

IMPRESO SOLICITUD PARA VERIFICACIÓN DE TÍTULOS OFICIALES

1. DATOS DE LA UNIVERSIDAD, CENTRO Y TÍTULO QUE PRESENTA LA SOLICITUD

De conformidad con el Real Decreto Real Decreto 99/2011, de 28 de enero, por el que se regulan los Programas de Doctorado Oficiales

UNIVERSIDAD SOLICITANTE		CENTRO	CÓDIGO CENTRO
Universitat de València (Estudi General)		Escuela de Doctorado de la Universitat de València - Estudi General	46062012
NIVEL		DENOMINACIÓN CORTA	
Doctor		Psicología de los Recursos Humanos	
DENOMINACIÓN ESPECÍFICA			
Programa de Doctorado en Psicología de los Recursos Humanos por la Universidad de Sevilla y la Universitat de València (Estudi General)			
NIVEL MECES			
4			
CONJUNTO		CONVENIO	
Nacional		Programa de Doctorado en Psicología de los Recursos Humanos por la Universidad de Sevilla y la Universitat de València (Estudi General). Universidad Coordinadora: Universitat de València (Estudi General)	
UNIVERSIDADES PARTICIPANTES		CENTRO	CÓDIGO CENTRO
Universidad de Sevilla		Escuela Internacional de Doctorado	41015858
SOLICITANTE			
NOMBRE Y APELLIDOS		CARGO	
Jesús Aguirre Molina		Jefe de Sección de Planes de Estudio y Títulos	
Tipo Documento		Número Documento	
NIF		25972815L	
REPRESENTANTE LEGAL			
NOMBRE Y APELLIDOS		CARGO	
María Isabel Vázquez Sánchez		Vicerrectora de Estudios y Política Lingüística	
Tipo Documento		Número Documento	
NIF		22674371M	
RESPONSABLE DEL PROGRAMA DE DOCTORADO			
NOMBRE Y APELLIDOS		CARGO	
José Vicente Bagán Sebastián		Director de la Escuela de Doctorado de la UVEG	
Tipo Documento		Número Documento	
NIF		18896743N	
2. DIRECCIÓN A EFECTOS DE NOTIFICACIÓN			
A los efectos de la práctica de la NOTIFICACIÓN de todos los procedimientos relativos a la presente solicitud, las comunicaciones se dirigirán a la dirección que figure en el presente apartado.			
DOMICILIO		CÓDIGO POSTAL	MUNICIPIO
Avda. Blasco Ibáñez, 13		46010	Valencia
E-MAIL		PROVINCIA	TELÉFONO
isabel.vazquez@uv.es		Valencia/València	6204647262
			FAX
			963864117



3. PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

De acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/1999 de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, se informa que los datos solicitados en este impreso son necesarios para la tramitación de la solicitud y podrán ser objeto de tratamiento automatizado. La responsabilidad del fichero automatizado corresponde al Consejo de Universidades. Los solicitantes, como cedentes de los datos podrán ejercer ante el Consejo de Universidades los derechos de información, acceso, rectificación y cancelación a los que se refiere el Título III de la citada Ley 5-1999, sin perjuicio de lo dispuesto en otra normativa que ampare los derechos como cedentes de los datos de carácter personal.

El solicitante declara conocer los términos de la convocatoria y se compromete a cumplir los requisitos de la misma, consintiendo expresamente la notificación por medios telemáticos a los efectos de lo dispuesto en el artículo 59 de la 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en su versión dada por la Ley 4/1999 de 13 de enero.

	En: Valencia/València, AM 29 de marzo de 2021
	Firma: Representante legal de la Universidad



1. DESCRIPCIÓN DEL TÍTULO

1.1. DATOS BÁSICOS

NIVEL	DENOMINACIÓN ESPECÍFICA	CONJUNTO	CONVENIO	CONV. ADJUNTO
Doctor	Programa de Doctorado en Psicología de los Recursos Humanos por la Universidad de Sevilla y la Universitat de València (Estudi General)	Nacional	Programa de Doctorado en Psicología de los Recursos Humanos por la Universidad de Sevilla y la Universitat de València (Estudi General). Universidad Coordinadora: Universitat de València (Estudi General)	Ver anexos. Apartado 1.
ISCED 1		ISCED 2		
Psicología		Ciencias sociales y del comportamiento		
AGENCIA EVALUADORA		UNIVERSIDAD SOLICITANTE		
Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación		Universitat de València (Estudi General)		

1.2 CONTEXTO

CIRCUNSTANCIAS QUE RODEAN AL PROGRAMA DE DOCTORADO
<p>1.2 Contexto Siguiendo las indicaciones de la Real Academia Española, en el presente documento se ha optado por el uso del género gramatical masculino para referirse a colectivos mixtos. Esta opción no pretende introducir intención discriminatoria alguna, sino la aplicación de la ley lingüística de la economía expresiva. (Fuente: Diccionario panhispánico de dudas, 2005).</p> <p>1.2.1. Circunstancias que rodean al programa de doctorado y contexto científico, académico, social, etc. que lo justifica.</p> <p>1.2.1.1. Contexto económico y social que justifica el programa</p> <p>El capital humano y social es uno de los elementos básicos del desarrollo socio-económico, en especial en las sociedades avanzadas, y así ha sido reconocido de forma creciente en el último siglo. La aparición y desarrollo de diversas ciencias sociales ha contribuido a ello. De hecho en las últimas décadas este elemento ha sido prioritario en Europa y fue un aspecto esencial en la Estrategia de Lisboa (aprobada en el año 2000) y revisada en diversas ocasiones. Los cambios producidos durante la última década y los progresos limitados en esa dirección han llevado a reformular una nueva estrategia (2020) en el marco de la Unión Europea que está ampliamente centrada en el desarrollo, movilidad y aprovechamiento eficaz del capital humano en una sociedad del conocimiento.</p> <p>Por otra parte, la crisis financiera y el contexto socio-económico actual, plantea nuevos retos a las ciencias sociales relativos al desarrollo, gestión y aprovechamiento del capital humano en las empresas y organizaciones teniendo en cuenta las nuevas exigencias de flexibilidad, competencias y diversidad que plantea un mundo cada vez más globalizado y con un fuerte ritmo de innovaciones tecnológicas y organizativas. Esta situación es si cabe más acuciante en nuestro país habida cuenta de las peculiaridades del mercado laboral y de las características del tejido productivo, de las relaciones laborales, la legislación y la cultura así como a la situación relativa a factores importantes en este ámbito como la productividad, el absentismo, y las características de las empresas. Además, los cambios en las políticas sobre empleo, los que se están produciendo en los mercados laborales, las exigencias de incremento de la productividad en las empresas privadas y en el sector público, suponen un reto para la sociedad, los responsables de las políticas públicas, los profesionales y la investigación científica sobre estos aspectos.</p> <p>En este contexto, entendemos que está claramente justificado desde una perspectiva económico-social un programa de Doctorado que se dirige a formar investigadores y profesionales especializados y de alto nivel en el campo de la Psicología de los Recursos Humanos.</p> <p>1.2.1.2. Contexto científico, académico y profesional que justifica el programa.</p> <p>La constatación de las demandas y necesidades sociales, siendo un aspecto importante en la justificación de un programa de Doctorado no es suficiente. Es importante señalar también su necesidad y justificación científica, académica y profesional.</p> <p>En primer lugar, existe una tradición de más de un siglo en investigación en Psicología del Trabajo, las Organizaciones y los Recursos Humanos que ha generado una amplia diversidad de modelos teóricos, evidencia empírica, instrumentos y metodologías que han fundamentado la práctica profesional no solo de los profesionales de la Psicología del trabajo y de las Organizaciones sino también de los que se han dedicado a la gestión y Desarrollo de los Recursos Humanos. El instrumental tecnológico desarrollado mediante investigación es impresionante (metodologías e instrumentos para el análisis de puestos, selección de personal, diseño de pagas e incentivos, dirección y liderazgo,</p>



