



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

**MÁSTER UNIVERSITARIO EN EMPLEO Y MERCADO DE
TRABAJO: INTERVENCIÓN Y COACHING EN EL
ÁMBITO LABORAL**

Julio 2015

UNIVERSITAT OBERTA DE CATALUNYA

ÍNDICE:

1.	DESCRIPCIÓN DEL TÍTULO	2
2.	JUSTIFICACIÓN	4
3.	COMPETENCIAS	24
4.	ACCESO Y ADMISIÓN DE ESTUDIANTES	26
5.	PLANIFICACIÓN DE LAS ENSEÑANZAS	42
6.	PERSONAL ACADÉMICO	104
7.	RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS	134
8.	RESULTADOS PREVISTOS	142
9.	SISTEMA DE GARANTÍA DE CALIDAD DEL TÍTULO	146
10.	CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN	147

1. DESCRIPCIÓN DEL TÍTULO

1.1. Datos básicos

Seleccionar Nivel

Máster

Indicar Denominación específica

Máster Universitario en Empleo y Mercado de Trabajo: Intervención y Coaching en el Ámbito Laboral por la Universitat Oberta de Catalunya

Indicar listado de especialidades

Especialidades

Seleccionar Título Conjunto

No

Seleccionar Rama

Ciencias Sociales y jurídicas

Seleccionar ISCED 1 (International Standard Classification of Education) (Obligatorio) /ISCED 2 (Opcional)

Psicología / Ciencias sociales y del comportamiento

Seleccionar si habilita para profesión regulada

No

Condición de acceso para título profesional

No

Indicar Listado de instituciones participantes

Universitat Oberta de Catalunya

1.2. Distribución de créditos en el título

Créditos totales	60
Créditos optativos	15
Créditos obligatorios	30
Créditos Prácticas Externas	9
Créditos de Trabajo Fin de Máster	6

1.3. Datos asociados al centro

Universitat Oberta de Catalunya

Modalidad de la enseñanza

A distancia

Plazas de nuevo ingreso ofertadas

Primer año implantación	100
Segundo año implantación	150

ECTS de matrícula necesarios según curso y tipo de matrícula:

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

Normas de Permanencia

Todas las normativas están en:

<https://seu-electronica.uoc.edu/portal/es/seu-electronica/normativa-acords/normativa-academica-investigacion/index.html>

Permanencia:

https://seu-electronica.uoc.edu/portal/_resources/ES/documents/seu-electronica/Normativa_academica_EEES_v4_20130410_ESP.pdf

Seleccionar Lenguas en las que se imparte

Castellano / Catalán

2. JUSTIFICACIÓN

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

El Máster Universitario en *Empleo y mercado de trabajo: intervención y coaching en el ámbito laboral* ofrece una formación avanzada en el área del trabajo y las organizaciones. Tiene por objetivo formar profesionales especializados en el **análisis** y la **intervención** en la realidad laboral, desde una perspectiva acorde a las posibilidades del contexto del mercado de trabajo y que tenga en cuenta los intereses de los diferentes agentes implicados.

La compleja y cambiante situación del mercado laboral y las organizaciones que lo conforman, hace imprescindible la participación de profesionales con competencias avanzadas sobre la realidad social y laboral que nos rodea y con capacidades para intervenir sobre esta realidad con objetivos prioritarios de dinamización y mejora continua.

Junto con el desarrollo de las tecnologías de la información y de la comunicación y la evolución hacia economías más globalizadas y centradas en el conocimiento, cada vez más frecuentemente aparecen situaciones y problemas nuevos en el contexto laboral que requieren una intervención innovadora en los diferentes niveles y dimensiones implicados en esta realidad: personas que buscan trabajo y/o que buscan un desarrollo satisfactorio de sus itinerarios laborales y profesionales, organizaciones que necesitan cubrir determinados puestos de trabajo o promover la dinamización de determinados sectores profesionales, etc.

Este Máster responde a estas necesidades y se asienta sobre una idea básica: los cambios que están aconteciendo en el mercado laboral atraviesan las tres dimensiones cardinales que lo configuran: la oferta, la demanda y las instituciones que lo regulan. En este sentido, personas, grupos y organizaciones se están enfrentando al reto de moverse en contextos laborales en constante evolución, en muchos casos, desconocidos hasta ahora. Dar a las personas el apoyo necesario para afrontar este reto requiere un enfoque integral, que sea adecuado a las características del mercado de trabajo y que esté adaptado a las necesidades de cada individuo. Así mismo, las organizaciones, empresas y entidades necesitan explorar estrategias con las que reunir las condiciones adecuadas para salir reforzadas de los cambios.

La intervención laboral es una actividad profesional que en los últimos años ha experimentado un gran auge como consecuencia de la apuesta por el fomento de políticas activas de empleo en todos los países que conforman la Unión Europea. El marco de referencia de las acciones de intervención laboral llevadas a cabo en el territorio español proviene de este tipo de políticas y de su financiación a través del Fondo Social Europeo (FSE).

Recientemente, el 30 de octubre de 2014, la **Comisión Europea** adoptó el **Acuerdo de Asociación** con el Estado Español, fijando una cantidad superior a 75.000 millones de euros en financiación del FSE para los próximos siete años. En este acuerdo, se establecen como principales prioridades de la inversión prevista, actuaciones centrales de intermediación laboral.

Una de las principales prioridades de esta financiación es ayudar a las personas a insertarse en el mercado laboral, haciendo hincapié en la lucha contra el desempleo juvenil, que durante la crisis ha alcanzado porcentajes intolerables para sociedades que se consideran desarrolladas; en este sentido, desde las instituciones implicadas se apoyará la aplicación de la Garantía Juvenil. El FSE financiará iniciativas que intenten mejorar los sistemas educativos y formativos, apoyará medidas para luchar contra el abandono escolar y garantizará que los jóvenes obtengan las aptitudes adecuadas para aumentar sus oportunidades en el mercado laboral.

La formación profesional será otra de las áreas clave de inversión. Las inversiones del FSE en el ámbito de la educación y la formación también pretenden beneficiar la innovación y la competitividad de las empresas.

Además, el FSE continuará financiando proyectos que ayuden a las personas con dificultades y a las personas pertenecientes a grupos desfavorecidos a tener las mismas oportunidades que los demás para integrarse en la sociedad.

En esta línea, y también recientemente, en el Real Decreto 751/2014, de 5 de septiembre de 2014, se aprueba la **Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016**, la cual se configura como el marco normativo para la coordinación y ejecución de las políticas activas de empleo e intermediación laboral en el conjunto del Estado.

En esta estrategia siguen teniendo un papel destacado y prioritario las acciones de orientación, formación, oportunidades de empleo, igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y emprendimiento. A continuación se recogen los objetivos estructurales que la Estrategia de Empleo se plantea para cada uno de los ejes señalados:

Eje 1. Orientación

Comprende las actuaciones de información, orientación profesional, motivación, asesoramiento, diagnóstico y determinación del perfil profesional y de competencias, diseño y gestión de la trayectoria individual de aprendizaje, búsqueda de empleo, intermediación laboral y, en resumen, las actuaciones de apoyo a la inserción de las personas beneficiarias.

Eje 2. Formación

Incluye las actuaciones de formación profesional para el empleo, dirigidas al aprendizaje, formación, recualificación o reciclaje profesional y de formación en alternancia con la actividad laboral que permitan al beneficiario adquirir competencias o mejorar su experiencia profesional, para mejorar su cualificación y facilitar su inserción laboral.

Eje 3. Oportunidades de empleo

Incluye las actuaciones que tienen por objeto incentivar la contratación, la creación de empleo o el mantenimiento de los puestos de trabajo, especialmente para aquellos colectivos que tienen mayor dificultad en el acceso o permanencia en el empleo, con especial consideración a la situación de las personas con discapacidad, de las personas en situación de exclusión social, de las víctimas del terrorismo y de las mujeres víctimas de violencia de género.

Eje 4. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo

Comprende las actuaciones dirigidas a promover la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso, permanencia y promoción en el empleo, así como la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. También incluye las dirigidas a facilitar la movilidad geográfica o promover la contratación en sectores de actividad diferentes de aquellos en los que se hubiera trabajado habitualmente.

Eje 5. Emprendimiento

Comprende las actividades dirigidas a fomentar la iniciativa empresarial, el trabajo autónomo y la economía social, así como las encaminadas a la generación de empleo, actividad empresarial y dinamización e impulso del desarrollo económico local.

Todos estos objetivos están acordados institucionalmente como prioritarios para favorecer el acceso al empleo y para facilitar este proceso a aquellos colectivos que soportan mayores tasas de desempleo y que tienen mayores dificultades para encontrar y mantener un empleo. La necesidad de profesionales que centren sus capacidades en el desarrollo de actividades encaminadas a la consecución de estos objetivos está, por tanto, justificada. Pero es más, estos profesionales necesitan de competencias adecuadas al contexto actual y que prioricen cuestiones que mejoren el ejercicio de las actuaciones en la intervención laboral. Entre estas mejoras deberían contemplarse: la racionalización de los recursos, entre ellos los propios servicios de empleo, la recomendación de la orientación laboral a lo largo de la vida como un proceso integral o el impulso del trabajo en red entre los agentes de formación y empleo en los territorios, entre otras.

A nivel estatal, en concreto en la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Juvenil y el Plan de Garantía Juvenil (2013-2016), se recoge esta necesidad de **orientación, acompañamiento y mejora de la intermediación de los servicios públicos de empleo y sus entidades colaboradoras**. En demasiadas ocasiones, este tipo de medidas se recogen adecuadamente en los documentos oficiales pero cuando se ponen en práctica, surgen un cúmulo de hándicaps que limitan su actuación. Es más, muchas de estas medidas se vienen aplicando desde los años noventa y su eficacia está siendo limitada.

Estas actividades suelen ser llevadas a cabo por profesionales que desarrollan su trabajo en las administraciones públicas, en las oficinas de empleo o en entidades colaboradoras como son: los Ayuntamientos, las Agencias de Desarrollo Local, Entidades comarcales, etc. Pero también cada vez hay más profesionales que son contratados por asociaciones, fundaciones, organizaciones sindicales y empresas privadas dedicadas a la intermediación en materia de empleo.

Esto nos lleva a plantear que aunque el principal motor de la intervención laboral lo encontramos en las políticas activas de empleo y que es necesario que los poderes públicos inviertan en las actuaciones que dan contenido a la intervención laboral, ésta necesita de ideas imaginativas y proyectos innovadores provenientes de otros espacios y de otros agentes que no necesariamente se tienen que encontrar en el ámbito institucional.

Las necesidades de intervención laboral en un contexto socioeconómico cambiante y globalizado como el que nos encontramos son cada vez más complejas y la suma de iniciativas públicas y privadas en busca de nuevas vías de acceso al empleo y de modelos alternativos será de vital importancia en los próximos años. En la **interacción entre instituciones, ciudadanía y agentes privados** es donde se puede dar con respuestas efectivas a los complejos problemas de la sociedad en relación al empleo.

En este sentido, resulta justificada la demanda de profesionales con unos conocimientos especializados sobre la intervención en el mundo laboral, desde la vertiente macro del mercado laboral hasta la vertiente micro de los diferentes colectivos de personas que lo integran. Por un lado, resultan imprescindibles los análisis y diagnósticos sobre la situación y los problemas del mercado de trabajo, la gestión y evaluación de las políticas de empleo, las estrategias de promoción económica y laboral territorial, la detección de necesidades formativas, la formación ocupacional y la formación continua, el asesoramiento en formas de la economía social, cooperativismo, etc.

Por otro lado, es importante la aplicación de metodologías orientadas a las potencialidades y no sólo a los déficits, carencias y obstáculos que las personas, grupos y organizaciones se encuentran en su relación con el empleo. Como por ejemplo hace la metodología del **coaching**, que, con un enfoque profesional y aplicado, busca promover el desarrollo personal y profesional de personas y colectivos que se encuentran en diferentes situaciones laborales (desempleo, transiciones laborales, con dificultades especiales de acceso al empleo, etc.); y, también, acompañar y asesorar en los procesos de cambio y mejora de las trayectorias laborales de las personas (desvinculación laboral, promoción laboral, reciclaje profesional, emprendimiento, etc.)

Se trata de un perfil profesional que atendiendo el contexto laboral y económico que vivimos tiene una importante demanda, no sólo por la sensibilización y necesidades de intervención en estos temas que ha podido crear la crisis económica en los últimos años sino, fundamentalmente, por las **necesidades de innovación y cambio** que requieren las organizaciones actuales y que se exigen también a las trayectorias laborales de las personas trabajadoras. En este sentido, las necesidades de acompañamiento, orientación, facilitación, asesoramiento y entrenamiento serán capacidades profesionales cada vez más demandadas.

La oferta de titulaciones similares en el sistema universitario catalán es escasa, algunos cursos de especialización (de la Universidad Ramón LLull y de la Universidad AbatOliba CEU) y algún título de posgrado (de la Universidad de Barcelona) recogen temáticas afines a nuestra

propuesta, pero no con el grado de desarrollo y profundidad que pretendemos. De modo que el Máster Universitario en *Empleo y Mercado de trabajo: intervención y coaching en el ámbito laboral* permitirá cubrir un espacio ahora incompleto en la formación superior en relación a la planificación de las enseñanzas en el marco del sistema universitario de Catalunya.

En el caso concreto de estudios relacionados con la presente propuesta nos revelan algunos rasgos característicos del entorno profesional de la intermediación laboral. Destacamos los siguientes:

- la profesión de técnico/a de empleo, orientador/a laboral, agente de inserción laboral, *coach* laboral, agente de desarrollo local y agente de igualdad de oportunidades tienen una demandada señalada en la administración pública, mayoritariamente en la local y autonómica, pero cada vez aumenta más la demanda en el ámbito semipúblico y privado, en asociaciones, fundaciones, organizaciones sindicales, asociaciones empresariales y en empresas y entidades privadas.
- las titulaciones de acceso a estos empleos se han caracterizado por la heterogeneidad de la procedencia académica de los profesionales. Así se pueden encontrar profesionales que provienen de áreas de conocimiento tan diversas como la Psicología, las Relaciones Laborales, la Pedagogía, la Economía, la Sociología, el Derecho o el Trabajo Social.
- la mayor parte de la formación de especialización la han recibido en el lugar de trabajo, a través de la formación interna de las administraciones públicas y de las entidades prestadoras de servicios o de organizaciones y federaciones que promueven actividades formativas en el marco de su ámbito de actuación.
- este conjunto de ocupaciones tiene un perfil común de competencias, si bien, pueden dar lugar a perfiles más específicos dependiendo de los destinatarios, de los contextos y de las necesidades de intervención que surjan. Como por ejemplo el perfil profesional de: *Técnico/a en gestión de programas para el fomento de la ocupación*.

Según el **Catálogo de ocupaciones de Barcelona Treball**: *“La importancia que dan las empresas a la formación de su personal y la creciente inversión que realizan las administraciones públicas en la puesta en marcha y ejecución de programas de fomento del empleo dibuja un escenario positivo de empleo para este perfil profesional. En este sentido, la aparición de nuevos programas para el fomento del empleo dirigidos a colectivos concretos obligarán al/la técnico/a en gestión de programas para el fomento del empleo a desarrollar sus capacidades investigadoras dado que deberá estar informado sobre las últimas convocatorias vigentes. Además, la elaboración de la propuesta para recibir la subvención deberá ser cada vez más detallada y específica dado que los colectivos a los que se dirigen cambiarán, probablemente, de año a año. Por tanto, el/la técnico/a en gestión de programas para el fomento del empleo deberá desarrollar también competencias pedagógicas para adaptar la propuesta de programa*

formativo al colectivo concreto al que se dirige. Asimismo, el incremento de subvenciones para este tipo de programas provocará que este/a profesional tenga que gestionar equipos de trabajo diversos, lo que implicará tener competencias de gestión de personas y comunicación interpersonal.”

El Máster en *Empleo y Mercado de Trabajo: Intervención y coaching en el ámbito laboral* da continuidad a las personas tituladas del Grado en Psicología que actualmente ofrece la UOC y especialmente en dos de los ámbitos de la psicología en los que se encuentran las principales salidas profesionales vinculadas a estos estudios, como son: el del Trabajo y Organizaciones y el de la Intervención Social.

Por su parte, el “*Libro Blanco sobre los Estudios de Grado en Psicología*” elaborado por la ANECA en 2005¹ reconoce el ámbito de la *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* como un perfil profesional suficientemente amplio y reconocido. También contempla el ámbito de la Psicología de la Intervención Social y Comunitaria y señala que “*surge como respuesta a la necesidad de analizar y actuar sobre los problemas de las interacciones personales en sus diversos contextos sociales*” (COP, 1998). *Esta es una de las áreas en las que la labor del psicólogo se ha incrementado más en las dos últimas décadas y constituye en la actualidad uno de los ámbitos con mayor presencia laboral* (ANECA, 2005:78).

Aunque se presenta como un máster de continuidad para los graduados en Psicología, también puede ser un Máster de especial interés para personas con otras titulaciones universitarias del área de las Ciencias Sociales y Jurídicas, preferentemente aquellas provenientes de: Sociología, Educación Social, Pedagogía, Psicopedagogía, Trabajo Social, Ciencias del Trabajo, Relaciones Laborales, Derecho, ADE y Empresariales.

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

En este contexto, es significativo el Estudio de la inserción laboral de la población titulada de las universidades catalanas, “*Universitat i treball a Catalunya*”, realizado en el año 2011 con la Agencia de Calidad del Sistema universitario catalán (AQU), con una muestra de 954 titulados de la UOC del curso 2006/07, cuyos resultados a nivel general y su valoración han sido tenidos en el diseño de esta propuesta. Los resultados estadísticos de este estudio demuestran que:

- Sólo el 3,6% eran estudiantes a tiempo completo

¹ ANECA (2005). Proyecto de diseño de plan de estudios y título de grado en Psicología. Madrid: ANECA. (http://www.aneca.es/var/media/150356/libroblanco_psicologia_def.pdf)

- Una vez graduados, la tasa de ocupación es del 94%
- El 85% de los graduados indican que desarrollan funciones de nivel universitario
- Los graduados encuestados valoran que los estudios le han servido para mejorar profesionalmente en general con un 6,61 sobre 10

Por ello, el Máster en *Empleo y mercado de trabajo: intervención y coaching en el ámbito laboral* está también dirigido a profesionales en activo, entre ellos a:

- Profesionales que por su actividad laboral necesitan conocimientos específicos del funcionamiento del mercado de trabajo, tratar con datos de ocupación y desarrollar y seguir políticas de empleo y sociolaborales.
- Profesionales, tanto si trabajan por cuenta propia como por cuenta ajena, que requieren conocimientos innovadores en metodologías de intervención sociolaboral, de desarrollo profesional.
- Profesionales del ámbito del fomento del empleo y del desarrollo local que deseen actualizar y ampliar sus competencias laborales.
- Personal técnico de orientación laboral que busque perfeccionar e innovar en metodologías de orientación e inserción laboral y desarrollo profesional.
- Profesionales que se dedican a la terapia y al asesoramiento laboral desde la psicología.

En este sentido, el hecho de obtener el Máster en ***Empleo y mercado de trabajo: intervención y coaching en el ámbito laboral*** por la UOC facilitará a sus estudiantes la incorporación en un ámbito profesional en expansión, pero sobre todo, a aquellos estudiantes que estén trabajando en el ámbito de especialización del máster y les permitirá actualizar y ampliar sus competencias laborales, perfeccionar e innovar en metodologías de intervención laboral, así como, posibilitar su promoción laboral.

Por todo ello consideramos que está justificado su interés académico y profesional dentro del contexto de la programación del sistema universitario.

Normas reguladoras del ejercicio profesional vinculado al título

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

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

Referentes académicos nacionales

Las profesiones para las que capacita el *Máster en Empleo y Mercado de trabajo: intervención y coaching en el ámbito laboral* (técnicos de empleo, orientador e intermediador laboral, agente de desarrollo local, agente de igualdad, formador para la inserción laboral, etc.) han tenido un desarrollo reciente. Como hemos comentado, la formación especializada recibida por estos profesionales en los últimos años, proviene de las propias entidades en las que trabajan, que han realizado acciones formativas tanto para capacitar a nuevo personal técnico, como para complementar la formación de aquellos que ya venían completando estas funciones.

En los últimos años la preocupación por mejorar la capacitación de estos profesionales ha conducido a acciones de formación tanto desde la Administración a través de la Formación continua, como desde la iniciativa privada y Universidades. En el ámbito universitario han proliferado en los últimos años máster y títulos propios orientados a la formación en intermediación sociolaboral.

Respecto a los referentes nacionales tenidos en cuenta a la hora de elaborar esta propuesta de Máster, podemos observar que existen formaciones afines a la que aquí se presenta, pero ninguna con el mismo enfoque ni con los mismos contenidos. Se han identificado algunas referencias similares respecto al enfoque, multidisciplinar e integral, en cursos de especialización de corta duración y en asignaturas puntuales en algunos programas de máster de temática más generalista, como los de orientación profesional. Y en cuanto a los contenidos, aunque encontramos similitudes, el abordaje aplicado y orientado hacia la búsqueda de alternativas de intervención sociolaboral que pretendemos realizar en el Máster, pone de manifiesto la novedad de la oferta formativa con que cuenta esta propuesta.

Se ha considerado la experiencia en la materia que se lleva desarrollando en otras Universidades, entre las que cabe destacar las que a continuación se detallan en el siguiente cuadro.

Cuadro 1: Referentes académicos nacionales

UNIVERSIDAD	DENOMINACIÓN DEL TÍTULO	TIPO	ECTS	MODAL.	CENTRO/ENLACE
Universidad de Murcia y Universidad Politécnica de Cartagena	Máster Universitario en Orientación e Intermediación Laboral	Máster Universitario	60 ECTS	Presencial	Facultad de Ciencias del Trabajo de la Universidad de Murcia. http://www.um.es/web/cctrabajo/contenido/estudios/masters/orientacion

MÁSTER UNIVERSITARIO EN EMPLEO Y MERCADO DE TRABAJO: INTERVENCIÓN Y COACHING EN EL ÁMBITO LABORAL

MEMORIA para la solicitud de VERIFICACIÓN DE TÍTULO

					<i>Facultad de Ciencias de la Empresa</i> de la Universidad Politécnica de Cartagena. http://www.upct.es/estudios/master/2171/plan_estudios.php
Universidad Nacional a Distancia	Máster Universitario en Orientación Profesional	Máster Universitario	60 ECTS	A distancia	<i>Facultad de Educación</i> Entre las salidas profesionales menciona: Entrenador/a laboral (Coach) http://portal.uned.es/portal/page?_pageid=93,24273190&dad=portal&schema=PORTAL
Universidad de Sevilla	Máster Universitario en Formación y Orientación Profesional para el Empleo	Máster universitario	70 ECTS	Presencial	<i>Facultad de Ciencias de la Educación</i> http://www.us.es/estudios/master/master_M116
Universidad de Valencia	Máster Universitario en Empleo e Intervención en el Mercado Laboral	Máster universitario	90 ECTS	Presencial	<i>Facultad de Ciencias Sociales</i> http://www.uv.es/uvweb/empresa/es/formacion/master-1285848941532/Titulacio.html?id=1285855672129
Universidad de Córdoba y Universidad de Huelva	Máster Interuniversitario en Políticas Territoriales de Empleo	Máster Universitario	60 ECTS	Presencial/semi-presencial/a distancia	<i>Facultad de Ciencias del Trabajo</i> de la Universidad de Córdoba http://www.uco.es/estudios/id_ep/masteres/politicas-territoriales-empleo <i>Facultad de Ciencias de la Educación</i> de la Universidad de Huelva http://www.masterempleo.com/
Universidad Autónoma de Barcelona	Máster en Coaching Sistémico	Título propio	75 ECTS	Presencial	<i>Departamento de Psiquiatría y Medicina Legal</i> http://www.uab.cat/web/postgrado/master-en-coaching-sistemico/informacion-general-1206597472083.html/param1-2800_es/param2-2010/

MÁSTER UNIVERSITARIO EN EMPLEO Y MERCADO DE TRABAJO: INTERVENCIÓN Y COACHING EN EL ÁMBITO LABORAL

MEMORIA para la solicitud de VERIFICACIÓN DE TÍTULO

Universidad de Mondragón	Master en Coaching de Personas y Equipos	Título propio	500 horas	Semipresencial	Área de Liderazgo y Gestión de Personas http://www.mondragon.edu/cursos/es/tematicas/liderazgo-gestion-personas/master-en-coaching-de-personas-y-equipos/
Universidad de Zaragoza	Máster Propio en Educación Socioemocional para el Desarrollo Personal y Profesional	Título propio	60 ECTS	Semipresencial	Facultad de Educación http://wzar.unizar.es/servicios/epropios/oferta.html
Universidad de Huelva	Máster en Gestión de Personas y Mediación en el Ámbito Laboral	Título Propio	60 ECTS	Online	Facultad de Ciencias del Trabajo http://www.uhu.es/formacion-permanente/index.php?option=com_content&view=article&id=32&Itemid=155&lang=es
Universidad de Huelva	Experto en Orientación e Inserción Laboral	Título propio	30 ECTS	Online	Facultad de Ciencias del Trabajo http://www.uhu.es/formacion-permanente/index.php?option=com_content&view=article&id=34&Itemid=172&lang=es
Universidad de Castilla la Mancha	Máster en Orientación Profesional	Título Propio	60 ECTS	Semipresencial	Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades http://www.mop.posgrado.uclm.es/default.aspx
Universidad de Valencia	Diploma de Inserción Sociolaboral	Diploma de Postgrado	25 ECTS	A distancia	Departament de Dret del Treball i de la Seguretat Social http://postgrado.adeit-uv.es/es/cursos/juridica_y_social-2/14222040/datos_generales.htm
La Caixa-Universidad AbatOliba CEU.	Técnico en integración laboral	Curso de especialización	250 ECTS	Online/presencial	Programa de intermediación laboral de La Caixa-Universidad AbatOliba CEU http://obrasocial.lacaixa.es/in-corpora/posgradoinsercionlaboral_es.html

IL3 - Universitat de Barcelona.	Postgrado en Coaching en el Entorno Laboral	Diplom a de Postgrado	30 ECTS	Presencial	<i>Il3 Instituto de Formación Continua</i> http://www.il3.ub.edu/es/postgrado/postgrado-coaching-entorno-laboral.html 1850970542.html
Pere Tarrés-Universidad Ramon Llull	Experto universitario en inserción laboral	Curso de especialización	20 ECTS	Presencial	<i>Facultad de Educación Social y Trabajo Social</i> http://www.peretarres.org/wps/wcm/connect/peretarres_es/eutses/home/estudis/postgrau/expert_universitari/veure_fitxa_expert?ruta=/peretarres_es/eutses/extres/masters_postgraus/mipg_propi04

En paralelo a la puesta en marcha de formación especializada en las universidades españolas, se ha visto acompañada de un número creciente de grupos de investigación interesados en el estudio y análisis de temas de transformaciones laborales, las políticas de empleo y la intermediación laboral.

Referentes académicos europeos

Como hemos comentado, los contenidos de este Máster son afines a los recogidos por otros programas impartidos en universidades nacionales (ver cuadro 1), pero también en universidades internacionales, principalmente europeas (ver cuadro 2). Sin embargo, este máster aporta un importante componente de intervención en el mercado laboral al centrarse en un tipo de intervención integradora de diversas perspectivas y enfocada tanto a personas, como a grupos y a organizaciones. Y trata este ámbito de una manera exhaustiva, es decir, analizando desde los fundamentos científicos hasta su aplicación práctica, pasando por el estudio de las metodologías y tecnologías más avanzadas del análisis y de las estrategias de intervención en el actual contexto de transformaciones laborales de gran calado.

A la hora de diseñar las competencias y los resultados de aprendizaje de esta propuesta de Máster se han tenido en cuenta el siguiente informe:

- European Centre for the Development of Vocational Training (2009), *Professionalising career guidance.Practitioner competences and qualification routes in Europe*, disponible en: http://www.cedefop.europa.eu/en/Files/5193_EN.PDF

En este informe se muestra cómo hay una enorme variación en toda Europa en materia de formación sobre orientación laboral y profesional, así como en las competencias y las cualificaciones que adquieren los estudiantes a través de este tipo de formación, aunque hay un movimiento claro hacia una formación más especializada. Los roles y funciones que

desempeñan los profesionales de la orientación y las formas en la que se ofrecen los servicios de orientación, también es muy variable entre países y sectores en Europa. El informe aborda el concepto de competencia y define las competencias específicas que necesitan los profesionales de la orientación. Propone un marco de competencias relevantes para su trabajo, y explora las formas en las que puede utilizarse el marco de competencias, incluida la creación de itinerarios de formación más flexibles y coherentes para el personal individual.

