

# **MÁSTER UNIVERSITARIO EN GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS EN LAS ORGANIZACIONES**

**UAB**  
**Universitat Autònoma  
de Barcelona**



# Índice

1. Descripción, objetivos formativos y justificación del título .....	6
TABLA 1. Descripción del título .....	6
TABLA 2. Centros .....	8
1.10. Justificación del interés del título .....	8
1.11. Objetivos formativos .....	9
1.11.a) Principales objetivos formativos del título .....	9
1.11.b) Objetivos formativos de las menciones o especialidades .....	9
1.12. Estructuras curriculares específicas y justificación de sus objetivos .....	9
1.13. Estrategias metodológicas de innovación docente específicas y justificación de sus objetivos .....	9
1.14. Perfiles fundamentales de egreso a los que se orientan las enseñanzas .....	10
1.14.bis) Actividad profesional regulada habilitada por el título.....	10
2. Resultados del proceso de formación y de aprendizaje .....	10
2.1. Conocimientos o contenidos ( <i>Knowledge</i> ).....	10
2.2. Habilidades o destrezas ( <i>Skills</i> ).....	10
2.3. Competencias ( <i>Competences</i> ) .....	11
3. Admisión, reconocimiento y movilidad .....	11
3.1. Requisitos de acceso y procedimientos de admisión del estudiantado .....	11
3.1.a) Normativa y procedimiento general de acceso .....	11
3.1.b) Criterios y procedimiento de admisión a la titulación .....	12
Acceso: .....	12
Admisión.....	12
Criterios de selección .....	12
3.2. Criterios para el reconocimiento y transferencias de créditos .....	13
TABLA 3. Criterios específicos para el reconocimiento de créditos.....	13
3.3. Procedimientos para la organización de la movilidad del estudiantado propio y de acogida.....	13
4. Planificación de las enseñanzas.....	14
4.1. Estructura básica de las enseñanzas .....	14
4.1.a) Resumen del plan de estudios .....	14

Tabla 4a. Resumen del plan de estudios (estructura semestral) .....	14
4.1.b) Plan de estudios detallado .....	15
Tabla 5. Plan de estudios detallado .....	15
4.2. Actividades y metodologías docentes .....	26
4.2.a) Materias/asignaturas básicas, obligatorias y optativas .....	26
4.2.b) Prácticas académicas externas (obligatorias) .....	26
4.2.c) Trabajo de fin de Grado o Máster .....	26
4.3. Sistemas de evaluación.....	27
4.3.a) Evaluación de las materias/asignaturas <sup>1</sup> básicas, obligatorias y optativas .....	27
4.3.b) Evaluación de las Prácticas académicas externas (obligatorias) .....	27
4.3.c) Evaluación del Trabajo de fin de Grado o Máster .....	27
4.4. Estructuras curriculares específicas .....	28
5. Personal académico y de apoyo a la docencia.....	28
5.1. Perfil básico del profesorado.....	28
5.1.a) Descripción de la plantilla de profesorado del título.....	28
5.1.b) Estructura de profesorado .....	29
Tabla 6. Resumen del profesorado asignado al título .....	29
5.2. Perfil detallado del profesorado.....	29
5.2.a) Detalle del profesorado asignado al título por ámbito de conocimiento .....	29
Tabla 7a. Detalle del profesorado asignado al título por ámbitos de conocimiento. ....	29
5.2.b) Méritos docentes del profesorado no acreditado y/o méritos de investigación del profesorado no doctor .....	32
5.2.c) Perfil del profesorado necesario y no disponible y plan de contratación .....	32
5.2.d) Perfil básico de otros recursos de apoyo a la docencia necesarios.....	32
6. Recursos para el aprendizaje: materiales e infraestructurales, prácticas y servicios .....	32
6.1. Recursos materiales y servicios .....	32
6.2 Procedimiento para la gestión de las prácticas académicas externas .....	33
6.3. Previsión de dotación de recursos materiales y servicios .....	33
7. Calendario de implantación.....	33
7.1. Cronograma de implantación del título .....	33
7.2 Procedimiento de adaptación .....	33
7.3 Enseñanzas que se extinguen.....	33

8. Sistema Interno de Garantía de la Calidad .....	34
8.1. Sistema Interno de Garantía de la Calidad .....	34
8.2. Medios para la información pública .....	34
Anexos .....	<b>Error! No s'ha definit el marcador.</b>
1. Anexos de la titulación a la memoria RUCT ( <i>en su caso</i> ) .....	35
2. Anexos información complementaria procesos de calidad de titulaciones UAB.....	36

# 1. DESCRIPCIÓN, OBJETIVOS FORMATIVOS Y JUSTIFICACIÓN DEL TÍTULO

TABLA 1. Descripción del título

<b>1.1. Denominación del título</b>	Máster Universitario en Gestión de los Recursos Humanos en las Organizaciones
<b>1.2. Convenio títulos conjuntos</b>	Interuniversitario: No Nacional: Si
<b>1.2.a. Rama</b>	Ciencias Sociales y Jurídicas
<b>1.2.b Ámbito de conocimiento</b>	Ciencias sociales, trabajo social, relaciones laborales y recursos humanos, sociología, ciencia política y relaciones internacionales
<b>Codi ISCED</b>	0313 Psicología
<b>1.3. Menciones y especialidades</b>	Sin especialidades
<b>1.3.b. Mención Dual</b>	No
<b>1.4.a) Universidad responsable</b>	Universitat Autònoma de Barcelona
<b>1.5.a) Centro de impartición responsable</b>	<i>Facultat de Psicologia - 080044375</i>
<b>1.5.b) Centros de impartición</b>	<i>Facultat de Psicologia - 080044375</i>
<b>1.6. Modalidad de enseñanza</b>	Presencial
<b>1.7. Número total de créditos</b>	60
<b>1.8. Idiomas de impartición</b>	Catalán 10% Español 70% Inglés 20%
<b>1.9.a) Oferta de plazas por modalidad*</b>	Presencial: 30
<b>1.9.b) Número total de plazas ofertadas en el centro</b>	30
<b>1.9.c) Número de plazas de nuevo ingreso para primer curso</b>	30
<b>1.9. d) Número de plazas según lengua</b>	30
<b>1.9. e) Número de plazas del itinerario de simultaneidad donde participa el título</b>	--
<b>1.9.f) Número de plazas del itinerario académico abierto</b>	--
<b>% plazas para personas con titulación universitaria</b>	3% de las plazas de preinscripción (artículo 143 normativa acad. UAB)

% trasladados de expedientes para personas con titulaciones universitarias españolas parciales	1-10% de las plazas ofrecidas para nuevo acceso por preinscripción universitaria (artículo 145 normativa acad. UAB)
% plazas para personas con titulaciones universitarias extranjeras parciales, o totales sin homologación ni equivalencia de sus títulos en España	1-10% de las plazas ofrecidas para nuevo acceso por preinscripción universitaria (artículo 151 normativa acad. UAB)
% plazas por cambio de estudios por interdisciplinariedad (cambio de modalidad)	Máximo 5% (artículo 158 normativa acad. UAB)

TABLA 2. Centros

No procede
------------

## 1.10. Justificación del interés del título

El título propuesto, "Máster Universitario en Gestión de los Recursos Humanos en las Organizaciones", se justifica por la importancia académica, científica y profesional que tiene en la actualidad. La formación en el ámbito de los recursos humanos es necesaria debido a la demanda creciente de profesionales especializados en este campo tanto desde el sector privado como desde el sector público. La universidad juega un papel fundamental en la formación continua de sus estudiantes, una vez finalizada su formación inicial.

Las empresas actualmente necesitan profesionales con conocimientos técnicos y procedimentales y habilidades, que sean capaces de enfrentarse a desafíos como la contratación de personal temporal o la externalización de procesos. Además, en una sociedad cambiante y transformadora, es crucial saber gestionar la diversidad del capital humano para construir una organización sostenible. La estructura organizativa de las empresas y entidades ha evolucionado hacia una mayor horizontalidad, lo que requiere una mayor autonomía y responsabilidad de los trabajadores, así como una desburocratización en todos los niveles.

La introducción de nuevas tecnologías ha revolucionado la forma en que se llevan a cabo las tareas y procesos en las organizaciones. A pesar de los cambios, la gestión de personas sigue siendo un elemento diferencial que marca la competitividad de una empresa. Por tanto, la gestión de recursos humanos se ha convertido en una función fundamental que está siendo redefinida en profundidad en las organizaciones.

