

MEMORIA PARA LA SOLICITUD DE VERIFICACIÓN

TÍTULO DE MÁSTER UNIVERSITARIO EN PSICOLOGÍA DEL TRABAJO, LOS RECURSOS HUMANOS Y LAS ORGANIZACIONES POR LA UNIVERSIDADE DE SANTIAGO DE COMPOSTELA

Nombre	Jesús Fernando Salgado Velo
Cargo académico (decano/a, ...)	Decano
NIF	32.622.531K

Nombre de la Universidad	Universidad de Santiago de Compostela
CIF	Q1518001A
Centro responsable del título	Facultad de Relaciones Laborales
Representante legal	Antonio López Díaz (NIF 76565571C)

Fecha de aprobación Junta de Centro:	27/02/2025
Fecha informe Comisión de Calidade do Centro:	25/02/2025
Compromisos de departamentos implicados en la docencia:	Departamento de Ciencia Política y Sociología

Índice:

1_ DESCRIPCIÓN, OBJETIVOS FORMATIVOS Y JUSTIFICACIÓN DEL TÍTULO.....	2
2_ RESULTADOS DEL PROCESO DE FORMACIÓN Y DE APRENDIZAJE	19
2.1. Conocimientos.....	19
2.2. Habilidades o destrezas.....	19
2.3. Competencias.....	19
3_ ADMISIÓN, RECONOCIMIENTO Y MOVILIDAD	23
3.1. Requisitos de acceso y procedimientos de admisión de estudiantes	24
3.2. Criterios para el reconocimiento y transferencia de créditos (artículo 10 RD 822/2021)27	
3.3. Procedimientos para la organización de la movilidad de los estudiantes propios y de acogida	27
4_ PLANIFICACIÓN DE LAS ENSEÑANZAS.....	29
4.1. Estructura básica de las enseñanzas	29
4.2.1. Descripción básica de las actividades formativas.....	45
4.2.1. Descripción básica metodologías docentes.....	45
4.3. Descripción básica de los sistemas de evaluación.....	47
4.4. Descripción básica de las estructuras curriculares específicas y de innovación docente.47	
5_ PERSONAL ACADÉMICO Y DE APOYO A LA DOCENCIA	49
5.1 Descripción de los perfiles básicos del profesorado y de otros recursos humanos necesarios y disponibles para desarrollar adecuadamente el plan de estudios propuesto.	49
6_ RECURSOS PARA EL APRENDIZAJE: MATERIALES E INFRAESTRUCTURALES, PRÁCTICAS Y SERVICIOS	52
6.1 Justificación de que los recursos materiales y servicios son adecuados.....	52
6.2 Procedimiento para la gestión de las prácticas	56
6.3 Previsión de dotación de recursos materiales y servicios	57
7_ CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN.....	58
7.1 Cronograma de implantación del título -temporalización por cursos del despliegue de la enseñanza, o, en su caso, despliegue por varios cursos o total.	58
7.2 Procedimiento de adaptación, en su caso, al nuevo plan de estudios por parte del estudiantado procedente de la anterior ordenación universitaria.....	58
7.3 Enseñanzas que se extinguen por la implantación del correspondiente título propuesto.	59
8_ SISTEMA INTERNO DE GARANTÍA DE LA CALIDAD	60
Anexos	62

1 DESCRIPCIÓN, OBJETIVOS FORMATIVOS Y JUSTIFICACIÓN DEL TÍTULO

<p>1.1 Denominación del título (en castellano, pudiendo ser en inglés u otro idioma en caso de que el título se imparta en este idioma. También podrá tener denominación bilingüe)</p> <p><i>Se considera bilingüe la titulación que imparte, al menos, la mitad de los ECTS del plan de estudios en un idioma no oficial en Galicia, excluyendo el TFG, el TFM y las prácticas externas. En este caso, la denominación de la titulación podrá ser bilingüe. (Apartado 1.8 Guía ACSUG)</i></p>	<p>Máster en Psicología del Trabajo, los Recursos Humanos y las Organizaciones por la Universidade de Santiago de Compostela</p>			
<p>1.2 Ámbito de conocimiento al que se adscribe el título, que debe atender a la coherencia académica con los ámbitos de conocimiento de los módulos, materias o asignaturas que conforman sustancialmente la formación básica que se desarrolla en el plan de estudios (Anexo I RD 822/2021)</p>	<p>Psicología y Ciencias del comportamiento</p>			
<p>Rama de conocimiento</p>	<p>Ciencias Sociales y Jurídicas</p>			
<p>1.2 Especialidad/es (máximo 50% de la totalidad de ECTS del título artículo 16 RD 822/2021)</p> <p><i>Artículo 29 del Reglamento de titulaciones oficiales de grado y máster de la USC: mínimo 25 y máximo 50.</i></p> <p><i>Ver artículo 41 del Reglamento de títulos oficiales de grado y máster de la USC para la <u>mención dual</u>.</i></p>				
<p>1.3.1 ¿En su caso, es obligatorio cursar una especialidad?</p>	<p>SI</p>		<p>No</p>	<p>x</p>
<p>Título conjunto: (sí/no)</p> <p>Nacional o Internacional:</p> <p>Tipo de titulación universitaria conjunta internacional: Erasmus Mundus / Programa de universidades europeas de la Comisión Europea / Otras titulaciones universitarias conjuntas internacionales):</p>	<p>No</p>			
	<p>Nacional</p>			
	<p>No procede</p>			
<p>1.4. a) Universidad/es participante/s</p>	<p>Universidade de Santiago de Compostela</p>			
<p>1.4.b) Universidad responsable de los procedimientos VSMA (verificación, seguimiento,</p>	<p>Universidade de Santiago de Compostela</p>			

modificación y acreditación)		
1.4.c) Convenio de colaboración: En el caso de títulos conjuntos, la universidad responsable ha de aportar el convenio de colaboración entre todas las instituciones que participan en la impartición del título. No se admitirán propuestas de convenios, convenios no firmados, no vigentes o no actualizados.	No procede	
1.5.a) Centro/s en los que se imparte	Facultad de Relaciones Laborales	
1.5.b) En caso de impartirse en más de un centro, indiquen cual es el responsable de la coordinación de las enseñanzas. <i>Debe ser obligatoriamente un centro de la universidad coordinadora (Apartado 1.5.a Guía ACSUG)</i>	No procede	
1.6 Modalidad de enseñanza ver: <ul style="list-style-type: none"> • artículo 14.7 del RD 822/2021 • Resolución de 6 de abril de 2021, de la Secretaría General de Universidades, por la que se aprueban recomendaciones en relación con los criterios y estándares de evaluación para la verificación, modificación, seguimiento y renovación de la acreditación de títulos universitarios oficiales de Grado y de Máster ofertados en modalidades de enseñanzas virtuales e híbridas. • Reglamento das modalidades híbrida e virtual nas titulacións de grao e mestrado universitario na USC • Apartado 1.6 Guía ACSUG • Capítulo V Reglamento de títulos oficiales de grado y máster USC 	Presencial	Sí
	Híbrida	No
	Virtual	No
1.7 Número total de créditos (ver Capítulo IV del RD 822/2021)	60	Sí
	90	No
	120	No
1.8 Idioma o idiomas de impartición (en el caso de considerar lenguas no oficiales en la impartición debe incluirse en el apartado de <i>requisitos y criterios de admisión</i> información relativa al nivel necesario requerido para poder cursar el título al estudiantado cuya lengua materna no sea la de impartición en los términos establecidos en el MCERL)	Castellano y Gallego	

Para que se puedan incluir en las memorias idiomas no oficiales de la Comunidad Autónoma de Galicia, se garantizará que al menos una asignatura **obligatoria** se imparte exclusivamente en ese idioma. (Apartado 1.8 Guía ACSUG)

1.9 Número total de prazas ofertadas en el centro en el que se imparte el título: 25

1.10 Justificación del título

A) Antecedentes

El título de Máster que se propone tiene varias titulaciones antecedentes ofertadas en la Universidad de Santiago de Compostela: (1) Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos y Grado en Psicología, (2) Máster propio en Gestión de Recursos Humanos en Organizaciones (2004-2018), (3) Máster en Psicología del Trabajo y las Organizaciones y Psicología Jurídico-Forense y de Intervención Comunitaria (2011-2019) y (4) el actual Máster en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones y Psicología Jurídica-Forense (2019-2026). Seguidamente se detallan dichos antecedentes:

- *Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.* En la Facultad de Relaciones Laborales (previamente Escuela Universitaria de Graduado Social y de Relaciones Laborales) de la Universidad de Santiago de Compostela (USC) se han impartido las Diplomaturas en Graduado Social y en Relaciones Laborales durante más de 50 años y desde hace 15 años se viene impartiendo el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Tanto la diplomatura de Graduado Social como de Relaciones Laborales incluía como materia obligatoria la asignatura de Psicología del Trabajo. En la USC también se ha impartido la Licenciatura en Psicología y actualmente Grado en Psicología, durante 40 años (inicialmente como sección del título de Filosofía y Ciencias de la Educación), que incluye también materias de Psicología del Trabajo y las Organizaciones, lo que sitúa a la Universidad de Santiago de Compostela como una de las Universidades con más tradición en dichos estudios.

En todos estos títulos de la USC, la presencia de asignaturas y contenidos de Psicología del Trabajo, los Recursos Humanos y las Organizaciones ha sido elevada. Hoy en día, la Facultad de Relaciones Laborales ofrece más contenidos (en créditos ECTS) de Psicología del Trabajo, las Organizaciones y los Recursos Humanos en estudios de grado que ninguna otra Facultad de España, tanto de Relaciones Laborales como de Psicología. A modo ilustrativo puede señalarse que se imparten tres veces más créditos de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones en el actual Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos que en el propio Grado en Psicología (30 ECTS en RRLL y RRH frente a 13,5 en Psicología). Esta cantidad de ECTS ofrecidos por el Grado en Relaciones Laborales y recursos Humanos de la USC convierte a los egresados de dicho grado en candidatos notablemente cualificados para continuar sus estudios en un Máster en Psicología del Trabajo, los Recursos Humanos y las Organizaciones, además, se debe tener en cuenta que reciben 9 ECTS de metodología, 42 de dirección de recursos humanos, 9 de prácticas y un TFG de 6 ECTS, junto con formación complementaria en Prevención de Riesgos Laborales, Sociología del Trabajo y Economía Laboral y varias disciplinas de derecho laboral. En conjunto, puede decirse que los estudiantes de este grado reciben más de 120 ECTS vinculados directa e indirectamente con la Psicología del Trabajo, los Recursos Humanos y las Organizaciones.

- *Máster Propio en Gestión de Recursos Humanos en Organizaciones (2004-2018)*. Este máster, ofertado por la Facultad de Relaciones Laborales, tuvo una elevada demanda durante 14 ediciones y formó a un número elevado de estudiantes, muchos de los cuales ocupan puestos de responsabilidad actualmente en el ámbito de los Recursos Humanos. Este Máster se extinguió un año antes de entrar en vigor el actual Máster en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones y Psicología Jurídica-Forense.
- *Máster Psicología del Trabajo y las Organizaciones, Psicología Jurídica-Forense e Intervención Social (2011-2016)*, aprobado por la Xunta de Galicia el 16 de septiembre de 2010 (DOG 23/09/2010) y publicado en el BOE el 28 de febrero de 2011. Desde el curso 2011-2012 ha venido impartándose en la USC, inicialmente en la Facultad de Psicología y desde 2015 en la Facultad de Relaciones Laborales hasta el curso 2018-2019. Su última acreditación fue el 4 de octubre de 2016.
- *Máster Universitario en Psicología del Trabajo y las Organizaciones y Psicología Jurídica-Forense*, iniciado en el curso 2019-2020 en la Facultad de Relaciones Laborales. Consta de dos especialidades (1) Psicología del Trabajo y las Organizaciones y (2) Psicología Jurídica-Forense. Actualmente se ha solicitado su extinción (2026).

Otro antecedente relevante se refiere a la creación en la USC del área propia de Psicología del Trabajo y las Organizaciones y Jurídica-Forense. El Consello de Goberno de la USC creó el 31 de octubre de 2013 el área propia de Psicología Organizacional, Jurídica-Forense y Metodología de las Ciencias del Comportamiento y, posteriormente, el 31 de enero de 2014 el Departamento con el mismo nombre. Debido a la reestructuración de departamentos llevada a cabo por la USC hace unos años, el área propia de Psicología Organizacional y Jurídica-Forense forma parte en la actualidad del Departamento de Ciencia Política y Sociología. La creación de esta área propia de conocimiento es un claro indicativo de la importancia que ha otorgado la USC a la enseñanza e investigación en Psicología del Trabajo y las Organizaciones, hasta el extremo de diferenciarla de las restantes áreas y ámbitos de la Psicología y encomendarle la enseñanza y docencia especializada en tales ámbitos.

B) Indicadores y Evidencias Justificativas

Diversos indicadores y evidencias justifican y apoyan la demanda de este nuevo título de Máster en Psicología del Trabajo, los Recursos Humanos y las Organizaciones. Entre ellas cabe destacar las siguientes:

(a) El hecho de que el 100% de las plazas ofertadas se han cubierto en su totalidad en todos los cursos; la ratio de demanda-oferta es de aproximadamente 4:1; la satisfacción de los estudiantes con la docencia recibida ha sido próxima o superior a 4 puntos todos los años; la duración media de los estudios es de 1 año, la tasa de graduación y la tasa de eficacia es del 90%; y la tasa de abandono es inferior al 10%.

(b) Si bien los estudiantes solo pueden cursar una especialidad en el primero año del Máster previo, tienen la posibilidad de estudiar la segunda especialidad el año siguiente o posteriores. Esta posibilidad permite establecer también un indicador de demanda. De este modo, aunque el número de plazas ofertadas es de 25 (en el curso 19/20, primer año, había 24 alumnos matriculados) se pasó a 37 en el 20/21 (12 alumnos se matricularon en la 2ª especialidad), 38 en el 21/22 (12 en la 2ª especialidad), 32 en el 22/23 (7 en la 2ª especialidad) y 35 en el 23/24 (10 en la 2ª especialidad). Estos datos muestran la alta demanda del título.

(c) Otro indicador y evidencia objetiva a considerar es la nota media de acceso al Máster, que pasó de 7,77 en el curso 19/20 a un 8,1 en el curso actual.

(d) También debe tenerse en cuenta que, de acuerdo con los datos del Consejo General de la Psicología de España, el conjunto de ocupaciones relacionadas con la Psicología del Trabajo, los Recursos Humanos y las Organizaciones es el ámbito donde más ofertas de empleo existen, de entre las diversas áreas aplicadas de la psicología.

(e) Es relevante también señalar el grado potencial de internacionalización del máster. Los datos actuales indican que en promedio un 40% de los solicitantes del máster provienen de universidades de fuera del Sistema Universitario de Galicia (SUG), de los cuáles por lo menos un 15% son extranjeros. La proporción de estudiantes de fuera del SUG admitidos es semejante.

Otro dato a tener en cuenta es el aumento de la productividad investigadora del profesorado del ámbito, diversificando los campos de interés, mejorando su calidad y fortaleciendo sus relaciones con equipos de investigación de muy diversas partes del mundo. Varios ejemplos pueden ilustrar esta afirmación:

(a) El equipo de investigación de Recursos Humanos y Rendimiento, cuyos miembros componen el tronco del profesorado del Máster, ha sido distinguido como Grupo de Excelencia Investigadora por la Xunta de Galicia.

(b) La revista *Journal of Work and Organizational Psychology* (JWOP), publicada por el Colegio Oficial de la Psicología de Madrid, es dirigida desde la USC por los investigadores del área de Psicología del Trabajo y las Organizaciones desde el año 2009 y ha sido incluida en las más prestigiosas bases de datos, entre ellas, Web of Science, Journal of Citation reports (JCR) y Scopus, siendo clasificada en el cuartil Q2 de dichas bases de datos, lo que hace que la USC sea una referencia mundial en este ámbito.

(c) Según varios artículos recientemente publicados, varios investigadores de nuestra área se encuentran en los primeros lugares a nivel nacional y uno de ellos ha sido incluido en el prestigioso ranking de la Universidad de Stanford.

(d) En el ranking de universidades, nuestra área ocupa un lugar destacado por número de proyectos financiados por el Ministerio de Ciencia e Innovación. La investigación en esta área en Galicia ha experimentado un importantísimo avance e impulso en los últimos años con repercusiones no sólo a nivel teórico sino también aplicado. Los investigadores de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones han alcanzado un nivel de excelencia tanto en la investigación básica como en sus aplicaciones.

Por todo lo anterior y por las justificaciones que se expondrán en la sección siguiente, consideramos necesaria una oferta distintiva que permita una formación rigurosa de jóvenes profesionales e investigadores en Psicología del Trabajo, los Recursos Humanos y las Organizaciones que les permita adaptarse a nuevos retos, temáticas y actividades que puedan surgir en el futuro y que garantice un relevo generacional sobre el que afianzar la sostenibilidad del desarrollo de la investigación y formación en este campo.

Por ello, la Comisión Académica del Máster en Psicología del Trabajo y las Organizaciones y Psicología Jurídica-Forense, la Comisión de Calidad y la Junta de la Facultad de Relaciones Laborales consideraron que este es el momento de crear un máster específico en Psicología del Trabajo, los Recursos Humanos y las Organizaciones, siendo la Facultad de Relaciones Laborales el centro responsable.

Como objetivo general, el máster pretende dotar de las competencias necesarias para desempeñar profesiones ligadas a la gestión de los recursos humanos y la psicología del trabajo y las organizaciones, como son las de Psicólogo del Trabajo y las Organizaciones, Director de Personal, Director de Recursos Humanos, Responsable de Talento, Consultor de Recursos

Humanos, Técnico de Selección y Evaluación de Personal, Director de Formación y Desarrollo de Personal, entre otras. Mas específicamente, pretende dotar de competencias, entre otras, para:

- El análisis de puestos y ocupaciones,
- La evaluación de características psicológicas en el trabajo,
- La selección de recursos humanos,
- La formación de personal y desarrollo de carreras,
- La evaluación de riesgos psicológicos en el trabajo,
- La gestión de equipos y liderazgo,
- El desarrollo de métodos y técnicas psicométricas aplicadas a la evaluación del personal,
- El análisis de datos cuantitativos mediante técnicas de RH analytics,
- Gestión de conflictos y la negociación
- La realización de auditorías de recursos humanos.