A continuación se presenta un listado de referencias sobre másteres y cursos de especialización internacionales que se han encontrado en relación con la temática de la propuesta:

Cuadro 2: Referentes académicos internacionales

UNIVERSIDAD / CENTRO	DENOMINACIÓN DEL TÍTULO	TIPO	ECTS	Modal.	OBSERVACIONES ENLACE
Université Aix-Marseille	Master 2 Professionnel Spécialité Responsable de formation et intervenants en organisation (consultants et coaches)	Máster 2 Universitario	60 ECTS	Semipresencial	Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Aix-Marseille http://formations.univ-amu.fr/PRHEF5B2.html
Université Aix-Marseille	Master Psychologie: Spécialité Psychologie de l'orientation, de l'insertion et du conseil	Máster Universitario	120 ECTS	Presencial	Facultad de Artes, Letras y Ciencias Humanas de la Universidad de Aix-Marseille http://formations.univ-amu.fr/SPHPS5F.html
Université Lumière Lyon 2	Master 2 Professionnel Expertise Intervention sur l'Emploi et les Ressources Humaines	Máster 2 Universitario	60 ECTS	Presencial	Facultad de Ciencias Económicas y de Gestión de la Universidad Lumière Lyon 2 http://www.univ-lyon2.fr/master-2-expertise-intervention-sur-l-emploi-et-les-ressources-humaines-eierh-parcours-professionnel-263991.kjsp?RH=1327064911331
Université Paris 1 Panthéon-	Master 2 Professionnel Administration et gestion de l'emploi	Máster universitario	60 ECTS	Presencial	Facultad de Derechos, Ciencias Políticas y Sociales de la

MÁSTER UNIVERSITARIO EN EMPLEO Y MERCADO DE TRABAJO: INTERVENCIÓN Y COACHING EN EL ÁMBITO LABORAL

MEMORIA para la solicitud de VERIFICACIÓN DE TÍTULO

Sorbonne					<p>Universidad Paris 1 Panthéon-Sorbonne</p> <p>http://www.univparis1.fr/ws/ws.php?_cmd=getFormation&_oid=UP1-PROG34161&_redirect=voir_presentation_diplome&_lang=fr-FR</p>
Université Blaise Pascal de Clermont Ferrand	Master Ingénierie de la formation et de l'insertion professionnelle	Máster universitario	120 ECTS	Presencial	<p>Facultad de Psicología, Ciencias Sociales y Ciencias de la Educación de la Universidad Blaise Pascal</p> <p>http://www.univ-bpclermont.fr/formation/formation/UBP-PROG19583.html</p>
Université Panthéon-Assas (Paris II)	Master 2 Professionnel Coaching - Développement personnel en entreprise (Formation continue)	Máster universitario	60 ECTS	Presencial	<p>Centro de formación continua de la Université Panthéon-Assas (Paris II)</p>
University of the West of Scotland	Postgraduate Certificate in Coaching and Mentoring	Máster Universitario	60 ECTS	Online	<p>School of Education de la University of the West of Scotland</p> <p>http://www.uws.ac.uk/special_1-2_years/coaching_and_mentoring/</p>
University of East London	Master of Science in Career Coaching	Master of Science	60 ECTS	Presencial y online	<p>School of Psychology</p> <p>http://www.uel.ac.uk/postgraduate/specs/careercoachingmsc/</p>
Edinburgh Napier University	Master of Science in Career Guidance	Master of Science	60 ECTS	A distancia	<p>Faculty of Health, Life and Social Sciences</p> <p>http://www.courses.napier.ac.uk/W76706.htm</p>
Birkbeck, University of London	Master of Science in Career Management and Coaching	Master of Science	60 ECTS	Presencial y online	<p>Department of Organizational Psychology</p> <p>http://www.bbk.ac.uk/study/2015/postgraduate/programmes/TMSOACG_C/</p>

Informes de asociaciones o colegios profesionales que avalan la propuesta

La elaboración de la propuesta ha sido documentada teniendo en cuenta los programas de otros posgrados y másteres organizados por universidades del territorio catalán y español, junto con las propuestas formativas de servicios de empleo y formación y de colegios y asociaciones de profesionales de la inserción laboral, de la orientación profesional y sociolaboral y del *coaching*, a varios niveles, autonómico, nacional e internacional. En concreto han sido consultados los programas formativos de las siguientes entidades:

A nivel autonómico:

- Colegio Oficial de Psicólogos de Cataluña – Comissió Psicologia Coaching: <http://www.copc.org/Paginas/Ficha.aspx?IdMenu=74F6972E-4960-4279-BF05-E30C6EA5B7AA>
- Associació de Professionals de la Inserció Laboral de Catalunya: <http://www.apilc.org/>
- Asociación Profesional de Orientadores/as Sociolaborales AOSLA-Gizalan: <http://www.aosla.org>
- Associació Catalana d'Orientació Escolar i Professional: <http://www.acorientacio.org/>
- Associació Catalana de Psicopedagogia i Orientació: <http://www.acpo.cat/>

A nivel nacional:

- Confederación de Organizaciones de Psicopedagogía y Orientación de España: <http://www.copoe.org/>
- Fundación Bertelsmann: <http://www.fundacionbertelsmann.org>
- Asociación Española de Coaching: <http://www.asescoaching.org/>

A nivel internacional:

- International Association of Vocational and Educational Guidance (IAEVG): <http://www.iaevg.org/>
- Europea Centre for Development of Vocational Training (CEDEFOP): <http://www.cedefop.europa.eu/EN/Index.aspx>

- European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN): <http://www.elgpn.eu/>
- Red EURES: <https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=27&acro=eures&lang=es>
- Euroguidance and the European Network of Public Employment Services (PES): <http://euroguidance.eu/> o <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=105&langId=en>
- The International Centre for Career Development and Public Policy: <http://www.iccdpp.org/>
- International Coaching Federation (ICF): <http://www.coachfederation.org/>

El resultado de este análisis, mediante el que se valoró positivamente la oportunidad y pertinencia de la presentación de la propuesta por parte de la UOC, permitió la redefinición y ajuste final de la estructura del programa del Máster. Pero además se recopiló abundante información que será tomada en consideración a la hora de concretar las actividades, materiales y recursos de las diferentes asignaturas.

Colectivos y expertos externos consultados

Tanto para la concreción de las competencias profesionales como para la elaboración del plan de estudios del Máster se ha solicitado la opinión de diversos expertos académicos en el ámbito para conocer su impresión y en su caso, recoger su contribución para la elaboración de la presente propuesta:

- Dr. Josep M^a Blanch Ribas, Catedrático de Psicología Social Aplicada de la Universidad Autónoma de Barcelona.
- Dra. Alicia Garrido Luque, Profesora Titular de Psicología Social en la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología de la Universidad Complutense de Madrid.
- Dr. José Ramos, Profesor Titular en el Departamento de Psicología Social de la Universidad de Valencia, investigador de IDOCAL (Research Institute of Human Resources Psychology, Organizational Development and Quality of Working Life).
- Dra. Amparo Serrano. Profesora Titular de Psicología Social en la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología de la Universidad Complutense de Madrid. Subdirectora de la Escuela Profesional de Relaciones Laborales de la Universidad Complutense de Madrid.
- Dr. Joan Miquel Verd. Profesor Titular de Sociología de la Universidad Autónoma de Barcelona. Director del Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT), de la Universidad Autónoma de Barcelona.
- Dra. María Luisa Rodríguez Moreno, Catedrática Emérita de Orientación Vocacional y

Formación Profesional en la Facultad de Pedagogía de la Universidad de Barcelona.

Por otro lado, se han realizado diferentes consultas externas y se han mantenido diversas reuniones con agentes externos a la Universidad:

- Xarxa Ocupacional del Servei de Ocupació de Catalunya (SOC)
- Sección de Psicología coaching y sección de Psicología de las organizaciones y del trabajo del **Colegio Oficial de Psicólogos de Catalunya**

Los principales resultados de esta consulta fueron, por un lado, que se destacó la oportunidad y conveniencia de la presentación de un posgrado de éste tipo con una metodología docente como la de la UOC, y por otro lado, se recogieron muchos consejos y sugerencias que han sido tomados en consideración a la hora de diseñar y concretar el programa formativo del Máster.

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

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

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

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

Para trabajar la definición del Máster en Máster Universitario en Empleo y Mercado de Trabajo: Intervención y Coaching en el Ámbito Laboral se ha seguido el protocolo interno de la UOC para la elaboración de las propuestas, con la consecuente creación de una comisión de titulación que cuenta con el apoyo de los diferentes equipos implicados en el diseño e implantación del programa. En este proceso previo de definición del nuevo Máster han participado activamente todos los profesores de los Estudios de Psicología y Ciencias de la

Educación, Economía y Empresa y Ciencias de la Información y de la Comunicación de la UOC implicados en él, y también el personal de gestión asociado a los estudios.

La Comisión de la Titulación está formada por la Directora de los Estudios de Psicología y Ciencias de la Educación, Dra. Teresa Guasch, la Directora del Programa de Psicología, Dra. Anna Gálvez y los profesores Elsa Santamaría, Beatriz Sora, Sergi Fabregues, Tomás Sánchez-Criado y Elisabeth Motellón, también la mánager del programa de Psicología, la Sra. Rosana Verde i la Técnica de Gestión Académica, Eva Ollé. Esta comisión se ha reunido de forma periódica y han trabajado intensamente en la definición final de aspectos destacados en la propuesta como el perfil profesional, las orientaciones, la definición de las competencias específicas del Máster y el plan de estudio propuesto, y a partir de los referentes descritos en el punto 2.2. y de las aportaciones realizadas por los agentes internos y externos.

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

Los resultados de todo este proceso de participación y consultas tanto externas como internas han sido incorporados en el diseño del Máster, especialmente por lo que respecta a:

- Definición de los perfiles profesionales en los que se centra la formación
- Concreción de los objetivos y de las competencias
- Planificación del plan de estudios

Otra de las consecuencias del proceso de consulta fue el establecimiento de preacuerdos con algunas de las entidades que trabajan en el ámbito de la intervención laboral y que una vez que se apruebe el máster se materializarán en convenios de colaboración respecto a centros de prácticas y selección de profesorado colaborador.

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

Adecuación a los objetivos estratégicos de la universidad.

Esta nueva titulación de Máster Universitario en *Empleo y mercado de trabajo: intervención y coaching en el ámbito laboral* viene a complementar la oferta ya existente en los Estudios de Psicología y Ciencias de la Educación y se enmarca en el Plan Estratégico de dichos estudios. En este plan se prevé un conjunto de acciones destinadas a incrementar el prestigio académico y social de sus titulaciones, para que tengan una mayor visibilidad y estén encaminadas a una adecuación continua a las nuevas realidades y necesidades que se presentan en nuestra sociedad, mediante, entre otros, el diseño de una oferta de posgrado y de formación

continuada en Psicología.

Para ello, los Estudios de Psicología y Ciencias de la Educación cuentan en la actualidad con una plantilla de 40 docentes, de los cuales una directora de Estudios, 7 directores de Programa, 2 managers de Programa, 6 técnicos de Gestión Académica y una técnica de Apoyo a la Dirección de Estudios. De los 40 docentes, un 90% son Doctores y un 83% cuenta con evaluación positiva de la agencia.

Asimismo este Máster se ajusta a la estrategia de crecimiento y desarrollo diseñada por la Universidad Oberta de Catalunya en general y que se plasma en el plan Estratégico de la Universidad para los 2014-2020.

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

En cuanto a su complementariedad, esta propuesta de Máster complementa la oferta ya existente en los estudios de Psicología y Ciencias de la Educación que en la actualidad son:

- 2 grados: Psicología y Educación Social
- 5 Másteres universitarios: Educación y TIC, Dificultades del aprendizaje y trastornos del lenguaje; Psicología, Salud y Calidad de vida, Psicología General sanitaria (conjuntamente con la Universidad de Girona), Formación del profesorado (conjuntamente con la Universidad Pompeu Fabre de Barcelona)
- Así como una amplia oferta de Posgrado en Educación y Psicología.

Asimismo cabe destacar la participación activa de los Estudios de Psicología y Ciencias de la Educación en titulaciones de otros Estudios de la Universidad: en el Grado en Relaciones Laborales de los Estudios de Economía y Empresa y en el Grado de Criminología de los Estudios de Derecho y Ciencias Políticas.

Por otro lado, en la Universidad Oberta de Catalunya desde sus orígenes se vienen ofertando estudios, cuyos graduados son alumnado potencial del Máster Universitario en *Empleo y mercado de trabajo: intervención y coaching en el ámbito laboral*. En el siguiente cuadro se pueden ver algunos de estos estudios y el número de graduados acumulados desde que empezara el primer curso académico en el año 1995.

Cuadro 3. Graduados en la UOC acumulados desde 1995 por titulación

Titulación	Total
Diplomatura en Ciencias Empresariales	7514
Licenciatura en Humanidades	1218
Grado en Humanidades	70

Grado en Administración y Dirección de Empresas	507
Licenciatura Administración y Dirección de Empresas (2n ciclo)	3357
Licenciatura en Ciencias del Trabajo (2n ciclo)	3037
Grado en Derecho	206
Licenciatura en Derecho	2884
Licenciatura en Psicología	1572
Grado en Psicología	205
Grado en Educación Social	45
2n ciclo en Psicopedagogía	2679
Grado en Relaciones laborales y Ocupación	3
Licenciatura Ciencias Políticas y de la Administración (2n.ciclo)	540

Además, tal y como se ha mencionado anteriormente, el Máster viene a dar respuesta a la demanda de los graduados en Psicología, y en concreto aquellos que con un perfil de optatividad en Psicología de la Intervención social y en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, que les permita cursar una formación y adquirir unas competencias especializadas en la intervención en el ámbito laboral.

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

Son importantes los estudios e investigaciones, vinculados con la temática de este máster, realizados por los diferentes grupos de investigación de los que forma parte el profesorado del máster. Sin entrar en el detalle de las líneas de investigación de cada profesor, pues ya se incluyen en el cuadro resumen del punto 6, es relevante destacar la presencia y el trabajo del profesorado en diferentes grupos de investigación estrechamente vinculados a los ámbitos de la intervención social y del trabajo y las organizaciones. Seguidamente se recoge un breve resumen de cada grupo de investigación:

- “*Conciliació, Gènere i TIC*” (CGTIC), grupo de recerca reconocido por la UOC, que se centra en el estudio de la relación entre el género, la conciliación de la vida familiar-personal-laboral, las TICs y el mercado laboral.

- *Psicologia, Salut i Xarxa* (PSiNET). Grupo de investigación del Internet Interdisciplinary Institute de la Universitat Oberta de Catalunya (IN3-UOC) que tiene como objetivo principal el estudio de los aspectos psicológicos vinculados al uso de las TIC en relación a la salud y la

calidad de vida de las personas. Es un grupo de investigación consolidado reconocido por la Generalitat de Catalunya (2014, SGR858)

- Grupo de investigación sobre cultura digital “Mediaccions” (reconocido como consolidado por AGAUR en 2013). Especializada en identidad en Internet, prácticas de creación participativas, innovación y trabajo en las industrias creativas.

- “*Educación y Sociedad Red*” (ENS), Grupo de investigación del Internet Interdisciplinary Institute de la Universitat Oberta de Catalunya (IN3-UOC) que se centra en la investigación sobre los tipos de presencia que tienen las TIC en los procesos de enseñanza y aprendizaje, en la concreción del currículum escolar, en los procesos de organización y gestión de los centros, en la colaboración entre el profesorado, en las relaciones de la escuela con su entorno y en la participación de la comunidad educativa.

- “*Centro de Estudios sobre la Identidad Colectiva*” (CEIC), es un grupo consolidado de investigación de la Universidad del País Vasco, que tiene entre sus líneas de investigación, una que trata las transformaciones del mundo del trabajo, las nuevas formas de empleo y la precariedad.

3. **COMPETENCIAS**

Competencias básicas

RD 1393/2007, modificado por RD 861/2010

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

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

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

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

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

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

Competencias generales

CG1- Pensar y razonar de manera analítica y crítica

CG2- Reconocer, comprender y respetar la complejidad de la diversidad.

CG3- Adaptarse a nuevas situaciones y entornos cambiantes y responder a nuevas funciones y responsabilidades.

CG4- Generar y proponer nuevas ideas que respondan satisfactoriamente a las necesidades y demandas de personas, grupos y/u organizaciones.

CG5- Actuar de forma ética en el desarrollo de las actividades profesionales de la intervención en ámbito laboral.

3.1. Competencias transversales

CT1- Aprender y actualizarse permanentemente (aprender a aprender)

CT2- Capacidad de iniciativa y espíritu emprendedor

CT3- Usar y aplicar de forma crítica de las Tecnologías de la Información y la Comunicación.

3.2. Competencias específicas

CE1- Analizar e interpretar-la complejidad de las dinámicas sociales, culturales y económicas que intervienen en la configuración y el funcionamiento del mercado laboral.

CE2- Identificar, analizar y comprender los factores que explican el comportamiento de los individuos, grupos y organizaciones en relación al trabajo, para aplicar ese conocimiento en diferentes iniciativas prácticas ligadas al ámbito laboral.

CE3- Saber impulsar y dinamizar oportunidades de empleo y asesorar a organizaciones, grupos y/o personas para emprender estas oportunidades.

CE4 - Diseñar e implantar estrategias adecuadas para hacer compatibles las competencias y motivaciones de las personas y las necesidades que plantean las nuevas realidades económicas y sociales.

CE5- Comprender y desarrollar procesos de acompañamiento a las personas en sus necesidades y etapas de cambio, descubriendo y potenciando habilidades personales y profesionales, con el objetivo de potenciar su empleabilidad.

CE6- Diseñar, desarrollar y evaluar proyectos orientados a la intervención en el ámbito laboral con objetivos plausibles que atiendan a las demandas de personas, grupos y organizaciones.

4. ACCESO Y ADMISIÓN DE ESTUDIANTES

4.1. Sistemas de información previa

Sistemas de información y acogida

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

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

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

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

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

Los tutores son, pues, para los estudiantes un referente académico y profesional del programa.

La UOC dispone de un **operativo para la función tutorial** que desarrolla acciones de formación para los tutores sobre el mismo modelo de tutoría y también para el desarrollo de los planes de tutoría que se materializan en su actividad. Asimismo, el operativo facilita las herramientas y los recursos necesarios para el desarrollo del plan de acción tutorial mencionado.

Por otro lado, desde la dirección académica del programa de Máster se lleva a cabo la coordinación de los tutores para ajustar sus acciones a la singularidad de cada programa.

La Universidad dispone, además, de diversos mecanismos para conocer la opinión de los estudiantes sobre la acción de sus tutores. El principal es la encuesta institucional que se administra directamente a los estudiantes al final de cada curso.

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

El Servicio de ayuda informática es el responsable de asesorar a los usuarios del campus virtual en relación a las posibles dudas o incidencias que puedan surgir en la utilización del campus virtual, el acceso a los materiales y el software facilitado por la universidad. El servicio de ayuda informática se efectúa de manera digital, pero se habilita un servicio de consulta directo de manera que el estudiante también puede tener acceso por vía telefónica.

El acceso al servicio de atención de consultas es único para el estudiante –siempre accede desde la misma aplicación informática disponible desde el campus– y es atendido por un mismo equipo. Éste será el responsable de buscar la respuesta a la consulta hecha y de facilitarla al estudiante.

Perfil de ingreso recomendado

Para cursar el Máster universitario en *Empleo y Mercado de Trabajo: Intervención y Coaching en el Ámbito Laboral* es recomendable haber realizado alguno de los estudios que se detallan a continuación:

- *Licenciatura o Grado en Psicología*
- *Licenciatura o Grado en Sociología*
- *Licenciatura o Grado en Antropología*
- *Diplomatura o Grado en Relaciones Laborales*

- *Diplomatura o Grado en Educación Social*
- *Diplomatura o Grado en Trabajo Social*
- *Licenciatura en Psicopedagogía*
- *Licenciatura en Ciencias del Trabajo*

Los estudiantes con titulaciones del resto de ámbitos de conocimiento de la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas deberán cursar 6 créditos en complementos formativos, que elegirán de entre los 12 créditos que se proponen. Por otro lado, los estudiantes que provengan de titulaciones de otros ámbitos deberán cursar 12 créditos en complementos formativos. Más adelante se detallan las asignaturas del Grado de Psicología que componen estos complementos formativos.

La Comisión de Acceso del Máster valorará de forma individualizada cada solicitud. Cabe añadir el hecho de que estos complementos de formación podrán ser reconocidos a través del proceso de evaluación de estudios previos por contenidos antes cursados en la/s titulación/es de origen que se aporten y según lo establecido en el Real Decreto 1393/2007.

Dado que el máster tiene un claro enfoque aplicado, se facilitará el acceso a profesionales de la intervención sociolaboral en ejercicio, independientemente de su titulación.

Con el objetivo de compensar las posibles deficiencias formativas que pudieran existir en cada caso, en función de la titulación de origen de los estudiantes y de su experiencia profesional, se recomendará a los estudiantes la realización de créditos de formación compensatoria de forma previa o simultánea con el Máster. Esta recomendación se realizará mediante una tutorización y evaluación personalizada de las competencias previas de cada estudiante.

Deberán realizar créditos de formación compensatoria aquellos estudiantes procedentes de alguna titulación distinta a las recomendadas. El total de créditos de formación compensatoria son 12 y las asignaturas que deberán cursar son:

- Fundamentos psicosociales del comportamiento humano (6 Créditos)
- Psicología de las organizaciones (3 Créditos)
- Sociopsicología del trabajo (3 Créditos)

Además, se recomienda también un nivel de competencia **en lengua extranjera** equivalente al nivel A2 del marco común europeo de lenguas y un nivel de competencia a nivel de usuario en el uso de las tecnologías de la información y la comunicación. En este sentido, y para facilitar al estudiante la comprobación del propio conocimiento de la lengua extranjera, la UOC pone a su disposición, por medio de los tutores y del plan docente de la asignatura, una prueba de nivel de conocimiento de la lengua extranjera escogida. La prueba permite al estudiante verificar si su nivel es el recomendado para iniciar sus estudios en este Máster (nivel A2 o superior). Esta prueba no es excluyente ni requisito previo. Igualmente, el estudiante puede optar a una evaluación de estudios previos a partir de titulaciones de escuelas oficiales que acrediten un

nivel superior del idioma recomendado para la titulación. En el caso de que el nivel del estudiante no sea el recomendado, éste puede escoger libremente iniciar sus estudios asumiendo la responsabilidad de su falta de nivel inicial o, por medio de la recomendación del tutor, reforzar este nivel a partir de cursos complementarios del idioma extranjero escogido, que la propia UOC ofrece como formación continua al público en general.

Asimismo, se recomienda un nivel de competencia a nivel de usuario en el **uso de las tecnologías de la información y la comunicación**.

4.2. Requisitos de acceso y criterios de admisión

Las vías de acceso al Máster son las previstas en la normativa aplicable. Cualquier estudiante que cumpla las condiciones de acceso legalmente previstas podrá realizar los estudios del Máster, y ello sin perjuicio de la recomendación de formación compensatoria para aquellos estudiantes que accedan al Máster por alguna de las titulaciones que no son las recomendadas y reflejadas en el apartado anterior. La obligatoriedad de cursar la formación compensatoria se informará a estos estudiantes en el momento en el que soliciten acceder al Máster.

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

De acuerdo con lo establecido en el artículo 16 del Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales, para poder acceder a las enseñanzas oficiales de Máster es necesario estar en posesión de un título universitario oficial español u otro expedido por una institución de educación superior del EEES que faculten en el país expedidor del título para el acceso a enseñanzas de Máster.

Además, en virtud de lo dispuesto en la disposición adicional cuarta del Real Decreto 1393/2007, quienes estén en posesión del título oficial de Diplomado, Arquitecto Técnico, Ingeniero Técnico, Licenciado, Arquitecto o Ingeniero podrán también acceder a estas enseñanzas oficiales de Máster.

Asimismo, podrán acceder los titulados conforme a sistemas educativos ajenos al EEES, sin necesidad de la homologación de sus títulos, previa comprobación por parte de la Comisión de Admisión, presidida por el director/a del programa de Máster con el apoyo de la Secretaría Académica, de que se acredita un nivel de formación equivalente a los correspondientes títulos 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 ni su reconocimiento a otros efectos que el de cursar las enseñanzas de Máster.

Criterios de admisión

No existen criterios específicos de admisión para los estudiantes procedentes de los perfiles de ingreso recomendados.

Los estudiantes que no provengan de las titulaciones recomendadas en el perfil de ingreso deberán cursar un máximo de 12 créditos ECTS de complementos formativos. Estos créditos se impartirán en 3 asignaturas:

- Fundamentos psicosociales del comportamiento humano (6 Créditos)
- Psicología de las organizaciones (3 Créditos)
- Sociopsicología del trabajo (3 Créditos)

La identificación de los complementos formativos correrá a cargo del tutor y se desarrollará de manera personalizada durante el período de incorporación, previo a la primera matrícula. No será obligatoria la realización de dichos complementos para acceder al Máster, pero sí para la obtención del título.

La información sobre los complementos formativos queda especificada en el apartado 4.5.

4.3. Apoyo a estudiantes

Incorporación

Una vez obtenido el acceso al máster, el estudiante recibirá su alta en el Campus Virtual, con un perfil específico de «incorporación» que facilita el acceso a la información relevante de acogida y orientación para los estudiantes de nuevo ingreso, y contará además con la asignación de un tutor o tutora de inicio, que le dará apoyo y orientaciones en el momento de formalizar su primera matrícula.

Orientación a los estudiantes matriculados

La UOC cuenta con un sistema personalizado de apoyo y orientación a los estudiantes que se articula por medio de sus docentes colaboradores y tutores.

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

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

1. Ayudar al estudiante a identificar sus necesidades de aprendizaje.
2. Motivarle para mantener y reforzar su constancia y esfuerzo.
3. Ofrecerle una guía y orientación del proceso que debe seguir.
4. Resolver sus dudas y orientar su estudio.
5. Evaluar sus actividades y reconocer el grado de consecución de los objetivos de aprendizaje y del nivel de competencias asumidas, proponiendo, cuando sea necesario, las medidas para mejorarlas.

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

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

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

En paralelo, el Grupo de Desarrollo de la Función Tutorial apoya a los tutores facilitándoles las herramientas y las informaciones necesarias con el fin de que puedan dar una respuesta adecuada a las necesidades de los estudiantes, principalmente en aquellos aspectos más transversales y vinculados a los servicios y a las informaciones de la Universidad.

El Grupo de Desarrollo de la Función Tutorial recopila, de forma sistemática, la actividad del estudiante en relación con el seguimiento de la docencia y también las acciones que lleva a cabo el tutor para asesorarlo.

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

El director del Programa y el Grupo de Desarrollo de la Función Tutorial celebran reuniones presenciales con los tutores con el fin de hacer seguimiento de su actividad y compartir las propuestas de acciones de mejora. Son los responsables de que se apliquen las mejoras propuestas y de hacer un seguimiento de sus resultados.

Conviene recordar que el Comité de Evaluación Externo del proceso de Evaluación Institucional seguido por la universidad, bajo las directrices de la AQU Catalunya, valoró muy adecuadamente el funcionamiento de la acogida definido por la universidad, teniendo en cuenta “el buen desarrollo del plan tutorial: su alto grado de formalización, su evolución, y valoración por los diferentes colectivos, motivo por el cual se valoran como muy adecuados los mecanismos de aseguramiento de calidad de la acogida”.

Como mecanismo de apoyo a los estudiantes, también podemos mencionar otros servicios de los que puede beneficiarse el estudiante de la universidad una vez matriculado. Básicamente destacamos los servicios de biblioteca y recursos de aprendizaje, los servicios de ayuda informática, los servicios de atención de consulta y los servicios territoriales.

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

servicios.

Del mismo modo, la universidad pone a disposición de los estudiantes el Servicio de Atención que aglutina el Servicio de atención de consultas y el Servicio de ayuda informática. El Servicio de atención a consultas es el responsable de resolver cualquier duda académica o administrativa. El Servicio de ayuda informática es el responsable de asesorar a los usuarios del campus virtual en relación a las posibles dudas o incidencias que puedan surgir en la utilización del campus virtual, el acceso a los materiales y el software facilitado por la universidad. El servicio de ayuda informática se efectúa de manera digital, pero se habilita un servicio de consulta directo de manera que el estudiante también puede tener acceso a través de vía telefónica.

El acceso al servicio de atención de consultas es único para el estudiante -siempre accede desde la misma aplicación informática disponible desde el campus- y es atendido por un mismo equipo. Este será el responsable de buscar la respuesta a la consulta hecha y de facilitarla al estudiante.

Por último para contribuir a mejorar la atención personalizada y presencial a los estudiantes, la universidad dispone de diecisiete centros de apoyo y también de cuarenta y siete puntos de información. Estos centros además de puntos de información son centros de servicios académicos y administrativos que facilitan la recogida de sugerencias, demandas o necesidades.

Estudiantes con discapacidad

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

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

- Acogida y seguimiento: Todos los estudiantes, desde el momento en que solicitan el acceso a la universidad, de manera previa a la matrícula, hasta su graduación, tienen a su disposición un tutor que se encargará de orientarlos y asesorarlos de manera personalizada. De esta manera los estudiantes con discapacidad pueden tener incluso antes de matricularse por primera vez en la UOC información sobre el tipo de apoyo que para cada caso pueden obtener de la universidad.