Los técnicos en recursos humanos aportan al departamento de recursos humanos técnicas y procesos para definir perfiles profesionales y evaluar a los empleados, así como un enfoque basado en el conocimiento del comportamiento humano. Su labor es fundamental para garantizar que los trabajadores den lo mejor de sí mismos en el entorno laboral, fomentando la confianza y la colaboración entre empleadores y empleados, creando climas laborales saludables y motivadores donde todos sus miembros puedan trabajar hacia los objetivos colectivos e individuales propios de cada organización con satisfacción y éxito.

El título propuesto "Máster en Gestión de los Recursos Humanos en las Organizaciones", responde a la necesidad actual de formar a graduados en Psicología, Sociología, Relaciones Laborales, Derecho, Económicas, Administración y Dirección de Empresas, o equivalentes, como profesionales especializados en un campo tan relevante como la gestión de recursos humanos. La combinación de conocimientos aplicados, habilidades y enfoques del desarrollo humano en el entorno laboral desde una perspectiva psicosocial, hacen de este programa una opción académica y profesionalizadora destacable para contribuir a construir una sociedad innovadora, inclusiva y sostenible. Asimismo, su enfoque formativo también incluye el desarrollo de competencias científicas básicas, lo que permitirá a los futuros técnicos y a sus empresas, aplicar conocimientos con rigor, hacer análisis y diagnósticos confiables, proponer e implementar soluciones innovadoras y eficaces dentro de las organizaciones.

[Referentes externos de la titulación](#)

## **1.11. Objetivos formativos**

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

El objetivo principal del Máster en Gestión de los Recurso Humanos en las Organizaciones es proporcionar al estudiante una sólida comprensión de la gestión de los recursos humanos desde una perspectiva multidisciplinar (jurídica, económicas, financiera y psicológica) para analizar, resolver y valorar las actividades propias de los recursos humanos y ejercer como técnico en una sociedad globalizada y tecnológica formada por empresas y organizaciones a las que tendrán que incorporarse.

El estudiante al finalizar el máster conocerá el papel que juega el departamento de recursos humanos en la actualidad, su aporte para la organización y para el desarrollo y el bienestar de su personal. Será capaz a través de situaciones simuladas y casos, de integrar diferentes conocimientos asumiendo una responsabilidad social y ética relacionada con la aplicación de estos en procesos de calidad y ética empresarial. Asimismo, gracias a las experiencias prácticas profesionales, el estudiante podrá aplicar los conocimientos adquiridos y empezar su formación como técnico de recursos humanos. El estudiante también podrá planificar intervenciones en procesos de acogida, analizar riesgos psicosociales, analizar y diseñar planes de desarrollo de las personas en empresas con culturas distintas y realidades diferentes hasta la desvinculación del personal teniendo en cuenta la diversidad y las diferencias individuales.

Para conseguirlo el Máster proporcionará al estudiante conocimientos, habilidades y experiencias que posibiliten el desarrollo de las competencias necesarias para su potencial empleabilidad en el contexto actual.

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

No procede

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

No procede

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

No procede

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

El objetivo de este Máster en Gestión de los Recursos Humanos en las Organizaciones es formar a profesionales que puedan ejercer como técnico de recursos humanos, uno de los puestos más demandados, valorados y con mayor polivalencia en las empresas y organizaciones.

Este Máster capacita al estudiante para gestionar el capital humano, cubriendo desde el análisis de puestos hasta la planificación de plantillas y la selección de talento o dar respuesta a la necesidad de trabajar el clima y la satisfacción laboral en las organizaciones. Así como la implementación de programas de formación continua que permiten el desarrollo del talento dentro de la organización y su adaptación a un entorno laboral en constante cambio, midiendo la efectividad de la formación y el diagnóstico de las organizaciones, aspecto que permite ajustar las estrategias formativas a las necesidades reales de los empleados y de la empresa. Además, le capacita para nuevas responsabilidades en aspectos psicosociales críticos como la implementación y análisis de planes de igualdad y de bienestar o salud laboral en las empresas y organizaciones.

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

No procede

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

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

KT01 Distinguir los principios y marcos de corte psicosocial en la gestión de los recursos humanos en contextos de las organizaciones  
KT02 Identificar necesidades de RRHH en las diferentes áreas que configuran una organización desde una aproximación proactiva y sistemática.  
KT03 Identificar, bajo criterios técnicos y objetivos, las diferentes áreas de una organización en materia de RRHH, que incluyan el diseño de planes operativos y protocolos de actuación en procesos de desvinculación y nuevas incorporaciones.  
KT04 Describir las particularidades de los diferentes contextos y sus implicaciones en la función de RRHH  
KT05 Reconocer los puntos fuertes, limitaciones y sesgos de los marcos teóricos en el ámbito de los RRHH.

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

ST01 Aplicar 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

- ST02 Distinguir necesidades de RRHH en las diferentes áreas que configuran una organización, desde una aproximación proactiva y sistemática
- ST03 Diferenciar adecuadamente los conceptos jurídicos y económicos básicos, asociados a la función de RRHH
- ST04 Aplicar principios y marcos de corte psicosocial en el análisis de aspectos propios de contextos organizacionales
- ST05 Trabajar en equipo y con equipos profesionales diversos en el contexto de las organizaciones
- ST06 Evaluar aspectos individuales y grupales que inciden en el bienestar de los miembros en una organización
- ST07 Diseñar planes operativos y programas específicos de RRHH pertinentes, viables y adaptados al contexto en el que se aplicarán.
- ST08 Emplear el pensamiento crítico y reflexivo para la resolución de problemas, la toma de decisiones y el aprendizaje continuo.
- ST09 Evaluar el impacto de la aplicación de los procesos en RRHH sobre las personas y las organizaciones, considerando aspectos sociales y éticos y estableciendo las mejores oportunidades.

## 2.3. Competencias (*Competences*)

- CT01 Comunicar conclusiones, motivos y conocimientos avanzados que las sustentan a públicos especializados y no especializados de un modo claro, objetivo y sin ambigüedades.
- CT02 Valorar las particularidades de los diferentes contextos y sus implicaciones en la función de RRHH y el bienestar.
- CT03 Analizar críticamente los principios, valores y procedimientos que rigen el ejercicio profesional para gestionar la actividad profesional, planificando, organizando y controlando la ejecución.
- CT04 Proponer proyectos y acciones que estén de acuerdo con los principios de responsabilidad ética y de respeto por los derechos y deberes fundamentales y la diversidad.
- CT05 Valorar proyectos, organizaciones y acciones bajo criterios de perspectiva de género
- CT06 Crear protocolos y proyectos que permitan desarrollar, colectiva e individualmente, el potencial de las personas que integran una organización.

## 3. Admisión, reconocimiento y movilidad

### 3.1. Requisitos de acceso y procedimientos de admisión del estudiantado

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

Acceso a los estudios de máster:

Procedimiento UAB: [Información de acceso y admisión](#)

[Normativa de la UAB aplicable a los estudios universitarios regulados de conformidad con los planes de estudios regulados por el RD 822/2021](#)

Capítulo II. Enseñanzas de máster

Sección 1a. Máster universitarios

Artículo 162. Acceso

Para acceder a las enseñanzas de máster universitario hay que cumplir alguno de los requisitos siguientes:

a) Estar en posesión de un título universitario oficial español u otro expedido por una institución de educación superior perteneciente a otro estado de la EEES que faculte en este país para el acceso a enseñanzas de máster.

b) Estar en posesión de una titulación de países externos a la EEES, sin la necesidad de homologación del título, previa comprobación por la Universidad de que el título acredite un nivel de formación equivalente al de los títulos

universitarios oficiales españoles y que faculte, en su país de origen, para el acceso a enseñanzas de posgrado. Esta admisión no comporta, en ningún caso, la homologación del título previo ni su reconocimiento a otros efectos que los de cursar enseñanzas de máster universitario.

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

#### Acceso:

Será necesario título universitario oficial español u otro expedido por una institución de educación superior perteneciente a otro Estado integrante del EEEs o de terceros países, que faculte para el acceso a enseñanzas de máster.

#### Admisión

Los estudiantes deberán estar en posesión de una titulación oficial en:

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

La admisión la resuelve el rector a propuesta de la Coordinación del Máster.