gestión del cambio organizacional y un largo etc.). Ahora bien, las transformaciones en el mundo del trabajo, de la empresa y de las organizaciones, de las relaciones inter-organizacionales, y del mercado laboral son de tal calibre que muchas de esas tecnologías requieren revisión, replanteamientos o un cambio profundo con desarrollo de nuevas metodologías lo cual hace ineludible intensificar la investigación que permita su desarrollo. Como señaló Cascio ya en 1995 la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones ha tenido un éxito considerable en el desarrollo de la metodología e instrumentos para un ejercicio eficaz de la profesión pero los cambios en el mundo del trabajo y de las empresas son tales que muchas de ellas han quedado obsoletas y es ineludible y urgente la intensificación de la investigación básica, aplicada y de Desarrollo que permitan dar respuesta a las nuevas demandas. Así pues, la investigación en Psicología de los Recursos Humanos, ahora con mayor urgencia y necesidad ha de generar y proporcionar conocimientos, metodologías y tecnologías que ayuden a afrontar los nuevos retos y demandas sociales.

Es necesario señalar que la Psicología de los Recursos Humanos abarca un vasto espectro de ámbitos de investigación de la ciencia psicológica: El análisis de los aspectos psicobiológicos y sociales del comportamiento en el trabajo y en las organizaciones, el estudio de la diversidad humana y de las diferencias individuales, el desarrollo del las personas a lo largo del ciclo vital, los procesos psicológicos, las características de personalidad y otros muchos aspectos de la psicología están a la base de la investigación en Psicología de los Recursos Humanos y esa investigación irradia modelos teóricos, evidencia empírica, metodologías e instrumentos para una práctica profesional de asesoramiento laboral y la gestión y desarrollo de los Recursos Humanos. Una prueba de ello es la colaboración establecida entre la Society for Human Resources Management (SHRM) y la Society for Industrial and Organizational Psychology (SIOP) en Estados Unidos. La SHRM es la mayor asociación a nivel mundial dedicada a la gestión de recursos humanos, cuenta con más de 250.000 miembros de alrededor de 147 países. Esta asociación atiende las necesidades de los profesionales y ejecutivos de empresas y está comprometida con el avance de la profesión. Por su parte, la SIOP tiene como misión mejorar el bienestar humano y el rendimiento en entornos laborales y organizacionales, promoviendo la ciencia, la práctica y la enseñanza de la Psicología Industrial y Organizacional. Ambas sociedades han desarrollado una estrategia conjunta con el doble objetivo de desarrollar la profesión y ser reconocidas como una comunidad para desarrollar relaciones profesionales e intercambiar conocimiento en recursos humanos. El objetivo del convenio establecido entre estas dos sociedades es el de cubrir las necesidades generadas por los profesionales en gestión de recursos humanos promoviendo las aportaciones sobre conocimientos, métodos y técnicas que mejoren la eficacia de su trabajo desde la Psicología del trabajo y de las Organizaciones. Iniciativas como esta ponen de manifiesto la importancia de la investigación en la Psicología de los Recursos Humanos como una base fundamental de la Gestión y Desarrollo de esos Recursos Humanos en las empresas y otros contextos laborales.

1.2.2. El programa que se propone contribuye al desarrollo de las estrategias generales de la UE, el Plan nacional de Investigación y está integrado en las estrategias de las Universidades que lo plantean.

La estrategia de la Unión Europea para esta década (Europe 2020 Strategy), plantea que “en un mundo en transformación, queremos que la UE posea una economía inteligente, sostenible e integradora. Estas tres prioridades, que se refuerzan mutuamente, contribuirán a que la UE y sus Estados miembros generen altos niveles de empleo, productividad y cohesión social”. Esta estrategia señala también que el éxito de la crisis residirá en reforzar el capital social y humano, la innovación, el emprendimiento, la cooperación, la movilidad y el diálogo entre culturas. En este contexto, la investigación en Psicología de los Recursos Humanos puede hacer importantes y nuevas contribuciones a las organizaciones, los trabajadores y las relaciones laborales. La crisis económico-financiera global genera cambios frecuentes en las estrategias de dirección de las empresas con fuertes repercusiones en el trabajo. El “nuevo trabajo” no se puede estudiar desde los modelos teóricos clásicos (Ashford et al, 2007; Peiró, 2011), es necesario llevar a cabo proyectos de investigación que ayuden a las organizaciones a gestionar su personal en condiciones cambiantes y de incertidumbre. La Psicología, como base de la gestión de los recursos humanos, ayudará a explicar y analizar todos los procesos implicados en ella: selección de personal, formación, movilidad del capital humano, desarrollo de sistemas de incentivos basados en habilidades, retraso en la edad de jubilación, regulación de la jornada laboral, estilos de dirección, gestión del conocimiento en redes virtuales, afrontamiento del estrés, mejora de la calidad del servicio, trabajo en equipo, etc.

En nuestro país, la **Estrategia Nacional de Ciencia y Tecnología 2015** pretende contribuir a los objetivos de interés general que se contemplan en la Ley de la Ciencia. Entre esos objetivos cabe señalar varios de ellos a los que la investigación y transferencia en el ámbito de la Psicología de los Recursos Humanos puede aportar contribuciones relevantes. En concreto, nos referimos a los siguientes: c) El crecimiento económico, el fomento del empleo y la mejora de las condiciones de trabajo; d) El desarrollo y el fortalecimiento de la capacidad competitiva de la industria, el comercio, la agricultura y la pesca y f) El fomento de la salud, del bienestar social y la calidad de vida [en especial en el ámbito laboral]. De forma más específica, la investigación en nuestra disciplina contribuye al objetivo 2 de la ENCYT 2015 que persigue promover un tejido empresarial altamente competitivo. La aportación de la Psicología de los RRHH puede ser relevante en todo lo que tiene que ver con el componente humano de esa competitividad.

La **estrategia de I+D+I de la Universidad de Valencia y la Universidad de Sevilla** plantea la generación y diseminación científica de investigación de calidad mediante publicaciones en revistas prestigiosas en el ámbito científico específico. También plantean el reforzamiento de la transferencia de los resultados de esa investigación al tejido productivo de su entorno socioeconómico mediante convenios y contratos y el uso de otros instrumentos adecuados al ámbito de actuación. Ambas Universidades cuentan con una larga y fructífera trayectoria de investigación en Psicología de los Recursos Humanos y en la transferencia de los resultados a los agentes sociales y al tejido productivo suponiendo todo ello la disponibilidad de fortalezas que permiten un posicionamiento excelente en el contexto español y europeo para impartir un programa de Doctorado que ahora se plantea (ver más abajo). De hecho, la Universidad



coordinadora del programa creo en 2009 un Instituto Universitario de Investigación sobre estas temáticas (IDOCAL). Así, mediante la solicitud de verificación de este programa se persigue promover la formación de investigadores en el Desarrollo del Capital Humano y los recursos Humanos en el ámbito internacional, y especialmente español, iberoamericano y europeo. Este planteamiento es además congruente con el eje estratégico de internacionalización que ambas Universidades plantean en sus planes estratégicos vigentes y/o en fase de elaboración.