- Materiales didácticos de las asignaturas: Los materiales didácticos tiene como objetivo permitir que el estudiante pueda estudiar sean cuales sean las circunstancias en las que deba hacerlo, independientemente del contexto en el que se encuentre (biblioteca, transporte público, domicilio, etc.), del dispositivo que esté utilizando (PC, móvil, etc.), o de las propias características personales del estudiante. Por este motivo se ha trabajado en diversos proyectos que han permitido avanzar en la creación de materiales en formato XML a partir del cual se generan versiones de un mismo contenido en múltiples formatos, como pueden ser materiales en papel, PDF, HTML, karaoke, libro hablado, libro electrónico. Cada uno de estos formatos está diseñado para ser utilizado en un determinado momento o situación, y se está trabajando para garantizar que este abanico de posibilidades se encuentra disponible para los materiales de todas las asignaturas. Por ejemplo, el libro hablado resulta muy interesante para responder a las necesidades de las personas con discapacidad visual, ya que el formato DAISY que utiliza les permite trabajar con el contenido en audio como si se tratará de un libro, pasando página o avanzando hasta el siguiente capítulo con facilidad. La versión HTML permite realizar búsquedas en el contenido del material y el formato PDF permite una lectura automática a partir de herramientas TTS (TextToSpeech). Se sigue investigando en como elaborar nuevos formatos que se adapten a las necesidades de los distintos estudiantes cada vez con una mayor precisión, con el objetivo de avanzar hacia una universidad cada vez más accesible e inclusiva.

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

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

- Rampas y accesos adaptados
 - Aparcamiento reservado
 - Acompañamiento durante el acto
 - Intérprete de lenguaje de signos
- Pruebas presenciales de evaluación: En la secretaria del campus los estudiantes encuentran información sobre el procedimiento a seguir para solicitar adaptaciones para la realización de las pruebas presenciales. A través de la cumplimentación de un formulario. El estudiante puede solicitar cualquier tipo de adaptación, que se concederá siempre que sea justificada documentalmente. Las adaptaciones más solicitadas en el caso de las pruebas presenciales de evaluación son las siguientes:
 - Rampas y accesos adaptados
 - Programa Jaws o Zoomtext
 - Enunciados en Braille
 - Realizar las pruebas con ayuda de un PC
 - Realización de pruebas orales
 - Enunciados adaptados
 - Más tiempo para realizar las pruebas

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

4.4. Sistema de transferencia y reconocimiento de créditos

Reconocimiento de créditos cursados en Enseñanzas Superiores Oficiales no Universitarias	
Mínimo 0	Máximo 10
Reconocimiento de créditos cursados en Títulos propios (adjuntar plan de estudios del título propio, si es el caso)	
Mínimo 0	Máximo 9
Reconocimiento de créditos cursados por Acreditación de Experiencia Laboral y Profesional (hasta un máximo del 15% del total de ECTS de la titulación)	
Mínimo 0	Máximo* 9

4.4.1. Reconocimiento de asignaturas

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

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

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

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

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

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

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

1. Cuando los estudios aportados sean enseñanzas universitarias conducentes a la obtención del título oficial de Diplomado, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico o de Graduado, no serán susceptibles de reconocimiento al no existir adecuación entre el nivel de competencia exigido en las enseñanzas aportadas y el previsto en el programa de Máster de destino.
2. Cuando los estudios aportados sean enseñanzas universitarias conducentes a la obtención del título de Licenciado, Ingeniero, Arquitecto, Máster Universitario o Doctorado, las asignaturas aportadas serán susceptibles de reconocimiento si, a criterio de la dirección de programa de Máster correspondiente, existe equivalencia o adecuación entre las competencias y los conocimientos asociados a las asignaturas cursadas en los estudios aportados y los previstos en el programa de Máster de destino.

4.4.2. Transferencia de créditos

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

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

4.4.3. Sistema de gestión del reconocimiento y transferencia de créditos

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Realizada la solicitud de EEP, el estudiante dispone de un plazo máximo de 7 días naturales para aportar la documentación correspondiente y abonar la tasa asociada a dicho trámite.

Emitida la resolución por parte de la Comisión de EEP, el estudiante recibe notificación de la misma a través de un correo electrónico a su buzón personal de la UOC. Una vez notificada la resolución de EEP, si el estudiante no está de acuerdo, dispone de un plazo de 15 días naturales para alegar contra el resultado de la resolución de EEP.

4.4.4. Reconocimiento de la experiencia profesional

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

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

El reconocimiento del aprendizaje adquirido por la experiencia previa (RAEP) implica la evaluación formal de las destrezas y los conocimientos adquiridos por una persona a través de su experiencia anterior, normalmente no relacionada con el contexto académico. Esta acreditación de los aprendizajes, ha de permitir validar parte de la carga lectiva de la titulación que la reconoce. Nuestra universidad, que atiende preferentemente demandas de formación de personas que por motivos profesionales o familiares no pueden cursar aprendizaje universitario mediante metodologías presenciales, ha diseñado un protocolo de evaluación de estos conocimientos y experiencias previas, que ya ha sido aplicado en otros programas formativos y que se corresponde con el nuevo marco normativo.

El interés de desarrollar un sistema de RAEP en general deriva de la creciente importancia otorgada al aprendizaje a lo largo de toda la vida y de las recomendaciones institucionales que reconocen la necesidad de acreditar este aprendizaje. El comunicado de Bergen de la Conferencia de los Ministros Europeos de Educación Superior (mayo de 2005) destacó especialmente la necesidad de desarrollar nuevas formas de certificación, que tengan en cuenta el conjunto de las competencias adquiridas por cualquier medio:

"Vemos el desarrollo de marcos para las calificaciones, nacionales y europeos, como una oportunidad para insertar más estrechamente el aprendizaje a lo largo de la vida en la educación superior. Trabajaremos con las instituciones de educación superior y otros para mejorar el reconocimiento del aprendizaje previo incluyendo, cuando sea posible, el aprendizaje no formal e informal de cara el acceso o como elementos incluso a los programas de enseñanza superior".

En el caso particular de la UOC, la implantación de un sistema de reconocimiento de la experiencia laboral o profesional a efectos académicos es todavía más pertinente si se tiene en cuenta que casi todos nuestros estudiantes tienen una experiencia profesional. Habrá que ver en qué términos se concreta la regulación en materia de reconocimiento de la experiencia laboral y, en todo caso, tener en cuenta el desarrollo normativo que se desprenda para avanzar en su implementación. Internamente, la universidad ha iniciado una reflexión sobre considerandos previos y se han trabajado un conjunto de propuestas iniciales para diseñar el sistema de reconocimiento en las titulaciones. El proceso definido para la valoración y reconocimiento de las competencias asociadas a la experiencia que se evalúa, está basado en la puesta en marcha de una aula específica RAEP para apoyar a los estudiantes en el proceso y para orientar la elaboración del dossier de evidencias, un procedimiento de evaluación y, en su caso, el desarrollo de un expediente final de reconocimiento.

El Reconocimiento de créditos cursados por Acreditación de Experiencia Laboral y Profesional (RAEP) sólo incluirá el reconocimiento del Practicum (9 créditos). Para poder conseguir el reconocimiento de esta asignatura será necesario estar trabajando o haber trabajado durante el último año en tareas relacionados con la intervención sociolaboral (orientación, asesoramiento, facilitación y acompañamiento) y demostrar una experiencia mínima de dos años en el momento de la solicitud. La documentación requerida será el contrato de trabajo y/u hoja de servicios en la que se especifique el cargo y la duración de la relación contractual así como un certificado del director o jefe del servicio donde se especifiquen las tareas que el interesado lleva o ha llevado a cabo en el centro de trabajo.

Este programa de Máster podrá reconocer hasta un 15% de la experiencia profesional según lo recogido en la siguiente tabla:

Asignaturas	Requisitos	Documentación
Practicum	2 años de experiencia como mínimo	Contrato laboral Certificado con las tareas específicas realizadas

Seguidamente se establecen diversos ejemplos orientativos de los puestos de trabajo adecuados para ser considerados para el RAEP del Practicum:

- Técnico/a de empleo
- Orientador/a laboral y/o profesional
- Agente de inserción laboral
- *Coach* laboral
- Agente de desarrollo local
- Agente de igualdad de oportunidades
- Formador/a ocupacional
- Asesor/a de empleo a personas, grupos y organizaciones
- Intermediador/a laboral en agencias de colocación y empresas de trabajo temporal
- Otros servicios de Recursos Humanos

4.5. Descripción de los complementos formativos para la Admisión

El perfil preferente de estudiantes a los que va dirigido el máster es el que se ha especificado en el apartado 4.1 de este capítulo. Además, de acuerdo con lo expresado en el apartado 4.2 de este capítulo, los complementos formativos, para la admisión al Máster para los estudiantes que provienen de titulaciones que no sean las recomendadas, están formados por tres asignaturas del grado de Psicología. A continuación se detallan los descriptores que conforman estas asignaturas:

- Fundamentos psicosociales del comportamiento humano (6 Créditos)

Descriptores: Módulo 1. El cómo y el por qué de la psicología social: La dimensión social; La genealogía de la psicología social; Las grandes orientaciones teóricas de la psicología social; ¿Para qué sirve la psicología social? **Módulo 2. La identidad (el self):** Identidad personal e identidad social; La experiencia de la identidad: ¿Quién soy yo?; Identidad y categorías sociales; La presentación del yo y la gestión de impresiones; Identidad e interacción simbólica. **Módulo 3. La interacción social:** El problema de la interacción social: tres conceptos explicativos; Las relaciones interpersonales, la agresividad y el altruismo: ilustraciones sobre la interacción social. **Módulo 4. Naturaleza y organización de las actitudes:** Naturaleza de las actitudes; Cambios de actitudes; Hacia una comprensión social de las actitudes; **Módulo 5. Influencia, conformidad y obediencia:** El proceso de normalización; Factores sociales en la percepción; Influencia de la mayoría: conformidad, influencia de la minoría: innovación, Obediencia a la autoridad.

- Psicología de las organizaciones (3 Créditos)

Descriptores: Módulo 1: Psicología de las organizaciones: marco conceptual, epistemológico y metodológico: El marco conceptual; El marco epistemológico; El marco metodológico. **Módulo 2: El individuo como unidad de análisis.:** Valores, percepciones y actitudes; Motivación y trabajo. **Módulo 3: El grupo como unidad de análisis:** Concepto, estructura y tipos de grupos en las organizaciones; La comunicación y su importancia en las organizaciones; El liderazgo y los estilos de dirección en las organizaciones; El proceso de toma de decisiones en las organizaciones. **Módulo 4: La organización y la red de organizaciones como unidad de análisis:** La dimensión política de la organización; La organización, creadora de clima y de cultura; La organización como entidad transcultural; Procesos de mejora; Tendencias futuras

- Sociopsicología del trabajo (3 Créditos)

Descriptores: Módulo 1: El trabajo como valor en las sociedades humanas: Valor, trabajo y sociedad; La larga marcha hacia la sociedad del trabajo; La centralidad social, cultural y personal del trabajo; El trabajo, un valor en metamorfosis. **Módulo 2: Sociopsicología del trabajo remunerado y no remunerado:** El trabajo remunerado; El trabajo no remunerado; Clase, género, etnicidad y trabajo; **Módulo 3: Trabajo y Paro en el siglo XXI:** El paro/desocupación y su medición; El impacte psicosocial de la desocupación: consideraciones generales. **Módulo 4: Nuevos Capitalismos y nuevas conceptualizaciones del trabajo:** Capitalismos futuros; Teletrabajo

Estas asignaturas ofrecen una formación básica en psicología del trabajo y de las organizaciones y cuyos contenidos son fundamentales para seguir los contenidos del Máster.

5. PLANIFICACIÓN DE LAS ENSEÑANZAS

Objetivos generales del título

El objetivo general del Máster Universitario en Empleo y Mercado de trabajo: intervención y coaching en el ámbito laboral es formar a profesionales para que obtengan unos conocimientos especializados sobre el análisis y la intervención en el mundo laboral, desde la vertiente más macro del mercado laboral hasta la más micro de los diferentes colectivos de personas que lo integran. Este objetivo global contiene los siguientes objetivos específicos:

- Formación de profesionales capaces de dominar las técnicas de análisis y diagnóstico sobre la realidad laboral.
- Formación de profesionales capaces de gestionar y planificar, pero también de impulsar, propuestas de políticas de empleo centradas en las necesidades de las personas y de las organizaciones.
- Formación avanzada de profesionales en el desarrollo de estrategias de intervención y dinamización de la realidad laboral.
- Formación especializada en procesos de coaching en el ámbito laboral: en orientación, formación y asesoramiento laboral y profesional.

El perfil de formación

Se trata de un perfil profesional que dado el contexto laboral y económico que vivimos tendrá una considerable demanda, no sólo por la sensibilización hacia estos temas que ha podido crear la crisis económica en los últimos años sino, fundamentalmente, por las necesidades de innovación y cambio que requieren las organizaciones actuales y que se exigen también a las personas trabajadoras. En este sentido, las necesidades de acompañamiento, orientación, asesoramiento y entrenamiento serán capacidades profesionales cada vez más demandadas.

Buena parte de las actividades en que se especializa este máster se realizan en servicios de empleo y de intermediación laboral de diferentes sectores:

- Sector Público: Administraciones Públicas, ya sean locales, autonómicas o nacionales (Servicios de empleo, Agencias de desarrollo local, etc.)
- Sector privado: Agencias de colocación, empresas de intermediación laboral, Fundaciones, Cámaras de comercios, empresas de inserción, entidades de formación, Pymes, etc.
- Sector social: Sindicatos, Asociaciones centradas en la inserción laboral y en la orientación profesional, ONGs y Tercer sector.

El ámbito de actuación en el que especializa el máster también permitirá desarrollarse en el sector de la educación, en centros educativos de secundaria, en centros de Formación Profesional y en el ámbito universitario.

Entre los perfiles profesionales hacia los que se orienta el Máster destacan:

- **Técnicos/as de empleo e inserción laboral** cuyas tareas son: coordinación entre los diferentes agentes que intervienen en el mercado de trabajo, diseño de programas de fomento de la ocupación, asesoramiento sobre nichos de mercado, estrategias especiales de intermediación, etc.
- **Orientador/a profesional y laboral** cuyos objetivos son: el diseño de procesos de orientación profesional por itinerarios individuales y personalizados, la ayuda en la toma de decisiones, en la exploración del mundo laboral y en el análisis de estereotipos. Sin olvidar la evaluación de sus competencias y la colaboración en su balance final. Tienen como usuarios, por un lado, la población general (trabajadores/as en activo, estudiantes, etc.) para quienes plantean las medidas más oportunas para el desarrollo de una adecuada carrera laboral y por otro a personas con dificultades específicas de acceso y permanencia en el mercado de trabajo.
- **Formador/a ocupacional o para el empleo** cuyas competencias son: programar, impartir, tutorizar y evaluar acciones formativas de formación profesional para el empleo, elaborando y utilizando materiales, medios y recursos didácticos, orientando sobre los itinerarios formativos y salidas profesionales que ofrece el mercado laboral, promoviendo de forma permanente la calidad de la formación y la actualización didáctica.
- **Agentes de inserción sociolaboral** cuyas tareas son: planificar, informar y motivar la inserción laboral a colectivos con especiales dificultades de acceso al mercado laboral, apoyo para la utilización de técnicas de búsqueda de trabajo, asesoramiento sobre autoempleo, emprendimiento, gestión de prestaciones por desempleo, etc.
- **Agentes de Igualdad de Oportunidades** cuyas tareas incluyen: diseño, dirección, coordinación, dinamización e implementación de planes, programas, proyectos y campañas de acción positiva referidos a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en diferentes áreas y escenarios profesionales.
- **Agentes de Desarrollo Local** que se ocupan de: diseñar, elaborar, aplicar y evaluar estrategias de desarrollo socioeconómico; diagnóstico del mercado de trabajo; planificación de estrategias de intervención en el mundo laboral; participación en equipos multidisciplinares para diseñar políticas e iniciativas de promoción de ocupación local, creación y financiación de micro-empresas; empresas de economía social, etc.

También pueden desarrollar su trabajo como personal contratado en empresas en el sector privado y como autónomos o freelance, o mediante fórmulas cooperativas, especializados en procesos de coaching aplicado al ámbito laboral:

- **Asesores/as a personas trabajando y en paro:** orientar y asesorar a personas que se encuentran en un momento de transición, cambio, reorientación o giro en sus carreras profesionales o trayectorias laborales; orientación hacia nuevas actitudes laborales, adquisición de competencias, asesoramiento sobre emprendimiento, etc.
- **Asesoramiento a organizaciones:** desarrollo de equipos de trabajo colaborativos,

negociación de conflictos, evaluación y balance de competencias, detección de necesidades formativas en función del modelo competencial y elaboración de planes de formación, uso de la mentoría, etc.

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

Orientación de la titulación

El **Máster Universitario en Empleo y Mercado de trabajo: intervención y coaching en el ámbito laboral** tiene una orientación profesionalizadora, pues se dirige a personas que quieren especializarse, ampliar sus conocimientos sobre el empleo y el mercado laboral y mejorar sus habilidades y actitudes para el ejercicio profesional en el ámbito de la intervención laboral. Por ello, se centra en dotar a los estudiantes de una formación especializada para identificar necesidades de las personas, grupos y organizaciones en el mercado laboral, diseñar programas de intervención e intermediación laboral y de acompañamiento en diferentes procesos relacionados con el empleo. En este sentido, el plan de estudios incluye diferentes asignaturas en las que se trabajan estas cuestiones fundamentalmente desde tres puntos de vista: caracterización, identificación y estrategias de intervención. Además, se incluye un Practicum presencial (9 créditos ECTS) en el que el estudiante se incorporará y conocerá un contexto de intervención y realizará tanto una observación activa como una participación autónoma en el mismo. Finalmente, el estudiante cursará un TFM (6 créditos ECTS) en el que deberá realizar un artículo científico de naturaleza aplicada (estudio de un caso, metodologías o materiales de intervención, etc.).

5.1. Descripción del plan de estudios

El Máster Universitario en Empleo y Mercado de trabajo: intervención y coaching en el ámbito laboral se compone de 30 créditos de asignaturas obligatorias, 20 créditos de asignaturas optativas (de los que el estudiante tiene que cursar 15), y 9 créditos de prácticas y 6 créditos del TFM, también obligatorios.

<p>Formación Obligatoria 30 ECTS</p>
<p>Formación Optativa 15 ECTS</p>

Prácticas 9 ECTS
Trabajo Final de Máster 6 ECTS

En la siguiente tabla se recoge la distribución de las asignaturas por módulos, materias, su carga docente:

MÓDULOS	MATERIAS	ASIGNATURAS	ECTS
Módulo I: BÁSICO (20 créditos)	1. Mercado de trabajo, empleo y organizaciones	<i>Métodos y técnicas de análisis en el ámbito laboral</i>	5
		<i>Mercado de trabajo: agentes, políticas y dinámicas</i>	5
		<i>Nuevos retos para el empleo y las organizaciones en el siglo XXI</i>	5
		<i>Culturas de la innovación y el emprendimiento</i>	5
Módulo II: INTERVENCIÓN (30 créditos)	2. Intervención sociolaboral aplicada	<i>Empleo y TICs en la sociedad del conocimiento</i>	5
		<i>Intervención para la igualdad y la inclusión sociolaboral</i>	5
		<i>Intervención orientadora y formación a la largo de la vida</i>	5
		<i>Organizaciones y Competencias Profesionales: identificación, análisis y evaluación</i>	5
	3. Coaching laboral	<i>Coaching laboral I</i>	5
		<i>Coaching laboral II</i>	5
Módulo III: PRÁCTICAS PROFESIONALES (9 créditos)	4. Practicum	<i>Practicum</i>	9
Módulo IV: TRABAJO FINAL (6 créditos)	5. Trabajo fin de máster	<i>Trabajo fin de máster</i>	6

Todas las asignaturas presentan una organización temporal semestral. En la siguiente tabla se recoge la distribución de las asignaturas por materias, su carga docente, modalidad así como su secuencia:

MÓDULOS	MATERIAS	ASIGNATURAS	ECTS	Tipo	Semes.
Módulo I: BÁSICO (20 créditos)	1.Mercado de trabajo, empleo y organizaciones	<i>Métodos y técnicas de análisis en el ámbito laboral</i>	5	Ob	1er
		<i>Mercado de trabajo: agentes, políticas y dinámicas</i>	5	Ob	1er
		<i>Nuevos retos para el empleo y las organizaciones en el siglo XXI</i>	5	Ob	1er
		<i>Culturas de la innovación y el emprendimiento</i>	5	Ob	1er
Módulo II: INTERVENCIÓN (30 créditos)	2.Intervención sociolaboral aplicada	<i>Empleo y TICs en la sociedad del conocimiento</i>	5	Ob	1er
		<i>Intervención para la igualdad y la inclusión sociolaboral</i>	5	Op	2º
		<i>Intervención orientadora y formación a la largo de la vida</i>	5	Op	2º
		<i>Organizaciones y Competencias Profesionales: identificación, análisis y evaluación</i>	5	Op	2º
	3.Coaching laboral	<i>Coaching laboral I</i>	5	Ob	1er
		<i>Coaching laboral II</i>	5	Op	2º
Módulo III: PRÁCTICAS PROFESIONALES (9 créditos)	4. Practicum	<i>Practicum</i>	9	Ob	2º
Módulo IV: TRABAJO FINAL (6 créditos)	5. Trabajo fin de máster	<i>Trabajo fin de máster</i>	6	Ob	2º

5.2. Actividades Formativas. El modelo pedagógico de la UOC

La Universitat Oberta de Catalunya es pionera en un nuevo concepto de universidad que tiene como base un modelo educativo a distancia centrado en el estudiante. Este modelo utiliza las

tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para poner a disposición del estudiante un conjunto de espacios, herramientas y recursos que le faciliten la comunicación y la actividad, tanto en lo referente a su proceso de aprendizaje como al desarrollo de su vida académica.

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

- Premio Bangemann Challenge 1997, de la Unión Europea a la mejor iniciativa europea en educación a distancia.
- Premio WITSA 2000, de la World Information Technology and Services Alliance (WITSA) a la mejor iniciativa digital (premio Digital Opportunity)
- Premio ICDE 2001 a la excelencia, de la International Council for Open and Distance Education (ICDE) que reconoce a la UOC como la mejor universidad virtual y a distancia del mundo.
- Distinción como Centro de excelencia Sun – 2003 (y 2006), entre una selección de instituciones educativas de todo el mundo, por la utilización e integración de las TIC en los procesos formativos.
- Premio a la Calidad Educativa 2004, del Instituto de Estudios Avanzados de la Organización de Estados Americanos (OEA) por la decisiva aportación del Dr. Ferraté, como Rector de la Universitat Oberta de Catalunya, a la expansión y consolidación de la sociedad del conocimiento por su iniciativa de metacampus virtual.
- Sello de Excelencia EFQM – 2004, de la European Foundation for Quality Management (EFQM), por la evolución positiva en la gestión integral de la universidad.

La UOC tiene como base un modelo de enseñanza a distancia centrado en el estudiante. Este modelo utiliza las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para facilitarle espacios, herramientas y recursos que le permitan la comunicación y el desarrollo de su actividad académica. El estudiante es el protagonista del proceso educativo y a su alrededor se articula toda una gama de recursos orientados a facilitar su educación, basada en el principio de que aprenda a aprender.



Imagen 1. Representación del modelo pedagógico de la UOC con el estudiante en el centro del proceso.

En este modelo basado en el uso de las TIC's se diferencia entre el núcleo virtual de aprendizaje y el ámbito de interrelación. En el centro del núcleo virtual de aprendizaje se encuentra el alumno como protagonista del proceso de enseñanza-aprendizaje, que debe aprender a aprender, desarrollar habilidades para manejar y transformar la información, conocer las técnicas del autoaprendizaje (como la gestión y planificación del tiempo, entre otras) y dominar el uso de las TIC'S.

A su alrededor giran en un primer nivel de proximidad los recursos didácticos (los materiales de las asignaturas, la Biblioteca Virtual, o el plan docente), y los grupos de personas que participan en su proceso educativo (el equipo docente de las asignaturas y los compañeros del aula virtual).

Los equipos docentes de cada asignatura están formados por el profesor responsable de asignatura (PRA), el colaborador docente y el tutor:

- El profesor responsable de asignatura (PRA) es el encargado de la supervisión pedagógica de cada asignatura. Establece los contenidos que se han de trabajar, selecciona los materiales y coordina la acción docente del profesor colaborador para garantizar la coherencia teórica y procedimental entre las asignaturas de un área de conocimiento. No interactúa directamente con los estudiantes sino que su trabajo se centra en la coordinación entre los colaboradores docentes. El PRA es una persona especialista de una área de conocimiento que coordina diferentes asignaturas adscritas a su área de competencia. Generalmente, el PRA encarga a diferentes especialistas de

reconocido prestigio sobre una temática (que generalmente son profesores o de universidades españolas o extranjeras) la elaboración del material básico de cada asignatura (éste se realiza en uno o diversos formatos: libros, videos, web, etc.). Con ello se garantiza un material de referencia ajustado para cada asignatura y que garantiza un alto nivel de calidad, especialización y rigor científico.

- El colaborador docente, también llamado consultor, es un profesional o académico experto en el contenido de la asignatura que enseña y es el encargado de orientar, guiar y evaluar al estudiante en su proceso de aprendizaje de cada asignatura. De forma personalizada, resuelve cuestiones de contenidos y propicia el intercambio de ideas y de información. Favorece el aprendizaje del estudiante proponiéndole actividades, le da pautas de orientación, evalúa las actividades y hace el seguimiento global del progreso de los estudiantes en la asignatura. Los docentes colaboradores deben poseer una titulación de licenciado, graduado o doctorado y tener una dedicación profesional externa en una institución académica o investigadora (universidad o centro de investigación) o en una empresa o institución directamente relacionada con la asignatura para la cual se les contrata. Es por ello que son, o bien profesores o investigadores con un perfil muy especializado que aportan sus amplios y profundos conocimientos en asignaturas de naturaleza teórica, o bien profesionales de dilatada experiencia profesional que aportan una visión muy contextualizada y práctica en asignaturas con una naturaleza aplicada.
- El profesor tutor guía al estudiante en todo el proceso de matriculación, de aprendizaje y de estancia en la UOC. Le ofrece atención académica en todas las cuestiones relacionadas con la superación de retos de formación, la integración dentro de la comunidad universitaria y la orientación profesional cuando termina los estudios. El profesor tutor es la guía del camino formativo del alumno pues le aconseja académicamente en la toma de decisiones.

En definitiva, el equipo conjuga la figura de un coordinador docente, que garantiza la coherencia epistemológica de la asignatura en su área de conocimiento, con la especialización profesional o académica del colaborador docente y la disponibilidad de unos materiales de referencia realizados por personas de referencia nacional y/o mundial en la temática objeto de la asignatura. Esta triple articulación confiere una gran especialización y relevancia a los aprendizajes que los alumnos adquieren.

Es interesante constatar que el modelo pedagógico de la UOC integra a los otros estudiantes como parte de los recursos o apoyos en la tarea de aprendizaje del alumno. En la UOC, como en otras universidades virtuales, se considera la interrelación entre los alumnos no sólo como una fuente más de conocimiento, sino también como una comunidad de aprendizaje que facilita la construcción de conocimiento.

En un último nivel de influencia se encuentra el ámbito de interrelación, en el cual se sitúan, por ejemplo, los servicios administrativos y otros espacios de información y relaciones sociales.

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

- Flexibilidad. Es la respuesta que la Universidad da a las necesidades del estudiante para adaptarse al máximo a su realidad personal y profesional, fomentando la formación a lo largo de la vida. En la UOC, la flexibilidad la encontramos, por ejemplo, en el hecho de que la docencia sea asíncrona (es decir, que no es necesario coincidir en el espacio ni en el tiempo para seguir unos estudios), en las facilidades para seguir el propio ritmo de aprendizaje, en los modelos de evaluación, en la normativa de permanencia o en el sistema de titulaciones.
- Cooperación. Es la generación de conocimiento de forma cooperativa entre los diversos agentes. A través del Campus Virtual, estudiantes y profesores de diferentes realidades geográficas y sociales tienen la posibilidad de dialogar, discutir, resolver problemas y consultar con otros compañeros y profesores. De esta manera, el aprendizaje se enriquece y adopta una dimensión cooperativa.
- Interacción. Uno de los elementos que da más valor al modelo de educación a distancia de la UOC es el peso que tiene la comunicación entre todos los agentes (estudiantes, profesores, gestores, etc.). Esta facilidad de comunicación permite que la interacción multidireccional y multifuncional entre las personas (y entre éstas y los recursos tecnológicos y de aprendizaje disponibles) sea una de las bases para aprender y para crear "comunidad".
- Personalización. Es el trato individualizado que recibe el estudiante, en el que se tienen en cuenta sus características, necesidades e intereses personales. Implica considerar los conocimientos previos de cada uno de los estudiantes en la acción formativa, disponer de mecanismos para reconocer su experiencia, facilitar itinerarios adaptados y ofrecer un trato individualizado en la comunicación, tanto dentro como fuera del proceso de aprendizaje.