#### Criterios de selección

Se requerirá y se valorará en el caso que el número de inscritos supere el número de plazas ofrecidas, los siguientes criterios de preselección:

Expediente académico (30%)

Nota media expediente académico

Trayectoria Currículum (40%)

Curriculum, con especial atención a la orientación profesional en la gestión de RRHH, en estudios y prácticas. Tendrán preferencia aquellas personas con poca experiencia profesional previa en el campo y en segundo lugar, aquellas personas que tengan una experiencia profesional inferior a los dos años en ámbito de los RRHH. Por último, se descartarán aquellas personas con una carrera ya desarrollada en el campo

Carta de presentación (20%)

Carta personal dirigida a la Coordinación del Máster, explicando las razones por las cuales se escoge, vínculos de su formación y trayectoria profesional con los objetivos del máster

Nivel de inglés (10%)

El proceso, a su vez, respeta el procedimiento tasado en el SGIQ de la Facultat de Psicologia ["PC01 Definició de perfils d'ingrés, graduació i accés als estudis."](#)

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

**Reconocimiento y transferencia de créditos para titulaciones de máster:**

<https://www.uab.cat/web/estudios/masters-y-postgrados/masters-universitarios/reconocimiento-de-creditos-1345666804361.html>

NORMATIVA ACADÉMICA DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BARCELONA (Acuerdo del Consejo de Gobierno de 7 de julio de 2022, y modificada por acuerdo del Consejo de Gobierno de 1 de febrero de 2023)  
Título IV: Transferencia y reconocimiento de créditos

TABLA 3. Criterios específicos para el reconocimiento de créditos

<b>Reconocimiento por enseñanzas superiores no universitarias:</b>	<i>Número máximo de ECTS</i>
	0
<i>Breve justificación</i>	
<i>No procede</i>	
<b>Reconocimiento por títulos propios:</b>	<i>Número máximo de ECTS</i>
	0
<i>Breve justificación</i>	
<i>No procede</i>	
<b>Reconocimiento por experiencia profesional o laboral:</b>	<i>Número máximo de ECTS</i>
	0
<i>Breve justificación</i>	
<i>No procede</i>	

### 3.3. Procedimientos para la organización de la movilidad del estudiantado propio y de acogida

**Movilidad en titulaciones de máster:**

<https://www.uab.cat/web/movilidad-e-intercambio-internacional-1345680250578.html>

No procede

## 4. PLANIFICACIÓN DE LAS ENSEÑANZAS

Distribución en créditos ECTS a cursar

TIPO DE MATERIA	ECTS
Obligatorias	42
Optativas	12
Prácticas Externas (Obligatorias)	0
Trabajo de Fin Máster	6
<b>ECTS TOTALES</b>	<b>60</b>

### 4.1. Estructura básica de las enseñanzas

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

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

1º Semestre				2º Semestre			
Asignatura	ECTS	A cursar	Carácter	Asignatura	ECTS	A cursar	Carácter
Trabajar en RRHH: Caracterizar una Área Profesional	6	6	OB	Procesos 3. Formación, Desarrollo y Rendimiento	6	6	OB
Modelos de Gestión y de Bienestar de Personas	6	6	OB	Procesos 4. Comunicación, Cultura y Clima Organizacional	6	6	OB
Procesos 1. Puestos, Retribución y Planificación	6	6	OB	Métodos y Herramientas para Gestionar Personas	6	6	OB
Procesos 2. Incorporación y Desvinculación	6	6	OB	Experiencias Profesionales: Áreas Consolidadas y Emergentes a través de Casos Reales	6	6	OT
Aspectos Jurídicos y Económicos en la Gestión de RRHH	6	6	OT	Prácticas Profesionales: el Rol Técnico en RRHH	6		OT

Aspectos Psicosociales Críticos en la Gestión de RRHH	6		OT	Trabajo Fin de Máster	6	6	TFM
	<b>Total</b>	<b>30</b>			<b>Total</b>	<b>30</b>	

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

Tabla 5. Plan de estudios detallado

<b>Asignatura 01: Trabajar en RRHH: Caracterizar un Área Profesional</b>	
<b>Número de créditos ECTS</b>	6
<b>Tipología</b>	<i>Obligatoria</i>
<b>Organización temporal</b>	<i>1er Semestre</i>
<b>Idioma</b>	<i>Catalán, Castellano</i>
<b>Modalidad</b>	<i>Presencial</i>
<b>Contenidos de la asignatura</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lo que hace el departamento de RRHH</li> <li>• El lugar de RRHH en las organizaciones</li> <li>• La diversidad de los clientes de RRHH</li> <li>• Conocer el negocio o actividad principal</li> <li>• Marketing e imagen de RRHH</li> <li>• Evaluar resultados: impacto de RRHH</li> <li>• Las TICs en la gestión de RRHH</li> <li>• Indicadores más relevantes del mercado de trabajo</li> </ul>
<b>Resultados del aprendizaje de la ASIGNATURA</b>	<p><b>Conocimientos:</b></p> <p><i>KA01 Explicar conclusiones, motivos y conocimientos avanzados que las sustentan a públicos especializados y no especializados de un modo claro, objetivo y sin ambigüedades (KT01).</i></p> <p><i>KA02 Describir con precisión las actividades, posición y exigencias de cada área (KT02).</i></p> <p><i>KA03 Reconocer los puntos fuertes, limitaciones y sesgos de los marcos teóricos aplicados a cada área profesional (KT05)</i></p> <p><b>Habilidades:</b></p> <p><i>SA01 Utilizar información relativa al mercado de trabajo que pueda ser de interés para la toma de decisiones en RRHH (ST03).</i></p> <p><i>SA02 Evaluar los aspectos que hay que tener en cuenta para analizar las necesidades y demandas de los clientes internos (ST04).</i></p> <p><i>SA03 Integrar los distintos puntos de vista o particularidades de sus interlocutores en el análisis de los diferentes contextos (ST05).</i></p> <p><i>SA04 Trabajar en equipo, aprovechando la diversidad de formas de pensar y hacer de los compañeros (ST05).</i></p> <p><b>Competencias:</b></p>

	<i>CA01 Valorar los aspectos que hay que tener en cuenta para analizar las necesidades y demandas de los clientes internos (CT02).</i> <i>CA02 Examinar los elementos diferenciales de los diversos contextos organizacionales en relación con la atención al cliente, el conocimiento de la actividad principal de la organización y cuestiones de imagen. (CT02).</i>		
<b>Actividades Formativas <sup>1</sup></b>		Dirigidas	Supervisadas
	Horas	30	60
	% presencialidad	100% <sup>2</sup>	10%
			Autónomas
			60
			0%

<b>Asignatura 02: Modelos de Gestión y de Bienestar de Personas</b>				
<b>Número de créditos ECTS</b>	6			
<b>Tipología</b>	<i>Obligatoria</i>			
<b>Organización temporal</b>	<i>1er Semestre</i>			
<b>Idioma</b>	<i>Catalán, Castellano</i>			
<b>Modalidad</b>	<i>Presencial</i>			
<b>Contenidos de la asignatura</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Premisas: personas, trabajo y organizaciones</li> <li>• Historia de los RRHH</li> <li>• Modelos clásicos</li> <li>• Modelos actuales</li> <li>• Tendencias y modelos emergentes</li> <li>• Identificar los modelos en la práctica</li> </ul>			
<b>Resultados del aprendizaje de la ASIGNATURA</b>	<p><b>Conocimientos:</b></p> <p><i>KA04 Explicar conclusiones, motivos y conocimientos avanzados que las sustentan a públicos especializados y no especializados de un modo claro, objetivo y sin ambigüedades (KT01).</i></p> <p><i>KA05 Identificar el tipo de necesidades o demandas en cuanto a gestión de RRHH humanos que puede tener un área de la organización en función del modelo de RRHH que practica (KT03).</i></p> <p><i>KA06 Describir ventajas e inconvenientes de las demandas de las áreas de una organización, en materia de RRHH, según el modelo aplicado (KT03).</i></p> <p><i>KA07 Identificar las peculiaridades que caracterizan a una organización dada en términos de gestión de personas (KT04).</i></p> <p><b>Habilidades:</b></p> <p><i>SA05 Distinguir qué tipo de modelo de gestión de RRHH se sigue en una organización dada a partir de una serie de pautas. (ST01).</i></p> <p><i>SA06 Elaborar conjuntamente las implicaciones de los diferentes modelos de gestión de RRHH en los niveles organizacional, grupal e individual (ST05).</i></p> <p><b>Competencias:</b></p> <p><i>CA03 Valorar las fortalezas y limitaciones de los modelos de gestión de RRHH en cuanto a desarrollo de personal y bienestar. (CT02)</i></p>			
<b>Actividades Formativas</b>		Dirigidas	Supervisadas	Autónomas
	Horas	30	60	60
	% presencialidad	100%	10%	0%

