiante. Puede incluir reuniones individuales o grupales para el seguimiento y valoración del proceso de trabajo realizado (además del resultado/producto).

Pruebas de evaluación para estudiantes a distancia:

- Examen escrito (test, desarrollo y problemas) en sus diferentes versiones: (a) Respuesta corta: prueba escrita cerrada, en la que el alumno construye su respuesta con un tiempo limitado y con un espacio muy restringido) de tipo test (prueba escrita estructurada con diversas preguntas o ítems en los que el alumno no elabora la respuesta; sólo ha de señalar la correcta o completarla con elementos muy precisos (p.e. rellenar huecos) o de ejercicios y problemas (prueba consistente en el desarrollo e interpretación de soluciones adecuadas a partir de la aplicación de rutinas, fórmulas, o procedimientos para transformar la información propuesta inicialmente), o (b) Desarrollo o respuesta larga: prueba escrita de tipo abierto o ensayo, en la que el alumno construye su respuesta con un tiempo limitado pero sin apenas limitaciones de espacio. Estas pruebas se llevan a cabo utilizando el aula virtual y las posibilidades que ofrece en cuanto a pruebas online. Para ello, los estudiantes realizan el examen de manera online utilizando las aplicaciones concretas y ampliamente probadas que ofrece el aula virtual
- Carpetas de aprendizaje y /o portafolios: Conjunto documental elaborado por un estudiante que muestra la tarea realizada durante el curso en una materia determinada. Se entregan también utilizando el aula virtual mediante el uso de un recurso concreto: "tareas". Los propios estudiantes suben los documentos a la plataforma virtual su trabajo y su evaluación también es online. La entrega de carpetas de aprendizaje se realiza también mediante el aula virtual mediante aplicaciones concretas de wikis, tareas online etc. Para los casos de trabajo en grupo se habilitan también foros, chat, etc. mediante el aula virtual.
- Elaboración de trabajos académicos: Desarrollo de un trabajo escrito que puede ir desde trabajos breves y sencillos hasta trabajos amplios y complejos e incluso proyectos y memorias propios de últimos cursos. Los propios estudiantes suben los documentos a la plataforma virtual su trabajo y su evaluación también es online. La entrega de estos trabajos académicos se realiza también mediante el aula virtual mediante aplicaciones concretas de wikis, tareas online etc y habilitación de foros, chat, etc. mediante el aula virtual.
- **Memorias e informes de prácticas:** Trabajo estructurado cuya función es informar sobre los conocimientos y competencias adquiridos durante las prácticas y sobre los procedimientos seguidos para obtener los resultados. Puede tener desde formato libre, a seguir un guión estructurado o incluso responder a un cuestionario prácticamente cerrado. Incluye la "memoria de prácticas externas". La entrega de estas memorias e informes de prácticas se realiza también mediante el aula virtual mediante aplicaciones concretas de wikis, tareas online, chat, etc. mediante el aula virtual.
- Presentaciones orales y pósters: Exposición y/o defensa pública de trabajos para demostrar los resultados del trabajo realizado e interpretar sus propias experiencias. En el caso de las defensas de Trabajos Fin de Máster se realizarán presentaciones orales a través de video-reuniones en tiempo real. La universidad dispone de salas de videoconferencias y seminarios tecnológicamente preparados para realizar esta actividad de manera excelente, como se ha venido demostrando en las diferentes ediciones del Máster de Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos (aprobado por el Decreto 31/2007, de 16 de marzo, del Consell de la Generalitat Valenciana; DOGV núm. 5.474, 21/3/2007) del que surge el presente Máster.
- Entrevista de tutorización y/o Informes de expertos: Testimonio escrito por un profesional o tutor, a menudo en base a cuestionarios, donde se valora la competencia del estudiante. Puede incluir reuniones individuales o grupales para el seguimiento y valoración del proceso de trabajo realizado (además del resultado/producto). Estas pruebas de evaluación pueden llevarse a cabo utilizando las aplicaciones disponibles en el aula virtual, chats, o Skype.

En resumen, para los estudiantes a distancia, las pruebas de evaluación se realizarán utilizando el aula virtual y las posibilidades que ofrece en cuanto a pruebas online, así como video-reuniones. Esto es posible, gracias a que la Universidad dispone de la tecnología más avanzada para facilitar la realización de pruebas de evaluación online mediante las actividades específicas disponibles en el aula virtual y la interacción del alumno a distancia con el profesorado y compañeros mediante las actividades específicas disponibles en el aula virtual. Para controlar la identidad de los estudiantes en los procesos de evaluación sólo se facilitará el acceso al aula virtual mediante el uso del usuario/contraseña ofrecidos por la Universitat en el momento de la matrícula. Además, el tiempo establecido para realizar las pruebas de conocimiento están limitadas a 30 minutos. Además, durante el proceso de evaluación será necesario que el alumno disponga y active una webcam que permita controlar su identidad antes, durante y después de las pruebas de evaluación. Se seguirán las recomendaciones de la Universidad a este respecto.

Mecanismos de coordinación del Máster.

Conforme a la "Normativa de los estudios oficiales de másters universitarios de la Universitat Jaume I" la coordinación docente del máster correrá a cargo de la Comisión de Titulación del Máster (CTM). Según esta normativa, la Comisión está compuesta por profesores del máster que tengan vinculación permanente con la Universitat Jaume I y dedicación a tiempo completo, y por una representación de los estudiante del máster. Esta comisión asume las funciones de ordenación académica de las enseñanzas correspondientes al título de máster. Son <u>funciones</u> de la Comisión de Titulación del Máster:

- Proponer a los órganos competentes la programación docente anual, programas y horarios de las asignaturas; calendario de evaluación; asignación de profesorado, y, cualquier otra gestión relacionada con los recursos docentes necesarios para la impartición de la docencia de las asignaturas del máster.
- Definir los criterios específicos de admisión y selección del alumnado.
- Resolver las solicitudes de admisión de estudiantes y determinar el número mínimo de créditos y materias que debe cursar cada persona admitida en función de su formación previa, según los criterios de admisión y selección definidos.
- Asignar los tutores/as al alumnado una vez formalizada la matrícula.
- Elaborar el informe previo requerido para la autorización de la admisión de estudiantes con estudios extranjeros sin homologar.
- Proponer a la comisión correspondiente para su autorización, si procede, el personal profesional o personal investigador que no sea profesorado universitario y que bajo la supervisión de uno o varios profesores o profesoras colaboraran en las actividades formativas del máster.
- Indicar a la comisión correspondiente, si procede, la necesitado de establecer acuerdos de colaboración con otras instituciones, organismos públicos o privados, empresas o industrias.
- Pedir, si procede, asesoramiento a personas e instituciones de reconocido prestigio.
- Velar por el cumplimiento de los mecanismos de coordinación docente y tutorías que se hayan establecido en la implantación del título.

- Nombrar el profesorado que tutorizará la elaboración del trabajo final de máster.
- Establecer los tribunales que han de evaluar los trabajos finales de máster.
- Informar sobre las solicitudes de reconocimiento y transferencia de créditos cursados en otras enseñanzas universitarias oficiales.
- Gestionar los recursos económicos del máster.
- Colaborar en el diseño de información institucional del máster.
- Realizar un seguimiento del desarrollo del plan de estudios y responsabilizarse del seguimiento y mejora del sistema de garantía de calidad que se haya establecido en el título.
- Cualquier otra función necesaria para la correcta ordenación académica del máster.

Con el objetivo de garantizar la coordinación vertical y horizontal del título, dentro de esta Comisión también se establecerán las funciones de:

- <u>Coordinación de Prácticas Externas</u>: que velará por establecer las correctas relaciones con las entidades colaboradoras y por la calidad de las prácticas en los ámbitos de intervención.
- <u>Coordinación de materias:</u> para garantizar la coherencia y complementariedad de actividades y propuestas didácticas entre las diferentes materias que configuran el máster (actividades integradas o interdisciplinares) disponemos de un responsable de materia que formará parte de esta Comisión.

Planificación y gestión de la movilidad de los estudiantes propios y de acogida

Se regirá por la Normativa reguladora de reconocimiento de estudios cursados en otras universidades dentro de un programa de intercambio, aprobada por el Consejo de Gobierno de 27 Octubre de 2012. Esta normativa y la gestión de intercambios se puede consultar en la página web: http://www.uji.es/serveis/otci/

- <u>Acuerdos y convenios de colaboración activos de intercambio de estudiantes:</u> El Máster en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos tiene diferentes convenios establecidos dentro del Programa Erasmus con los siguientes organismos: Universiteit Gent (Bélgica), Instituto Superior Da Maia (Portugal), Universidad de Lisboa, West University of Timisoara (Rumanía) y Universitat de la Sapienza (Roma). Además, se han firmado diferentes convenios con universidades americanas como la Universidad Católica de Córdoba (Argentina) y la Universidad de Santo Tomás de Aquino (Argentina).
- <u>Unidades de apovo y sistemas de información para el envío y acogida de estudiantes</u>: Contamos con otros programas de movilidad de estudiantado gestionados por la Oficina de Relaciones Internacionales (http://www.uji.es/serveis/otci/) y Oficina de Inserción Profesional y Estancias en Prácticas de la Universitat Jaume I (http://www.uji.es/CA/serveis/ocie/acil/)

Materia: Trabajo y Salud Ocupacional

• Créditos: 10

• Carácter: obligatorias

• Ubicación temporal: Primer semestre Curso: 1º

Competencias

- CE1 Interpretar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de la Salud Ocupacional y Ergonomía
- CE2 Desarrollar una investigación básica en Psicología de la Salud ocupacional, Psicología de las Organizaciones y desarrollo de Recursos Humanos.

Resultados de aprendizaje mediante los que se van a evaluar las competencias

- Contrastar los objetivos, áreas de estudio, teorías, y metodologías de iniciación a las tareas de investigación e intervención profesional de la Psicología de la Salud Ocupacional y Ergonomía.
- Definir el know-how relacionado con el rol profesional e investigador del profesional de la salud ocupacional.
- Valorar los diferentes factores de riesgo y daños psicosociales en distintas ocupaciones y organizaciones.

Requisitos previos

•

•

Actividades formativas con su contenido en créditos ECTS, su metodología de enseñanzaaprendizaje y su relación con las competencias que debe adquirir el estudiante.

Actividad	Metodología	Competencias
-----------	-------------	--------------

Enseñanzas teóricas	Presencial con todo el grupo	 CE1 - Interpretar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de la Salud Ocupacional y Ergonomía CE2 - Desarrollar una investigación básica en Psicología de la Salud ocupacional, Psicología de las Organizaciones y desarrollo de Recursos Humanos. 	
Enseñanzas prácticas (problemas)	Presencial con todo el grupo	 CE1 - Interpretar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de l Salud Ocupacional y Ergonomía CE2 - Desarrollar una investigación básica en Psicología de la Salud ocupacional, Psicolo de las Organizaciones y desarrollo de Recursos Humanos. 	
Tutorías	Presencial con grupo reducido	 CE1 - Interpretar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de la Salud Ocupacional y Ergonomía CE2 - Desarrollar una investigación básica en Psicología de la Salud ocupacional, Psicología de las Organizaciones y desarrollo de Recursos Humanos. 	
Evaluación	Presencial con todo el grupo	Todas las de la materia	
Trabajo personal	No presencial	 CE1 - Interpretar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de la Salud Ocupacional y Ergonomía CE2 - Desarrollar una investigación básica en Psicología de la Salud ocupacional, Psicología de las Organizaciones y desarrollo de Recursos Humanos. 	
Trabajo de preparación de los exámenes	No presencial	 CE1 - Interpretar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de la Salud Ocupacional y Ergonomía CE2 - Desarrollar una investigación básica en Psicología de la Salud ocupacional, Psicología de las Organizaciones y desarrollo de Recursos Humanos. 	
Contenido en ECTS Créditos totales 10			

Evaluación

- Carpetas de aprendizaje y/o portafolios (40%)
 - CE1 Interpretar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de la Salud Ocupacional y Ergonomía
 - CE2 Desarrollar una investigación básica en Psicología de la Salud ocupacional, Psicología de las Organizaciones y desarrollo de Recursos Humanos.
- Examen escrito (test, desarrollo y/o problemas) (60%)
 - CE1 Interpretar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de la Salud Ocupacional y Ergonomía
 - CE2 Desarrollar una investigación básica en Psicología de la Salud ocupacional, Psicología de las Organizaciones y desarrollo de Recursos Humanos.

Breve descripción del contenido

Salud ocupacional y psicología del trabajo.

Teorías psicosociales de la salud ocupacional.

Factores de riesgo psicosocial.

Daños psicosociales y organizacionales: Burnout. Tecnoestrés. Adicción al trabajo. Mobbing.

Ergonomía y salud.

Nota: Los idiomas docentes de esta asignatura serán castellano, valenciano e inglés.

Salud ocupacional y psicología del trabajo.

Teorías psicosociales de la salud ocupacional.

Factores de riesgo psicosocial.

Daños psicosociales y organizacionales: Burnout. Tecnoestrés. Adicción al trabajo. Mobbing.

Ergonomía y salud.

Nota: Los idiomas docentes de esta asignatura serán castellano, valenciano e inglés.

Asignaturas

• Denominación: Trabajo y Salud Ocupacional. Créditos: 5. Carácter: obligatorias.

Curso: 1	Semestre: 1
Estilo:	Idioma docente:

Prerrequisitos:

Contenidos:

Salud ocupacional y psicología del trabajo.

Teorías psicosociales de la salud ocupacional.

Factores de riesgo psicosocial.

Daños psicosociales y organizacionales: Burnout. Tecnoestrés. Adicción al trabajo. Mobbing. Ergonomía y salud.

Nota: Los idiomas docentes de esta asignatura serán castellano, valenciano e inglés.

Resultados de Aprendizaje

- Contrastar los objetivos, áreas de estudio, teorías, y metodologías de iniciación a las tareas de investigación e intervención profesional de la Psicología de la Salud Ocupacional y Ergonomía.
- Definir el know-how relacionado con el rol profesional e investigador del profesional de la salud ocupacional.
- Valorar los diferentes factores de riesgo y daños psicosociales en distintas ocupaciones y organizaciones.

Actividades:

Actividades	Competencias	Presenciales	No presenciales	Tipo grupo
Enseñanzas teóricas	CE1 - Interpretar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de la Salud Ocupacional y Ergonomía CE2 - Desarrollar una investigación básica en Psicología de la Salud ocupacional, Psicología de las Organizaciones y desarrollo de Recursos Humanos.	20:00	0:00	Todo el grupo
Enseñanzas prácticas (problemas)	CE1 - Interpretar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de la Salud Ocupacional y Ergonomía CE2 - Desarrollar una investigación básica en Psicología de la Salud ocupacional, Psicología de las Organizaciones y desarrollo de Recursos Humanos.	16:00	0:00	Todo el grupo
Enseñanzas prácticas (laboratorio)	- No hay competencias asignadas -	0:00	0:00	Todo el grupo
Enseñanzas prácticas (prácticas externas)	- No hay competencias asignadas -	0:00	0:00	Todo el grupo
Seminarios	- No hay competencias asignadas -	0:00	0:00	Todo el grupo
Tutorías	CE1 - Interpretar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de la Salud Ocupacional y Ergonomía CE2 - Desarrollar una investigación básica en Psicología de la Salud ocupacional, Psicología de las Organizaciones y desarrollo de Recursos Humanos.	7:00	0:00	Grupo reducido
				Todo el

Evaluación	Todas las de la materia	2:00	0:00	grupo
Trabajo personal	CE1 - Interpretar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de la Salud Ocupacional y Ergonomía CE2 - Desarrollar una investigación básica en Psicología de la Salud ocupacional, Psicología de las Organizaciones y desarrollo de Recursos Humanos.	0:00	60:00	Todo el grupo
Trabajo de preparación de los exámenes	CE1 - Interpretar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de la Salud Ocupacional y Ergonomía CE2 - Desarrollar una investigación básica en Psicología de la Salud ocupacional, Psicología de las Organizaciones y desarrollo de Recursos Humanos.	0:00	20:00	Todo el grupo
	Acumulado por tipo	45:00	80:00	
	Acumulado total	125:00		

El rango de horas presenciales es: 12:30 - 20:00 El acumulado total de horas debe ser: 125:00

Evaluación:

Pruebas	Competencias	Ponderación
Carpetas de aprendizaje y/o portafolios	CE1 - Interpretar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de la Salud Ocupacional y Ergonomía CE2 - Desarrollar una investigación básica en Psicología de la Salud ocupacional, Psicología de las Organizaciones y desarrollo de Recursos Humanos.	40 %
Examen escrito (test, desarrollo y/o problemas)	CE1 - Interpretar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de la Salud Ocupacional y Ergonomía CE2 - Desarrollar una investigación básica en Psicología de la Salud ocupacional, Psicología de las Organizaciones y desarrollo de Recursos Humanos.	60 %
	Total acumulado	

Sostenibilidad:

Área	Créditos
Psicologia Social	5,2
Total acumulado	5,2

• Denominación: Trabajo y Salud Ocupacional (AD). Créditos: 5. Carácter: obligatorias.

Curso: 1	Semestre: 1	
Estilo:	Idioma docente:	

Prerrequisitos:

Contenidos:

Salud ocupacional y psicología del trabajo.

Teorías psicosociales de la salud ocupacional.

Factores de riesgo psicosocial.

Daños psicosociales y organizacionales: Burnout. Tecnoestrés. Adicción al trabajo. Mobbing. Ergonomía y salud.

Nota: Los idiomas docentes de esta asignatura serán castellano, valenciano e inglés.

Resultados de Aprendizaje

- Contrastar los objetivos, áreas de estudio, teorías, y metodologías de iniciación a las tareas de investigación e intervención profesional de la Psicología de la Salud Ocupacional y Ergonomía.
- Definir el know-how relacionado con el rol profesional e investigador del profesional de la salud ocupacional.
- Valorar los diferentes factores de riesgo y daños psicosociales en distintas ocupaciones y organizaciones.

Actividades:

Actividades	Competencias	Presenciales	No presenciales	Tipo grupo
Enseñanzas teóricas	CE1 - Interpretar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de la Salud Ocupacional y Ergonomía CE2 - Desarrollar una investigación básica en Psicología de la Salud ocupacional, Psicología de las Organizaciones y desarrollo de Recursos Humanos.	20:00	0:00	Todo el grupo
Enseñanzas prácticas (problemas)	- No hay competencias asignadas -	0:00	0:00	Todo el grupo
Enseñanzas prácticas (laboratorio)	- No hay competencias asignadas -	0:00	0:00	Todo el grupo
Enseñanzas prácticas (prácticas externas)	- No hay competencias asignadas -	0:00	0:00	Todo el grupo
Seminarios	- No hay competencias asignadas -	0:00	0:00	Todo el grupo
Tutorías	CE1 - Interpretar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de la Salud Ocupacional y Ergonomía CE2 - Desarrollar una investigación básica en Psicología de la Salud ocupacional, Psicología de las Organizaciones y desarrollo de Recursos Humanos.	23:00	0:00	Grupo reducido
Evaluación	Todas las de la materia	2:00	0:00	Todo el grupo
Trabajo personal	CE1 - Interpretar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de la Salud Ocupacional y Ergonomía CE2 - Desarrollar una investigación básica en Psicología de la Salud ocupacional, Psicología de las Organizaciones y desarrollo de Recursos Humanos.	0:00	60:00	Todo el grupo
Trabajo de preparación de los exámenes	CE1 - Interpretar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de la Salud Ocupacional y Ergonomía CE2 - Desarrollar una investigación básica en Psicología de la Salud ocupacional, Psicología de las Organizaciones y desarrollo de Recursos Humanos.	0:00	20:00	Todo el grupo
	Acumulado por tipo	45:00	80:00	
	Acumulado total	125:00		

El rango de horas presenciales es: 12:30 - 20:00 El acumulado total de horas debe ser: 125:00

Evaluación:

Pruebas	Competencias	Ponderación
Carpetas de aprendizaje y/o portafolios	CE1 - Interpretar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de la Salud Ocupacional y Ergonomía CE2 - Desarrollar una investigación básica en Psicología de la Salud ocupacional, Psicología de las Organizaciones y desarrollo de Recursos Humanos.	40 %
Examen escrito (test, desarrollo y/o problemas)	CE1 - Interpretar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de la Salud Ocupacional y Ergonomía CE2 - Desarrollar una investigación básica en Psicología de la Salud ocupacional, Psicología de las Organizaciones y desarrollo de Recursos Humanos.	60 %
	Total acumulado	100 %

Sostenibilidad:

Área	Créditos
Psicologia Social	6,8
Total acumulado	6,8

Materia: Psicología de los Recursos Humanos y Salud Ocupacional

Créditos: 10

Carácter: obligatorias

Ubicación temporal: Primer semestre Curso: 1º

Competencias

CE3 - Comparar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de Recursos Humanos.

Resultados de aprendizaje mediante los que se van a evaluar las competencias

Contrastar los objetivos, áreas de estudio, teorías, y metodologías de investigación e intervención profesional de la Psicología de los RRHH y su relación con la salud ocupacional.

Definir el know-how relacionado con el rol profesional e investigador del profesional de los RRHH.

Valorar los diferentes factores contextuales y aspectos éticos en el desarrollo de los RRHH y en distintas ocupaciones y organizaciones.

Requisitos previos

Actividades formativas con su contenido en créditos ECTS, su metodología de enseñanzaaprendizaje y su relación con las competencias que debe adquirir el estudiante.

Actividad	Metodología	Competencias
Enseñanzas teóricas	Presencial con todo el grupo	- CE3 - Comparar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de Recursos Humanos.
Enseñanzas prácticas (problemas)	Presencial con todo el grupo	- CE3 - Comparar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de Recursos Humanos.

- CE3 - Comparar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Presencial con grupo Tutorías Psicología de Recursos Humanos. reducido Presencial con todo el Todas las de la materia Evaluación grupo

- CE3 - Comparar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Trabajo personal No presencial

Psicología de Recursos Humanos.

Trabajo de preparación de los - CE3 - Comparar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre No presencial exámenes

Psicología de Recursos Humanos.

Contenido en ECTS

Créditos totales 10

Evaluación

Carpetas de aprendizaje y/o portafolios (40%)

CE3 - Comparar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de Recursos Humanos. Examen escrito (test, desarrollo y/o problemas) (60%)

CE3 - Comparar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de Recursos Humanos.

Breve descripción del contenido

Desarrollo de los Recursos Humanos y Salud Ocupacional

Teorías sobre facetas psicológicas de la dirección y desarrollo de RRHH

Factores contextuales que influyen en el desarrollo de RRHH.

Ética en la intervención desde RRHH y promoción de la salud.

Retos actuales en desarrollo de RRHH y salud ocupacional.

Desarrollo de los Recursos Humanos y Salud Ocupacional

Teorías sobre facetas psicológicas de la dirección y desarrollo de RRHH

Factores contextuales que influyen en el desarrollo de RRHH.

Ética en la intervención desde RRHH y promoción de la salud.

Retos actuales en desarrollo de RRHH y salud ocupacional.

Asignaturas

Denominación: Psicología de los Recursos Humanos y Salud Ocupacional. Créditos: 5. Carácter: obligatorias.

Curso: 1 Semestre: 1

Estilo: Idioma docente: Lenguas oficiales de la Comunidad Valenciana

Prerrequisitos:

Contenidos:

Desarrollo de los Recursos Humanos y Salud Ocupacional Teorías sobre facetas psicológicas de la dirección y desarrollo de RRHH Factores contextuales que influyen en el desarrollo de RRHH. Ética en la intervención desde RRHH y promoción de la salud. Retos actuales en desarrollo de RRHH y salud ocupacional.

Resultados de Aprendizaje

Contrastar los objetivos, áreas de estudio, teorías, y metodologías de investigación e intervención profesional de la Psicología de los RRHH y su relación con la salud ocupacional. Definir el know-how relacionado con el rol profesional e investigador del profesional de los RRHH. Valorar los diferentes factores contextuales y aspectos éticos en el desarrollo de los RRHH y en distintas ocupaciones y organizaciones.

Actividades:

Actividades	Competencias	Presenciales	No presenciales	Tipo grupo
Enseñanzas teóricas	CE3 - Comparar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de Recursos Humanos.	20:00	0:00	Todo el grupo
Enseñanzas prácticas (problemas)	CE3 - Comparar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de Recursos Humanos.	16:00	0:00	Todo el grupo
Enseñanzas prácticas (laboratorio)	- No hay competencias asignadas -	0:00	0:00	Todo el grupo
Enseñanzas prácticas (prácticas externas)	- No hay competencias asignadas -	0:00	0:00	Todo el grupo
Seminarios	- No hay competencias asignadas -	0:00	0:00	Todo el grupo
Tutorías	CE3 - Comparar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de Recursos Humanos.	7:00	0:00	Grupo reducido
Evaluación	Todas las de la materia	2:00	0:00	Todo el grupo
Trabajo personal	CE3 - Comparar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de Recursos Humanos.	0:00	60:00	Todo el grupo
Trabajo de preparación de los exámenes	CE3 - Comparar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de Recursos Humanos.	0:00	20:00	Todo el grupo
	Acumulado por tipo	45:00	80:00	
	Acumulado total	125:00		

El rango de horas presenciales es: 12:30 - 20:00 El acumulado total de horas debe ser: 125:00

Evaluación:

Pruebas	Competencias	Ponderación
Carpetas de aprendizaje y/o portafolios	CE3 - Comparar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de Recursos Humanos.	40 %
Examen escrito (test, desarrollo y/o problemas)	CE3 - Comparar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de Recursos Humanos.	60 %
	Total acumulado	100 %

Sostenibilidad:

Área Créditos

Psicologia Social 5,2

Total acumulado 5,2

Denominación: Psicología de los Recursos Humanos y Salud Ocupacional (AD). **Créditos:** 5. **Carácter:** obligatorias.

Curso: 1 Semestre: 1

Estilo: Idioma docente: Lenguas oficiales de la Comunidad Valenciana

Prerrequisitos:

Contenidos:

Desarrollo de los Recursos Humanos y Salud Ocupacional Teorías sobre facetas psicológicas de la dirección y desarrollo de RRHH Factores contextuales que influyen en el desarrollo de RRHH. Ética en la intervención desde RRHH y promoción de la salud. Retos actuales en desarrollo de RRHH y salud ocupacional.