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

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

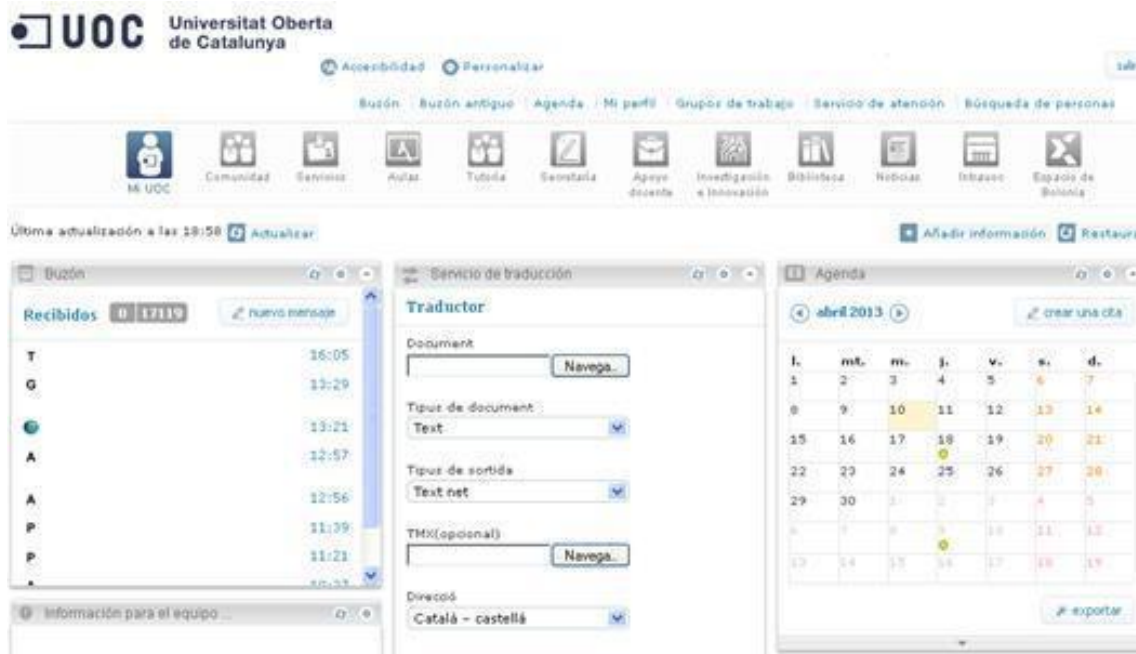


Imagen 2. Imágenes del portal de la UOC y del campus virtual.

El aula virtual es el espacio de aprendizaje en el que el estudiante se relaciona con los profesores y con los compañeros de grupo de modo permanente y vive la experiencia de

aprender y de generar conocimiento compartiendo sus ideas o propuestas.

El aula virtual dispone de diferentes espacios de comunicación, planificación, recursos y evaluación. Respecto a los recursos de comunicación cuenta con un tablón donde el profesor cuelga diferentes mensajes para orientar a los estudiantes. Existe también un foro donde los estudiantes plantean sus comentarios y dudas que tanto el profesor como los compañeros responden o comentan. Además, optativamente, cada profesor puede introducir un espacio de trabajo en grupo y/o un espacio para realizar debates. El aula puede ser configurada según las necesidades y cuenta también con diferentes recursos de planificación como un calendario, donde el profesor establece las fechas clave, el plan docente de la asignatura (objetivos, planificación, criterios de evaluación, actividades y recursos), y un espacio donde el profesor cuelga las actividades. En lo referente a los recursos, el aula cuenta con los materiales de la asignatura en los diversos soportes y formatos (pdf, audioLibro, videoLibro, obipocket, ePub, etc.). Finalmente el aula recoge un espacio de evaluación donde los estudiantes entregan los trabajos y el profesor pone las notas. También existen diferentes herramientas y sistemas por las que el estudiante recibe el feedback de sus trabajos.



Imagen 3. Imagen de un aula virtual.

Además de estos elementos básicos, las aulas son configurables de manera que pueden incluir diferentes elementos tecnológicos y comunicativos más avanzados, como por ejemplo:

- herramientas sociales que faciliten el trabajo colaborativo (blogs, wikis, marcadores sociales, etc.),
- contenidos multimedia que permitan ofrecer el contenido de forma multidimensional,
- sistemas de comunicación avanzados tanto sincrónicos como asíncronos que faciliten una comunicación ágil, clara y adaptada a cada situación (videochats, sistemas

de inteligencia colectiva en los foros, etc.),

- entornos virtuales 3D basados en los videojuegos que permitan interactuar con personas y objetos simulando situaciones reales,
- el acceso a la formación a través de dispositivos móviles para favorecer la flexibilidad.

Seguidamente se recoge una breve descripción de algunas de las herramientas y recursos tecnológicos que incorpora al aula virtual y que se utilizarán en el Máster:

Wikispaces: Herramienta de wiki que permite la creación de páginas web de forma colaborativa. Esta herramienta permite crear espacios para el trabajo grupal.

Wiki autoría: Herramienta para la creación de material hipertextual colaborativamente que permite actualizar, de forma fácil y ágil, la información que allí se publica. Al mismo tiempo permite conocer el grado de aportación de cada coautor.

Vídeos docentes: Herramienta que permite subir vídeos en el aula. Los vídeos tienen muchas posibilidades en el aula virtual algunos de ellos son: Hacer tutoriales, explicar nuevas herramientas, aclarar conceptos, dar información de retorno, elaborar presentaciones de asignaturas, motivar al estudiante con contenidos atractivos y ágiles. Para la elaboración de estos vídeos contamos en la UOC con un espacio multimedia para la autoedición de vídeos.

Microblog: Es un sistema que permite el envío de mensajes de texto breves (125 caracteres) y publicarlos en el aula. Este recurso favorece una comunicación ágil dentro del aula entre estudiantes y consultores. Es posible consultar y participar a través del móvil.

Blogs: sitio web que permite la publicación de posts o entradas de forma cronológica. Se puede incluir todo tipo de información, desde textos, enlaces e imágenes hasta multimedia.

Presente @: Herramienta que permite subir y visualizar actividades de los estudiantes en vídeo y hacer comentarios. Es una herramienta ideal para hacer presentaciones virtuales y el consiguiente debate posterior pues incorpora una herramienta de chat en directo.

RAC: Herramienta para el registro de la evaluación continuada. El RAC permite poner las notas de los trabajos a los estudiantes así como ofrecer feedback en formato de texto, vídeo o audio.

Moodle: Se trata de una plataforma de elearning que permite utilizar diferentes recursos o actividades disponibles en este entorno. Entre los más utilizados están los cuestionarios o el chat.

PACplagio: Herramienta de detección de indicios de copia entre las pruebas de evaluación continúa.

LANGblog: Blog que permite introducir entradas de documentos de texto, audio y vídeo tanto a profesores como estudiantes muy adecuado para mostrar y analizar casos.

Las actividades formativas se articulan en el aula virtual de aprendizaje que permite el intercambio de información y permite crear un contexto de enseñanza y aprendizaje en el que se facilita la cooperación de profesores y estudiantes. Es por ello que podemos decir que, a su vez, la actividad docente se sustenta en tres ejes fundamentales: el acompañamiento continuado del profesorado, la colaboración entre los compañeros del aula virtual (que deberá fomentar con estrategias adecuadas el profesor) y la provisión de recursos (por parte del profesorado, pero también de los estudiantes) como base para la construcción del aprendizaje.



Imagen 4. Representación de la concepción de las actividades en el modelo UOC.

Los procesos de enseñanza y aprendizaje que se llevan a cabo en el aula virtual, se caracterizan por un diseño formativo basado en el desarrollo de actividades de aprendizaje y evaluación. Estos procesos se caracterizan por la asincronía y la no coincidencia de los agentes que participan de la actividad educativa en un mismo espacio físico. Estas condiciones exigen un diseño formativo basado en actividades, de diferentes tipos y con objetivos concretos, que se van desarrollando de forma continua durante el semestre.

Desde el curso 2013-2014, en los Estudios de Psicología y Ciencias de la Educación se ha estado llevando a cabo un trabajo para incrementar la propuesta de actividades auténticas. De acuerdo a Monereo (2009), se define “la autenticidad de una tarea como la similitud, no sólo en las condiciones de ejecución, sino especialmente entre las demandas cognitivas requeridas en la evaluación y las solicitadas en el contexto en el que esa tarea suele producirse” (Calfee, 1994, citado en Monereo, 2009). Los resultados de este trabajo se aplicarán en el diseño de las actividades del presente Máster, de forma que se promoverá un aprendizaje más situado y competencial.

En el presente apartado se explica qué tipo de actividades conforman la propuesta formativa del Máster. Tal y como se explicará, son actividades propuestas de acuerdo con las

competencias que se trabajan en cada una de las materias.

Seguidamente se recoge una lista con todas las actividades y, posteriormente, una breve explicación de cómo se aplican:

- 1 Lectura, análisis y reflexión de textos normativos, de manuales y artículos científicos
- 2 Debates virtuales
- 3 Actividades de búsqueda y gestión de información
- 4 Realización de programas de intervención laboral a partir de casos y/o problemas (simulaciones/juegos de rol)
- 5 Diarios de campo
- 6 Presentaciones multimedia
- 7 Redacción de informes y documentos técnicos especializados

1. Lectura, análisis y reflexión de textos normativos, de manuales y artículos científicos

Para llevar a cabo las actividades de análisis y reflexión de textos y artículos científicos, el estudiante cuenta con un conjunto de materiales básicos (módulos didácticos) realizados específicamente para cada asignatura por profesionales o académicos de reconocido prestigio (que generalmente son profesores de universidades españolas o extranjeras). Estos materiales presentan, ejemplifican y profundizan los contenidos de la asignatura. Su elaboración se realiza en diferentes formatos (AudioLibro, VideoLibro, Mobipocket, ePub, PDF, etc). Con ello se garantiza un material de referencia ajustado para cada asignatura y que garantiza un alto nivel de calidad, especialización y rigor científico. Buena prueba de ello es que la gran mayoría de estos módulos están editados por la editorial de la UOC y son utilizados como manuales y bibliografía básica o recomendada en otras universidades.

El profesor del aula, con el uso del calendario del aula, establece las fechas de inicio y fin de cada lectura o de cada módulo o capítulo. De esta forma establece el ritmo de lectura que el estudiante debe llevar a cabo y que está coordinada con las demandas de las diferentes actividades. Es decir, el profesor organiza las fechas de lecturas y de las actividades de manera que el estudiante haya podido leer los materiales necesarios para poder realizar cada actividad.

Como complemento a estos materiales, el equipo docente de cada asignatura realiza una selección de la bibliografía más actualizada así como de los artículos científicos más relevantes sobre la temática de la asignatura. Los manuales y libros fruto de esta selección son adquiridos por la biblioteca de la UOC. En el apartado fuentes de información del aula virtual de la asignatura, se incluye el enlace directo con la bibliografía recomendada de la web de la

biblioteca de la UOC. De este modo los estudiantes pueden o bien acceder al libro electrónico o solicitar el préstamo físico. En este caso, desde la biblioteca se remite el libro a la sede o punto de información de la UOC más cercano al domicilio del estudiante donde éste lo podrá recoger y devolver (ver la red territorial en el punto 7.1 de esta memoria).

Por otro lado, las disposiciones normativas, capítulos de libro y los artículos, tras solicitar los correspondientes derechos de autor, son colgados en el apartado de fuentes de información del aula virtual de la asignatura para que los estudiantes los puedan consultar. En este mismo apartado se incluye, por defecto en todas las aulas, un enlace directo al Summon que es un buscador que permite acceder a cualquier fuente documental de la biblioteca de la UOC a partir de una búsqueda por palabras clave y un enlace directo al buscador de revistas de la biblioteca.

Además, la biblioteca virtual de la UOC cuenta con numerosos recursos documentales complementarios consultables on-line y que, si el estudiante quiere le son remitidos para su consulta presencial.

Con la combinación de la lectura de los materiales específicos, expresamente realizados para la asignatura, y la lectura de la bibliografía y fuentes complementarias se proporciona a los estudiantes unos conocimientos conceptuales sólidos académica y científicamente que son además fundamentales para poder realizar actividades de naturaleza más aplicada.

2. Debates virtuales

Un debate es una actividad que consiste en la discusión de opiniones antagónicas sobre un tema o problema. El debate es una discusión ordenada oral por la cual la dirige un moderador. El objetivo de los debates es profundizar en un tema polémico a partir de la contrastación de información y opiniones de los participantes.

Los debates se llevan a cabo en un espacio virtual que se incorpora a las aulas. Generalmente el profesor colaborador docente plantea un tema (por ejemplo, efectos del desempleo en momentos de crisis económica), propone una o diversas lecturas (un texto académico, una noticia de prensa, un precepto legal, etc.) e introduce una pregunta inicial. A partir de aquí los estudiantes participan en el debate con sus aportaciones y preguntas. La estructura de la herramienta de debates incluye la posibilidad de introducir hilos de comunicación con los que las aportaciones para responder o replicar a una pregunta o intervención concreta quedan enlazadas.

3. Actividades de búsqueda y gestión de información

Las actividades de búsqueda y gestión de información consisten en el uso de diferentes bases de datos, catálogos y/o archivos para la obtención de diferentes datos y documentación sobre un tema en diferentes formatos.

El objetivo de estas actividades es que los estudiantes conozcan las principales fuentes de información sobre la temática del Máster (bases de datos, revistas científicas, editoriales especializadas, colecciones, etc.) y que conozcan las principales aportaciones académicas sobre el tema.

Estas actividades se circunscriben como una parte fundamental del Practicum y del TFM pero también se llevan a cabo como actividades de evaluación continua en otras asignaturas.

4. Realización de programas de intervención laboral a partir de casos y/o problemas (simulaciones/juegos de rol)

El objetivo de estas actividades es que los estudiantes sean capaces de diseñar, aplicar y evaluar programas de intervención en el ámbito laboral.

Estas actividades se trabajan tanto en las asignaturas del programa del Máster en las que se abordan las diferentes intervenciones en el ámbito laboral como en el Practicum. Las actividades parten de una extensa información sobre un caso. A partir de esta información, el estudiante tendrá que elaborar el plan de intervención para atender y mejorar las problemáticas laborales. Finalmente, el colaborador docente ofrece un feedback exhaustivo sobre la propuesta del estudiante para que pueda valorar el grado de adecuación conseguido.

En el contexto del Practicum el estudiante podrá, además, poner en práctica y evaluar los programas así como analizar otros planificados y aplicados por su tutor.

La simulación consiste en situar al estudiante en un contexto de intervención que imite algún aspecto de la realidad y en establecer en ese ambiente situaciones problemáticas similares a las que se enfrentará y sobre las que tendrá que intervenir. Algunas de estas situaciones pueden ser: identificar oportunidades de empleo en una localidad concreta, trabajar con ciertos colectivos con dificultades de inserción laboral, orientar y acompañar en procesos de cambio de la trayectoria profesional, asesorar en la creación de empresas, asesorar a organizaciones en la selección de personas.

El objetivo de las simulaciones es que los estudiantes aprendan estrategias (modelar, imitar, sostener, expandir, reformar, etc.) y se pongan en la situación de tener que aplicarlas en un contexto concreto.

Estas simulaciones pueden ser también juegos de rol, en los que el estudiante o un grupo de estudiantes adquieren un rol y tienen que seguirlo y negociar con otros actores con otros roles, para analizar y llegar a la resolución de una problemática planteada.

Las simulaciones se basan en vídeos y narraciones que recogen muestras de estrategias y materiales de intervención. En primer lugar se proporciona a los estudiantes la lectura de un artículo, capítulo de libro o tutorial creado expresamente en el que se ofrecen las bases teóricas sobre métodos, estilos, estrategias y/o materiales de intervención. A continuación, se

les proporcionan vídeos o narraciones de casos, mediante la herramienta LANGblog, que ejemplifican los contenidos trabajados en las lecturas. Finalmente, se les pide a los estudiantes que diseñen un conjunto de actividades para trabajar aspectos concretos.

5. Diarios de campo

El diario de campo es un instrumento para registrar aquellos hechos que son susceptibles de ser interpretados. En este sentido, el diario de campo es una herramienta que permite registrar de manera sistemática las experiencias vividas durante el periodo de prácticas presenciales para luego analizar los resultados.

El diario de campo es una actividad fundamental en el Practicum que tiene como objetivo facilitar la reflexión sobre la propia práctica de los estudiantes.

Para realizar el diario de Practicum los estudiantes utilizan la herramienta de los blogs de las aulas. Esta herramienta permite la creación de un blog personal para cada estudiante vinculados al aula virtual del Practicum. Estos blogs, solo accesibles para el colaborador docente y los compañeros del aula, facilitan que los estudiantes puedan ir recogiendo las acciones, aprendizajes, reflexiones e incidencias referentes a su estancia en prácticas. El formato blog tiene como principales virtudes el hecho de poder incorporar diferentes tipos de información (texto, documentos, fotos, vídeos, audios, etc.) y de tener una distribución temporal que organiza las entradas desde el inicio del Practicum al final, lo que permite ver la evolución del estudiante.

6. Presentaciones multimedia

Las presentaciones multimedia son presentaciones en formato video que realizan los estudiantes sobre un tema concreto. En estas presentaciones, que los estudiantes registran y editan, pueden combinar imágenes de ellos mismos exponiendo el tema con imágenes, transparencias y vídeos ilustrativos de aquello que explican.

El objetivo de estas actividades es valorar la capacidad de expresión de los estudiantes y poder valorar el grado de aprendizaje sobre un tema.

Para llevar a cabo estas actividades se utiliza la herramienta Present@ que permite subir y visualizar vídeos y que incorpora una herramienta de chat en directo que permite poder interactuar en tiempo real a estudiantes y profesores.

7. Redacción de informes y documentos técnicos especializados

La redacción de informes y documentos técnicos comprenden la elaboración de documentos formales, con una estructura definida y estandarizada.

El objetivo de estas actividades es que los estudiantes profundicen en un tema y conozcan los

estándares de redacción formal y bibliográfica de documentos del ámbito del empleo y del mercado laboral.

Para la realización de estas actividades, se proporciona a los estudiantes un documento orientativo o guía que concreta los aspectos técnicos y formales. El estudiante cuenta para poder realizar el trabajo con diferentes fuentes de información proporcionadas por el equipo docente y por todas las bases de datos y fuentes documentales de la biblioteca de la UOC.

5.3. Metodologías docentes

A continuación se recogen de manera listada las diferentes actividades formativas que se utilizaran en las metodologías docentes y posteriormente una breve descripción de cada una de ellas:

- 1 Aprendizaje de contenidos basado en las lecturas, el análisis y la reflexión de textos y artículos científicos especializados
- 2 Aprendizaje cooperativo
- 3 Aprendizaje basado en problemas y/o en estudios de caso
- 4 Aprendizaje basado en la exposición de argumentos
- 5 Aprender haciendo (Learning by doing)

Seguidamente se recogen las principales características de estas metodologías docentes:

1. Aprendizaje de contenidos basado en las lecturas, el análisis y la reflexión de textos y artículos científicos especializados

Tal y como se ha comentado anteriormente, para cada asignatura se encargan a diferentes autores, especialistas en el tema, la elaboración de unos materiales específicos. Además, el equipo de profesores de cada asignatura realiza una selección bibliográfica de los principales manuales y artículos del tema constituye el material de lectura fundamental para cada asignatura. Todos estos materiales constituyen las fuentes teóricas fundamentales para los estudiantes que complementan la formación con metodologías activas en las que se trabaja la orientación profesionalizadora del máster.

2. Aprendizaje cooperativo

El Aprendizaje Cooperativo es un término genérico usado para referirse a un grupo de procedimientos de enseñanza que parten de la organización de la clase en pequeños grupos mixtos y heterogéneos donde los alumnos trabajan conjuntamente de forma coordinada entre

sí para resolver tareas académicas y profundizar en su propio aprendizaje. Dos autores de referencia, los hermanos David y Roger Johnson, ambos psicólogos sociales, lo han definido como aquella situación de aprendizaje en las que los objetivos de los participantes se hallan estrechamente vinculados, de tal manera que cada uno de ellos "sólo puede alcanzar sus objetivos si y sólo si los demás consiguen alcanzar los suyos".

El aprendizaje cooperativo se basa en metodologías participativas que promueven la capacidad de reflexión y la capacidad crítica, fundamentalmente, a través de actividades de discusión y de trabajo en equipo.

3. Aprendizaje basado en problemas y/o en estudios de caso

Un caso plantea una situación, acontecimiento o problema con la finalidad de confrontar a los estudiantes con experiencias complejas. El caso se presenta en forma de narrativa o historia y puede tomarse directamente de la vida real o elaborarse específicamente con carácter "realista" para formar parte de una determinada propuesta instruccional. El objetivo es que los alumnos se impliquen activamente en la elaboración de propuestas de análisis del caso y, en ocasiones, en la generación de soluciones posibles válidas o alternativas al mismo. Lo que se pretende es que los alumnos experimenten la complejidad, la incertidumbre, la ambigüedad o las contradicciones que acompañan casi siempre el análisis y la toma de decisiones en las situaciones reales.

El aprendizaje se vertebra en torno a la explicación, indagación y reformulación o resolución de un caso y/o problema que apela directamente al interés de los alumnos. Se potencia el trabajo entre alumnos, normalmente en grupos pequeños, como instrumento para lograr que cada uno de ellos acceda a lo que necesita conocer del caso y/o problema y domine las competencias necesarias para su solución. El profesor actúa como facilitador o guía del proceso a través del ciclo de aprendizaje previsto.

4. Aprendizaje basado en la exposición de argumentos

Esta metodología recoge actividades de exposición de argumentaciones, posicionamientos, hipótesis, planteamientos, etc. Pueden desarrollarse por escrito, tanto en debates virtuales como en la redacción de informes y documentos técnicos especializados y también de forma oral, a partir de presentaciones multimedia.

Su principal objetivo es que faciliten el desarrollo de la capacidad de comunicación efectiva, de negociación, y la utilización de un lenguaje apropiado a cada contexto.

5. Aprender haciendo (learning by doing).

John Dewey (1859-1952) planteó la propuesta de "aprender haciendo" o "aprender por la experiencia" como una alternativa a las teorías y las prácticas pedagógicas de la escuela tradicional. Frente al academicismo y el autoritarismo de tales prácticas, Dewey propone una educación democrática, científica, pragmática y progresiva, en la que el currículum se construya en torno a experiencias significativas para los alumnos, organizadas en torno a actividades propositivas que adoptan típicamente la forma de proyectos. El establecimiento de vínculos estrechos entre el aula y la comunidad, la formación y el contexto profesional, así

como la importancia de la reflexión, la discusión y la conceptualización y reconceptualización de la experiencia son elementos centrales de esta aproximación.

La asignatura del Practicum recoge actividades centradas claramente en este tipo de aprendizaje, pero también tienen cabida otras actividades formativas que se realizarán en otras asignaturas del Máster.

En este sentido, se puede encontrar más información sobre las metodologías de formación aplicadas en la UOC en:

-Badia, A. (2006). «Ayudar a aprender con tecnología en la educación superior». En: Antoni Badia (coord.). Enseñanza y aprendizaje con TIC en la educación superior [monográfico en línea]. *Revista de Universidad y Sociedad del Conocimiento. (RUSC)*. Vol. 3, n.º 2. UOC. [Fecha de consulta: 01/04/2013]. <<http://www.uoc.edu/rusc/3/2/dt/esp/badia.pdf>>. ISSN 1698-580X.

-Barberá, E. (Coord.), Badia, A. y Mominó, J.M. (2001). *La incógnita de la educación a distancia*. Barcelona: ICE UB/Horsori.

-Barberá, E. y Badia, A. (2004). *Educación con aulas virtuales: orientaciones para la innovación en el proceso de enseñanza y aprendizaje*. Madrid: Antonio Machado Libros.

-Bautista, G., Borges, F. y Forés, A. (2006). *Didáctica universitaria en entornos virtuales*. Madrid: Narcea.

-Coll, C. y Monereo, C. (eds.) (2008). *Psicología de la educación virtual*. Madrid: Morata.

-Monereo, C. (2009), La autenticidad de la evaluación, en Castelló, M. (Coord). *La evaluación auténtica en enseñanza secundaria y universitaria*, Barcelona: Edebé, Innova universitat.

-Salmon, G. (2002). *E-actividades. El factor clave para una formación en línea activa*. Barcelona: Editorial UOC

5.4. Sistema de evaluación

El sistema de evaluación del Máster Universitario en Empleo y Mercado de trabajo: intervención y coaching en el ámbito laboral consta de diferentes tipos: una evaluación inicial, continua y final. Se conceptualiza esta evaluación desde el marco de la evaluación auténtica, es decir, tal como se ha expuesto en el apartado anterior, basada en actividades lo máximo reales posibles y extraídas del contexto laboral en el cual se va insertar el estudiante. Esta autenticidad será clave para asegurar un aprendizaje competencial necesario en un Máster. A continuación se explican los tres tipos de evaluación que se proponen en el Máster, su finalidad y principales características.

La evaluación inicial tiene como objetivo recoger los conocimientos previos de los estudiantes para considerar si hay que adaptar las actividades de aprendizaje y evaluación propuestas en la asignatura. Normalmente se propone una actividad como evaluación inicial y suele ser la respuesta a un cuestionario o similar.

La evaluación continua, incluye un conjunto de actividades con el propósito de facilitar que los estudiantes asimilen los contenidos de la asignatura. Estas actividades de evaluación continua, para presente Máster son las siguientes (y cada asignatura tiene las suyas):

1	Participación crítica en debates virtuales
2	Elaboración de trabajos hipertextuales
3	Análisis y resolución de casos y/o problemas
4	Resolución de ejercicios prácticos
5	Redacción de artículos científicos
6	Exposiciones multimedia de trabajos

Las actividades de evaluación final, van encaminadas a integrar de forma global los contenidos de la asignatura y evitar, así, un aprendizaje de los contenidos parcializado. Este tipo de actividades podrían ser, por ejemplo, redacción de informes sobre empleo y mercado de trabajo, redacción de procesos de intervención laboral, entre otros.

El proceso de enseñanza y aprendizaje están apoyados en estrategias que permiten un seguimiento del aprendizaje de los estudiantes en un entorno virtual de aprendizaje como es la UOC. Estas estrategias de seguimiento permiten al docente obtener evidencias/información sobre el progreso del estudiante en el proceso aprendizaje. A partir de estas evidencias, el profesor puede ajustar la ayuda educativa a las necesidades de los estudiantes para facilitarles la consecución de los objetivos planteados. Una de las ayudas educativas más comunes en los entornos virtuales es el feedback. Se entiende el feedback como la información que ofrece normalmente el profesor (pero cada vez más se implica a los propios estudiantes) sobre la corrección de los trabajos de los estudiantes, así como las orientaciones que deben considerar e implementar para que el trabajo mejore. La evaluación queda integrada en el proceso de aprendizaje, de manera que el estudiante está siendo evaluado al mismo tiempo que aprende.

Los sistemas de evaluación seleccionados se centran mayoritariamente en actividades de tipo aplicado en las cuales se pueda valorar el grado de consecución de las competencias. Dado el carácter profesionalizador del máster, se trata de unos sistemas de evaluación que se centran en poder valorar de manera global el grado de aprendizaje tanto de los contenidos teóricos como de los de naturaleza más práctica. Es por ello que las actividades de evaluación ponen el acento en tareas de naturaleza aplicada que plantean ejercicios prácticos, problemas o resolución de casos que sitúan al estudiante ante situaciones de toma de decisiones en un contexto y marco los más próximos al contexto laboral posible.

Sistemas de evaluación en este máster:

1- Evaluación continúa

2- Evaluación continua + Informe de Prácticas

3- Entrega, presentación y defensa del TFM

Descripción del sistema de evaluación y sistema de calificaciones

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

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

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

- El espacio donde desarrollamos la docencia: el aula virtual.
- Los elementos de planificación de la docencia: plan docente o plan de aprendizaje.
- Los elementos de evaluación de la enseñanza: pruebas de evaluación continua (PEC), pruebas de evaluación final.
- Los recursos disponibles: módulos didácticos, guías de estudio, casos prácticos, biblioteca, lecturas, artículos...
- Las personas que facilitan el aprendizaje: profesores y docentes colaboradores.

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

El modelo concreto de evaluación de cada asignatura se establece semestralmente en el plan docente / de aprendizaje.

El plan docente / de aprendizaje de cada asignatura define:

1. El modelo concreto de evaluación
2. Los criterios generales de evaluación de la asignatura relacionados con los objetivos a alcanzar y las competencias que deben adquirir.
3. En su caso, la tipología concreta de la prueba de evaluación final (PEF), los criterios y fórmulas de evaluación, corrección y nota, y las tablas de cruce o fórmulas ponderadas aplicables.

La evaluación continua

La evaluación continua (EC) se realiza durante el semestre.

La evaluación continua es el eje fundamental del modelo educativo de la UOC y es aplicable a todas las asignaturas de los programas formativos que la UOC ofrece. El seguimiento de la EC es el modelo de evaluación recomendado por la UOC y el que mejor se ajusta a su modelo educativo.