### Asignatura 03: Procesos 1. Puestos, Retribución y Planificación

Número de créditos ECTS	6			
Tipología	<i>Obligatoria</i>			
Organización temporal	<i>1er Semestre</i>			
Idioma	<i>Catalán, castellano</i>			
Modalidad	<i>Presencial</i>			
Contenidos de la asignatura	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las bases de la gestión de personas</li> <li>• Planificación de plantillas</li> <li>• Planificación de RRHH</li> <li>• Análisis de puestos de trabajo</li> <li>• Valoración de puestos de trabajo</li> <li>• Compensación y beneficios</li> <li>• Políticas retributivas</li> </ul>			
Resultados del aprendizaje de la ASIGNATURA	<p><b>Conocimientos:</b></p> <p><i>KA08 Explicar conclusiones, motivos y conocimientos avanzados que las sustentan a públicos especializados y no especializados de un modo claro, objetivo y sin ambigüedades (KT01).</i></p> <p><i>KA09 Describir con precisión las actividades, posición y exigencias de cada área (KT02).</i></p> <p><b>Habilidades:</b></p> <p><i>SA07 Analizar los condicionantes de la planificación de RRHH en organizaciones de distintos sectores y dimensiones (ST01)</i></p> <p><i>SA08 Distinguir las prescripciones y limitaciones derivadas de los aspectos jurídicos relativos a los sistemas de compensación y beneficios (ST03)</i></p> <p><i>SA09 Estimar los efectos de los sistemas de compensación y beneficios en la motivación y la satisfacción de los trabajadores (ST06).</i></p> <p><i>SA10 Crear procedimientos para planificar los RRHH en organizaciones de distinta naturaleza y dimensiones (ST07).</i></p> <p><b>Competencias:</b></p> <p><i>CA04 Planificar las acciones que requiere un proceso de valoración de puestos en una organización de grandes dimensiones (CT03)</i></p>			
Actividades Formativas		Dirigidas	Supervisadas	Autónomas
	Horas	30	60	60
	% presencialidad	100%	10%	0%

### Asignatura 04: Procesos 2. Incorporación y Desvinculación

Número de créditos ECTS	6		
Tipología	<i>Obligatoria</i>		
Organización temporal	<i>1er Semestre</i>		
Idioma	<i>Catalán, castellano</i>		
Modalidad	<i>Presencial</i>		
Contenidos de la asignatura	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Configuración de procesos de selección</li> <li>• Fuentes de reclutamiento</li> <li>• Instrumentos y técnicas de evaluación</li> <li>• Procesos de socialización</li> </ul>		

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planes de acogida</li> <li>• Gestión de la desvinculación</li> <li>• La entrevista de salida</li> </ul>												
<b>Resultados del aprendizaje de la ASIGNATURA</b>	<p><b>Conocimientos:</b></p> <p><i>KA10 Explicar conclusiones, motivos y conocimientos avanzados que las sustentan a públicos especializados y no especializados de un modo claro, objetivo y sin ambigüedades (KT01).</i></p> <p><i>KA11 Definir protocolos de actuación para los responsables implicados en procesos de incorporación y desvinculación (KT03).</i></p> <p><b>Habilidades:</b></p> <p><i>SA11 Utilizar instrumentos de evaluación acordes a los perfiles buscados en un proceso de selección (ST02).</i></p> <p><b>Competencias:</b></p> <p><i>CA05 Establecer acciones correctoras en el desarrollo de un conjunto de procesos de selección que presenta algunas deficiencias (CT03).</i></p> <p><i>CA06 Diseñar un plan de acogida a los miembros de la organización que participarán en su aplicación (CT06).</i></p>												
<b>Actividades Formativas</b>	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Dirigidas</th> <th>Supervisadas</th> <th>Autónomas</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Horas</td> <td>30</td> <td>60</td> <td>60</td> </tr> <tr> <td>% presencialidad</td> <td>100%</td> <td>10%</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table>		Dirigidas	Supervisadas	Autónomas	Horas	30	60	60	% presencialidad	100%	10%	0%
	Dirigidas	Supervisadas	Autónomas										
Horas	30	60	60										
% presencialidad	100%	10%	0%										

<b>Asignatura 05: Procesos 3. Formación, Desarrollo y Rendimiento</b>	
<b>Número de créditos ECTS</b>	6
<b>Tipología</b>	<i>Obligatoria</i>
<b>Organización temporal</b>	<i>2do Semestre</i>
<b>Idioma</b>	<i>Catalán, Castellano</i>
<b>Modalidad</b>	<i>Presencial</i>
<b>Contenidos de la asignatura</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conceptos clave: carrera, potencial, talento y desempeño</li> <li>• Planificar la carrera o planificar el desarrollo</li> <li>• Evaluación del desempeño</li> <li>• Evaluación del potencial</li> <li>• Diagnóstico de necesidades formativas</li> <li>• Gestión y evaluación de la formación</li> <li>• Desarrollo de RRHH</li> </ul>
<b>Resultados del aprendizaje de la ASIGNATURA</b>	<p><b>Conocimientos:</b></p> <p><i>KA12 Identificar las peculiaridades que caracterizan a una organización dada en términos de formación, desarrollo y rendimiento (KT04).</i></p> <p><b>Habilidades:</b></p> <p><i>SA12 Analizar distintos modelos de evaluación del desempeño en función de los recursos, condiciones y posibles aportaciones que supondrán (ST01).</i></p> <p><i>SA13 Programar los procesos formativos adecuados a las necesidades de una organización (ST07)</i></p> <p><i>SA14 Diseñar sistemas de evaluación del desempeño a partir de criterios acordes con la realidad de la organización con la que se trabaja (ST07).</i></p>

	<b>Competencias:</b> <i>CA07 Generar informes que detallen los planes de formación para facilitar su aplicación, seguimiento y evaluación (CT01).</i> <i>CA08 Generar el protocolo para identificar necesidades de desarrollo de personal que se adecuen a las características de una organización dada (CT06)</i>			
<b>Actividades Formativas</b>		Dirigidas	Supervisadas	Autónomas
	Horas	30	60	60
	% presencialidad	100%	10%	0%

<b>Asignatura 06: Procesos 4. Comunicación, Cultura y Clima Organizacional</b>				
<b>Número de créditos ECTS</b>	6			
<b>Tipología</b>	<i>Obligatoria</i>			
<b>Organización temporal</b>	<i>2do. Semestre</i>			
<b>Idioma</b>	<i>Catalán, castellano</i>			
<b>Modalidad</b>	<i>Presencial</i>			
<b>Contenidos de la asignatura</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La organización como nivel de análisis e intervención</li> <li>• Comunicación organizacional</li> <li>• Cultura organizacional</li> <li>• Clima de trabajo</li> <li>• Especificidades y relaciones entre comunicación, cultura y clima</li> <li>• Estudios diagnósticos</li> <li>• Diseño de intervenciones</li> </ul>			
<b>Resultados del aprendizaje de la ASIGNATURA</b>	<p><b>Conocimientos:</b> <i>KA13 Identificar las peculiaridades que caracterizan a una organización dada en términos de cultura organizativa (KT04).</i></p> <p><b>Habilidades:</b> <i>SA15 Distinguir con claridad problemáticas organizacionales susceptibles de ser abordadas en términos de cultura, clima o comunicación (ST01).</i> <i>SA16 Examinar las condiciones de viabilidad de la implementación de procesos de cambio cultural (ST04).</i> <i>SA17 Evaluar deficiencias y necesidades en los procesos de comunicación entre grupos. (ST06).</i></p> <p><b>Competencias:</b> <i>CA09 Comunicar propuestas, informes y resultados de forma efectiva a diferentes tipos de interlocutor (CT01).</i></p>			
<b>Actividades Formativas</b>		Dirigidas	Supervisadas	Autónomas
	Horas	30	60	60
	% presencialidad	100%	10%	0%