Resultados de Aprendizaje

Contrastar los objetivos, áreas de estudio, teorías, y metodologías de investigación e intervención profesional de la Psicología de los RRHH y su relación con la salud ocupacional. Definir el know-how relacionado con el rol profesional e investigador del profesional de los RRHH. Valorar los diferentes factores contextuales y aspectos éticos en el desarrollo de los RRHH y en distintas ocupaciones y organizaciones.

Actividades:

Actividades	Competencias	Presenciales	No presenciales	Tipo grupo
Enseñanzas teóricas	CE3 - Comparar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de Recursos Humanos.	20:00	0:00	Todo el grupo
Enseñanzas prácticas (problemas)	- No hay competencias asignadas -	0:00	0:00	Todo el grupo
Enseñanzas prácticas (laboratorio)	- No hay competencias asignadas -	0:00	0:00	Todo el grupo
Enseñanzas prácticas (prácticas externas)	- No hay competencias asignadas -	0:00	0:00	Todo el grupo
Seminarios	- No hay competencias asignadas -	0:00	0:00	Todo el grupo
Tutorías	CE3 - Comparar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de Recursos Humanos.	23:00	0:00	Grupo reducido
Evaluación	Todas las de la materia	2:00	0:00	Todo el grupo
Trabajo personal	CE3 - Comparar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de Recursos Humanos.	0:00	60:00	Todo el grupo
Trabajo de preparación de los exámenes	CE3 - Comparar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de Recursos Humanos.	0:00	20:00	Todo el grupo
	Acumulado por tipo	45:00	80:00	
	Acumulado total	125:00		

El rango de horas presenciales es: 12:30 - 20:00 El acumulado total de horas debe ser: 125:00

Evaluación:

Pruebas	Competencias	Ponderación
Carpetas de aprendizaje y/o portafolios	CE3 - Comparar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de Recursos Humanos.	40 %
Examen escrito (test, desarrollo y/o problemas)	CE3 - Comparar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de Recursos Humanos.	60 %
	Total acumulado	100 %

Sostenibilidad:

ÁreaCréditosPsicologia Social6,8Total acumulado6,8

Materia: Psicología Organizacional Positiva

Créditos: 10

Carácter: obligatorias

Ubicación temporal: Primer semestre Curso: 1º

Competencias

CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados.

CE8 - Aplicar técnicas de intervención/optimización de la salud psicosocial desde la psicología de la salud ocupacional.

CE9 - Juzgar las competencias adquiridas a lo largo del máster sobre Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos.

Resultados de aprendizaje mediante los que se van a evaluar las competencias

Contrastar los objetivos, áreas de estudio, teorías y metodologías de investigación e intervención profesional de la Psicología Organizacional Positiva.

Definir el know-how relacionado con el rol profesional e investigador del profesional de la psicología organizacional positiva

Valorar los diferentes factores y fortalezas individuales, sociales y organizacionales que se relacionan con la felicidad y el bienestar en el trabajo.

Requisitos previos

Actividades formativas con su contenido en créditos ECTS, su metodología de enseñanzaaprendizaje y su relación con las competencias que debe adquirir el estudiante.

Actividad	Metodología	Competencias
Enseñanzas teóricas	Presencial con todo el grupo	 CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados. CE8 - Aplicar técnicas de intervención/optimización de la salud psicosocial desde la psicología de la salud ocupacional. CE9 - Juzgar las competencias adquiridas a lo largo del máster sobre Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos.
Enseñanzas prácticas (problemas)	Presencial con todo el grupo	 CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados. CE8 - Aplicar técnicas de intervención/optimización de la salud psicosocial desde la psicología de la salud ocupacional. CE9 - Juzgar las competencias adquiridas a lo largo del máster sobre Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos.
Tutorías	Presencial con grupo reducido	 CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados. CE8 - Aplicar técnicas de intervención/optimización de la salud psicosocial desde la psicología de la salud ocupacional.

- CE9 - Juzgar las competencias adquiridas a lo largo del máster sobre Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos.

Presencial con todo el grupo

Todas las de la materia

- CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados.

Trabajo personal No presencial

- CE8 - Aplicar técnicas de intervención/optimización de la salud psicosocial desde la psicología de la salud ocupacional.

- CE9 - Juzgar las competencias adquiridas a lo largo del máster sobre Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos.

CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados.
CE8 - Aplicar técnicas de intervención/optimización de la salud psicosocial desde la psicología de

la salud ocupacional.

- CE9 - Juzgar las competencias adquiridas a lo largo del máster sobre Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos.

Contenido en ECTS Créditos totales 10

preparación de los

Evaluación

Trabajo de

exámenes

Evaluación

Carpetas de aprendizaje y/o portafolios (40%)

No presencial

CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados.

CE8 - Aplicar técnicas de intervención/optimización de la salud psicosocial desde la psicología de la salud ocupacional.

CE9 - Juzgar las competencias adquiridas a lo largo del máster sobre Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos.

Examen escrito (test, desarrollo y/o problemas) (60%)

CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados.

CE8 - Aplicar técnicas de intervención/optimización de la salud psicosocial desde la psicología de la salud ocupacional.

CE9 - Juzgar las competencias adquiridas a lo largo del máster sobre Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos.

Breve descripción del contenido

Psicología Positiva y Psicología Organizacional Positiva.

Felicidad y Bienestar en el trabajo y las organizaciones.

El Engagement y flow en el trabajo.

Capital psicológico positivo: esperanza, optimismo, resiliencia y autoeficacia.

Inteligencia Emocional en el trabajo.

Nota: Los idiomas docentes de esta asignatura serán castellano, valenciano e inglés.

Psicología Positiva y Psicología Organizacional Positiva.

Felicidad y Bienestar en el trabajo y las organizaciones.

El Engagement y flow en el trabajo.

Capital psicológico positivo: esperanza, optimismo, resiliencia y autoeficacia.

Inteligencia Emocional en el trabajo.

Nota: Los idiomas docentes de esta asignatura serán castellano, valenciano e inglés.

Asignaturas

Denominación: Psicología Organizacional Positiva. Créditos: 5. Carácter: obligatorias.

Curso: 1 Semestre: 1 Estilo: Idioma docente:

Prerrequisitos:

Contenidos:

Psicología Positiva y Psicología Organizacional Positiva.

Felicidad y Bienestar en el trabajo y las organizaciones.

El Engagement y flow en el trabajo.

Capital psicológico positivo: esperanza, optimismo, resiliencia y autoeficacia.

Inteligencia Emocional en el trabajo.

Nota: Los idiomas docentes de esta asignatura serán castellano, valenciano e inglés.

Resultados de Aprendizaje

Contrastar los objetivos, áreas de estudio, teorías y metodologías de investigación e intervención profesional de la Psicología Organizacional Positiva.

Definir el know-how relacionado con el rol profesional e investigador del profesional de la psicología organizacional positiva

Valorar los diferentes factores y fortalezas individuales, sociales y organizacionales que se relacionan con la felicidad y el bienestar en el trabajo.

Actividades	Competencias	Presenciales	No presenciales	Tipo grupo
Enseñanzas teóricas	CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados. CE8 - Aplicar técnicas de intervención/optimización de la salud psicosocial desde la psicología de la salud ocupacional. CE9 - Juzgar las competencias adquiridas a lo largo del máster sobre Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos.	20:00	0:00	Todo el grupo
Enseñanzas prácticas (problemas)	CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados. CE8 - Aplicar técnicas de intervención/optimización de la salud psicosocial desde la psicología de la salud ocupacional. CE9 - Juzgar las competencias adquiridas a lo largo del máster sobre Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos.	16:00	0:00	Todo el grupo
Enseñanzas prácticas (laboratorio)	- No hay competencias asignadas -	0:00	0:00	Todo el grupo
Enseñanzas prácticas (prácticas externas)	- No hay competencias asignadas -	0:00	0:00	Todo el grupo
Seminarios	- No hay competencias asignadas -	0:00	0:00	Todo el grupo
Tutorías	CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados. CE8 - Aplicar técnicas de intervención/optimización de la salud psicosocial desde la psicología de la salud ocupacional. CE9 - Juzgar las competencias adquiridas a lo largo del máster sobre Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos.	7:00	0:00	Grupo reducido

Evaluación	Todas las de la materia	2:00	0:00	Todo el grupo
Trabajo personal	CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados. CE8 - Aplicar técnicas de intervención/optimización de la salud psicosocial desde la psicología de la salud ocupacional. CE9 - Juzgar las competencias adquiridas a lo largo del máster sobre Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos.	0:00	60:00	Todo el grupo
Trabajo de preparación de los exámenes	CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados. CE8 - Aplicar técnicas de intervención/optimización de la salud psicosocial desde la psicología de la salud ocupacional. CE9 - Juzgar las competencias adquiridas a lo largo del máster sobre Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos.	0:00	20:00	T odo el grupo
	Acumulado por tipo	45:00	80:00	
	Acumulado total	125:00		

El rango de horas presenciales es: 12:30 - 20:00 El acumulado total de horas debe ser: 125:00

Evaluación:

Pruebas	Competencias	Ponderación
Carpetas de aprendizaje y/o portafolios	CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados. CE8 - Aplicar técnicas de intervención/optimización de la salud psicosocial desde la psicología de la salud ocupacional. CE9 - Juzgar las competencias adquiridas a lo largo del máster sobre Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos.	40 %
Examen escrito (test, desarrollo y/o problemas)	CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados. CE8 - Aplicar técnicas de intervención/optimización de la salud psicosocial desde la psicología de la salud ocupacional. CE9 - Juzgar las competencias adquiridas a lo largo del máster sobre Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos.	60 %
	Total acumulado	100 %

Sostenibilidad:

Área	Créditos
Psicologia Social	5,2
Total acumulado	5,2

Denominación: Psicología Organizacional Positiva (AD). Créditos: 5. Carácter: obligatorias.

Curso: 1 Semestre: 1
Estilo: Idioma docente:

Prerrequisitos:

Contenidos:

Psicología Positiva y Psicología Organizacional Positiva.

Felicidad y Bienestar en el trabajo y las organizaciones.

El Engagement y flow en el trabajo.

Capital psicológico positivo: esperanza, optimismo, resiliencia y autoeficacia.

Inteligencia Emocional en el trabajo.

Nota: Los idiomas docentes de esta asignatura serán castellano, valenciano e inglés.

Resultados de Aprendizaje

Contrastar los objetivos, áreas de estudio, teorías y metodologías de investigación e intervención profesional de la Psicología Organizacional Positiva.

Definir el know-how relacionado con el rol profesional e investigador del profesional de la psicología organizacional positiva

Valorar los diferentes factores y fortalezas individuales, sociales y organizacionales que se relacionan con la felicidad y el bienestar en el trabajo.

Actividades	Competencias	Presenciales	No presenciales	Tipo grupo
Enseñanzas teóricas	CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados. CE8 - Aplicar técnicas de intervención/optimización de la salud psicosocial desde la psicología de la salud ocupacional. CE9 - Juzgar las competencias adquiridas a lo largo del máster sobre Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos.	20:00	0:00	Todo el grupo
Enseñanzas prácticas (problemas)	- No hay competencias asignadas -	0:00	0:00	Todo el grupo
Enseñanzas prácticas (laboratorio)	- No hay competencias asignadas -	0:00	0:00	Todo el grupo
Enseñanzas prácticas (prácticas externas)	- No hay competencias asignadas -	0:00	0:00	Todo el grupo
Seminarios	- No hay competencias asignadas -	0:00	0:00	Todo el grupo
Tutorías	CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados. CE8 - Aplicar técnicas de intervención/optimización de la salud psicosocial desde la psicología de la salud ocupacional. CE9 - Juzgar las competencias adquiridas a lo largo del máster sobre Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos.	23:00	0:00	Grupo reducido
Evaluación	Todas las de la materia	2:00	0:00	Todo el grupo
Trabajo personal	CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados. CE8 - Aplicar técnicas de intervención/optimización de la salud psicosocial desde la psicología de la salud ocupacional. CE9 - Juzgar las competencias adquiridas a lo largo del máster sobre Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos.	0:00	60:00	Todo el grupo

Trabajo de preparación de los exámenes	puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados. CE8 - Aplicar técnicas de intervención/optimización de la salud psicosocial desde la psicología de la salud ocupacional. CE9 - Juzgar las competencias adquiridas a lo largo del máster sobre Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos.	0:00	20:00	Todo el grupo
	Acumulado por tipo	45:00	80:00	
	Acumulado total	125:00		

El rango de horas presenciales es: 12:30 - 20:00 El acumulado total de horas debe ser: 125:00

Evaluación:

Pruebas	Competencias	Ponderación
Carpetas de aprendizaje y/o portafolios	CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados. CE8 - Aplicar técnicas de intervención/optimización de la salud psicosocial desde la psicología de la salud ocupacional. CE9 - Juzgar las competencias adquiridas a lo largo del máster sobre Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos.	40 %
Examen escrito (test, desarrollo y/o problemas)	CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados. CE8 - Aplicar técnicas de intervención/optimización de la salud psicosocial desde la psicología de la salud ocupacional. CE9 - Juzgar las competencias adquiridas a lo largo del máster sobre Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos.	60 %
	Total acumulado	100 %

Sostenibilidad:

Área	Créditos
Psicologia Social	6,8
Total acumulado	6,8

Materia: Cambio Organizacional y Gestión de la Calidad

Créditos: 10

Carácter: obligatorias

Ubicación temporal: Primer semestre **Curso:** 1º

Competencias

CE5 - Valorar las características que determinan el clima y la cultura organizacionales así como los procesos de cambio y desarrollo organizacional a través del tiempo.

Resultados de aprendizaje mediante los que se van a evaluar las competencias

Contrastar diferentes modelos de gestión de calidad y sus efectos sobre la salud y el desempeño organizacional. Interpretar la relación entre clima y cultura organizacional.

Valorar los principales obstáculos, facilitadores y patrones de cambio de desarrollo y aprendizaje organizacional en base a un contexto organizacional concreto.

Requisitos previos

Actividades formativas con su contenido en créditos ECTS, su metodología de enseñanzaaprendizaje y su relación con las competencias que debe adquirir el estudiante.

Actividad	Metodología	Competencias
Enseñanzas teóricas	Presencial con todo el grupo	- CE5 - Valorar las características que determinan el clima y la cultura organizacionales así como los procesos de cambio y desarrollo organizacional a través del tiempo.
Enseñanzas prácticas (problemas)	Presencial con todo el grupo	- CE5 - Valorar las características que determinan el clima y la cultura organizacionales así como los procesos de cambio y desarrollo organizacional a través del tiempo.
Tutorías	Presencial con grupo reducido	- CE5 - Valorar las características que determinan el clima y la cultura organizacionales así como los procesos de cambio y desarrollo organizacional a través del tiempo.
Evaluación	Presencial con todo el grupo	Todas las de la materia
Trabajo personal	No presencial	- CE5 - Valorar las características que determinan el clima y la cultura organizacionales así como los procesos de cambio y desarrollo organizacional a través del tiempo.
Trabajo de preparación de los exámenes	No presencial	- CE5 - Valorar las características que determinan el clima y la cultura organizacionales así como los procesos de cambio y desarrollo organizacional a través del tiempo.
Contenido en ECTS Créditos totales 10		

Evaluación

Carpetas de aprendizaje y/o portafolios (40%)

CE5 - Valorar las características que determinan el clima y la cultura organizacionales así como los procesos de cambio y desarrollo organizacional a través del tiempo.

Examen escrito (test, desarrollo y/o problemas) (60%)

CE5 - Valorar las características que determinan el clima y la cultura organizacionales así como los procesos de cambio y desarrollo organizacional a través del tiempo.

Breve descripción del contenido

Clima Organizacional. Cultura Organizacional.

Desarrollo organizacional.

Organizaciones que aprenden.

Modelos avanzados de gestión de la calidad

Clima Organizacional.

Cultura Organizacional.

Desarrollo organizacional.

Organizaciones que aprenden.

Modelos avanzados de gestión de la calidad

Asignaturas

Denominación: Cambio Organizacional y Gestión de la Calidad. Créditos: 5. Carácter: obligatorias.

Curso: 1 Semestre: 1

Estilo: Idioma docente: Lenguas oficiales de la Comunidad Valenciana

Prerrequisitos:

Contenidos:

Clima Organizacional.
Cultura Organizacional.
Desarrollo organizacional.
Organizaciones que aprenden.
Modelos avanzados de gestión de la calidad

Resultados de Aprendizaje

Contrastar diferentes modelos de gestión de calidad y sus efectos sobre la salud y el desempeño organizacional.

Interpretar la relación entre clima y cultura organizacional.

Valorar los principales obstáculos, facilitadores y patrones de cambio de desarrollo y aprendizaje organizacional en base a un contexto organizacional concreto.

Actividades:

Actividades	Competencias	Presenciales	No presenciales	Tipo grupo
Enseñanzas teóricas	CE5 - Valorar las características que determinan el clima y la cultura organizacionales así como los procesos de cambio y desarrollo organizacional a través del tiempo.	20:00	0:00	Todo el grupo
Enseñanzas prácticas (problemas)	CE5 - Valorar las características que determinan el clima y la cultura organizacionales así como los procesos de cambio y desarrollo organizacional a través del tiempo.	16:00	0:00	Todo el grupo
Enseñanzas prácticas (laboratorio)	- No hay competencias asignadas -	0:00	0:00	Todo el grupo
Enseñanzas prácticas (prácticas externas)	- No hay competencias asignadas -	0:00	0:00	Todo el grupo
Seminarios	- No hay competencias asignadas -	0:00	0:00	Todo el grupo
Tutorías	CE5 - Valorar las características que determinan el clima y la cultura organizacionales así como los procesos de cambio y desarrollo organizacional a través del tiempo.	7:00	0:00	Grupo reducido
Evaluación	Todas las de la materia	2:00	0:00	Todo el grupo
Trabajo personal	CE5 - Valorar las características que determinan el clima y la cultura organizacionales así como los procesos de cambio y desarrollo organizacional a través del tiempo.	0:00	60:00	Todo el grupo
Trabajo de preparación de los exámenes	CE5 - Valorar las características que determinan el clima y la cultura organizacionales así como los procesos de cambio y desarrollo organizacional a través del tiempo.	0:00	20:00	Todo el grupo
	Acumulado por tipo	45:00	80:00	
	Acumulado total	125:00		

El rango de horas presenciales es: 12:30 - 20:00 El acumulado total de horas debe ser: 125:00

Evaluación:

Pruebas	Competencias	Ponderación
Carpetas de aprendizaje y/o portafolios	CE5 - Valorar las características que determinan el clima y la cultura organizacionales así como los procesos de cambio y desarrollo organizacional a través del tiempo.	40 %
Examen escrito (test, desarrollo y/o problemas)	CE5 - Valorar las características que determinan el clima y la cultura organizacionales así como los procesos de cambio y desarrollo organizacional a través del tiempo.	60 %
	Total acumulado	100 %

Sostenibilidad:

Área	Crédito
Didàctica i Organització Escolar	2,6
Organització d'Empreses	2,6
Total acumulado	5,2

Denominación: Cambio Organizacional y Gestión de la Calidad (AD). Créditos: 5. Carácter: obligatorias.

Curso: 1 Semestre: 1

Estilo: Idioma docente: Lenguas oficiales de la Comunidad Valenciana

Prerrequisitos:

Contenidos:

Clima Organizacional.
Cultura Organizacional.
Desarrollo organizacional.
Organizaciones que aprenden.
Modelos avanzados de gestión de la calidad

Resultados de Aprendizaje

Contrastar diferentes modelos de gestión de calidad y sus efectos sobre la salud y el desempeño organizacional.

Interpretar la relación entre clima y cultura organizacional.

Valorar los principales obstáculos, facilitadores y patrones de cambio de desarrollo y aprendizaje organizacional en base a un contexto organizacional concreto.

Actividades:

Actividades	Competencias	Presenciales	No presenciales	Tipo grupo
Enseñanzas teóricas	CE5 - Valorar las características que determinan el clima y la cultura organizacionales así como los procesos de cambio y desarrollo organizacional a través del tiempo.	20:00	0:00	Todo el grupo
Enseñanzas prácticas (problemas)	- No hay competencias asignadas -	0:00	0:00	Todo el grupo
Enseñanzas prácticas (laboratorio)	- No hay competencias asignadas -	0:00	0:00	Todo el grupo

Enseñanzas

prácticas (prácticas externas)	- No hay competencias asignadas -	0:00	0:00	Todo el grupo
Seminarios	- No hay competencias asignadas -	0:00	0:00	Todo el grupo
Tutorías	CE5 - Valorar las características que determinan el clima y la cultura organizacionales así como los procesos de cambio y desarrollo organizacional a través del tiempo.	23:00	0:00	Grupo reducido
Evaluación	Todas las de la materia	2:00	0:00	Todo el grupo
Trabajo personal	CE5 - Valorar las características que determinan el clima y la cultura organizacionales así como los procesos de cambio y desarrollo organizacional a través del tiempo.	0:00	60:00	Todo el grupo
Trabajo de preparación de los exámenes	CE5 - Valorar las características que determinan el clima y la cultura organizacionales así como los procesos de cambio y desarrollo organizacional a través del tiempo.	0:00	20:00	Todo el grupo
	Acumulado por tipo	45:00	80:00	
	Acumulado total	125:00		

El rango de horas presenciales es: 12:30 - 20:00 El acumulado total de horas debe ser: 125:00

Evaluación:

Pruebas	Competencias	Ponderación
Carpetas de aprendizaje y/o portafolios	CE5 - Valorar las características que determinan el clima y la cultura organizacionales así como los procesos de cambio y desarrollo organizacional a través del tiempo.	40 %
Examen escrito (test, desarrollo y/o problemas)	CE5 - Valorar las características que determinan el clima y la cultura organizacionales así como los procesos de cambio y desarrollo organizacional a través del tiempo.	60 %
	Total acumulado	100 %

Sostenibilidad:

Área	Créditos
Didàctica i Organització Escolar	3,4
Organització d'Empreses	3,4
Total acumulado	6,8

Materia: Técnicas de Gestión de Recursos Humanos

Créditos: 10

Carácter: obligatorias

Ubicación temporal: Primer semestre Curso: 1º

Competencias

CE6 - Implementar las técnicas de gestión de Recursos Humanos e interpretar su relación con la salud psicosocial y el desarrollo personal y de grupos en las organizaciones.

Resultados de aprendizaje mediante los que se van a evaluar las competencias

Crear diferentes protocolos y técnicas de actuación en la gestión de RRHH.

Juzgar la eficacia de los resultados en la gestión de RRHH.

Valorar el uso diferencial de las técnicas de gestión de RRHH.

Requisitos previos

Actividades formativas con su contenido en créditos ECTS, su metodología de enseñanzaaprendizaje y su relación con las competencias que debe adquirir el estudiante.

Actividad	Metodología	Competencias
Enseñanzas teóricas	Presencial con todo el grupo	- CE6 - Implementar las técnicas de gestión de Recursos Humanos e interpretar su relación con la salud psicosocial y el desarrollo personal y de grupos en las organizaciones.
Enseñanzas prácticas (problemas)	Presencial con todo el grupo	- CE6 - Implementar las técnicas de gestión de Recursos Humanos e interpretar su relación con la salud psicosocial y el desarrollo personal y de grupos en las organizaciones.
Tutorías	Presencial con grupo reducido	- CE6 - Implementar las técnicas de gestión de Recursos Humanos e interpretar su relación con la salud psicosocial y el desarrollo personal y de grupos en las organizaciones.
Evaluación	Presencial con todo el grupo	Todas las de la materia
Trabajo personal	No presencial	- CE6 - Implementar las técnicas de gestión de Recursos Humanos e interpretar su relación con la salud psicosocial y el desarrollo personal y de grupos en las organizaciones.
Trabajo de preparación de los exámenes	No presencial	- CE6 - Implementar las técnicas de gestión de Recursos Humanos e interpretar su relación con la salud psicosocial y el desarrollo personal y de grupos en las organizaciones.

Contenido en ECTS Créditos totales 10

Evaluación

Carpetas de aprendizaje y/o portafolios (40%)

CE6 - Implementar las técnicas de gestión de Recursos Humanos e interpretar su relación con la salud psicosocial y el desarrollo personal y de grupos en las organizaciones.

Examen escrito (test, desarrollo y/o problemas) (60%)

CE6 - Implementar las técnicas de gestión de Recursos Humanos e interpretar su relación con la salud psicosocial y el desarrollo personal y de grupos en las organizaciones.

Breve descripción del contenido

Técnicas de procesos Básicos en la gestión de RRHH: análisis del trabajo, diseño de puestos, planificación de RRHH

Técnicas de afectación e incorporación de RRHH: reclutamiento y selección

Técnicas de socialización laboral

Técnicas de formación y desarrollo de carrera

Técnicas de desvinculación organizacional

Técnicas de evaluación: entrevista, incidentes críticos, focus group, observación, survey feedback, y desempeño.

Técnicas de procesos Básicos en la gestión de RRHH: análisis del trabajo, diseño de puestos, planificación de RRHH

Técnicas de afectación e incorporación de RRHH: reclutamiento y selección

Técnicas de socialización laboral

Técnicas de formación y desarrollo de carrera

Técnicas de desvinculación organizacional

Técnicas de evaluación: entrevista, incidentes críticos, focus group, observación, survey feedback, y desempeño.

Asignaturas

Denominación: Técnicas de Gestión de Recursos Humanos. Créditos: 5. Carácter: obligatorias.

Curso: 1 Semestre: 1

Estilo: Idioma docente: Lenguas oficiales de la Comunidad Valenciana

Prerrequisitos:

Contenidos:

Técnicas de procesos Básicos en la gestión de RRHH: análisis del trabajo, diseño de puestos, planificación de RRHH

Técnicas de afectación e incorporación de RRHH: reclutamiento y selección

Técnicas de socialización laboral

Técnicas de formación y desarrollo de carrera

Técnicas de des vinculación organizacional

Técnicas de evaluación: entrevista, incidentes críticos, focus group, observación, survey feedback, y desempeño.