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

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

A	Calificación muy buena	Supera
B	Calificación buena	Supera
C+	Calificación suficiente	Supera
C-	Calificación baja	No Supera
D	Calificación muy baja	No Supera
N	No se emite calificación	No Supera

Estas notas son aplicables a las PEC y la nota final de EC.

La nota final de EC se completará con una nota equivalente numérica (sin decimal) de acuerdo con las siguientes correspondencias:

A	9 / 10	(MH)
B	7 / 8	
C+	5 / 6	
C-	3 / 4	
D	0 / 1 / 2	

N	No se emite nota	
----------	------------------	--

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

La EC se puede establecer como el único modelo de evaluación para la superación de la asignatura (sin necesidad ni posibilidad de hacer una PEF) o como parte integrante del modelo de evaluación que se completa con una PEF.

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

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

La tipología de pruebas de evaluación finales (PEF) de asignatura son las siguientes:

Prueba de síntesis (PS)

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

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

La PS se puede diseñar en modalidad presencial o virtual. El diseño virtual o presencial de la PS se determina semestralmente en el plan de aprendizaje y es aplicable a todos los estudiantes que han superado la EC.

El tiempo previsto para la realización de la PS presencial es de 60 minutos (1 hora). Excepcionalmente, en los casos previstos en la normativa de evaluación de la UOC, se podrá realizar de forma virtual, dentro de los turnos y horarios previstos para la PS presencial de la asignatura.

La PS virtual consiste en una última actividad o trabajo de síntesis que el estudiante hace en un tiempo determinado y no necesariamente coincidente con los turnos y horarios de las PEF presenciales (siempre, pero, respetando el calendario de calificaciones previsto para cada curso académico).

La PS se califica con una nota numérica entre 0 y 10, y puede incluir un decimal.

El modelo de evaluación que incorpora la PS es [EC + PS o EX].

Examen (EX)

El examen es una prueba de evaluación final que tiene por objetivo evaluar la consecución de los objetivos y la adquisición de las competencias y los contenidos de la asignatura, de una

manera global y completa, independientemente de si el estudiante ha seguido y superado la EC.

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

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

El EX se califica con notas numéricas entre 0 y 10 y pueden incluir un decimal.

Los modelos de evaluación que incorporan el EX son [EC o EX], [EC + EX], [EC + EX o EX], [EC + PS o EX], [EC + PF o EX].

Prácticas

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

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

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

Trabajo Final de Máster

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

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

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

asignatura.

2. Las calificaciones finales y las notas de las PEF se hacen públicas dentro de los plazos establecidos en el calendario académico. El expediente académico del estudiante recoge las calificaciones finales, así como las notas de las PEF y de la EC realizadas.

3. Las fórmulas de ponderación que se aplicarán según el modelo de evaluación que corresponda serán las siguientes:

Fórmulas de ponderación EC / PS:

La calificación final de la asignatura se obtiene a partir de la ponderación de la nota de la PS con la nota de EC, mediante una de estas cuatro fórmulas, según se establezca en el Plan de aprendizaje semestral de la asignatura:

- 70% EC - 30% PS. Hay que obtener como mínimo 3,5 en la PS
- 60% EC - 40% PS. Hay que obtener como mínimo 3,5 en la PS
- 40% EC - 60% PS. Hay que obtener como mínimo 4 en la PS
- 30% EC - 70% PS. Hay que obtener como mínimo 4 en la PS

Cuando la nota obtenida en la PS sea inferior a los mínimos establecidos para cada fórmula, la calificación final de la asignatura será la nota obtenida en el EX.

Fórmula de ponderación EC / EX:

La calificación final de la asignatura se obtiene a partir de la ponderación de la nota de EX con la nota de EC, mediante la siguiente fórmula:

- 35% EC - 65% EX. Hay que obtener como mínimo 4 en el EX

Esta fórmula de ponderación sólo se aplicará cuando la nota resultante mejore la nota obtenida en el EX (que debe ser, como mínimo, de 4).

Cuando la nota obtenida EX sea inferior a 4 o la calificación resultante de la fórmula de ponderación no permita mejorar la nota obtenida en el EX, la calificación final de la asignatura será la nota obtenida en el EX.

4. Los modelos de evaluación disponibles en función de los cuales se establecerán las calificaciones finales de cada asignatura son los siguientes:

[EC]

La asignatura sólo se puede superar con el seguimiento y superación de la EC. La calificación final de la asignatura será la nota obtenida EC.

[EC + PS]

El modelo de evaluación [EC + PS] no tiene posibilidad de EX final.

La calificación final de la asignatura se obtendrá de acuerdo con las fórmulas de ponderación que sean aplicables (según se establezca en el plan de aprendizaje).

El estudiante que ha suspendido la EC obtiene un suspenso como calificación final de la asignatura. Si no ha seguido la EC, la calificación final es No Presentado (NP).

El estudiante que no se haya presentado a la PS obtendrá la calificación final de No Presentado (NP).

[EC + PS o EX]

El estudiante que ha superado la EC puede optar entre hacer la PS o hacer el EX.

La realización del EX por parte del estudiante que tenía derecho a hacer la PS implica la renuncia tácita a hacer la PS. En el supuesto de que (por error o por cualquier motivo) el estudiante haga las dos PEF (PS y EX) prevalece la nota del EX hecho.

El estudiante que no haya superado la EC no puede hacer la PS, debe hacer necesariamente el EX para poder superar la asignatura.

La calificación final de la asignatura se obtendrá de acuerdo con las fórmulas de ponderación que sean aplicables (según se establezca en el plan docente / de aprendizaje).

El estudiante que no se haya presentado a la PEF (PS o EX) correspondiente obtendrá la calificación final de No Presentado (NP).

[EC o EX]

El EX sólo es obligatorio para los estudiantes que no han superado la EC. En este caso, la calificación final de la asignatura será la nota obtenida en el EX.

Los estudiantes que han superado la EC ya han superado la asignatura (la calificación final será la nota obtenida en la EC), y no es necesario que hagan el EX. Si quieren, sin embargo, pueden hacer el EX y en este caso será aplicable la tabla de cruce o fórmula de ponderación de la nota del EX con la nota de EC, según corresponda, para obtener la calificación final de la asignatura.

[EC + EX o EX]

En este modelo, todos los estudiantes (tanto si han superado la EC como si no) deben hacer obligatoriamente el EX para poder superar la asignatura.

La calificación final de la asignatura se obtendrá a partir del cruce de la nota del EX con la nota de EC (si existe), de acuerdo con las tablas de cruce o fórmula de ponderación que sean aplicables.

El estudiante que no se ha presentado al EX tiene la nota final de no presentado (NP)-independientemente de la nota de EC obtenida.

La revisión de las calificaciones

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

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

2. Revisión de la nota de EC.- Cuando la EC se establece como único modelo de evaluación de la asignatura, el estudiante que no esté de acuerdo con la nota de EC obtenida puede pedir la revisión, de acuerdo con las herramientas y los plazos establecidos. Salvo este supuesto, las calificaciones de las PEC y la nota final de EC no pueden ser objeto de revisión. Corresponde al estudiante, como parte de su proceso de aprendizaje, contrastar su ejercicio con las soluciones y las correcciones hechas por el consultor.

Turnos y horarios de pruebas de evaluación final (PEF)

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

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

La evaluación final en circunstancias especiales

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

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

b. Estudiantes temporalmente desplazados en el extranjero por motivos laborales, por adopción internacional o con motivo de una beca de estudios, durante los turnos de pruebas finales de evaluación: Los estudiantes desplazados en el extranjero deberán justificar esta situación cada semestre que se produzca. Estos estudiantes no pueden solicitar hacer las PEF de forma virtual durante más de dos semestres seguidos.

c. Estudiantes con discapacidad o con necesidades especiales que no les permitan desplazarse a la sede de exámenes y que lo acrediten documentalmente: La prueba final no presencial es autorizada siguiendo los criterios establecidos por el Comité de Adaptación Curricular de la UOC.

La falta de veracidad sobre la residencia o desplazamiento al extranjero, la discapacidad o necesidad especial declarada por el estudiante, así como la no autenticidad de la documentación acreditativa de estos hechos, constituye una falta muy grave que es sancionada por el régimen disciplinario previsto en la Carta de derechos y deberes de la UOC.

2. Posibilidad de hacer examen en el siguiente semestre.- Excepcionalmente, los estudiantes que no puedan hacer las PEF en el último turno, por hospitalización (propia, del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar de primer grado) o por fallecimiento de un familiar (cónyuge o pareja de hecho o de un familiar de primero o segundo grado), pueden hacer el examen (EX) el semestre inmediatamente siguiente sin necesidad de formalizar la matrícula de estas asignaturas. En estos casos se guarda la nota final de EC obtenida (si la hay) para que se pueda cruzar con la nota que se obtenga en el examen final.

3. Excepciones justificadas.- En casos debidamente justificados, y a propuesta de la dirección de programa correspondiente, el Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado puede resolver ofrecer al estudiante la posibilidad de obtener la calificación final de la asignatura por algún otro medio.

Derechos y deberes de los estudiantes

1. Información. Toda la información relativa a los modelos de evaluación de las asignaturas / programas, el calendario de pruebas finales, la elección de las sedes de exámenes, los periodos necesarios para la publicación de las calificaciones finales y para las revisiones debe ser accesible desde Secretaría.

2. Derecho a ser evaluado. Todo estudiante de la UOC tiene derecho a ser evaluado de las asignaturas de las que se ha matriculado, siempre que no se trate de una asignatura que haya sido reconocida o adaptada, a no ser que haya renunciado a presentarse a las pruebas de evaluación previstas. El estudiante debe estar al corriente de sus deberes económicos con la Universidad para tener derecho a ser evaluado.

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

corre convocatoria) si no entregan el número de PEC o prácticas obligatorias que se especifican en el plan docente / de aprendizaje.

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

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

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

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

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

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

Identidad y autoría

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

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

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

Infracción de la normativa

1. Las infracciones de los criterios recogidos en la normativa de evaluación o en el plan

docente / de aprendizaje son valoradas y debidamente sancionadas académicamente y, en su caso, disciplinariamente, de acuerdo con lo establecido a continuación.

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

- La utilización literal de fuentes de información sin ningún tipo de citación;
- la suplantación de personalidad en la realización de PEC;
- la copia o el intento fraudulento de obtener un resultado académico mejor en la realización de las PEC y las PEF;
- la colaboración, encubrimiento o favorecimiento de la copia en las PEC y las PEF;
- la utilización de material o dispositivos no autorizados durante la realización de las PEF.
- Estas conductas pueden dar lugar a las sanciones académicas siguientes:
- nota de suspenso (D o 0) de la PEC o de la nota final de EC
- imposibilidad de superar la asignatura mediante PS (y tener que ir a examen si los hay) para superar la asignatura
- o nota de suspenso (D o 0) de la PEF-cuando la conducta se ha producido mientras se hace.

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

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

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

- la reincidencia (más de una vez) en las conductas expuestas anteriormente;
- la suplantación de personalidad en la realización de la PEF;
- la falsificación, sustracción o destrucción de pruebas finales de evaluación;
- la utilización de documentos identificativos falsos ante la Universidad (también en la realización de la PEF);
- la falta de veracidad o de autenticidad (incluyendo el fraude documental o de cualquier otro tipo) sobre la residencia, el desplazamiento en el extranjero o las necesidades especiales declaradas por el estudiante para acogerse a la evaluación final excepcional.

De acuerdo con la Normativa de derechos y deberes, la Dirección de Programa es competente para iniciar e instruir el procedimiento disciplinario, y el Vicerrectorado de Ordenación

Académica y Profesorado es competente para resolver en caso de faltas leves y graves y el Rectorado, en caso de faltas muy graves. La sanción resultante del expediente disciplinario constará en todos los expedientes que el estudiante tenga abiertos en la UOC.

5.5. Nivel 1: Módulos

El Máster Universitario en *Empleo y Mercado de trabajo: intervención y coaching en el ámbito laboral* ofrece 4 módulos:

- un módulo de formación básica y obligatoria,
- un módulo de formación especializada en intervención sociolaboral y *coaching*
- y dos módulos obligatorios más de Prácticas y de TFM.

5.5.1. Nivel 2. Datos básicos de las Materias

Nombre del Módulo/Materia 1: MERCADO DE TRABAJO, EMPLEO Y ORGANIZACIONES	
ECTS materia: 20 ECTS	Carácter: Obligatoria
Organización temporal: Semestral	Secuencia dentro del plan de estudios: 1º
Lenguas en las que se imparte: Catalán y castellano	
Resultados de aprendizaje: Al final de esta materia se espera que el estudiante sea capaz de: <ul style="list-style-type: none"> - Recoger, interpretar y aplicar indicadores y datos estadísticos relativos al ámbito laboral. - Hacer de manera autónoma un diseño de investigación que se ajuste a la especificidad de diversas problemáticas laborales - Conocer las técnicas de investigación sustentadas en la coherencia entre propósito, preguntas de investigación y métodos. - Comprender en profundidad las transformaciones y tendencias del mercado laboral actual y sus consecuencias sociales y biográficas. - Conocer el marco jurídico y competencial de las políticas de empleo - Analizar de forma crítica las políticas sociales y laborales de la Unión Europea y establecer comparaciones entre los estados miembros. 	

- Comprender los procesos psicosociales ligados al empleo, la precariedad y el desempleo.
- Saber analizar dichos procesos psicosociales y entender las implicaciones y consecuencias en las personas.
- Conocer y comprender los diferentes procesos psicosociales ligados a las organizaciones desde una perspectiva crítica.
- Comprender y saber analizar los aspectos y dinámicas clave en los “Critical Management Studies”.

- Conocer los principales modelos de estudio de la innovación y su relación con el emprendimiento desde los Estudios sociales de la Ciencia, Tecnología e Innovación y los Estudios Culturales
- Analizar de forma crítica los nuevos mercados laborales en el ámbito ~~tecnocientífico~~ y cultural basados en el emprendimiento, a partir de un análisis detallado de sus efectos.
- Reconocer estudios de casos sobre las nuevas configuraciones laborales y económicas de los contemporáneos formatos de innovación social

Contenidos:

Métodos y técnicas de análisis en el ámbito laboral

Introducción, desde una perspectiva teórica y práctica, a los principios de la investigación en el ámbito laboral. Significado de hacer investigación en el ámbito laboral. Tipos principales de diseños, propósitos y preguntas de investigación en el ámbito laboral y las estrategias para su definición e implementación. Características de las tres grandes orientaciones metodológicas (cuantitativa, cualitativa y mixta) en el ámbito laboral y sus particularidades en el nivel del diseño, de la recogida de datos, del análisis y de la evaluación de la calidad. Estrategias para la interpretación de los resultados de investigación y para el fomento de su usabilidad en contextos reales de intervención. Mecanismos para la búsqueda, interpretación, uso y aplicación de indicadores laborales.

Mercado de trabajo: agentes, políticas y dinámicas

La transformación contemporánea de las denominadas sociedades del trabajo y la crisis del empleo. Nuevas dinámicas estructurales del mercado de trabajo. Transformaciones de las trayectorias y de las biografías laborales. Modelo Social Europeo y políticas sociolaborales (Legislación y normativas de empleo a nivel europeo, nacional y autonómico). La Intermediación laboral en las políticas de empleo y comparativa internacional.

Nuevos retos para el empleo y las organizaciones del siglo XXI

Trabajo y Sociedad. Procesos psicosociales ligados al empleo y la precariedad. Procesos psicosociales ligados al desempleo. Aproximaciones teóricas a los “Critical Management Studies”. Aspectos y dinámicas clave en los “Critical Management Studies”.

Culturas de la innovación y el emprendimiento

El estudio cultural del emprendizaje y la transformación del trabajo. Nociones básicas sobre el 'emprendizaje' y el auge de la figura del emprendedor. Transformaciones postfordistas en la organización del trabajo. Clases creativas y precariedad, La ciudad emprendedora: Clases creativas y ciudad. Precarización y exclusión en las condiciones laborales del 'emprendedor'. Otras economías, otras formas de emprendizaje

Competencias básicas y generales:

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

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

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

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

CG1- Pensar y razonar de manera analítica y crítica

CG2- Reconocer, comprender y respetar la complejidad de la diversidad

CG4- Generar y proponer nuevas ideas que respondan satisfactoriamente a las necesidades y demandas de personas, grupos y/u organizaciones

CG5- Actuar de forma ética en el desarrollo de las actividades profesionales de la intervención en ámbito laboral.

Competencias transversales:

CT1- Aprender y actualizarse permanentemente (aprender a aprender)

CT2- Capacidad de iniciativa y espíritu emprendedor

Competencias específicas:

CE1- Analizar e interpretar-la complejidad de las dinámicas sociales, culturales y económicas que intervienen en la configuración y el funcionamiento del mercado laboral.

CE2- Identificar, analizar y comprender los factores que explican el comportamiento de los individuos, grupos y organizaciones en relación al trabajo, para aplicar ese conocimiento en diferentes iniciativas prácticas ligadas ámbito laboral.

CE4- Diseñar e implantar estrategias adecuadas para hacer compatibles las competencias y motivaciones de las personas y las necesidades que plantean las nuevas realidades económicas y sociales.

CE6- Diseñar, desarrollar y evaluar proyectos orientados a la intervención en el ámbito laboral con objetivos plausibles que atiendan a las demandas de personas, grupos y organizaciones.

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

- Lectura, análisis y reflexión de textos normativos, de manuales y artículos científicos (200 horas; 0% presencialidad)
- Debates virtuales (50 horas; 0% presencialidad)
- Actividades de búsqueda y gestión de información (100 horas; 0% presencialidad)
- Realización de programas de intervención laboral a partir de casos y/o problemas (simulaciones/juegos de rol) (50 horas; 0% presencialidad)
- Redacción de informes y documentos técnicos especializados (100 horas; 0% presencialidad)

Metodologías docentes:

- Aprendizaje de contenidos basado en las lecturas, el análisis y la reflexión de textos y artículos científicos sobre la materia.
- Aprendizaje cooperativo; con metodologías participativas que promuevan capacidad de reflexión y la capacidad crítica, a través de actividades de discusión y de trabajo en equipo.
- Aprendizaje basado en la exposición de argumentos, posicionamientos, hipótesis, planteamientos, etc., que faciliten el desarrollo de la capacidad de comunicación efectiva, de negociación, y la utilización de un lenguaje apropiado.
- Aprendizaje basado en la resolución de problemas o el estudio y análisis de casos reales.

Sistemas de evaluación (indicar Ponderación Máxima y Mínima):

Evaluación continua (0-100%)

Nombre del Módulo/Materia 2: INTERVENCIÓN SOCIOLABORAL APLICADA

ECTS materia:

20 ECTS

Carácter:

Obligatoria y optativa

Organización temporal:

Semestral

Secuencia dentro del plan de estudios:

1º y 2º

Lenguas en las que se imparte:

Catalán y castellano

Resultados de aprendizaje:

Al final de esta materia se espera que el estudiante sea capaz de:

- Analizar tendencias en la relación entre tecnologías y empleo
- Elaborar estrategias de trabajo de acuerdo con el contexto tecnológico global
- Conocer el papel de las redes sociales e Internet en relación al empleo y cómo optimizar habilidades y currículum para obtener mayor visibilidad en estos entornos.
- Identificar competencias informacionales y tecnológicas necesarias a la hora de buscar trabajo.

- Identificar factores y procesos que dificultan el acceso y el mantenimiento del empleo en determinados colectivos
- Conocer diferentes estrategias contra la desigualdad y la discriminación en el empleo y programas de acompañamiento en la inserción sociolaboral.
- Diseñar y gestionar acciones de intervención destinadas a colectivos con dificultades de acceso en el mercado laboral.
- Explorar estrategias que permitan emprender modos alternativos de intervención social por parte de los poderes públicos, en general, y de las políticas de empleo, en particular.

- Conocer las características de la orientación profesional y las diferencias entre ésta y la orientación ocupacional.
- Identificar las acciones concretas (itinerarios y programas) para la inserción.
- Conocer la perspectiva del aprendizaje a lo largo de toda la vida y, por lo tanto, la formación continua.
- Conocer y desarrollar las competencias relacionadas con las potencialidades que incorporan las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para promover la

intervención orientadora.

- Saber evaluar en términos de competencias profesionales las necesidades de una organización y de sus puestos de trabajo.
- Saber identificar las personas que reúnen las competencias requeridas por la organización.
- Comprender e identificar las necesidades presentes y a medio plazo del mercado laboral en términos de competencias y características de los puestos de trabajo.

Contenidos:

Empleo y TICs en la sociedad del conocimiento

El trabajo en la sociedad de la información. De la economía industrial a la creatividad y la innovación. La transformación de los sectores: la tecnología como recurso. Las tecnologías como forma de trabajo. Formas de trabajo colectivas y en red. Trabajo inmaterial y precarización laboral. Trabajo, identidad y ubicuidad. Autoempleo y promoción personal (self branding). Trabajo virtual y creativo.

Intervención para la igualdad y la inclusión sociolaboral

Diferencias, desigualdades y discriminaciones en el empleo. Factores de exclusión laboral de colectivos con dificultades. Evolución en los modelos de intervención social y el paradigma de la activación. Orientación e inserción laboral de colectivos en riesgo de exclusión. Género y trabajo: orientación para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Intervención orientadora y formación a la largo de la vida

Orientación ocupacional y orientación profesional. La orientación profesional en contextos de cambio y transición. Acciones individuales y grupales de orientación para el empleo (Itinerarios de inserción). Orientación y aprendizaje a lo largo de la vida. Competencias del personal orientador con el uso de las TICs y nuevas praxis: e-orientación, e-learning, etc.

Organizaciones y competencias profesionales: identificación, análisis y evaluación

Marco conceptual sobre las competencias profesionales: qué papel juegan en las organizaciones, estado actual del análisis competencial en las organizaciones. Organizaciones y competencias profesionales: detección de necesidades, identificación de competencias, cultura organizacional y competencias, selección por competencias. Personas y competencias profesionales: identificación del perfil competencial, autoevaluación de competencias, acreditación de competencias, competencias clave en el mercado laboral

actual.

Competencias básicas y generales:

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

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

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

CG1- Pensar y razonar de manera analítica y crítica

CG2- Reconocer, comprender y respetar la complejidad de la diversidad.

CG3- Adaptarse a nuevas situaciones y entornos cambiantes y responder a nuevas funciones y responsabilidades.

CG4- Generar y proponer nuevas ideas que respondan satisfactoriamente a las necesidades y demandas de personas, grupos y/u organizaciones.

CG5- Actuar de forma ética en el desarrollo de las actividades profesionales de la intervención en ámbito laboral.

Competencias transversales:

CT1- Aprender y actualizarse permanentemente (aprender a aprender)

CT2- Capacidad de iniciativa y espíritu emprendedor

CT3- Usar y aplicar de forma crítica de las Tecnologías de la Información y la Comunicación.

Competencias específicas:

CE2- Identificar, analizar y comprender los factores que explican el comportamiento de los individuos, grupos y organizaciones en relación al trabajo, para aplicar ese conocimiento en

diferentes iniciativas prácticas ligadas ámbito laboral.

CE3- Saber impulsar y dinamizar oportunidades de empleo y para asesorar a organizaciones, grupos y/o personas para emprender estas oportunidades.

CE4 - Diseñar e implantar estrategias adecuadas para hacer compatibles las competencias y motivaciones de las personas y las necesidades que plantean las nuevas realidades económicas y sociales.

CE5- Comprender y desarrollar procesos de acompañamiento a las personas en sus necesidades y etapas de cambio, descubriendo y potenciando habilidades personales y profesionales, con el objetivo de potenciar su empleabilidad.

CE6- Diseñar, desarrollar y evaluar proyectos orientados a la intervención en el ámbito laboral con objetivos plausibles que atiendan a las demandas de personas, grupos y organizaciones.

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

- Lectura, análisis y reflexión de textos y artículos científicos (100 horas; 0% presencialidad)
- Debates virtuales (50 horas; 0% presencialidad)
- Actividades de búsqueda y gestión de información (50 horas; 0% presencialidad)
- Realización de programas de intervención laboral a partir de casos y/o problemas (simulaciones/juegos de rol) (200 horas; 0% presencialidad)
- Redacción de informes y documentos técnicos especializados (100 horas; 0% presencialidad)

Metodologías docentes:

- Aprendizaje de contenidos basado en las lecturas, el análisis y la reflexión de textos y artículos científicos sobre la materia.
- Aprendizaje cooperativo; con metodologías participativas que promuevan capacidad de reflexión y la capacidad crítica, a través de actividades de discusión y de trabajo en equipo.
- Aprendizaje basado en la exposición de argumentos, posicionamientos, hipótesis, planteamientos, etc., que faciliten el desarrollo de la capacidad de comunicación efectiva, de negociación, y la utilización de un lenguaje apropiado.
- Aprendizaje basado en la resolución de problemas o el estudio y análisis de casos

reales.

Sistemas de evaluación (indicar Ponderación Máxima y Mínima):

Evaluación continua (0-100%)

Nombre de la Materia 3: COACHING LABORAL

Carácter:

Obligatoria y optativa

ECTS materia:

10 ECTS

Secuencia dentro del plan de estudios:

1º y 2º

Organización temporal:

Semestre

Lenguas en las que se imparte:

Catalán y Castellano

Resultados de aprendizaje:

Al cursar de forma exitosa esta materia, los estudiantes deben ser capaces de:

- Conocer que es el coaching y el marco teórico en el que se asienta.
- Haber integrado un código ético para el proceso de coaching.
- Identificar y definir los objetivos o demandas laborales de las personas y/o grupos.
- Formular un programa para el proceso de acompañamiento.
- Administrar e implantar las distintas herramientas de coaching.
- Comunicarse de forma apropiada.

Contenidos:

Coaching I

Conceptos básicos del coaching y su práctica. Perspectiva sobre qué es el coaching y sus distintas corrientes, focalizándose especialmente en el entorno laboral. Psicología y coaching. Bases teóricas del coaching. Metodología del proceso de coaching. Habilidades comunicativas del coach.

Coaching II

Estudio del coaching sistémico. Principales herramientas de coaching para el desarrollo de competencias personales y profesionales (generación de autoestima, negociación y

creatividad, resolución de conflictos, gestión del cambio, toma de decisiones, etc.). Recursos del coaching aplicados a la intervención sociolaboral (casos prácticos). El papel de las redes y contextos de los individuos en un proceso de coaching, haciendo especial hincapié en el contexto laboral. Aplicación y práctica del coaching en las organizaciones.

Competencias básicas y generales:

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

CG4- Generar y proponer nuevas ideas que respondan satisfactoriamente a las necesidades y demandas de personas, grupos y/u organizaciones

CG5- Actuar de forma ética en el desarrollo de las actividades profesionales de la intervención en ámbito laboral.

Competencias transversales:

CT1- Aprender y actualizarse permanentemente (aprender a aprender)

Competencias específicas:

CE3- Saber impulsar y dinamizar oportunidades de empleo y asesorar a organizaciones, grupos y/o personas para emprender estas oportunidades.

CE5- Comprender y desarrollar procesos de acompañamiento a las personas en sus necesidades y etapas de cambio, descubriendo y potenciando habilidades personales y profesionales, con el objetivo de potenciar su empleabilidad.

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

- Lecturas, análisis y reflexión de textos y artículos científicos (100 horas; 0% presencialidad)

<ul style="list-style-type: none"> - Debates virtuales (40 horas; 0% presencialidad) - Actividades de búsqueda y gestión de información (50 horas; 0% presencialidad) - Realización de programas de intervencion laboral a partir de casos y/o problemas (60 horas; 0% presencialidad)
<p>Metodologías docentes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Metodologías participativas que promuevan capacidad de reflexión y la capacidad crítica, a través de actividades de discusión y de trabajo en equipo. - Aprendizaje de contenidos basado en las lecturas, el análisis y la reflexión de textos y artículos científicos sobre la materia. - Aprendizaje basado en la resolución de problemas o el estudio y análisis de casos reales. - Aprender haciendo (Learning by doing)
<p>Sistemas de evaluación:</p> <p>Evaluación continua (0-100%)</p>

Nombre del Materia 4: PRACTICUM	
ECTS materia: 9 ECTS	Carácter: Obligatoria/Prácticas externas
Organización temporal: Semestral	Secuencia dentro del plan de estudios: 1º/2º
Lenguas en las que se imparte: Catalán y castellano	
<p>Resultados de aprendizaje:</p> <p>Al final de esta materia se espera que el estudiante sea capaz de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conocer en profundidad un contexto de intervención en el ámbito laboral. - Identificar necesidades de intervención en el ámbito laboral y aplicar en un contexto real las diferentes estrategias, recursos e instrumentos que dispone el profesional de 	

- la intervención laboral.
- Implementar, desarrollar y evaluar proyectos profesionales de intervención en el ámbito laboral.

Contenidos:

En el Practicum se espera que el estudiante transfiera los conocimientos adquiridos previamente en las diferentes asignaturas cursadas en el Máster en un contexto profesional concreto. En un sentido amplio, el estudiante deberá adecuar las diferentes estrategias, recursos e instrumentos de los que dispone para identificar y evaluar necesidades de intervención en el ámbito laboral a partir de casos reales y concretos.