### Asignatura 07: Métodos y Herramientas para Gestionar Personas

<b>Número de créditos ECTS</b>	6												
<b>Tipología</b>	<i>Obligatoria</i>												
<b>Organización temporal</b>	<i>2do Semestre</i>												
<b>Idioma</b>	<i>Castellano, Inglés</i>												
<b>Modalidad</b>	<i>Presencial</i>												
<b>Contenidos de la asignatura</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Realizar entrevistas individuales y grupales</li> <li>•Facilitar reuniones de trabajo</li> <li>•Hacer presentaciones orales y escritas</li> <li>•Seleccionar y aplicar instrumentos</li> <li>•Comunicarse y negociar</li> <li>•Casting coach y procesos</li> </ul>												
<b>Resultados del aprendizaje de la ASIGNATURA</b>	<p><b>Conocimientos:</b></p> <p><i>KA14 Categorizar los métodos y herramientas para la gestión de las personas en contextos de las organizaciones. (KT01)</i>  <i>KA15 Seleccionar métodos para la gestión de RRHH (KT01)</i>  <i>KA16 Identificar elementos de feedback para la mejora de la gestión de los RRHH. (KT02)</i></p> <p><b>Habilidades:</b></p> <p><i>SA18 Usar métodos y herramientas para la gestión de RRHH (ST04)</i></p> <p><b>Competencias:</b></p> <p><i>CA10 Adaptar los medios verbales y no verbales para comunicar eficazmente a los diferentes interlocutores de una organización (CT01).</i>  <i>CA11 Evaluar los puntos fuertes y débiles en el manejo de herramientas y técnicas básicas en RRHH (CT04).</i></p>												
<b>Actividades Formativas</b>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th></th> <th>Dirigidas</th> <th>Supervisadas</th> <th>Autónomas</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Horas</td> <td>30</td> <td>90</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td>% presencialidad</td> <td>100%</td> <td>10%</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table>		Dirigidas	Supervisadas	Autónomas	Horas	30	90	30	% presencialidad	100%	10%	0%
	Dirigidas	Supervisadas	Autónomas										
Horas	30	90	30										
% presencialidad	100%	10%	0%										

### Asignatura 08: Aspectos Jurídicos y Económicos en la Gestión de RRHH

<b>Número de créditos ECTS</b>	6
<b>Tipología</b>	<i>Optativa</i>
<b>Organización temporal</b>	<i>Primer Semestre</i>
<b>Idioma</b>	<i>Catalán, castellano</i>
<b>Modalidad</b>	<i>Presencial</i>
<b>Contenidos de la asignatura</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Clases y tipos de contratos de trabajo</li> <li>•Régimen jurídico del salario</li> <li>•Régimen jurídico del tiempo de trabajo</li> <li>•Aspectos jurídicos en el contexto de la globalización</li> <li>•Cálculo de costes en RRHH</li> <li>•Elaboración de información para la gestión de una empresa</li> <li>•Técnicas específicas de 20alculo</li> </ul>

	Estimar lo que aportan los RRHH												
<b>Resultados del aprendizaje de la ASIGNATURA</b>	<p><b>Conocimientos:</b>  <i>KA17 Identificar la información proporcionada por agentes de la organización que realizan funciones de tipo económico (KT02).</i></p> <p><b>Habilidades:</b>  <i>SA19 Estimar las diferencias entre los costes de dos o más alternativas para cubrir determinada demanda o necesidad (ST02).</i>  <i>SA20 Examinar aspectos de planes y proyectos de gestión de RRHH que podrían incumplir las normativas legales vigentes (ST03).</i>  <i>SA21 Diferenciar fuentes de asesoría en temas jurídicos para resolver dudas y evitar problemas visualizados con antelación (ST03).</i>  <i>SA22 Analizar aspectos económicos y jurídicos junto con el resto de profesionales implicados en la gestión de RRHH (ST05).</i></p> <p><b>Competencias:</b>  <i>CA12 Valorar proyectos y acciones para proponer medidas correctoras de acuerdo con la legislación laboral sobre perspectiva de género y de equidad (CT05).</i></p>												
<b>Actividades Formativas</b>	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Dirigidas</th> <th>Supervisadas</th> <th>Autónomas</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Horas</td> <td>30</td> <td>60</td> <td>60</td> </tr> <tr> <td>% presencialidad</td> <td>100%</td> <td>10%</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table>		Dirigidas	Supervisadas	Autónomas	Horas	30	60	60	% presencialidad	100%	10%	0%
	Dirigidas	Supervisadas	Autónomas										
Horas	30	60	60										
% presencialidad	100%	10%	0%										

<b>Asignatura 09: Aspectos Psicosociales Críticos en la Gestión de RRHH</b>	
<b>Número de créditos ECTS</b>	6
<b>Tipología</b>	<i>Optativa</i>
<b>Organización temporal</b>	<i>Primer Semestre</i>
<b>Idioma</b>	<i>Catalán, Castellano</i>
<b>Modalidad</b>	<i>Presencial</i>
<b>Contenidos de la asignatura</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El lugar de lo psicosocial en las organizaciones</li> <li>• Adecuación de las personas en la organización</li> <li>• Cultura Digital</li> <li>• Dinámica de grupos: Las nuevas generaciones</li> <li>• Trabajo en equipos virtuales</li> <li>• Influencia Autoridad, poder, ética</li> </ul>
<b>Resultados del aprendizaje de la ASIGNATURA</b>	<p><b>Conocimientos:</b>  <i>KA18 Identificar los factores psicosociales que pueden incidir en algún programa o sistema de RRHH (KT04).</i></p> <p><b>Habilidades:</b>  <i>SA23 Contrastar la diversidad de puntos de vista y formas de pensar y sentir al formular hipótesis sobre las necesidades en materia de RRHH en las diferentes áreas (ST02).</i>  <i>SA24 Utilizar aspectos o conocimientos de tipo psicosocial relevantes para comprender determinada situación y para implementar algún programa o sistema en el ámbito de los RRHH (ST04).</i>  <i>SA25 Evaluar el impacto que determinadas acciones, programas o sistemas podrían tener en el bienestar de los miembros de una organización (ST09)</i></p> <p><b>Competencias:</b></p>

	<i>CA13 Evaluar los factores que influyen en el desarrollo y bienestar de los miembros de las organizaciones para proponer mejoras en el clima laboral de una organización (CT04).</i> <i>CA14 Valorar los factores a nivel micro y macrosistémico que influyen en el desarrollo y bienestar de los miembros de las organizaciones (CT04).</i> <i>CA15 Valorar proyectos y acciones para proponer medidas correctoras de acuerdo con la legislación laboral sobre perspectiva de género y de equidad (CT05).</i>		
<b>Actividades Formativas</b>		Dirigidas	Supervisadas
	Horas	30	60
	% presencialidad	100%	10% 0%

### Asignatura 10: Experiencias Profesionales: Áreas Consolidadas y Emergentes a través de Casos Reales

<b>Número de créditos ECTS</b>	6
<b>Tipología</b>	<i>Optativa</i>
<b>Organización temporal</b>	<i>Segundo Semestre</i>
<b>Idioma</b>	<i>Catalán, castellano, inglés</i>
<b>Modalidad</b>	<i>Presencial</i>
<b>Contenidos de la asignatura</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prevención de riesgos laborales</li> <li>• Gestión del cambio organizacional</li> <li>• Fusiones y adquisiciones</li> <li>• Gestión de crisis en las organizaciones</li> <li>• Planes de igualdad</li> <li>• Social media en RRHH</li> <li>• Gestión del talento</li> <li>• Gestión de la diversidad</li> <li>• Gestión basada en la evidencia</li> </ul> <p>Los casos específicos (las experiencias) mediante las que se abordará cada tema se revisarán y actualizarán en cada curso.</p>
<b>Resultados del aprendizaje de la ASIGNATURA</b>	<p><b>Conocimientos:</b>  <i>KA19 Identificar los riesgos y oportunidades de mejora en el ámbito de los RRHH (KT02).</i></p> <p><b>Habilidades:</b>  <i>SA26 Discutir los factores cruciales para adaptar la implementación de programas y sistemas de RRHH de carácter innovador a diferentes tipos de organización (ST04)</i>  <i>SA27 Debatir las implicaciones en el rol técnico de RRHH de las innovaciones y ámbitos emergentes (ST04)</i>  <i>SA28 Analizar las deficiencias en el diseño y en la implantación de programas y sistemas de RRHH (ST09).</i></p> <p><b>Competencias:</b>  <i>CA16 Valorar el diseño y la implantación de determinados programas y sistemas de RRHH y los ajustes a adoptar (CT02).</i></p>
<b>Actividades Formativas</b>	
	Dirigidas
	Horas
	% presencialidad