Resultados de Aprendizaje

Crear diferentes protocolos y técnicas de actuación en la gestión de RRHH.

Juzgar la eficacia de los resultados en la gestión de RRHH.

Valorar el uso diferencial de las técnicas de gestión de RRHH.

Actividades	Competencias	Presenciales	No presenciales	Tipo grupo
Enseñanzas teóricas	CE6 - Implementar las técnicas de gestión de Recursos Humanos e interpretar su relación con la salud psicosocial y el desarrollo personal y de grupos en las organizaciones.	20:00	0:00	Todo el grupo
Enseñanzas prácticas (problemas)	CE6 - Implementar las técnicas de gestión de Recursos Humanos e interpretar su relación con la salud psicosocial y el desarrollo personal y de grupos en las organizaciones.	16:00	0:00	Todo el grupo
Enseñanzas prácticas (laboratorio)	- No hay competencias asignadas -	0:00	0:00	Todo el grupo
Enseñanzas prácticas (prácticas externas)	- No hay competencias asignadas -	0:00	0:00	Todo el grupo
Seminarios	- No hay competencias asignadas -	0:00	0:00	Todo el grupo
Tutorías	CE6 - Implementar las técnicas de gestión de Recursos Humanos e interpretar su relación con la salud psicosocial y el desarrollo personal y de grupos en las organizaciones.	7:00	0:00	Grupo reducido
Evaluación	Todas las de la materia	2:00	0:00	Todo el grupo
Trabajo personal	CE6 - Implementar las técnicas de gestión de Recursos Humanos e interpretar su relación con la salud psicosocial y el desarrollo personal y de grupos en las organizaciones.	0:00	60:00	Todo el grupo
Trabajo de preparación de los exámenes	CE6 - Implementar las técnicas de gestión de Recursos Humanos e interpretar su relación con la salud psicosocial y el desarrollo personal y de grupos en las organizaciones.	0:00	20:00	Todo el grupo

Acumulado por tipo 45:00 80:00

Acumulado total 125:00

El rango de horas presenciales es: 12:30 - 20:00 El acumulado total de horas debe ser: 125:00

Evaluación:

Pruebas	Competencias	Ponderación
Carpetas de aprendizaje y/o portafolios	CE6 - Implementar las técnicas de gestión de Recursos Humanos e interpretar su relación con la salud psicosocial y el desarrollo personal y de grupos en las organizaciones.	40 %
Examen escrito (test, desarrollo y/o problemas)	CE6 - Implementar las técnicas de gestión de Recursos Humanos e interpretar su relación con la salud psicosocial y el desarrollo personal y de grupos en las organizaciones.	60 %
	Total acumulado	100 %

Sostenibilidad:

ÁreaCréditosPsicologia Social5,2Total acumulado5,2

Denominación: Técnicas de Gestión de Recursos Humanos (AD). Créditos: 5. Carácter: obligatorias.

Curso: 1 Semestre: 1

Estilo: Idioma docente: Lenguas oficiales de la Comunidad Valenciana

Prerrequisitos:

Contenidos:

Técnicas de procesos Básicos en la gestión de RRHH: análisis del trabajo, diseño de puestos, planificación de RRHH

Técnicas de afectación e incorporación de RRHH: reclutamiento y selección

Técnicas de socialización laboral

Técnicas de formación y desarrollo de carrera

Técnicas de des vinculación organizacional

Técnicas de evaluación: entrevista, incidentes críticos, focus group, observación, survey feedback, y desempeño.

Resultados de Aprendizaje

Crear diferentes protocolos y técnicas de actuación en la gestión de RRHH. Juzgar la eficacia de los resultados en la gestión de RRHH.

Valorar el uso diferencial de las técnicas de gestión de RRHH.

Actividades	Competencias	Presenciales	No presenciales	Tipo grupo
Enseñanzas teóricas	CE6 - Implementar las técnicas de gestión de Recursos Humanos e interpretar su relación con la salud psicosocial y el desarrollo personal y de grupos en las organizaciones.	20:00	0:00	Todo el grupo

Enseñanzas prácticas (problemas)	- No hay competencias asignadas -	0:00	0:00	Todo el grupo
Enseñanzas prácticas (laboratorio)	- No hay competencias asignadas -	0:00	0:00	Todo el grupo
Enseñanzas prácticas (prácticas externas)	- No hay competencias asignadas -	0:00	0:00	Todo el grupo
Seminarios	- No hay competencias asignadas -	0:00	0:00	Todo el grupo
Tutorías	CE6 - Implementar las técnicas de gestión de Recursos Humanos e interpretar su relación con la salud psicosocial y el desarrollo personal y de grupos en las organizaciones.	23:00	0:00	Grupo reducido
Evaluación	Todas las de la materia	2:00	0:00	Todo el grupo
Trabajo personal	CE6 - Implementar las técnicas de gestión de Recursos Humanos e interpretar su relación con la salud psicosocial y el desarrollo personal y de grupos en las organizaciones.	0:00	60:00	Todo el grupo
Trabajo de preparación de los exámenes	CE6 - Implementar las técnicas de gestión de Recursos Humanos e interpretar su relación con la salud psicosocial y el desarrollo personal y de grupos en las organizaciones.	0:00	20:00	Todo el grupo
	Acumulado por tipo	45:00	80:00	
	Acumulado total	125:00		

El rango de horas presenciales es: 12:30 - 20:00 El acumulado total de horas debe ser: 125:00

Evaluación:

Pruebas	Competencias	Ponderación
Carpetas de aprendizaje y/o portafolios	CE6 - Implementar las técnicas de gestión de Recursos Humanos e interpretar su relación con la salud psicosocial y el desarrollo personal y de grupos en las organizaciones.	40 %
Examen escrito (test, desarrollo y/o problemas)	CE6 - Implementar las técnicas de gestión de Recursos Humanos e interpretar su relación con la salud psicosocial y el desarrollo personal y de grupos en las organizaciones.	60 %
	Total acumulado	100 %

Sostenibilidad:

ÁreaCréditosPsicologia Social6,8Total acumulado6,8

Materia: Prácticas Organizacionables Saludables

Créditos: 10

Carácter: obligatorias

Ubicación temporal: Primer semestre Curso: 1º

Competencias

CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados.

Resultados de aprendizaje mediante los que se van a evaluar las competencias

Valorar la puesta en marcha de prácticas organizacionales saludables en el ámbito empresarial. Crear protocolos de acción prácticos para la prevención y la promoción de la salud de los empleados. Desarrollar procedimientos para la resolución de conflictos laborales, negociación y mediación.

Requisitos previos

Actividades formativas con su contenido en créditos ECTS, su metodología de enseñanzaaprendizaje y su relación con las competencias que debe adquirir el estudiante.

Actividad	Metodología	Competencias
Enseñanzas teóricas	Presencial con todo el grupo	- CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados.
Enseñanzas prácticas (problemas)	Presencial con todo el grupo	- CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados.
Tutorías	Presencial con grupo reducido	- CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados.
Evaluación	Presencial con todo el grupo	Todas las de la materia
Trabajo personal	No presencial	- CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados.
Trabajo de preparación de los exámenes	No presencial	- CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados.

Contenido en ECTS

Créditos totales 10

Evaluación

Carpetas de aprendizaje y/o portafolios (40%)

CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados.

Examen escrito (test, desarrollo y/o problemas) (60%)

CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados.

Breve descripción del contenido

Información, participación y comunicación Justicia organizacional Confianza organizacional. Gestión, mediación y resolución de conflictos. Prácticas de desarrollo directivo.

Nota: Los idiomas docentes de esta asignatura serán castellano, valenciano e inglés.

Información, participación y comunicación

Justicia organizacional
Confianza organizacional.
Gestión, mediación y resolución de conflictos.
Prácticas de desarrollo directivo.

Nota: Los idiomas docentes de esta asignatura serán castellano, valenciano e inglés.

Asignaturas

Denominación: Prácticas Organizacionales Saludables. Créditos: 5. Carácter: obligatorias.

Curso: 1 Semestre: 1 Estilo: Idioma docente:

Prerrequisitos:

Contenidos:

Información, participación y comunicación Justicia organizacional Confianza organizacional. Gestión, mediación y resolución de conflictos. Prácticas de desarrollo directivo.

Nota: Los idiomas docentes de esta asignatura serán castellano, valenciano e inglés.

Resultados de Aprendizaje

Crear protocolos de acción prácticos para la prevención y la promoción de la salud de los empleados. Desarrollar procedimientos para la resolución de conflictos laborales, negociación y mediación. Valorar la puesta en marcha de prácticas organizacionales saludables en el ámbito empresarial.

Actividades	Competencias	Presenciales	No presenciales	Tipo grupo
Enseñanzas teóricas	CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados.	20:00	0:00	Todo el grupo
Enseñanzas prácticas (problemas)	CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados.	16:00	0:00	Todo el grupo
Enseñanzas prácticas (laboratorio)	- No hay competencias asignadas -	0:00	0:00	Todo el grupo
Enseñanzas prácticas (prácticas externas)	- No hay competencias asignadas -	0:00	0:00	Todo el grupo
Seminarios	- No hay competencias asignadas -	0:00	0:00	Todo el grupo
Tutorías	CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados.	7:00	0:00	Grupo reducido
Evaluación	Todas las de la materia	2:00	0:00	Todo el grupo

Trabajo personal	CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados.	0:00	60:00	Todo el grupo
Trabajo de preparación de los exámenes	CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados.	0:00	20:00	T odo el grupo
	Acumulado por tipo	45:00	80:00	
	Acumulado total	125:00		

El rango de horas presenciales es: 12:30 - 20:00 El acumulado total de horas debe ser: 125:00

Evaluación:

Pruebas	Competencias	Ponderación
Carpetas de aprendizaje y/o portafolios	CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados.	40 %
Examen escrito (test, desarrollo y/o problemas)	CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados.	60 %
	Total acumulado	100 %

Sostenibilidad:

Área Créditos
Psicologia Social 5,2
Total acumulado 5,2

Denominación: Prácticas Organizacionales Saludables (AD). Créditos: 5. Carácter: obligatorias.

Curso: 1 Semestre: 1
Estilo: Idioma docente:

Prerrequisitos:

Contenidos:

Información, participación y comunicación Justicia organizacional Confianza organizacional. Gestión, mediación y resolución de conflictos. Prácticas de desarrollo directivo.

Nota: Los idiomas docentes de esta asignatura serán castellano, valenciano e inglés.

Resultados de Aprendizaje

Crear protocolos de acción prácticos para la prevención y la promoción de la salud de los empleados. Desarrollar procedimientos para la resolución de conflictos laborales, negociación y mediación. Valorar la puesta en marcha de prácticas organizacionales saludables en el ámbito empresarial.

Actividades	Competencias	Presenciales	No presenciales	Tipo grupo
Enseñanzas teóricas	CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados.	20:00	0:00	Todo el grupo
Enseñanzas prácticas (problemas)	- No hay competencias asignadas -	0:00	0:00	Todo el grupo
Enseñanzas prácticas (laboratorio)	- No hay competencias asignadas -	0:00	0:00	Todo el grupo
Enseñanzas prácticas (prácticas externas)	- No hay competencias asignadas -	0:00	0:00	Todo el grupo
Seminarios	- No hay competencias asignadas -	0:00	0:00	Todo el grupo
Tutorías	CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados.	23:00	0:00	Grupo reducido
Evaluación	Todas las de la materia	2:00	0:00	Todo el grupo
Trabajo personal	CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados.	0:00	60:00	Todo el grupo
Trabajo de preparación de los exámenes	CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados.	0:00	20:00	Todo el grupo
	Acumulado por tipo	45:00	80:00	
	Acumulado total	125:00		

El rango de horas presenciales es: 12:30 - 20:00 El acumulado total de horas debe ser: 125:00

Evaluación:

Pruebas	Competencias	Ponderación
Carpetas de aprendizaje y/o portafolios	CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados.	40 %
Examen escrito (test, desarrollo y/o problemas)	CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados.	60 %
	Total acumulado	100 %

Sostenibilidad:

Área	Créditos
Psicologia Social	6,8
Total acumulado	6,8

Materia: Intervención Psicosocial en el Trabajo

Créditos: 10

Carácter: obligatorias

Ubicación temporal: Segundo semestre Curso: 1º

Competencias

CE8 - Aplicar técnicas de intervención/optimización de la salud psicosocial desde la psicología de la salud ocupacional.

Resultados de aprendizaje mediante los que se van a evaluar las competencias

Valorar el estrés laboral, el bienestar y factores psicosociales específicos desde la psicología de la salud ocupacional.

Desarrollar un informe técnico de intervención/optimización de la salud ocupacional.

Evaluar programas de intervención/optimización psicosocial desde la psicología de la salud ocupacional.

Requisitos previos

Actividades formativas con su contenido en créditos ECTS, su metodología de enseñanzaaprendizaje y su relación con las competencias que debe adquirir el estudiante.

Actividad	Metodología	Competencias
Enseñanzas teóricas	Presencial con todo el grupo	- CE8 - Aplicar técnicas de intervención/optimización de la salud psicosocial desde la psicología de la salud ocupacional.
Enseñanzas prácticas (problemas)	Presencial con todo el grupo	- CE8 - Aplicar técnicas de intervención/optimización de la salud psicosocial desde la psicología de la salud ocupacional.
Tutorías	Presencial con grupo reducido	- CE8 - Aplicar técnicas de intervención/optimización de la salud psicosocial desde la psicología de la salud ocupacional.
Evaluación	Presencial con todo el grupo	Todas las de la materia
Trabajo personal	No presencial	- CE8 - Aplicar técnicas de intervención/optimización de la salud psicosocial desde la psicología de la salud ocupacional.
Trabajo de preparación de los exámenes	No presencial	- CE8 - Aplicar técnicas de intervención/optimización de la salud psicosocial desde la psicología de la salud ocupacional.
Contenido en ECTS Créditos totales 10		

Evaluación

Carpetas de aprendizaje y/o portafolios (40%)

CE8 - Aplicar técnicas de intervención/optimización de la salud psicosocial desde la psicología de la salud ocupacional.

Examen escrito (test, desarrollo y/o problemas) (60%)

CE8 - Aplicar técnicas de intervención/optimización de la salud psicosocial desde la psicología de la salud ocupacional.

Breve descripción del contenido

Organizaciones positivas: saludables y resilientes.

Proceso y técnicas de evaluación e intervención de riesgos psicosociales.

Proceso y técnicas de optimización de la salud psicosocial positiva.

Informe técnico de intervención de riesgos psicosociales.

Informe técnico de optimización de la salud psicosocial positiva.

Nota: Los idiomas docentes de esta asignatura serán castellano, valenciano e inglés.

Organizaciones positivas: saludables y resilientes.

Proceso y técnicas de evaluación e intervención de riesgos psicosociales.

Proceso y técnicas de optimización de la salud psicosocial positiva.

Informe técnico de intervención de riesgos psicosociales.

Informe técnico de optimización de la salud psicosocial positiva.

Nota: Los idiomas docentes de esta asignatura serán castellano, valenciano e inglés.

Asignaturas

Denominación: Intervención Psicosocial en el Trabajo. Créditos: 5. Carácter: obligatorias.

Curso: 1 Semestre: 2 Estilo: Idioma docente:

Prerrequisitos:

Contenidos:

Organizaciones positivas: saludables y resilientes.

Proceso y técnicas de evaluación e intervención de riesgos psicosociales.

Proceso y técnicas de optimización de la salud psicosocial positiva.

Informe técnico de intervención de riesgos psicosociales.

Informe técnico de optimización de la salud psicosocial positiva.

Nota: Los idiomas docentes de esta asignatura serán castellano, valenciano e inglés.

Resultados de Aprendizaje

Desarrollar un informe técnico de intervención/optimización de la salud ocupacional. Evaluar programas de intervención/optimización psicosocial desde la psicología de la salud ocupacional. Valorar el estrés laboral, el bienestar y factores psicosociales específicos desde la psicología de la salud ocupacional.

Actividades	Competencias	Presenciales	No presenciales	Tipo grupo
Enseñanzas teóricas	CE8 - Aplicar técnicas de intervención/optimización de la salud psicosocial desde la psicología de la salud ocupacional.	20:00	0:00	Todo el grupo
Enseñanzas prácticas (problemas)	CE8 - Aplicar técnicas de intervención/optimización de la salud psicosocial desde la psicología de la salud ocupacional.	16:00	0:00	Todo el grupo
Enseñanzas prácticas (laboratorio)	- No hay competencias asignadas -	0:00	0:00	Todo el grupo
Enseñanzas prácticas (prácticas externas)	- No hay competencias asignadas -	0:00	0:00	Todo el grupo
Seminarios	- No hay competencias asignadas -	0:00	0:00	Todo el grupo
Tutorías	CE8 - Aplicar técnicas de intervención/optimización de la salud psicosocial desde la psicología de la salud ocupacional.	7:00	0:00	Grupo reducido
Evaluación	Todas las de la materia	2:00	0:00	Todo el grupo

Trabajo personal	CE8 - Aplicar técnicas de intervención/optimización de la salud psicosocial desde la psicología de la salud ocupacional.	0:00	60:00	Todo el grupo
Trabajo de preparación de los exámenes	CE8 - Aplicar técnicas de intervención/optimización de la salud psicosocial desde la psicología de la salud ocupacional.	0:00	20:00	Todo el grupo
	Acumulado por tipo	45:00	80:00	
	Acumulado total	125:00		

El rango de horas presenciales es: 12:30 - 20:00 El acumulado total de horas debe ser: 125:00

Evaluación:

Pruebas	Competencias	Ponderación
Carpetas de aprendizaje y/o portafolios	CE8 - Aplicar técnicas de intervención/optimización de la salud psicosocial desde la psicología de la salud ocupacional.	40 %
Examen escrito (test, desarrollo y/o problemas)	CE8 - Aplicar técnicas de intervención/optimización de la salud psicosocial desde la psicología de la salud ocupacional.	60 %
	Total acumulado	100 %

Sostenibilidad:

Área Créditos

Psicologia Social 5,2

Total acumulado 5,2

Denominación: Intervención Psicosocial en el Trabajo (AD). Créditos: 5. Carácter: obligatorias.

Curso: 1 Semestre: 2 Estilo: Idioma docente:

Prerrequisitos:

Contenidos:

Organizaciones positivas: saludables y resilientes.

Proceso y técnicas de evaluación e intervención de riesgos psicosociales.

Proceso y técnicas de optimización de la salud psicosocial positiva.

Informe técnico de intervención de riesgos psicosociales.

Informe técnico de optimización de la salud psicosocial positiva.

Nota: Los idiomas docentes de esta asignatura serán castellano, valenciano e inglés.

Resultados de Aprendizaje

Desarrollar un informe técnico de intervención/optimización de la salud ocupacional.

Evaluar programas de intervención/optimización psicosocial desde la psicología de la salud ocupacional. Valorar el estrés laboral, el bienestar y factores psicosociales específicos desde la psicología de la salud ocupacional.

Actividades	Competencias	Presenciales No	Tipo
	F	presenciale	s grupo

Enseñanzas teóricas	CE8 - Aplicar técnicas de intervención/optimización de la salud psicosocial desde la psicología de la salud ocupacional.	20:00	0:00	Todo el grupo
Enseñanzas prácticas (problemas)	- No hay competencias asignadas -	0:00	0:00	Todo el grupo
Enseñanzas prácticas (laboratorio)	- No hay competencias asignadas -	0:00	0:00	Todo el grupo
Enseñanzas prácticas (prácticas externas)	- No hay competencias asignadas -	0:00	0:00	Todo el grupo
Seminarios	- No hay competencias asignadas -	0:00	0:00	Todo el grupo
Tutorías	CE8 - Aplicar técnicas de intervención/optimización de la salud psicosocial desde la psicología de la salud ocupacional.	23:00	0:00	Grupo reducido
Evaluación	Todas las de la materia	2:00	0:00	Todo el grupo
Trabajo personal	CE8 - Aplicar técnicas de intervención/optimización de la salud psicosocial desde la psicología de la salud ocupacional.	0:00	60:00	Todo el grupo
Trabajo de preparación de los exámenes	CE8 - Aplicar técnicas de intervención/optimización de la salud psicosocial desde la psicología de la salud ocupacional.	0:00	20:00	Todo el grupo
	Acumulado por tipo	45:00	80:00	
	Acumulado total	125:00		

El rango de horas presenciales es: 12:30 - 20:00 El acumulado total de horas debe ser: 125:00

Evaluación:

Pruebas	Competencias	Ponderación
Carpetas de aprendizaje y/o portafolios	CE8 - Aplicar técnicas de intervención/optimización de la salud psicosocial desde la psicología de la salud ocupacional.	40 %
Examen escrito (test, desarrollo y/o problemas)	CE8 - Aplicar técnicas de intervención/optimización de la salud psicosocial desde la psicología de la salud ocupacional.	60 %
	Total acumulado	100 %

Sostenibilidad:

Área CréditosPsicologia Social 6,8 **Total acumulado 6,8**

Materia: Psicología del Coaching

Créditos: 10

Carácter: optativas

Ubicación temporal: Segundo semestre Curso: 1º

Competencias

CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados.

Resultados de aprendizaje mediante los que se van a evaluar las competencias

Definir factores que dificulten el éxito del coaching así como estrategias para evitarlos.

Elaborar un programa de coaching así como su evaluación y transferencia en un contexto organizacional específico.

Generar técnicas de motivación y asesoramiento propias del coach en el desarrollo laboral de directivos y empleados

Requisitos previos

Actividades formativas con su contenido en créditos ECTS, su metodología de enseñanzaaprendizaje y su relación con las competencias que debe adquirir el estudiante.

Actividad	Metodología	Competencias
Enseñanzas teóricas	Presencial con todo el grupo	- CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados.
Enseñanzas prácticas (problemas)	Presencial con todo el grupo	- CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados.
Tutorías	Presencial con grupo reducido	- CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados.
Evaluación	Presencial con todo el grupo	Todas las de la materia
Trabajo personal	No presencial	- CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados.
Trabajo de preparación de los exámenes	No presencial	- CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados.

Contenido en ECTS

Créditos totales 10

Evaluación

Carpetas de aprendizaje y/o portafolios (40%)

CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados.

Examen escrito (test, desarrollo y/o problemas) (60%)

CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados.

Breve descripción del contenido

Bases fundamentales de la psicología del coaching. Competencias, rol profesional y áreas de actuación del coach El proceso de coaching Herramientas de coaching Aplicación a la práctica en las organizaciones

Nota: Los idiomas docentes de esta asignatura serán castellano, valenciano e inglés.

Bases fundamentales de la psicología del coaching. Competencias, rol profesional y áreas de actuación del coach El proceso de coaching Herramientas de coaching Aplicación a la práctica en las organizaciones

Nota: Los idiomas docentes de esta asignatura serán castellano, valenciano e inglés.

Asignaturas

Denominación: Psicología del Coaching. Créditos: 5. Carácter: optativas.

Curso: 1 Semestre: 2 Estilo: Idioma docente:

Prerrequisitos:

Contenidos:

Bases fundamentales de la psicología del coaching. Competencias, rol profesional y áreas de actuación del coach El proceso de coaching Herramientas de coaching Aplicación a la práctica en las organizaciones

Nota: Los idiomas docentes de esta asignatura serán castellano, valenciano e inglés.

Resultados de Aprendizaje

Definir factores que dificulten el éxito del coaching así como estrategias para evitarlos.

Elaborar un programa de coaching así como su evaluación y transferencia en un contexto organizacional específico.

Generar técnicas de motivación y asesoramiento propias del coach en el desarrollo laboral de directivos y empleados

Actividades	Competencias	Presenciales	No presenciales	Tipo grupo
Enseñanzas teóricas	CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados.	20:00	0:00	Todo el grupo
Enseñanzas prácticas (problemas)	CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados.	16:00	0:00	Todo el grupo
Enseñanzas prácticas (laboratorio)	- No hay competencias asignadas -	0:00	0:00	Todo el grupo
Enseñanzas prácticas (prácticas externas)	- No hay competencias asignadas -	0:00	0:00	Todo el grupo
Seminarios	- No hay competencias asignadas -	0:00	0:00	Todo el grupo
Tutorías	CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados.	7:00	0:00	Grupo reducido
Evaluación	Todas las de la materia	2:00	0:00	Todo el grupo

Trabajo personal	puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados.	0:00	60:00	Todo el grupo
Trabajo de preparación de los exámenes	CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados.	0:00	20:00	Todo el grupo
	Acumulado por tipo	45:00	80:00	
	Acumulado total	125:00		

El rango de horas presenciales es: 12:30 - 20:00 El acumulado total de horas debe ser: 125:00

Evaluación:

Pruebas	Competencias	Ponderación
Carpetas de aprendizaje y/o portafolios	CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados.	40 %
Examen escrito (test, desarrollo y/o problemas)	CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados.	60 %
	Total acumulado	100 %

Sostenibilidad:

Área	Créditos
Psicologia Social	5,2
Total acumulado	5,2

Denominación: Psicología del Coaching (AD). Créditos: 5. Carácter: optativas.

Curso: 1 Semestre: 2 Estilo: Idioma docente:

Prerrequisitos:

Contenidos:

Bases fundamentales de la psicología del coaching. Competencias, rol profesional y áreas de actuación del coach El proceso de coaching Herramientas de coaching Aplicación a la práctica en las organizaciones

Nota: Los idiomas docentes de esta asignatura serán castellano, valenciano e inglés.

Resultados de Aprendizaje

Definir factores que dificulten el éxito del coaching así como estrategias para evitarlos.

Elaborar un programa de coaching así como su evaluación y transferencia en un contexto organizacional específico.