1.2.3. Propuesta del programa de doctorado.

La información y argumentos ofrecidos en el apartado anterior justifican la necesidad de formar a investigadores en el ámbito de la Psicología de los Recursos Humanos, y esa necesidad es todavía mayor en un contexto de crisis como el actual en el que resulta ineludible un replanteamiento del desarrollo y aprovechamiento del capital humano y social que requiere inputs que han de producirse en la investigación sobre esta temática. La formación de los investigadores y de los profesionales de alta especialización acorde con el modelo "scientist practitioner" en este ámbito de la psicología es un aspecto fundamental.

1.2.3.1. Misión del Programa de Doctorado

Para responder a esta necesidad el **Doctorado en Psicología de los Recursos Humanos** se plantea como **misión** ofrecer a sus doctorandos una formación y preparación de excelencia en investigación que, contribuya al avance de la I+D+I en el ámbito de la Psicología de los Recursos Humanos, en el marco y con cooperación internacional relevante, con el fin de contribuir a dar respuesta a las demandas de la sociedad en los campos del Desarrollo del Capital Humano y de los Recursos Humanos, de la mejora y desarrollo de las organizaciones en sus aspectos humanos y sociales y de la calidad de vida laboral. Además, facilita la transferencia de los resultados de esa investigación al entorno socio-económico, empresa, asesores de empleo, agentes sociales y agentes institucionales y responsables de las políticas en las que los resultados de la investigación sean de interés y relevantes en el ámbito nacional e internacional.

Se trata de un programa de Doctorado que partiendo del existente en la **Universidad de Valencia, con mención hacia la Excelencia del Ministerio de Educación, se propone como programa interuniversitario en cooperación con la Universidad de Sevilla**. Se incrementa, con ello, su tamaño, masa crítica, valor y viabilidad de futuro al restablecer de nuevo formalmente la colaboración en la formación de Doctorado entre ambas universidades que viene de hecho manteniéndose desde hace más de una década.

1.2.3.2. Líneas de investigación.

Este Programa de Doctorado establece cinco líneas de investigación que cubren un importante ámbito temático de la Psicología de los Recursos Humanos. Así atiende a las principales cuestiones relativas al mercado laboral, nuevo trabajo y nuevos trabajadores. Atiende también a la amplia problemática de las relaciones laborales desde la perspectiva psicosocial, aborda la temática relacionada con los equipos y unidades de trabajo el desempeño y la productividad de los Recursos Humanos, en especial en sus aspectos organizativos del trabajo en equipo. Presta una especial atención a las cuestiones relacionadas con la salud laboral y el análisis y prevención de los riesgos psicosociales y la promoción del bienestar laboral y analiza además los principales procesos intra-organizacionales y de la interacción con los clientes en la prestación de los servicios en este tipo de organizaciones. Así pues las líneas de investigación que se plantean cubren importantes áreas de la investigación científica en el ámbito disciplinar del programa:

1. Capital humano: inserción laboral, emprendimiento, flexibilidad laboral y contrato psicológico. En esta línea de investigación se presta atención primordialmente a las siguientes temáticas: desarrollo del Capital humano, transformaciones en el mercado laboral, flexibilidad y adaptación de los trabajadores (emprendimiento e iniciativa emprendedora dentro de la organización, etc.) y contrato psicológico. Se estudia, especialmente, diferentes segmentos en función de la edad (jóvenes, personas mayores, etc.) y otras variables demográficas y psicosociales relevantes. Se analizan también los procesos de incorporación, selección, flujo y desarrollo de las personas en la organización.

2. Gestión del conflicto, coaliciones y conductas prosociales en contextos organizacional. Se estudian

los conflictos en el ámbito laboral y su incidencia en la salud y el bienestar laboral (conductas de acoso y de discriminación en el trabajo; consecuencias de los conflictos sobre la calidad de servicio y análisis de los procesos psicológicos que explican los resultados alcanzados). En el marco de las Relaciones Laborales se estudia el rol de los representantes de los trabajadores, el rol de los directivos en la gestión de los conflictos laborales y el rol de los mediadores. También se realiza una aproximación transcultural a esta temática.

3. Equipos de trabajo en organizaciones en entornos presenciales y virtuales. Desarrollo de equipos de trabajo y de las organizaciones y sus implicaciones para un elevado desempeño y productividad y el bienestar individual y colectivo en las organizaciones. En esta línea de trabajo se desarrollan investigaciones sobre el clima organizacional y del equipo; la composición (diversidad) de esos equipos, sus tareas y características, procesos psicosociales, liderazgo y resultados del trabajo en equipo y en las Unidades de trabajo. En esta línea de investigación se presta especial atención a los equipos virtuales y al trabajo en equipo mediado por nuevas tecnologías de la Información y la Comunicación.

4. Psicología de la salud ocupacional: Estrés laboral, calidad de vida en el trabajo y análisis y prevención de riesgos psicosociales. Se pone el énfasis en una aproximación desde la psicología positiva y multinivel. Análisis de



las relaciones de la calidad de vida laboral, el bienestar y la felicidad en el trabajo con el objetivo de mejorar la productividad, el desempeño y el rendimiento (desarrollando metodologías para la evaluación de ese desempeño).

5. Calidad de servicio y cultura organizacional. Procesos psicosociales en la prestación de servicios e interacción con los clientes; un análisis desde la organización y los empleados (en especial lo que participan directamente) y desde los clientes y usuarios. En esta línea se desarrollan análisis sobre la cultura organizacional, el clima de seguridad y de servicio, los recursos que la organización y los trabajadores ponen en la prestación de los servicios, los procesos psicosociales que se producen en esa prestación y su valoración desde la perspectiva de los directores, trabajadores, y clientes y los comportamientos y actitudes (satisfacción etc.) de los clientes.

1.2.3.3. Características fundamentales en el diseño e implantación del programa

El programa está planteado teniendo en cuenta una serie de principios y características fundamentales que ahora enunciamos y cuyo desarrollo se ofrece en los próximos apartados del presente documento de verificación.

El programa persigue el desarrollo de las **competencias investigadoras de sus doctorandos**, que vienen descritas **en el presente documento de verificación**. La estrategia básica de aprendizaje es "learning by doing under supervisión". Para ello cuenta con un plan diseñado de formación y socialización en la práctica y la diversidad de actividades investigadoras relevantes. Presta además un cuidadoso seguimiento y supervisión de los doctorandos por sus directores y también por otros investigadores del programa de forma colegiada en el marco de las correspondientes Escuelas de Doctorado de cada una de las Universidades participantes, cuando se haya puesto en marcha.

El **programa se encuadra en Unidades con amplia, probada y fructífera experiencia investigadora** y con equipos investigadores de calidad (en la Universidad de Sevilla la Unidad de Investigación de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones y en la Universidad de Valencia el Instituto Universitario de Psicología de los Recursos Humanos, Desarrollo Organizacional y Calidad de Vida Laboral) con clara proyección europea e internacional.

El programa está diseñado para ser **cursado predominantemente a tiempo completo y de forma presencial en los centros de investigación en los que se imparte**. De hecho la mayoría de las plazas que se ofertan requieren presencia y dedicación a tiempo completo en el programa. La Universidad de Valencia ofertará siete plazas a tiempo completo tanto el primer año como el segundo. La Universidad de Sevilla ofertará cuatro plazas a tiempo completo ambos años. El carácter predominantemente internacional y la presencia exigen una planificación principalmente a tiempo completo y un diseño que ha de facilitar la realización del mismo en una duración de 3-4 años. No obstante, están previstas también las adaptaciones necesarias para su realización a tiempo parcial (al menos media jornada) y con periodos temporales a distancia. La Universidad de Valencia ofertará dos plazas a tiempo parcial los dos primeros años del programa y una la Universidad de Sevilla. Aunque en el apartado correspondiente se incluyen las normativas de permanencia de cada una de las universidades que componen el programa, la normativa de permanencia que se aplicará a todos los doctorandos del programa independientemente de la universidad a la que pertenezcan, será la de la Universidad de Valencia, coordinadora del programa.