Para guiar y orientar a los estudiantes tanto en las fases de matrícula (selección de centros y adjudicación) como en el diseño, ejecución, supervisión y evaluación de las actividades que se llevaran a cabo tanto en el centro de prácticas como en el aula virtual de la asignatura, se desarrollará una Guía del Practicum profesionalizador.

En el Practicum el estudiante se incorporará y conocerá un contexto de intervención, las funciones que realiza su tutor de centro y realizará tanto una observación activa como una participación autónoma. Además, los estudiantes contarán con un aula virtual coordinada por un profesor y tutorizada por un colaborador docente donde se llevaran a cabo diferentes actividades y tareas para garantizar la vinculación de los aspectos teóricos trabajados en el resto de asignaturas del máster y la práctica profesional.

Las prácticas externas presenciales constarán de 100 horas de trabajo en instituciones o centros relacionados con el ámbito de especialización del máster. Además los estudiantes llevaran a cabo diferentes trabajos y Pruebas de Evaluación Continuada (PEC) en el aula virtual del Practicum en la que analizarán y reflexionarán sobre las propias prácticas realizadas en el centro de prácticas. Estas actividades se organizarán en torno a tres fases que se llevarán a cabo de forma sucesiva: I) conocimiento del contexto concreto de intervención, II) conocimiento de los diferentes recursos y estrategias que se pueden utilizar para la identificación y evaluación de las necesidades y problemáticas de las personas, grupos o/y organizaciones en relación al mercado de trabajo y III) implementación, desarrollo y evaluación de proyectos profesionales de intervención en el ámbito laboral. Finalmente, los estudiantes realizarán una Memoria final de las prácticas donde recogerán los aspectos esenciales trabajados y aprendidos en las prácticas. Con estas actividades trabajadas en el campus virtual, completaran las 225 horas de trabajo que incluye la asignatura del Practicum (9 créditos ECTS).

Observaciones:

Para poder conseguir los resultados de aprendizaje previstos en este módulo los estudiantes

se incorporaran en un centro de prácticas en el que se aplicarán en un contexto real las diferentes estrategias, recursos e instrumentos que dispone el profesional de la intervención en el ámbito laboral. Al mismo tiempo, los estudiantes realizaran en el aula virtual tres actividades fundamentales. En primer lugar, se realizará una descripción del centro y de las actividades profesionales que se llevan a cabo en el mismo. En segundo lugar se realizará un diario de campo en el que se recogerán las principales experiencias y reflexiones que se lleven a cabo durante el periodo de prácticas. Finalmente, los estudiantes deberán hacer la memoria de prácticas.

Competencias básicas y generales:

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

CG2- Reconocer, comprender y respetar la complejidad de la diversidad.

CG3- Adaptarse a nuevas situaciones y entornos cambiantes y responder a nuevas funciones y responsabilidades.

CG4- Generar y proponer nuevas ideas que respondan satisfactoriamente a las necesidades y demandas de personas, grupos y/u organizaciones.

CG5- Actuar de forma ética en el desarrollo de las actividades profesionales de la intervención en ámbito laboral.

Competencias transversales:

CT1- Aprender y actualizarse permanentemente (aprender a aprender)

CT2- Capacidad de iniciativa y espíritu emprendedor

Competencias específicas:

CE1- Analizar e interpretar la complejidad de las dinámicas sociales, culturales y económicas que intervienen en la configuración y el funcionamiento del mercado laboral.

CE2- Identificar, analizar y comprender los factores que explican el comportamiento de los individuos, grupos y organizaciones en relación al trabajo, para aplicar ese conocimiento en diferentes iniciativas prácticas ligadas al ámbito laboral.

CE3- Saber impulsar y dinamizar oportunidades de empleo y para asesorar a organizaciones, grupos y/o personas para emprender estas oportunidades.

CE4- Diseñar e implantar estrategias adecuadas para hacer compatibles las competencias y motivaciones de las personas y las necesidades que plantean las nuevas realidades económicas y sociales.

CE5- Comprender y desarrollar procesos de acompañamiento a las personas en sus necesidades y etapas de cambio, descubriendo y potenciando habilidades personales y profesionales, con el objetivo de potenciar su empleabilidad.

CE6- Diseñar, desarrollar y evaluar proyectos orientados a la intervención en el ámbito laboral con objetivos plausibles que atiendan a las demandas de personas, grupos y organizaciones.

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

- Lectura, análisis y reflexión de textos y artículos científicos (25 horas; 0% presencialidad)
- Actividades profesionales en el centro de prácticas (100 horas; 100% presencialidad)
- Diarios de Campo (40 horas; 50% presencialidad)
- Redacción de informes y documentos técnicos especializados (60 horas; 0% presencialidad)

Metodologías docentes:

- Aprendizaje de contenidos basado en las lecturas, el análisis y la reflexión de textos y artículos científicos sobre la materia.
- Aprendizaje cooperativo; con metodologías participativas que promuevan capacidad de reflexión y la capacidad crítica, a través de actividades de discusión y de trabajo en equipo.
- Aprendizaje basado en la resolución de problemas o el estudio y análisis de casos reales.

- Aprender haciendo (Learning by doing)
Sistemas de evaluación (indicar Ponderación Máxima y Mínima):
Evaluación continua + Informe de Prácticas 0-100%

Nombre de la Materia 5: TRABAJO FINAL DE MÁSTER (TFM)	
ECTS materia: 6 ECTS	Carácter: Obligatoria
Organización temporal: Semestral	Secuencia dentro del plan de estudios: 1º/2º
Lenguas en las que se imparte: Catalán y castellano	
Resultados de aprendizaje:	
Al final de esta materia se espera que el estudiante sea capaz de:	
<ul style="list-style-type: none"> - Redactar un informe, estudio o artículo relacionado con el ámbito de la intervención sociolaboral. - Identificar la bibliografía más relevante sobre una temática específica. - Diseñar y/o seleccionar los instrumentos de recogida de información para llevar a cabo una intervención en el ámbito laboral. - Analizar los resultados de una intervención en el ámbito laboral y extraer conclusiones sobre su transferencia a la práctica. - Exponer de manera clara y adecuada los resultados. 	
Contenidos:	
Esta asignatura se podrá cursar al mismo tiempo que el Practicum o después de haber realizado las prácticas presenciales. El objetivo fundamental del TFM es redactar un informe, estudio o artículo de intervención en el ámbito laboral. El contenido debe cumplir con un doble propósito: a) centrarse en una intervención, bien sea una de las que se estén llevando a cabo en el Practicum o bien una nueva y b) sintetizar los contenidos trabajados previamente en las asignaturas del Máster. Consistirá en el planteamiento de un problema o pregunta a resolver relacionada con un ámbito de intervención sociolaboral, recogida de información y sistematización de la misma, análisis de la información, extracción de conclusiones, redacción de un informe de acuerdo a los estándares profesionales y presentación del mismo.	

Para poder realizar el trabajo final de Máster, los estudiantes deberán haber cursado todas las asignaturas obligatorias, aunque se recomendará haber realizado también los créditos optativos y, mediante la mediación de la figura del tutor, se pedirá que manifiesten su intención de realizar dicho trabajo con una antelación suficiente. A partir de este momento, los estudiantes entrarán en un espacio virtual donde interactúan con el profesor responsable de la asignatura, proponiendo el enfoque del trabajo. Las propuestas serán valoradas y revisadas por el profesor responsable hasta su aceptación. Una vez comenzado el semestre, el estudiante habrá realizado un proceso de concreción temática y se podrá dedicar al desarrollo del proyecto. Durante el semestre se realizarán una serie de evaluaciones periódicas sobre el progreso del trabajo que tendrán un peso en la evaluación final. Por último, el proyecto finalizará con la entrega de la memoria y la presentación pública del trabajo, que podrá realizarse de manera virtual o presencial, siendo evaluada tanto la memoria como la defensa por una comisión de evaluación. Esta comisión de evaluación estará integrada por tres (3) miembros, entre los cuales se incluirá el profesor responsable de asignatura, el director del trabajo y un tercer profesor ajeno a su desarrollo. La evaluación final surgirá de una ponderación entre la cualificación obtenida a lo largo de las evaluaciones continuas y la valoración de la comisión. Finalmente, es importante destacar que se creará una guía de TFM que servirá a todos los agentes implicados en la asignatura, empezando por el propio estudiante, pero también al profesor responsable y al profesor docente colaborador (tutor del trabajo).

Competencias básicas y generales:

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

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

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

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;

CG4- Generar y proponer nuevas ideas que respondan satisfactoriamente a las necesidades y demandas de personas, grupos y/u organizaciones.

Competencias transversales:

CT2- Capacidad de iniciativa y espíritu emprendedor

CT3- Usar y aplicar de forma crítica de las Tecnologías de la Información y la Comunicación.

Competencias específicas:

CE1- Analizar e interpretar-la complejidad de las dinámicas sociales, culturales y económicas que intervienen en la configuración y el funcionamiento del mercado laboral.

CE2- Identificar, analizar y comprender los factores que explican el comportamiento de los individuos, grupos y organizaciones en relación al trabajo, para aplicar ese conocimiento en diferentes iniciativas prácticas ligadas al ámbito laboral.

CE3- Saber impulsar y dinamizar oportunidades de empleo y ~~para~~ asesorar a organizaciones, grupos y/o personas para emprender estas oportunidades.

CE6- Diseñar, desarrollar y evaluar proyectos orientados a la intervención en el ámbito laboral con objetivos plausibles que atiendan a las demandas de personas, grupos y organizaciones.

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

- Lectura, análisis y reflexión de textos y artículos científicos (40 horas; 0% presencialidad)
- Actividades de búsqueda y gestión de información (20 horas; 0% presencialidad)
- Redacción de informes y documentos técnicos especializados (70 horas; 0% presencialidad)
- Presentaciones multimedia (20 horas; 0% presencialidad)

Metodologías docentes:

- Aprendizaje de contenidos basado en las lecturas, el análisis y la reflexión de textos y artículos científicos sobre la materia.
- Aprendizaje basado en la exposición de argumentos, posicionamientos, hipótesis, planteamientos, etc., que faciliten el desarrollo de la capacidad de comunicación efectiva, de negociación, y la utilización de un lenguaje apropiado.

Sistemas de evaluación (indicar Ponderación Máxima y Mínima):

Entrega, presentación y defensa del Trabajo Final de Máster (100%)

5.5.2. Nivel 3. Datos básicos de las Asignaturas

Nombre de la asignatura: <i>Métodos y técnicas de análisis en el ámbito laboral</i>	
ECTS Nivel 3: 5 ECTS	Organización temporal: Semestral
ECTS en el periodo formativo: Semestre 1: 5 ECTS Semestre 2: -	
Lenguas en las que se imparte: Catalán y castellano	

Nombre de la asignatura: <i>Mercado de trabajo: agentes, políticas y dinámicas</i>	
ECTS Nivel 3: 5 ECTS	Organización temporal: Semestral
ECTS en el periodo formativo: Semestre 1: 5 ECTS Semestre 2: -	
Lenguas en las que se imparte: Catalán y castellano	

Nombre de la asignatura: <i>Culturas de la innovación y el emprendimiento</i>	
ECTS Nivel 3: 5 ECTS	Organización temporal: Semestral
ECTS en el periodo formativo: Semestre 1: 5 ECTS Semestre 2: -	
Lenguas en las que se imparte: Catalán y castellano	

Nombre de la asignatura: <i>Nuevos retos para el empleo y las organizaciones en el siglo XXI</i>	
ECTS Nivel 3: 5 ECTS	Organización temporal: Semestral
ECTS en el periodo formativo: Semestre 1: 5 ECTS Semestre 2: -	
Lenguas en las que se imparte: Catalán y castellano	

Nombre de la asignatura: <i>Empleo y TICs en la sociedad del conocimiento</i>	
ECTS Nivel 3: 5 ECTS	Organización temporal: Semestral
ECTS en el periodo formativo: Semestre 1: 5 ECTS Semestre 2: -	
Lenguas en las que se imparte: Catalán y castellano	

Nombre de la asignatura: <i>Intervención para la igualdad y la inclusión sociolaboral</i>	
ECTS Nivel 3: 5 ECTS	Organización temporal: Semestral
ECTS en el periodo formativo: Semestre 1: 5 ECTS Semestre 2: -	
Lenguas en las que se imparte: Catalán y castellano	

Nombre de la asignatura: <i>Intervención para la igualdad y la inclusión sociolaboral</i>	
ECTS Nivel 3: 5 ECTS	Organización temporal: Semestral
ECTS en el periodo formativo:	

Semestre 1: - Semestre 2: 5 ECTS
Lenguas en las que se imparte: Catalán y castellano

Nombre de la asignatura: <i>Intervención orientadora y formación a la largo de la vida</i>	
ECTS Nivel 3: 5 ECTS	Organización temporal: Semestral
ECTS en el periodo formativo: Semestre 1: - Semestre 2: 5 ECTS	
Lenguas en las que se imparte: Catalán y castellano	

Nombre de la asignatura: <i>Organizaciones y competencias profesionales: identificación, análisis y evaluación</i>	
ECTS Nivel 3: 5 ECTS	Organización temporal: Semestral
ECTS en el periodo formativo: Semestre 1: - Semestre 2: 5 ECTS	
Lenguas en las que se imparte: Catalán y castellano	

Nombre de la asignatura: <i>Coaching laboral I</i>	
ECTS Nivel 3: 5 ECTS	Organización temporal: Semestral
ECTS en el periodo formativo: Semestre 1: 5 ECTS Semestre 2: -	
Lenguas en las que se imparte: Catalán y castellano	

Nombre de la asignatura: <i>Coaching laboral II</i>	
ECTS Nivel 3: 5 ECTS	Organización temporal: Semestral
ECTS en el periodo formativo: Semestre 1: - Semestre 2: 5 ECTS	
Lenguas en las que se imparte: Catalán y castellano	

Nombre de la asignatura: Practicum	
ECTS Nivel 3: 9 ECTS	Organización temporal: Semestral
ECTS en el periodo formativo: Semestre 1: - Semestre 2: 9 ECTS	
Lenguas en las que se imparte: Catalán y castellano	

Nombre de la asignatura: TFM	
ECTS Nivel 3: 6 ECTS	Organización temporal: Semestral
ECTS en el periodo formativo: Semestre 1: - Semestre 2: 6 ECTS	
Lenguas en las que se imparte: Catalán y castellano	

5.5.3. Coherencia interna del plan de estudios

Mapa de competencias del Máster


Mapa de competencias del Máster	M. BASICO Mercado de trabajo, empleo y organizaciones				M. INTERVENCIÓN Intervención sociolaboral aplicada y Coaching Laboral						M. Prácticas	M. TRABAJO FINAL
COMPETENCIAS BÁSICAS, GENERALES, TRASVERSALES Y ESPECÍFICAS	Métodos y técnicas de análisis	Mercado de trabajo: Agentes, políticas y dinámicas	Nuevos retos para el empleo y las organizaciones en el siglo XXI	Culturales de las organizaciones	Empleo y TICs en la sociedad del conocimiento	Intervención para la igualdad y la inclusión sociolaboral	Intervención orientadora y formación a largo de la vida	Organizaciones y competencias profesionales: identificación, análisis y evaluación	Cohesión	Cohesión	Prácticum	Trabajo final de máster

	e n e l á m b i t o l a b o r a l			m p r e n d i m i e n t o								
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.	X		X	X								X
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					X	X	X	X	X	X	X	X
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		X	X	X		X		X	X	X	X	X

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	X										X	X
CB10 - Que los estudiantes posean las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo		X			X		X					
CG1- Pensar y razonar de manera analítica y crítica	X	X	X	X				X				
CG2- Reconocer, comprender y respetar la complejidad de la diversidad.		X	X			X					X	
CG3- Adaptarse a nuevas situaciones y entornos cambiantes y responder a nuevas funciones y responsabilidades.					X		X				X	
CG4- Generar y proponer nuevas ideas que respondan satisfactoriamente a las necesidades y demandas de personas, grupos y/u organizaciones.				X		X	X	X	X	X	X	X

CG5-Actuar de forma ética en el desarrollo de las actividades profesionales de la intervención en el ámbito laboral.	X		X	X		X			X	X	X	
CT1- Aprender y actualizarse permanentemente (aprender a aprender)		X	X		X	X	X	X	X	X	X	
CT2- Capacidad de iniciativa y espíritu emprendedor	X		X	X	X	X		X			X	X
CT3- Usar y aplicar de forma crítica las Tecnologías de la Información y la Comunicación.					X		X					
CE1- Analizar e interpretar–la complejidad de las dinámicas sociales, culturales y económicas que intervienen en la configuración y el funcionamiento del mercado laboral.	X	X	X	X							X	X
CE2- Identificar, analizar y comprender los factores que explican el comportamiento de los individuos, grupos y organizaciones en relación al trabajo, para aplicar ese conocimiento en diferentes iniciativas prácticas ligadas al ámbito laboral.	X	X	X	X				X			X	X
CE3- Saber impulsar y dinamizar oportunidades de empleo y					X	X			X	X	X	X

asesorar a organizaciones, grupos y/o personas para emprender estas oportunidades.												
CE4 - Diseñar e implantar estrategias adecuadas para hacer compatibles las competencias y motivaciones de las personas y las necesidades que plantean las nuevas realidades económicas y sociales.			X	X		X	X	X			X	
CE5- Comprender y desarrollar procesos de acompañamiento a las personas en sus necesidades y etapas de cambio, descubriendo y potenciando habilidades personales y profesionales, con el objetivo de potenciar su empleabilidad.						X	X	X	X	X	X	
CE6- Diseñar, desarrollar y evaluar proyectos orientados a la intervención en el ámbito laboral con objetivos plausibles que atiendan a las demandas de personas, grupos y organizaciones.	X		X			X					X	X

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

a. Planificación en un año lectivo

Primer semestre	c.	Segundo semestre	c.
Métodos y técnicas de análisis en el ámbito laboral	5	Optativa 1: Intervención para la igualdad y la inclusión sociolaboral*	5
Mercado de trabajo: agentes, políticas y dinámicas	5	Optativa 2: Intervención orientadora y formación a la largo de la vida*	5
Nuevos retos para el empleo y las organizaciones en el siglo XXI	5	Optativa 3: Organizaciones y competencias profesionales: identificación, análisis y evaluación*	5
Culturas de la innovación y el emprendimiento	5	Optativa 4: Coaching laboral II*	5
Empleo y TICs en la sociedad del conocimiento	5	Practicum	9
Coaching laboral I	5	Trabajo fin de máster	6
30 ECTS		30 ECTS	

*

De las cuatro asignaturas optativas que se ofertan en el segundo semestre el estudiante tiene que cursar tres de ellas.

a. Planificación en dos años lectivos

Primer semestre	c.	Segundo semestre	c.	Tercer semestre	c.	Cuarto semestre	c.
Métodos de investigación en el ámbito laboral	5	Optativa 1: Intervención para la igualdad y la inclusión sociolaboral*	5	Nuevos retos para el empleo y las organizaciones en el siglo XXI	5	Practicum	9
Mercado de trabajo: agentes, políticas y dinámicas	5	Optativa 2: Intervención orientadora y formación a la largo de la vida*	5	Culturas de la innovación y el emprendimiento	5	Trabajo fin de máster	6

Coaching laboral I	5	Optativa 3: Organizaciones y competencias profesionales: identificación, análisis y evaluación*	5	Empleo y TICs en la sociedad del conocimiento	5		
		Optativa 4: Coaching laboral II*	5				
15 ECTS		15 ECTS		15 ECTS		15 ECTS	

*

De las cuatro asignaturas optativas que se ofertan en el segundo semestre el estudiante tiene que cursar tres de ellas.

Mecanismos de coordinación docente

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

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

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

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

Paralelamente, al inicio y al final de cada semestre, se llevan a cabo reuniones de cada profesor responsable de asignatura con el equipo de docentes colaboradores que coordina, y del director académico del programa con el equipo de tutores, donde se comparten los

resultados de las evaluaciones, encuestas e indicadores de calidad, y se toman las decisiones pertinentes para cada una de las materias.

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

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

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

Programa Erasmus

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

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

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

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

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

agreement” de cada estudiante, y mantiene contacto periódico con los estudiantes que se hallen ya realizando su movilidad.

Otros proyectos de movilidad de la UOC

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

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

Convenios bilaterales:

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

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

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

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

- European Association of Distance Teaching Universities (EADTU)
- European Distance and E-learning Network (EDEN)
- European University Association (EUA)
- European Foundation for Quality in eLearning (EFQUEL)
- European Association for International Education (EAIE)

- Centro Interuniversitario de Desarrollo (CINDA)
- EDUCAUSE
- EuroMed Permanent University Forum (EPUF)
- International Council for Distance Education (ICDE)
- Hispanic Association of Colleges & Universities (HACU)
- Global University network for Innovation (GUNI)
- Institutional Management in Higher Education OECD (IMHE)
- New Media Consortium (NMC)
- IMS Global Learning Consortium (IMS GLC)
- OpenCourseWare Consortium (OCW Consortium)
- Consorcio Red de Educación a Distancia (CREAD)
- Red de Innovación Universitaria (RIU)
- Institutional Management in Higher Education (IMHE-OECD)

Mecanismos para el aseguramiento de la movilidad

El criterio de elección de las universidades con las que se formalizan acuerdos de movilidad es académico, previo análisis de los planes de estudio y de los calendarios académicos, teniendo en cuenta los objetivos y las competencias descritos en cada programa.

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

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

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

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

6. PERSONAL ACADÉMICO

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

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

La estructura académica esta formada por el profesorado. Como ya se ha recogido en el apartado dedicado al modelo pedagógico, el profesorado de la UOC esta compuesta por docentes con diferentes perfiles:

- El profesor responsable de asignatura (PRA)
- El colaborador docente
- El profesor tutor

Por otro lado, la estructura de gestión integra la llamada Área de Gestión, que cuenta en la actualidad con más de cuatrocientos profesionales contratados, de perfiles diversos y divididos funcionalmente en áreas de especialización, que se configuran como ámbitos de apoyo a la actividad docente: Área de Operaciones de Gestión Docente, Área de Incorporación y Seguimiento del Estudiante, Área de Biblioteca y , Área de Alumni, Área de Servicios al Estudiante, Área de Personas, Área de Planificación y Evaluación y Unidad de Recursos de Aprendizaje.

6.1.1. Personal académico disponible

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

Profesorado

La Política de profesorado contempla las siguientes categorías y sus funciones asociadas del profesorado responsable de asignaturas:

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

educativo de la UOC y en las líneas de investigación prioritarias establecidas por la Universidad.

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

El Máster Universitario en *Empleo y mercado de trabajo: intervención y coaching en el ámbito laboral* se va a ofrecer en los Estudios de Psicología y Ciencias de la Educación, que cuentan en la actualidad con una plantilla de 40 docentes, de los cuales una directora de Estudios, 7 directores de Programa, 2 managers de Programa, 6 técnicos de Gestión Académica y una técnica de Apoyo a la Dirección de Estudios. De los 40 docentes, un 90% son Doctores y un 83% cuenta con evaluación positiva de la agencia.

En concreto, este Máster universitario contará con un total de 9 profesores a tiempo completo, 8 de los cuales son doctores. De éstos últimos, el 87.5% ha obtenido la evaluación positiva en alguna figura docente de la Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Cataluña (AQU), o de la ANECA. Por categorías, encontramos un 60% de profesores agregados, 20% profesores y 20% de profesores ayudantes. El total de horas del máster se reparten entre las diferentes categorías de manera proporcional a la participación de cada categoría, asegurando siempre que la coordinación del TFM recaerá en profesorado doctor con experiencia de investigación en el ámbito de conocimiento del máster.

Tabla resumen:

Universidad	Categoría *	Total %	Doctores %	Horas %
UOC	profesores agregados	60	100	60
UOC	profesores	20	100	20
UOC	profesores ayudantes	20	50	20

En relación a la experiencia del profesorado, cabe destacar su experiencia académica e investigadora en áreas centrales el trabajo y las organizaciones, así como en temáticas afines o relacionadas. Así mismo, parte del profesorado, también posee experiencia profesional diferente a la académica o investigadora, sea en el ámbito empresarial o en el de la administración pública, en el campo del trabajo y las organizaciones.

 A continuación se presenta una relación del profesorado:

Dirección del programa:

Tabla resumen CV						
Profesorado	Titulación académica	Acreditación académica	Categoría / nivel contractual	Dedicación	Área de conocimiento	Experiencia académica y/ o profesional y/o investigadora
Elsa Santamaria López	<ul style="list-style-type: none"> - Doctora en Sociología con Mención Europea por la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea (UPV/EHU) - Licenciada en Sociología por la Universidad País Vasco (UPV/EHU) - Título Experto Universitario en Juventud y Sociedad por la Universidad Nacional a Distancia (UNED) 	<ul style="list-style-type: none"> -Profesor contratado doctor (ANECA) -Profesor ayudante Doctor (ANECA) -Profesor de universidad privada (ANECA) 	Profesor	100%	Sociología del trabajo	<p>Experiencia académica:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Profesora en la UOC desde el año 2010 (lleva asignaturas del Grado de Psicología y del de Relaciones Laborales y Ocupación, Ciencias del Trabajo y del Master de Profesorado). - Profesora en la Universidad del País Vasco (2007-2010 en el departamento de Sociología y en el Didáctica de las Ciencias Sociales) <p>Experiencia profesional:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Socióloga por cuenta propia realizando tareas de investigación social y desarrollo (1 año) <p>Experiencia investigadora:</p> <p>En los últimos 10 años ha participado en 7 proyectos de investigación, 2 de ámbito europeo. Ha sido coautora de 8 libros, 2 capítulos de libro y 5 artículos y autora de 1 libro, 2 capítulos de libro y 5 artículos. Ha participado en 10 congresos y jornadas científicas tanto nacionales como internacionales.</p>

						Es miembro del grupo de investigación “ <i>Conciliació, Gènere i TIC</i> ” (CGTIC) desde el año 2011, y del “ <i>Centro de Estudios sobre la Identidad Colectiva</i> ” (CEIC) desde el año 1998.
--	--	--	--	--	--	--

Profesorado:

Tabla resumen CV						
Profesorado	Titulación académica	Acreditación académica	Categoría / nivel contractual	Dedicación	Área de conocimiento	Experiencia académica y/ o profesional y/o investigadora
Anna Espasa Roca	<p>Doctorada por la Universitat Oberta de Catalunya (mención europea).</p> <p>Máster en Comunicación y Educación por la Universidad Autónoma de Barcelona.</p> <p>Licenciatura de Pedagogía</p>	<p>Acreditación de lector de la AQU.</p> <p>Acreditación de recerca de la AQU.</p> <p>1 sexenio (2004-2010)</p>	Profesora agregada	100%	Orientación educativa - elearning	<p>Experiencia académica: Desde el año 2004 hasta la actualidad coordinadora de la asignatura Orientación profesional de la titulación de Psicopedagogía. Coordinadora de la revisión de los materiales de dicha asignatura. Profesora de la asignatura Innovación docente e iniciación a la Investigación educativa para los futuros profesores de Formación Profesional.</p> <p>Experiencia profesional: 2000-2002 profesora de Formación Profesional de Jardín de Infancia Formadora en Cibernarium Centro de Formación para la Ciudadanía (2 años).</p> <p>Experiencia investigadora: Desde el 2002, participación en tres proyectos de investigación nacionales y tres proyectos europeos. Autora de 8 publicaciones internacionales y más de 10 contribuciones en congresos tanto nacionales como internacionales.</p>

MÁSTER UNIVERSITARIO EN EMPLEO Y MERCADO DE TRABAJO: INTERVENCIÓN Y COACHING EN EL ÁMBITO LABORAL
MEMORIA para la solicitud de VERIFICACIÓN DE TÍTULO

<p>Sergi Fàbregues Feijóo</p>	<p>Máster en Políticas Públicas y Sociales (UPF)</p> <p>DEA en Sociología (UAB)</p> <p>Licenciatura en Sociología (UAB)</p>		<p>Profesor ayudante</p>	<p>100%</p>	<p>Metodología de la investigación social Educación y TIC Estudios de género</p>	<p>Experiencia académica: Ayudante de investigación Departamento Sociología UAB (2004-2006) Ayudante de investigación IN3 UOC (2006-2007) Investigador IERMB (2007-2008) Profesor ayudante UOC (2008-2014)</p> <p>Experiencia investigadora: En los últimos 10 años ha participado en 7 proyectos de investigación, 3 de ámbito nacional, 3 de ámbito autonómico y 1 de ámbito europeo. Ha sido coautor de de 12 artículos, 5 de ellos internacionales, de 2 libros y de 4 capítulos de libro. Ha sido autor de 2 capítulos de libro. Ha participado en 27 congresos, 17 de ellos de ámbito internacional.</p> <p>Es miembro del equipo de investigación ENS (Education and Network Society) del Internet Interdisciplinary Institute de la UOC desde 2008.</p>
<p>Anna Gálvez Mozo</p>	<p>Doctora en Psicología, 2004</p> <p>Licenciada en Psicología, 1992</p>	<p>Acreditada por la AQU como profesora de universidad privada</p>	<p>Profesora Agregada</p>	<p>100%</p>	<p>Psicología Social y Psicología del Trabajo y de las Organizaciones</p>	<p>Experiencia académica: -Desde el año 2011, Directora de la licenciatura y el grado de Psicología en la UOC. -Desde el año 2000, profesora responsable de los Estudios de Ciencias de la Educación y Psicología de la UOC, en el ámbito de Psicología Social, Psicología de las Organizaciones y del Trabajo. -1995-2000. UOC. Estudios de Psicología y Ciencias de la educación. Consultora de las asignaturas: Dinámica de Grupos; Psicología social de la enseñanza; Psicología social; La violència en el jovent: una aproximació psicosocial als seus elements explicatius. -1995-1999. Universitat Autònoma de Barcelona. Profesora asociada de las asignaturas: Dinámica de Grupos, Psicología social, Psicología de los grupos.</p> <p>Experiencia profesional: -1999-2000. GECSA –“Gestió del Coneixement”. Responsable de Formación de Virt@ula Caixa -la Intranet de “La Caixa”-. -1998-1999. Asociación JOIA –Generalitat de Catalunya- Responsable de orientación profesional.</p>