También tiene como objetivo estratégico capacitar y dotar de competencias a los egresados para asesorar en la implementación de la Norma ISO 10667 en todo tipo de organizaciones. La norma ISO 10667 es un estándar internacional que establece los requisitos y principios fundamentales para realizar una evaluación de personas de manera justa, confiable y ética. (Más información sobre esta norma ISO en el link siguiente). (https://ptorh.cop.es/pdf_files/diptico.pdf).

C) Interés académico, científico, profesional y social del título

En las páginas que siguen vamos a indicar el interés académico, científico, profesional y Social del título de Máster en Psicología del Trabajo, los Recursos Humanos y las Organizaciones.

1) Interés académico y científico

La Psicología del Trabajo y las Organizaciones es un ámbito de conocimiento científico y actividad profesional reconocida nacional e internacionalmente. La disciplina científica y la profesión que hoy en España se conoce con el nombre de Psicología del Trabajo y las Organizaciones, siguiendo la tradición europea, es la misma que se conoce actualmente en otros países como Psicología Industrial y Organizacional, Psicología Ocupacional y Organizacional y, más antiguamente, como Psicología Industrial, Psicología del Personal, Psicología del Trabajo, Psicología de las Organizaciones, Psicología Ocupacional y, a veces, Psicología Aplicada o incluso Psicotecnia. Aunque los primeros estudios científicos publicados se realizaron en España en la segunda década del siglo XX (hace ya 100 años) y se realizaron diversas Conferencias Internacionales de Psicotecnia, e incluso durante la República se crearon las Oficinas de Orientación Profesional de Madrid y Barcelona, la Psicología Industrial como disciplina universitaria comenzó a enseñarse en la Escuela de Psicología de la Universidad de Madrid a principios de los años cincuenta, cuando no existían ni facultades de Psicología ni Licenciatura en Psicología.

Así, por ejemplo, el profesor Miguel Sigúan (U. Central Barcelona), ya ofrecía una de las primeras definiciones del campo, en su prólogo al libro del N.R.F. Maier, (1950) *Psicología Industrial* (Madrid, Rialp, 1975), cuando afirmaba "*La psicología industrial, como la psicología pedagógica o la psicología clínica, es una ciencia aplicada desarrollada a partir del frondoso tronco de la psicología general. Como toda ciencia aplicada, pretende utilizar unos conocimientos teóricos, conseguidos por la experiencia o la reflexión, para resolver unos*

problemas concretos. En el caso de la psicología industrial, la base teórica es el conocimiento de la conducta humana en el trabajo, y la situación a la que pretenden aplicarse estos conocimientos, las realidades laborales en una época y un lugar determinados. Puede, por tanto, definirse la psicología industrial como la ciencia psicológica que tiene por objeto el estudio del comportamiento humano en el trabajo y por fin el mejorar este comportamiento, haciéndole más satisfactorio para el individuo y más útil para la sociedad. Incidentalmente podemos añadir que esta definición hace insuficiente su nombre y que propiamente deberíamos hablar de psicología laboral. Solo la costumbre y el uso justifican que continuemos llamando psicología industrial a una disciplina que se interesa por todas las formas de actividad laboral, igual en la industria que en la administración o el comercio, y que tiene por sujeto tanto la conducta del último trabajador como la del más alto dirigente (pp. 9-10)".

El profesor José María Peiró (U. Valencia), en su obra *Psicología de la Organización* (Madrid, UNED), define la Psicología de la Organización como el "*estudio del comportamiento de los individuos y de los grupos en el contexto organizacional*", y reitera esta definición cuando afirma "*el concepto de conducta organizacional... constituye, en nuestra opinión, el objeto formal de estudio de la Psicología de las Organizaciones (pp.158)".*

La evidencia de que la Psicología del Trabajo y las Organizaciones es un ámbito disciplinar científico y profesional también se demuestra si observamos el modo que tienen de estructurarse las organizaciones científicas y profesionales que agrupan a los psicólogos en España y en el mundo. En España, se puede tener una buena aproximación a dicha estructura examinando al Consejo General de la Psicología de España y a los colegios oficiales de la Psicología (COP) y a la Sociedad Española de Psicología (SEP). En Europa, podemos tomar de ejemplo, dos de las asociaciones más relevantes y de mayor tradición, como son la European Association of Work and Organizational Psychology (EAWOP) y la British Psychological Association (BPS). En Estados Unidos a la American Psychological Association (APA) y a nivel mundial la International Association of Applied Psychology (IAAP).

1) El Consejo General de Colegios Oficiales de la Psicología de España clasifica las áreas en las que ejercen su profesión los psicólogos y una de ellas es la Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y los Recursos Humanos (Acta Junta de Gobierno del 20 y 21 de junio de 2008, Ilmo. Sr. Don Francisco Sánchez Eizaguirre).

La revista *Journal of Work and Organizational Psychology*/de *Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, publicada por el Colegio Oficial de la Psicología (COP) de Madrid, es el órgano donde se publican mayoritariamente los artículos y otras informaciones concernientes a los psicólogos del Trabajo y las Organizaciones en España. En el año 2024 se celebraron los 40 años de la revista.

2) European Association of Work and Organizational Psychology (EAWOP) es la asociación científica de los Psicólogos del Trabajo y las Organizaciones en Europa. Organiza sus propios congresos (celebrándose el XII Congreso en Santiago de Compostela en mayo de 2009) y su revista es el *European Journal of Work and Organizational Psychology*.

3) British Psychological Society (BPS) es una de las más antiguas y prestigiosas sociedades científicas del mundo. En ella los psicólogos del Trabajo y las Organizaciones se agrupan en la Section of Occupational and Organizational Psychology y tiene dos secciones de publicaciones específicas:

- *Journal of Occupational and Organizational Psychology*
- *The Occupational Psychologist*

Además, la British Psychological Society incluye entre sus divisiones profesionales la Division of Occupational Psychology.

4) American Psychological Association (APA) es la organización nacional de psicólogos más numerosa, contando con más de 100.000 psicólogos. Está organizada en 52 divisiones diferentes. La División 14 corresponde a la Industrial and Organizational Psychology, incorporada como Society for Industrial and Organizational Psychology. Esta división cuenta con tres de las más prestigiosas revistas del mundo: (1) Journal of Applied Psychology; (2) The Industrial Psychologist y (3) Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice.

5) International Association of Applied Psychology (IAAP), es la más antigua asociación internacional de psicólogos del mundo, originalmente llamada Association Internationale de Psychotechnique. Esta asociación está organizada en divisiones contando, entre ellas, con la división 1 de Organizational Psychology. La revista de la International Association of Applied Psychology (IAAP) es Applied Psychology: An International Review.

6) La European Network of Organizational and Work Psychologist (ENOP) ha desarrollado el "Modelo de referencia europeo para la formación en psicología del trabajo y las organizaciones". En este modelo se diferencian tres áreas: la psicología del trabajo, la psicología de las organizaciones y la psicología de los Recursos Humanos (ENOP, 1995, 1998, 2019).

(a) La psicología del trabajo se encarga de estudiar la actividad laboral de las personas, es decir, de la forma en la que las personas realizan sus tareas. Las personas se consideran como trabajadores que, individual o colectivamente, realizan tareas que se derivan de los procesos de trabajo que tienen lugar en las organizaciones.

(b) La psicología de los Recursos Humanos estudia la relación entre las personas y la organización, concretamente, el establecimiento de la relación, su desarrollo y su finalización. Aquí las personas son consideradas "empleados", con los cuales la organización establece una serie de relaciones contractuales legales y psicológicas.

(c) La psicología de las organizaciones está centrada en el comportamiento colectivo de las personas en relación con las organizaciones entendidas como sistemas socio-técnicos. Las personas implicadas en estas estructuras son consideradas como miembros de este sistema.

En la Tabla 1, presentada a continuación, se pueden ver los contenidos abordados en cada una de estas áreas (ENOP, 1995, 1998).

Tabla 1. Áreas de contenido de la Psicología del Trabajo y las Organizaciones (ENOP, 1998)

PSICOLOGÍA DEL TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> - Tareas y diseño de tareas - Diseño de herramientas - Ambiente laboral - Ejecución, esfuerzo y fatiga - Actitudes hacia el Trabajo - Motivación laboral - Satisfacción laboral - Estrés y salud mental - Esquemas temporales de regulación del Trabajo - Salud laboral - Prevención de riesgos psicosociales
-------------------------------	---

<p>PSICOLOGÍA DE LOS RECURSOS HUMANOS</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Procesos de elección entre individuos y organización - Habilidades y capacidades - Necesidades humanas - Compromiso con la organización - Métodos de selección - Desarrollo de carrera - Sistemas de pagas - Evaluación - Formación
<p>PSICOLOGÍA DE LAS ORGANIZACIONES</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación - Toma de decisiones - Poder, liderazgo - Participación - Cooperación y conflicto - Cultura y clima organizacional - Estructura Organizacional - Tecnología - Cambio Organizacional

Principales revistas internacionales en las que se publica investigación de Psicología del Trabajo y las Organizaciones

Existe una enorme diversidad de revistas en las cuales se publican artículos de temática de Psicología del Trabajo y las Organizaciones. A este respecto, es interesante señalar que el Institute for Scientific Information, quien elabora anualmente el Journal of Citation Report (JCR), quizás el más importante indicador del impacto científico de las diversas revistas en sus respectivas áreas de conocimiento, al clasificar las revistas de Psicología del Trabajo y las Organizaciones, las sitúa bajo el epígrafe de Psicología Aplicada. Así, de acuerdo con el Journal of Citation Reports, las revistas más importantes en el ámbito de Psicología del Trabajo y las Organizaciones son:

- Revistas de Psicología del Trabajo y las Organizaciones y las Relaciones Laborales (Applied Psychology)
- Journal of Applied Psychology
- Journal Organizational Behavior
- European Work and Organizational Psychology
- Personnel Psychology
- Journal of Occupational & Organizational Psychology
- Human Performance
- Human Resource Management
- International Review of Industrial & Organizational Psychology
- Academy of Management Journal
- Academy of Management Review
- International Journal of Applied Psychology
- International Journal of Selection & Assessment
- Journal of Business and Psychology
- Journal of Work and Organizational Psychology

La temática de las diversas revistas es una indicación clara del contenido del área. Tomando como ejemplo tres de las más prestigiosas, se puede observar el ámbito de actuación científico y profesional de la Psicología del Trabajo y las Organizaciones.

Así, por ejemplo, el Journal of Applied Psychology incluye entre los temas de sus

publicaciones la selección de personal, medida del desempeño, la formación, motivación laboral, actitudes en el trabajo, precisión del testimonio, liderazgo, abuso de drogas y alcohol, desarrollo de carreras, conflicto entre las demandas del trabajo y la familia, conducta laboral, estrés laboral, diseño e intervenciones laborales, tecnología, uso del polígrafo, utilidad de las intervenciones organizacionales, conducta de compra del consumidor, y diferencias transculturales en las actitudes y la conducta laboral.

Por su parte, el Journal of Organizational Behavior publica y revisa la investigación actual en los campos de la Psicología Industrial y Organizacional y el Comportamiento Organizacional a través del mundo. La revista se centra en la investigación y la teoría en todos los temas asociados con el comportamiento organizacional/ocupacional incluyendo motivación, desempeño en el trabajo, igualdad de oportunidades en el trabajo, diseño de puestos, procesos de carrera, estrés ocupacional, calidad de la vida laboral, satisfacción laboral, selección de personal, formación, cambio organizacional, metodología de investigación en el comportamiento organizacional/ocupacional, empleo, análisis de puestos, aspectos conductuales de las relaciones laborales, conducta directiva, estructura organizacional y clima, liderazgo y poder.

Finalmente, el Personnel Psychology publica investigación psicológica aplicada sobre los problemas de personal a que se enfrentan tanto las organizaciones del sector público como del sector privado. Los artículos tratarán sobre todos los temas de los recursos humanos, tales como la selección y el reclutamiento, el entrenamiento y el desarrollo, análisis de puestos, evaluación del desempeño y feedback, compensación y recompensas, cuestiones legales, relaciones laborales, actitudes hacia el trabajo, motivación y liderazgo.

Relevancia Internacional de la Investigación en Psicología del Trabajo y las Organizaciones realizada en la Universidad de Santiago de Compostela

Hay diversos indicadores de la relevancia internacional de la investigación realizada en la Facultad de Relaciones Laborales de la USC en el ámbito de la Psicología del Trabajo, los Recursos Humanos y las Organizaciones:

(a) Artículos en las principales revistas científicas de la base de datos Wes: Journal of Applied Psychology (JAP), Academy of Management Journal (AMJ), Journal of Occupational and Organizational Psychology (JOOP), International Review of Industrial and Organizational Psychology, International Journal of Selection and Assessment (IJS), Personnel Psychology (PP), Human Performance (HP), Applied Psychology: An International Review (AP), European Journal of Work and Organizational Psychology (EJWOP), Journal of Work and Organizational Psychology (JWOP), Journal of Personality and Social Psychology. En los últimos veinte años, los investigadores de Psicología del Trabajo y las Organizaciones de la Universidad de Santiago de Compostela han publicado artículos en todas ellas.

(b) Congresos y conferencias internacionales. En los últimos años, los investigadores de la USC han presentado sus investigaciones y han dirigido simposios en los más importantes Congresos y Conferencias Internacionales de Psicología del Trabajo y las Organizaciones como, por ejemplo, Congress of the International Association of Applied Psychology (IAAP), European Congress of Psychology (ECP), Annual Conference of the American Psychological Association, Annual Conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology (SIOP, Division 14 de la American Psychological Association) y European Congress of Work and Organizational Psychology (EWOP), así como en diversos Congresos internacionales sectoriales, como el de la Society for Conflict Resolution, Academy of Management, Ibero-American Academy of Management. En todos los congresos mencionados anteriormente, los investigadores de Psicología del Trabajo y las Organizaciones de la Universidad de Santiago de Compostela han

presentado sus investigaciones.

(c) Reconocimientos Internacionales. Una indicación adicional del reconocimiento de la investigación de la USC de Psicología del Trabajo y las Organizaciones es que algunos de los psicólogos del trabajo y las organizaciones han sido reconocidos por sus pares internacionales con distinciones tales como:

- Fellow: Society for Industrial and Organizational Psychology: Profesor Jesús F. Salgado (Universidad Santiago de Compostela).
- Fellow: International Association of Applied Psychology (IAAP): Profesor Jesús F. Salgado (Universidad de Santiago de Compostela).
- Editor-in-Chief of the International Journal of Selection and Assessment: Profesor Jesús F. Salgado (U. Santiago de Compostela).

2. Interés profesional y social

El máster propuesto sería el único máster existente de esta especialidad en el Sistema Universitario de Galicia (considerando tanto las Universidades públicas como privadas), lo que le confiere unas características y posibilidades únicas.

Igualmente, el máster propuesto, como sus precedentes, tiene un profundo enraizamiento en el tejido socio-productivo de Galicia, como lo demuestra el número de egresados de los másteres precedentes que cursaron la especialidad en Psicología del Trabajo y las Organizaciones y que hoy son responsables de recursos humanos y personal en un número importante de empresas de todos los sectores productivos. Igualmente, es de destacar el número de estudiantes del máster que en la actualidad son profesores universitarios, tanto en las Universidades de Galicia como de fuera de Galicia. También debe resaltarse el número de estudiantes de este máster que continuaron su formación en un programa de doctorado.

Conviene también destacar que entre los miembros de la comisión redactora del máster figura el director, la directora asociada y varios miembros del editorial board del Journal of Work and Organizational Psychology, revista clasificada Q2 en la base de datos Wes de Clarivate y Q1 en la base de datos Scopus. El director de la revista recibió el Premio Nacional de Psicología (2022), la medalla Domingo García-Sabell Rivas de la Real Academia Gallega de Ciencias (RAGC) en reconocimiento a su investigación y que figura en la clasificación de la Universidad de Stanford entre el 2% de los investigadores más destacados del mundo. Finalmente, debe destacarse que el grupo de investigación en Recursos Humanos y Rendimiento de la USC, donde se encuadra la mayor parte del profesorado del máster, fue reconocido por la Xunta de Galicia como grupo de excelencia en su convocatoria de consolidación de estructuras de investigación.

Funciones y tareas desarrolladas profesionalmente por los Psicólogos del Trabajo y de las Organizaciones

Para enumerar las actividades y funciones concretas que realizan profesionalmente los psicólogos del trabajo y de las organizaciones se puede tomar como ejemplo la descripción hecha en la base de datos O'NET, desarrollada a partir del Dictionary of Occupational Titles del Departamento de Trabajo de Estados Unidos, y que sirve como referencia internacional, sobre el contenido de las diversas ocupaciones. A este respecto, O'NET define al psicólogo del trabajo y de las organizaciones como el profesional que realiza, entre otras, las siguientes tareas:

- Desarrolla técnicas de entrevistas, criterios de evaluación y exámenes psicológicos para evaluar aptitudes, habilidades e intereses en procesos de selección, colocación y promoción de empleados.

- Asesora a la administración en cambios estratégicos relacionados con tácticas y prácticas de personal, administración y de mercadotecnia para así mejorar la efectividad y eficiencia de la empresa.
- Analiza datos, mediante métodos y aplicaciones estadísticas, para evaluar y medir la efectividad de los programas aplicados en el lugar de trabajo.
- Estudia la reacción del consumidor ante nuevos productos y diseños de empaques, mediante encuestas y pruebas; mide la efectividad de los medios de publicidad.
- Realiza estudios de investigación sobre el ambiente físico en el trabajo, estructura organizacional, sistemas de comunicación, interacción entre miembros de un grupo, moral y motivación para evaluar el funcionamiento organizacional.
- Planifica, desarrolla y organiza programas de capacitación, aplicando principios de aprendizaje y diferencias individuales.
- Observa y entrevista a empleados para identificar los requisitos físicos, mentales y de instrucción requeridos por el trabajo.
- Analiza los requisitos que se necesitan para poder realizar el trabajo para así establecer criterios para la clasificación, selección, capacitación/entrenamiento y otras funciones similares del personal.

b) Procedimientos de consulta internos y externos utilizados para la elaboración del plan de estudios

1. Procedimientos de consulta internos

La propuesta de título se elaboró en el seno de una comisión redactora integrada por 6 miembros del Área de Psicología del Trabajo y las Organizaciones, aprobada por el Consello de Gobierno de la Universidad de Santiago de Compostela en su sesión del 25 de noviembre de 2024. Asimismo, se contó con la participación y opinión de otros miembros del Área, becarios e investigadores en período de formación y egresados del mismo título (2012-2019). Sus aportaciones fueron obtenidas a través de la evaluación realizada por dichos estudiantes a cerca de esa titulación (efectuado por el Vicerrectorado de Calidad), así como a través del estudio de inserción laboral.