Ahora bien, tanto a los doctorandos a tiempo completo (que se priorizan) como los que cursan el programa a tiempo parcial **se les exige un rendimiento eficaz y eficiente**, promoviendo para ello la obtención de becas de los doctorandos, utilizando un cuidado proceso de selección y estableciendo un plan de formación y seguimiento de la actividades de los doctorandos y una monitorización de esas actividades de forma que se garantice en todo lo posible un progreso adecuado y unos resultados acordes con la planificación establecida.

El programa promueve la **movilidad internacional mediante la realización de una o varias estancias en centros de investigación de otros países** adecuados para la temática de su investigación favoreciendo la obtención de la Mención Internacional del título de Doctor. Con ello, se facilita la planificación de la investigación a medio plazo, la cooperación con equipos de otros países, el desarrollo de proyectos de investigación y la diseminación de los resultados de la investigación.

El programa promueve la **participación de profesores visitantes prestigiosos de Universidades de distintos países**. Además, los alumnos de doctorado, son también invitados a los seminarios internacionales del máster Erasmus Mundus impartidos por profesores de otras Universidades.

Se trata de un programa **orientado a la mejora continua en el proceso de dirección y tutoría de los trabajos y tesis de los doctorandos**. Para ello se organiza un Workshop anual en el que se analizan las buenas prácticas en la Dirección de Tesis Doctorales y se actualiza el manual de buenas prácticas. Por otra parte se actualiza la información sobre los planes y proyectos de las diferentes líneas de investigación.

Es un **programa con una importante proyección internacional** tanto por el ámbito en el que se recluta a los doctorandos como por la propia actividad investigadora de los equipos de investigación que cuentan con una red densa de cooperación con centros de investigación internacionales. Además, los investigadores del programa desarrollan una importante actividad internacional en comités editoriales de revistas internacionales, en cargos directivos de asociaciones científicas internacionales y en diversas redes de investigación.

El programa se integra **en las actividades y programas de los respectivos Campus de Excelencia Internacional**. Así, en la Universidad de Valencia, el proyecto se ubica en el Centro Internacional de Postgrado del Campus de ex-



celencia Internacional VLC/CAMPUS (www.vlc-campus.com). Además, el Instituto IDOCAL forma parte del **Micro-cluster de Investigación : “Capital Humano y Salud laboral en una economía sostenible”** cuyo principal objetivo es realizar una investigación orientada al desarrollo y la transferencia de nuevas tecnologías y prácticas de Gestión del Capital Humano y la prevención de riesgos emergentes en empresas de alto valor añadido. Por su parte, en la Universidad de Sevilla, el programa se ubica en la **Escuela Internacional de Doctorado (EIDUS)** que integra los programas de doctorado ofertados en una red internacional.

El programa desarrolla **investigación y transferencia con vocación de servicio a los agentes del entorno socio-económico y de transformación del contexto productivo** del ámbito de actuación de las Universidades que lo promueven. Además se desarrollan **estrategias para diseminar los resultados obtenidos entre los profesionales** que actúan en el ámbito del asesoramiento laboral, cambio organizacional, gestión y desarrollo de los Recursos Humanos y análisis y prevención de los riesgos laborales. (ver por ejemplo los números monográficos de **Papeles del Psicólogo** dirigidos a divulgar las investigaciones desarrolladas entre los Profesionales colegiados, la colaboración a través de la **Cátedra de Salud Laboral** con la Mutua de Accidentes de Trabajo UMIVALE y las estrechas relaciones de los investigadores de la Universidad de Sevilla, con el **Instituto Andaluz de Relaciones Laborales**.

Un programa orientado a la promoción de los Doctores egresados y al apoyo de su desarrollo de carrera. Nuestro programa de doctorado tiene como uno de los **criterios fundamentales de calidad la promoción de nuestros doctores y su incorporación como investigadores a Universidades, Centros de Investigación y empresas.** De hecho, los doctores egresados del programa con frecuencia han sido reconocidos con el Premio Extraordinario de Doctorado, han obtenido diversas becas postdoctorales (e.g. Fullbright) o se han incorporado como investigadores en universidades y centros de investigación españoles y extranjeros de prestigio(p.e., George Mason University, USA, Guelph University, Canada; Brunel University del Reino Unido, Instituto Tecnológico de Setubal, Portugal, Universidad de Lisboa, Universidad de Sevilla, UOC, Universidad de Buenos Aires, Universidad de Mérida, Universidad de Cuernavaca, Universidad de Valencia -diversos departamentos- etc.) y Centros de Investigación (CIEMAT, Observatorio de Inserción laboral de la Universidad de Valencia, etc.).

1.2.3.4. Relación de la propuesta con la situación del I+D+i del sector científico-profesional

Las áreas de desarrollo de la Psicología de los Recursos Humanos se encuentran integradas en las políticas nacionales de I+D, en las estrategias de la Unión Europea, así como en las agendas de otros organismos internacionales.

En el caso del Plan Nacional de Investigación Científica, Desarrollo e Innovación Tecnológica 2008-2011, aprobado por el Consejo de Ministros en su reunión del 14 de septiembre de 2007, existen varias referencias a las temáticas de investigación presentes en este doctorado.

El bienestar social es uno de los objetivos estratégicos del Plan Nacional de I+D, y así aparece mencionado en diferentes ocasiones: a) en la presentación del plan nacional se afirma que la finalidad es *‘Poner la I+D+i al servicio de la ciudadanía, del bienestar social y de un desarrollo sostenible’*, y b) se menciona específicamente en la acción estratégica de salud (8.1) y de Telecomunicaciones y Sociedad de la Información (8.4).

Por otro lado, el eje 6 se refiere específicamente al diálogo social, donde el desarrollo y la mejora de las relaciones de empleo es una de sus características definitorias.

La línea 8.4. es la Acción Estratégica de Telecomunicaciones y Sociedad de la Información, donde tienen cabida el estudio de los equipos virtuales y el trabajo en equipo mediado por nuevas tecnologías de la Información y la Comunicación, presentes en este programa de doctorado.

Del mismo modo, en la acción estratégica de salud (8.1) aparecen referencias explícitas al ámbito de la salud laboral, lo que se desarrolla en la Línea 3 de esta estrategia, denominada *Fomento de la investigación en salud pública, salud ambiental y salud laboral*, “con referencias explícitas a factores organizacionales implicados en la misma (*investigación en impacto de los elementos y organización del trabajo desde el punto de vista del diseño, psico-sociología, ingeniería, ergonomía, los materiales y las sustancias, sistemas de prevención y protección de la salud, así como el desarrollo de procedimientos de evaluación de los riesgos en el lugar de trabajo y de vigilancia de la salud laboral*)”.

Asimismo, el sector del Turismo es uno de los sectores estratégicos del Plan Nacional, mediante *“el análisis de la competitividad (...) para la mejora e implantación de sistemas y metodologías de gestión empresarial de calidad (...)”*.

Además del Plan Nacional de I+D, cabe destacar diversas actuaciones nacionales en el ámbito de las relaciones laborales. Así, las diferentes comunidades autónomas, mediante los sucesivos acuerdos de concertación social (en el caso de Andalucía ver B.O.J.A. nº 48 de 23 de abril de 1996), han desarrollado sistemas extrajudiciales de resolución de conflictos. Sus centros de formación y estudio (Consejo Andaluz de Relaciones Laborales- CARL; Servicio Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales -SERCLA), han trabajado en colaboración con alguno de los equipos del programa de doctorado, mediante diversos acuerdos de investigación desde 1995 hasta la actualidad (SISIUS), así como en acuerdos de colaboración entre el CARL y el Programa de doctorado (previo) en Recursos Humanos.