### Asignatura 11: Prácticas Profesionales: el Rol de Técnico en RRHH

<b>Número de créditos ECTS</b>	6			
<b>Tipología</b>	<i>Optativa</i>			
<b>Organización temporal</b>	<i>Segundo Semestre</i>			
<b>Idioma</b>	<i>Castellano</i>			
<b>Modalidad</b>	<i>Presencial</i>			
<b>Contenidos de la asignatura</b>	Realización de funciones propias de un técnico en RRHH en una organización, bajo la tutela de un miembro de la organización.			
<b>Resultados del aprendizaje de la ASIGNATURA</b>	<p><b>Conocimientos:</b>  <i>KA20 Reconocer los marcos teórico-prácticos de la disciplina en la observación y el análisis de procesos de RRHH en organizaciones específicas (KT05).</i></p> <p><b>Habilidades:</b>  <i>SA29 Discutir con los clientes internos acciones para mejorar los procesos de RRHH (ST02).</i>  <i>SA30 Estimar las deficiencias en procesos específicos de RRHH a partir la observación y reflexión sobre las formas de hacer de una organización (ST09).</i></p> <p><b>Competencias:</b>  <i>CA17 Comunicar propuestas, informes y resultados de forma efectiva a diferentes tipos de interlocutor (CT01).</i></p>			
<b>Actividades Formativas</b>		Dirigidas	Supervisadas	Autónomas
	Horas	0	140	10
	% presencialidad	0%	100%	0%

### Asignatura 12: Trabajo de Fin de Máster

<b>Número de créditos ECTS</b>	6		
<b>Tipología</b>	<i>TFM</i>		
<b>Organización temporal</b>	<i>Segundo Semestre</i>		
<b>Idioma</b>	<i>Castellano</i>		
<b>Modalidad</b>	<i>Presencial</i>		
<b>Contenidos de la asignatura</b>	El trabajo de Fin de Master tiene como objetivo principal evaluar la integración de las competencias profesionales adquiridas en el Master. El trabajo consiste el desarrollo de un proyecto original vinculado a la función de Técnico en RRHH a realizar individualmente que se presenta y defiende ante un tribunal universitario y profesional consistente en dos profesores-investigadores y un especialista en el ámbito de los RRHH.		
	<b>Conocimientos:</b>		

<b>Resultados del aprendizaje de la ASIGNATURA</b>	<p><i>KA22 Explicar conclusiones, motivos y conocimientos avanzados que las sustentan a públicos especializados y no especializados de un modo claro, objetivo y sin ambigüedades (KT01).</i></p> <p><i>KA21 Identificar los principales métodos de investigación cualitativos y cuantitativos en RRHH para analizar el funcionamiento de una organización, sus puntos fuertes y limitaciones (KT05).</i></p>												
	<p><b>Habilidades:</b></p> <p><i>SA31 Diseñar un proyecto de intervención o investigación aplicada en el ámbito de los RRHH (ST07).</i></p> <p><i>SA32 Emplear el pensamiento crítico y reflexivo para la resolución de problemas, la toma de decisiones y el aprendizaje continuo (ST08).</i></p>												
	<p><b>Competencias:</b></p> <p><i>CA18 Comunicar eficazmente propuestas, informes y resultados y conclusiones a diferentes audiencias (CT01)</i></p> <p><i>CA19 Valorar los avances, conclusiones y resultados de un proyecto junto con distintos tipos de equipos y para diferentes audiencias (CT01).</i></p> <p><i>CA20 Medir objetivamente el funcionamiento de una organización, incluyendo todos los miembros y roles profesionales, así como el propio, en la ejecución de un proyecto específico, señalando puntos fuertes y áreas de mejora (CT04).</i></p> <p><i>CA21 Analizar los factores individuales, grupales y sistémicos que influyen en el desarrollo y bienestar de los miembros de las organizaciones (CT04).</i></p> <p><i>CA22 Valorar el propio desempeño en la ejecución de un proyecto específico, señalando puntos fuertes y áreas de mejora (CT04).</i></p> <p><i>CA23 Construir un proyecto que, de forma directa o indirecta, incida positivamente en el desarrollo de las personas que forman parte de una organización (CT06)</i></p>												
<b>Actividades Formativas</b>	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th><th>Dirigidas</th><th>Supervisadas</th><th>Autónomas</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Horas</td><td>2</td><td>7,5</td><td>140,5</td></tr> <tr> <td>% presencialidad</td><td>100%</td><td>50%</td><td>0%</td></tr> </tbody> </table>		Dirigidas	Supervisadas	Autónomas	Horas	2	7,5	140,5	% presencialidad	100%	50%	0%
	Dirigidas	Supervisadas	Autónomas										
Horas	2	7,5	140,5										
% presencialidad	100%	50%	0%										

**Tabla de relación resultados de aprendizaje de Titulación / Asignaturas**

Resultados de Aprendizaje de Titulación	Resultados de Aprendizaje de Asignatura											
	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12
<b>KT01</b>	KA01	KA04	KA08	KA10			KA14 KA15					KA22
<b>KT02</b>	KA02		KA09				KA16	KA17		KA19		
<b>KT03</b>		KA05 KA06		KA11								
<b>KT04</b>		KA07			KA12	KA13			KA18			
<b>KT05</b>	KA03										KA20	KA21
<b>ST01</b>		SA05	SA07		SA12	SA15						
<b>ST02</b>				SA11					SA19	SA23		SA29
<b>ST03</b>	SA01		SA08						SA20 SA21			
<b>ST04</b>	SA02					SA16	SA18		SA24	SA26 SA27		
<b>ST05</b>	SA03 SA04	SA06							SA22			
<b>ST06</b>			SA09			SA17						
<b>ST07</b>			SA10		SA13 SA14							SA31
<b>ST08</b>												SA32
<b>ST09</b>									SA25	SA28	SA30	
<b>CT01</b>					CA07	CA09	CA10				CA17	CA18 CA19
<b>CT02</b>	CA01 CA02	CA03								CA16		
<b>CT03</b>			CA04	CA05								
<b>CT04</b>							CA11		CA13 CA14			CA20 CA21 CA22
<b>CT05</b>								CA12	CA15			
<b>CT06</b>					CA06	CA08						CA23
<b>Total título = 25</b>	Subtotal Asignatura= 76											

## **4.2. Actividades y metodologías docentes**

### **4.2.a) Materias/asignaturas básicas, obligatorias y optativas**

Los resultados de aprendizaje (RAs) que se incluyen en cada asignatura se abordan mediante las metodologías docentes más apropiadas según la tipología de resultados esperados.

Las actividades dirigidas que facilitan el logro de los RAs de conocimiento consisten en exposiciones magistrales por parte del profesorado y de las propias estudiantes, organizadas y supervisadas por el profesorado. Para los RAs de habilidades y competencias se emplean metodologías basadas en el análisis de casos, el aprendizaje basado en problemas, el aprendizaje mediante retos, o mediante técnicas de dinámicas de grupo. Se complementan con actividades que desarrollan RAs de competencias comunicativas, tales como exposiciones orales o debates grupales.

Respecto a las actividades supervisadas, se realizarán tutorías entre el profesorado tutor y las estudiantes que supervise, así como tutorías entre pares.

Las actividades autónomas como el estudio personal y la lectura de artículos e informes contribuyen a adquirir los RAs de conocimiento. La elaboración de trabajos individuales y colectivos tiene un valor formativo, ya que permite adquirir las competencias de trabajar de forma autónoma, resolver problemas, tomar decisiones y trabajar en equipo.

El máster incluye una asignatura optativa de prácticas, de 6 créditos. Las “Prácticas profesionales: el rol técnico en RRHH” se realizarán mayoritariamente en empresas y entidades externas a la Universidad. Se usa el aprendizaje basado en la experiencia y en el contexto, el aprendizaje basado en investigación y el Aprendizaje y Servicio (ApS) Las actividades formativas realizadas son las prácticas externas, la búsqueda y lectura crítica de artículos, la redacción memoria final, .... Las actividades formativas son supervisadas por un tutor académico y un tutor de la empresa o entidad Los estudiantes tienen que cursar un total de 12 créditos optativos pudiéndose elegir según sus intereses entre los 24 créditos optativos ofertados.

En la Guía Docente de cada asignatura se especifican todas las actividades docentes y los resultados de aprendizaje, según lo establecido en el proceso **PC02. Programación docente de las asignaturas. Guías docentes** del SGIQ de la Facultad de Psicología.

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

No aplica

### **4.2.c) Trabajo de fin de Grado o Máster**

El trabajo de Fin de Master tiene como objetivo principal evaluar la integración de las competencias profesionales adquiridas en el Master. El trabajo consiste el desarrollo de un proyecto original vinculado a la función de Técnico en RRHH que puede realizarse individualmente o en pareja. A nivel genérico se pueden definir tres tipos de TFM: (A) profesional o proyecto de intervención, (B) revisión teórica de un tema actual, y (C) investigación.