Generar técnicas de motivación y asesoramiento propias del coach en el desarrollo laboral de directivos y empleados

Actividades	Competencias	Presenciales	No presenciales	Tipo grupo
Enseñanzas teóricas	CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados.	20:00	0:00	Todo el grupo
Enseñanzas prácticas (problemas)	- No hay competencias asignadas -	0:00	0:00	Todo el grupo
Enseñanzas prácticas (laboratorio)	- No hay competencias asignadas -	0:00	0:00	Todo el grupo
Enseñanzas prácticas (prácticas externas)	- No hay competencias asignadas -	0:00	0:00	Todo el grupo
Seminarios	- No hay competencias asignadas -	0:00	0:00	Todo el grupo
Tutorías	CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados.	23:00	0:00	Grupo reducido
Evaluación	Todas las de la materia	2:00	0:00	Todo el grupo
Trabajo personal	CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados.	0:00	60:00	Todo el grupo
Trabajo de preparación de los exámenes	CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados.	0:00	20:00	Todo el grupo
	Acumulado por tipo	45:00	80:00	
	Acumulado total	125:00		

El rango de horas presenciales es: 12:30 - 20:00 El acumulado total de horas debe ser: 125:00

Evaluación:

Pruebas	Competencias	Ponderación
Carpetas de aprendizaje y/o portafolios	CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados.	40 %
Examen escrito (test, desarrollo y/o problemas)	CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados.	60 %
	Total acumulado	100 %

Sostenibilidad:

Área	Créditos
Psicologia Social	6,8
Total acumulado	6,8

Materia: Gestión por Competencias de Empleabilidad

Créditos: 10 Carácter: optativas

Ubicación temporal: Segundo semestre Curso: 1º

Competencias

CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados.

Resultados de aprendizaje mediante los que se van a evaluar las competencias

Desarrollar técnicas de creatividad y de gestión de la innovación para la búsqueda activa de empleo y la emprendeduría.

Elaborar un proyecto profesional de personal branding utilizando la web 2.0.

Generar técnicas de comunicación eficaz.

Requisitos previos

Actividades formativas con su contenido en créditos ECTS, su metodología de enseñanzaaprendizaje y su relación con las competencias que debe adquirir el estudiante.

Actividad	Metodología	Competencias	
Enseñanzas teóricas	Presencial con todo el grupo	- CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados.	
Enseñanzas prácticas (problemas)	Presencial con todo el grupo	- CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados.	
Tutorías	Presencial con grupo reducido	- CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados.	
Evaluación	Presencial con todo el grupo	Todas las de la materia	
Trabajo personal	No presencial	- CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados.	
Trabajo de preparación de los exámenes	No presencial	- CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados.	

Contenido en ECTS Créditos totales 10

Evaluación

Carpetas de aprendizaje y/o portafolios (40%)

CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados.

Examen escrito (test, desarrollo y/o problemas) (60%)

CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados.

Breve descripción del contenido

Personal branding

Identidad digital: uso de redes sociales en el mundo profesional, reputación corporativa y profesional.

Emprendedurismo

Técnicas de búsqueda de empleo

Comunicación para el éxito empresarial.

Personal branding

Identidad digital: uso de redes sociales en el mundo profesional, reputación corporativa y profesional.

Emprendedurismo

Técnicas de búsqueda de empleo

Comunicación para el éxito empresarial.

Asignaturas

Denominación: Gestión por Competencias de Empleabilidad. Créditos: 5. Carácter: optativas.

Curso: 1 Semestre: 2

Estilo: Idioma docente: Lenguas oficiales de la Comunidad Valenciana

Prerrequisitos:

Contenidos:

Personal branding

Identidad digital: uso de redes sociales en el mundo profesional, reputación corporativa y profesional.

Emprendedurismo

Técnicas de búsqueda de empleo

Comunicación para el éxito empresarial.

Resultados de Aprendizaje

Desarrollar técnicas de creatividad y de gestión de la innovación para la búsqueda activa de empleo y la emprendeduría.

Elaborar un proyecto profesional de personal branding utilizando la web 2.0.

Generar técnicas de comunicación eficaz.

Actividades	Competencias	Presenciales	No presenciales	Tipo grupo
Enseñanzas teóricas	CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados.	20:00	0:00	Todo el grupo
Enseñanzas prácticas (problemas)	CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados.	16:00	0:00	Todo el grupo
Enseñanzas prácticas (laboratorio)	- No hay competencias asignadas -	0:00	0:00	Todo el grupo
Enseñanzas prácticas (prácticas externas)	- No hay competencias asignadas -	0:00	0:00	Todo el grupo
Seminarios	- No hay competencias asignadas -	0:00	0:00	Todo el grupo
Tutorías	CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan	7:00	0:00	Grupo reducido

a la prevención y la promoción de la salud de los empleados.

	Acumulado total	125:00		
	Acumulado por tipo	45:00	80:00	
Trabajo de preparación de los exámenes	CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados.	0:00	20:00	Todo el grupo
Trabajo personal	CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados.	0:00	60:00	Todo el grupo
Evaluación	Todas las de la materia	2:00	0:00	Todo el grupo

El rango de horas presenciales es: 12:30 - 20:00 El acumulado total de horas debe ser: 125:00

Evaluación:

Pruebas	Competencias	Ponderación
Carpetas de aprendizaje y/o portafolios	CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados.	40 %
Examen escrito (test, desarrollo y/o problemas)	CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados.	60 %
	Total acumulado	100 %

Sostenibilidad:

Área	Créditos		
Psicologia Social	5,2		
Total acumulado	5,2		

Denominación: Gestión por Competencias de Empleabilidad (AD). Créditos: 5. Carácter: optativas.

Curso: 1 Semestre: 2

Estilo: Idioma docente: Lenguas oficiales de la Comunidad Valenciana

Prerrequisitos:

Contenidos:

Personal branding

Identidad digital: uso de redes sociales en el mundo profesional, reputación corporativa y profesional.

Emprendedurismo

Técnicas de búsqueda de empleo

Comunicación para el éxito empresarial.

Resultados de Aprendizaje

Desarrollar técnicas de creatividad y de gestión de la innovación para la búsqueda activa de empleo y la emprendeduría.

Elaborar un proyecto profesional de personal branding utilizando la web 2.0.

Generar técnicas de comunicación eficaz.

Actividades:

Actividades	Competencias	Presenciales	No presenciales	Tipo grupo
Enseñanzas teóricas	CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados.	20:00	0:00	Todo el grupo
Enseñanzas prácticas (problemas)	- No hay competencias asignadas -	0:00	0:00	Todo el grupo
Enseñanzas prácticas (laboratorio)	- No hay competencias asignadas -	0:00	0:00	Todo el grupo
Enseñanzas prácticas (prácticas externas)	- No hay competencias asignadas -	0:00	0:00	Todo el grupo
Seminarios	- No hay competencias asignadas -	0:00	0:00	Todo el grupo
Tutorías	CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados.	23:00	0:00	Grupo reducido
Evaluación	Todas las de la materia	2:00	0:00	Todo el grupo
Trabajo personal	CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados.	0:00	60:00	Todo el grupo
Trabajo de preparación de los exámenes	CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados.	0:00	20:00	Todo el grupo
	Acumulado por tipo	45:00	80:00	
	Acumulado total	125:00		

El rango de horas presenciales es: 12:30 - 20:00 El acumulado total de horas debe ser: 125:00

Evaluación:

Pruebas	Competencias	Ponderación
Carpetas de aprendizaje y/o portafolios	CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados.	40 %
Examen escrito (test, desarrollo y/o problemas)	CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados.	60 %
	Total acumulado	100 %

Sostenibilidad:

Área	Créditos
Psicologia Social	6,8
Total acumulado	6,8

Materia: Intervención en Igualdad de Oportunidades

Créditos: 10

Carácter: optativas

Ubicación temporal: Segundo semestre Curso: 1º

Competencias

CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados.

Resultados de aprendizaje mediante los que se van a evaluar las competencias

Comparar las técnicas de intervención para la igualdad de oportunidades (ej., conciliación vida personal-laboral, discriminación por género)

Desarrollar las técnicas de intervención para la igualdad de oportunidades y el desarrollo de empresas socialmente responsables.

Evaluar los resultados y la eficacia de las intervenciones en igualdad y responsabilidad social empresarial llevadas a cabo en casos específicos.

Requisitos previos

Actividades formativas con su contenido en créditos ECTS, su metodología de enseñanzaaprendizaje y su relación con las competencias que debe adquirir el estudiante.

Actividad	Metodología	Competencias
Enseñanzas teóricas	Presencial con todo el grupo	- CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados.
Enseñanzas prácticas (problemas)	Presencial con todo el grupo	- CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados.
Tutorías	Presencial con grupo reducido	- CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados.
Evaluación	Presencial con todo el grupo	Todas las de la materia
Trabajo personal	No presencial	- CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados.
Trabajo de preparación de los exámenes	No presencial	- CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados.

Contenido en ECTS

Créditos totales 10

Evaluación

Carpetas de aprendizaje y/o portafolios (40%)

CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados.

Examen escrito (test, desarrollo y/o problemas) (60%)

CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados.

Breve descripción del contenido

Intervención en igualdad de oportunidades.

Tercer sector.

Discriminación por género

Sostenibilidad y Responsabilidad Social Empresarial (RSE)

Conciliación vida personal-laboral

Intervención en igualdad de oportunidades.

Tercer sector.

Discriminación por género

Sostenibilidad y Responsabilidad Social Empresarial (RSE)

Conciliación vida personal-laboral

Asignaturas

Denominación: Intervención en Igualdad de Oportunidades. Créditos: 5. Carácter: optativas.

Curso: 1 Semestre: 2

Estilo: Idioma docente: Lenguas oficiales de la Comunidad Valenciana

Prerrequisitos:

Contenidos:

Intervención en igualdad de oportunidades.

Tercer sector.

Discriminación por género

Sostenibilidad y Responsabilidad Social Empresarial (RSE)

Conciliación vida personal-laboral

Resultados de Aprendizaje

Comparar las técnicas de intervención para la igualdad de oportunidades (ej., conciliación vida personallaboral, discriminación por género)

Desarrollar las técnicas de intervención para la igualdad de oportunidades y el desarrollo de empresas socialmente responsables.

Evaluar los resultados y la eficacia de las intervenciones en igualdad y responsabilidad social empresarial llevadas a cabo en casos específicos.

Actividades	Competencias	Presenciales	No presenciales	Tipo grupo
Enseñanzas teóricas	CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados.	20:00	0:00	Todo el grupo
Enseñanzas prácticas (problemas)	CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados.	16:00	0:00	Todo el grupo
Enseñanzas prácticas (laboratorio)	- No hay competencias asignadas -	0:00	0:00	Todo el grupo
Enseñanzas prácticas (prácticas	- No hay competencias asignadas -	0:00	0:00	Todo el grupo

externas)

Seminarios	- No hay competencias asignadas -	0:00	0:00	Todo el grupo
Tutorías	CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados.	7:00	0:00	Grupo reducido
Evaluación	Todas las de la materia	2:00	0:00	Todo el grupo
Trabajo personal	CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados.	0:00	60:00	Todo el grupo
Trabajo de preparación de los exámenes	CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados.	0:00	20:00	Todo el grupo
	Acumulado por tipo	45:00	80:00	
	Acumulado total	125:00		

El rango de horas presenciales es: 12:30 - 20:00 El acumulado total de horas debe ser: 125:00

Evaluación:

Pruebas	Competencias	Ponderación
Carpetas de aprendizaje y/o portafolios	CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados.	40 %
Examen escrito (test, desarrollo y/o problemas)	CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados.	60 %
	Total acumulado	100 %

Sostenibilidad:

Área	Créditos
Psicologia Social	5,2
Total acumulado	5.2

Denominación: Intervención en Igualdad de Oportunidades (AD). Créditos: 5. Carácter: optativas.

Curso: 1 Semestre: 2

Estilo: Idioma docente: Lenguas oficiales de la Comunidad Valenciana

Prerrequisitos:

Contenidos:

Intervención en igualdad de oportunidades.

Tercer sector.

Discriminación por género

Sostenibilidad y Responsabilidad Social Empresarial (RSE)

Conciliación vida personal-laboral

Resultados de Aprendizaje

Comparar las técnicas de intervención para la igualdad de oportunidades (ej., conciliación vida personallaboral, discriminación por género)

Desarrollar las técnicas de intervención para la igualdad de oportunidades y el desarrollo de empresas socialmente responsables.

Evaluar los resultados y la eficacia de las intervenciones en igualdad y responsabilidad social empresarial llevadas a cabo en casos específicos.

Actividades:

Actividades	Competencias	Presenciales	No presenciales	Tipo grupo
Enseñanzas teóricas	CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados.	20:00	0:00	Todo el grupo
Enseñanzas prácticas (problemas)	- No hay competencias asignadas -	0:00	0:00	Todo el grupo
Enseñanzas prácticas (laboratorio)	- No hay competencias asignadas -	0:00	0:00	Todo el grupo
Enseñanzas prácticas (prácticas externas)	- No hay competencias asignadas -	0:00	0:00	Todo el grupo
Seminarios	- No hay competencias asignadas -	0:00	0:00	Todo el grupo
Tutorías	CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados.	23:00	0:00	Grupo reducido
Evaluación	Todas las de la materia	2:00	0:00	Todo el grupo
Trabajo personal	CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados.	0:00	60:00	Todo el grupo
Trabajo de preparación de los exámenes	CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados.	0:00	20:00	Todo el grupo
	Acumulado por tipo	45:00	80:00	
	Acumulado total	125:00		

El rango de horas presenciales es: 12:30 - 20:00 El acumulado total de horas debe ser: 125:00

Evaluación:

Pruebas	Competencias	Ponderación
Carpetas de aprendizaje y/o portafolios	CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados.	40 %
Examen escrito (test, desarrollo y/o problemas)	CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados.	60 %

Total acumulado 100 %

Sostenibilidad:

ÁreaCréditosPsicologia Social6,8Total acumulado6,8

Materia: Prácticas Externas

Créditos: 16

Carácter: optativas

Ubicación temporal: Segundo semestre Curso: 1º

Competencias

CE9 - Juzgar las competencias adquiridas a lo largo del máster sobre Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos.

CG1 - Transferir los conocimientos, destrezas y habilidades desarrolladas durante el máster a contextos reales profesionales.

Resultados de aprendizaje mediante los que se van a evaluar las competencias

Desarrollar intervenciones individuales y/u organizacionales apropiadas para conseguir los objetivos planteados utilizando los resultados de la evaluación, en contextos reales en el ámbito de la Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y de los Recursos Humanos.

Elaborar informes de evaluación y de intervención individual y organizacional en contextos reales, en el ámbito de la Psicología de los Recursos Humanos y/o Salud Ocupacional.

Requisitos previos

Actividades formativas con su contenido en créditos ECTS, su metodología de enseñanzaaprendizaje y su relación con las competencias que debe adquirir el estudiante.

Actividad	Metodología	Competencias
Tutorías	Presencial con grupo reducido	 CE9 - Juzgar las competencias adquiridas a lo largo del máster sobre Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos. CG1 - Transferir los conocimientos, destrezas y habilidades desarrolladas durante el máster a contextos reales profesionales.
Evaluación	Presencial con todo el grupo	Todas las de la materia
Trabajo personal	No presencial	 CE9 - Juzgar las competencias adquiridas a lo largo del máster sobre Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos. CG1 - Transferir los conocimientos, destrezas y habilidades desarrolladas durante el máster a contextos reales profesionales.
Trabajo de preparación de los exámenes	No presencial	 CE9 - Juzgar las competencias adquiridas a lo largo del máster sobre Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos. CG1 - Transferir los conocimientos, destrezas y habilidades desarrolladas durante el máster a contextos reales profesionales.

⁻ CE9 - Juzgar las competencias adquiridas a lo largo del máster sobre Psicología del

Enseñanzas prácticas (prácticas externas)

Presencial con todo el grupo

Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos.

- CG1 - Transferir los conocimientos, destrezas y habilidades desarrolladas durante el máster a contextos reales profesionales.

Contenido en ECTS Créditos totales 16

Evaluación

Entrevista de tutorización y/o Informes de expertos (20%)

CE9 - Juzgar las competencias adquiridas a lo largo del máster sobre Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos.

CG1 - Transferir los conocimientos, destrezas y habilidades desarrolladas durante el máster a contextos reales profesionales.

Memorias e informes de prácticas (80%)

CE9 - Juzgar las competencias adquiridas a lo largo del máster sobre Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos.

CGI - Transferir los conocimientos, destrezas y habilidades desarrolladas durante el máster a contextos reales profesionales.

Breve descripción del contenido

Las prácticas externas implican la estancia en una organización española o extranjera (mediante convenio de colaboración). Durante dicha estancia, el estudiante desarrollará (bajo la supervisión del tutor/a del máster y el supervisor/a de la empresa) actividades profesionales relacionadas con la Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos. Entre los tipos de actividad podrán llevarse a cabo evaluaciones y estrategias de prevención/intervención de riesgos psicosociales, evaluación, desarrollo y optimización de organizaciones saludables y resilientes, implementación de estrategias de recursos humanos desde las más clásicas (ej., análisis de puestos de trabajo, selección de personal, formación) hasta las más novedosas (como coaching o desarrollo personal, desarrollo directivo, RSE, o la intervención relacionada con la Ley de Igualdad). Estas tareas tienen el objetivo de proporcionar a los estudiantes la oportunidad de practicar, en una etapa inicial bajo la supervisión profesional, algunas de las competencias y roles requeridos para el ejercicio profesional en el contexto de la psicología del trabajo, de las organizaciones y en recursos humanos.

Las prácticas externas implican la estancia en una organización española o extranjera (mediante convenio de colaboración). Durante dicha estancia, el estudiante desarrollará (bajo la supervisión del tutor/a del máster y el supervisor/a de la empresa) actividades profesionales relacionadas con la Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos. Entre los tipos de actividad podrán llevarse a cabo evaluaciones y estrategias de prevención/intervención de riesgos psicosociales, evaluación, desarrollo y optimización de organizaciones saludables y resilientes, implementación de estrategias de recursos humanos desde las más clásicas (ej., análisis de puestos de trabajo, selección de personal, formación) hasta las más novedosas (como coaching o desarrollo personal, desarrollo directivo, RSE, o la intervención relacionada con la Ley de Igualdad). Estas tareas tienen el objetivo de proporcionar a los estudiantes la oportunidad de practicar, en una etapa inicial bajo la supervisión profesional, algunas de las competencias y roles requeridos para el ejercicio profesional en el contexto de la psicología del trabajo, de las organizaciones y en recursos humanos.

Asignaturas

Denominación: Prácticas Externas. Créditos: 8. Carácter: optativas.

Curso: 1 Semestre: 2

Estilo: Idioma docente: Lenguas oficiales de la Comunidad Valenciana

Prerrequisitos:

Contenidos:

Las prácticas externas implican la estancia en una organización española o extranjera (mediante convenio de colaboración). Durante dicha estancia, el estudiante desarrollará (bajo la supervisión del tutor/a del máster y el

supervisor/a de la empresa) actividades profesionales relacionadas con la Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos. Entre los tipos de actividad podrán llevarse a cabo evaluaciones y estrategias de prevención/intervención de riesgos psicosociales, evaluación, desarrollo y optimización de organizaciones saludables y resilientes, implementación de estrategias de recursos humanos desde las más clásicas (ej., análisis de puestos de trabajo, selección de personal, formación) hasta las más novedosas (como coaching o desarrollo personal, desarrollo directivo, RSE, o la intervención relacionada con la Ley de Igualdad). Estas tareas tienen el objetivo de proporcionar a los estudiantes la oportunidad de practicar, en una etapa inicial bajo la supervisión profesional, algunas de las competencias y roles requeridos para el ejercicio profesional en el contexto de la psicología del trabajo, de las organizaciones y en recursos humanos.

Resultados de Aprendizaje

Desarrollar intervenciones individuales y/u organizacionales apropiadas para conseguir los objetivos planteados utilizando los resultados de la evaluación, en contextos reales en el ámbito de la Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y de los Recursos Humanos.

Elaborar informes de evaluación y de intervención individual y organizacional en contextos reales, en el ámbito de la Psicología de los Recursos Humanos y/o Salud Ocupacional.

Actividades:

Actividades	Competencias	Presenciales	No presenciales	Tipo grupo
Enseñanzas teóricas	- No hay competencias asignadas -	0:00	0:00	Todo el grupo
Enseñanzas prácticas (problemas)	- No hay competencias asignadas -	0:00	0:00	Todo el grupo
Enseñanzas prácticas (laboratorio)	- No hay competencias asignadas -	0:00	0:00	Todo el grupo
Enseñanzas prácticas (prácticas externas)	CE9 - Juzgar las competencias adquiridas a lo largo del máster sobre Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos. CG1 - Transferir los conocimientos, destrezas y habilidades desarrolladas durante el máster a contextos reales profesionales.	150:00	0:00	Todo el grupo
Seminarios	- No hay competencias asignadas -	0:00	0:00	Todo el grupo
Tutorías	CE9 - Juzgar las competencias adquiridas a lo largo del máster sobre Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos. CG1 - Transferir los conocimientos, destrezas y habilidades desarrolladas durante el máster a contextos reales profesionales.	8:00	0:00	Grupo reducido
Evaluación	Todas las de la materia	2:00	0:00	Todo el grupo
Trabajo personal	CE9 - Juzgar las competencias adquiridas a lo largo del máster sobre Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos. CG1 - Transferir los conocimientos, destrezas y habilidades desarrolladas durante el máster a contextos reales profesionales.	0:00	35:00	Todo el grupo
Trabajo de preparación de los exámenes	CE9 - Juzgar las competencias adquiridas a lo largo del máster sobre Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos. CG1 - Transferir los conocimientos, destrezas y habilidades desarrolladas durante el máster a contextos reales profesionales.	0:00	5:00	Todo el grupo
	Acumulado por tipo	160:00	40:00	

Acumulado total 200:00

El rango de horas presenciales es: 20:00 - 32:00 El acumulado total de horas debe ser: 200:00

Evaluación:

Pruebas	Competencias	Ponderación
Entrevista de tutorización y/o Informes de expertos	CE9 - Juzgar las competencias adquiridas a lo largo del máster sobre Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos. CG1 - Transferir los conocimientos, destrezas y habilidades desarrolladas durante el máster a contextos reales profesionales.	20 %
Memorias e informes de prácticas	CE9 - Juzgar las competencias adquiridas a lo largo del máster sobre Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos. CG1 - Transferir los conocimientos, destrezas y habilidades desarrolladas durante el máster a contextos reales profesionales.	80 %
	Total acumulado	100 %

Sostenibilidad:

Área	Créditos
Didàctica i Organització Escolar	2
Psicologia Social	6
Total acumulado	8

Denominación: Prácticas Externas (AD). Créditos: 8. Carácter: optativas.

Curso: 1 Semestre: 2

Estilo: Idioma docente: Lenguas oficiales de la Comunidad Valenciana

Prerrequisitos:

Contenidos:

Las prácticas externas implican la estancia en una organización española o extranjera (mediante convenio de colaboración). Durante dicha estancia, el estudiante desarrollará (bajo la supervisión del tutor/a del máster y el supervisor/a de la empresa) actividades profesionales relacionadas con la Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos. Entre los tipos de actividad podrán llevarse a cabo evaluaciones y estrategias de prevención/intervención de riesgos psicosociales, evaluación, desarrollo y optimización de organizaciones saludables y resilientes, implementación de estrategias de recursos humanos desde las más clásicas (ej., análisis de puestos de trabajo, selección de personal, formación) hasta las más novedosas (como coaching o desarrollo personal, desarrollo directivo, RSE, o la intervención relacionada con la Ley de Igualdad). Estas tareas tienen el objetivo de proporcionar a los estudiantes la oportunidad de practicar, en una etapa inicial bajo la supervisión profesional, algunas de las competencias y roles requeridos para el ejercicio profesional en el contexto de la psicología del trabajo, de las organizaciones y en recursos humanos.

Resultados de Aprendizaje

Desarrollar intervenciones individuales y/u organizacionales apropiadas para conseguir los objetivos planteados utilizando los resultados de la evaluación, en contextos reales en el ámbito de la Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y de los Recursos Humanos.

Elaborar informes de evaluación y de intervención individual y organizacional en contextos reales, en el ámbito de la Psicología de los Recursos Humanos y/o Salud Ocupacional.

Actividades:

Actividades	Competencias	Presenciales	No presenciales	Tipo grupo
Enseñanzas teóricas	- No hay competencias asignadas -	0:00	0:00	Todo el grupo
Enseñanzas prácticas (problemas)	- No hay competencias asignadas -	0:00	0:00	Todo el grupo
Enseñanzas prácticas (laboratorio)	- No hay competencias asignadas -	0:00	0:00	Todo el grupo
Enseñanzas prácticas (prácticas externas)	CE9 - Juzgar las competencias adquiridas a lo largo del máster sobre Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos. CG1 - Transferir los conocimientos, destrezas y habilidades desarrolladas durante el máster a contextos reales profesionales.	150:00	0:00	Todo el grupo
Seminarios	- No hay competencias asignadas -	0:00	0:00	Todo el grupo
Tutorías	CE9 - Juzgar las competencias adquiridas a lo largo del máster sobre Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos. CG1 - Transferir los conocimientos, destrezas y habilidades desarrolladas durante el máster a contextos reales profesionales.	8:00	0:00	Grupo reducido
Evaluación	Todas las de la materia	2:00	0:00	Todo el grupo
Trabajo personal	CE9 - Juzgar las competencias adquiridas a lo largo del máster sobre Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos. CG1 - Transferir los conocimientos, destrezas y habilidades desarrolladas durante el máster a contextos reales profesionales.	0:00	35:00	Todo el grupo
Trabajo de preparación de los exámenes	CE9 - Juzgar las competencias adquiridas a lo largo del máster sobre Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos. CG1 - Transferir los conocimientos, destrezas y habilidades desarrolladas durante el máster a contextos reales profesionales.	0:00	5:00	Todo el grupo
	Acumulado por tipo	160:00	40:00	
	Acumulado total	200:00		

El rango de horas presenciales es: **20:00 - 32:00** El acumulado total de horas debe ser: **200:00**

Evaluación:

Pruebas	Competencias	Ponderación
Entrevista de tutorización y/o Informes de expertos	CE9 - Juzgar las competencias adquiridas a lo largo del máster sobre Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos. CG1 - Transferir los conocimientos, destrezas y habilidades desarrolladas durante el máster a contextos reales profesionales.	20 %
Memorias e informes de	CE9 - Juzgar las competencias adquiridas a lo largo del máster sobre Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos.	80 %

Total acumulado 100 %

Sostenibilidad:

Área	Créditos
Didàctica i Organització Escolar	2
Psicologia Social	6
Total acumulado	8

Materia: Iniciación a la Metodología de Investigación

Créditos: 16

Carácter: optativas

Ubicación temporal: Segundo semestre Curso: 1º

Competencias

CE2 - Desarrollar una investigación básica en Psicología de la Salud ocupacional, Psicología de las Organizaciones y desarrollo de Recursos Humanos.