En el caso de la política de I+D de la Unión Europea, concretadas en el 7º programa marco ahora en vigor, existen diversos ámbitos en las que coinciden las líneas de trabajo del doctorado en Psicología de los Recursos Humanos, en particular la línea primera de *Salud*, la línea tercera, de *Tecnologías de la Información y de la Comunicación*, y la oc-



tava, dedicada a las *Ciencias socioeconómicas y humanidades*. Igualmente, la línea de investigación sobre Capital Humano, inserción laboral, emprendimiento, flexibilidad laboral y contrato psicológico, concuerda plenamente con los objetivos prioritarios de la *Estrategia Europea 2020*, "lograr una tasa de empleo del 75% incluyendo hombres y mujeres entre 20 y 64 años". "Una educación y formación de alta calidad, la buena integración en el mercado laboral y una mayor movilidad de los jóvenes son elementos clave para impulsar el potencial de todos los jóvenes y alcanzar los objetivos de Europa 2020 "(Youth on the move).

En el caso de la última línea, se promueve la 'creación de un conocimiento compartido y profundo de los retos socioeconómicos, complejos e interrelacionados, a los que se enfrenta Europa, como el crecimiento, el empleo y la competitividad, la cohesión social, los retos sociales, culturales y educativos de una UE ampliada y la sostenibilidad, los retos medioambientales, el cambio demográfico, la migración y la integración, la calidad de vida, y la interdependencia mundial, en particular con miras a aportar una mejor base de conocimientos a las políticas en los campos correspondientes'. Se detallan a continuación, en el texto del programa marco, algunos de los temas concretos promovidos como ejes centrales de esta línea y que coinciden con los temas destacados de investigación, tratados en el doctorado RRHH, como 'el trabajo, la familia, conciliar la vida profesional y familiar, los problemas de género, la salud y la calidad de vida; la protección económica de los consumidores; las desigualdades; las interacciones culturales, los temas multiculturales y la discriminación'. Un ámbito paralelo a los anteriormente citados en el programa de doctorado, el de las relaciones laborales, forma parte de la agenda internacional del gobierno español en el marco de los procesos de consolidación democrática, integración regional y globalización, mediante colaboraciones con la Organización Internacional del Trabajo, por ejemplo: (<http://www.aecid.pe/proyectos/index.php?idProy=27&accionExt=proyectCard>).

1.2.3.5. Experiencias anteriores de las Universidades proponentes en la impartición de programas de doctorado de características similares: Una década de programa con Mención de Calidad en ambas Universidades y Mención hacia la Excelencia.

Antecedentes del programa de la Universitat de Valencia.

El doctorado cuya verificación ahora se propone proviene de uno anterior en la Universidad de Valencia con **mención hacia la excelencia concedida por el Ministerio de Educación hasta el año 2014** y con antecedentes previos de diez años ininterrumpidos de impartición del Doctorado en programas con Mención de Calidad. Se solicita ahora su verificación como programa Interuniversitario al integrarse con el **Programa de Doctorado en Recursos Humanos de la Universidad de Sevilla** que también ha contado con la mención de calidad (teniendo en cuenta sus antecedentes) desde 2002 hasta la finalización de esa mención. Ambos programas además arrancaron del **mismo programa de doctorado interuniversitario en esta disciplina desde 2002 al 2006**.

La presente solicitud de verificación se realiza a partir **del programa de doctorado de Psicología de los Recursos Humanos de la Universidad de Valencia**, (<http://www.uv.es/~rrhdoc/>) desarrollado e implantado de acuerdo con el RD 1393/2007 y verificado por el Ministerio en el curso 2010-11

La **Universidad de Valencia y la Universidad de Sevilla cuentan con una importante trayectoria de colaboración** en la formación de Doctorado en este ámbito disciplinar desde hace más de una década. Esta colaboración se inició formalmente en los estudios de Doctorado al participar la Universidad de Sevilla y la de Valencia (junto con otras tres Universidades españolas) en el **Programa de Doctorado Interuniversitario de Psicología de las Organizaciones y del Trabajo (POT)** (Web: <http://www.uv.es/DoctoradoPOT>) desarrollado e impartido en el marco normativo del RD 778/1998, BOE 01/05/1998, y coordinado por la Universitat de València. (Referencia: MCD-2003 00035). Este programa recibió la **Mención de Calidad en todas sus ediciones (2002-03, 2003-04, 2004-05, 2005-06), iniciándose en el 2002**. Además, durante el curso 2003-04, superó la evaluación de calidad para su renovación (Resolución de 28 de mayo de 2003, de la Dirección General de Universidades, BOE 140, 12/06/2003) También obtuvo diversas subvenciones para facilitar la movilidad de profesores visitantes y de estudiantes en programas de doctorado con mención de calidad, convocadas por el Ministerio de Educación.

Con la implantación de la normativa de Postgrado establecida por el RD 56/2005 (BOE de 25/01/2005) y las diferentes políticas de la Universidad de Sevilla y la Universidad de Valencia en la implantación de los másteres, los programas de Doctorado se tuvieron que desdoblarse en los dos siguientes;

Programa de Doctorado en Recursos Humanos (2006-2012) de la Universidad de Sevilla con **Mención de Calidad en seis ediciones consecutivas** (2006/2007 hasta 2011/2012- MCD2006-00563; BOE, 30/08/2006; MEC2006-00563; BOE, 12/10/2007). Este programa además recibe la Verificación de la ANECA y MEC en el curso 2010-2011

Programa de Doctorado Interuniversitario de Psicología de los Recursos Humanos de la Universidad de Valencia, planteado en el marco normativo del RD 56/2005 (BOE de 25/01/2005) *integrado en el Programa Oficial de Postgrado* de Psicología de los Recursos Humanos de la Universidades de Barcelona, Complutense de Madrid y coordinado por la Universitat de València (<http://www.uv.es/~docrrhh/>). Este programa obtuvo la **Mención de Calidad para todas sus ediciones** (2006-07, 2007-08) (Referencia: MCD2006-00560. RESOLUCIÓN de 11 de agosto de 2006, de la Secretaría de Estado de Universidades e Investigación. Publicado en el BOE 207 de 30/08/06).

Con el cambio de normativa del año 2007 (RD 1393/2007, BOE número 260 de 30/10/2007) la Universidad de Valencia plantea un nuevo programa de doctorado, en este caso Universitario sobre **Psicología de los Recursos Huma-**



nos (<http://www.uv.es/~rrhhdcc/>). Este programa fue verificado por la comisión de verificación de planes de estudios del Ministerio, en la sesión celebrada el día 29 de julio de 2009 (Secretaría General de Universidades, Ministerio de Educación). Además, obtuvo la **Mención de Calidad a programas de doctorado de las Universidades españolas para el curso académico 2008-2009** (Referencia: MCD2008-00081. Resolución de 20 de octubre de 2008, de la Secretaría de Estado de Universidades. BOE 273 de 12/11/2008) **manteniéndose hasta la finalización de esa distinción** y su sustitución por la Mención hacia la Excelencia. En la convocatoria del año 2010 se recibe la **Mención hacia la Excelencia del Ministerio**. Este Programa ha recibido diversas subvenciones para la movilidad de profesores visitantes y de estudiantes convocadas por el Ministerio de Educación.