				<p>-1994-1999. GENERALITAT DE CATALUNYA. Departament de Treball. Centre d'Innovació i formació profesional. Coordinadora-Responsable de los Programas y Acciones de inserción laboral.</p> <p>Experiencia investigadora:</p> <p>-2010-2011. Investigadora principal del proyecto “Conciliació de la vida laboral, familiar, personal i Teletreball: una anàlisi comparativa entre gèneres.”. Financiado en una convocatòria competitiva por el Institut Català de les Dones. Generalitat de Catalunya</p> <p>-2005-2008. Investigadora principal del I+D+I Conciliación de la vida laboral y familiar en mujeres que trabajan con TICs: un análisis psicosocial y cultural de las estrategias desplegadas. Financiado por el Ministerio de trabajo y asuntos sociales. Secretaría General de Políticas de Igualdad. Instituto de la Mujer. Programa: acción estratégica sobre fomento de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Referencia 79/05</p> <p>-2002-2004. Cátedra en comunidades virtuales de Telefónica. (Instituto interdisciplinario de investigación sobre Internet. (IN3. Universitat Oberta de Catalunya.). Participación en el proyecto “La piel de la web: los foros electrónicos como espacios de sociabilidad”</p> <p>-2001. Institut catala de la Dona. Generalitat de Catalunya (ICD). Participación en el proyecto “Entre dones a la xarxa: Un estudi sobre les interaccions socials entre dones en espais de conversa electrònics”.</p> <p>-2000. Ministerio de Educación y Cultura. Dirección General de Enseñanza Superior e Investigación Científica (Acciones integradas). Participación en el proyecto: “La virtualización de las instituciones: el impacto de las TICs en los usuarios de las organizaciones”</p> <p>-1998-2000. 1ª convocatòria interna de ayudas para la investigación. Universitat Oberta de Catalunya. Participación en el proyecto. “La sociabilidad en el campus virtual : una aproximación al estudio de las comunicaciones, interacciones y relaciones sociales de los estudiantes de la UOC”</p>
--	--	--	--	---

MÁSTER UNIVERSITARIO EN EMPLEO Y MERCADO DE TRABAJO: INTERVENCIÓN Y COACHING EN EL ÁMBITO LABORAL
MEMORIA para la solicitud de VERIFICACIÓN DE TÍTULO

Julio Meneses	<p>Doctor en Sociedad de la Información</p> <p>Licenciado en Psicología</p>		Profesor ayudante	100%	Metodología de la investigación	<p>Experiencia docente: 2007–actualidad: Profesor de metodología de la investigación en el Departamento de Psicología y Ciencias de la Educación de la Universitat Oberta de Catalunya. 2007-2010: Docente colaborador en le Seminario de Investigación del programa de Máster en Educación y Nuevas Tecnologías. 2005–2007: Docente colaborador en el Prácticum de Investigación de los programas de Psicología y Psicopedagogía.</p> <p>Experiencia profesional: 2006–2007: Técnico de investigación en el Internet Interdisciplinary Institute de la Universitat Oberta de Catalunya. 2003–2006: Beca de Formación de Personal Investigador (FPI) de la Generalitat de Catalunya. 2002–2003: Ayudante de investigación en el Internet Interdisciplinary institute de la la Universitat Oberta de Catalunya. 2001–2002: Beca de colaboración del Departamento de Psicología de la Universidad de Oviedo.</p> <p>Experiencia investigadora: En los últimos 10 años ha participado en 12 proyectos de investigación, 7 de ellos financiados en convocatorias competitivas estatales y autonómicas. Ha sido coautor de 21 artículos publicados en revistas científicas, 9 de ellos en revistas con factor de impacto, de 6 libros y 3 capítulos de libro, y de 8 informes de investigación. Ha participado en 29 contribuciones a congresos, 23 de ellas en el ámbito internacional. Es miembro del equipo de investigación ENS (Education and Network Society) del Internet Interdisciplinary Institute desde 2004.</p>
Elisabet Motellón Corral	<p>Doctora Estudios Empresariales (UB)</p> <p>Licenciada en Ciencias del Trabajo (UB)</p> <p>Diplomada en Relaciones Laborales (UB)</p>	<p>Profesor Contratado Doctor. Ámbito: Economía Aplicada (ANECA) /</p> <p>Profesor lector. Ámbito: Economía Aplicada (AQU) / 1 sexenio (AQU).</p>	Profesora agregada	100%	Economía Aplicada (Métodos cuantitativos, Economía laboral, Economía regional)	<p>Experiencia académica: - Profesora agregada. Estudios de Economía y Empresa. UOC (2008-actualidad)</p> <p>Profesora asociada. Dpto. Econometría, Estadística y Economía Española. UB (2008-actualidad)</p> <p>Investigadora contratada Beca FPI (Generalitat de Catalunya). UB (2003-2007)</p>

		Período 2007-2012.				Beca colaboración Dpto. Econometría, Estadística y Economía Española. UB. (2002-2003)
Tomás Sánchez Criado	<p>Doctor en Antropología Social (UAM)</p> <p>CAP en Psicopedagogía (UCM)</p> <p>Licenciado en Psicología (UAM)</p>		Profesor	100%	<p>Antropología social, Estudios sociales de la ciencia, la tecnología y la innovación</p>	<p>Experiencia académica:</p> <p>Profesor del Área Social, Estudios de Psicología i C. de l'Educació, UOC (2014-actualidad)</p> <p>Profesor-Investigador postdoctoral de la Alianza 4 Universidades, Barcelona Science and Technology Studies Group (STSb), UAB, 2012-2014</p> <p>Profesor ayudante, Área Social, Estudios de Psicología i C. de l'Educació, UOC (2011-2012)</p> <p>Becario FPU-UAM, Dpto de Antropología social y PFE (2007-2011)</p> <p>Becario, Fundació CIREM (2006-2007)</p> <p>Experiencia profesional:</p> <p>2006-2007: Técnico de investigación social cualitativa en la Fundación CIREM, desarrollando proyectos de investigación e intervención sobre políticas de empleo y personas en situación de vulnerabilidad.</p> <p>Experiencia investigadora:</p> <p>En los últimos 8 años ha participado en 5 proyectos de investigación, 1 de ámbito europeo. Ha sido editor de 1 libro, coeditor de 2 libros, coautor de 4 capítulos de libro, autor de 5 capítulos de libro, coautor de 8 artículos en</p>

				<p>revistas internacionales de impacto y autor en solitario de 3. Ha participado en 25 congresos y jornadas científicas tanto nacionales como internacionales, así como ha coorganizado un congreso de ámbito europeo y otro de ámbito español.</p> <p>2012-2014. Proyecto de investigación postdoctoral financiado por la Alianza 4 Universidades: "Estudio de experiencias participativas en el diseño de tecnologías de cuidado y vida independiente (ExPart)". URL: http://tscariado.org/postdoc/</p> <p>2012-2014. Investigador a tiempo completo del proyecto I+D "EXPDEM: Acción política de los grupos concernidos con la promoción de la vida independiente en España" (CSO2011-29749-C02-02). URL: http://expdem.net/</p> <p>1.2. 2013-2014. Investigador a tiempo completo del proyecto financiado por la AGAUR (DEMOC 2013: 00033) "Ciudadanía y Sociedad del Conocimiento: Obstáculos a la participación en procesos deliberativos" URL: http://pagines.uab.cat/democ</p> <p>1.3. 2008-2011. Investigador a tiempo completo en el proyecto I+D "Ciencia, Tecnología y Atención a la Dependencia: La transformación del cuidado en la sociedad del conocimiento". URL: http://psicologiasocial.uab.es/telecare/</p> <p>2008-2011. Miembro del Local Advisory Group del proyecto europeo FP7 "Ethical Frameworks for Telecare Technologies for older people at home (EFORTT)". URL: http://www.lancaster.ac.uk/efortt/</p> <p>Miembro del Grup de Recerca Reconegut UOC-UAB: Barcelona Science and Technology Studies (STS-b)</p>
--	--	--	--	--

MÁSTER UNIVERSITARIO EN EMPLEO Y MERCADO DE TRABAJO: INTERVENCIÓN Y COACHING EN EL ÁMBITO LABORAL
MEMORIA para la solicitud de VERIFICACIÓN DE TÍTULO

Gemma San Cornelio Esquerdo	<p>Doctora por la Universidad Politécnica de Valencia (programa Comunicación Audiovisual) 2003</p> <p>Licenciada en Bellas Artes por la Universidad Politécnica de Valencia (1999)</p> <p>Master en Comunicación Multimedia por la UPV (2002)</p>	<p>Acreditación de Investigación (AQU) 2013 Acreditación de Lector (AQU), 2008</p> <p>Sexenio (2004-2009) reconocido en 2010 AQU</p>	Profesora agregada	100%	Comunicación Audiovisual y Publicidad.	<p>Experiencia académica:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Universitat Oberta de Catalunya (2005- actualidad) Profesora de los Estudios de Ciencias de la Información y la Comunicación. Directora académica del posgrado en Tendencias de Diseño y creación audiovisual. - Profesora colaboradora Universitat de Vic (departamento de Comunicación Digital) (2006-2010) - Universidad Politécnica de Valencia (2000-2004). Becaria de investigación y profesora asistente de comunicación digital (Departamento de Comunicación Audiovisual, Documentación e Historia del Arte) <p>Experiencia profesional:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diseñadora multimedia freelance (2000-2004) <p>Experiencia investigadora:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ha participado en 3 proyectos de investigación de ámbito estatal de los cuales ha sido investigadora principal. Ha sido autora de 4 capítulos de libro, coautora de 5 capítulos de libro, autora de 1 libro y editora de 1 libro y 1 monográfico de revista. Ha sido autora de 4 artículos y coautora de 13 artículos académicos. Ha participado en 27 congresos mayoritariamente internacionales. - Miembro del grupo de investigación sobre cultura digital Mediacions (reconocido como consolidado por AGAUR en 2013).
Elsa Santamaria López	<p>Doctora en Sociología con Mención Europea por la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea (UPV/EHU)</p> <p>Licenciada en Sociología por la Universidad País Vasco</p>	<p>Profesor contratado doctor (ANECA) - Profesor ayudante Doctor (ANECA)</p> <p>Profesor de universidad privada (ANECA)</p>	Profesor	100%	Sociología del trabajo	<p>Experiencia académica:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Profesora en la UOC desde el año 2010 (lleva asignaturas del Grado de Psicología y del de Relaciones Laborales y Ocupación, Ciencias del Trabajo y del Master de Profesorado). - Profesora en la Universidad del País Vasco (2007-2010 en el departamento de Sociología y en el Didáctica de las Ciencias Sociales) <p>Experiencia profesional:</p>

	(UPV/EHU) Título Experto Universitario en Juventud y Sociedad por la Universidad Nacional a Distancia (UNED)					<p>-Socióloga por cuenta propia realizando tareas de investigación social y desarrollo (1 año)</p> <p>Experiencia investigadora:</p> <p>En los últimos 10 años ha participado en 7 proyectos de investigación, 2 de ámbito europeo. Ha sido coautora de 8 libros, 2 capítulos de libro y 5 artículos y autora de 1 libro, 2 capítulos de libro y 5 artículos. Ha participado en 10 congresos y jornadas científicas tanto nacionales como internacionales.</p> <p>Es miembro del grupo de investigación “<i>Conciliació, Gènere i TIC</i>” (CGTIC) desde el año 2011, y del “<i>Centro de Estudios sobre la Identidad Colectiva</i>” (CEIC) desde el año 1998.</p>
Beatriz Sora Miana	<p>Doctorado Europeo en Psicología de las Organizaciones y del Trabajo</p> <p>Postgrado de Coaching Sistémico (Universidad Autónoma de Barcelona, Hospital Sant Pau, Instituto Sistémico de Barcelona)</p> <p>Licenciatura en Psicología</p>	<p>Profesor contratado doctor (ANECA)</p> <p>Profesor Universidad privada (ANECA)</p> <p>Profesor ayudante doctor (ANECA)</p> <p>Profesor Lector (AQU)</p>	Profesora agregada	100%	<p>Psicología Social y Psicología del Trabajo y las Organizaciones</p>	<p>Experiencia académica:</p> <p>2002-2005 Becario y Técnico de investigación (UIPOT-Universidad de Valencia)</p> <p>2005-2009 Becario y Técnico de Investigación (Centro de Investigaciones Energéticas, Medioambientales y Tecnológicas, CIEMAT)</p> <p>2009-actualidad profesora de la Universitat Oberta de Catalunya. Imparte docencia en los programas de Psicología, Ciencias del Trabajo, Relaciones Laborales y Master de Salud y Calidad de Vida, desde el ámbito de la Psicología de las Organizaciones y del Trabajo.</p> <p>Experiencia profesional:</p> <p>En el CIEMAT desempeño funciones como consultora en el ámbito de las organizaciones y del trabajo.</p> <p>Experiencia Investigadora:</p> <p>Miembro del grupo de Investigación PSINET (Universitat Oberta de Catalunya) y del Instituto de Investigación IDOCAL (Universitat de València).</p>



A continuación se detalla la experiencia investigadora del profesorado del Máster relacionada con las materias del programa:

Grupos de investigación

- “*Conciliació, Gènere i TIC*” (CGTIC), grupo de recerca reconocido por la UOC, que se centra en el estudio de la relación entre el género, la conciliación de la vida familiar-personal-laboral, las TICs y el mercado laboral. Prof. Ana Gálvez y Elsa Santamaría
- “*Grupo de Estudios Sociales de la Ciencia i la Tecnología*” (GESCIT) es un grupo consolidado de investigación de la Universidad Autónoma de Barcelona, que cuenta con una larga experiencia en el campo de la psicología social de la ciencia y del conocimiento científico, y, más concretamente, en el estudio de las innovaciones tecnocientíficas. Prof. Tomás Sánchez Criado
- “*Centro de Estudios sobre la Identidad Colectiva*” (CEIC), es un grupo consolidado de investigación de la Universidad del País Vasco, que tiene entre sus líneas de investigación, una que trata las transformaciones del mundo del trabajo, las nuevas formas de empleo y la precariedad. Prof. Elsa Santamaría
- “*Unidad de Investigación de Psicología de las Organizaciones y del Trabajo*” (UIPOT), del *Instituto Universitario de Investigación en Psicología de los Recursos Humanos, Desarrollo organizacional y de la Calidad de Vida Laboral* (IDOCAL), es un grupo de investigación de la Universidad de Valencia que desarrolla estudios en el ámbito de la Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y de los Recursos Humanos. Prof. Beatriz Sora
- PSiNET (Psicología, Salut i Xarxa). Grupo de investigación del Internet Interdisciplinary Institute de la Universitat Oberta de Catalunya (IN3-UOC) que tiene como objetivo principal el estudio de aspectos psicológicos vinculados al uso de las TIC en relación a la salud y la calidad de vida. Prof. Beatriz Sora
- Grupo de investigación sobre cultura digital “*Mediaccions*” (reconocido como consolidado por AGAUR en 2013). Especializada en identidad en Internet, prácticas de creación participativas, innovación y trabajo en las industrias creativas. Prof. Gemma San Cornelio
- Grupo consolidado por la Generalitat de Catalunya: “*Análisis Cuantitativo Regional*” (AQR), del *Instituto de Investigación en Economía Aplicada* (IREA) y de la *Xarxa de Referència en Economia Aplicada* (XREAP). Prof. Elisabet Motellón

Proyectos de investigación

- *eLene4work: Learning to learn for new digital soft skills for employability*. Erasmus+, Call 2014, Ka2 – Cooperatiom and Innovation for Good Practices. Prof. Anna Espasa
- *eLene2Learn. Exploring and promoting the contribution of ICT and digital media to the development of learning to learn competencies in lifelong learning*. LLP transversal programme. European Commission (519212-LLP-2011_IT_KA3_KA3NW) Prof. Anna Espasa
- *“Conciliació de la vida laboral, familiar, personal i Teletreball: una anàlisi comparativa entre gèneres.”*. Financiado en una convocatoria competitiva por el Institut Català de les Dones. Generalitat de Catalunya. Prof. Ana Gálvez
- *I+D+I Conciliación de la vida laboral y familiar en mujeres que trabajan con TICs: un análisis psicosocial y cultural de las estrategias desplegadas*. Financiado por el Ministerio de trabajo y asuntos sociales. Secretaría General de Políticas de Igualdad. Instituto de la Mujer. Programa: acción estratégica sobre fomento de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Referencia 79/05. Investigadora principal Prof. Anna Gálvez.
- *Globalization on regional economics. Panel data and non-stationary econometrics*. Institución: Ministerio de Ciencia e Innovación
- Referencia: ECO2011-30260-C03-03 . IP: Josep Lluís Carrion-i-Silvestre 2012-2014 . Prof. Elisabet Motellón
- *Sharing Knowledge Assets: InteRegionally Cohesive Neighbourhoods (SEARCH)*. Institución: Unión Europea , Referencia: FP7-SSH-2010-2.2-1 (266834) . IP: Jordi Suriñach, 2011-2014, Prof. Elisabet Motellón
- *Pymes, innovación e internacionalización: nuevas herramientas de análisis y propuestas*. Institución: ACC1Ó (Dpto. de Innovación, Universidades y Empresa. Generalitat de Cataluña) , Referencia: FBG 306309 Equipo: E. López-Bazo, F. Manca, E. Motellón, J. Suriñach, 2011, Prof. Elisabet Motellón
- *Productividad. Determinantes de su nivel, evolución y heterogeneidad empresarial y regional*, Institución: Ministerio de Ciencia e Innovación, Referencia: ECO2008-05314 , IP: Enrique López-Bazo 2008-2011, Prof. Elisabet Motellón

- *“Prácticas de futuro: espacios de creación digital e innovación social”*. Proyecto I+D Ministerio de Economía y Competitividad ref.CSO2014-58196-P. Prof. Gemma San Cornelio
- *“Respuestas sociales a la crisis y procesos de precarización de la vida en la sociedad contemporánea: Bélgica, España, Francia, Italia y Portugal”*. Entidad Financiadora: Ministerio de Educación y Ciencia (MEC – CSO2011-2352) Investigador Principal: Benjamín Tejerina. 2011-2015, Prof. Elsa Santamaría
- *“TOLERACE: The semantic of tolerance and (anti-)racism in Europe: institutions and civil society on a comparative perspective”* Proyecto Europeo del 7º Programa Marco. Investigador Principal: Boaventura de Sousa Santos. Prof. Elsa Santamaría
- *“La precariedad vital. Los procesos de precarización de la vida social y de la identidad en la sociedad española contemporánea”*, Entidad financiadora: MEC. Ministerio de Ciencia e Innovación. CSO2008-00886/SOCI, Investigador Principal: Benjamín Tejerina. Prof. Elsa Santamaría
- *Las características del puesto de trabajo y las prácticas de recursos humanos como antecedentes de un bienestar laboral sostenible en las distintas etapas de la carrera. Entidad financiadora: Ministerio de Educación y Ciencia. Investigador principal: José M^a Peiró. Universidad de Valencia. 2013-2015 Prof. Beatriz Sora*
- *Proyecto de potenciación de la competitividad del tejido empresarial español como factor estratégico en un entorno global (GLOBALOG). Entidad financiadora: Ministerio de Educación y Ciencia. Investigador principal: Francisco Javier Zabaleta Merí (Instituto Tecnológico del Embalaje, Transporte y Logística (ITENE)).2006-2009 Prof. Beatriz Sora*
- *Evaluación de la cultura de seguridad y del sistema organizativo de las centrales nucleares y sus implicaciones para la seguridad. Entidad financiadora: Ministerio de Educación y Ciencia. Programa Nacional de Energía. Investigador principal: José M^a Peiró (Universidad de Valencia) 2005-2007 Prof. Beatriz Sora*
- *Psychological Contracts across Employment situations (PSYCONES). Entidad financiadora: V Programa Marco para la Investigación y Desarrollo (UE). Investigador principal: Kerstin Isaksson (Mälardalen University) 2001-2005 Prof. Beatriz Sora*

Publicaciones

- Barberà, E., Bautista, G., **Espasa, A.** i Guasch, T. (2006). *Portfolio* electrónico: desarrollo de competencias profesionales en la Red. En: Badia, A. (coord.). *Enseñanza y aprendizaje con TIC en la educación superior* [monográfico en línea]. *Revista de Universidad y Sociedad del Conocimiento (RUSC)*. Vol. 3, n.º 2. UOC.
- García, A., Moles, R., **Fàbregues, S.**, Louise , R. (2009). "From precautionary inadequacy to participatory risk management". *Futures*. Núm. 41, Pág. 260-268. ISSN.0016-3287. DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.futures.2008.11.006>.
- García, A., Moles, R., Palmén, R., **Fàbregues, S.** (2009). " Reconsiderando la gestión de riesgos en entornos sociotécnicos ". *Papers: revista de sociología*. Núm. 93, Pág. 103-126. ISSN.2013-9004.
- **Fàbregues, S.** (2008). *Condicions de vida i hàbits de la població de Catalunya. Anàlisi a partir de l'Enquesta de condicions de vida i hàbits de la població de Catalunya, 2006*. Institut Català de la Dona; Generalitat de Catalunya.
- Serracant, P., **Fàbregues, S.**, Pujol, M. (2008). *Joventut i individualització. Una comparativa intergeneracional de les desigualtats per gènere i origen social..* En: Jaume Bofill, F. *Condicions de vida i desigualtats a Catalunya, 2001-2005. Volum II. Habitatge, salut, parella, joventut, gent gran i dependència* . BARCELONA: Editorial Mediterrània. Pág. 133-180. ISBN. 978-84-8334-922-9
- García, A., Palmén, R., Moles , R., **Fàbregues, S.** (2007). "Risk Management or Uncertainty Governance? The Challenge of an Interdisciplinary Approach ". *International Journal of Interdisciplinary Social Sciences*. Núm. 2 (3), Pág. 127-134. ISSN.1833-1882.
- **Fàbregues, S.** (2007). *Reconsiderando la teoría de las organizaciones desde una perspectiva de género*. En: Isonomía, F. *¿Todas las mujeres podemos? Género, desarrollo y multiculturalidad*. CASTELLON DE LA PLANA: Universitat Jaume I. Fundación Isonomía.. Pág. 245-255. ISBN. 978-84-690-7906-5
- **Fàbregues, S.** (2006). *"Doing Gender, Doing Difference: Inequality, Power and Institutional Change*. New York: Routledge"*Papers: revista de sociologia*. Núm. 81, Pág. 256-258. ISSN.2013-9004.
- Astelarra, J., **Fàbregues, S.**, Rodríguez, N., Muñoz, J. (2005). *LIBRA 2003: Participación equilibrada de hombres y mujeres en la toma de decisiones*. European Commission . ISBN. 84-9803-059-05
- **Gálvez, A.** y Tirado F. (eds.) (2012), *Capitalisme i Treball: Problemàtiques socials del món contemporani*, Editorial UOC, Barcelona, ISBN: 978-84-9788-982-7
- **Gálvez, A.** y Tirado F. (2012), *El capitalismo del siglo XXI*, Editorial UOC, Barcelona, ISBN: 978-84-9788-643-7
- **Gálvez, A.**, Martínez, M.J., Pérez, C. (2012). *Telework and Work-Life Balance: Some*

Dimensions for Organisational Change. *Journal of Workplace Rights*. .16, 3-4. 273-297

- **Gálvez, A.**; Tirado, F. (2009). Teletrabajo y regímenes de compromiso: mujeres y crítica del modelo laboral presencial. *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*. VOL. VIII, Nº 2. 143-165
- Pérez, C.; **Gálvez, A.** (2009) Teletrabajo y vida cotidiana: Ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. *Athenea Digital: Revista de Pensamiento e Investigación Social*. 15. 57 – 79
- **Motellón, E.** y López-Bazo E. (2015) "Immigrants from ENP countries and employment dismissal in Spain", *International Journal of Manpower*, Vol. 36 Iss: 4, pp.518 – 539.
- **Motellón, E.** y López-Bazo E. (2014), Job Loss Among Immigrant and Native Workers: Evidence from Spain's Economic Downturn, *Social Indicators Research*, (DOI: 10.1007/s11205-014-0596-8).
- **Motellón, E.** y López-Bazo E. (2013), Disparidades en los mercados de trabajo regionales. El papel de la educación, *Papeles de Economía Española*, 138:46-61
- **Motellón, E.** y López-Bazo E. (2013), The Regional Distribution of Unemployment. What do Micro-Data Tell Us?, *Papers in Regional Science*, 92(2):383-405
- **Motellón, E.** y López-Bazo E. (2012), Human Capital and Regional Wage Gaps, *Regional Studies*, 46:1347-1365
- **Motellón, E.**, López-Bazo E. y El-Attar, M. (2011), Regional Heterogeneity in wage distributions. Evidence from Spain, *Journal of Regional Science*, 51:558-584 (2011, con E. López-Bazo y M. El-Attar)
- **Motellón, E.**, López-Bazo E. y El-Attar, M. (2010), Cambios en la estructura salarial por tipos de contrato, 1995-2002, *Revista de Economía Aplicada*, XVIII:5-38 (2010, con E. López-Bazo y M. El-Attar)
- **Motellón, E.** (2008), Un análisis de las diferencias regionales en el impacto de la contratación temporal en España, *Investigaciones Regionales*, 12:107-131
- A Roig, **G San Cornelio**, J Sánchez-Navarro, E Ardèvol (2014) 'The fruits of my own labor': A case study on clashing models of co-creativity in the new media landscape *International Journal of Cultural Studies* November 2014 17: 637-653, first published on November 15, 2013 doi:10.1177/1367877913503828
- Pagès, R., & **San Cornelio**, G. (2014). Material Conditions of Production and Hidden Romantic Discourses in New Media Artistic and Creative Practices. *Leonardo Electronic Almanac*, 20(1).
- **San Cornelio**, G., & Pagès, R. (2010). Creatividad e innovación: discursos emergentes. J. Alberich, P. Alsina, R. Pagés y A. Roig. *Exploraciones creativas: prácticas artísticas y culturales de los nuevos medios*, 185-220.
- Irazuzta, I., Muriel, D. y **Santamaría, E.** (2014), "Immigration, labour and management of otherness: inclusion policies in a rural area of the Basque Country", Ref. *Revista: Journal of Contemporary European Studies*, Volume 22 2014, Issue2 ISSN: 1478-2804, 1478-2790 (Online) DOI: 10.1080/14782804.2014.923753

- **Santamaría, E.** e Irazuzta, I. (2014), El trabajo de los “otros”: temporeros y asentados en la Rioja Alavesa, en Ignacio Irazuzta y María Martínez (coords.) *De la identidad a la vulnerabilidad*, Bellaterra, Barcelona, ISBN: 978-84-7290-647-1
- **Santamaría, E.** (2012), “*Jóvenes y precariedad laboral: trayectorias laborales por los márgenes del empleo*”, Ref. Revista: Zerbitzuan 52ISSN: 1134-7147
- **Santamaría, E.** y Gómez, D. (2012), Precarització i mercat laboral, en Ana M^a Gálvez y Francisco Tirado (eds.) *Capitalisme i Treball: Problemàtiques socials del món contemporani*, Editorial UOC, Barcelona, ISBN: 978-84-9788-982-7
- **Santamaría, E.** (2012), Joves i mercat laboral, en Ana M^a Gálvez y Francisco Tirado (eds.) *Capitalisme i Treball: Problemàtiques socials del món contemporani*, Editorial UOC, Barcelona, ISBN: 978-84-9788-982-7
- Cavia, B.; Carbajo, D.; **Santamaría, E.** y Tejerina, B. (2012), *Precariedad vital y juventud vasca. Condiciones sociales y estrategias biográficas para llevar una vida normal*, Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco, Vitoria-Gasteiz ISBN: 978-84-457-2876-5 DL: VI 397-2012
- **Santamaría, E.** (2011), *Trayectorias laborales en los márgenes del empleo: Políticas, subjetividades y experiencias de jóvenes en la precariedad laboral*, Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco, Vitoria-Gasteiz, ISBN: 978-84-457-3158-1 DL: BI-2011
- **Santamaría, E.** (2010), “*Buscarse la vida*”: trayectorias y experiencias de precariedad en el acceso al empleo de las personas jóvenes”, Ref. Revista: Revista Estudios de Juventud_INJUVE, N°89 ISSN: 0211-4364
- **Santamaría, E.** (2009), Reseña crítica (varias obras): “*Precariedad laboral: apuntes para una aproximación sociológica a sus formas contemporáneas*”, Ref. Revista: Papeles del Ceic. Volumen 2009/1# 6 Marzo 2009ISSN: 1695-6494 Publicación electrónica en: <http://www.identidadcolectiva.es/pdf/critica6.pdf>
- Pérez-Agote, A., y **Santamaría, E.** (2008), *Emancipación y precariedad en la juventud vasca. Entre la anomía funcional y el cambio cultural*, Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco, Vitoria-Gasteiz, ISBN: 978-84-457-2706-5 DL: BI-1092-08
- Pérez-Agote, A., Tejerina, B. y **Santamaría, E.** (2005), *Transformaciones y tendencias de la cultura del trabajo en Bizkaia. Enfoque cuantitativo*, Gazte Lanbidean BBK Fundazioa. Lugar: Bilbao.DL: BI-1927-05
- **Santamaría, E.** (2005), “Identity: the new perspective of labor” en Gatti, G., Irazuzta, I. y Martínez de Albeniz, I. (eds.) *Basque Structures, Institutions, Society and Contemporary Life*. Center for Basque Studies. University of Nevada, Reno. ISBN: 1-877802-25-5
- Pérez-Agote, A., Tejerina, B., Martín, I., Cavia, B. y **Santamaría, E.** (2001), *El trabajo en la Comunidad Autónoma Vasca. Actividad, ocupación y paro*. Gazte Lanbidean BBK Fundazioa. Bilbao. DL: BI-1982-01
- Pérez-Agote, A., Tejerina, B., Martín, I., Cavia, B. y **Santamaría, E.** (2001), *La inserción*

laboral de los jóvenes en Bizkaia, Gazte Lanbidean BBK Fundazioa. Bilbao. DL: BI-1981-01