CE9 - Juzgar las competencias adquiridas a lo largo del máster sobre Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos.

CG1 - Transferir los conocimientos, destrezas y habilidades desarrolladas durante el máster a contextos reales profesionales.

Resultados de aprendizaje mediante los que se van a evaluar las competencias

Elaborar un trabajo escrito de iniciación a la investigación Interpretar técnicas metodológicas de forma correcta y apropiada

Requisitos previos

Actividades formativas con su contenido en créditos ECTS, su metodología de enseñanzaaprendizaje y su relación con las competencias que debe adquirir el estudiante.

Actividad	Metodología	Competencias
Enseñanzas teóricas	Presencial con todo el grupo	 CE2 - Desarrollar una investigación básica en Psicología de la Salud ocupacional, Psicología de las Organizaciones y desarrollo de Recursos Humanos. CG1 - Transferir los conocimientos, destrezas y habilidades desarrolladas durante el máster a contextos reales profesionales.
Enseñanzas prácticas (problemas)	Presencial con todo el grupo	 CE2 - Desarrollar una investigación básica en Psicología de la Salud ocupacional, Psicología de las Organizaciones y desarrollo de Recursos Humanos. CG1 - Transferir los conocimientos, destrezas y habilidades desarrolladas durante el máster a contextos reales profesionales.
Tutorías	Presencial con grupo reducido	 CE2 - Desarrollar una investigación básica en Psicología de la Salud ocupacional, Psicología de las Organizaciones y desarrollo de Recursos Humanos. CE9 - Juzgar las competencias adquiridas a lo largo del máster sobre Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos. CG1 - Transferir los conocimientos, destrezas y habilidades desarrolladas durante el máster a

contextos reales profesionales.

		F
Evaluación	Presencial con todo el grupo	Todas las de la materia
Trabajo personal	No presencial	 CE2 - Desarrollar una investigación básica en Psicología de la Salud ocupacional, Psicología de las Organizaciones y desarrollo de Recursos Humanos. CE9 - Juzgar las competencias adquiridas a lo largo del máster sobre Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos. CG1 - Transferir los conocimientos, destrezas y habilidades desarrolladas durante el máster a contextos reales profesionales.
Trabajo de preparación de los exámenes	No presencial	 CE2 - Desarrollar una investigación básica en Psicología de la Salud ocupacional, Psicología de las Organizaciones y desarrollo de Recursos Humanos. CE9 - Juzgar las competencias adquiridas a lo largo del máster sobre Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos. CG1 - Transferir los conocimientos, destrezas y habilidades desarrolladas durante el máster a contextos reales profesionales.
Contenido en ECTS		

Créditos totales 16

Evaluación

Carpetas de aprendizaje y/o portafolios (30%)

- CE2 Desarrollar una investigación básica en Psicología de la Salud ocupacional, Psicología de las Organizaciones y desarrollo de Recursos Humanos.
- CG1 Transferir los conocimientos, destrezas y habilidades desarrolladas durante el máster a contextos reales profesionales.

Elaboración de trabajos académicos (60%)

- CE2 Desarrollar una investigación básica en Psicología de la Salud ocupacional, Psicología de las Organizaciones y desarrollo de Recursos Humanos.
- CG1 Transferir los conocimientos, destrezas y habilidades desarrolladas durante el máster a contextos reales profesionales.

Presentaciones orales y pósters (10%)

- CE2 Desarrollar una investigación básica en Psicología de la Salud ocupacional, Psicología de las Organizaciones y desarrollo de Recursos Humanos.
- CG1 Transferir los conocimientos, destrezas y habilidades desarrolladas durante el máster a contextos reales profesionales.

Breve descripción del contenido

Metodología de investigación correlacional Metodología de investigación causal Técnicas de gestión de la información científica Redacción del trabajo de investigación

Nota: Los idiomas docentes de esta asignatura serán castellano, valenciano e inglés.

Metodología de investigación correlacional Metodología de investigación causal Técnicas de gestión de la información científica Redacción del trabajo de investigación

Nota: Los idiomas docentes de esta asignatura serán castellano, valenciano e inglés.

Asignaturas

Denominación: Iniciación a la Metodología de Investigación. Créditos: 8. Carácter: optativas.

Curso: 1 Semestre: 2 Estilo: Idioma docente:

Prerrequisitos:

Contenidos:

Metodología de investigación correlacional Metodología de investigación causal Técnicas de gestión de la información científica Redacción del trabajo de investigación

Nota: Los idiomas docentes de esta asignatura serán castellano, valenciano e inglés.

Resultados de Aprendizaje

Elaborar un trabajo escrito de iniciación a la investigación Interpretar técnicas metodológicas de forma correcta y apropiada

Actividades:

Actividades	Competencias	Presenciales	No presenciales	Tipo grupo
Enseñanzas teóricas	CE2 - Desarrollar una investigación básica en Psicología de la Salud ocupacional, Psicología de las Organizaciones y desarrollo de Recursos Humanos. CG1 - Transferir los conocimientos, destrezas y habilidades desarrolladas durante el máster a contextos reales profesionales.	40:00	0:00	Todo el grupo
Enseñanzas prácticas (problemas)	CE2 - Desarrollar una investigación básica en Psicología de la Salud ocupacional, Psicología de las Organizaciones y desarrollo de Recursos Humanos. CG1 - Transferir los conocimientos, destrezas y habilidades desarrolladas durante el máster a contextos reales profesionales.	25:00	0:00	Todo el grupo
Enseñanzas prácticas (laboratorio)	- No hay competencias asignadas -	0:00	0:00	Todo el grupo
Enseñanzas prácticas (prácticas externas)	- No hay competencias asignadas -	0:00	0:00	Todo el grupo
Seminarios	- No hay competencias asignadas -	0:00	0:00	Todo el grupo
Tutorías	CE2 - Desarrollar una investigación básica en Psicología de la Salud ocupacional, Psicología de las Organizaciones y desarrollo de Recursos Humanos. CG1 - Transferir los conocimientos, destrezas y habilidades desarrolladas durante el máster a contextos reales profesionales.	20:00	0:00	Grupo reducido
Evaluación	Todas las de la materia	5:00	0:00	Todo el grupo
Trabajo personal	CE2 - Desarrollar una investigación básica en Psicología de la Salud ocupacional, Psicología de las Organizaciones y desarrollo de Recursos Humanos. CG1 - Transferir los conocimientos, destrezas y habilidades desarrolladas durante el máster a contextos reales profesionales.	0:00	90:00	Todo el grupo
Trabajo de preparación de los exámenes	CE2 - Desarrollar una investigación básica en Psicología de la Salud ocupacional, Psicología de las Organizaciones y desarrollo de Recursos Humanos. CG1 - Transferir los conocimientos, destrezas y habilidades desarrolladas durante el máster a contextos reales	0:00	20:00	Todo el grupo

profesionales.

Acumulado por tipo 90:00 110:00

Acumulado total 200:00

El rango de horas presenciales es: 20:00 - 32:00 El acumulado total de horas debe ser: 200:00

Evaluación:

Pruebas	Competencias	Ponderación
Carpetas de aprendizaje y/o portafolios	CE2 - Desarrollar una investigación básica en Psicología de la Salud ocupacional, Psicología de las Organizaciones y desarrollo de Recursos Humanos. CG1 - Transferir los conocimientos, destrezas y habilidades desarrolladas durante el máster a contextos reales profesionales.	30 %
Elaboración de trabajos académicos	CE2 - Desarrollar una investigación básica en Psicología de la Salud ocupacional, Psicología de las Organizaciones y desarrollo de Recursos Humanos. CG1 - Transferir los conocimientos, destrezas y habilidades desarrolladas durante el máster a contextos reales profesionales.	60 %
Presentaciones orales y pósters	CE2 - Desarrollar una investigación básica en Psicología de la Salud ocupacional, Psicología de las Organizaciones y desarrollo de Recursos Humanos. CG1 - Transferir los conocimientos, destrezas y habilidades desarrolladas durante el máster a contextos reales profesionales.	10 %
	Total acumulado	100 %

Sostenibilidad:

Área	Créditos
Metodologia de les Ciències del Comportament	5
Psicologia Social	2
Total acumulado	7

Denominación: Iniciación a la Metodología de Investigación (AD). Créditos: 8. Carácter: optativas.

Curso: 1 Semestre: 2 Estilo: Idioma docente:

Prerrequisitos:

Contenidos:

Metodología de investigación correlacional Metodología de investigación causal Técnicas de gestión de la información científica Redacción del trabajo de investigación

Nota: Los idiomas docentes de esta asignatura serán castellano, valenciano e inglés.

Resultados de Aprendizaje

Elaborar un trabajo escrito de iniciación a la investigación Interpretar técnicas metodológicas de forma correcta y apropiada

Actividades:

Actividades	Competencias	Presenciales	No presenciales	Tipo grupo
Enseñanzas teóricas	CE2 - Desarrollar una investigación básica en Psicología de la Salud ocupacional, Psicología de las Organizaciones y desarrollo de Recursos Humanos. CG1 - Transferir los conocimientos, destrezas y habilidades desarrolladas durante el máster a contextos reales profesionales.	40:00	0:00	Todo el grupo
Enseñanzas prácticas (problemas)	CE2 - Desarrollar una investigación básica en Psicología de la Salud ocupacional, Psicología de las Organizaciones y desarrollo de Recursos Humanos. CG1 - Transferir los conocimientos, destrezas y habilidades desarrolladas durante el máster a contextos reales profesionales.	25:00	0:00	Todo el grupo
Enseñanzas prácticas (laboratorio)	- No hay competencias asignadas -	0:00	0:00	Todo el grupo
Enseñanzas prácticas (prácticas externas)	- No hay competencias asignadas -	0:00	0:00	Todo el grupo
Seminarios	- No hay competencias asignadas -	0:00	0:00	Todo el grupo
Tutorías	CE9 - Juzgar las competencias adquiridas a lo largo del máster sobre Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos. CG1 - Transferir los conocimientos, destrezas y habilidades desarrolladas durante el máster a contextos reales profesionales.	20:00	0:00	Grupo reducido
Evaluación	Todas las de la materia	5:00	0:00	Todo el grupo
Trabajo personal	CE9 - Juzgar las competencias adquiridas a lo largo del máster sobre Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos. CG1 - Transferir los conocimientos, destrezas y habilidades desarrolladas durante el máster a contextos reales profesionales.	0:00	90:00	Todo el grupo
Trabajo de preparación de los exámenes	CE9 - Juzgar las competencias adquiridas a lo largo del máster sobre Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos. CG1 - Transferir los conocimientos, destrezas y habilidades desarrolladas durante el máster a contextos reales profesionales.	0:00	20:00	Todo el grupo
	Acumulado por tipo	90:00	110:00	
	Acumulado total	200:00		

El rango de horas presenciales es: 20:00 - 32:00 El acumulado total de horas debe ser: 200:00

Evaluación:

Pruebas	Competencias	Ponderación
Carpetas de aprendizaje y/o portafolios	CE2 - Desarrollar una investigación básica en Psicología de la Salud ocupacional, Psicología de las Organizaciones y desarrollo de Recursos Humanos. CG1 - Transferir los conocimientos, destrezas y habilidades	30 %

	desarrolladas durante el máster a contextos reales profesionales.	
Elaboración de trabajos académicos	CE2 - Desarrollar una investigación básica en Psicología de la Salud ocupacional, Psicología de las Organizaciones y desarrollo de Recursos Humanos. CG1 - Transferir los conocimientos, destrezas y habilidades desarrolladas durante el máster a contextos reales profesionales.	60 %
Presentaciones orales y pósters	CE2 - Desarrollar una investigación básica en Psicología de la Salud ocupacional, Psicología de las Organizaciones y desarrollo de Recursos Humanos. CG1 - Transferir los conocimientos, destrezas y habilidades desarrolladas durante el máster a contextos reales profesionales.	10 %
	Total acumulado	100 %

Sostenibilidad:

Área	Créditos
Metodologia de les Ciències del Comportament	5
Psicologia Social	2
Total acumulado	7

Materia: Trabajo Fin de Máster

Créditos: 24

Carácter: Trabajo fin de máster

Ubicación temporal: Segundo semestre Curso: 1º

Competencias

CE9 - Juzgar las competencias adquiridas a lo largo del máster sobre Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos.

CGI - Transferir los conocimientos, destrezas y habilidades desarrolladas durante el máster a contextos reales profesionales.

Resultados de aprendizaje mediante los que se van a evaluar las competencias

Criticar el propio desarrollo de competencias desarrolladas a lo largo del máster.

Defender oralmente ante un comité experto el trabajo fin de máster profesional.

Elaborar un informe escrito que resuma el desarrollo de competencias durante el máster.

Requisitos previos

Para defender el trabajo oral se requiere haber cursado los 40 créditos del máster correspondientes a las asignaturas obligatorias y optativas

Para defender el trabajo oral se requiere haber cursado los 40 créditos del máster correspondientes a las asignaturas obligatorias y optativas

Actividades formativas con su contenido en créditos ECTS, su metodología de enseñanzaaprendizaje y su relación con las competencias que debe adquirir el estudiante.

Actividad	Metodología	Competencias
Tutorías	Presencial con todo el grupo, presencial con grupo reducido	 CE9 - Juzgar las competencias adquiridas a lo largo del máster sobre Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos. CG1 - Transferir los conocimientos, destrezas y habilidades desarrolladas durante el máster a contextos reales profesionales.

Evaluación Presencial con todo el grupo Todas las de la materia - CE9 - Juzgar las competencias adquiridas a lo largo del máster sobre Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos. Trabajo personal No presencial - CG1 - Transferir los conocimientos, destrezas y habilidades desarrolladas durante el máster a contextos reales profesionales. - CE9 - Juzgar las competencias adquiridas a lo largo del máster sobre Psicología Trabajo de del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos. preparación de los No presencial - CG1 - Transferir los conocimientos, destrezas y habilidades desarrolladas exámenes durante el máster a contextos reales profesionales.

Contenido en ECTS Créditos totales 24

Evaluación

Elaboración de trabajos académicos (40%)

CE9 - Juzgar las competencias adquiridas a lo largo del máster sobre Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos.

CG1 - Transferir los conocimientos, destrezas y habilidades desarrolladas durante el máster a contextos reales profesionales.

Presentaciones orales y pósters (60%)

CE9 - Juzgar las competencias adquiridas a lo largo del máster sobre Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos.

CG1 - Transferir los conocimientos, destrezas y habilidades desarrolladas durante el máster a contextos reales profesionales.

Breve descripción del contenido

El Trabajo Fin de Master gira en torno a las temáticas vistas en las diferentes asignaturas del Máster. Para ello el estudiantado debe realizar una autoreflexión final de las competencias adquiridas en el máster haciendo especial hincapié en las evidencias concretas de su desarrollo. Estas evidencias concretas se determinan a partir de las diferentes actividades, trabajos y evaluación de cada una de las asignaturas (por ejemplo, aplicación de las teorías del estrés para la evaluación, diagnóstico e intervención del estrés laboral en las organizaciones)

El Trabajo Fin de Master gira en torno a las temáticas vistas en las diferentes asignaturas del Máster. Para ello el estudiantado debe realizar una autoreflexión final de las competencias adquiridas en el máster haciendo especial hincapié en las evidencias concretas de su desarrollo. Estas evidencias concretas se determinan a partir de las diferentes actividades, trabajos y evaluación de cada una de las asignaturas (por ejemplo, aplicación de las teorías del estrés para la evaluación, diagnóstico e intervención del estrés laboral en las organizaciones)

Asignaturas

Denominación: Trabajo Fin de Máster. Créditos: 12. Carácter: Trabajo fin de máster.

Curso: 1 Semestre: 2

Estilo: Idioma docente: Lenguas oficiales de la Comunidad Valenciana

Prerrequisitos:

Para defender el trabajo oral se requiere haber cursado los 40 créditos del máster correspondientes a las asignaturas obligatorias y optativas

Contenidos:

El Trabajo Fin de Master gira en torno a las temáticas vistas en las diferentes asignaturas del Máster. Para ello el estudiantado debe realizar una autoreflexión final de las competencias adquiridas en el máster haciendo especial hincapié en las evidencias concretas de su desarrollo. Estas evidencias concretas se determinan a partir de las diferentes actividades, trabajos y evaluación de cada una de las asignaturas (por ejemplo, aplicación de las teorías del estrés para la evaluación, diagnóstico e intervención del estrés laboral en las organizaciones)

Resultados de Aprendizaje

Criticar el propio desarrollo de competencias desarrolladas a lo largo del máster. Defender oralmente ante un comité experto el trabajo fin de máster profesional. Elaborar un informe escrito que resuma el desarrollo de competencias durante el máster.

Actividades:

Actividades	Competencias	Presenciales	No presenciales	Tipo grupo
Enseñanzas teóricas	- No hay competencias asignadas -	0:00	0:00	T odo el grupo
Enseñanzas prácticas (problemas)	- No hay competencias asignadas -	0:00	0:00	Todo el grupo
Enseñanzas prácticas (laboratorio)	- No hay competencias asignadas -	0:00	0:00	T o do el grupo
Enseñanzas prácticas (prácticas externas)	- No hay competencias asignadas -	0:00	0:00	T o do el grupo
Seminarios	- No hay competencias asignadas -	0:00	0:00	T o do el grupo
Tutorías	CE9 - Juzgar las competencias adquiridas a lo largo del máster sobre Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos. CG1 - Transferir los conocimientos, destrezas y habilidades desarrolladas durante el máster a contextos reales profesionales.	30:00	0:00	Todo el grupo
Evaluación	T odas las de la materia	1:00	0:00	Todo el grupo
Trabajo personal	CE9 - Juzgar las competencias adquiridas a lo largo del máster sobre Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos. CG1 - Transferir los conocimientos, destrezas y habilidades desarrolladas durante el máster a contextos reales profesionales.	0:00	250:00	Todo el grupo
Trabajo de preparación de los exámenes	CE9 - Juzgar las competencias adquiridas a lo largo del máster sobre Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos. CG1 - Transferir los conocimientos, destrezas y habilidades desarrolladas durante el máster a contextos reales profesionales.	0:00	19:00	Todo el grupo
	Acumulado por tipo	31:00	269:00	
	Acumulado total	300:00		

El rango de horas presenciales es: 30:00 - 48:00 El acumulado total de horas debe ser: 300:00

Evaluación:

Pruebas	Competencias	Ponderación
Elaboración de trabajos académicos	CE9 - Juzgar las competencias adquiridas a lo largo del máster sobre Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos. CG1 - Transferir los conocimientos, destrezas y habilidades	40 %

desarrolladas durante el máster a contextos reales profesionales.

Presentaciones orales y pósters

CE9 - Juzgar las competencias adquiridas a lo largo del máster sobre Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos. CG1 - Transferir los conocimientos, destrezas y habilidades desarrolladas durante el máster a contextos reales profesionales.

60 %

Total acumulado 100 %

Sostenibilidad:

Área Créditos

Didàctica i Organització Escolar 2

Psicologia Social 10

Total acumulado 12

Denominación: Trabajo Fin de Máster (AD). Créditos: 12. Carácter: Trabajo fin de máster.

Curso: 1 Semestre: 2

Estilo: Idioma docente: Lenguas oficiales de la Comunidad Valenciana

Prerrequisitos:

Para defender el trabajo oral se requiere haber cursado los 40 créditos del máster correspondientes a las asignaturas obligatorias y optativas

Contenidos:

El Trabajo Fin de Master gira en torno a las temáticas vistas en las diferentes asignaturas del Máster. Para ello el estudiantado debe realizar una autoreflexión final de las competencias adquiridas en el máster haciendo especial hincapié en las evidencias concretas de su desarrollo. Estas evidencias concretas se determinan a partir de las diferentes actividades, trabajos y evaluación de cada una de las asignaturas (por ejemplo, aplicación de las teorías del estrés para la evaluación, diagnóstico e intervención del estrés laboral en las organizaciones)

Resultados de Aprendizaje

Criticar el propio desarrollo de competencias desarrolladas a lo largo del máster. Defender oralmente ante un comité experto el trabajo fin de máster profesional. Elaborar un informe escrito que resuma el desarrollo de competencias durante el máster.

Actividades:

Actividades	Competencias	Presenciales	No presenciales	Tipo grupo
Enseñanzas teóricas	- No hay competencias asignadas -	0:00	0:00	Todo el grupo
Enseñanzas prácticas (problemas)	- No hay competencias asignadas -	0:00	0:00	Todo el grupo
Enseñanzas prácticas (laboratorio)	- No hay competencias asignadas -	0:00	0:00	Todo el grupo
Enseñanzas prácticas (prácticas externas)	- No hay competencias asignadas -	0:00	0:00	Todo el grupo
Seminarios	- No hay competencias asignadas -	0:00	0:00	Todo el grupo

exámenes desarrolladas durante el máster a o profesionales. Acumulado por tipo	os, destrezas y habilidades contextos reales		19:00 269:00	Todo el grupo
Trabajo de preparación de los CGI - Transferir los conocimient				
Trabajo personal Trabajo personal CE9 - Juzgar las competencias ad máster sobre Psicología del Traba en Recursos Humanos. CG1 - Transferir los conocimient desarrolladas durante el máster a profesionales.	jo, de las Organizaciones y os, destrezas y habilidades 0:	:00	250:00	Todo el grupo
Evaluación Todas las de la materia	1:	:00	0:00	Todo el grupo
Tutorías CE9 - Juzgar las competencias ad máster sobre Psicología del Traba en Recursos Humanos. CG1 - Transferir los conocimient desarrolladas durante el máster a profesionales.	jo, de las Organizaciones y os, destrezas y habilidades	0:00	0:00	Grupo reducido

El rango de horas presenciales es: 30:00 - 48:00 El acumulado total de horas debe ser: 300:00

Evaluación:

Pruebas	Competencias	Ponderación
Elaboración de trabajos académicos	CE9 - Juzgar las competencias adquiridas a lo largo del máster sobre Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos. CG1 - Transferir los conocimientos, destrezas y habilidades desarrolladas durante el máster a contextos reales profesionales.	40 %
Presentaciones orales y pósters	CE9 - Juzgar las competencias adquiridas a lo largo del máster sobre Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos. CG1 - Transferir los conocimientos, destrezas y habilidades desarrolladas durante el máster a contextos reales profesionales.	60 %
	Total acumulado	100 %

Sostenibilidad:

Área	Créditos
Didàctica i Organització Escolar	2
Psicologia Social	10
Total acumulado	12

6. Personal académico

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

A) Personal académico disponible:

Universitat Jaume I (Facultad de Ciencias de la Salud) como de profesorado externo tanto a nivel nacional como internacional (profesionales y docentes de otras universidades). Para llevar a cabo el plan de estudios del título, en cada asignatura se cuenta con el profesorado de la universidad que imparte fundamentalmente las materias de carácter teórico y fundamental, y profesorado externo.

Entre el profesora externo se cuenta con la participación de docentes de otras universidades (nacionales e internacionales) que ofrecen al máster un valor añadido aportando sus líneas de investigación innovadoras en la materia a impartir y profesionales de la empresa que aportan a la materia la practicidad y la experiencia contrastada (esto es, directores de RRHH, psicólogos especialistas en prevención de riesgos psicosociales, inspectores de trabajo, etc.).

Para facilitar la valoración de la adecuación del profesorado para la consecución de los objetivos generales y las competencias previstas en la propuesta del Título, el profesorado vinculado al Máster Universitario en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos se ha calculado a partir de las áreas prioritarias de conocimiento a las que están asignadas las materias que conforman el plan de estudios y que forman parte de tres de las cuatro Facultades de la Universitat Jaume I (Facultad de Ciencias de la Salud, Facultad de Ciencias Humanas y Sociales y Facultad de Ciencias Jurídicas y Económicas), y el profesorado externo.

El Máster cuenta con 16 profesores universitarios internos de la Universitat Jaume I, 17 profesores universitarios externos y 14 profesionales y altos directivos, de los cuales el 60% tienen el grado de doctor. Todos imparten el 50% de su docencia en el Máster en la modalidad presencial y el 50% en la modalidad a distancia (ver Tabla 1 y 2).

- Profesores internos: 16 profesores (doctores y no doctores) de los departamentos de Psicología evolutiva educativa, social y metodología (principalmente área de Psicología Social y área de Metodología de las Ciencias del Comportamiento), Departamento de Didáctica y Organización Escolar y Departamento de Organización de Empresas de la Universitat Jaume I.
- Profesores externos: 17 profesores doctores a tiempo completo provenientes de la Universitat de Valencia, de Sevilla, de Santiago de Compostela, de la Complutense de Madrid, de la Autónoma de Barcelona, de Portugal, de Burgos, de Málaga, de Almería, de Holanda (Utrecht University y Eindhoven University of Technology).
- Profesionales y altos directivos: 14 especialistas de reconocido prestigio profesional que colaboran en la docencia de las materias de este Máster.