1.2.3.6. Justificación del Programa conjunto cuya verificación ahora se propone.

Como hemos señalado más arriba **existe una colaboración desde hace más de una década en el desarrollo conjunto de los programas de Doctorado de estas dos Universidades**. Primero, la colaboración fue formal en el programa Interuniversitario (2002-06) y posteriormente derivó a una colaboración basada en la participación de profesores de cada Universidad en el Programa de Doctorado de la otra.

Además, **existe también una larga cooperación investigadora que se ha plasmado en proyectos de investigación y publicaciones conjuntas**. También hay una gran afinidad y una cultura y visión compartida en la forma de plantear la preparación y formación de los doctorandos y de los objetivos y diseño de la formación doctoral.

Ambas Universidades forman parte de un **Colegio Doctoral Internacional Tordesillas** establecido por el grupo de Universidades Tordesillas y financiado por el Banco Santander. Este Colegio Doctoral está liderado y coordinado por la Universidad de Sevilla y de él forman parte la Universidad de Valencia y las Universidades de Coimbra e ISCTE de Lisboa, y la Universidad de Sao Paulo y la de Mackenzie de Brasil

1.2.3.7. Marco Institucional en el que está previsto que se encuadre el programa.

El **marco institucional en el que se encuadrará el programa en cada Universidad** es la respectiva Escuela Doctoral que cada Universidad tiene previsto crear.

El Real Decreto 99/2011 sobre las enseñanzas de doctorado prevé la creación de escuelas de doctorado que deben impulsar las universidades teniendo en cuenta a los Organismos Públicos de Investigación, así como otras instituciones en las que se realiza investigación tales como empresas, hospitales, fundaciones, etc.

En este sentido, el Claustro de la Universitat de València, aprobó en su sesión de 1 de marzo de 2012, la modificación de los Estatutos de la Universitat de València, a fin de incluir la posibilidad de crear Escuelas de Doctorado, lo que constituye un primer paso para su creación y adscripción de los programas de doctorado a éstas en esta Universidad. Una vez desarrolle el Gobierno Valenciano la regulación de la creación de las mismas, la Universitat de València tiene anunciada la creación de dos Escuelas de Doctorado —una con los doctorados de las ramas de ciencias de la salud, ciencias e ingeniería, y otra con los doctorados pertenecientes a las áreas de ciencias sociales y humanidades.

Por su parte, la Universidad de Sevilla crea la **Escuela Internacional de Doctorado (EIDUS)**, aprobada en Consejo de Gobierno el 17 de junio de 2011 (Acuerdo 7.3.1./CG 17-6-11) recibiendo informe favorable del Consejo Social de la Universidad de Sevilla (Acuerdo CSUS 13/2011 29 jun) y la **Escuela Internacional de Doctorado Andalucía-Tech**, aprobada en Consejo de Gobierno el 17 de junio de 2011 (Acuerdo 7.3.2./CG 17-6-11) con informe favorable del Consejo Social de la Universidad de Sevilla (Acuerdo CSUS 12/2011 29 jun). Ambas escuelas quedan adscritas al Centro Internacional de Postgrado y Doctorado.

La EIDUS, como encargada de organizar el doctorado, establecerá los mecanismos necesarios para una formación doctoral integral e interdisciplinar, tendiendo a la internacionalización de los estudios de doctorado en pro de alcanzar resultados científicos de calidad e impacto. Para ello, contará con un comité de dirección compuesto por el director de la misma, los coordinadores de los programas de doctorado y representantes de las entidades colaboradoras. Además, tendrán representación la Comisión de Investigación, el Vicerrectorado responsable de relaciones internacionales y alumnos de doctorado (becarios de programas competitivos). No obstante, hasta la puesta en marcha operativa de la escuela, la Comisión de Doctorado asume las competencias otorgadas a la misma (art. 8.7., Acuerdo 7.2/CG 17-6-11 por el que se aprueba la Normativa de Estudios de Doctorado).

En el funcionamiento de la escuela, quedan establecidos los derechos y deberes de los doctorandos, de los tutores y directores de tesis, así como la composición y funciones de las comisiones académicas de los programas, mediante su estatuto, el reglamento de régimen interno y el código de buenas prácticas.

Además, los respectivos programas de Doctorado han sido integrados en los respectivos Centros Internacionales de Postgrado que cada Universidad ha puesto en marcha en el marco de los Campus de Excelencia Internacional.

1.2.3.8. Datos y estudios acerca de la demanda potencial del programa de doctorado y su interés para la sociedad.



El ámbito geográfico del Programa, a partir de la experiencia ya adquirida tanto en la Universidad de Valencia como en la de Sevilla, tiene alcance internacional, con cierto énfasis en los países de Europa del Este e Iberoamérica pero con solicitantes y participantes de diversas partes del mundo. En la tabla 1 ofrecemos los datos relativos a la demanda y a los doctorandos que están cursando el programa, referidos a la Universidad de Valencia y a la Universidad de Sevilla durante el periodo 2009-2012.

Desde que se verificó el programa en la Universidad de Valencia en el año 2009 se han recibido 156 peticiones formales de información sobre el programa además de las que de forma informal se han atendido verbalmente en los congresos o las realizadas por los alumnos del Máster Erasmus Mundus que estudian el máster en una de las cinco Universidades del consorcio. De todas las personas que han solicitado información 44 han sometido su documentación a revisión por parte de la Comisión de Coordinación del Doctorado (CCD) (primera fase del proceso de selección) siendo 33 los que han sido admitidos, tras el análisis de su CV y de la documentación presentada a la fase de entrevista. Durante ese periodo 17 doctorandos están matriculados en el programa. La procedencia de los solicitantes de información por países es la siguiente: Alemania (2), Argentina (3), Bélgica (1), Bolivia (1), Brasil (2), Chile (10), Canadá (2), Colombia (19), Costa Rica (1), Croacia (1), Ecuador (2), Etiopía (2), Guatemala (1), Honduras (1), Hungría (2), India (4), Irán (5), Italia (2), Lituania (2), Malasia (1), México (13), Nigeria (1), Pakistán (4), Panamá (2), Paraguay (1), Polonia (1), Portugal (3), Puerto Rico (2), Reino Unido (1), República Dominicana (1), Taiwan (2), Uruguay (3), USA (1) y Venezuela (2). Además el Máster Erasmus Mundus atrae también estudiantes de todos los continentes del mundo habiéndose presentado 235 candidatos en el último proceso de selección de becas de 64 países de los cinco continentes. El cambio introducido desde el curso académico 2011-12 en la Universidad de Valencia al impartir todo el programa en inglés ha ampliado de forma muy considerable la participación de estudiantes provenientes de Asia, Africa y países europeos y norteamericanos. Además, la disponibilidad de toda la información en inglés en la página web del máster y del doctorado y la exigencia del inglés como único requisito lingüístico para ser aceptado en el programa facilitan enormemente la composición internacional de los doctorandos del programa.

En la Universidad de Sevilla durante el mismo período se ha admitido a 14 estudiantes. Desde 2009, además de las solicitudes de información, que de manera informal se atiende procedente de los alumnos de los masters "Psicología del Trabajo y de las Organizaciones" y "Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos" al inicio de cada curso académico, se han recibido 74 peticiones formales de información sobre el programa de doctorado. De las 74 peticiones formales, 32 han sometido su documentación a revisión por parte de la Comisión de Coordinación del Doctorado siendo 24 los que han sido admitidos para entrevista y evaluación. De los 14 alumnos admitidos al programa, 6 provienen de otros países: Portugal (2), Italia (1), Brasil (1), Chile (1), Malta (1).