Del mismo modo, la comisión redactora también ha contado con la experiencia previa del profesorado que creó los títulos propios y oficiales de la Universidad de Santiago de Compostela que son antecedentes del que hoy se propone con esta memoria. Estos títulos fueron referentes contrastados durante las ediciones en las que se impartieron. Cabe destacar el título propio “Máster en Gestión de Recursos Humanos en Organizaciones” (2004-2018), el título oficial “Máster en Psicología del Trabajo y las Organizaciones y Psicología Jurídica-Forense y de Intervención Comunitaria (2011-2019) y el Máster en Psicología del Trabajo y las Organizaciones y Psicología Jurídica-Forense (2019-2026).

Durante el proceso de elaboración de esta memoria, se celebraron reuniones del profesorado con el objeto de debatir y emitir opinión sobre las propuestas y documentos de trabajo presentadas por la Comisión, así como de transmitirle las sugerencias del profesorado a la Comisión.

2. Procedimientos de consulta externos

En el diseño de este máster se ha tenido en cuenta la información recogida en la página web del Colegio Oficial de Psicólogos sobre el perfil profesional del psicólogo del trabajo y las organizaciones (Perfiles profesionales del Psicólogo. Madrid: Colegio Oficial de la Psicología

<http://www.cop.es/perfiles> y <http://www.cop.es/perfiles/contenido/trabajo.htm>).

Sobre esta información, se diseñó un currículum formativo partiendo de la revisión de referentes externos e internos y de procedimientos de consultas. En este sentido, se han recogido aportaciones y sugerencias de coordinadores de otros Máster oficiales relacionados con la Psicología del Trabajo y las Organizaciones y los Recursos Humanos. Estas sugerencias de expertos relativas a la estructura de la titulación fueron incorporadas a esta propuesta, después de ser discutidas por la comisión redactora. Así, la comisión redactora ha propuesto un modelo formativo que sigue la oferta actualizada de los estudios de postgrado de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, que converge con el título que hoy se propone, en el diseño y en los contenidos. Concretamente, se revisaron los contenidos: (1) el Máster Erasmus Mundus en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y de los Recursos Humanos de la Universidad de Valencia, (2) el Máster en Psicología de las Organizaciones y del Trabajo de la Universidad de Sevilla; (3) el Máster en Dirección de Recursos Humanos de la Universidad Autónoma de Madrid; (4) el Máster en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones y Gestión de Recursos Humanos de la Universidad Complutense de Madrid.

Por otro lado, se ha consultado a destacados investigadores nacionales e internacionales. (Antonio García Izquierdo, Francisco José Medina, Juan I. Sánchez).

c) Incardinación en el contexto de la planificación estratégica de la universidad o del sistema universitario de la Comunidad Autónoma, la oferta global de títulos y potencialidad de la/s universidad/es que lo imparten para alcanzar los resultados de aprendizaje planificados

El máster en Psicología del Trabajo, los Recursos Humanos y las Organizaciones que se presenta en esta memoria está incardinado en todas las líneas del Plan Estratégico de la Universidad de Santiago de Compostela 2024-2026, pero, particularmente, en lo que se refiere a los valores de la USC y a la Línea 2 del Plan Estratégico referida a la Formación y la Docencia en el nuevo Contexto ([Planificación estratégica | Universidad de Santiago de Compostela; 24 06 25 usc plan-estratexico 2024-2026 final 0.pdf](#)).

Con respecto a los valores, la elaboración de la presente memoria y del Plan de Estudios estuvo fuertemente orientada por los valores de:

- Búsqueda permanente de la excelencia
- Formación integral del estudiantado
- Transferencia del conocimiento a la sociedad
- Desarrollo sostenible

En relación con la “Línea 2 del Plan Estratégico de la USC”, la memoria y el plan de estudios elaborado tienen como objetivos:

- **Adaptar y estructurar la oferta formativa a las necesidades de la sociedad.** El plan elaborado pretende estructurar nuestra oferta formativa en consonancia con las necesidades de los egresados, de las empresas y organizaciones y de la sociedad, proporcionando una formación que fortalezca la empleabilidad y responda a las demandas de empresas y organizaciones. Para lograr este objetivo, se han realizado consultas a egresados y profesionales que han resultado decisivas para la elaboración del plan de estudios.
- **Fomentar competencias digitales, de igualdad e inclusión.** Este objetivo se ha abordado en el nuevo plan desde dos perspectivas. La primera mediante su inclusión explícita en los resultados del proceso de formación y aprendizaje (ver

apartado 2), como queda reflejado en el conocimiento 5 y en las competencias 10, 11, 12 y 13; y la segunda mediante el estudio de la diversidad e inclusión en las materias de “Atracción, Selección y Evaluación de Recursos Humanos”, “Liderazgo y Gestión de Equipos”, “Salud y Bienestar Laboral” y “Técnicas Avanzadas de Gestión de Conflicto, Negociación y Mediación Laboral”, todas materias de 6 ECTS.

Los docentes del nuevo máster, todos ellos docentes en los títulos de máster previos, son miembros del área de Psicología Organizacional y Jurídico-Forense, área propia de la USC, que reconoció con su creación el carácter singular y avanzado de los estudios y la investigación en Psicología del Trabajo y las Organizaciones.

Igualmente, el máster propuesto, como sus precedentes, tiene un profundo enraizamiento en el tejido socio-productivo de Galicia, como lo demuestra el número de egresados de los másteres precedentes que cursaron la especialidad en Psicología del Trabajo y las Organizaciones y que hoy son responsables de recursos humanos y personal en un número importante de empresas de todos los sectores productivos. Igualmente, es de destacar el número de estudiantes del máster que en la actualidad son profesores universitarios, tanto en las Universidades de Galicia como de fuera de Galicia. También debe resaltarse el número de estudiantes de este máster que continuaron su formación en un programa de doctorado.

También es relevante señalar que entre los impulsores del máster se encuentran el director y varios miembros del consejo editorial del Journal of Work and Organizational Psychology, revista posicionada en el cuartil Q2 de la base de datos Wes de Clarivate y en el cuartil Q1 de Scopus. Además, uno de los proponentes fue galardonado con el Premio Nacional de Psicología (2022) y la medalla Domingo García-Sabell Rivas de la Real Academia Gallega de Ciencias (RAGC) en reconocimiento a su labor investigadora, figurando, además, en la clasificación de la Universidad de Stanford entre el 2% de los investigadores más influyentes a nivel mundial. Por último, cabe destacar que el grupo de investigación en Recursos Humanos y Rendimiento de la USC, al que pertenece la mayoría del profesorado del máster, ha sido reconocido como grupo de excelencia por la Xunta de Galicia en su convocatoria de consolidación de estructuras de investigación.

Teniendo en cuenta toda la información expuesta anteriormente, consideramos fundamental la implantación de este máster, dentro de la oferta global de titulaciones de postgrado, para ofrecer una formación específica y completa en Psicología del Trabajo, los Recursos Humanos y las Organizaciones que permita a los estudiantes tener las competencias para enfrentar nuevos retos, áreas de estudio y actividades que puedan surgir en el futuro en este ámbito. Así como asegurar un relevo generacional que garantice la sostenibilidad y el progreso continuo en la investigación y la formación específica en este ámbito concreto de las Psicología del Trabajo y las Organizaciones. **El Máster propuesto sería el único máster existente de esta especialidad en el Sistema Universitario de Galicia** (considerando tanto las Universidades públicas como privadas), lo que le confiere unas características y posibilidades únicas.

1.11 Principales objetivos formativos del título

El título de Máster en Psicología del Trabajo, los Recursos Humanos y las Organizaciones tiene como finalidad la formación especializada orientada al ejercicio profesional e investigador con un nivel de excelencia, en el ámbito de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones y la gestión de Recursos Humanos.

1.11.a) Principales objetivos formativos del título

1. Que el estudiantado adquiera conocimientos a un nivel avanzado de los métodos,

procedimientos y técnicas de evaluación e intervención psicológica en el ámbito de la Psicología del Trabajo, los Recursos Humanos y las Organizaciones.

2. Que el estudiantado adquiera conocimientos a un nivel avanzado de los requerimientos éticos y deontológicos de la práctica profesional en este campo de especialización.
3. Que el estudiantado adquiera una formación investigadora de excelencia que permita avances en el conocimiento propio de la Psicología de Trabajo, las Organizaciones y los Recursos Humanos, contribuyendo de este modo a la excelencia universitaria y a la competitividad en el Sistema Europeo de Educación Superior.
4. Que el estudiantado posea las habilidades necesarias para desarrollar un aprendizaje autodirigido en el área de estudio en la que se enmarca este máster.
5. Que el estudiantado adquiera un compromiso ético que les permita desarrollar su actividad profesional e investigadora desde la defensa y prosecución de los derechos fundamentales y del principio de accesibilidad universal e igualdad entre hombres y mujeres, así como de acuerdo con los valores propios de una cultura de paz.

1.11.b). Objetivos formativos de las especialidades

Esta titulación no tiene especialidades en su plan de estudios.

1.12. Estructuras curriculares específicas y justificación de sus objetivos

No se prevé implantar una estructura curricular específica.

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

No se aplican estrategias metodológicas que se vinculen a la globalidad del título. No obstante, el profesorado de esta titulación suele participar en actividades de formación e innovación docente dentro del Programa de Formación e Innovación Docente de la Universidad de Santiago de Compostela (<https://www.usc.gal/es/institucional/gobierno/area/gestionpersoal/formacion/PFID>). Esto les permite incorporar herramientas educativas innovadoras en el proceso de enseñanza y aprendizaje en el aula dentro de las materias específicas en las que imparten docencia, con el objetivo de que los estudiantes logren los resultados de aprendizaje previstos. De hecho, estas metodologías innovadoras están reflejadas en el plan de estudios detallado de cada materia.

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

Este Máster dota de competencias profesionales en el ámbito aplicado de Psicología del Trabajo, las Organizaciones y los Recursos Humanos, ámbito que incluye una variedad de profesiones entre las que cabe destacar las de Psicólogo del Trabajo y las Organizaciones, Director de Recursos Humanos, Director de Personal y Técnico de Recursos Humanos. El Consejo General de la Psicología de España (www.cop.es) ofrece amplia información sobre los perfiles profesionales que cubriría el presente máster y las competencias desarrolladas por los estudiantes. Esta información se puede consultar en los siguientes enlaces: <https://www.cop.es/perfiles/contenido/trabajo.htm>; <https://ptorh.cop.es/index.php?page=OtraDocumentacion>.

La clasificación de ocupaciones O'NET del Department of Labor de los Estados Unidos de América indica, de modo resumido, que los psicólogos del trabajo y las organizaciones aplican los recursos de la psicología a los problemas relacionados con los recursos humanos, administración, gestión, ventas y marketing. Sus actividades pueden incluir la planificación de políticas, prueba y selección de empleados, capacitación y entrenamiento de personal; y desarrollo y análisis organizacional. Pueden trabajar con los gestores y directores de administración y gestión para organizar el contexto de trabajo con el fin de mejorar el nivel de productividad de los trabajadores. En el trabajo, proporcionan asesoramiento sobre las mejores prácticas y métodos para la selección; desarrollan e implementan programas de selección o colocación de empleados; analizan datos, usando métodos estadísticos y aplicaciones, para evaluar los resultados y la eficacia de los programas de trabajo; realizan intervenciones organizacionales para mejorar el clima organizacional, la prevención de accidentes, la salud y el bienestar de los empleados; evalúan el desempeño individual y grupal de los empleados; y realizan informes sobre la utilidad económica de las intervenciones, entre otras funciones (se puede consultar el siguiente enlace para más información <https://www.onetonline.org/link/summary/19-3032.00>).

La formación ofrecida en este máster cualifica para el ejercicio profesional de la Psicología del Trabajo, las Organizaciones y la Gestión de los Recursos Humanos, en ocupaciones tales como:

- Psicólogo del Trabajo
- Técnico de Recursos Humanos
- Técnico de Selección de Personal
- Técnico de Organización
- Analista de Puestos de Trabajo
- Técnico en Formación
- Director de Recursos Humanos
- Director de Personal
- Responsable de Talento
- Consultor de Recursos Humanos
- Director de Formación y Desarrollo
- Director de Selección
- Director de Compensación y retribución
- Técnico Superior de Administración Pública
- IT Recruiter
- Auditor de Recursos Humanos
- Analista de Sistemas de Recursos Humanos

Capacita, también, para desarrollar tareas en ámbitos como la prevención de riesgos psicosociales, la valoración de puestos de trabajo y la elaboración de relaciones de puestos de trabajo, evaluación del personal, comunicación interna, *coaching* y *mentoring*, entre otras.

El Consejo General de la Psicología de España establece los siguientes ámbitos de actuación de los colegiados en la división de la Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y los RRHH (*Psicología del Trabajo* (T), *de las Organizaciones* (O) y *los Recursos Humanos* (RH)):

- (T1) Ergonomía, Sistemas de Trabajo y Nuevas Tecnologías
- (T2) Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales
- (T3) Asesoramiento, Orientación Laboral y Profesional

- (O4) Cambio, Desarrollo y Transformación Organizacional
- (O5) Relaciones Laborales, Mediación, Negociación, Gestión de Conflictos
- (O6) Gestión de Calidad, Evaluación y Auditoría de Programas
- (P7) Gestión de Recursos Humanos, Reclutamiento y Selección de Personal
- (P8) Formación, Desarrollo y Coaching
- (O9) Psicología Aplicada al Marketing, a la Economía y del Consumidor
- (X10) Investigación I+D+I y Docencia en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y los Recursos Humanos

1.14.b) En su caso, actividad profesional regulada habilitada por el título

No procede. Este máster no habilita para una profesión regulada, pero dota de competencias profesionales específicas en el campo aplicado de la Psicología del Trabajo, las Organizaciones y los Recursos Humanos, dando lugar a un perfil formativo de carácter mixto (profesionalizante e investigador) que da respuesta a las necesidades de este campo de especialización.

2_ RESULTADOS DEL PROCESO DE FORMACIÓN Y DE APRENDIZAJE

Para alcanzar los objetivos formativos de la titulación se definen los siguientes conocimientos, habilidades o destrezas y competencias, de acuerdo con lo establecido en el RD 822/2021 de 8 de septiembre.

2.1. Conocimientos

Con01. Conocer a un nivel avanzado las teorías, modelos y variables fundamentales implicadas en la psicología del trabajo y las organizaciones y los recursos humanos.

Con02. Conocer a un nivel avanzado las diferentes técnicas, metodologías y herramientas necesarias para medir y aplicar soluciones a situaciones y problemas en el ámbito de la psicología del trabajo, las organizaciones y los recursos humanos.

Con03. Conocer a un nivel avanzado los procesos de gestión de recursos humanos que se producen en el contexto organizacional (p. ej., selección de personal, evaluación del desempeño, formación y desarrollo, innovación, cambio, desarrollo de carreras, analítica de recursos humanos, etc.).

Con04. Conocer a nivel avanzado los mecanismos de funcionamiento de los procesos de liderazgo, gestión de conflictos y gestión de equipos de trabajo.

Con05. Conocer las Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones (TIC) aplicadas al ámbito de la psicología del trabajo y las organizaciones y los recursos humanos.

Con06. Conocer los procedimientos y técnicas de la actividad de los profesionales del ámbito de la psicología del trabajo y las organizaciones y los recursos humanos tanto en organizaciones públicas como privadas.

2.2. Habilidades o destrezas

H/D01. Trabajar de forma individual y en equipo de manera efectiva, fomentando la cooperación y el respeto mutuo.

H/D02. Aprender autónomamente y ser capaz de aplicar el razonamiento crítico a la toma de decisiones.

H/D03. Planificar y organizar adecuadamente las tareas para la consecución de objetivos.

H/D04. Identificar correctamente los problemas, evaluar alternativas y aplicar soluciones efectivas.

H/D05. Habilidad de liderazgo y de influencia positiva en los grupos y equipos de trabajo, motivando y guiando a los demás hacia la consecución de objetivos comunes.

2.3. Competencias (*modificadas de las competencias específicas del plan antiguo*)

Comp01. Identificar, comprender y aplicar, a un nivel avanzado, los conocimientos adquiridos y las técnicas, herramientas y métodos de medición y evaluación (apoyadas por la evidencia científica) para la toma de decisiones en el ámbito organizacional y de la gestión de los recursos humanos.

Comp02. Buscar, identificar, manejar, comprender e interpretar información obtenida de diferentes fuentes relevantes para la psicología del trabajo, los recursos humanos y las organizaciones.

Comp03. Sintetizar información de forma adecuada con el objetivo de elaborar informes profesionales en el ámbito de los recursos humanos en las organizaciones.

Comp04. Diseñar, elaborar e implementar proyectos de intervención en los diversos ámbitos de la psicología del trabajo, los recursos humanos y las organizaciones.

Comp05. Identificar a nivel avanzado los diferentes procesos implicados en la gestión de los recursos humanos (selección, formación, análisis de puestos, evaluación del desempeño...).

Comp06. Identificar, analizar e interpretar datos cuantitativos relacionados con la gestión de recursos humanos.

Comp07. Aplicar a nivel avanzado las diferentes técnicas para el manejo de conflictos en el contexto de las organizaciones (mediación, negociación).

Comp08. Manejar de manera eficaz las dinámicas de trabajo en equipo adaptando el estilo de liderazgo a las necesidades de los grupos para alcanzar los objetivos organizacionales de manera eficiente.

Comp09. Identificar, evaluar y gestionar, en un grado avanzado, riesgos psicosociales implementando estrategias con el objetivo de promover la salud y el bienestar laboral en el contexto organizacional.

Comp10. Manejar de manera eficaz las Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones (TIC) para la práctica profesional en la psicología del trabajo, las organizaciones y los recursos humanos.

Comp11. Orientar la actuación profesional hacia el respeto del código deontológico y de los principios y valores propios de la disciplina.