Al finalizar la realización del TFM, se espera que los estudiantes sean capaces de: (a) plantear un problema o identificar una necesidad en el ámbito de la gestión de RRHH; (b) recabar y analizar información relevante sobre el estado de la cuestión en relación al tema; (c) diseñar y desarrollar una serie de objetivos y acciones que den respuesta al problema u oportunidad y (d) comunicar a diferentes interlocutores la relevancia del problema u oportunidad, así como la pertinencia y viabilidad de la solución o respuesta desarrollada. Los productos esperados del TFM incluyen un informe escrito con el diseño y el desarrollo del proyecto y una presentación oral breve del proyecto y sus resultados.

[Guia del Trabajo de Fin de Máster](#)

## 4.3. Sistemas de evaluación

### 4.3.a) Evaluación de las asignaturas<sup>1</sup> básicas, obligatorias y optativas

El sistema de evaluación de las asignaturas queda definida en la Guía docente de cada una de ellas en cumplimiento de la normativa académica de la UAB para la evaluación tal y como se indica en el proceso “[PC06 Evaluació de l'estudiantat del Sistema de Garantía Interna i de Qualitat de la UAB](#).”

En la Guía Docente de cada asignatura quedan recogidas todas las actividades docentes y los resultados de aprendizaje, tal y como se indica en el proceso “[PC02. Programació docent de les assignatures. Guies docents del SGIQ de la Facultat de Psicología.](#)”

Los sistemas de evaluación se presentan a lo largo de las asignaturas en forma de pruebas prácticas (estudios de casos, resolución de problemas, ...), entrega de informes o de trabajos y presentaciones orales que constituyen las evidencias de aprendizaje.

En la asignatura “Prácticas profesionales: el rol técnico en RRHH” las entidades designan tutores responsables de las estudiantes, acreditados como técnicos en gestión de RRHH, que realizan el seguimiento, supervisión y evaluación de los estudiantes con la ayuda de una rúbrica (contribuye en un 80% en la nota final de la asignatura). La Facultad propondrá un tutor académico de la gestión y coordinación de las prácticas que, a su vez, es el responsable de evaluar con una rúbrica la memoria escrita que deben realizar las estudiantes (el 20% restante).

El abandono de las prácticas una vez asignado el centro e iniciado el período de prácticas solo se puede producir como consecuencia de causas de fuerza mayor.

**Normativa académica UAB (Título V. Evaluación):**  
[https://www.uab.cat/doc/TR\\_normativa\\_academica\\_UAB](https://www.uab.cat/doc/TR_normativa_academica_UAB)

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

No procede

### 4.3.c) Evaluación del Trabajo de fin de Grado o Máster

#### Actividades de evaluación continuada

##### Título-Peso

Ev. 1a Proyecto-15%

Ev.1b Introducción i discusión de resultados-20%

Ev.1c Informe final-30%

Ev. 2a Resumen ejecutivo-10%

Ev.2b Presentación (defensa)-25%

La evaluación continua de la TFM es una evaluación por competencias. Esto significa que, a lo largo de todo el proceso, se evaluarán resultados de aprendizaje (RA) que van indicando el logro de las competencias.

Para poder considerar que se ha superado el TFM, se debe

- a) Realizar las cuatro sesiones programadas de seguimiento
- b) Obtener como mínimo una puntuación de 3.25 (de los 6.5 posibles) en la parte del informe (evidencias 1a, 1b y 1c)
- c) Realizar la sesión de presentación y defensa correspondiente a la evidencia 2b
- d) Entregar en los términos previstos y a través del aula virtual las evidencias obligatorias (1a, 1b, 1c, 2a)
- e) Obtener una puntuación final de 5 puntos o más en el conjunto de todas las evidencias

## 4.4. Estructuras curriculares específicas

No procede

# 5. PERSONAL ACADÉMICO Y DE APOYO A LA DOCENCIA

## 5.1. Perfil básico del profesorado

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

El profesorado que se responsabiliza de la docencia del máster reúne dos características claves en un máster de carácter profesionalizador: la experiencia docente y la experiencia profesional. En este sentido el máster cuenta con profesores doctores con una amplia experiencia docente e investigadora, principalmente del departamento de Psicología Social, del Área de Metodología del comportamiento y de Psicología Evolutiva y de la Educación y profesores del ámbito profesional, personas que ocupan cargos de responsabilidad en empresas privadas y públicas de diferentes sectores de actividad. Estas características hacen que el máster cuente con un especialista en cada temática dada la dilatada trayectoria profesional en el ámbito de los recursos humanos de muchos de ellos tanto del ámbito académico como profesional.

Finalmente, destacamos la participación de profesores de la UAB de otros departamentos que imparten docencia en los módulos complementarios-optativos. El profesorado de la Facultad de Derecho participa en las temáticas sobre derecho laboral, desde Sociología en los contenidos de mercado de trabajo.

### 5.1.b) Estructura de profesorado

Tabla 6. Resumen del profesorado asignado al título

Categoría	Núm.	ECTS (%) <sup>1</sup>	Doctores/as (%)	Acreditados/as (%)	Sexenios	Quinquenios
<b>Permanentes 1</b>	3	10,4 (17,33%)	3 (100%)	3 (100%)	5	1
<b>Permanentes 2</b>	0	0%	0%		2	2
<b>Lectores</b>	2	3,2(5,33 %)	2 (100%)	2 (100%)		
<b>Asociados</b>	6	34 (56,66)	2 (40%)	0%		
<b>Otros</b>	8	12,4 (20,66%)	3 (25 %)			
<b>Total</b>	<b>19</b>	60 (100%)	10 (52,6%)			

### 5.2. Perfil detallado del profesorado

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

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

Área o ámbito de conocimiento 1: <i>Psicología Social</i>		
<b>Número de profesores/as</b>	15	
<b>Número y % de doctores/as</b>	8 (53,3 %)	
<b>Número y % de acreditados/as</b>	2 (13,3%)	
<b>Número de profesores/as por categorías</b>	Permanentes 1: Permanentes 2: Lectores: Asociados: Otros:	1 0 1 5 8
<b>Materias / asignaturas</b>	A2. Modelos de gestión y de bienestar de personas A3. Procesos 1. Puestos de trabajo, retribución y planificación A4. Procesos 2. Incorporación y desvinculación A5. Procesos 3. Formación, desarrollo y rendimiento A6. Procesos 4. Comunicación, cultura y clima organizacional A7. Métodos y herramientas para gestionar personas A9. Aspectos psicosociales críticos en la gestión de los Recursos Humanos A10. Experiencias profesionales: Áreas consolidadas y emergentes a través de casos reales A11. Prácticas profesionales: el Rol de Técnico de Recursos Humanos A12. Trabajo de fin de máster	
<b>ECTS impartidos (previstos)</b>	61	
<b>ECTS disponibles (potenciales)</b>	554,99	

<b>Área o ámbito de conocimiento 2: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</b>		
<b>Número de profesores/as</b>	1	
<b>Número y % de doctores/as</b>	1 (100%)	
<b>Número y % de acreditados/as</b>	1 (100%)	
<b>Número de profesores/as por categorías</b>	Permanentes 1:  Permanentes 2:  Lectores:  Asociados:  Otros:	1
<b>Materias / asignaturas</b>	A8. Aspectos jurídicos y económicos en la gestión de RRHH	
<b>ECTS impartidos (previstos)</b>	1,5	
<b>ECTS disponibles (potenciales)</b>	375,36	

<b>Área o ámbito de conocimiento 3: Sociología</b>		
<b>Número de profesores/as</b>	1	
<b>Número y % de doctores/as</b>	1 (100%)	
<b>Número y % de acreditados/as</b>	1 (100%)	
<b>Número de profesores/as por categorías</b>	Permanentes 1:  Permanentes 2:  Lectores:  Asociados:  Otros:	1
<b>Materias / asignaturas</b>	A1. Trabajar en Recursos Humanos. Caracterizar un Área Profesional.	
<b>ECTS impartidos (previstos)</b>	1,5	
<b>ECTS disponibles (potenciales)</b>	1087,86	

<b>Área o ámbito de conocimiento 4: Metodología de las Ciencias del Comportamiento</b>		
<b>Número de profesores/as</b>	1	
<b>Número y % de doctores/as</b>	1 (100%)	
<b>Número y % de acreditados/as</b>	1 (100%)	
<b>Número de profesores/as por categorías</b>	Permanentes 1:  Permanentes 2:	1