Datos del período 2008/9-2011/12	UVEG	US	TOTAL
Personas que solicitan información	156	74	220
Presentan la documentación para el programa	44	32	76
Admitidos para entrevista y evaluación	33	24	57
Matriculados en el programa	17	14	31

En la siguiente tabla, aparecen los estudiantes matriculados en el programa de doctorado en ambas universidades en los últimos 5 años.

A la vista de los datos que se presentan, nos gustaría destacar que la evolución de los estudiantes de nuevo ingreso, durante los últimos 5 años, se considera adecuada y garantiza la viabilidad del programa de doctorado. El porcentaje de estudiantes de nuevo ingreso que provienen de universidades de otros países se considera suficiente, teniendo en cuenta el ámbito científico del programa y pone de manifiesto la internacionalización del mismo.

Nº de estudiantes admitidos en los últimos 5 años identificando aquellos que provengan de otros países.

	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012
	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
UVEG Nº de estudiantes matriculados por primera vez ese año	3	3	4	4	6
UVEG Nº total de estudiantes matriculados ese año en el programa	19	19	18	19	25
UVEG Nº estudiantes de otros países del total de estudiantes matriculados ese año en el programa	7 (36,84%)	8 (42,11%)	8 (44,44%)	8 (42,11%)	11 (44%)



U SEVILLA Nº de estudiantes matriculados por primera vez ese año	7	3	1	3	7
U SEVILLA Nº total de estudiantes matriculados ese año en el programa	9	11	12	13	16
U SEVILLA Nº estudiantes de otros países del total de estudiantes matriculados ese año en el programa	3 (33,33%)	1 (9,1%)	1 (8,33%)	1 (7,69%)	2 (12,5%)
Nº total de estudiantes matriculados por primera vez ese año	10	6	5	7	13
Nº total de estudiantes matriculados ese año en el programa	28	30	30	32	41
Nº estudiantes de otros países del total de estudiantes matriculados ese año en el programa	10 (35,71%)	9 (30%)	9 (30%)	9 (28,13%)	13 (31,71%)

LISTADO DE UNIVERSIDADES

CÓDIGO	UNIVERSIDAD
017	Universidad de Sevilla
018	Universitat de València (Estudi General)

1.3. Universidad de Sevilla

1.3.1. CENTROS EN LOS QUE SE IMPARTE

LISTADO DE CENTROS	
CÓDIGO	CENTRO
41015858	Escuela Internacional de Doctorado

1.3.2. Escuela Internacional de Doctorado

1.3.2.1. Datos asociados al centro

PLAZAS DE NUEVO INGRESO OFERTADAS		
PRIMER AÑO IMPLANTACIÓN	SEGUNDO AÑO IMPLANTACIÓN	
4	4	
NORMAS DE PERMANENCIA		
http://www.doctorado.us.es/impresos/verificacion/NORMAS%20DE%20PERMANENCIA_web.pdf		
LENGUAS DEL PROGRAMA		
CASTELLANO	CATALÁN	EUSKERA
Si	No	No
GALLEGO	VALENCIANO	INGLÉS
No	No	Si
FRANCÉS	ALEMÁN	PORTUGUÉS
No	No	No
ITALIANO	OTRAS	
No	No	

1.3. Universitat de València (Estudi General)

1.3.1. CENTROS EN LOS QUE SE IMPARTE

LISTADO DE CENTROS	
CÓDIGO	CENTRO



46062012	Escuela de Doctorado de la Universitat de València - Estudi General
----------	---

1.3.2. Escuela de Doctorado de la Universitat de València - Estudi General

1.3.2.1. Datos asociados al centro

PLAZAS DE NUEVO INGRESO OFERTADAS		
PRIMER AÑO IMPLANTACIÓN	SEGUNDO AÑO IMPLANTACIÓN	
7	7	
NORMAS DE PERMANENCIA		
https://www.uv.es/escoladoct/REGLAMENTOS/Reglamento_deposito_castellano		
LENGUAS DEL PROGRAMA		
CASTELLANO	CATALÁN	EUSKERA
Si	No	No
GALLEGO	VALENCIANO	INGLÉS
No	No	Si
FRANCÉS	ALEMÁN	PORTUGUÉS
No	No	No
ITALIANO	OTRAS	
No	No	

1.4 COLABORACIONES

LISTADO DE COLABORACIONES CON CONVENIO			
CÓDIGO	INSTITUCIÓN	DESCRIPCIÓN	NATUR. INSTIT
EC2	Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL)	Protocolo de colaboración entre la Universitat de Valencia y el CARL en relación al Programa de Doctorado en Psicología de los Recursos Humanos por la Universitat de Valencia y la Universidad de Sevilla. Objetivo: colaboración con el programa de doctorado a través de la participación en proyectos de investigación, el uso compartido de bases de datos y la atención y facilitación de estancias de doctorandos en la institución, entre otras.	Público
C08	CIEMAT. Centro de investigaciones energéticas, medioambientales y tecnológicas.	UVEG: Convenio de cooperación entre el CIEMAT y la Universitat de València para la constitución de una Unidad mixta de investigación. Objeto: fomentar la investigación conjunta para un mejor desarrollo de su actividad investigadora y un mayor aprovechamiento científico en el área de investigación sociotécnica, en organizaciones de alta fiabilidad.	Público
C07	Université El7m; Université Mentouri Constantine; Université Libre de Brussels; Université Pierre Mendés France Grenoble II; Università degli Studi di Verona; Universidad Mohammed C5 Suissi; Universidad Mohammed C5 Agdal (Rabat); Universidad de C4 El Manar; Universitatea de Cluj - Napoca	UVEG: - Acuerdo de la UVEG con la University Pierre Mendés France-Grenoble II (UPMF), coordinadora del programa, para la implementación del acuerdo 159287-TEMPUS-1-2009-1-FR-TEMPUS-JPCR, que tiene como objeto desarrollar un Master científico - profesional de Psicología del Trabajo en las Universidades del Magreb, con el fin de promover la cooperación en la formación de postgrado de profesionales e investigadores entre las Universidades participantes.	Público
C05	Universidad de Brasilia	UVEG: - Acuerdo de cooperación entre las Universidades del consorcio del Master Erasmus Mundus y la Universidad de Brasilia para realizar intercambio de estudiantes y profesores del Master (coordinación: UVEG).	Público
C03	Universidad Católica de Lovaina	US: Convenio de Colaboración entre la Universidad de Sevilla y la Universidad Católica de Lovaina para la realización de Tesis Doctoral en régimen de Cotutela. Objetivo: establecer la colaboración institucional bilateral que permita la realización en régimen de co-tutela de la tesis doctoral de la doctoranda Patricia Elgoibar Esteban, que lleva por título: La gestión del conflicto organizacional por los representantes de los trabajadores: Un	Público



		enfoque desde las nuevas relaciones industriales en Europa. (Organizational conflict management by worker representatives: A new European industrial relations approach).	
C01	Universidad de Coimbra, Universidad de Sevilla, Universidad de Valencia, Management School del ISCTE de Portugal, Universidad de Sao Paulo, Univ. Presbiteriana de Mackenzie (Brasil)	Colegio Doctoral Tordesillas en Psicología de las Organizaciones, del Trabajo y de los Recursos Humanos. Objetivo: Promover un Colegio Doctoral entre las Universidades firmantes de este acuerdo, que permita contribuir al logro de estándares elevados de calidad docente e investigadora compartidos por los distintos equipos de investigación implicados en el programa.	Público
EC1	Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas (IVIE)	Protocolo de colaboración entre la Universitat de Valencia y el IVIE en relación al Programa de Doctorado en Psicología de los Recursos Humanos por la Universitat de Valencia y la Universidad de Sevilla. Objetivo: colaboración con el programa de doctorado a través de la participación en proyectos de investigación, el uso compartido de bases de datos y la atención y facilitación de estancias de doctorandos en la institución, entre otras.	Mixto
C02	Universidad del Norte. Barranquilla (Colombia)	US: Programa de Doctorado en Psicología ofertado por la Universidad del norte (Barranquilla) con doble titulación, junto con la Universidad de Sevilla.	Público
C04	Universitat de Valencia, Universidad de Bolonia, Universidad de Coimbra, Universitat de Barcelona, Université Paris Descartes	UVEG: Convenio entre las Universidades participantes para la impartición del Master Erasmus Mundus of Work and Personnel Psychology, durante 5 ediciones (2011-2016) bajo la coordinación de la Universitat de València. Este es uno de los Master que constituye la vía de entrada habitual al Doctorado.	Público
C06	University of Guelph	UVEG: - Acuerdo de cooperación entre las Universidades del consorcio del Master Erasmus Mundus y la Universidad de Guelph para realizar intercambio de estudiantes y profesores del Master (coordinación: UVEG).	Público