Comp12. Actuar de acuerdo con los principios de tolerancia, reconocimiento y respeto a la diversidad, igualdad de trato y no discriminación.

Comp13. Actuar de acuerdo con los valores de sostenibilidad y la responsabilidad social.

Materias	Conocimientos					
	Con01	Con02	Con03	Con04	Con05	Con06
Psicología de los Recursos Humanos	X	X				
Métodos de Meta-análisis y Técnicas de Investigación Aplicada	X	X				
Atracción, Selección y Evaluación de Recursos Humanos	X	X	X		X	X
Desarrollo y Gestión del Talento		X	X			X
Liderazgo y Gestión de Equipos	X	X		X		
Análisis del Trabajo y Ocupaciones		X	X			X
Auditoría y Analítica de Recursos Humanos	X	X	X			X
Salud y Bienestar Laboral	X	X				X
Técnicas Avanzadas de Gestión de Conflicto, Negociación y Mediación Laboral	X	X		X		X
Prácticas Externas		X	X	X	X	X
Trabajo Final de Máster	X	X	X	X	X	X

Materias	Habilidades				
	H/D01	H/D02	H/D03	H/D04	H/D05
Psicología de los Recursos Humanos	X	X		X	
Métodos de Meta-análisis y Técnicas de Investigación Aplicada		X		X	
Atracción, Selección y Evaluación de Recursos Humanos	X	X	X	X	
Desarrollo y Gestión del Talento	X	X	X	X	
Liderazgo y Gestión de Equipos	X	X	X		X
Análisis del Trabajo y Ocupaciones	X	X	X	X	
Auditoría y Analítica de Recursos Humanos		X	X	X	
Salud y Bienestar Laboral	X	X	X	X	
Técnicas Avanzadas de Gestión de Conflicto, Negociación y Mediación Laboral	X	X		X	X
Prácticas Externas	X	X	X	X	X
Trabajo Final de Máster		X	X	X	

Materias	Competencias												
	Comp 01	Comp 02	Comp 03	Comp 04	Comp 05	Comp 06	Comp 07	Comp 08	Comp 09	Comp 10	Comp 11	Comp 12	Comp 13
Psicología de los Recursos Humanos	x	x									x	x	x
Métodos de Meta-análisis y Técnicas de Investigación Aplicada	x	x	x			x					x		
Atracción, Selección y Evaluación de Recursos Humanos	x	x	x	x	x	x				x	x	x	
Desarrollo y Gestión del Talento	x	x	x	x	x	x				x	x	x	x
Liderazgo y Gestión de Equipos	x			x	x			x			x	x	x
Análisis del Trabajo y Ocupaciones	x	x	x	x	x								
Auditoría y Analítica de Recursos Humanos	x	x	x	x		x					x		x
Salud y Bienestar Laboral	x	x	x	x		x			x		x	x	x
Técnicas Avanzadas de Gestión de Conflicto, Negociación y Mediación Laboral	x	x		x			x				x	x	x
Prácticas Externas	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Trabajo Final de Máster	x	x		x		x				x		x	

3_ ADMISIÓN, RECONOCIMIENTO Y MOVILIDAD

La Universidad de Santiago de Compostela proporciona, mediante su página web institucional (<https://www.usc.gal/es>), información detallada sobre la institución y sus titulaciones. Es el Vicerrectorado de Titulaciones e Internacionalización (<https://www.usc.gal/es/usc/institucional/gobierno/vicerrectorado-titulaciones-internacionalizacion>) el encargado de promocionar y dar difusión de la oferta de Másteres oficiales de la universidad, acción que es desarrollada en la práctica por los responsables de comunicación de la USC.

La USC dispone en su página web de un apartado específicamente dirigido a futuros estudiantes de la institución (<https://www.usc.gal/es/futuros-estudiantes>) a través del que se proporciona acceso directo a información acerca de las titulaciones de Máster, de las condiciones y requisitos de acceso (procesos de preinscripción y matrícula, entre otros), notas de corte, precios públicos, becas, comedores, residencias así como otros servicios de interés para el nuevo estudiante. Entre esta información, destaca el apartado referido a la Oficina de Información Universitaria (OiU) (<https://www.usc.gal/gl/ao-teu-servizo/oiu>), un servicio de información de la USC que guía y proporciona ayuda entre otros, en temas referidos a la admisión, al reconocimiento de estudios y a la movilidad de estudiantes.

Del mismo modo, la USC participa anualmente en Ferias y Exposiciones de divulgación de la oferta docente de Universidades y Centros de Enseñanza Superior, tanto celebrados en la Comunidad Autónoma, como en el estado español y en encuentros internacionales, para promocionar su oferta de estudios.

Por su parte, el vicerrectorado con competencias en estudiantes de la USC realiza acciones informativas (bien presenciales en los centros docentes, o bien a través de las TIC) que se desarrollan en la primera quincena del curso académico en todos los centros universitarios para dar a conocer los recursos y servicios de carácter general de los que dispone la Universidad. La USC cuenta también con otros recursos de apoyo para los/as estudiantes, tales como la reserva de plazas en las [Residencias Universitarias](#), o el Programa de Atención a Estudiantes Extracomunitarios (PATEX) del Vicerrectorado con competencias en [internacionalización](#), a través del cual se realizan tareas de acompañamiento dirigidas a la integración en la ciudad y en la Universidad de los/as estudiantes procedentes de otros países.

En este mismo sentido, la Vicerreitoría de Titulaciones e Internalización, a través de su Oficina de captación, organiza todos los años actividades de mercadotecnia digital para la difusión internacional de los másteres oficiales, donde el Coordinador/a del máster participa en los [webinarios](#) promocionando el máster. Del mismo modo, se graban vídeos de presentación de los másteres ofertados que quedan colgados en el canal de [Youtube USC Internacional](#) para que el potencial estudiantado pueda consultarlo.

Dependiente del Vicerrectorado de Titulaciones e Internacionalización, la USC cuenta con la Oficina de Movilidad (<https://www.usc.gal/es/servicios/unidades/oficina-movilidad>) que tiene por misión la coordinación y gestión de los distintos programas de movilidad académica en los que participa la USC. En cooperación con los distintos centros, la Oficina de Movilidad contribuye a la internacionalización de la comunidad universitaria, ofreciendo oportunidades de desarrollo académico y profesional al alumnado, PDI y PAS.

Por su parte, la Facultad de Relaciones Laborales cuenta con su propia sección en la web institucional (<https://www.usc.gal/es/centro/facultad-relaciones-laborales>) en la que pondría a disposición de quien la visite información específica sobre el máster referida a aspectos tales como horarios, fechas de exámenes o normativa específica (reglamentos de TFM y prácticas externas). También se puede consultar otra información sobre los criterios de admisión y matrículas, la memoria del título, el plan de estudios o los objetivos perseguidos por el título. En

la Facultad de Relaciones Laborales también se expone información sobre el título, a través de las pantallas informativas (por ejemplo, plazos de admisión y matrícula, convocatoria de plazas y TFM...).

Finalmente, el propio máster incluye sus propios medios de difusión. Por ejemplo, el Máster desarrollará su propia actividad de presentación y acogida del nuevo estudiantado al inicio de cada curso académico con una sesión, a cargo de la coordinación del Máster, en la que se aportará a los/as estudiantes información acerca de los objetivos principales del título, las competencias y destrezas que deben ser alcanzadas al final el mismo, las prácticas y el Trabajo de Fin de Máster. Será también objeto de esta sesión la información sobre los servicios de apoyo al aprendizaje ([Campus Virtual](#), [Biblioteca](#), [recursos informáticos y de tecnologías de la comunicación](#)) y a las gestiones académicas (servicios administrativos del centro y generales; estructura de dirección académica de la Facultad).

3.1. Requisitos de acceso y procedimientos de admisión de estudiantes

3.1.a) Perfil de ingreso recomendado

El perfil de ingreso recomendado podría estar conformado por estudiantes titulados en: Relaciones Laborales y Recursos Humanos, Psicología, Gestión y Dirección Laboral, Ciencias del Trabajo, Sociología, Ciencias Políticas y de la Administración, Administración de Empresas, Psicopedagogía y títulos afines a juicio de la Comisión del Máster.

Sería deseable que el estudiantado del máster muestre, además, interés en adquirir los conocimientos y competencias dirigidos a la formación avanzada en el ámbito ofertado en el máster, así como la capacidad de desarrollar y aplicar las habilidades de interacción que va a requerir su desempeño profesional en esta área de especialización.

También sería recomendable que el estudiante posea las siguientes características personales y académicas:

- Compromiso social.
- Compromiso ético.
- Curiosidad científica.
- Capacidad de análisis.
- Capacidad de resolución de problemas y toma de decisiones.
- Competencia en herramientas informáticas y manejo de bases de datos.
- Habilidad para las relaciones interpersonales.
- Constancia y responsabilidad en el trabajo.
- Capacidad de trabajo en equipo.

Las lenguas que se utilizarán con carácter principal en el proceso formativo son las oficiales de la Comunidad Autónoma: castellano y gallego. Pero dada la necesidad de trabajar con materiales científicos y académicos en inglés, se recomienda, además, un nivel B2 de conocimiento de inglés.

Asimismo, los criterios de admisión fijados por la Comisión del Máster incluyen la baremación del expediente académico, del currículum vitae y, excepcionalmente, una entrevista personal, si es necesario a juicio de la comisión (estos criterios se desglosan en el punto 3.1, apartado c).

3.1.b) Requisitos generales de acceso

Los requisitos generales de acceso a las titulaciones de máster universitario son los

recogidos en el artículo 18 del Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad. Que se puede consultar en el siguiente enlace: <https://www.usc.gal/es/admision/master>

Concretamente, es condición para acceder a matricularse en un máster universitario poseer un título universitario oficial de Graduada o Graduado español o equivalente o, en su caso, disponer de otro título de Máster Universitario o títulos del mismo nivel que el título español de Grado o Máster expedidos por universidades e instituciones de educación superior de un país del EEES que en dicho país permita el acceso a los estudios de Máster.

De igual modo, podrán acceder a un Máster Universitario del sistema universitario español personas en posesión de títulos procedentes de sistemas educativos que no formen parte del EEES, que equivalgan al título de Grado, sin necesidad de homologación del título, pero sí de comprobación por parte de la universidad del nivel de formación que implican, siempre y cuando en el país donde se haya expedido dicho título permita acceder a estudios de nivel de postgrado universitario. En ningún caso el acceso por esta vía implicará la homologación del título previo del que disponía la persona interesada ni su reconocimiento a otros efectos que el de realizar los estudios de Máster

Por último, desde el 2024 en la USC se ha aprobado el procedimiento de matrícula condicionada (aprobado en Consello de Goberno del 10 de junio de 2024 la modificación del Acuerdo del Consello de Goberno del 28 de octubre de 2022, sobre el procedimiento de admisión y matrícula condicionada en los estudios de máster universitario; <http://hdl.handle.net/10347/34207>) por el que también podrán acceder a estudios de máster aquel estudiantado que, conforme al dispuesto en el artículo 18.4 del Real Decreto 822/2021, estén cursando un Grado en la USC, en una universidad española o del EEES, y les reste por superar la materia de TFG y hasta un máximo de 9 créditos ECTS. En el caso de estudiantes de Grado ajenos a la USC, deberán acreditar documentalmente el cumplimiento de los requisitos de poder optar a la matrícula condicionada. En ningún caso, podrá obtenerse el título de Máster si previamente no se obtuvo el título de Grao.

No obstante, es importante resaltar que este mecanismo de admisión y matrícula condicionada se acompaña de dos condiciones imperativas exigidas por el Real Decreto 822/2021: en primer lugar, el estudiante, en ningún caso podrá obtener el título de Máster si previamente no ha obtenido el título de Grado; en segundo lugar, tendrán prioridad en el acceso al máster los estudiantes que ya posean la titulación de grao frente a los estudiantes que soliciten matrícula condicionada.

3.1.c) Requisitos específicos

Se han fijado criterios de acceso de carácter específico, que se desglosan del siguiente modo:

1. Las titulaciones de acceso al Máster (por orden de preferencia) son el estudiantado titulado en:

- a. Relaciones Laborales y Recursos Humanos, Psicología
- b. Derecho, Ciencias del Trabajo, Sociología, Ciencias Políticas y de la Administración, Administración y Dirección de Empresas.
- c. Otras titulaciones de Ciencias Jurídicas y Sociales y titulaciones de Ciencias de la Salud afines a juicio de la Comisión Académica del Máster.

2. Requisitos de idiomas para estudiantado extranjero: los alumnos procedentes de países de lengua diferente al gallego o español deberán acreditar el nivel de lengua gallega Celga II o de lengua española B2 (según el Acuerdo del Consello de Goberno de la USC de 28 de

febrero de 2019 por el que se debe especificar el nivel de idioma en caso de ser exigido para poder cursar la titulación).

De no poseer alguno de los títulos, la USC les realizará una prueba de nivel y, de no superarla, deberán asistir a un curso intensivo de gallego o español en el primer semestre hasta alcanzar el nivel requerido.

Asimismo, desde la Comisión del Máster (CAM) se fijan una serie de criterios específicos de admisión que incluyen la baremación de:

- a. El expediente académico (los candidatos deberán presentar documentación acreditativa).
- b. La experiencia profesional (los candidatos deberán presentar documentación justificativa, certificación vida laboral, copia de contratos, etc.).
- c. La experiencia investigadora (los candidatos deberán presentar documentación justificativa, publicación de artículos, monografías, participación en grupos de investigación, etc.).
- d. El conocimiento de lenguas: lengua española o gallego (en caso de alumnos extranjeros) e inglés.
- e. Otros méritos (otros idiomas, titulaciones afines...).

3.1.d) Procedimiento y criterios de admisión

Información sobre el procedimiento de admisión:

El sistema de admisión del alumnado se realizará de acuerdo con los criterios y procedimientos establecidos en el Reglamento de Postgrado Oficial de la USC siguiendo los principios de objetividad, imparcialidad, mérito y capacidad ([Acceso a másteres | Universidad de Santiago de Compostela](#)).

La convocatoria general se abre en el mes de junio. La convocatoria anticipada para alumnado con estudios ajenos al Espacio Europeo de Educación Superior se publica a principios de cada año natural, y el plazo de solicitudes es el establecido en la propia convocatoria.

El estudiantado debe realizar su solicitud atendiendo a los plazos fijados a través de la [Secretaría Virtual](#) declarando los datos del expediente académico de la titulación universitaria que le da acceso. En caso de que posean un título de fuera del sistema educativo español, podrá concurrir al proceso general de admisión en iguales condiciones que el resto del alumnado, pero deberán realizar previamente la [declaración de la nota media equivalente](#) en la página del Ministerio competente para certificar su nota media en la solicitud. También deberán adjuntar digitalmente su título y la certificación de su expediente académico.

En los másteres donde existen plazas reservadas para alumnado con estudios extranjeros de acceso ajenos al Espacio Europeo de Educación Superior, la admisión y la matrícula para dichas plazas se registrará por la convocatoria anticipada para el respectivo curso académico.

En el caso de estudiantes con necesidades educativas específicas derivadas de discapacidad, se lleva a cabo, para cada caso, en colaboración con el Servicio de Participación e Inclusión Universitaria ([Servizo de Participación e Inclusión Universitaria | Universidad de Santiago de Compostela](#)), cuyos técnicos, en coordinación con la comisión académica del máster, evaluarán la necesidad de posibles adaptaciones curriculares, itinerarios o estudios alternativos. El Servicio ofrece apoyo a estudiantes con discapacidad, estudio de adaptaciones curriculares, un programa de alojamiento para estudiantes con discapacidad, un programa de eliminación de barreras arquitectónicas y un Centro de Documentación para la vida independiente.

Criterios de admisión:

El sistema de admisión del alumnado se realizará de acuerdo con los criterios y procedimientos establecidos en la convocatoria de matrícula para inicio de estudios en másteres con criterios específicos de admisión (<https://www.usc.gal/gl/admision/master/matricula>). La comisión académica del máster (CAM) será quién, inicialmente, seleccione al alumnado admitido.

Por tanto, la Comisión Académica del máster, que tiene las competencias en materia de admisión, establece unos criterios para poder acceder al máster que se ponderan del siguiente modo:

CRITERIOS ESPECÍFICOS	PONDERACIÓN
Expediente académico	60%
Experiencia profesional	15%
Experiencia investigadora	15%
Conocimiento de idiomas	5%
Otros méritos	5%

Finalmente, la CAM podrá realizar una entrevista personal de selección si es necesario a juicio de la comisión.

3.2. Criterios para el reconocimiento y transferencia de créditos (artículo 10 RD 822/2021)

Los criterios para el reconocimiento y transferencia de créditos en títulos universitarios oficiales se recogen en el artículo 10 del Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, que tiene por objeto facilitar la movilidad del estudiantado entre títulos universitarios oficiales españoles, así como entre estos y los títulos universitarios extranjeros. <https://www.usc.gal/es/institucional/gobierno/area/normativa/alumnado>

En lo relativo al máster en Psicología del Trabajo, los Recursos Humanos y las Organizaciones, se establecen los siguientes criterios:

Reconocimiento de créditos cursados por Acreditación Experiencia Laboral y Profesional:

- Mínimo: 0
- Máximo: 9

Para el reconocimiento por experiencia profesional será necesario aportar documentación acreditativa de la vida laboral e informe de la empresa donde se detalle exhaustivamente las tareas y funciones realizadas por la persona solicitante. En cualquier caso, siempre que la CAM lo considere necesario, se realizará una entrevista específica para evaluar dicha experiencia.

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

En la USC, la movilidad de estudiantes propios y de acogida está regulada por el Reglamento de intercambios interuniversitario de estudiantes de la USC aprobado por el Consello de Gobierno del 26 de octubre de 2012 y modificado en el año 2019. El contenido se puede consultar en el siguiente enlace: [Estudiantado | Universidade de Santiago de Compostela](#)

Asimismo, en el Proceso de Desarrollo de las enseñanzas establecido en el SGIC del Centro

se describe el procedimiento para la organización de la movilidad.

El Máster no contempla la participación, de forma general, en programas de movilidad, ya que solo tiene duración de un año (60 ECTS).

4_ PLANIFICACIÓN DE LAS ENSEÑANZAS

4.1. Estructura básica de las enseñanzas

El título presenta un plan de estudios de un curso de 60 ECTS. Todas las materias serán de 6 ECTS, a excepción de las prácticas en empresa (9 ECTS) y el trabajo de fin de máster (9 ECTS). Se organizan en módulos según el tipo de materia (materias obligatorias, materias optativas, prácticas en empresa y trabajo de fin de máster).