Profesorado interno de la Universitat Jaume I (tabla 1):

Categoría	Experiencia	Tipo de vinculación con la universidad	Adecuación a los ámbitos de conocimiento	Información adicional ¹
2 CU	Promedio de: - 9,5 trienios - 5 quinquenios - Investigadora: 3 sexenios	- 100% a Tiempo Completo - 60% de Dedicación al Título o 42% de dedicación al título modalidad presencial o 18% de dedicación al título modalidad a distancia	100 % Doctores Áreas de conocimiento: - Psicología Social - Metodología de las Ciencias del Comportamiento	- 2 Proyectos de innovación educativa - 43 Publicaciones periódicas - 9 libros con ISBN - 21 Capítulos de libros - 53 ponencias y comunicaciones - 8 tesis dirigidas - 13 Proyectos de investigación - 2 proyectos de investigación activos
4 TU	Promedio de:4,25 trienios - 4,75 quinquenios - Investigadora: 2 sexenios	- 100% a Tiempo Completo - 50% de Dedicación al Título o 35% de dedicación al título modalidad presencial o 15% de dedicación al título modalidad a distancia	100 % Doctores Áreas de conocimiento: - Psicología Social - Metodología de las Ciencias del Comportamiento	 - 4 Proyectos de innovación educativa -39 Publicaciones periódicas - 5 libros con ISBN - 15 Capítulos de libros - 48 ponencias y comunicaciones - 5 tesis dirigidas - 10 Proyectos de investigación - 2 proyectos de investigación activos
9 Profesorado contratado a tiempo completo: -1 Contratado doctor -1 Profesor ayudante doctor -1 Profesor ayudante -2 FPI -5 Profesores asociados	Promedio de: - 0,2.trienios - Investigadora: 0.1 sexenios	- 50% a Tiempo Completo - 50% a Tiempo Parcial - 40% de Dedicación al Titulo o 28% de dedicación al título modalidad presencial o 12% de dedicación al título modalidad a	30 % Doctores Áreas de conocimiento: - Psicología Social - Didáctica y Organización Escolar - Organización de Empresas	- 5 Proyectos de innovación educativa en 2007/11 - 24 Publicaciones periódicas - 6 libros con ISBN - 13 capítulos de libro - 61 ponencias y comunicaciones - 0 tesis dirigidas - 19 Proyectos de investigación - 4 proyectos de investigación activos

Profesorado externo: (de otras universidades y profesionales)

- 100% a Tiempo 8 CU Completo en su universidad

100 % Doctores Universidades:

- Universidad de Valencia - Universidad de Sevilla - Universidad de Málaga

- Universidad Complutense de

- 4 Proyectos de innovación educativa en 2011/12
- 179 Publicaciones periódicas
- 21 libros con ISBN
- 73 capítulos de libros
- 214 ponencias y comunicaciones
- 41 tesis dirigidas

		Madrid - Universidad de Barcelona - Utrecht University	- 27 proyectos de investigación 2007/2011 - 12 proyectos de investigación activos
5 TU	- 100% a Tiempo Completo en su universidad	100 % Doctores Universidades: - Universidad de Barcelona - Universidad de Portugal - Eindhoven University of Technology - Universidad de Almería	 - 4 Proyectos de innovación educativa en 2011/12 - 102 Publicaciones periódicas - 11 libros con ISBN - 61 capítulos de libros - 192 ponencias y comunicaciones - 20 tesis dirigidas - 38 proyectos de investigación 2007/2011 - 9 proyectos de investigación activos
4 Personal Contratado universitario	-100% a tiempo completo (ayudantes doctor)	100 % Doctores Universidades: - Universidad de Burgos - Universidad de Valencia - Universidad de Barcelona	 - 4 Proyectos de innovación educativa en 2011/12 - 39 Publicaciones periódicas - 7 libros con ISBN - 36 capítulos de libros - 77 ponencias y comunicaciones - 0 tesis dirigidas - 29 proyectos de investigación 2007/2011 - 7 proyectos de investigación activos
14 Profesionales no universitarios	14% Doctores		 - 1 Proyectos de innovación educativa en 2007/11 - 25 Publicaciones periódicas - 8 libros con ISBN - 21 capítulos de libros - 158 ponencias y comunicaciones - Colaboración en 38 proyectos de investigación 2007/2011 - 9 proyectos de investigación activos

A continuación se muestra un resumen del perfil docente e investigador del profesorado del máster:

Perfil Docente:

El profesorado tiene una experiencia profesional en el ámbito docente muy amplia, como se deduce del promedio de sexenios y quinquenios docentes indicado. El personal interno, imparte docencia en los 4 centros existentes en la UJI en materias relacionadas con la Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos, así como en Psicología de la salud ocupacional que resulta la base de las materias que se imparten en el Master. El amplio curriculum profesional y científico del profesorado permite un gran conocimiento y experiencia en todas las etapas del proceso educativo. Además, todo el profesorado interno tiene amplia experiencia en docencia a distancia y en el uso de las plataformas virtuales, tutorías virtuales (que aparecen incluidos incluso en el POD del departamento), manejo del aula virtual, mesas multimedia tanto en la docencia impartida en licenciatura (principalmente en Psicología del Trabajo, Psicología Social, Psicología de la Comunicación, Psicología de las Organizaciones, Psicología de los Grupos, Psicología de los Recursos Humanos, Psicología de la Adaptación Laboral), grado (principalmente en Psicología Social, Psicología de los Grupos, Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, Intervención Psicosocial, Asesoramiento vocacional y desarrollo de carrera, Psicología de los Recursos Humanos, Psicología Positiva y Salud) como en Máster. Los profesores del máster están impartiendo dicha metodología tanto en su modalidad presencial como a distancia desde la segunda edición del máster con gran éxito de ahí que en los últimos años del máster se haya incrementado de manera significativa el número de peticiones para cursar el Máster online. Por tanto, el profesorado impartirá el 50% de su docencia en la modalidad presencial y el 50% en la modalidad a distancia del Master. Para ello, utilizará las posibilidades docentes que facilita la infraestructura del aula virtual. El 90% del personal dedicado al título tiene experiencia en educación a distancia. Específicamente, el Aula Virtual de la UJI es una aplicación para gestionar recursos de grupos de docencia que ofrece la posibilidad de compartir documentos, crear foros de discusión, notificar por correo electrónico o disponer de calendarios propios y de grupos, entre otras opciones. Está gestionada por el Centro de Educación y Nuevas Tecnologías (CENT), unidad organizativa que tiene como objetivo promover el uso de las nuevas tecnologías, extender la educación y mejorar la calidad del aprendizaje. En las ediciones anteriores del Máster, el estudiantado a distancia han superado con éxito de las asignaturas al igual que los estudiantes presenciales, y se han defendido utilizando skype un 90% de Trabajos de investigación y TFM, lo que evidencia que el profesorado dispone de las competencias necesarias para impartir docencia en esta modalidad. Además, el profesorado interno realiza de forma periódica "Cursos de formación continua del profesorado" organizados por la Unidad de Apoyo Educativo (USE) y Centro de Educación y Nuevas Tecnologías (CENT) en el uso de recursos tecnológicos avanzado con el objetivo de ofrecer información, formación, apoyo y asesoramiento al profesorado para el desarrollo de competencias relacionadas con el uso de las plataformas virtuales avanzadas. Todo esto ha permitido que el profesorado del Máster cuente con las competencias necesarias para impartir la docencia del Máster en su versión a distancia con máximas garantías y calidad. Entre los cursos de carácter tecnológico más recientes impartidos por estos dos servicios de la UJI se encuentran los siguientes: Sesiones informativas sobre webconference para estudios de postgrado, Seminario MOOCS: experimentos educativos (el caso UNIMOOC), Taller de introducción a los MOOCS, Seminario sobre uso de tablets en la enseñanza universitaria, seminario sobre uso de tablets en la docencia y la investigación, curso de iniciación a la docencia en línea, seminario sobre nuevas tendencias en e-learning, seminario sobre RSSS: gestión de múltiples fuentes de información, entre otros. Respecto al docente externo cuenta en todo momento con el apoyo del docente interno para el uso de la tecnología, quien es el responsable de la asignatura y se encarga de gestionar la plataforma virtual (por ejemplo, colgar materiales, video-clases, crear foros, etc.). Además, la mayor parte este profesorado externo viene colaborando con el Máster de manera continuada de manera que también ha adquirido las competencias para el aprendizaje a distancia.

Perfil investigador

Las líneas de investigación que desarrolla el profesorado interno de la UJI, y que permiten tutorizar Trabajos de investigación y Trabajos Fin de Master con garantías son las siguientes:

- Grupo de investigación WONT Prevenció Psicosocial (Código de grupo: 078; www.wont.uji.es). Grupo consolidado. Equipo de alto rendimiento por la Universitat Jaume I durante los años 2011, 2012 y 2013, premio a la Divulgación científica de la Investigación (UJI y Banco Santander) en 2012 y PROMETEO (PROMETEO/2013/025) por la Consellería de Educación de la Generalitat Valenciana en el año 2013 (Proyecto: Psicología Positiva y Salud Ocupacional en el Trabajo y en las Organizaciones). Además pertenece al **Instituto ISITIC** "Instituto Superior de Investigación, Traslación e Innovación Cooperativas Orientadas al Bienestar del Ser Humano" (*Resolució de 27 d'abril 2012, Consellería d'Educació, Formació i Ocupació)*. Dirigido por la Dra. Marisa Salanova y perteneciente al departamento de Psicología evolutiva, educativa y social de la Universitat Jaume I. Sus temáticas se centran en el estrés laboral y burnout, tecnoestrés, adicción al trabajo, psicología organizacional positiva, gestión de recursos humanos, efectos psicosociales de las tecnologías de la información y la comunicación, resilencia, inteligencia emocional.
- · Grupo Análisis y Metodologías de Encuestas (código de grupo: 055). Grupo consolidado. Dirigido por el Dr. Jesús Rosel, grupo de expertos en metodología en Ciencias del Comportamiento, que colaboran principalmente en el desarrollo de competencias metodológicas de los estudiantes del itinerario investigador.
- · Grupo Organizaciones Emocionalmente Inteligentes (código del grupo: 244). Grupo emergente. Dirigido por el Dr. Edgar Bresó y que investigan en temáticas relacionadas con la evaluación e intervención en organizaciones, inteligencia emocional, estrés laboral, rendimiento laboral, mindfulness, salud ocupacional, motivación, resiliencia, comunicación y bienestar.
- Grupo MPAGER (Multidimensional Psychological Approach to Gender and Emotion Regulation, Código de grupo: 262). Grupo emergente. Dirigido por la Dra. Eva Cifre, que aporta una perspectiva multidimensional al estudio de las emociones, calidad de vida, salud mental y psicosocial, bienestar subjetivo, vida laboral/vida personal (indicador de salud psicosocial) considerando la perspectiva de género.

En resumen, el Master cuenta, por tanto, con profesorado suficiente, formado y experimentado que se considera adecuado para impartir el título de máster con las garantías de calidad necesarias. En caso que en un futuro fuera necesaria la contratación de personal, se seguirán los mecanismos de captación, selección y promoción recogidos por el procedimiento AUD13 del Sistema de Garantía Interna de Calidad y la normativa vigente en la Universitat Jaume I.

B) Otros recursos humanos disponibles:

Prácticas externas: La normativa de prácticas externas de la Universitat Jaume I establece que, para la realización prácticas académicas externas curriculares la UJI debe concertar convenios de cooperación educativa con instituciones, asociaciones de empresas y colegios profesionales, liberales u oficiales y entes cooperadores concretos. Estos convenios de cooperación educativa se firman según modelo normalizado y de manera genérica, como se establece en las cláusulas primera y quinta, es decir, posibilitan a la entidad que lo suscribe la acogida de estudiantado en prácticas de cualquier titulación de la UJI, de grado y de máster. La Oficina de Inserción Profesional y Estancias en Prácticas (OIPEP) es el servicio encargado de mejorar la inserción laboral de los estudiantes de la Universitat Jaume I, que ha apostado desde sus inicios por la obligatoriedad de la estancia en prácticas vinculada a la obtención del título. Para ello lleva desarrollando desde sus inicios un programa de prácticas externas basado en la tutorización del alumno desde la universidad y la supervisión en la empresa, institución o entidad por parte de un profesional con amplia experiencia en el sector.

Los profesores responsables de la tutorización de prácticas externas son profesores de la UJI que tienen experiencia previa en prácticas tanto de grado como de máster. Hasta la actualidad, los profesores responsables de prácticas han venido ejerciendo este rol desde los inicios del Máster, esto es durante 7 ediciones y han obtenido una puntuación alta en las evaluaciones oficiales de los estudiantes realizadas anualmente por la Universitat Jaume I. Desde la coordinación del máster se realizan actividades para fomentar la experiencia y el éxito de tutorización: - Asignación del tutor en función del perfil de las prácticas y perfil profesional-investigador del tutor. - Sesiones formativas junto con la Oficina de Inserción Profesional y Estancia en Prácticas de la Universitat Jaume I. En estas sesiones se les forma en el contenido de la estancia en prácticas y se desarrollan las competencias de tutorización y se clarifican sus funciones, la elaboración de planes de formación, monitorización y evaluación de tales prácticas.

Por otra parte, la normativa de prácticas académicas externas de la UJI prevé que, en determinadas situaciones especiales, las prácticas se pueden llevar a cabo a distancia cuando la naturaleza de las prácticas lo permita, las circunstancias lo aconsejen y se garantice el cumplimiento de los objetivos básicos del régimen, todo ello sin perjuicio del apoyo y seguimiento que igualmente ha de efectuar el supervisor o supervisora designado por la entidad cooperadora. En todo caso, se ha de hacer constar expresamente en el convenio y se ha de establecer en el proyecto formativo de manera detallada la metodología que se utilizará para realizar el seguimiento del estudiantado. Disponemos de convenios de cooperación educativa genéricos con 2.187 entidades cooperadoras, los cuales posibilitan la acogida de estudiantes en prácticas de cualquier titulación de primer y segundo ciclo, grado o máster de la UJI. Las entidades cooperadoras presentan anualmente la oferta de plazas de prácticas, que habitualmente es superior al estudiantado matriculado en prácticas curriculares, de manera que no todas las plazas ofertadas serán finalmente asignadas a estudiantes.

Además, tal como se explica a continuación en el apartado de recursos materiales y servicios, la Universitat Jaume I se estructura de forma multidepartamental disponiendo de servicios centrales compartidos de apoyo a todas las titulaciones y de servicios específicos. Es por ello que en la tabla se presentan los datos de personal segmentados, según pertenezcan a los servicios centrales o sean específicos de la titulación. El personal de administración y servicios específico de la titulación está formado por el personal del centro, departamentos, laboratorios y técnicos de investigación.

Tipo de vinculación con la universidad

Formación y Experiencia profesional

Adecuación a los ámbitos de conocimiento

Servicios centrales

605 personas de administración y servicios El 77,52 % es personal fijo NIVEL DE ESTUDIOS

- El 2,81 % es Doctor
- El 39,01 % es Licenciado Arquitecto o Ingeniero
- El 0,33 % es Graduado Universitario
- El 18,18 % es Diplomado,

Arquitecto Técnico, Ingeniero

Técnico o FPIII
-El 21,98 % tiene Bachiller, FPII o equivalente
- el 4,14% tiene el Graduado escolar, FPI o equivalente
- del 13,55 % no se dispone de esa información
EXPERIENCIA: promedio de 12,89 años en la UJI

Específico del título

6 Personal de Administración y Servicios con funciones de : Administración:4 Laboratorio: 2 El 100% es personal fijo NIVEL DE ESTUDIOS

- El 16,67% es Licenciado, Arquitecto o Ingeniero
- El 50,00% es Diplomado,
Arquitecto Técnico, Ingeniero
Técnico o FPIII
- El 16,67% tiene Bachiller, FPII o
equivalente
- El 16,67 % es Graduado Escolar
EXPERIENCIA: promedio de 14,5
años en la UJI

- Departamento de Psicología Evolutiva, Educativa, Social i Metodología

El 100% del personal de administración y servicios del Departamento de Psicología tiene experiencia en prestar labores de apoyo al profesorado dedicado a educación a distancia, además de gestionar los trámites administrativos relacionados con dicha labor. Esta experiencia en el apoyo en la docencia a distancia queda evidenciada en el apoyo que vienen prestando en todas las ediciones anteriores del Máster (7 años). Durante estos años se ha contado con una participación del personal de apoyo del 20%, porcentaje que ha ido aumentando en los últimos años dada la cantidad de alumnos de que dispone el Máster. El título de Máster cuenta por lo tanto con personal de administración y servicios suficiente, formado y experimentado que se considera adecuado para dar el apoyo necesario al título de máster que garantice el desarrollo adecuado de la docencia. En caso que en un futuro fuera necesaria la contratación de personal de administración y servicios, se seguirán los mecanismos captación, selección y promoción recogidos por el procedimiento AUD13 del Sistema de Garantía Interna de Calidad y la normativa vigente en la Universitat Jaume I.

Mecanismos de que se dispone para asegurar que la contratación del profesorado se realizará atendiendo a los criterios de igualdad entre hombres y mujeres y de no discriminación de personas con discapacidad

La política seguida por la Universitat Jaume I en aspectos relacionados con los recursos humanos aplica los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, y también la publicidad que regirá todo tipo de actuaciones dentro de los tres ámbitos principales de actividad de la universidad: docencia, investigación y gestión. Estos principios son recogidos en el despliegue del «Documento sobre Carrera Docente del PDI», que establece los principios por los cuales se regirá la universidad para la dotación de plazas de profesorado por necesidades docentes, su promoción y su contratación. Este documento se puede encontrar en http://www.uji.es/bin/infopdi/docs/dcd.pdf.

Las necesidades de nuevas plazas, la reclasificación, la mejora o la promoción interna del Personal de Administración y de Servicios quedan recogidas asimismo en el Plan Plurianual de Plantilla del PAS. Esta política se aplica desde el origen de la universidad y se consolida en el Sistema de Dirección Estratégica mediante el factor clave de éxito "Motivación del PDI y del PAS", cuyo alcance recoge la política de desarrollo de carrera profesional de las personas de la organización ajustadas a las necesidades de los procesos de docencia, investigación y gestión, así como las necesidades de las personas. Para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades, la Universitat Jaume I recoge en el modelo de convocatoria la referencia a las personas con discapacidad.

Para la contratación del PAS se cuenta con una normativa sobre «Criterios para la confección de convocatorias de selección del PAS de la Universitat Jaume I», donde se hacen públicos los criterios para la selección del personal. Este documento se puede consultar en la página web del sindicato UGT http://www.ugt.uji.es/

7. Recursos materiales y servicios

Infraestructuras y equipamiento

La Universitat Jaume I se crea en el año 1991 (Ley 3/1991 de 19 de febrero) tras la promulgación de la Ley de Reforma Universitaria, y persigue el desarrollo cultural, profesional y humano de sus usuarios/as y además proyecta toda su potencialidad hacia el entorno social económico en el que se inscribe, con la finalidad de ejercer un impacto sobre el mismo.

Para desarrollar las enseñanzas conducentes a la obtención de títulos académicos en la Universitat Jaume I, la gestión administrativa y organización del proceso formativo recae tanto en los centros, como en servicios centrales de la universidad que actúan de apoyo a toda la comunidad universitaria. Por su parte, los departamentos asumen competencias en materias docentes e investigadoras. La universidad cuenta con cuatro centros docentes: Escuela Superior de Tecnología y Ciencias Experimentales (ESTCE), Facultad de Ciencias Jurídicas y Económicas (FCJE), Facultad de Ciencias Humanas y Sociales (FCHS) y Facultad de Ciencias de la Salud (FCS). Tal como se recoge en el artículo 14 de los estatutos, se les asigna, entre otras las funciones de: (a) Informar de los planes de organización de la docencia propuestos por los departamentos; (b) organizar, coordinar y llevar a cabo la gestión de la docencia; (c) organizar, coordinar y supervisar las actividades académicas y administrativas que se realizan en ejecución de los planes de estudios respectivos; (d) procurar, sostener y aplicar una docencia de calidad. En este sentido, los centros son los que se encargan de la gestión de ciertas actividades relacionadas con los programas formativos y, en concreto, de la gestión de los espacios y de los recursos técnicos implicados. Pero como los centros tienen asignados varias titulaciones, tanto sus espacios como los recursos técnicos son compartidos. Para ello cuentan con unos espacios y personal de administración y servicios asignado explícitamente al centro y que orgánicamente dependen de su director o decano. Es importante destacar la apuesta de la UJI por las nuevas tecnologías, pues cuenta en todos los centros con conexiones WI-FI a la red, en total son aproximadamente 10.000 conexiones posibles de red inalámbrica. Todos los centros de la Universitat Jaume I son accesibles para discapacitados/as, con rampas como alternativa de acceso externo, rampas interiores y ascensores. Todas las plantas y edificios están dotados con servicios adaptados a discapacitados/as y en las aulas disponen de bancos con espacio especial para silla de ruedas. De manera específica, estas adaptaciones se concretan en las referencias a los servicios.

En la relación de la universidad con el entorno social y para mejorar la función docente que le compete, la Universitat Jaume I cuenta con numerosos convenios de colaboración con empresas que garanticen la calidad de los aprendizajes de los/las estudiantes. Estos convenios recogen los objetivos y ámbitos del régimen de colaboración, el procedimiento de seguimiento de la ejecución del convenio, el plazo de vigencia, la posibilidad de prorrogas, la forma de extinción y el procedimiento de resolución de controversias. Cobran especial relevancia las entidades colaboradoras para la realización de las prácticas externas de los/las estudiantes, que se explican a continuación junto con el servicio que las gestiona.

Como mecanismos para garantizar la revisión, el mantenimiento y la actualización de los materiales y servicios disponibles en la Universitat Jaume I y en las instituciones colaboradoras existen sistemas de gestión de la calidad implantados que garantizan estos procesos: la revisión de indicadores del plan estratégico que cada servicio realiza anualmente, las cartas de servicio, las certificaciones en la norma UNE-EN ISO 9001: 2000 de la Biblioteca, el Servicio de Deportes y los procesos de gestión académica de las titulaciones de informática, etc. En estos procesos se evalúa la satisfacción de los/las usuarios/as con diferentes aspectos de la universidad (proveedores, biblioteca, servicio de deportes, eficacia de la formación, satisfacción laboral, evaluación de la docencia, etc.) y en función de los resultados obtenidos, se desarrollan propuestas para la mejora continua. La universidad también cuenta con un servicio que gestiona el mantenimiento de las instalaciones (Oficina Técnica de Obras y Proyectos) y de los recursos tecnológicos (Servicio de Informática). Más adelante se concreta esta información para cada servicio.

Por lo que hace referencia a los departamentos, el artículo 16 de los estatutos les asigna: la coordinación de las enseñanzas universitarias que se incluyen en las áreas de conocimiento que cada departamento tenga adscritas, docencia que puede ser impartida en los diversos centros, de acuerdo con la programación docente de la Universidad. Es competencia de los departamentos aprobar los planes de organización docente, con el informe favorable de la Junta de Facultad o de Escuela, de acuerdo con los criterios fijados por los órganos de gobierno de la Universidad. Los departamentos comparten unidades de gestión económica delegadas de los servicios centrales. Sus funciones respecto a los programas formativos son la gestión económica de la compra de libros y de equipamiento, que tanto los profesores como alumnos/as utilizarán en el desarrollo de su cometido docente e investigador, la gestión y publicación de actas, la difusión de horarios de tutorías presenciales y virtuales, la gestión del Plan de Ordenación Docente, la gestión del Libro Electrónico de la Universidad (LLEU), la gestión de la producción científica, etc.

Medios materiales

Se destacan los medios materiales que proporcionan la Facultad de Ciencias de la Salud (FCS), el Centro de Postgrado y el Centro de Educación y Nuevas Tecnologías (CENT).

- 1. La **Facultad de Ciencias de la Salud (FCS)**, nace como centro el 28 de septiembre del año 2011, una vez autorizada por la Conselleria d'Educació, Formació i Ocupació mediante el Decreto 87/2011, de 29 de julio (DOCV num. 6577, del 1 de agosto de 2011). Recogen los estudios de Enfermería, Medicina y Psicología. Es la institución encargada de la organización de los estudios propios de estos ámbitos, tanto de Grado como de Máster. Cuenta con las siguientes instalaciones y recursos tecnológicos para el desarrollo de la actividad docente:
- 12 aulas ordinarias provistas de mesa multimedia con acceso a internet, megafonía y proyector de vídeo. La capacidad de las mismas oscila entre 20 y 112 personas.
- 17 laboratorios docentes con capacidad para 30-40 personas, entre ellos se encuentra una sala de disección, una osteoteca y tres laboratorios de simulación clínica, laboratorios de observación grupal, laboratorios de informática.
- 2 salas multimedia con posibilidad de grabación sincrónica y asincrónica.
- 1 seminario o sala de reuniones.
- 2. El **Centro de Estudios de Postgrado** (ya explicado anteriormente) cuenta con las siguientes instalaciones y recursos tecnológicos para el desarrollo de la actividad docente:

- 13 aulas docentes con capacidad para 30 personas.
- 2 aulas de informática para 28 personas.
- 2 salas multimedia con posibilidad de grabación sincrónica.
- 1 salón de actos con capacidad para 175 personas.
- 3. El Centro de Educación y Nuevas Tecnologías (CENT) es la unidad organizativa que tiene como objetivo promover el uso de las nuevas tecnologías con el objetivo de extender la educación y mejorar la calidad del aprendizaje, así como la gestión de los espacios virtuales de la universidad. Las tareas que desarrolla el CENT con el fin de llevar a cabo este objetivo giran en torno a tres ejes: (1) Innovación: desarrolla la integración de medios audiovisuales, informáticos y telemáticos en el aula; crea entornos virtuales de enseñanza/aprendizaje para enseñanza a distancia, presencial y mixto (blended); desarrolla del e-portfolio (dossier de aprendizaje), entre otros; (2) Apoyo: da apoyo al profesorado, y a toda la comunidad de la UJI, en lo concerniente a la aplicación de las nuevas tecnologías de la educación, con actividades de formación y asesoramiento personalizado. Este apoyo alcanza tanto el uso del Aula Virtual de la UJI, como a cualquier herramienta relacionada con las nuevas tecnologías, y (3) Colaboración: participa en proyectos conjuntos con el compromiso de compartir el conocimiento que representa el canal de noticias Octeto. http://www.cent.uji.es/pub/

Los tres centros disponen de los recursos materiales suficientes para impartir el máster tanto en su modalidad presencial como a distancia. Específicamente, para la modalidad a distancia, la Universitat Jaume I dispone de todos los recursos tecnológicos necesarios para responder a las necesidades particulares de este tipo de metodología. Se dispone de recursos tecnológicos dentro del aula (ordenadores, proyector, pizarras multimedia, conexión a internet, etc.) como plataformas virtuales, como el aula virtual, que permiten crear entornos virtuales de aprendizaje y enseñanza tanto presencial como a distancia. Desde el año 2004 el aula virtual (basado en el programa libre Moodle) se ha convertido en el entorno virtual de enseñanza-aprendizaje de la Universitat Jaume I y se encuentra integrada en el sistema de información académica de los estudiantes de la universidad (planes de estudio, matricula, organización de la docencia, etc.). El aula virtual ofrece apoyo tecnológico al profesorado y al alumnado para la optimización del proceso de enseñanza-aprendizaje (planificación, implementación, desarrollo y evaluación del currículum). Además, permite la comunicación pedagógica entre los participantes (alumnado y docentes) en el proceso educativo, sea este a distancia, presencial o mixto. Permite tanto una comunicación sincrónica entre los participantes (a través del chat) como asincrónica (por ejemplo, tutorías virtuales, foros de noticias o de debates donde se plantean preguntas o temas de interés en las asignaturas y en el que pueden participar expertos o profesorado externo). Por otro lado, permite distribuir materiales en formato digital (por ejemplo, textos, imágenes, audios, bibliografías), desarrollar glosarios de conceptos (wikis), realizar actividades en línea (por ejemplo, cuestionarios de respuestas múltiples donde se contabilice el tiempo de realización) y fuera de línea (por ejemplo, colgar la actividad una vez realizada con un tiempo de vencimiento), se pueden crear grupos de trabajo (por ejemplo, dinámicas donde participen alumnos online y presenciales), permite realizar un seguimiento del aprendizaje (el aula virtual registra todas las acciones del alumnado, pudiendo obtener informes de la actividad de cada alumno donde se detalla los días que han entrado en el aula virtual, las actividades que han realizado, en los foros que han participado, si han visualizado los recursos didácticos propuestos) y una evaluación del aprendizaje mediante diferentes tipos de pruebas (test, preguntas cortas, etc). Finalmente, el sistema multimedia que se dispone en cada aula de la universidad permite grabar las clases teóricas y prácticas, y que estas videoclases puedan ser visualizadas por el alumnado a distancia a través del aula virtual. Otros recursos tecnológicos utilizados para la comunicación con el alumnado tanto presencial como a distancia, son el iChat (programa de Apple para videoconferencias), Skype (sistema de telefonía, videoconferencia y mensajería por internet), chat de voz y video de Google (integrado en el correo electrónico Google que dispone la UJI). Por otro lado, la UJI ofrece a su comunidad universitaria una cuenta de correo electrónico vinculada a Google que facilita tanto la comunicación entre el alumnado como el uso del paquete ofimático en línea Google Docs para editar documentos y poder compartirlos con los compañeros y docentes facilitando el trabajo grupal.