- **Sora, B.** (2015). "Job Insecurity, worries about the future and somatic complaints in two economic and cultural contexts: A study in Spain and Austria". *International Journal of Stress Management*. ISSN.1072-5245.
- Peiró, J., **Sora, B.**, Caballer, A. (2012). "JOB INSECURITY IN THE YOUNGER SPANISH WORKFORCE: CAUSES AND CONSEQUENCES". *Journal of Vocational Behaviour*. Núm. 2, Pág. 444-453. ISSN.0001-8791. DOI: 10.1016/j.jvb.2011.09.007.
- Estreder, Y., Ramos, J., **Sora, B.**, Latorre, F., Carbonell, S., Rodríguez, I. (2006). "El contrato psicológico en función del grupo ocupacional de los trabajadores". *Revista de Psicología Social Aplicada*. Núm. 16, Pág. 5-30. ISSN.1131-6225
- **Sora, B.**, Caballer, A., Peiró, J. (2014). "La inseguridad laboral y sus consecuencias en un contexto de crisis económica". *Papeles del Psicólogo*. Núm. 1, Pág. 15-21. ISSN.0214-7823.
- **Sora, B.**, De Cuyper, N., Caballer, A., Peiró, J., De Witte, H. (2013). "Climate Strength as Moderator of the Relationship between Job Insecurity Climate and Collective Job Attitudes". *Applied Psychology*. Núm. 3, Pág. 382-405. ISSN.0269-994X. DOI: 10.1111/j.1464-0597.2012.00485.x.
- Caballer, A., **Sora, B.** (2013). *Gestión de Equipos de Trabajo*. BARCELONA: Universitat Oberta de Catalunya.
- Escartín, J., **Sora, B.**, Rodríguez-Muñoz, A., Rodríguez-Carballeira, Á. (2012). "Adaptación y validación de la versión española de la escala de conductas negativas en el trabajo realizadas por acosadores: NAQ-Perpetrators". *Revista de Psicología y de las Organizaciones*. Núm. 3, Pág. 157-170. ISSN.1576-5962. DOI: dx.doi.org/10.5093/tr2012a13.
- Gracia, F., Ramos, J., Peiró, J., Caballer, A., **Sora, B.** (2011). "Job attitudes, behaviours and health-related outcomes among different types of temporary workers". *International Labour Review*. Núm. 3-4, Pág. 235-254. ISSN.0020-7780. DOI: 10.1111/j.1564-913X.2011.00115.x.
- **Sora, B.**, Caballer, A., Peiró, J. (2011). "Consequences of job insecurity and the moderator role of occupational group". *Spanish Journal of Psychology*. Pág. 59-72. ISSN.1138-7416.
- **Sora, B.**, Caballer, A., Peiró, J. (2011). "Estudio de las consecuencias de inseguridad laboral. El papel modulador de clima de apoyo organizacional". *Psicothema*. Núm. 3, Pág. 394-400. ISSN.0214-9915.
- **Sora, B.** (2011). *INVESTIGACION EN PSICOLOGIA DE LAS ORGANIZACIONES Y DEL TRABAJO*. Universitat Oberta de Catalunya. ISBN. 978-84-6939-161-7
- **Sora, B.**, Caballer, A., Peiró, J., Silla, I., Gracia, F. (2010). "Moderating Influence of Organizational Justice on the Relationship between Job Insecurity and its Outcomes. A Multilevel Perspective". *Economic and Industrial Democracy*. Núm. 4, Pág. 613-637.

ISSN.0143-831X.DOI: 10.1177/0143831X10365924.

- **Sora, B.**, Caballer, A., Peiró, J. (2010). "Consequences of Job Insecurity for the employees. The Moderator role of Job Dependence". *International Labour Review*. Núm. 1, Pág. 59-72. ISSN.0020-7780. DOI: 10.1111/j.1564-913X.2010.00075.x.
- **Sora, B.**, Meneses, R., Bresó, E., Caballer, A., Gracia, E. (2010). *Desarrollo Organizacional*. BARCELONA: Universitat Oberta de Catalunya. ISBN. 978-84-692-8569-5
- de Cuyper, N., **Sora, B.**, de Witte, H., Caballer, A., Peiró, J. (2009). "Organizations' use of temporary and job insecurity climate among Belgian and Spanish permanent workers". *Economic and Industrial Democracy*. Núm. 4, Pág. 564-591. ISSN.0143-831X. DOI: 10.1177/0143831X09336808.
- Sola, R., Gamero, N., Muñoz, A., Silla, I., **Sora, B.** (2009). *Análisis organizativo del sector de la logística y el transporte por carretera en la red atlántico-mediterránea española*. MADRID: Centro de Investigaciones Energéticas, Medioambientales y Tecnológicas (CIEMAT). ISBN. 978-84-7834-621-9
- Gamero, N., Sola, R., Silla, I., **Sora, B.** (2009). *La resiliencia como una nueva conceptualización de la seguridad*. MADRID: Centro de Investigaciones Energéticas, Medioambientales y Tecnológicas (CIEMAT). ISBN. 978-84-7834-616-5
- **Sora, B.**, Caballer, A., Peiró, J., De Witte, H. (2009). "Job Insecurity Climate's Influence on Employees' Job Attitudes. Evidence from two European Countries". *European Journal of Work and Organizational Psychology*. Núm. 18, Pág. 125-147. ISSN.1359-432X.
- **Sora, B.**, Sola, R., Silla, I., Gamero, N. (2009). *Modelo Sociotécnico del Transporte por carretera español: El papel de la política y la regulación en la seguridad*. Centro de Investigaciones Energéticas, Medioambientales y Tecnológicas (CIEMAT).
- Pérez, L., Caballer, A., **Sora, B.** (2008). "Work of preference and wellbeing in different types of permanent employees". *International Journal of Psychology*. Núm. 43, Pág. 801. ISSN.0020-7594.
- Sola, R., **Sora, B.** (2008). *Resiliencia organizacional en organizaciones de alto riesgo*. MADRID: Centro de Investigaciones Energéticas, Medioambientales y Tecnológicas (CIEMAT). ISBN. 978-84-7834-570-0
- **Sora, B.**, Pérez, L., Caballer, A., Ramos, J., Estreder, Y. (2006). "Auto-eficacia en el Trabajo e Inseguridad Laboral: El Papel Modulador de la Antigüedad Organizacional". *Revista de Psicología Social Aplicada*. Núm. 16, Pág. 65-78. ISSN.1131-6225.
- Estreder, Y., Ramos, J., **Sora, B.**, Latorre, F., Carbonell, S., Rodríguez, I. (2006). "El contrato psicológico en función del grupo ocupacional de los trabajadores". *Revista de Psicología Social Aplicada*. Núm. 16, Pág. 5-30. ISSN.1131-6225.

El/La directora/a de Programa tiene como funciones la coordinación general de la titulación y la garantía de su calidad, lo que implica la coordinación del equipo de profesores responsables de

asignatura (PRA) así como del equipo de tutores.

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

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

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

En la propuesta de la UOC, el número de profesores responsables de asignatura necesarios está más relacionado con el número de asignaturas y ámbitos distintos de conocimiento del programa, que con el número de estudiantes matriculados. Es el número de consultores el que está directamente relacionado con el número de estudiantes matriculados, de acuerdo con las ratios explicadas en el apartado 7 (75 estudiantes por aula en el caso de asignaturas estándar). Estas necesidades se determinan en cada curso y, a partir de la definición de los perfiles académicos y profesionales previstos por los estudios, se inicia la convocatoria para la selección de docentes colaboradores dando publicidad tanto en medios públicos como en el propio sitio Web de la Universidad.

En el Trabajo de fin de Máster (TFM) es preciso realizar un seguimiento individualizado y personalizado. La ratio de estudiantes por aula en estas asignaturas es de 10 estudiantes como máximo. Aun así, en la mayoría de los casos la ratio de estudiantes suele ser inferior a 10 estudiantes. El profesorado del Máster, compuesto por Profesores responsables y Personal Docente Colaborador, podrá tutorizar de forma personalizada los TFMs ya que en su mayoría tienen un perfil de doctor y experiencia investigadora en el ámbito de estudio del Máster. Por añadido, en cada curso dependiendo del número de estudiantes matriculados y de las áreas de intervención en las que se matriculen para hacer el TFM se puede abrir una convocatoria de selección de Personal Docente Colaborador que cubra estas necesidades.

Docentes colaboradores

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

Como ya se ha mencionado en función del número de estudiantes matriculados cada semestre, los profesores cuentan con la colaboración de los tutores y de los consultores, que prestan la atención individualizada a los estudiantes y despliegan el proceso de evaluación.

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

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

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

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

- La planificación de su estudio.
- El diseño de su itinerario curricular.

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

Los Estudios de Psicología y Ciencias de la Educación, cuentan en la actualidad con más de 560 docentes colaboradores y tutores, para el desarrollo de la actividad docente del semestre en curso. En relación al perfil de estos docentes, que el 18,39% se dedica profesionalmente a la docencia en otras instituciones, mientras que el 62,32% restante proviene del mundo profesional y de la empresa.

En cuanto al número de docentes colaboradores del Máster Universitario en *Empleo y mercado de trabajo: intervención y coaching en el ámbito laboral*, a partir de la información de las plazas ofertadas, podemos considerar la necesidad de 1 docente colaborador por asignatura y 1 tutor para completar el equipo docente que participa en éste Máster.

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

El perfil del docente colaborador que será seleccionado para el Máster Universitario en *Empleo y mercado de trabajo: intervención y coaching en el ámbito laboral*, requerirá de experiencia profesional, académica y/o investigadora en el área del trabajo y de las organizaciones y sobre todo, en el campo de la intervención sociolaboral, sea en el ámbito empresarial, en el de la administración pública o en el del Tercer sector.

En la selección de los colaboradores docentes se priorizará aquellas personas que presenten una amplia experiencia en el mundo profesional y/o especialización académica y investigadora en el ámbito de cada asignatura. Además, para los TFM se priorizará en la selección aquellos perfiles con el título de doctor y experiencia investigadora en las materias del Máster. En el caso de las asignaturas de la materia de *Coaching* laboral se priorizarán profesionales de la psicología que estén acreditados como *coach* y posean una experiencia profesional en el ámbito del coaching laboral. Esto garantizará una formación muy contextualizada y aplicada. Este hecho junto con la coordinación de la asignatura del profesorado propio de la UOC garantizará la conexión entre los estudios más recientes con el campo aplicado.

Movilidad de profesorado

En relación con la movilidad, la UOC solicitó en febrero de 2007 la Carta universitaria Erasmus,

que la Dirección General de Educación y Cultura de la Comisión Europea le concedió en julio de 2007.

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

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

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

6.1.2. Otros recursos humanos disponibles

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

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

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

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

incidencias y gestión de trámites de estudiantes.

El Máster universitario en *Empleo y mercado de trabajo: intervención y coaching en el ámbito laboral* cuenta con el apoyo directo de un total de tres personas del equipo de gestión: un mánager de programa, una técnica de gestión académica y una técnica de apoyo a la dirección de los estudios:

- Rosana Verde. Mánager de programa
Licenciada en filología hispánica, Licenciada en filología francesa
14 años de experiencia en gestión universitaria
- Eva Ollé. Técnica de Gestión Académica
Licenciada en Humanidades
Posgrado en Gestión y administración
17 años de experiencia en gestión universitaria
- Anna Buil. Técnica de apoyo a la dirección de los estudios.
Licenciada en Comunicación Audiovisual.
Máster Universitario en Gestión Cultural
3 años de experiencia en gestión universitaria

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

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

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

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

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

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

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

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

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

El Área es la responsable de los procesos de información pública de los planes de estudios.

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

La Universidad facilita también al estudiante un acompañamiento de tipo relacional-social, proporcionando los elementos necesarios para el enriquecimiento de la vida universitaria más allá de lo estrictamente académico o docente. El estudiante encontrará en el Campus Virtual toda una serie de ventajas culturales y comerciales, así como servicios pensados para cubrir sus necesidades. Por ejemplo, tiene la posibilidad de chatear, participar en alguno de los cuatrocientos foros de debate sobre todo tipo de temas, realizar compras por medio de la cooperativa o buscar su promoción laboral y profesional por medio de la bolsa de trabajo.

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

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

6.2. Previsión de profesorado y otros recursos humanos necesarios

Los Estudios de Psicología y Ciencias de la Educación de la UOC están integrados por un colectivo de 49 personas, de las cuales 40 son profesores y profesoras a tiempo completo (la cifra incluye al director de estudios y al director del programa) y 9 de personal de gestión (2 mánager de programa, 6 técnicos de gestión de programa, 1 técnico de apoyo a la dirección de los estudios). Además, disponen de un equipo externo de docentes colaboradores –tutores y colaboradores docentes– para llevar a cabo el desarrollo de los programas.

Las estimaciones sobre las necesidades de profesorado para la puesta en marcha del Máster universitario en Empleo y Mercado de Trabajo: Intervención y Coaching en el Ámbito Laboral permiten prever que no será necesario el incremento de profesorado, aun cuando, al inicio del proceso de implantación del Máster, habrá una cierta sobrecarga. Pasado este momento, sin embargo, el profesorado actual podrá asumir normalmente la docencia del futuro Máster universitario en Empleo y Mercado de Trabajo: Intervención y Coaching en el Ámbito Laboral.

El sistema de selección, formación y evaluación del profesorado sigue un proceso claramente

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

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

La Universidad dispone de los siguientes mecanismos para asegurar la igualdad y la no-discriminación por discapacidad entre sus recursos humanos.

Mecanismos de igualdad

1. Agente para la igualdad

La UOC dispone desde 2006 de la figura de una agente para la Igualdad. La agente para la igualdad tiene como responsabilidad velar por la correcta aplicación de la Ley orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (3/2007), así como desplegar las acciones del plan de igualdad propio de la Universidad.

2. Plan de igualdad

La UOC dispone desde 2007 de un plan de igualdad para el periodo 2007-2010. El Plan se ha revisado y el Consejo de Gobierno aprobó el pasado 23 de febrero de 2011 el nuevo Plan para el período 2011-2013. El nuevo plan parte de un diagnóstico que refleja la situación actual en la universidad y establece el conjunto de acciones que deben llevarse a cabo para la consecución de los objetivos marcados.

3. Comisión para la Igualdad

La UOC dispone desde 2006 de una comisión de género integrada por profesores y profesoras. Dicha comisión participa en la Comisión Interuniversitaria de Género de las universidades catalanas. Tiene el encargo de identificar desequilibrios entre géneros en relación con las cuestiones de ámbito académico y científico (paridad en la representación científica, presencia de la perspectiva femenina en los contenidos y materiales de estudio, etc.). El Consejo de Gobierno aprobó además, el 23 de febrero de 2011, la creación de la figura de "Delegada de la

Rectora para la Igualdad”.

Para el despliegue del Plan de Igualdad 2011-2013, la Comisión ha identificado un conjunto de subcomisiones de trabajo para asegurar una mayor especialización de las acciones.

4. Políticas de recursos humanos

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

Mecanismos para la no discriminación de las personas con discapacidad

1. Programa para la Accesibilidad

El Consejo de Gobierno de la Universidad aprobó el 25 de noviembre de 2009 impulsar un Programa de Accesibilidad que promoviera la puesta en marcha de las medidas necesarias para asegurar la accesibilidad de la universidad para las personas con discapacidad. Este Programa, de carácter transversal, tiene en consideración las necesidades de todo el colectivo de la universidad, tanto estudiantes como personal de gestión y profesorado, incluyendo también a los colaboradores docentes.

2. Plan de Actuación para la Accesibilidad

La UOC dispone desde 2009 de una propuesta de plan de actuación, que se materializó en el 2011 en un calendario de actuación anual. En el año 2012 la universidad aprobó su Política para la Atención a la Diversidad Funcional, con vigencia hasta el 2015. Esta política parte de un diagnóstico que refleja la situación actual en la universidad y establece el conjunto de acciones que deben llevarse a cabo para la consecución de los objetivos marcados.

3. Comisión Estratégica para la Accesibilidad

Desde el 2011 la UOC cuenta con la Comisión Estratégica para la Accesibilidad, formada por el Vicerector de Ordenación Académica y Profesorado, el Vicerector de Tecnología, el Delegado de la Rectora para los Estudiantes y la Vicegerencia de Gestión. Su función es marcar las directrices y principios de toda actuación realizada en la universidad en referencia a su accesibilidad para las personas con discapacidad, mediante la aprobación y el fomento de una Política de Atención a la Diversidad Funcional.

4. Políticas de recursos humanos

La UOC cumple con la legislación vigente en lo que se refiere a la inclusión laboral de las personas con discapacidad, y busca nuevas vías para mejorar su incorporación al equipo de la universidad. Actualmente se está trabajando en la redacción de un Manual para la Diversidad que permita considerar en igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad en la totalidad de las políticas de gestión de las personas (selección, comunicación interna, retribución, contratación, formación y desarrollo). Por ejemplo, en el ámbito de formación se ofrecen cursos sobre como generar documentos accesibles tanto para el personal de gestión y profesorado, como para los colaboradores docentes.

7. RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS

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

Espacios docentes y específicos para el aprendizaje

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

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

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

- En las asignaturas estándar, la acción docente sigue un plan de aprendizaje común. La atención se realiza principalmente a través de los buzones personales de cada estudiante, los buzones grupales y la dinamización de docentes colaboradores en el aula. La ratio de estudiantes por aula virtual en las asignaturas estándar es de un máximo de 75 estudiantes. Hasta el momento, la media en las titulaciones LRU , actualmente en extinción, ha sido de 60 estudiantes por aula.
- En las asignaturas con especial dedicación priman los elementos de individualización sobre los grupales, de manera que cada estudiante, o grupo reducido de estudiantes, sigue un itinerario de aprendizaje diferenciado. La ratio de estudiantes en las asignaturas con especial dedicación es de un máximo de 50 estudiantes por aula virtual.
- En las asignaturas de Trabajo de fin de Máster (TFM) es preciso realizar un seguimiento individualizado y personalizado. La ratio de estudiantes por aula en estas asignaturas es de entre 10 y 15 estudiantes como máximo. Aun así, en la mayoría de los casos la ratio de estudiantes suele ser inferior a 10 estudiantes.

Prácticas externas

Tal como se explicita en el punto 5 de la memoria, este Máster contempla 9 créditos de prácticas.

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

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

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

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

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

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

Biblioteca y Recursos de aprendizaje

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

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

El encargo y elaboración de los materiales docentes propios es una característica del modelo

de aprendizaje de la UOC. En estos momentos, la UOC tiene un volumen considerable de materiales docentes elaborados por expertos y editados por profesionales que se encargan de hacer tratamiento didáctico, corrección y/o traducción, edición y maquetación.

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

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

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

Por otro lado, los usuarios de la UOC cuentan con una Biblioteca Virtual, tal como se explica en el apartado 6 de esta memoria, que tiene como principal objetivo proporcionar a estudiantes, docentes e investigadores acceso a la documentación e información necesaria para el desarrollo de su actividad.

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

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

La red territorial

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

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

Los objetivos de esta red son:

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

Actualmente existen 67 dispositivos territoriales

17 sedes territoriales: Manresa, Salt, Barcelona, Reus, Lleida, Sabadell, Terrassa, Sant Feliu de Llobregat, Tortosa, Vic, L'Hospitalet del Llobregat, Granollers, Tarragona, Vilanova i la Geltrú, Madrid, Sevilla y Valencia.

51 Puntos de información: Amposta, Andorra, Badalona (Can Casacuberta i Llefià), Banyoles, Barcelona (Les Corts, Vila Olímpica, Sant Andreu y Horta-Guinardó), La Bisbal d'Empordà, Berga, Blanes, Ciutadella, Coma-ruga, Eivissa, Figueres, Gandesa, L'Alguer, Igualada, Manacor, Martorell, Mataró, Montblanc, Mora d'Ebre, Olot, Palafrugell, La Pobla de Segur, Puigcerdà, Ripoll, Rubí, Santa Coloma de Farners, La Seu d'Urgell, Solsona, Sort, Tarragona, Tàrraga, Valls, Barberà del Vallès, Manlleu, Masquefa, Ribes de Freser, La Fatarella, La Pobla de Segur, Santa Bàrbara, Vallirana, Vidreres, Tremp, Pont de Suert, l'Ametlla de Mar, Pineda de Mar, Vilafranca del Penedès, Balaguer y Falset.

Los servicios que ofrecen las sedes son:

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

Los servicios que ofrecen los puntos de información son:

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

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

- Comisiones de sedes, formada por los representantes de los estudiantes de la zona territorial que representa cada una, escogidos por votación entre los propios estudiantes. Las funciones de las comisiones de sede (que preside el director de la sede correspondiente) son proponer mejoras de los servicios que se ofrecen y proponer actividades a realizar.
- Buzón de sugerencias en cada sede.
- Plan de mantenimiento anual de los espacios (infraestructuras), que supervisan los diferentes directores territoriales.
- Plan de mantenimiento de las infraestructuras tecnológicas (sustitución de los equipos informáticos cada 5 años como máximo).
- Encuesta a los estudiantes usuarios de las sedes.
- Detección de las necesidades de los estudiantes directamente a través de los comentarios que envían al personal de atención de las sedes.

Inversiones

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

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

Seguridad

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

información semestre a semestre de forma automática.

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

El Campus Virtual ha garantizado el acceso de los usuarios a pesar del incremento anual constante (de los 200 usuarios del curso 1995-1996 a los más de 45.000 del curso 2010-2011). Actualmente registra una media de 2000 conexiones simultáneas diarias y picos puntuales de más de 6000 usuarios simultáneos. Los datos se pueden consultar en tiempo real en: http://www.uoc.edu/portal/castellano/tecnologia_uoc/infraestructures/campus/index.html

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

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

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

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

Los sistemas de almacenamiento están duplicados y se realizan copias de seguridad de todos los datos. Existe una política de acceso a los datos y protocolos de seguridad. La institución tiene un responsable de seguridad de los datos. Se contratan periódicamente auditorias de seguridad y existe guías de desarrollo seguro que se aplica en los desarrollos.

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

Política de financiación y asignación de recursos

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

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

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

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

Plan de viabilidad

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

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

Estos capítulos se rigen por una fórmula de gasto variable, asociada al número de alumnos y créditos de matrícula. La evolución de la matrícula y la rematrícula de estudiantes y créditos para el programa propuesto se han estimado por parte del Área de marketing de la Universidad

y sus valores permiten determinar el ingreso estimado del programa derivado de los derechos de matrícula.

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

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

	2014	2015	2016	2017
Estudiantes de nueva incorporación	70	70	72	72
Estudiantes rematriculados	33	118	181	189
Estudiantes computables	103	188	253	261
INGRESOS DE MATRÍCULA	88.560	151.467	202.655	212.694
GASTOS VARIABLES	39.005,28	66.162,10	87.103,29	89.659,23
Tutoría	4.597,55	7.798,52	10.266,86	10.568,13
Colaborador docente	31.774,19	53.896,47	70.955,43	73.037,53
Gastos en materiales	2.633,54	4.467,10	5.881,00	6.053,57
INVERSIÓN EN RECURSOS DOCENTES	121.258	0	14.416	14.416

**No incluye los gastos fijos*

Diferencial	-71.702,91	85.304,46	101.135,47	108.618,97
-------------	-------------------	------------------	-------------------	-------------------

***No s'incorpora al pdf lliurat la fila Diferencial*

8. RESULTADOS PREVISTOS

8.1. Valores cuantitativos estimados para los indicadores y su justificación

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

Tasa de graduación

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

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

	Cohorte 2008-09	Cohorte 2009-10	Cohorte 2010-11	Cohorte 2011-12
Tasa de graduación en T+1	16%	18%	17%	23%
Tasa de graduación en T+2	43%	47%	54%	
Tasa de graduación en T+3	57%	59%	-	
Tasa de graduación en T+4	63%			

La previsión para la tasa de graduación en T+1 es que siga siendo superior al 15%.

Tasa de abandono

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

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

Se propone que la tasa esté entre los valores siguientes:

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

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

Tasa de eficiencia

Para la estimación de esta tasa se han tenido de nuevo en cuenta los resultados obtenidos por los Másteres universitarios de la UOC; estos valores han sido los siguientes:

	2008-09	2009-10	2010-11	2011-12	2012-13
Másteres universitarios	96,9%	95,4%	94,3%	95,2%	95,5%

Si tenemos en cuenta que esta tasa está muy relacionada con las tasas de éxito y rendimiento, y estas también se han mantenido estables en los últimos cuatro años, la previsión es que la tasa de eficiencia siga siendo para los programas de Máster superior al 80% con vistas a crecer y establecer como objetivo la tasa del 90%.

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

Tasa de éxito

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

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

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

Tasa de rendimiento

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

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

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

del 70%.

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

Tasa de satisfacción

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

	2008-09	2009-10	2010-11	2011-12	2012-13
Total UOC	4	4,1	4,1	4,1	4,0

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

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

8.2. Progreso y resultados de aprendizaje

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

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

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

Estos resultados son valorados por asignatura por el profesor responsable de la asignatura,

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

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

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

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

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

- Rendimiento: se valoran los mismos ítems.
- Continuidad: se valoran los mismos ítems y, además, la tasa de abandono.
- Satisfacción: se valoran los mismos ítems y, además, la satisfacción con la UOC, el programa, su aplicabilidad y los servicios.
- Graduación: tasa de graduación y de eficiencia; en este caso se valora empezar a disponer de estos a partir del curso 2014-2015.
- Inserción o mejora profesional: a partir de los estudios propios elaborados por la Universidad cada dos años y a partir de los resultados obtenidos por los estudios transversales realizados por las universidades catalanas con el apoyo de AQU.

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

9. SISTEMA DE GARANTÍA DE CALIDAD DEL TÍTULO

http://www.uoc.edu/portal/es/qualitat/documentacio/UOC_Manual_sistema_garantia_Esp_06.pdf

10. CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN

10.1. Cronograma de implantación de la titulación

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

En el caso del Máster Universitario en *Empleo y mercado de trabajo: intervención y coaching en el ámbito laboral* el calendario de implantación de la totalidad del programa está previsto en dos semestres (un año académico) tal y como se muestra en la tabla a continuación.

- Primer semestre: 30 créditos ECTS desplegados
- Segundo semestre: 35 créditos ECTS desplegados

Curso lectivo 2015/2016			
Semestre 1 Octubre 2015	c.	Semestre 2 Marzo 2016	c.
Métodos de investigación en el ámbito laboral	5	Optativa 1: Intervención para la igualdad y la inclusión sociolaboral	5
Mercado de trabajo: agentes, políticas y dinámicas	5	Optativa 2: Intervención orientadora y formación a la largo de la vida	5
Nuevos retos para el empleo y las organizaciones en el siglo XXI	5	Optativa 3: Organizaciones y competencias profesionales: identificación, análisis y evaluación	5
Culturas de la innovación y el emprendimiento	5	Optativa 4: Coaching laboral II	5
Empleo y TICs en la sociedad del conocimiento	5	Prácticum	9
Coaching laboral I	5	Trabajo fin de máster	6
30 ECTS		35 ECTS	

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

No se describe un procedimiento de adaptación, puesto que el máster propuesto no sustituye ninguna titulación existente actualmente en la Universidad Oberta de Catalunya

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

La implantación de este máster interuniversitario no extinguirá ninguna enseñanza oficial existente actualmente en la UOC.