Las lenguas de impartición de la titulación son el castellano y el gallego.

4.1.a) Resumen del plan de estudios

Distribución de créditos

	Créditos para cursar	Créditos ofertados
Créditos obligatorios	24	24
Créditos optativos (incluidos los correspondientes a las prácticas optativas)	18	30
Prácticas externas (sólo si son obligatorias)	9	9
Créditos trabajo fin de máster	9	9
Total créditos	60	72

Distribución temporal de las materias:

PRIMER CURSO					
1º SEMESTRE	ECTS	Carácter	2º SEMESTRE	ECTS	Carácter
Psicología de los Recursos Humanos	6	OB	Auditoría y Analítica de Recursos Humanos	6	OP
Métodos de Meta-análisis y Técnicas de Investigación Aplicada	6	OB	Salud y Bienestar Laboral	6	OP
Atracción, Selección y Evaluación de Recursos Humanos	6	OB	Técnicas Avanzadas de Gestión de Conflicto, Negociación y Mediación Laboral	6	OP
Desarrollo y Gestión del Talento	6	OB	Prácticas Externas	9	OB
Liderazgo y Gestión de Equipos	6	OP	Trabajo Fin de Máster	9	OB
Análisis del Trabajo y Ocupaciones	6	OP			
TOTAL	30		TOTAL	30	

Estructura por módulos:

MÓDULO	MATERIA	CARÁCTER	SEMESTRE	ECTS	MODALIDAD
Materias Obligatorias	Psicología de los Recursos Humanos	OB	1	6	Presencial
	Métodos de Meta-análisis y Técnicas de Investigación Aplicada	OB	1	6	Presencial
	Atracción, Selección y Evaluación de Recursos Humanos	OB	1	6	Presencial
	Desarrollo y Gestión del Talento	OB	1	6	Presencial
	Total ECTS				

MÓDULO	MATERIA	CARÁCTER	SEMESTRE	ECTS	MODALIDAD
Materias Optativas	Liderazgo y Gestión de Equipos	OP	1	6	Presencial
	Análisis del Trabajo y Ocupaciones	OP	1	6	Presencial
	Auditoría y Analítica de Recursos Humanos	OP	2	6	Presencial
	Salud y Bienestar Laboral	OP	2	6	Presencial
	Técnicas Avanzadas de Gestión de Conflicto, Negociación y Mediación Laboral	OP	2	6	Presencial
	Total ECTS				

MÓDULO	MATERIA	CARÁCTER	SEMESTRE	ECTS	MODALIDAD
Prácticas Externas	Prácticas Externas	OB	2	9	Presencial
	Total ECTS				9

MÓDULO	MATERIA	CARÁCTER	SEMESTRE	ECTS	MODALIDAD
Trabajo Fin de Máster	Trabajo Fin de Máster	OB	2	9	Presencial
	Total ECTS				9

Mecanismos de coordinación de la actividad docente (Guía ACSUG)

El SGIC del centro recoge en el proceso de *Desarrollo de las enseñanzas* los sistemas de coordinación de la actividad docente.

El centro desarrolla mecanismos para coordinar la actividad docente, tanto en lo que se refiere a la programación de las materias, como a su desarrollo, para asegurar que se realizan según las previsiones y objetivos definidos en cada titulación. El/La decano/a nombra la persona coordinadora del título, que será responsable de garantizar la coordinación en el desarrollo de las enseñanzas dentro del máster. El/la coordinador/a deberá verificar la coherencia entre los objetivos, competencias, contenidos, actividades y sistemas de evaluación de los programas de las materias de la titulación. Asimismo, debe velar por la coordinación y, en su caso, la interacción entre las actividades y/o trabajos encomendados por el profesorado a los estudiantes, trasladando las incidencias detectadas a la comisión de título. En el caso de detectar problemas de coordinación o coherencia en el desarrollo de las diferentes materias del máster, deberá proponer las medidas correctoras necesarias y trasladarlas a la comisión del título, que hará un seguimiento de su eficacia. La información resultante de este proceso se tendrá en cuenta para el establecimiento de mejoras a través del proceso PC-05 Análisis de resultados y mejora de los

programas.

Prácticas académicas externas

Este máster ofrece prácticas curriculares obligatorias en entidades e instituciones. Estas entidades reflejan los distintos tipos de organizaciones en las que el alumnado podrá desempeñar su profesión cuando se incorpore al mercado laboral. La duración de las prácticas obligatorias será de 225h.

El listado de entidades proporcionado por el centro se revisa y se actualiza anualmente. En la actualidad, la titulación cuenta con aproximadamente 51 convenios en vigor. Se anexa al final de esta memoria el listado de convenios en vigor para esta titulación.

Existen la figura del coordinador/a de prácticas que realizan la labor de apoyo y coordinación del proceso. El/la coordinador/a de prácticas es un profesor/a del área que tiene experiencia en la interlocución con las empresas y los tutores profesionales. En el punto 6.2 de esta memoria se describe más pormenorizadamente el procedimiento de gestión de las prácticas.

Trabajo Fin de máster (TFM)

El alumno deberá realizar un TFM individual con una asignación de 9 créditos. Éste supondrá la realización de un estudio teórico o un proyecto práctico (estudio de campo) en el que se apliquen y desarrollen los conocimientos adquiridos en el Máster. Para presentar el Trabajo de Fin de Máster será requisito haber superado la totalidad de los créditos obligatorios establecidos en el plan de estudios.

Este trabajo deberá permitir evaluar los conocimientos y capacidades adquiridas por los estudiantes en los ámbitos de conocimiento del máster, atendiendo a la especialización profesional o, bien, promover la iniciación en tareas investigadoras. Este trabajo será dirigido por un miembro del equipo docente del máster, que ejercerá de tutor/a. Todas las contingencias derivadas del desarrollo y evaluación de esta materia deberán guiarse por la normativa de la USC aplicable (<https://www.usc.gal/es/institucional/gobierno/area/normativa/alumnado>), y en su defecto, por las directrices que emanen de la Comisión Académica del Máster.

La defensa pública del trabajo requiere el informe previo y preceptivo del/la tutor/a. El alumnado depositará el TFM en el Centro, de acuerdo con la normativa general y con la guía docente de la materia. El tribunal de defensa estará formado por tres profesores/as que imparten docencia en el máster. La calificación es pública y se traslada al expediente del alumnado cuando esta sea definitiva.

Especialidades descripción y organización

No aplica. El máster no ofrece especialidades.

4.1.b) Plan de estudios detallado (por materia)

Denominación: PSICOLOGÍA DE LOS RECURSOS HUMANOS		
CARÁCTER	OB	
ECTS	6 ECTS	
DESPLIEGUE TEMPORAL: 1º/2º/3º/4º/semestre	1º SEMESTRE	
LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	GALLEGO	Inglés
Sí	Sí	No
Francés	Portugués	Otros
No	No	No
ESPECIALIDAD (si la materia está vinculada a alguna especialidad):		
-		
Relación de resultados del aprendizaje:		
Conocimiento: Con01, Con02 Habilidad/Destreza: H/D01, H/D02, H/D04 Competencia: Comp01, Comp02, Comp11, Comp12, Comp13		
Contenidos:		
El papel de la gestión de RR.HH. en las organizaciones: aspectos psicológicos en la gestión de RR.HH.; Retos estratégicos en la gestión de los recursos humanos; Las encuestas en la gestión de RR.HH.; Desempeño laboral: desempeño de tarea, contextual, conductas contraproductivas y desempeño innovador; Job crafting e intraemprendimiento; Relaciones individuo-organización y contrato psicológico, socialización; Motivación; Cultura y clima; Sostenibilidad organizacional y organizaciones verdes.		
ACTIVIDADES FORMATIVAS		
ACTIVIDAD FORMATIVA	HORAS (ver Reglamento de PAA)	PRESENCIALIDAD (%) (ver Reglamento modalidades híbrida y virtual)
Docencia teórica	24	100
Docencia interactiva laboratorio	24	100
Tutorización individual del alumnado	6	100
Trabajo personal del alumnado	94	0
Pruebas de evaluación	2	100
METODOLOGÍAS DOCENTES		
Clase magistral		
Asistencia a conferencias u otros eventos		
Resolución de problemas		
Presentación en el aula (de un proyecto, ejercicio, etc.)		
Estudios de casos		
Simulaciones		
Aprendizaje colaborativo		
Aprendizaje basado en proyectos		
Metodología basada en la investigación		
Resolución autónoma de problemas		

Trabajo en grupo		
SISTEMA DE EVALUACIÓN	PONDERACIÓN MÍNIMA	PONDERACIÓN MÁXIMA
Examen (Se evaluarán todos los contenidos de la materia a través de diferentes métodos, dentro de los indicados en el apartado 4.3 de la presente memoria).	50%	80%
Evaluación continua (Se evaluará a través de diferentes métodos dentro de los indicados en el apartado 4.3 de la presente memoria).	20%	50%

Denominación: MÉTODOS DE META-ANÁLISIS Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN APLICADA		
CARÁCTER	OB	
ECTS	6 ECTS	
DESPLIEGUE TEMPORAL: 1º/2º/3º/4º/semestre	1º SEMESTRE	
LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	GALLEGO	Inglés
Sí	Sí	No
Francés	Portugués	Otros
No	No	No
ESPECIALIDAD (si la materia está vinculada a alguna especialidad):		
-		
Relación de resultados del aprendizaje:		
Conocimiento: Con01, Con02 Habilidad/Destreza: H/D02, H/D04 Competencia: Comp01, Comp02, Comp03, Comp06, Comp11		
Contenidos:		
Métodos de meta-análisis: Concepto; Desarrollo de una investigación meta-analítica; métodos de localización de estudios; Tipos de errores artificiales que alteran el valor de las medidas; El sesgo de publicación y otros sesgos; Unidades de medida en el meta-análisis: Tamaño del efecto; Métodos de meta-análisis psicométrico; Intervalos de confianza y credibilidad; Fórmulas de conversión de <i>d</i> en delta; Teoría clásica de la medida en Psicología del Trabajo y las Organizaciones; Coeficientes de estimación de la fiabilidad; Factores que afectan a la estimación de los coeficientes de fiabilidad.		
ACTIVIDADES FORMATIVAS		
ACTIVIDAD FORMATIVA	HORAS (ver Reglamento de PAA)	PRESENCIALIDAD (%) (ver Reglamento modalidades híbrida y virtual)
Docencia teórica	24	100
Docencia interactiva laboratorio	24	100
Tutorización individual del alumnado	6	100
Trabajo personal del alumnado	94	0
Pruebas de evaluación	2	100
METODOLOGÍAS DOCENTES		
Clase magistral		

Asistencia a conferencias u otros eventos		
Resolución de problemas		
Presentación en el aula (de un proyecto, ejercicio, etc.)		
Estudios de casos		
Aprendizaje basado en proyectos		
Metodología basada en la investigación		
Resolución autónoma de problemas		
Trabajo en grupo		
SISTEMA DE EVALUACIÓN	PONDERACIÓN MÍNIMA	PONDERACIÓN MÁXIMA
Examen (Se evaluarán todos los contenidos de la materia a través de diferentes métodos, dentro de los indicados en el apartado 4.3 de la presente memoria).	50%	80%
Evaluación continua (Se evaluará a través de diferentes métodos dentro de los indicados en el apartado 4.3 de la presente memoria).	20%	50%

Denominación: ATRACCIÓN, SELECCIÓN Y EVALUACIÓN DE RECURSOS HUMANOS		
CARÁCTER	OB	
ECTS	6 ECTS	
DESPLIEGUE TEMPORAL: 1º/2º/3º/4º semestre	1º SEMESTRE	
LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	GALLEGO	Inglés
Sí	Sí	No
Francés	Portugués	Otros
No	No	No
ESPECIALIDAD (si la materia está vinculada a alguna especialización):		
-		
Relación de resultados del aprendizaje:		
Conocimiento: Con01, Con02, Con03, Con05, Con06 Habilidad/Destreza: H/D01, H/D02, H/D03, H/D04 Competencia: Comp01, Comp02, Comp03, Comp04, Comp05, Comp06, Comp10, Comp11, Comp12		
Contenidos:		
Atracción y reclutamiento; Selección estratégica de RRHH; Desarrollo tecnológico en selección de personal; Modelos de selección de personal; Predicción del desempeño individual; Métodos y técnicas psicológicas de evaluación; Decisión de selección; Selección de personal inclusiva; Reacciones y percepciones de los candidatos; Evaluación y gestión del desempeño; Métodos de evaluación del desempeño; Sistemas de gestión del desempeño; La entrevista de evaluación del desempeño laboral.		
ACTIVIDADES FORMATIVAS		
ACTIVIDAD FORMATIVA	HORAS (ver Reglamento de PAA)	PRESENCIALIDAD (%) (ver Reglamento modalidades híbrida y virtual)
Docencia teórica	24	100
Docencia interactiva laboratorio	24	100

Tutorización individual del alumnado	6	100
Trabajo personal del alumnado	94	0
Pruebas de evaluación	2	100
METODOLOGÍAS DOCENTES		
Clase magistral		
Asistencia a conferencia u otros eventos		
Resolución de problemas		
Presentación en aula (de un proyecto, ejercicio, etc.)		
Estudios de casos		
Simulaciones		
Aprendizaje colaborativo		
Aprendizaje basado en proyectos		
Metodología basada en la investigación		
Resolución autónoma de problemas		
Trabajo en grupo		
SISTEMA DE EVALUACIÓN	PONDERACIÓN MÍNIMA	PONDERACIÓN MÁXIMA
Examen (Se evaluarán todos los contenidos de la materia a través de diferentes métodos dentro de los indicados en el apartado 4.3 de la presente memoria)	50%	80%
Evaluación continua (Se evaluará a través de diferentes métodos dentro de los indicados en el apartado 4.3 de la presente memoria)	20%	50%

Denominación: DESARROLLO Y GESTIÓN DEL TALENTO		
CARÁCTER	OB	
ECTS	6 ECTS	
DESPLIEGUE TEMPORAL: 1º/2º/3º/4º/semestre	1º SEMESTRE	
LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	GALLEGO	Inglés
Sí	Sí	No
Francés	Portugués	Otros
No	No	No
ESPECIALIDAD (si la materia está vinculada a alguna especialidad):		
-		
Relación de resultados del aprendizaje:		
Conocimiento: Con02, Con03, Con 06 Habilidad/Destreza: H/D01, H/D02, H/D03, H/D04 Competencia: Comp01, Comp02, Comp03, Comp04, Comp05, Comp06, Comp10, Comp11, Comp12, Comp13		
Contenidos:		
Gestión de los procesos de formación en las organizaciones; Proceso de aprendizaje en contextos		

organizacionales; Proceso de gestión de la formación: Etapas; Valoración de las necesidades de formación; Diseño y Desarrollo de un Plan de Formación: Aplicación práctica a un caso real; Implantación y ejecución del Plan de formación; Evaluación de los resultados de la formación; Feedback de los resultados de la formación; Utilidad económica de los procesos de formación; El uso de las tecnologías de la información en la formación de trabajadores; Desarrollo de personal; Carreras profesionales y sistemas de co-gestión de las carreras en las organizaciones; Diseño y planificación de un programa de desarrollo de personal; El método del Assessment Center; Aplicación práctica de un Assessment Center; Formación de evaluadores de un Assessment Center; Aplicación de la formación de evaluadores a un caso real: evaluación y feedback; Gestión psicológica y planificación del retiro: outplacement y gestión de la desvinculación.		
ACTIVIDADES FORMATIVAS		
ACTIVIDAD FORMATIVA	HORAS (ver Reglamento de PAA)	PRESENCIALIDAD (%) (ver Reglamento modalidades híbrida y virtual)
Docencia teórica	24	100
Docencia interactiva laboratorio	24	100
Tutorización individual del alumnado	6	100
Trabajo personal del alumnado	94	0
Pruebas de evaluación	2	100
METODOLOGÍAS DOCENTES		
Clase magistral		
Asistencia a conferencias u otros eventos		
Resolución de problemas		
Presentación en el aula (de un proyecto, ejercicio, etc.)		
Estudios de casos		
Simulaciones		
Aprendizaje colaborativo		
Aprendizaje basado en proyectos		
Metodología basada en la investigación		
Resolución autónoma de problemas		
Trabajo en grupo		
SISTEMA DE EVALUACIÓN	PONDERACIÓN MÍNIMA	PONDERACIÓN MÁXIMA
Examen (Se evaluarán todos los contenidos de la materia a través de diferentes métodos, dentro de los indicados en el apartado 4.3 de la presente memoria).	50%	80%
Evaluación continua (Se evaluará a través de diferentes métodos dentro de los indicados en el apartado 4.3 de la presente memoria).	20%	50%

Denominación: LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS		
CARÁCTER	OP	
ECTS	6 ECTS	
DESPLIEGUE TEMPORAL: 1º/2º/3º/4º semestre	1º SEMESTRE	
LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	GALLEGO	Inglés

Sí	Sí	No
Francés	Portugués	Otros
No	No	No
ESPECIALIDAD (si la materia está vinculada a alguna especialidad):		
-		
Relación de resultados del aprendizaje:		
Conocimiento: Con01, Con02, Con04 Habilidad/Destreza: H/D01, H/D02, H/D03, H/D05 Competencia: Comp01, Comp04, Comp05, Comp08, Comp11, Comp12, Comp13		
Contenidos:		
El rol del líder; Enfoques emergentes sobre el liderazgo; Desarrollo de habilidades directivas; Liderazgo y ética; Poder y liderazgo; Equipos de alto rendimiento; Gestión de la diversidad en los equipos; Equipos virtuales; Técnicas de trabajo en equipo; Interacción y dinámicas grupales.		
ACTIVIDADES FORMATIVAS		
ACTIVIDAD FORMATIVA	HORAS (ver Reglamento de PAA)	PRESENCIALIDAD (%) (ver Reglamento modalidades híbrida y virtual)
Docencia teórica	24	100
Docencia interactiva laboratorio	24	100
Tutorización individual del alumnado	6	100
Trabajo personal del alumnado	94	0
Pruebas de evaluación	2	100
METODOLOGÍAS DOCENTES		
Clase magistral		
Asistencia a conferencia u otros eventos		
Resolución de problemas		
Presentación en aula (de un proyecto, ejercicio, etc.)		
Estudios de casos		
Simulaciones		
Aprendizaje colaborativo		
Aprendizaje basado en proyectos		
Metodología basada en la investigación		
Resolución autónoma de problemas		
Trabajo en grupo		
SISTEMA DE EVALUACIÓN	PONDERACIÓN MÍNIMA	PONDERACIÓN MÁXIMA
Examen (Se evaluarán todos los contenidos de la materia a través de diferentes métodos dentro de los indicados en el apartado 4.3 de la presente memoria)	50%	80%
Evaluación continua (Se evaluará a través de diferentes métodos dentro de los indicados en el apartado 4.3 de la presente memoria)	20%	50%