Servicios disponibles de apoyo

Siguiendo con la estructura en la que se apoya el desarrollo de los programas formativos, la Universitat Jaume I cuenta con una serie de oficinas y servicios centrales que de una manera directa dan apoyo a los programas formativos. A continuación se incluye la relación de estos servicios, así como sus funciones.

Biblioteca. En el año 2004, la biblioteca de la Universitat Jaume I obtuvo el certificado de calidad para los servicios de biblioteca que promovió ANECA. En el mismo año consiguió el certificado de registro de Empresa por parte de AENOR según los requisitos que marca la norma UNE-EN ISO 9001: 2000, certificado que ha renovado en el año 2010. Tal certificación se aplica a todas las secciones (Centro de Documentación Europea, Documentación del transporte Internacional, Documentación sobre Cooperación al Desarrollo y Solidaridad, Mediateca, Archivo, etc.) y a todos los numerosos servicios que ofrece: adquisición de documentos, consulta del fondo documental en sala o en red, consulta electrónica de catálogos, préstamo/tele-préstamo, préstamo Inter-bibliotecario, información bibliográfica y formación de usuarios/as. Todos estos servicios están disponibles durante un amplio horario: de 8 a 22 horas entre semana y de 9 a 14 horas los sábados, extendiéndose en periodo de examen a las 24 horas. También cuenta con carta de servicios propia que puede consultarse enhttp://www.uji.es/CA/cd/carta/ El edificio y las instalaciones de la biblioteca cuentan con calefacción y refrigeración integrales, así como un sofisticado sistema de estores automáticos y un adecuado e idóneo aislamiento acústico. Dispone de 2.095 espacios individuales de estudio, 63 salas de cuatro y seis plazas para el trabajo en equipo, 120 ordenadores portátiles para préstamo, 30 puntos de consulta al catálogo y 233 puntos de consulta de bases de información, siendo en realidad estos dos últimos infinitos, pues tanto el catálogo de libre acceso como los múltiples recursos electrónicos suscritos por la UJI pueden consultarse por todos los miembros de la comunidad universitaria mediante cualquier ordenador que forme parte de la red UJI o de forma remota a través de usuarios/as autorizados (VPN Client). La biblioteca está perfectamente adaptada tanto en sus servicios como en los dispositivos para facilitar el acceso y uso de las instalaciones a los/las usuarios/as con necesidades especiales, incluyendo los siguientes mecanismos facilitadores: rampa de acceso exterior a la biblioteca con inclinación adecuada (poco pronunciada), ascensores con suficiente amplitud para sillas de ruedas y barandillas de sujeción, ordenador para la consulta del catálogo automatizado en sala adaptado a los/las usuarios/as con sillas de ruedas (1ª planta), ordenador adaptado para los/las usuarios/as con necesidades visuales especiales (mediateca, cabina), plataforma mecánica elevadora para el acceso a las salas de lectura situadas en las plantas intermedias, lavabos adaptados a sillas de ruedas con barandillas, alarmas de luz y sonoras, salidas de emergencia visibles y audibles, señalizaciones, externas e internas que indican pasillos y puertas de acceso, amplias y libres de obstáculos que permiten desplazarse fácilmente. Desde el 23 de abril de 2009 está gestionando el repositorio institucional (http://repositori.uji.es/) que se estructura en siete comunidades o colecciones. La Biblioteca Digital de Castellón es una de ellas y recopila documentación de autores, títulos, y

editoriales de nuestra provincia. Otras colecciones de este depósito digital son las de, docencia, producciones audiovisuales, y la de investigación que recoge la producción científica del personal docente e investigador de nuestra institución. Además de los libros relacionados con las diferentes materias, en ella los/las alumnos/as pueden encontrar libros para el tiempo libre, revistas especializadas, periódicos de información general, vídeos UHF y vídeos DVD. La mayor parte de los fondos en ella depositados son de libre acceso. Todos los miembros de la comunidad universitaria pueden acceder tanto al catálogo de la propia biblioteca, como a los diferentes catálogos de préstamo interbibliotecario (Catálogo Colectivo de las Bibliotecas Catalanas (CCUC), Catálogo de REBIUN (Red de Bibliotecas Universitarias), Otros catálogos de bibliotecas y bibliotecas digitales, Biblioteca Joan Lluís Vives y Biblioteca virtual Miguel de Cervantes). Además, también se pueden consultar de forma online diferentes bases de datos y revistas electrónicas. También realiza el mantenimiento y la renovación de fondos bibliográficos. Actualmente la biblioteca cuenta con algo más de 500.000 libros, 1.100 títulos de revistas en soporte papel, 32.000 títulos de revistas electrónicas. Como material no librario hay que destacar los 204.000 registros sonoros (discos de vinilo, CD,...) y las 18.000 microfichas. A través de su página web se puede consultar toda la información de la biblioteca y se pueden realizar las gestiones mencionadas (http://www.uji.es/cd/). La biblioteca también alberga diferentes servicios de apoyo a la formación académica que son de gran utilidad como:

- *Mediateca*: diseñada para el uso de la información electrónica y audiovisual. Existen 150 ordenadores que tienen conexión a Internet, programas de ofimática y periféricos para acceder a la información y procesarla: escáner, lectores y grabadoras de CD-ROM y DVD, impresora en red.
- Aula Aranzadi que ofrece acceso a la documentación jurídica.
- Hemeroteca, situada en la segunda planta, con los últimos números de las revistas en papel suscritas por la universidad en sistema de acceso libre. La colección retrospectiva de revistas se puede consultar tras solicitarlo en el mostrador de préstamo y información situado en la entrada del edificio.
- Centro de Documentación Europea, situado en la segunda planta, que presta servicio de documentación comunitaria a la universidad y a los ciudadanos.
- Archivo General de la Universidad que recoge parte de la documentación de la Antigua Escuela de Maestras con documentos de principios del siglo XX y el fondo del Colegio Universitario de Castellón (CUC) documentos administrativos de 1969-1991. A parte de esta documentación histórica, desde el archivo se gestiona los trabajos de investigación originales, así como la preservación de la documentación administrativa de la UJI.
- Docimoteca que administra y permite la consulta de los tests psicológicos.
- Centro de Autoaprendizaje de Lenguas, explicado con posterioridad como parte del servicio de lenguas y terminología.
- Centro de Documentación Turística perteneciente a la Asociación Española de Expertos Científicos en Turismo (AECIT).
- *Otros*: el Centro de Documentación para la recuperación de la Memoria Histórica, el Espacio de Recursos para la cooperación al desarrollo y la solidaridad, el Centro de Estudios del Transporte, entre otros.
- 2. **Servicio de Gestión de la Docencia y Estudiantes:** encargado de realizar los trámites de gestión académica relacionados con el ámbito académico tales como becas, títulos, certificados, matrícula, convalidaciones y adaptaciones, tercer ciclo, preinscripción, etc., algunos de ellos certificados con la norma UNE-EN ISO 9001: 2000 en las titulaciones del ámbito de informática y de aplicación a todos los títulos impartidos en la UJI. Este servicio también dispone de carta de servicios que se puede consultar en http://www.uji.es/CA/serveis/opaq/carta/pres.html. La información y documentos para la gestión se pueden consultar y descargar en su página web (http://www.uji.es/CA/serveis/sgde/)
- 3. **Servicio de Informática:** es el encargado de proporcionar apoyo técnico en el ámbito de las nuevas tecnologías de la información y de las telecomunicaciones a toda la comunidad universitaria, así como del mantenimiento y actualización de todos los recursos tecnológicos existentes en la UJI. Entre otros, se encarga de facilitar la cuenta de correo electrónico de los servidores de la universidad, gestiona los trabajos de impresión gratuita de los/las estudiantes, consultar el expediente académico y los turnos de matrícula, así como la matrícula online. Gestiona las aulas de informática, tanto las de libre acceso como las destinadas a actividades docentes, el certificado digital, etc. También facilita la descarga de programas para acceder a internet por red WI-FI e impulsa la renovación tecnológica de la universidad con el Plan Renove de equipos informáticos o con la formación que imparten en nuevas tecnologías al personal universitario. Toda la información del servicio se puede consultar en la página web http://www.si.uji.es/
- 4. **Servicio de Lenguas y Terminología (SLT):** se encarga de organizar y resolver todas las necesidades que los miembros de la Universitat Jaume I tiene sobre las lenguas que utiliza y sobre los modelos lingüísticos que debe utilizar en todos los ámbitos de actuación. El SLT es también el encargado de organizar, coordinar e impartir la formación en catalán y español para los/las estudiantes extranjeros. En su página web se puede consultar dicha información (http://www.uji.es/CA/serveis/slt/). De este servicio depende el **Centro de Autoaprendizaje de Lenguas (CAL),** espacio diseñado para que las personas interesadas en aprender una lengua perfeccionen y amplíen sus conocimientos. Su objetico es ayudar a todos los miembros de la comunidad universitaria (estudiantes, PAS y PDI) a cubrir sus necesidades de aprendizaje y formación en lenguas (alemán, inglés, francés, catalán, italiano, y español para extranjeros) y crear una red de apoyo con grupos de conversación que faciliten el uso de las mismas lenguas. Este servicio es de especial relevancia en el desarrollo del Espacio Europeo de Educación Superior y dispone de página web propia desde donde consultar dicha información (http://www.uji.es/CA/serveis/slt/cal/).
- 5. Unidad de Apoyo Educativo (USE): Se define fundamentalmente como un instrumento técnico al servicio de los estudios de la universidad que colabora estrechamente con los centros, los departamentos y los/las profesores/as. La USE dispone de dos áreas de actuación principales: por una parte, el área de Orientación-Información que desarrolla funciones tales como la información educativa, la orientación psicopedagógica a los/las estudiantes con necesidades educativas especiales y la gestión, apoyo e información al profesorado en estos casos, formación específica a estudiantes para la gestión de la ansiedad en los exámenes, el miedo a hablar en público, etc. Por otra parte, el área de formación al profesorado da apoyo al mismo con programas de formación en nuevas metodologías docentes, gestiona los proyectos de innovación y asesora al profesorado en la tarea docente. De ella depende Infocampus, como punto único de información al/a la estudiante en la Universitat Jaume I. También gestiona el buzón de sugerencias de la UJI. Puede consultarse las distintas funciones en http://www.uji.es/CA/serveis/use/.
- 6. Servicio de Deportes: es el servicio encargado de dar la atención necesaria a la comunidad universitaria en todos los aspectos que

engloba la actividad física y deportiva. Para poder llevar a cabo está misión el servicio facilita el uso de las instalaciones deportivas y el material de que dispone, además de facilitar la práctica de un conjunto de actividades físicas que le permitan mejorar su calidad de vida, tener un elemento compensador a la actividad académica, mejorar su formación general, mejorar su relación social, desarrollar un estado de salud adecuado y acceder a la vida social en general. El servicio de deportes dispone de un Pabellón Polideportivo de 10.000 m. cuadrados aproximadamente, en el que se dispone de tres zonas claramente definidas: la zona de gestión con los despachos de las áreas de trabajo y los de atención al público; la zona de no deportistas que se centra en el hall, cafetería, pasillos de comunicación con gradas, salas docentes y graderío; y por último, la zona de deportistas que es la que da acceso a vestuarios (10 en total), la sala polivalente que es de 2.600 m. cuadrados, los almacenes de material deportivo y las salas de mantenimiento, aeróbic, musculación, judo y esgrima. También dispone de una zona de deportes de raqueta con 4 pistas de tenis, 6 de pádel, 2 de squash, 2 de bádminton, 2 frontones, zona de tenis de mesa, vestuarios y zona de taquillas, almacén de bicicletas y zona de atención al/a la usuario/a. Dentro del conjunto de actividades destacan las siguientes: actividades deportivas, de salud y en la naturaleza, programa de competiciones intrauniversitarias e interuniversitarias, formación tanto en la iniciación de alguna actividad física como en la tecnificación en otras, cursos, debates y asesoramiento con el fin de aumentar la cultura física y deportiva y el conocimiento de estos temas por parte de la comunidad universitaria. Cabe destacar el programa de deportistas de élite que ofrece un conjunto de medidas destinadas a los deportistas de alto nivel y a deportistas universitarios, con la finalidad de que puedan compaginar con más garantías de éxito sus actividades académicas y deportivas. Puede consultarse la información global del servicio en http://www.uji.es/CA/serveis/se. El servicio de deportes ha obtenido la renovación del certificado de calidad basado en la norma UNE-EN ISO 9001:2000 y dispone de carta de servicios que puede consultarse en la siguiente dirección web: http://www.uji.es/CA/serveis/opag/carta/pres.html.

- 7. **Servicio de Actividades Socioculturales (SASC):** Elabora, coordina y evalúa los programas que lleva a cabo la Universitat Jaume I para la difusión de la cultura. Proporciona a la comunidad universitaria y a la sociedad en general actividades de carácter sociocultural. Actualmente este servicio se encarga, entre otras funciones de los programas de extensión universitaria, de la Galería de octubre, de los cursos de verano, etc. Se puede consultar información detallada en la página http://www.uji.es/serveis/sasc/
- 8. Oficina de Prevención y Gestión Medioambiental (OPGM): la integra el servicio de prevención y la gestión medioambiental de la universidad. Como servicio de prevención, realiza las actividades preventivas con la finalidad de garantizar la adecuada protección de la seguridad y la salud de la comunidad universitaria. También asesora y asiste en lo referente a: la evaluación y vigilancia de factores de riesgo en la salud; el diseño, aplicación y coordinación de planes y programas de actuación preventiva; adopción de medidas preventivas y vigilancia de su eficacia; la formación e información en materia de prevención y protección; y la definición e implantación del plan de emergencia. La OPGM tiene carácter interdisciplinar y sus actividades se integran en las siguientes disciplinas: seguridad en el trabajo, higiene industrial, ergonomía y psicosociología aplicada, medicina del trabajo y gestión medioambiental. Se puede consultar en http://www.uji.es/CA/serveis/prev/. De esta oficina dependen:
- Centro Sanitario: Su finalidad es proporcionar asistencia sanitaria dentro del recinto universitario. Ofrece servicios de reconocimiento médico, primeros auxilios, atención primaria de patologías comunes, etc. Proporciona información i orientación relacionadas con la salud: SIDA, tabaco, etc.
- Área de Orientación Psicológica: ofrece apoyo y consejo confidencial y su derivación, si procede, a la red de recursos públicos, en procesos de ansiedad y estrés frente a los exámenes, situaciones de la vida personal y laboral, conductas adictivas, miedo a hablar en público y la promoción de la salud.
- *Oficina verde*: se encarga de coordinar las iniciativas medioambientales y tiene como objetivo fundamental servir de modelo social y crear hábitos proteccionistas y de reaprovechamiento en la comunidad universitaria. Es la oficina impulsora de la implantación de un Sistema de Gestión Medioambiental y de planes para minimizar los residuos. Para la materialización de este compromiso se propone desarrollar una política de gestión medioambiental en unos niveles de concreción homologables a los establecidos en las normas ISO 14000.
- 9. **Oficina de Relaciones Internacionales (ORI):** se encarga de dar difusión y gestionar los programas internacionales y nacionales de ámbito educativo, las titulaciones compartidas y la movilidad interna de la comunidad universitaria con fines de estudios y de formación. Sus objetivos son la consolidación e impulso de proyectos propios curriculares con universidades extranjeras, el incremento de los intercambios entre estudiantes, profesores y PAS de la UJI con otras universidades nacionales i/o extranjeras y la mejora de la calidad de los programas de intercambio en términos de gestión y control de resultados.
- 10. Oficina de Inserción Profesional y Estancia en Prácticas (OIPEP): su objetivo es el fomento de la empleabilidad a través de la organización y gestión de diversos programas: prácticas en empresa, prácticas internacionales, programas de orientación profesional e inserción laboral, organización de ferias y jornadas y seguimiento de los/las titulados/as de la UJI a través del Observatorio Ocupacional. Se realiza un control de resultados y una mejora continua de la calidad de los programas. Se puede obtener información detallada del servicio enhttp://www.uji.es/serveis/oipep. Para la realización de las Prácticas externas, la Universitat Jaume I cuenta con 3.381 convenios de cooperación educativa en vigor con entidades colaboradoras de carácter privado y público, de las cuales han participado 711 empresas en la formación práctica de estudiantes durante el curso 2010/11. Es la OIPEP el servicio encargado de la revisión y evaluación de las prácticas externas (a supervisores en empresa, estudiantes y tutores en la universidad) donde se valora el plan formativo seguido y los recursos disponibles en la empresa para desarrollarlo. Este proceso se revisa mediante un procedimiento enmarcado en la norma ISO: 9001:2000. Se puede consultar en la web del servicio toda la información referente a las prácticas externas (normativa, evaluación, etc.)"
- 11. **Oficina para la Cooperación en Investigación y Desarrollo Tecnológico (OCIT).** Se encarga de promover y gestionar las actividades de investigación y de innovación tecnológica en dos direcciones: (1) Fomentar la colaboración Universidad-Empresa a través de la conexión entre los conocimientos científicos y tecnológicos generados por los investigadores de la Universitat Jaume I y las necesidades de I+D+i de las empresas y organizaciones, y (2) Facilitar la participación de los grupos de investigación en los programas públicos de financiación de actividades de I+D. Se puede consultar información detallada de su servicio en la página http://www.uji.es/ocit/
- 12. **Cátedra INCREA** de Innovación, Creatividad y Aprendizaje: tiene como objetivo impulsar, tanto en la comunidad universitaria como en la sociedad, el desarrollo de la creatividad, proporcionando conocimientos y técnicas que permitan añadir a las soluciones ya conocidas de los problemas, nuevas ideas e iniciativas innovadoras. La Cátedra INCREA está concebida como un "puente" entre los intereses y las capacidades académicas de la universidad con la intención de mirar hacia dentro y hacia fuera (universidad y sociedad) a la

hora de establecer las prioridades y planes de actuación. La Cátedra INCREA pretende equilibrar el estímulo hacia la innovación con el valor educativo de la creatividad. Para este fin organiza cursos, seminarios, talleres dirigidos a profesores/as, gestores/as, alumnos/as, empresarios/as y líderes sociales, programas de comunicación y sensibilización dirigidos a la universidad y a la sociedad y producción de materiales científicos y divulgativos, entre otros.

- 13. **Oficina de Cooperación al Desarrollo y Solidaridad:** tiene como objetivo difundir y desarrollar los principios de solidaridad y cooperación entre la comunidad universitaria, tanto en el ámbito local como a nivel internacional, con la finalidad de hacer una universidad más humana y comprometida ante las desigualdades e injusticias del mundo que nos rodea. Su punto de información y sensibilización es el Rincón de la Solidaridad (ver http://www.uji.es/CA/serveis/ocds/).
- 14. Oficina de Promoción y Evaluación de la Calidad (OPAQ): unidad que se encarga de promover la mejora continua tanto de los procesos como en los servicios que se prestan en la Universitat Jaume I desde el enfoque de la calidad. Para ello da soporte y asesoramiento a los centros, departamentos y oficinas y servicios de la universidad y fomenta la participación en la mejora de los usuarios y usuarias, tanto internos como externos. Entre sus actividades cabe destacar: el seguimiento de los sistemas de gestión de la calidad según la norma ISO 9000, la realización de cartas de servicio y revisión de los indicadores, medición de la satisfacción del cliente y seguimiento de las propuestas de mejora, la evaluación de la universidad a partir del modelo EFQM, la difusión de las acciones de calidad, el desarrollo e implantación del sistema de garantía interna de la calidad, la promoción de la calidad entre la comunidad universitaria, etc. La información se puede consultar en la página web: http://www.uji.es/serveis/opaq/.
- 15. Unidad Técnica de Armonización Europea (UTH) ha facilitado la implementación que nos aproxima a las disposiciones de la Declaración de Bolonia y, por tanto, al desarrollo del Espacio Europeo de Educación Superior. Para ello la UTH ha dado soporte a los proyectos piloto de armonización europea, desarrollado estrategias innovadoras impulsoras del cambio y realizado acciones de difusión entre la comunidad universitaria y de secundaria (cursos, jornadas, publicidad, etc.) entre otros. Se puede consultar su página web en http://www.uji.es/CA/canals/eeu/. Gracias a esta unidad, la Universitat Jaume I se ha adaptado al Espacio Europeo de Educación Superior con la implantación de los nuevos títulos de grado y máster, ha incorporado la rama de Ciencias d ela Salud con la oferta de los nuevos grados de Enfermería y Medicina y también ha implantado un Sistema de Garantía Interna de Caldiad para todas las titulaciones de la Universidad. Todos los títulos se han acreditado por el Consejo de Universidades y cuentan con un proceso de seguimiento por parte de la Agencia Valenciana de Evaluación y Prospectiva (AVAP) que servirán para conseguir la renovación de la acreditación. Además, están en proceso de elaboración los nuevos programas de doctorado adaptados al Real Drecreto 99/2011.
- 16. Gabinete de Planificación y Prospectiva Tecnológica (GPPT): tiene por objetivo dar apoyo a los órganos de gobierno en la planificación universitaria, el desarrollo de proyectos institucionales y en la investigación, la aplicación, la formación la difusión y la innovación en nuevas tecnologías, tanto organizativas como informáticas. Así, gestiona el diseño organizativo de la institución alineado con el diseño de herramientas y servicios que incorporen las oportunidades que ofrecen las tecnologías en la estructura universitaria e integrarlas en ésta. También gestiona los proyectos de innovación tecnológica y la seguridad de la información, manteniendo un catálogo de proyectos y servicios permanentemente actualizado y adecuado a las necesidades de la institución, y al apoyo del modelo educativo y su financiación.
- 17. **Servicio de Comunicación y Publicaciones (SCP):** órgano profesional encargado de la gestión de la imagen y la comunicación de la Universitat Jaume I, de forma que contribuye a la satisfacción de la visión estratégica de la universidad mediante una gestión eficaz de la comunicación y la imagen corporativas de la institución. Además, cuenta con un servicio de editorial propio que facilita el acceso a los/las estudiantes de los materiales educativos editados, permite el uso de sus instalaciones (estudio de radio, sala de prensa, etc.) Se puede consultar más información del servicio en http://www.uji.es/serveis/scp/.
- 18. Oficina Técnica de Obras y Proyectos (OTOP) es el servicio responsable de la construcción y conservación de los edificios de la universidad y depende orgánicamente del Vicerrectorado de Infraestructuras y PAS. Desde el momento de creación de la Universitat Jaume I se consideró conveniente que hubiese una oficina técnica, propia de la universidad, encargada de coordinar, ejecutar y dirigir todo el proceso de construcción del campus del Riu Sec, con el apoyo de las colaboraciones externas que fueran necesarias. Esta oficina técnica debería intervenir tanto en las fases de planificación y adquisiciones de terrenos, como en la de ejecución de los nuevos edificios y, al mismo tiempo, ser la encargada de la conservación de los edificios de la universidad. Respecto a la construcción de edificios, la OTOP elabora conjuntamente con los centros, departamentos, profesorado y servicios, los programas de necesidades de los nuevos edificios y las reformas de los existentes, según las directrices marcadas por el Vicerrectorado. Además, en la mayoría de los casos, se encarga de la redacción del proyecto arquitectónico y de la dirección de las obras, con el apoyo de ingeniería propia o externa para el desarrollo de las instalaciones. El personal técnico y de mantenimiento de la OTOP se encarga de la recepción de los nuevos edificios y de la puesta en funcionamiento de las instalaciones, así como de la coordinación de los traslados desde los otros edificios. También, la oficina técnica elabora los pliegues técnicos del mobiliario y equipamiento de los edificios y dirige la entrega y montaje. Respecto a la conservación y mantenimiento de edificios, la OT OP se encarga de realizar esta tarea en todos los edificios de la universidad, lo cual supone, por una parte, la resolución de las averías y deficiencias que se producen (reparación) y, por otra parte, la realización de las revisiones periódicas que sean necesarias de acuerdo con la normativa vigente, o de acuerdo con los criterios de la misma Oficina Técnica (prevención). También se coordinan y dirigen los trabajos menores de nuevos espacios, equipamiento e instalaciones que sea necesario introducir en los edificios a propuesta de los centros, departamentos, profesores y servicios y que sean aprobados por el Vicerrectorado. La Oficina Técnica canaliza las peticiones de los/las usuarios/as a través de una aplicación informática, las cuales son resueltas por el personal de mantenimiento propio, por las empresas externas de mantenimiento especializadas en cada instalación y contratadas por la universidad.
- 19. **Instituto Tecnología Cerámica (ITC)** es un centro tecnológico y de investigación integrado en la Universitat Jaume I fruto del convenio entre ésta y la Asociación de Investigación de las industrias cerámicas (AICE). Pertenece a la Red de Institutos Tecnológicos de la Comunidad Valenciana y desde 1998 está acreditado oficialmente como centro de Innovación y Tecnología por la comisión Interministerial de Ciencia y Tecnología. Su objetivo principal desde su creación ha sido fomentar y desarrollar cuantas actividades contribuyan a mejorar el sector cerámico con vistas a aumentar su competitividad en los mercados nacional e internacional. Entre sus líneas de trabajo se encuentran:

la potenciación de las líneas de investigación, convergentes y acordes con las nuevas políticas europeas, la mejora de los servicios prestados a las empresas del sector cerámico con el fomento del uso de tecnologías innovadoras, la realización de actividades de difusión de los resultados de la investigación y la formación especializada.