	Lectores:	
	Asociados:	
	Otros:	
<b>Materias / asignaturas</b>	A2. Modelos de gestión y de bienestar de personas A7. Métodos y herramientas para gestionar personas A12. Trabajo de fin de máster	
<b>ECTS impartidos (previstos)</b>	4	
<b>ECTS disponibles (potenciales)</b>	317,3	

<b>Área o ámbito de conocimiento 5: Psicología Evolutiva y de la educación</b>		
<b>Número de profesores/as</b>	1	
<b>Número y % de doctores/as</b>	1 (100%)	
<b>Número y % de acreditados/as</b>	1 (100%)	
<b>Número de profesores/as por categorías</b>	Permanentes 1: Permanentes 2: Lectores: Asociados: Otros:	1
<b>Materias / asignaturas</b>	A2. Modelos de gestión y de bienestar de personas A9. Aspectos psicosociales críticos en la gestión de RRHH A12. Trabajo de fin de máster	
<b>ECTS impartidos (previstos)</b>	4	
<b>ECTS disponibles (potenciales)</b>	697,37	

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

No procede
------------

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

El profesorado no acreditado posee mayoritariamente el título de doctor y cuentan con una larga experiencia docente en títulos de grado y de masters oficiales. En realidad, todos ellos ya forman parte del equipo docente del máster. La aportación de Este profesorado es de gran importancia para este máster de carácter profesionalizador, aportando su experiencia profesional ya que su actividad se lleva a cabo en departamentos de rrhh, tanto en empresas nacionales como multinacionales, y en instituciones públicas nacionales e Internacionales. Su actividad docente se desarrolla en aquellas asignaturas en las que los conocimientos y habilidades a adquirir se centran o bien en la evidencia basada en la práctica o bien en el ejercicio de la práctica profesional.

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

No procede

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

La Facultat de Psicologia cuenta con los recursos humanos necesarios de Personal de Administración y Servicios (PAS) para dar apoyo a la docencia de esta titulación. En la [tabla adjunta](#) se detalla cómo está organizado este personal según los servicios de apoyo, así como sus categorías y experiencia profesional y la finalidad de cada uno de estos servicios. Todos estos servicios, excepto la Gestión Académica, la Secretaría del Decanato y el Espacio de Soporte e Innovación Docente son compartidos con la Facultat de Filosofia i Lletres. Además, la Biblioteca de Humanitats también es compartida con la Facultat de Ciències de l'Educació y con la Facultat de Traducció i Interpretació.

En el proceso [PE05. Política i Gestió del PAS](#) del SGIQ de la Facultat de Psicología quedan establecidos los mecanismos que permiten lograr la suficiencia numérica, potenciar sus competencias y alcanzar la mejor cualificación de este personal.

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

## **6.1. Recursos materiales y servicios**

La Facultad de Psicología cuenta con los recursos materiales y servicios necesarios para impartir sus títulos. La institución garantiza la igualdad de oportunidades para todos los estudiantes, incluyendo aquellos con discapacidad, mediante el Reglamento de igualdad de oportunidades para personas con necesidades especiales que regula la accesibilidad en los diferentes ámbitos de la universidad, siguiendo la legislación vigente.

Respecto las nuevas tecnologías: la UAB ha implementado planes plurianuales para mejorar el acceso a nuevas tecnologías con equipos y recursos adaptados. Cuenta con aulas, seminarios, laboratorios, biblioteca, sala de estudios y

más. Espacios como aulas de docencia, informática, laboratorios y servicios como reprografía y restauración son compartidos aprovechando el factor campus UAB por distintas facultades.

La facultad cuenta con aulas de informática equipadas. Cada aula tiene capacidad para 50 alumnos y un profesor, equipamiento adicional como cañón de proyección, pantalla y aire acondicionado. Los alumnos tienen acceso preferente y la renovación de equipos se realiza cada tres años.

La Biblioteca de Humanidades de la UAB ofrece una amplia gama de software y servicios especializados. Su fondo bibliográfico incluye libros, CDs, vídeos, y revistas en diversas áreas académicas. También ofrece servicios de consulta e información.

[Recursos Materiales y Servicios](#)

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

La gestión de las prácticas obligatorias de especialidad se realiza según los criterios detallados en el proceso [PC03. Gestió de les pràctiques externes](#) del SGIQ de la Facultat de Psicologia.

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

No procede

# 7. CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN

## 7.1. Cronograma de implantación del título

El Máster se implantó el curso 2012-13 y continua vigente en la actualidad.

## 7.2 Procedimiento de adaptación

No procede

## 7.3 Enseñanzas que se extinguen

No procede

## 8. SISTEMA INTERNO DE GARANTÍA DE LA CALIDAD

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

**Sistema de Garantia Interna de Qualitat (SGIQ) de la Facultat de Psicologia de la UAB**

### 8.2. Medios para la información pública

La difusión de información sobre todos los aspectos relacionados con las titulaciones impartidas por la Universidad se realiza a través de:

- **Espacio general en la web de la universidad:** este espacio contiene información actualizada, exhaustiva y pertinente, en catalán, castellano e inglés, de las características de las titulaciones, tanto de **grados** como de **másteres universitarios**, sus desarrollos operativos y resultados. Toda esta información se presenta con un diseño y estructura comunes, para cada titulación, en lo que se conoce como **ficha de la titulación**. Esta ficha incorpora una **pestaña de Calidad** que contiene un apartado relacionado con toda la información de calidad de la titulación y un apartado al Sistema de Indicadores de Calidad (la titulación en cifras) que recoge los indicadores relevantes del título.
- Espacio de centro en la web de la universidad (**Facultat de Psicologia**): la facultad dispone de un espacio propio en la web de la universidad donde incorpora la información de interés del centro y de sus titulaciones. Ofrece información ampliada y complementaria de las titulaciones y coordinada con la información del espacio general.

## Anexos

### 1. Anexos de la titulación a la memoria RUCT

#### Información sobre plazas

1.9.a) Oferta de plazas por modalidad*	Presencial: 30
1.9.b) Número total de plazas ofertadas en el centro	30
1.9.c) Número de plazas de nuevo ingreso para primer curso	30
1.9. d) Número de plazas según lengua	30
1.9. e) Número de plazas del itinerario de simultaneidad donde participa el título	--
1.9.f) Número de plazas del itinerario académico abierto	--
% plazas para personas con titulación universitaria	3% de las plazas de preinscripción (artículo 143 normativa acad. UAB)
% traslados de expedientes para personas con titulaciones universitarias españolas parciales	1-10% de las plazas ofrecidas para nuevo acceso por preinscripción universitaria (artículo 145 normativa acad. UAB)
% plazas para personas con titulaciones universitarias extranjeras parciales, o totales sin homologación ni equivalencia de sus títulos en España	1-10% de las plazas ofrecidas para nuevo acceso por preinscripción universitaria (artículo 151 normativa acad. UAB)
% plazas por cambio de estudios por interdisciplinariedad (cambio de modalidad)	Máximo 5% (artículo 158 normativa acad. UAB)

## 2. Anexos información complementaria procesos de calidad de titulaciones UAB

### 2.1 Resumen de objetivos y resultados de aprendizaje para el Suplemento Europeo al Título

Resumen de los objetivos generales para incluirlo en el SET

El Máster en Gestión de los Recursos Humanos en las Organizaciones tiene como objetivo fundamental la adquisición de conocimientos y competencias necesarias para la gestión de los recursos humanos desde una perspectiva multidisciplinar (psicológica, jurídica, económicas y financiera ) para analizar, resolver y valorar las actividades propias de los recursos humanos y ejercer como técnico en una sociedad globalizada y tecnológica formada por empresas y organizaciones a las que tendrán que incorporarse.

Se ha orientado al ejercicio profesional, con una formación general y avanzada en conocimientos, habilidades y competencias necesarias para la actuación en el ámbito de los recursos humanos y llevar a cabo investigaciones.

Resumen de los resultados de aprendizaje para incluirlo en el SET

El estudiantado adquirirá habilidades de comunicación interpersonal con otros profesionales en los procesos de identificación del problema, evaluación, comunicación, intervención y seguimiento en las áreas que configuran una Organización. Además, diseñará planes operativos para intervenir, desde una aproximación proactiva y sistemática, con el fin de delimitar necesidades y facilitar el bienestar de las personas; adecuará y supervisará planes de intervención, en función de la evaluación y de las variables individuales y sociales concurrentes con el fin de desarrollar, colectiva e individualmente, el potencial de las personas que integran una organización. Y lo hará bajo criterios de perspectiva de género y demostrando compromiso ético y social.