Denominación: ANÁLISIS DEL TRABAJO Y OCUPACIONES		
CARÁCTER	OP	
ECTS	6 ECTS	
DESPLIEGUE TEMPORAL: 1º/2º/3º/4º semestre	1º SEMESTRE	
LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	GALLEGO	Inglés
Sí	Sí	No
Francés	Portugués	Otros
No	No	No
ESPECIALIDAD (si la materia está vinculada a alguna especialidad):		
Relación de resultados del aprendizaje:		
<p>Conocimiento: Con02, Con03, Con06 Habilidad/Destreza: H/D01, H/D02, H/D03, H/D04 Competencia: Comp01, Comp02, Comp03, Comp04, Comp05</p>		
Contenidos:		
<p>El valor del análisis de puestos para las organizaciones. Aplicaciones del análisis de puestos; Análisis funcional de puestos; Fuentes de información en el análisis de puestos; Clasificación de ocupaciones: O*Net; Métodos de análisis de puestos; Descripción de puestos; Diseño y Rediseño de puestos; La evaluación de puestos: técnicas y métodos; Compensación y retribución: gestión del sistema de recompensas, estructura de salarios y retribución flexible.</p>		
ACTIVIDADES FORMATIVAS		
ACTIVIDAD FORMATIVA	HORAS (ver Reglamento de PAA)	PRESENCIALIDAD (%) (ver Reglamento modalidades híbrida y virtual)
Docencia teórica	24	100
Docencia interactiva laboratorio	24	100
Tutorización individual del alumnado	6	100
Trabajo personal del alumnado	94	0
Pruebas de evaluación	2	100
METODOLOGÍAS DOCENTES		
Clase magistral		
Asistencia a conferencia u otros eventos		
Resolución de problemas		
Presentación en aula (de un proyecto, ejercicio, etc.)		
Estudios de casos		
Simulaciones		
Aprendizaje colaborativo		
Aprendizaje basado en proyectos		
Metodología basada en la investigación		
Resolución autónoma de problemas		
Trabajo en grupo		
SISTEMA DE EVALUACIÓN	PONDERACIÓN MÍNIMA	PONDERACIÓN MÁXIMA

Examen (Se evaluarán todos los contenidos de la materia a través de diferentes métodos dentro de los indicados en el apartado 4.3 de la presente memoria.	50%	80%
Evaluación continua (Se evaluará a través de diferentes métodos dentro de los indicados en el apartado 4.3 de la presente memoria	20%	50%

Denominación: AUDITORÍA Y ANALÍTICA DE RECURSOS HUMANOS		
CARÁCTER	OP	
ECTS	6 ECTS	
DESPLIEGUE TEMPORAL: 1º/2º/3º/4º/semestre	2º SEMESTRE	
LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	GALLEGO	Inglés
Sí	Sí	No
Francés	Portugués	Otros
No	No	No
ESPECIALIDAD (si la materia está vinculada a alguna especialidad):		
-		
Relación de resultados del aprendizaje:		
Conocimiento: Con01, Con02, Con03, Con06 Habilidad/Destreza: H/D02, H/D03, H/D04 Competencia: Comp01, Comp02, Comp03, Comp04, Comp06, Comp11, Comp13		
Contenidos:		
Introducción a la Auditoria de Recursos Humanos; Organización del trabajo de auditoría; Métodos y Técnicas de análisis en la auditoría; Informes de Auditoria; Los métodos de la auditoría RRHH (Indicadores clave, reputación, analítico y estratégico); los modelos y las métricas de RRHH (indicadores fundamentales, contabilidad RH, el ROI en HR Analytics y en los procesos de Recursos Humanos).		
ACTIVIDADES FORMATIVAS		
ACTIVIDAD FORMATIVA	HORAS (ver Reglamento de PAA)	PRESENCIALIDAD (%) (ver Reglamento modalidades híbrida y virtual)
Docencia teórica	24	100
Docencia interactiva laboratorio	24	100
Tutorización individual del alumnado	6	100
Trabajo personal del alumnado	94	0
Pruebas de evaluación	2	100
METODOLOGÍAS DOCENTES		
Clase magistral		
Asistencia a conferencias u otros eventos		
Resolución de problemas		
Presentación en el aula (de un proyecto, ejercicio, etc.)		
Estudios de casos		

Simulaciones		
Aprendizaje colaborativo		
Aprendizaje basado en proyectos		
Metodología basada en la investigación		
Resolución autónoma de problemas		
Trabajo en grupo		
SISTEMA DE EVALUACIÓN	PONDERACIÓN MÍNIMA	PONDERACIÓN MÁXIMA
Examen (Se evaluarán todos los contenidos de la materia a través de diferentes métodos, dentro de los indicados en el apartado 4.3 de la presente memoria).	50%	80%
Evaluación continua (Se evaluará a través de diferentes métodos dentro de los indicados en el apartado 4.3 de la presente memoria).	20%	50%

Denominación: SALUD Y BIENESTAR LABORAL		
CARÁCTER	OP	
ECTS	6 ECTS	
DESPLIEGUE TEMPORAL: 1º/2º/3º/4º semestre	2º SEMESTRE	
LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	GALLEGO	Inglés
Sí	Sí	No
Francés	Portugués	Otros
No	No	No
ESPECIALIDAD (si la materia está vinculada a alguna especialidad):		
Relación de resultados del aprendizaje:		
Conocimiento: Con01, Con02, Con06 Habilidad/Destreza: H/D01, H/D02, H/D03, H/D04 Competencia: Comp01, Comp02, Comp03, Comp04, Comp06, Comp09, Comp11, Comp12, Comp13		
Contenidos:		
Salud laboral y bienestar: concepto, calidad de vida laboral; Psicología organizacional positiva; Satisfacción laboral; Equilibrio trabajo-familia; Riesgos psicosociales; Riesgos psicosociales en colectivos específicos; Riesgos psicosociales en sectores de alta exigencia (carga emocional, trabajo emocional y estrés postraumático); Estrés laboral, burnout, boreout, acoso laboral, condiciones del trabajo; Inseguridad laboral; Evaluación y prevención de los riesgos psicosociales y bienestar.		
ACTIVIDADES FORMATIVAS		
ACTIVIDAD FORMATIVA	HORAS (ver Reglamento de PAA)	PRESENCIALIDAD (%) (ver Reglamento modalidades híbrida y virtual)
Docencia teórica	24	100
Docencia interactiva laboratorio	24	100
Tutorización individual del alumnado	6	100
Trabajo personal del	94	0

alumnado		
Pruebas de evaluación	2	100
METODOLOGÍAS DOCENTES		
Clase magistral		
Asistencia a conferencia u otros eventos		
Resolución de problemas		
Presentación en aula (de un proyecto, ejercicio, etc.)		
Estudios de casos		
Simulaciones		
Aprendizaje colaborativo		
Aprendizaje basado en proyectos		
Metodología basada en la investigación		
Resolución autónoma de problemas		
Trabajo en grupo		
SISTEMA DE EVALUACIÓN	PONDERACIÓN MÍNIMA	PONDERACIÓN MÁXIMA
Examen (Se evaluarán todos los contenidos de la materia a través de diferentes métodos dentro de los indicados en el apartado 4.3 de la presente memoria.	50%	80%
Evaluación continua (Se evaluará a través de diferentes métodos dentro de los indicados en el apartado 4.3 de la presente memoria	20%	50%

Denominación: TÉCNICAS AVANZADAS DE GESTIÓN DE CONFLICTO, NEGOCIACIÓN Y MEDIACIÓN LABORAL		
CARÁCTER	OP	
ECTS	6 ECTS	
DESPLIEGUE TEMPORAL: 1º/2º/3º/4º/semestre	2º SEMESTRE	
LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	GALLEGO	Inglés
Sí	Sí	No
Francés	Portugués	Otros
No	No	No
ESPECIALIDAD (si la materia está vinculada a alguna especialidad):		
-		
Relación de resultados del aprendizaje:		
Conocimiento: Con01, Con02, Con04, Con06 Habilidad/Destreza: H/D01, H/D02, H/D04, H/D05 Competencia: Comp01, Comp02, Comp04, Comp07, Comp11, Comp12, Comp13		
Contenidos:		
Dinámica del conflicto; Análisis y diagnóstico del conflicto; La gestión eficaz del conflicto. Costes del conflicto; Estrategias, técnicas y métodos de gestión de conflictos; Gestión del conflicto en organizaciones complejas (equipos virtuales, interculturales, diversos...); Procedimientos y límites de la negociación; Planificación de la negociación; Estrategias y tácticas en el proceso de negociación; Estructura y dinámica de la mediación laboral		

Técnicas y habilidades mediadoras; El proceso de arbitraje.		
ACTIVIDADES FORMATIVAS		
ACTIVIDAD FORMATIVA	HORAS (ver Reglamento de PAA)	PRESENCIALIDAD (%) (ver Reglamento modalidades híbrida y virtual)
Docencia teórica	24	100
Docencia interactiva laboratorio	24	100
Tutorización individual del alumnado	6	100
Trabajo personal del alumnado	94	0
Pruebas de evaluación	2	100
METODOLOGÍAS DOCENTES		
Clase magistral		
Asistencia a conferencias u otros eventos		
Resolución de problemas		
Presentación en el aula (de un proyecto, ejercicio, etc.)		
Estudios de casos		
Simulaciones		
Aprendizaje colaborativo		
Aprendizaje basado en proyectos		
Metodología basada en la investigación		
Resolución autónoma de problemas		
Trabajo en grupo		
SISTEMA DE EVALUACIÓN	PONDERACIÓN MÍNIMA	PONDERACIÓN MÁXIMA
Examen (Se evaluarán todos los contenidos de la materia a través de diferentes métodos, dentro de los indicados en el apartado 4.3 de la presente memoria).	50%	80%
Evaluación continua (Se evaluará a través de diferentes métodos dentro de los indicados en el apartado 4.3 de la presente memoria).	20%	50%

Denominación: PRÁCTICAS EXTERNAS		
CARÁCTER	OB	
ECTS	9 ECTS	
DESPLIEGUE TEMPORAL: 1º/2º/3º/4º/semestre	2º SEMESTRE	
LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	GALLEGO	Inglés
Sí	Sí	No
Francés	Portugués	Otros
No	No	No
ESPECIALIDAD (si la materia está vinculada a alguna especialidad):		
-		
Relación de resultados del aprendizaje:		

Conocimiento: Con02, Con03, Con04, Con05, Con06 Habilidad/Destreza: H/D01, H/D02, H/D03, H/D04, H/D05 Competencia: Comp01, Comp02, Comp03, Comp04, Comp05, Comp06, Comp07, Comp08, Comp09, Comp10, Comp11, Comp12, Comp13		
Contenidos:		
Las prácticas académicas externas son actividades formativas realizadas por el estudiantado en una empresa, institución u organización con la finalidad de que apliquen, en un contexto real de trabajo, todos los conocimientos teóricos adquiridos a lo largo de la titulación. De esta forma se completa la formación de los estudiantes al favorecer el desarrollo de competencias profesionales y la posterior inserción laboral.		
Las prácticas académicas externas son supervisadas por un tutor profesional (establecido en la organización) y un tutor académico (coordinador de prácticas en el título).		
ACTIVIDADES FORMATIVAS		
ACTIVIDAD FORMATIVA	HORAS (ver Reglamento de PAA)	PRESENCIALIDAD (%) (ver Reglamento modalidades híbrida y virtual)
Prácticas externas	225	100
METODOLOGÍAS DOCENTES		
Prácticas académicas externas		
Resolución autónoma de problemas		
SISTEMA DE EVALUACIÓN	PONDERACIÓN MÍNIMA	PONDERACIÓN MÁXIMA
Memoria de prácticas	20%	80%
Evaluación del tutor profesional y académico	20%	80%

Denominación: TRABAJO FIN DE MÁSTER (TFM)		
CARÁCTER	OB	
ECTS	9 ECTS	
DESPLIEGUE TEMPORAL: 1º/2º/3º/4º/semestre	2º SEMESTRE	
LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	GALLEGO	Inglés
Sí	Sí	No
Francés	Portugués	Otros
No	No	No
ESPECIALIDAD (si la materia está vinculada a alguna especialidad):		
-		
Relación de resultados del aprendizaje:		
Conocimiento: Con01, Con02, Con03, Con04, Con05, Con06 Habilidad/Destreza: H/D02, H/D03, H/D04 Competencia: Comp01, Comp02, Comp04, Comp06, Comp10, Comp12		
Contenidos:		
El trabajo de fin de máster (TFM) es un trabajo personal y autónomo del estudiante que implica la planificación, realización y defensa de un trabajo científico en el que se apliquen y desarrollen los conocimientos y competencias adquiridas en la titulación. Se desarrolla siempre bajo la supervisión de un tutor que orienta al estudiante en su diseño, desarrollo y elaboración.		

<p>El TFM puede adoptar tres modalidades:</p> <p>(1) Intervención aplicada: Describe y analiza un problema particular en relación con los contenidos de las asignaturas del Máster, formulando una propuesta de intervención profesional que signifique una aportación relacionada con la problemática abordada.</p> <p>(2) Investigación empírica: estudio de investigación que se basa en la recolección y análisis de datos obtenidos mediante experimentos, encuestas, estudios de casos u otras metodologías de investigación que pretenden dar respuesta a una pregunta de investigación previamente formulada y relacionada con las líneas temáticas de los contenidos de la titulación.</p> <p>(3) Una revisión de la literatura. Meta-análisis: Describe, analiza y/o explica una problemática teórica o empírica asociada con las líneas temáticas manejadas en un área del programa del Máster.</p>		
ACTIVIDADES FORMATIVAS		
ACTIVIDAD FORMATIVA	HORAS (ver Reglamento de PAA)	PRESENCIALIDAD (%) (ver Reglamento modalidades híbrida y virtual)
Tutorización individual del alumnado	9	100
Realización del TFM	216	0
METODOLOGÍAS DOCENTES		
Metodología basada en la investigación		
Trabajo tutelado		
Resolución autónoma de problemas		
SISTEMA DE EVALUACIÓN	PONDERACIÓN MÍNIMA	PONDERACIÓN MÁXIMA
Proyecto, con presentación y defensa, ante tribunal	60%	90%
Evaluación continua del tutor	10%	40%

4.2.1. Descripción básica de las actividades formativas

De acuerdo con la planificación docente de la USC, en el Máster en Psicología del Trabajo, los Recursos Humanos y las Organizaciones se incluyen las siguientes actividades formativas:

1. **Docencia presencial:** organizada en sesiones expositivas y de seminario. En las sesiones expositivas se presentarán y explicarán los contenidos teóricos y conceptuales de cada materia. En las sesiones de seminario se realizarán trabajos, ejercicios, simulaciones y otras metodologías para trabajar de modo práctico el contenido adquirido en las sesiones teóricas.
2. **Tutorización individual del estudiantado:** sesiones dedicadas a la resolución de dudas sobre los contenidos teóricos y prácticos, así como supervisar las tareas propuestas en la materia.
3. **Trabajo autónomo del estudiantado:** tiempo dedicado al estudio y la realización de trabajos y otras actividades formativas fuera del aula.
4. **Pruebas de evaluación.**

4.2.2. Descripción básica metodologías docentes.

El Máster en Psicología del Trabajo, los Recursos Humanos y las Organizaciones combina diferentes metodologías. En la siguiente tabla se resume las principales metodologías a utilizar:

METODOLOGÍAS	
Clase magistral	El docente expone los contenidos teórico-conceptuales de la materia de forma oral y explicativa.
Asistencia a conferencias u otros eventos	Presencia en eventos académicos o profesionales donde expertos en la materia presentan y discuten temas especializados, con el objetivo de que el estudiantado adquiera conocimientos sobre la disciplina.
Resolución de problemas	Estudio de situaciones reales o simuladas con la finalidad de identificar los problemas y analizar las posibles soluciones, aplicando los conocimientos teóricos adquiridos en la materia y bajo la supervisión y guía del docente.
Presentación en aula (de un proyecto, ejercicio, etc.)	Exponer de forma oral y estructurada los contenidos de un proyecto, ejercicio, etc. Para ello, el alumnado puede apoyarse en recursos visuales y multimedia.
Estudios de casos	Análisis detallado de casos reales o hipotéticos relacionados con la materia con el objetivo de fomentar el pensamiento crítico, la resolución de problemas y la toma de decisiones.
Debate	Discusión organizada sobre un tema o pregunta.
Prácticas académicas externas	Actividades formativas realizadas por el estudiantado en una empresa, institución u organización con la finalidad de que apliquen, en un contexto real de trabajo, todos los conocimientos teóricos adquiridos a lo largo de la titulación. De esta forma se completa la formación de los estudiantes al favorecer el desarrollo de competencias profesionales y la posterior inserción laboral.
Simulaciones	Recreación de escenarios ficticios basado en situaciones reales donde los estudiantes aplican sus conocimientos y experimentan las posibles consecuencias de sus acciones en un entorno controlado.
Aprendizaje colaborativo	Metodología en la que los estudiantes trabajan en equipo para alcanzar objetivos comunes, intercambian ideas y conocimientos y resuelven problemas a partir de las experiencias y perspectivas comunes.
Aprendizaje basado en proyectos	Programación estructurada en tareas sucesivas dentro de un proceso que concluye en un producto final.
Metodología basada en la investigación	Participación en actividades de investigación basada en métodos y evidencia científica bajo la supervisión y guía del profesorado.
Gamificación en el aula	Metodología en la que los estudiantes aprenden conocimientos teórico-conceptuales de la materia a través de actividades basadas en juegos y recompensas.
Trabajo tutelado	Desarrollo de un trabajo, proyecto, investigación o tarea de forma autónoma e independiente bajo la supervisión y orientación de un tutor (profesor).
Resolución autónoma de problemas	Estudio personal y autónomo de situaciones reales o simuladas con la finalidad de identificar los problemas y analizar las posibles soluciones, aplicando los conocimientos teóricos adquiridos en la materia.