- 20. Servicio Central de Instrumentación Científica (SCIC) se integra la infraestructura científica avanzada en el campo de la investigación experimental de la Universitat Jaume I, con el objeto de dar soporte a los grupos investigadores propios, así como a otras instituciones públicas o empresas privadas del entorno socioeconómico en el que se enmarca la Universidad. Las instalaciones del SCIC se encuentran en el Edificio de Investigación y su principal objetivo es poner a disposición de los diferentes departamentos, institutos y servicios de la universidad, así como de otros centros públicos o privados, una infraestructura instrumental avanzada en el campo de la investigación experimental. También trabaja por el desarrollo de la investigación metodológica propia en las técnicas experimentales necesarias para mejorar y ampliar las prestaciones, de acuerdo con las directrices de la política científica de la Universitat Jaume I y por proporcionar formación técnica especializada en sus ámbitos de competencia.
- 21. **Fundación Universitat Jaume I-Empresa (FUE):** se crea en el año 1993 y entre sus objetivos destacan el promover, potenciar, canalizar y gestionar las relaciones Universidad-Sociedad y facilitar la comunicación, el conocimiento, el diálogo y la cooperación entre la universidad y el entorno socio-económico, público y privado. La FUE ofrece cursos específicos y prácticas formativas no obligatorias a estudiantes con el objetivo de desarrollar su empleabilidad (tanto por cuenta propia como ajena) y aumentar su inserción laboral. También gestiona la bolsa de trabajo desde el Centro Asociado Servef, especializado en ofertas y demandas de titulados/as y estudiantes universitarios, servicio que ha obtenido el certificado oficial de gestión ISO 9001:2000. Puede consultarse la información referente a la Fundación Universidad-Empresa en http://www.fue.uji.es/.
- 22. **Unidad de Igualdad:** órgano de asesoramiento técnico del rectorado y tiene consideración de vicerrectorado. Dispone de un equipo de trabajo formado por personal técnico, con formación específica en materia de género e igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Sus funciones son: velar por el cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, por el principio de trato y de oportunidades y la no discriminación por razón de sexo, en todos los ámbitos de la Universidad; promover la implantación de la transversalidad de género en todas las políticas universitarias; elaborar, implementar, hacer el seguimiento y evaluar los planes de igualdad de la UJI, previa realización de un diagnóstico de la situación de la situación en materia de igualdad, de las diferentes estructuras, áreas y colectivos de la Universidad; promover la docencia y la investigación en materia de igualdad de género; impulsar campañas de sensibilización y de información en materia de género e igualdad de oportunidades dirigidas al PDI, al PAS y al estudiantado de la Universidad; impulsar la transferencia del conocimiento en materia de género e igualdad de oportunidades desde la Universidad a la sociedad.
- 23. **Síndic de Greuges (Sindicatura de Agravios)** y el **Consejo de estudiante:** la Universitat Jaume I cuenta con órganos que velan por la defensa y protección de los derechos e intereses de la comunidad universitaria como son el Síndic de Greuges y el Consejo de estudiantes, muy activo en nuestra universidad. Se pueden consultar en http://www.uji.es/CA/organs/sindic/ y http://www.uji.es/organs/coest/.

Educación a distancia

Teniendo en cuenta que este máster tiene carácter presencial y a distancia se han contado con recursos tecnológicos que nos permiten estas dos modalidades. En este sentido, la Universidad Jaume I dispone de recursos tecnológicos tanto dentro del aula (ordenadores, proyector, pizarras multimedia, conexión a internet, etc.) como fuera de ella (por ejemplo, aula virtual) que permiten crear entornos virtuales de aprendizaje y enseñanza tanto presencial como a distancia.

Desde el año 2004 el aula virtual (basado en el programa libre Moodle) se ha convertido en el entorno virtual de enseñanza-aprendizaje de la Universidad Jaume I y se encuentra integrada con el sistema de información académica de los estudiantes de la universidad (planes de estudio, matricula, organización de la docencia, etc.).

El aula virtual ofrece apoyo tecnológico al profesorado y al alumnado para la optimización del proceso de enseñanza-aprendizaje (planificación, implementación, desarrollo y evaluación del currículum). Además, permite la comunicación pedagógica entre los participantes (alumnado y docentes) en el proceso educativo, sea este a distancia, presencial o mixto. Permite tanto una comunicación sincrónica entre los participantes(a través del chat) como asincrónica (por ejemplo, foros de noticias o de debates donde se plantean preguntas o temas de interés en las asignaturas en el que pueden participar expertos o profesorado externo, y tutorías virtuales).

Por otro lado, permite distribuir materiales en formato digital (por ejemplo, textos, imágenes, audios, bibliografías), desarrollar glosarios de conceptos (wikis), realizar actividades en línea (por ejemplo, cuestionarios de respuestas múltiples donde se contabilice el tiempo de realización) y fuera de línea (por ejemplo, colgar la actividad una vez realizada con un tiempo de vencimiento), se pueden crear grupos de trabajo (por ejemplo, dinámicas donde participen alumnos a distancia y presenciales), permite realizar un seguimiento del aprendizaje (el aula virtual registra todas las acciones del alumnado, pudiendo obtener informes de la actividad de cada alumno donde se detalla los días que han entrado en el aula virtual, las actividades que han realizado, en los foros que han participado, si han visualizado los recursos didácticos propuestos) y una evaluación del aprendizaje (el profesor puede evaluar y cualificar la mayor parte de las actividades).

Finalmente, el sistema multimedia que se dispone en cada aula de la universidad permite grabar las clases teóricas y prácticas, y que estas videoclases puedan ser visualizadas por el alumnado a distancia a través del aula virtual. Otros recursos tecnológicos utilizados para la comunicación con el alumnado serían el iChat (programa de Apple para videoconferencias), Skype o video-reuniones (sistema de telefonía, videoconferencia y mensajería por internet), chat de voz y video de Google (integrado en el correo electrónico Google que dispone la UJI). Por otro lado, la UJI ofrece a su comunidad universitaria una cuenta de correo electrónico vinculada a Google que facilita tanto la comunicación entre el alumnado como el uso del paquete ofimático en línea Google Docs para editar documentos y poder compartirlos con los compañeros y docentes facilitando el trabajo grupal.

Todos los servicios y centros, reseñados anteriormente, están preparados para la atención a distancia. Concretamente, contamos con toda la infraestructura del Servicio de Informática, además del apoyo técnico y docente del CENT, que también se encarga de gestionar el Aula

Virtual UJI en una plataforma *Moodle* con acceso por internet. Esta Aula Virtual gestiona toda la docencia virtual, tanto para los estudiantes presenciales y a distancia, y está preparada para técnicas Web 2.0. El Servicio de Gestión de la Docencia realiza preinscripciones, matrículas y demás procedimientos de gestión administrativa de forma online. El Servicio de Lenguas y Terminología también cuenta con la mayoría de sus recursos online. Por último, cabe reseñar que todos los estudiantes de la UJI, tanto a distancia como presenciales, cuentan con el reconocimiento virtual VPN, que permite reconocer como propio a cualquier usuario que se autentifique, en cualquier parte del mundo. Además, el Master del que proviene o se transforma el que se presenta en esta memoria ya tiene experiencia en educación a distancia desde la segunda edición del Master (5 años). Los resultados con esta educación a distancia es excelente: los estudiantes han tenido una tasa de éxito del 90%, su satisfacción ha sido alta lo que se ha demostrado tanto objetivamente mediante la evaluación y calificaciones obtenidas en las diferentes asignaturas del Máster, así como en la evaluación que los estudiantes realizan del máster y del profesorado mediante las encuestas de evaluación docente que se realiza institucionalmente por parte de la Universitat Jaume I. La calidad de esta educación a distancia también se ha demostrado a nivel cualitativo en el trabajo escrito y defensa del Trabajo Fin de Máster, así como en la calidad de los Trabajos de Investigación que se defienden anualmente. Además, la demanda de estudiantes a distancia se ha incrementado cada año significativamente: de ofrecer 5 plazas en la segunda edición del Máster actualmente se ofrecen 15 a distancia (35 presencial).

CONVENIOS PARA PRÁCTICAS EXTERNAS

Desde los inicios del máster fueron 74 entidades cooperadoras diferentes las que ofertaron prácticas al Master. A continuación se adjunta el listado de dichas entidades cooperadoras del Máster: 9'8 Consultores, Accem, Accenture, S.L., Ajuntament de L'Alcora, Ajuntament de Sagunt, Ajuntament de Silla, Ajuntament de Vila-Real, Area Consultores (R.A.G. Formación e Inserción Laboral S.L.), Ayuntamiento de Alquerias del Niño Perdido, Ayuntamiento de Benicasim, Ayuntamiento de Burlada, Ayuntamiento de Torreblanca, Azulev, S.A., Caritas Diocesana Sogorb-Castelló, Castellblanch, S.A., Ceei Castellon, Clavel Gas, S.L., Conectividad Y Comunicaciones Concom, S.A., Confederación Sindical Ccoo Pv, Conmac Consultores, S.L., Consum S. Coop V., Crossroads Consulting Ltd, Dhl Express Valencia (Transp. Alfonso Zam.), Dideas, S.L., Digital Wap Center, S.L., Dune Cerámica, S.L., Edificaciones y Construcciones La Vall S.A., Encamina Servicios de Ingeniería Software, Equipo Humano, S.L., Estudio Cerámico, S.L., Estudis I Prevenció, S.L., Eulen Flexiplán, Sa - Ett, Excavaciones y Montajes de Redes, S.L. (Emred), Ferro Spain, S.A., Forsel Grupo Norte Ett, S.A., Freixenet, S.A., Fundació Treball I Formació-Trefor, Fundacion Servicio Valenciano De Empleo, Gastronomia Cantabrica, S.L., Gr Dos Consulting, S.L., Grupo Crit Interim España Ett S.L., Head Training Consultores, S.L., Hertz Minera Del Perú, Sac, Hotel Abba Castellón, Hr Checksystems Gmbh, Hybris Consulting, S.L., Ice Cream Factory Comaker, S.A., Ingas, Innovacom Móviles, S.L., José Miguel Albornoz Brocal, Keraben Grupo, S.A., La Hispano del Cid, S.A., Leroy Merlin España, Slu, Luis Batalla, Sau, Luis Galindo Y Asociados, S.L., Management y Select System, S.L., Manpower Team Ett - Castelló, Marina D'or Loger S.A., Mediterranea Gestión Social y Cultural, Muelles y Ballestas Hispano-Alemanas, S.A., O.A.L. Hospital Provincial de Castellón, Oficina de Cooperació Internacional I Educativa, Oficina d'inserció Professional i Estades en Pràctiques - Oipep, Pamesa Ceramica, S.L., Randstad Empleo Ett, Residencia 3ª Edad Quinta Victoria, Shl Group, Sociedad Anónima de Gestión Sagunto (Sag Sagunto), Sociedad De Prevención Asepeyo, Soluciones Globales y Gestión de Compras S.L., Taulell, S.A., Ube Corporation Europe, S.A., Unión de Mutuas (M.A.T.E.P.S.S. Nº 267), Wont Prevenció Psicosocial - Departament de Psicologia Evolutiva, Educativa, Social i Metodologia.

Previsión

8. Resultados previstos

Justificación de los indicadores

Dado que el Máster solicitado proviene de un Máster anterior con la misma denominación (Máster Universitario de Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos) que se aprobó por primera vez en el curso 2007-2008 (Real Decreto 31/2007, de 16 de marzo, del Consell de la Generalitat Valenciana; DOGV núm. 5.474, 21/3/2007) y se verificó en 2010 (B.O.E. núm. 292, 3/12/2010) se estima una tasa de graduación del 80%, una tasa de abandono del 10% y una tasa de eficiencia del 90%, teniendo en cuenta el histórico del Máster.

TASA DE GRADUACIÓN 80%

Entendemos que la tasa del 80% es la adecuada teniendo en cuenta el histórico del programa en el que la mayoría del estudiantado ha superado los créditos necesarios para la obtención del título. Además, la opción de contar con la modalidad a distancia permite mayor flexibilidad al estudiante y la matrícula de estudiantes internacionales.

TASA DE ABANDO NO 10%

La justificación de esta tasa de abandono podría vincularse a la rigurosidad del programa que conlleva la obligatoriedad de realizar actividades de iniciación a la investigación o Prácticas externas durante el segundo semestre del título que se ha de reflejar en la elaboración de un

Trabajo Fin de máster, y el tener que defenderlo públicamente frente a un tribunal de expertos en la materia.

TASA DE EFICIENCIA 90%

Entendemos que es una tasa de eficiencia adecuada si tenemos en cuenta el histórico del programa según el cual muy poco es el estudiantado que repite alguna de las materias. En general, la asignatura que suele quedar pendiente en el expediente académico del estudiantado para siguientes cursos es la asignatura de trabajo de Fin de Máster.

Denominación	Definición	Valor Estimado
Tasa de graduación	Porcentaje de estudiantes que finalizan la enseñanza en el tiempo previsto en el plan de estudios (d) o en año académico más (d+1) en relación con su cohorte de entrada.	80
Tasa de abandono	Relación porcentual entre el número total de estudiantes de una cohorte de nuevo ingreso que debieron obtener el título el año académico anterior y que no se han matriculado ni en ese año académico ni en el anterior.	10
Tasa de eficiencia	Relación porcentual entre el número total de créditos teóricos del plan de estudios a los que debieron haberse matriculado a lo largo de sus estudios el conjunto de estudiantes graduados en un determinado curso académico y el número total de créditos en los que realmente han tenido que matricularse.	90

Progreso y resultados de aprendizaje de los estudiantes

La comisión que valore el trabajo fin de máster realizará una valoración de las competencias propias del título mostradas por los estudiantes. Los resultados permitirán realizar una valoración general del progreso y de los resultados de aprendizaje de los estudiantes de cada titulo. El análisis y la revisión de estos datos lo realiza, en primer lugar, la Comisión de Gestión del Máster. El Vicerrector con competencias en la materia informará a la Comisión con competencias en asuntos de máster, para su aprobación, de las propuestas de mejora o modificaciones del plan de estudio que puedan derivar de dicho análisis. La Subcomisión del Consejo de Calidad, encargada de la revisión y seguimiento del Sistema de Garantía Interna de la Calidad, informará sobre dichas propuestas al Consejo de Gobierno, que es el órgano que las debe aprobar si procede.

9. Garantía de calidad

Garantias de calidad

La Universitat Jaume I de Castellón dispone de un Sistema de Garantía Interna de la Calidad (SGIC) diseñado en el marco de la convocatoria del programa AUDIT de la ANECA (Programa de Reconocimiento de Sistemas de Garantía Interna de Calidad de la Formación Universitaria) de 2007. Este sistema fue evaluado positivamente en mayo de 2009.

El Sistema de Garantía Interna de Calidad, cuyo alcance abarca todos los títulos oficiales que se imparten en la Universitat Jaume I, se encuentra actualmente en fase de implantación y puede consultarse en la siguiente página web http://www.uji.es/CA/serveis/opaq/qualitat/sgic/.

Este sistema se incorpora al sistema de gestión según el modelo EFQM que se aplica en la universidad, el cual fue evaluado en julio de 2008, renovado en mayo de 2010 y julio de 2012, obteniendo como reconocimiento el Sello de Excelencia Europea 500+.

10. Calendario

Justificación

La implantación del título de Máster Universitario en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos se implantará por completo en el curso 2014-2015.

Asimismo, el anterior título de máster se extinguirá en el curso 2014-2015.

La implantación del máster se realizará atendiendo a lo especificado en el procedimiento AUD22: Adaptación a los nuevos planes de estudio.

De la misma manera, la extinción del máster actual (código RUCT: 4311735) también se hará de acuerdo con lo provisto al procedimiento AUD22. Este máster (código RUCT: 4311735) se impartió por primera vez en el 2007/2008 (Decreto 31/2007, de 16 de marzo, del Consell de la Generalitat Valenciana; DOGV núm. 5.474, 21/3/2007), se publica el plan de estudios en el curso 2009/2010 (B.O.E. núm. 292, 3/12/2010), en 2007 obtuvo la **Mención de Calidad** del doctorado por el MEC (MCD2007-00068), y en 2010 se establece el carácter oficial del título (publicación del Acuerdo del Consejo de Ministros de 04/06/2010, BOE núm. 156 de 28/06/2010), así como la la publicación de la autorización de implantación por parte de la Generalitat Valenciana (Decreto 25/2010, de 29 de enero, del

Consell; DOCV núm. 6197 de 02/02/2010). Además, en julio del 2011 obtiene un **informe favorable** de mención de excelencia por el MEC (89 puntos sobre 100), y en junio 2013 la Agencia Valenciana de Evaluación y Prospectiva (AVAP; Agència Valenciana d'Avaluació i Prospectiva) realiza un informe de evaluación del protocolo de seguimiento de los títulos universitarios oficiales de la Comunidad Valenciana con una **valoración global de EXCELENTE**.

Curso de implantación

2014/2015

Procedimientos de adaptación

El "procedimiento de adaptación a los nuevos planes de estudio de máster" abarca las actuaciones para llevar a cabo la adaptación a los nuevos planes de estudio de máster oficial. Una vez aprobada por el Consejo de Gobierno la implantación de planes de estudio reformados, la docencia de los planes de estudio anteriores se extinguirá según los supuestos que contempla el Real Decreto de 1393/2007 de 29 de octubre.

MODELOS DE ADAPTACIÓN

Las titulaciones deben elegir un modelo de adaptación. Según indica el RD 1393/2007, la implantación de los nuevos planes de estudios conducentes a la obtención de títulos oficiales, se podrá realizar de manera simultánea, para uno o varios cursos, o progresiva, de acuerdo a la temporalidad prevista en el correspondiente plan de estudios. Asimismo, podrá realizarse una implantación simultánea del plan de estudios completo. Algunos de los modelos de adaptación son:

- 1.- Curso por curso. Cuando se aprueba un plan nuevo, el plan antiguo se extingue a razón de un curso por año académico. De las asignaturas que se extinguen, se realizarán cuatro convocatorias de examen en los dos cursos académicos siguientes. Con carácter extraordinario, se podrán realizar otras dos en el tercer año, siempre que así lo acuerde expresamente el Consejo de Gobierno. El estudiante que continúe los estudios en el plan antiguo, teniendo en cuenta las convocatorias ya utilizadas en cada asignatura, se podrá presentar a examen dentro de estos dos/tres cursos siguientes. En caso de no superar estas pruebas, deberá adaptarse a la nueva estructura de los planes de estudios.
- 2.- Implantación total. Si los nuevos estudios se implantan en todos sus cursos de una sola vez, todas las asignaturas del plan antiguo tendrán cuatro convocatorias de examen en los dos cursos académicos siguientes, o seis convocatorias en tres cursos con el acuerdo previo del Consejo de Gobierno. Aquel estudiante que no supere todas las materias deberá solicitar la adaptación al nuevo plan de estudios. Las Comisiones Académicas Internas y las comisiones de gestión de máster deben elaborar, en cualquier caso, una tabla de reconocimientos automáticos de créditos lo más completa posible y de la manera más favorable para el estudiante.

CONSIDERACIONES GENERALES

Los estudiantes que hayan empezado estudios conforme a anteriores ordenaciones universitarias podrán acceder a las enseñanzas reguladas en el RD1393/2007, previa admisión, de acuerdo con lo que establece el RD y la normativa de la propia universidad.

Los trámites de adaptación al nuevo plan de estudio no comportan ningún coste económico, es decir, de los créditos reconocidos no se generan precios públicos.

En el plan de estudios antiguo, el expediente quedará cerrado.

Las materias reconocidas figurarán en el nuevo expediente con las notas obtenidas en el plan viejo.

Las materias reconocidas se considerarán superadas a todos los efectos, y por lo tanto, no serán susceptibles de nuevo examen.

En los estudios de grado, la regla general en el proceso de adaptación al nuevo plan será respetar y mantener la nota obtenida en el plan de estudios anterior, si bien hay que realizar las siguientes puntualizaciones:

- 1.- Se adaptará en todo caso, el bloque de formación básica completo, cuando aquel esté completamente superado.
- 2.- La adaptación nunca ha de comportar perdida de créditos. En aquellos casos en que la suma de los créditos de las asignaturas aprobadas en el plan viejo superen los créditos de las nuevas asignaturas, el excedente se reconocerá.
- 3.- Reconocimiento de una materia del plan viejo por una del plan nuevo: la materia del plan nuevo tendrá la misma nota que la del plan viejo.
- 4.- Reconocimiento de una materia del plan viejo por dos del plan nuevo: la nota obtenida en la materia del plan viejo hay que trasladarla a las dos materias del plan nuevo.
- 5.- Reconocimiento de dos (o más) materias del plan viejo por una del plan nuevo: la materia del plan nuevo será la nota media ponderada de las materias del plan viejo.
- 6.- Reconocimiento de dos/tres materias del plan viejo por dos/tres del plan nuevo: se obtiene la nota ponderada de las dos/tres materias del plan viejo y se traslada a las del plan nuevo.
- 7.- El reconocimiento académico de créditos correspondientes a actividades formativas no integradas en el plan de estudios no se calificaran numéricamente ni computarán a efectos de cómputo de la nota media del expediente académico.

PROCEDIMIENTO DE ADAPTACIÓN

Los estudiantes que quieran adaptarse a los nuevos estudios tendrán que matricularse en el nuevo plan y pedir el reconocimiento de créditos en el período establecido para la matrícula.

Procedimiento de adaptación para los estudiantes que se encuentran cursando el máster cuando se implante el nuevo plan de estudios

- 1.- Estudiantes actuales. Cursarán durante el primer semestre las asignaturas restantes de segundo año. Además, para aquellos estudiantes que puedan llevar alguna materia pendiente, se mantendrán durante dos cursos académicos soporte tutorial y realización de exámenes en las convocatorias correspondientes. Transcurrido este plazo necesariamente tendrán que seguir el plan de estudios que esté en vigor. En lo referente a la modificación que se propone, se podrán acoger a las convalidaciones que se detallan a continuación.
- 2.- Estudiantes de cursos anteriores. Transcurridos dos cursos académicos de su última matrícula, necesariamente tendrán que acogerse a las convalidaciones que se detallan a continuación.

Tabla de convalidaciones:

Trabajo de Investigación

Código y Título original	Código y Título actual
Trabajo y salud ocupacional	Trabajo y salud ocupacional
Estrés laboral, Ergonomía y Riesgos Psicosociales	Trabajo y salud ocupacional
Estrés Laboral y Riesgos Psicosociales	Trabajo y salud ocupacional
Psicología Ocupacional Positiva	Psicología Organizacional Positiva
Intervención en Estrés laboral, Ergonomía y Riesgos Psicosociales	Intervención Psicosocial en el trabajo
Intervención psicosocial positiva	Intervención Psicosocial en el trabajo
Organizaciones Saludables	Prácticas organizacionales saludables
Teoría Organizacional y Salud	Psicología Organizacional Positiva
Aprendizaje y Desarrollo Organizacional	Cambio organizacional y gestión de la calidad
Gestión de la calidad en las organizaciones	Cambio organizacional y gestión de la calidad
Relaciones laborales, mediación y gestión de conflictos	Prácticas organizacionales saludables
Gestión de RRHH y salud ocupacional	Psicología de los RRHH y Salud Ocupacional
Fundamentos teóricos en la gestión de RRHH y salud laboral	Psicología de los RRHH y Salud Ocupacional
Procesos Fundamentales en Recursos Humanos	Psicología de los RRHH y Salud Ocupacional
Desarrollo personal y profesional saludable	Prácticas organizacionales saludables
Desarrollo Personal y de Grupos	Prácticas organizacionales saludables
Técnicas de intervención en gestión de RRHH	Técnicas de gestión de RRHH
Técnicas de evaluación en Recursos Humanos	Técnicas de gestión de RRHH
Estrategias de intervención en el desarrollo personal y profesional saludable	Técnicas de gestión de RRHH
Desarrollo directivo y calidad de vida	Prácticas organizacionales saludables
Desarrollo directivo	Prácticas organizacionales saludables
Desarrollo personal y formación continua	Prácticas organizacionales saludables
Formación continua y coaching	Prácticas organizacionales saludables
Tesis de Máster	Trabajo Fin de Máster
Estancia en Empresa	Prácticas externas

Enseñanzas que se extinguen por la implantación del siguiente título propuesto

Iniciación a la metodología de investigación