Foros de discusión - trabajo en grupo	Metodología en la que diversos estudiantes trabajan conjuntamente en la consecución de una meta común aportando sus conocimientos y habilidades.
---------------------------------------	--

4.3. Descripción básica de los sistemas de evaluación.

El Máster en Psicología del Trabajo, los Recursos Humanos y las Organizaciones combina diferentes sistemas de evaluación de acuerdo con la naturaleza de las materias. En la siguiente tabla se resume los principales sistemas de evaluación a utilizar:

SISTEMAS DE EVALUACIÓN	
Examen de preguntas objetivas (test)	Prueba de evaluación de conocimientos teórico-prácticos con respuestas cerradas, donde el estudiantado tiene que escoger la o las opciones de respuesta correctas. Las preguntas pueden ser de opción única, múltiple o verdadero/falso, entre otras.
Examen de desarrollo	Prueba de evaluación de conocimientos teórico-prácticos en la que el estudiantado desarrolla una respuesta detallada y argumentada a cada pregunta formulada.
Examen oral	Prueba de conocimientos teórico-prácticos en la que el estudiantado expone o responde de forma oral a las cuestiones planteada por el docente.
Trabajos	Elaboración y entrega, de modo individual o grupal, de un documento (informes, proyectos, ...) sobre un tema específico de la materia propuesto por el docente.
Informes de prácticas	Elaboración y entrega de un resumen detallado de las vivencias, aprendizajes y experiencias del estudiante durante el período de prácticas externas realizadas en una organización.
Proyectos (con posible presentación y defensa)	Elaboración y entrega de un trabajo integral sobre un tema específico, donde el estudiantado debe aplicar los conocimientos adquiridos a lo largo de la materia. Esta entrega puede incluir la presentación y defensa ante el docente.
Observación sistemática	Recopilación de información sobre el comportamiento, el desempeño y actitud del estudiantado en las diferentes actividades académicas desarrolladas dentro del aula.
[Otros] Asistencia y participación activa en el aula	Evaluación de la presencia en las sesiones expositivas e interactivas y la implicación activa de los estudiantes en el desarrollo de las diferentes actividades formativas en el aula.

4.4. Descripción básica de las estructuras curriculares específicas y de innovación docente.

Como se ha descrito en las fichas de las materias, se implementarán metodologías específicas como el trabajo con casos prácticos, la resolución de problemas o el trabajo

colaborativo. No obstante, no se ha diseñado ninguna estructura curricular específica para el título.

5_ PERSONAL ACADÉMICO Y DE APOYO A LA DOCENCIA

5.1 Descripción de los perfiles básicos del profesorado y de otros recursos humanos necesarios y disponibles para desarrollar adecuadamente el plan de estudios propuesto.

Resumen del profesorado asignado al título (incluir al menos la siguiente información)

Universidad	Área conocimiento	Categoría	Nº	ECTS a impartir	Doctores/as	Acreditados/as	Sexenios	Quinquenios
Universidad de Santiago de Compostela	Psicología Organizacional y Jurídico-Forense	PDI TOTAL	14	60	14	4	42	51
		Catedrático/a de Universidad	6		6	0	32	39
		Profesor/a Titular de Universidad	2		2	1	5	6
		Profesor/a Contratado/a Doctor	2		2	0	3	5
		Profesor/a Permanente Laboral	1		1	0	1	0
		Profesor/a Ayudante Doctor (LOU)	1		1	1	1	0
		Profesor/a Ayudante Doctor (LOSU)	1		1	1	0	0
		Profesor/a Asociado/a de Universidad	1		1	1	0	1

Detalle del profesorado asignado al título por áreas de conocimiento.

Área de conocimiento: PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL Y JURÍDICO-FORENSE [820]	
Número de profesores/as	14
Número de doctores/as	14
Número profesores/as acreditados/as	4
Categoría	Número
Catedrático/a universitario/a	6
Titular universitario	2
Contratado doctor	2
Permanente Laboral	1
Ayudante Doctor LOU	1
Ayudante Doctor LOSU	1
Asociado/a doctor	1
Asociado/a no doctor	0
Otros	0
Número quinquenios	51
Número sexenios	42
Materias en las que imparte docencia	
<ul style="list-style-type: none"> - Psicología de los Recursos Humanos - Métodos de Meta-análisis y Técnicas de Investigación Aplicada - Atracción, Selección y Evaluación de Recursos Humanos - Desarrollo y Gestión del Talento - Liderazgo y Gestión de Equipos - Análisis del Trabajo y Ocupaciones - Auditoría y Analítica de Recursos Humanos - Salud y Bienestar Laboral - Técnicas Avanzadas de Gestión de Conflicto, Negociación y Mediación Laboral 	
ECTS a impartir (previstos)	42
ECTS disponibles (potenciales)	54

5.1.2. Méritos docentes del profesorado no acreditado

No hay profesorado no acreditado.

5.1.3. Méritos de investigación del profesorado no doctor

No hay profesorado no doctor.

5.1.4. Perfil del profesorado necesario y no disponible y plan de contratación

El profesorado actual es suficiente para cubrir toda la docencia del Máster.

5.1.5. Perfil básico de otros recursos de apoyo a la docencia

Nº de Efectivos	Denominación del Puesto
1	Responsable de Unidad
1	Secretaría de Decanato
1	Responsable de Asuntos Económicos
4	Conserjería

5.1.6. Perfil básico de otros recursos de apoyo a la docencia necesarios, en su caso

No procede.

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

6.1 Justificación de que los recursos materiales y servicios son adecuados

Esta titulación de máster se impartirá en la Facultad de Relaciones Laborales de la Universidad de Santiago de Compostela, situada en pleno campus universitario (Campus Vida), y cuenta con los medios y recursos necesarios para garantizar la impartición del título y la adecuada adquisición de competencias por parte del alumnado. En la tabla que aparece a continuación, se muestra una relación de los espacios de los que dispone el centro, su capacidad y su equipamiento:

	CAPACIDAD (nº de puestos)	SUPERFICIE (m ²)	PROYECTOR + ORDENADOR	EQUIPO DE SONIDO MÁS MICRÓFONO INALÁMBRICO	CONEXIÓN A RED LAN + WIFI
Aula 1	55	85	Sí	-	Sí
Aula Joaquín Vidal	40	74	Sí	Sí	Sí
Sala de Juntas	26	37	Sí	Sí	Sí
Aula 3	85	131	Sí	Sí	Sí
Aula 4	25	50	Sí	-	Sí
Laboratorio de RRHH	20	50	Sí	Sí	Sí
Aula 5	136	131	Sí	Sí	Sí
Aula 6	118	119	Sí	Sí	Sí
Seminario	16	22	Sí	-	Sí
Aula Marañón	54	75	Sí	Sí	Sí
Aula 7	40	65	Sí	-	Sí
Aula 8	98	95	Sí	Sí	Sí
Aula 9	25	46	Sí	Sí	Sí
Aula 10	72	75	Sí	Sí	Sí
Aula 11	25	48	Sí	Sí	Sí
Aula de informática 1	24	73	Sí	-	Sí
Aula de informática 2	30	70	Sí	-	Sí
Salón de Grados	128	150	Sí	Sí	Sí
Salón de Actos	256	265	Sí	Sí	Sí
Sala de profesores	32	50	Sí	Sí	Sí
Hall y pasillos	40	60	-	-	Sí

Asimismo, el alumnado tiene a su disposición otros servicios: 1) una zona de máquinas expendedoras de bebidas y alimentos; 2) en el mismo lugar, un área de 40 taquillas habilitadas para que el alumnado pueda guardar sus pertenencias mientras se encuentra en las instalaciones; 3) una máquina de reprografía que proporciona autoservicio de impresión de documentos (así como fotocopias y escaneos) desde cualquier ordenador o dispositivo electrónico y en cualquier momento; y 4) el alumnado cuenta con un centro de reprografía a pocos metros de la Facultad, perteneciente a la Fundación USC (<https://servizosdixitais.fundacionusc.gal/>) que proporciona servicios de fotocopias, edición e impresión digital, entre otros (Casa Gradín, Praza do Seminario de Estudos Galegos, s/n).

Las instalaciones del centro han sufrido adaptaciones con el objeto de garantizar y dar cumplimiento a los requisitos de accesibilidad universal, un concepto especialmente destacado en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (modificado por la Ley 6/2022, de 31 de marzo). Esta norma establece, precisamente, la obligación gradual y progresiva de que todos los entornos y servicios sean accesibles y practicables para todas las personas. Además, la Ley de la Comunidad Autónoma de Galicia, 10/2014, de 3 de diciembre, de accesibilidad, tiene por objeto garantizar a las personas con

discapacidad la igualdad de oportunidades en relación con la accesibilidad universal y contempla las condiciones que deben reunir los edificios públicos, incluidos los educativos. La Universidad de Santiago de Compostela ha venido realizando esfuerzos en este sentido y sus actuaciones siguen la línea de la mejora continua de las infraestructuras universitarias y de la eliminación de las potenciales barreras. En la misma línea de actuación, el centro facilita el acceso y la movilidad universal y cuenta, por ejemplo, con ascensor, accesos dotados de rampas, puertas de acceso de apertura y cierre automático o baños adaptados al acceso de personas con movilidad reducida.

La Facultad de Relaciones Laborales cumple con la legislación en prevención de riesgos laborales como centro educativo y lugar de trabajo (p. ej., Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales o el Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo). Además, la propia Universidad cuenta con un Servicio de Prevención de Riesgos Laborales que pone a disposición de la comunidad universitaria información sobre seguridad y prevención de riesgos (<https://www.usc.gal/es/servicios/area/seguridad-salud/seguridad-prevencion-riesgos/prevencion-riesgos-laborales>), así como la normativa aplicable, la política de la universidad de prevención de riesgos laborales y salud ocupacional o un servicio de comunicación de situación de embarazo o de accidente laboral.

Gestionado a través de un Servicio de Prevención Propio, la Facultad cuenta con un Plan de Autoprotección/Emergencia dotado de medios humanos que están identificados y publicitados en la primera planta del centro. Entre ellos, el jefe de emergencias, el jefe de intervención, el equipo de primera intervención, el equipo de alarma y evacuación, el equipo de primeros auxilios y el equipo de alerta, todos ellos formados por personal PDI y PAS del centro. Este personal mantiene actualizada su formación en materia de emergencias y prevención de riesgos mediante los programas de formación de prevención de riesgos proporcionados en colaboración con el Servicio de Vigilancia a la Salud de la USC (<https://www.usc.gal/es/servicios/unidades/servicio-vigilancia-salud>).

La biblioteca del centro es la Biblioteca Concepción Arenal, que se comparte con la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales y la Facultad de Derecho y que se encuentra localizada en un edificio propio a 200 metros de la Facultad de Relaciones Laborales. Forma parte de la Biblioteca Universitaria de Santiago de Compostela (BUSC) y reúne los recursos bibliográficos indispensables en la rama de conocimiento de Ciencias Jurídicas y Sociales. Cuenta con red wifi en todas sus instalaciones y ocupa una superficie de 7.410 m², divididos en seis plantas, siendo su distribución la siguiente:

- **Área de estudio:** Distribuida en tres pisos (plantas -1, -2 y -3). En ella se encuentran las colecciones actuales de libros y manuales de uso más frecuente y 956 puestos de lectura.
- **Planta de acceso/entrada.** En esta zona se sitúa el área de acogida a las personas usuarias, en la que se encuentra el mostrador de información y préstamo, la zona de reprografía y servicios administrativos, así como una zona de exposiciones y actividades culturales. También cuenta con **3 aulas de formación** de distinta capacidad. El Aula Luisa Cuesta está dotada de equipamiento informático y proyector y suele ser utilizada para la formación de personas usuarias (p. ej., alumnado del Máster) en el empleo de los recursos y servicios de la biblioteca. Existen, asimismo, **5 salas de trabajo en grupo** destinadas a la realización de trabajos grupales académicos en equipo por el alumnado.
- **Área de Investigación.** Situada en las plantas 1 y 2, está dotada de 73 puestos y su finalidad es la realización de actividades relacionadas con investigación y con la consulta de fondo especializado (monografías y publicaciones periódicas) en diversas áreas entre las que se encuentra el área de las relaciones laborales.

De forma específica, en la planta 1 se encuentra la Oficina de Información y Servicios a la que puede acudir cualquier persona que busque información relacionada con la búsqueda de recursos o con el asesoramiento en el uso de los servicios de la biblioteca (competencias en información, metodología de búsqueda en bases de datos, préstamo interbibliotecario, obtención de documentos, repositorio de la USC, etc.). En la planta 2 se encuentra la Oficina de Proceso Técnico que cuenta con 4 puestos de uso prioritario para la etapa investigadora, incluida la etapa de realización de TFM. Repartidos entre las distintas áreas de la biblioteca existen terminales para el acceso al catálogo automatizado (Capel), lectores de microformas y ordenadores con acceso a internet y a las bases de datos. Las colecciones, en libre acceso en su práctica totalidad, comprenden más de 190.000 volúmenes de monografías y casi 5000 títulos de revistas (4782 cerradas y unas 200 en curso). Las principales áreas de conocimiento representadas en estos fondos reflejan la investigación y docencia impartidas en las facultades de Relaciones Laborales, Derecho y Ciencias Políticas y Sociales. Los fondos bibliográficos están diferenciados en: libros de apoyo a la docencia, ubicados en los pisos inferiores de la Sala de Lectura y libros de investigación, en los pisos 1º y 2º. El único fondo bibliográfico que está en depósito es el fondo antiguo o de especial valor (fondos desde el siglo XVI). En la Hemeroteca pueden consultarse los números del último año de los títulos de revistas que se reciben en papel y, además, a través de los ordenadores, pueden consultarse las revistas electrónicas y las principales bases de datos.

En la página web de la biblioteca (<https://www.usc.gal/gl/servizos/area/biblioteca-universitaria>) se proporciona una amplia cantidad de información sobre la BUSC y se accede al catálogo automatizado, colecciones digitales y otros servicios vía web. Además, a comienzos de cada curso académico se imparten cursos de formación sobre los servicios bibliotecarios al alumnado de nuevo ingreso, así como otra información más especializada (p. ej., manejo de bases de datos) a demanda del profesorado o usuarios a lo largo del curso académico. La Biblioteca Concepción Arenal apuesta, además, por el uso de distintas redes sociales para dar a conocer los recursos disponibles a disposición de la comunidad universitaria, algunos de ellos dirigidos específicamente al colectivo de alumnos de la Facultad de Relaciones Laborales:

- Web propia: <https://www.usc.gal/es/servizos/area/biblioteca-universitaria/biblioteca-concepcion-arenal>
- Blog Fonte Limpia: <https://carenal.wordpress.com/>
- Facebook: <https://www.facebook.com/biblioteca.concepcion.arenal>
- Pinterest (<https://www.pinterest.es/buscarenal/>), donde además existe un apartado dirigido a publicar las nuevas adquisiciones de la biblioteca relacionadas con las relaciones laborales y la gestión de recursos humanos: <https://www.pinterest.es/buscarenal/relacions-laborais/>
- Instagram: <https://www.instagram.com/explore/locations/1439354/biblioteca-concepcion-arenal--usc/>
- Flickr: <https://www.flickr.com/photos/concepcion-arenal/>
- Issuu (servicio que permite la visualización de material digitalizado como libros, revistas, etc.): <https://issuu.com/biblioteca.concepcion.arenal>

Por último, en relación con la disponibilidad de nuevas tecnologías, la Universidad de Santiago de Compostela cuenta con el servicio del Área de Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones que da apoyo y promueve el desarrollo y la aplicación de las nuevas tecnologías en el dominio de la universidad (<https://www.usc.gal/es/servizos/unidades/area-tecnologias-informacion-comunicaciones-atic>). Desde este servicio, se proporciona al alumnado y a los profesionales de la universidad credenciales personales que permiten el acceso ordinario a los recursos y servicios electrónicos de la universidad. Entre ellos, destaca el acceso a los campus virtuales, a la secretaría virtual, al correo electrónico institucional o a las aplicaciones disponibles a través de la universidad. Este servicio también pone a disposición del estudiantado, así como

del PDI y PAS, un amplio catálogo de software (<https://www.usc.gal/gl/servizos/area/tecnoloxias-informacion-comunicacions/servizos/software>), entre el que destaca el paquete Microsoft 365, disponible para todos los miembros de la universidad. En los equipos de la universidad (p. ej., ordenadores disponibles en las aulas), también están disponibles numerosos paquetes informáticos de software libre.

En cuanto a la conexión a internet, todos los miembros de la comunidad universitaria pueden acceder a internet desde cualquier dispositivo a través del servicio *eduroam*, un proyecto de redes de investigación europeas que proporciona conectividad a internet de manera automática cuando el individuo se encuentra en las instalaciones institucionales, pero también cuando se desplaza entre universidades e instituciones afiliadas al sistema. La universidad también proporciona acceso a una caja de correo electrónico de 50GB con posibilidad de acceso web o desde cualquier programa de correo electrónico.

La Facultad hace, asimismo, un especial esfuerzo en el uso de los distintos canales de comunicación con el objetivo de que todos los grupos de interés relacionados con la titulación de Máster reciban información objetiva, suficiente y actualizada sobre el título y su gestión. Esta información es fácilmente accesible a través de:

1. Página web de la Facultad de Relaciones Laborales (<https://www.usc.gal/es/centro/facultad-relaciones-laborales>): en la página web de la

Facultad se publica toda la información referida al Máster, sus características, programa formativo, plan docente y demás información académica de interés. La página web de la Facultad ofrece, además, información de interés para los distintos colectivos como es la documentación referida a la Memoria de Verificación del Título, a los Informes de Seguimiento y de Renovación de la Acreditación del título o a la Memoria de Calidad del Centro (<https://www.usc.gal/es/centro/facultad-relaciones-laborales/calidad/documentacion-sgc>).

2. Intranet de la Facultad (<https://nubeusc.sharepoint.com/sites/centro-relaciones-laborais>): en la intranet de la Facultad se publica información de interés para los colectivos directamente vinculados a las titulaciones impartidas en ésta, principalmente dirigida al alumnado. En el caso de la titulación de Máster, se publica, entre otra, información académica como la referida al proceso de realización del TFM o de las prácticas externas en empresas. El alumnado puede consultar a través de este canal documentos como convocatorias, instrucciones, resoluciones, modelos de solicitud, calendarios o normativa aplicable.

3. Redes Sociales: La presencia de la Facultad y del título de Máster en redes sociales sirve para el envío de sugerencias y de noticias de interés. Se utilizan tanto redes sociales genéricas, como Instagram, (https://www.instagram.com/fac.relacioneslaborales_usc/?hl=es) y redes sociales profesionales, como LinkedIn, (<https://www.linkedin.com/in/facultad-relaciones-laborales-usc-430a11167/>).

5. Pantallas y Tablones de Anuncios: La facultad y la propia USC, desde un servicio centralizado, publican a través de las pantallas y de los tablones físicos de anuncios información de interés para los distintos colectivos relacionados con el Máster, como la apertura de plazos de convocatorias de interés o la realización de cursos, jornadas o talleres.

Otros recursos tecnológicos disponibles son los siguientes:

1. Campus Virtual de cada Materia: el Campus Virtual Moodle (<https://www.usc.gal/gl/campusvirtual>) es la herramienta que da soporte a los procesos de enseñanza-aprendizaje desarrollados en la Universidad de Santiago de Compostela. La plataforma institucional, basada en Moodle, proporciona un entorno educativo virtual con

las herramientas necesarias para lograr una buena integración del alumnado en la docencia y para favorecer el proceso de aprendizaje. La norma que regula este servicio se aprobó en Consejo de Gobierno en su sesión del 8 de noviembre de 2005 (<http://www.usc.es/gl/normativaorgdocente/normacampvirtual.html>). El PDI que imparte clase en el Máster hace un uso activo del Campus Virtual en sus respectivas materias, como así lo evidencian los datos proporcionados por el servicio CeTA (Centro de Tecnologías para el Aprendizaje).

2. Microsoft Teams (MS Teams): esta aplicación, incluida en el paquete Microsoft 365 y, por tanto, disponible para todos los miembros de la comunidad universitaria, facilita el trabajo virtual colaborativo síncrono y asíncrono, entre personal PDI, PAS y alumnado. Aparte de permitir la creación de equipos virtuales, incorpora un servicio de chat y mensajería y la posibilidad de realizar reuniones virtuales.

3. Microsoft Forms (MS Forms): Microsoft Forms es otra de las aplicaciones que incluye el paquete Microsoft 365 y que permite crear encuestas y formularios con el objeto de evaluar variables de interés para la gestión académica, la docencia o incluso para la realización de trabajos académicos (p. ej., TFM).

Por último, con la finalidad de proporcionar apoyo y atención a problemas e incidencias técnicas, la Universidad cuenta con el Centro de Atención a Usuarios/as (CAU) (<https://www.usc.gal/gl/servizos/area/tecnoloxias-informacion-comunicacions/soporte-axuda/soporte-apoio-comunidade-universitaria>) que da respuesta a las solicitudes de información por parte de los usuarios y controla el correcto funcionamiento de los sistemas informáticos descritos. Asimismo, proporciona asistencia técnica para la resolución de problemas de software, desde sistemas operativos, hasta aplicaciones y programas ofimáticos y corporativos.

6.2 Procedimiento para la gestión de las prácticas

En la USC la gestión de las prácticas se lleva a cabo conforme a:

- Real Decreto 592/2014, de 11 de julio, por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios.
- Reglamento de Prácticas Académicas Externas de la Universidad de Santiago de Compostela (acuerdo de CG 29/07/2015).
- En el SGIC del centro se regula en el proceso de Desarrollo de las enseñanzas el procedimiento para la gestión de las prácticas externas.

Como se indicó en el punto 4.1 (en el apartado dedicado a las prácticas académicas), el máster tiene como materia obligatoria la realización de prácticas académicas externas, con una duración de 225h (9 ECTS).

La figura del/a coordinador/a de prácticas se encarga de la gestión específica de las prácticas externas obligatorias en empresas. Para la realización de prácticas, el alumnado cuenta con dos alternativas: (1) realizar las prácticas en una de las entidades ofertadas por el centro o (2) realizar las prácticas en una organización propuesta (prácticas propiciadas). En el primer caso, el orden de selección se realizará por nota de expediente, siendo los alumnos con nota más alta los primeros en escoger dentro del listado de entidades ofertadas desde el centro. En ambos casos, los sistemas de coordinación con el alumnado y con los tutores es el mismo.

Una vez finalizada la realización de las prácticas profesionales, el alumno debe elaborar una memoria de prácticas en la que incluya, entre otros aspectos, una descripción detallada de las tareas y funciones realizadas durante el período de prácticas y una valoración de estas.

Se utilizarán dos fuentes para evaluar al alumno: el tutor académico (profesor que tutela al alumno) y el tutor externo (profesional del centro colaborador). El tutor académico proporcionará al tutor externo una guía de las labores tutelares, al mismo tiempo será necesario que exista una comunicación regular y fluida entre ambos tutores. El tutor profesional será el observador diario del desarrollo formativo del alumno durante el período de duración de las prácticas. Al finalizar dicho período, el tutor cumplimentará un cuestionario en el que valorará en qué grado el alumno ha adquirido las competencias propuestas. Adicionalmente, el cuestionario se complementará con un breve informe que refleje la valoración general y la satisfacción del tutor externo.

La evaluación por parte del tutor académico implicará el seguimiento individualizado de los alumnos mediante tutorías y la revisión de la memoria final de las prácticas que deberá realizar cada alumno. Esta memoria debe seguir las indicaciones formales y de contenido que le proporciona el tutor académico al alumnado.

Toda la documentación referida a la tramitación de las prácticas, así como las convocatorias, listados de alumnos, formato de memoria y demás información relevante, se encuentra disponible para todo el alumnado en la intranet de la Facultad en una carpeta dedicada exclusivamente a las prácticas de Máster. La intranet constituye un apartado de acceso restringido a las personas vinculadas a la titulación (personal PDI, PAS y alumnado).

6.3 Previsión de dotación de recursos materiales y servicios

Los recursos descritos en los apartados previos estarán plenamente disponibles en el momento de implantación del nuevo plan de estudios de Máster. Además, como viene siendo habitual, la Facultad de Relaciones Laborales renovará los equipamientos y las instalaciones de acuerdo con las necesidades que surjan en cada momento (p. ej., obsolescencia, fallos).

7_CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN

7.1 Cronograma de implantación del título -temporalización por cursos del despliegue de la enseñanza o, en su caso, despliegue por varios cursos o total.

El Máster se implantaría en el curso 2026-2027.

7.2 Procedimiento de adaptación, en su caso, al nuevo plan de estudios por parte del estudiantado procedente de la anterior ordenación universitaria.

La modificación de los estudios de Máster en Psicología del Trabajo, los Recursos Humanos y las Organizaciones se realizará de acuerdo con las adaptaciones reflejadas en la siguiente tabla:

Máster en Psicología del Trabajo y las Organizaciones y Psicología Jurídica-Forense - Plan 2019				Máster en Psicología del Trabajo, los Recursos Humanos y las Organizaciones - Plan 2025			
Semestre	Materia	Tipo	ECTS	Semestre	Materia	Tipo	ECTS
1º	Comportamiento Organizacional y Recursos Humanos	OB	6	1º	Psicología de los Recursos Humanos	OB	6
1º	Psicología Criminal y Penitenciaria	OB	6	-	-	-	-
1º	Métodos Constructivos de Resolución de Conflictos	OB	6	-	-	-	-
1º	Métodos de Meta-análisis y Otras Técnicas de Investigación Aplicada	OB	6	1º	Métodos de Meta-análisis y Técnicas de Investigación Aplicada	OP	6
Anual	Metodología Avanzada en Investigación Social	OP	6	-	-	-	-
Anual	Auditoría de Recursos Humanos, Relaciones Laborales y Modelos de Excelencia	OP	6	2º	Auditoría y Analítica de Recursos Humanos	OP	6
2º	Selección y Evaluación de Recursos Humanos	OP	6	1º	Atracción, Selección y Evaluación de Recursos Humanos	OB	6
2º	Formación y Desarrollo de Recursos Humanos y Gestión de la Diversidad en las Relaciones Laborales	OP	6	1º	Desarrollo y Gestión del Talento	OB	6
2º	Evaluación de Riesgos Psicosociales y Salud Laboral	OP	6	2º	Salud y Bienestar Laboral	OP	6
2º	Análisis y Evaluación de Puestos	OP	6	1º	Análisis del Trabajo y Ocupaciones	OP	6
2º	Psicología Económica	OP	3	-	-	-	-
2º	Psicología de los Comportamientos Contraproductivos y Desviados en el Trabajo	OP	3	-	-	-	-
-	Prácticas Externas en Psicología del Trabajo, Recursos Humanos y Relaciones Laborales	OP	6	2º	Prácticas Externas	OB	9
2º	Trabajo Final de Máster Especialidad Psicología del Trabajo y las Organizaciones	OB	12	2º	Trabajo Fin de Máster	OB	9
2º	Intervención Psicológica Jurídica y Forense	OP	6	-	-	-	-
2º	Psicología Jurídica y Forense del Menor y la Familia	OP	6	-	-	-	-
1º	Psicología Jurídica y Forense en el Ámbito de Penal	OP	6	-	-	-	-

1º	Psicología Jurídica y Forense en los Ámbitos Civil y Social	OP	3	-	-	-	-
2º	Prácticas Externas Jurídico-Forenses	OP	9	-	-	-	-
2º	Trabajo Final de Máster Especialidad Psicología Jurídica-Forense	OB	12	-	-	-	-
				2º	Liderazgo y Gestión de Equipos	OP	6
				2º	Técnicas Avanzadas de Gestión de Conflicto, Negociación y Mediación Laboral	OP	6

7.3 Enseñanzas que se extinguen por la implantación del correspondiente título propuesto.

- Se extingue el Plan de Estudio del Máster en Psicología del Trabajo y las Organizaciones y Psicología Jurídica-Forense de la Universidad de Santiago de Compostela
- Fecha de la autorización de implantación del título por la Xunta de Galicia: Orden del 5/08/2019 (DOG do 14/08/2019)
- Fecha de publicación en el BOE: 08/07/2020
- Código RUCT: 4317014

8 SISTEMA INTERNO DE GARANTÍA DE LA CALIDAD

8.1 Sistema Interno de Garantía de Calidad

El centro dispone de un Manual del Sistema de Garantía de Calidad, cuya última versión fue aprobada por la Comisión de Calidad y Planificación Delegada del Consello de Goberno de la Universidad de Santiago de Compostela el 27 de marzo de 2022. Además, cuenta con un Manual de Procesos que fue aprobado por la misma comisión el 15 de julio de 2019.

El Sistema Interno de Garantía de Calidad (SIGC) de la Facultad de Relaciones Laborales tiene como objetivo principal asegurar y mejorar continuamente la calidad de las enseñanzas y servicios que ofrece. Para lograr este objetivo, el SIGC establece una serie de procedimientos y mecanismos que permiten:

- Evaluar y supervisar las actividades docentes e investigadoras.
- Recoger y analizar información relevante para la gestión eficaz de las titulaciones.
- Fomentar la participación de los diferentes grupos de interés, incluyendo estudiantes, profesorado y personal de administración y servicios.

El SIGC de la Facultad contempla el diseño de la oferta formativa, la evaluación y la revisión de su desarrollo, así como la toma de decisiones para la mejora continua. Asimismo, recoge la planificación de los objetivos a alcanzar, de acuerdo con la estrategia de la universidad y de la propia facultad y la revisión periódica del funcionamiento del sistema. Su sitio web es <https://www.usc.gal/es/centro/facultad-relaciones-laborales/calidad> donde, a parte de explicar la composición de los órganos de calidad y de proporcionar información sobre indicadores relevantes de la evolución del título de Máster, proporciona acceso directo a la documentación gestionada por el propio sistema como las memorias anuales de calidad, los informes de seguimiento del título de Máster o los informes de renovación de la acreditación del mismo.

8.2 Medios de la información pública

Indicar los medios de información pública relevantes del plan de estudios dirigidos a atender las necesidades del estudiantado.

El SGIC recoge el proceso *Información pública* que establece el procedimiento para hacer pública la información relevante de las titulaciones que se imparten en el centro, así como como la forma en que se revisa y actualiza periódicamente para mantener informados a los grupos de interés del centro.

La USC cuenta con un Vicerrectorado con competencia en titulaciones oficiales, que elabora la oferta de títulos de máster y se encarga de su promoción y publicidad, junto con los responsables de comunicación de la Universidad. Estos últimos gestionan la promoción y publicidad de toda la oferta académica de la Universidad y singularmente la que elabora el Servizo de Xestión da Oferta e Programación Académica. Los estudiantes podrán encontrar la información concreta sobre los estudios de máster en la página web de la USC. Además, la USC cuenta con un programa específico de información y difusión de su oferta de estudios a través de un perfil específico en su página web dirigido a futuros estudiantes: <https://www.usc.gal/es/futuros-estudiantes>

La información relativa a la admisión y matrícula en los másteres se puede obtener a través de la web de la USC que se mantiene constantemente actualizada. Asimismo, la USC elabora carteles y folletos de difusión de la oferta de másteres oficiales, y de los plazos de admisión y

de matrícula. Además, se responde a consultas a través de la Oficina de Información Universitaria (OIU) <https://www.usc.gal/es/node/44321> y de las direcciones de información de los propios másteres. En los Centros y Departamentos se exponen carteles informativos con los plazos de admisión y matrícula.

Por último, la Universidad participa anualmente en Ferias y Exposiciones acerca de la oferta docente de Universidades e Instituciones de Enseñanza Superior, tanto a nivel gallego como español e internacional, para promocionar su oferta de estudios.

De forma previa al comienzo del curso, el estudiantado dispone en la página web de la USC de información puntual sobre horarios, calendarios de exámenes, programas y guías de las materias.

Anexos

Anexo 1. Listado de convenios de prácticas externas en vigor para el máster en Psicología del Trabajo, los Recursos Humanos y las Organizaciones:

ENTIDAD	LOCALIDAD
ACEITES ABRIL, S.L.	OURENSE
ALUMINIOS CORTIZO, SAU	PADRÓN
BALIDEA CONSULTING&PROGRAMMING, SL	SANTIAGO DE COMPOSTELA
CLECE, S.A. Y FILIALES (SAMAÍN ES LA FILIAL GALLEGA)	A CORUÑA
COESCO DEZA, SLU	SILLEDA
CONCELLO DE A ESTRADA	A ESTRADA
CONCELLO DE AMES	BERTAMIRÁNS. AMES
CONCELLO DE CARBALLO	CARBALLO
CONCELLO DE CARNOTA	CARNOTA
CONCELLO DE PADRÓN	PADRÓN
CONCELLO DE PONTEAREAS	PONTEAREAS
CONCELLO DE SANTIAGO DE COMPOSTELA	SANTIAGO DE COMPOSTELA
CONCELLO DE VEDRA	VEDRA
CONCELLO DE VILAGARCÍA DE AROUSA	VILAGARCÍA
CONFEDERACIÓN GALEGA DE PERSOAS CON DISCAPACIDADE (COGAMI)	SANTIAGO DE COMPOSTELA
CONSULTORES HOTELEROS INTEGRALES, S.L. (HUMAN FACTOR INNOVATION)	SANTIAGO-CORUÑA
COREMAIN, SLU	SANTIAGO DE COMPOSTELA
CRUZ ROJA ESPAÑOLA EN OURENSE	OURENSE
CRUZ ROJA OFICINA PROVINCIAL A CORUÑA	A CORUÑA
DELTACARGO, SLU	SANTIAGO DE COMPOSTELA
DIA RETAIL ESPAÑA, S.A.U.	SANTIAGO DE COMPOSTELA
EL CORTE INGLÉS	SANTIAGO DE COMPOSTELA
ESPINA Y DELFÍN, S.L.	SANTIAGO DE COMPOSTELA
EUROFIRMS ETT SLU	SANTIAGO DE COMPOSTELA
EXTERNA TRABAJO TEMPORAL, ETT S.L.	SANTIAGO DE COMPOSTELA
FINSA (FINANCIERA MADERERA, S.A.)	SANTIAGO DE COMPOSTELA
FLEXIPLAN, S.A., ETT	VIGO
FLEXIPLAN, S.A., ETT	SANTIAGO DE COMPOSTELA
FORMACIÓN Y NORMALIZACIÓN, S. L. (ISONOR)	SANTIAGO DE COMPOSTELA
GALEGA DE ECONOMÍA SOCIAL (GES)	SANTIAGO DE COMPOSTELA
GO TALENT & PEOPLE, S.L.	A CORUÑA
GRUPO PUENTES	SIGÜEIRO
ILUNION LAVANDERIAS, S.A.U	SANTIAGO DE COMPOSTELA

IMAN TEMPORING ETT, SL	SANTIAGO, BOIRO, A CORUÑA, VIGO
INSTITUTO GALEGO DE ESTATÍSTICA (IGE)	SANTIAGO DE COMPOSTELA
INGENIERÍA Y MONTAJES ELECTRONEUMÁTICOS, SA (IYMESA)	LOS BARRIOS
LIMPIEZAS APOSTOL, SL	SANTIAGO DE COMPOSTELA
LIMPIEZAS FARO, SL	SANTIAGO DE COMPOSTELA
LIMPIEZAS SALGADO	AMES
MICOFER 2000 ETT, SL	VILAGARCÍA
NORTEMPO ETT, S.L.	A CORUÑA
OS VENTOS INNOVACIÓN EN SERVICIOS, S.L.	SANTIAGO DE COMPOSTELA
SERVIGUIDE BPO, SL	A CORUÑA
SERVICIOS HOTELEROS 360º	SADA
SIXTEMA PROYECTOS DE INFORMACIÓN SL	SANTIAGO DE COMPOSTELA
SYSNERGIE TT ETT, S.A.U.	GROVE
TECNOLOGÍAS PLEXUS, S.L.	SANTIAGO DE COMPOSTELA
TELEVÉS CORPORACIÓN	SANTIAGO DE COMPOSTELA
TOLDOS GÓMEZ, S.L.	ARZÚA
TÓRCULO COMUNICACIÓN GRÁFICA	SANTIAGO DE COMPOSTELA