CONVENIOS DE COLABORACIÓN

Ver anexos. Apartado 2

OTRAS COLABORACIONES

1.4.2. OTRAS COLABORACIONES

CODIGO	INSTITUCION	DESCRIPCIÓN
NEIRE	Universidad De Lovaina. Bélgica; Universidad De Sevilla. España; Universidad De Amsterdam. Holanda; Centro Kalovig De Resolución De Conflictos. Dinamarca; Centro Team Arbejstliv. Dinamarca Manchester Business School ; Universidad Técnica De Tallinn. Estonia; Instituto Universitario De Lisboa. Iscte. Portugal ; Universidad Técnica De Munich. Alemania Universidad De Silesia. Katowice. Polonia; Essec Business School. Instituto De Investigación Y Formación En Negociación. Francia; Universidad De Italia	US: New European Industrial Relations (NEIRE). Proyecto de I+D de la Comisión Europea: Empowering European Employee Representatives to Negotiate Flexible, Fair and Innovative Labor Relations.
ALEMANIA 01	Universität Leipzig	UVEG: - Estancia de la doctoranda Yolanda Estreder Ortí (2008) - Proyecto de investigación PSYCONES (V Programa Marco de la Unión europea, 2003-2008). Su objetivo es examinar las relaciones y formas del contrato de empleo y sus efectos sobre la seguridad, bienestar y salud de los empleados.
ALEMANIA 02	Konstanz Universität	UVEG: - Estancia de la doctoranda Kristina Potocnik (2009) - Seminario de la profesora Sabine Sonntag para los doctorandos del programa y alumnos del Master EM WOP-P (Valencia, 2007)
ALEMANIA 03	University of Mainz	UVEG:



		- Seminario del profesor Christian Dormann para los doctorandos del programa y alumnos del Master EM WOP-P (2007)
ALEMANIA 04	University of Lueneburg	UVEG: - Seminario del profesor Michael Frese para los doctorandos del programa y alumnos del Master EM WOP-P (2007-2008).
ALEMANIA 05	Technische Universität Berlin	UVEG: - Seminario del profesor Bernard Wilpert para los doctorandos del programa y alumnos del Master EM WOP-P (2007) - Estancia del doctorando Mario Martínez Córcoles (2011)
ALEMANIA 06	Universität Frankfurt am Main	UVEG: - Seminario del profesor Dieter Zapf para los doctorandos del programa y alumnos del Master EM WOP-P (2007) - Estancia de investigación de la Doctoranda Silvia Ortiz (2011-2012).
AUSTRALIA 01	University of Deakin	UVEG: - Estancia del profesor Francisco Gracia. 2010. (1 mes) - Estancia del profesor Vicente Martínez Tur. 2010 (1 mes).
BELGICA 01	Catholic University of Leuven	UVEG: - Proyecto de investigación PSYCONES (V Programa Marco de la Unión europea, 2003-2008). Su objetivo es examinar las relaciones y formas del contrato de empleo y sus efectos sobre la seguridad, bienestar y salud de los empleados. US: - Estancias de los doctorandos: Roberto Martínez Pecino (2007), Patricia Elgoibar (2011); - Seminario del profesor Martin Euwema (2010)
BELGICA 02	Ghent University	UVEG: - Seminario del profesor Lievens para los doctorandos del programa y alumnos del Master EM WOP-P (2011)
BRASIL 01	Universidad Metodista de Sao Paulo	UVEG: - Estancia del profesor José M. Peiró. Desarrollo de un proyecto de investigación conjunta sobre equipos de trabajo virtuales (2010).
COLOMBIA 01	Universidad del Norte. Barranquilla.	US: Proyectos de investigación y de cooperación: - Proyecto de cooperación y desarrollo: Erradicación del trabajo infantil en Barranquilla (Proyecto con 5 Becas de voluntariado). 2011 - La cooperación universitaria para el desarrollo con Latinoamérica. Jornadas científicas: X Aniversario de la revista Araucaria. 2008.
EEUU 01	University George Mason, Washington DC	UVEG: - Estancia de la profesora Lois Tetrick en la Universidad de Valencia (2006) - Estancia post-doctoral de la Dra. Gloria González con una beca Fulbright (2007-2008)
EEUU 02	San Jose State University	UVEG: - Seminario de la profesora Sharon Glazer para los doctorandos del programa y alumnos del Master EM WOP-P (2008; 2010) - Participación de estudiantes del Master de la Universidad de San Jose en la Winter School del Master EM WOP-P en Valencia (cursos 2009-2012)
EEUU 03	Portland State University	UVEG: - Acuerdo de cooperación para el intercambio de estudiantes de postgrado en actividades investigadoras o formativas (Action 3 del Programa Erasmus Mundus) - Seminarios de los profesores: Keith James (2008-2009), Berrin Erdogan (2010), Donald Truxillo (2009) y Leslie



		<p>Hammer (2009-2010) para los doctorandos del programa y alumnos del Master EM WOP-P .</p> <p>- Estancia de investigación del profesor Jose M. Peiró. PROGRAMA ERASMUS MUNDUS - Investigación en sobrecualificación y docencia (2008; 2009; 2010). PROGRAMA ERASMUS MUNDUS. Docencia Winter School</p> <p>- Estancia de investigación del profesor Francisco Garcia. 2010 - Estancia de investigación del profesor Vicente Martínez Tur (2010).</p> <p>- Estancia de investigación de la profesora Carolina Moliner (2010)</p>
EEUU 04	HEC Montreal (Canada)	<p>UVEG:</p> <p>- Seminarios del profesor Christian Vandenbergue para los doctorandos del programa y alumnos del Master EM WOP-P. (2008)</p>
EEUU 05	University of Illinois at Urbana Champaign	<p>UVEG:</p> <p>- Seminario del profesor Fritz Drasgow para los doctorandos del programa y alumnos del Master EM WOP-P (2008)</p>
EEUU 06	Michigan State University	<p>UVEG:</p> <p>- Seminarios del profesor Steve Kozlowski para los doctorandos del programa y alumnos del Master EM WOP-P . (2009; 2012)</p>
EEUU 07	Colorado State University	<p>UVEG:</p> <p>- Seminario del profesor Peter Chen para los doctorandos del programa y alumnos del Master EM WOP-P (2009)</p>
EEUU 08	University of North Carolina	<p>UVEG:</p> <p>Al amparo del convenio entre la Universidad de Carolina del Norte y la UVEG, con fecha 20 de Abril de 2010, cuyo objetivo es facilitar la cooperación interuniversitaria en la enseñanza y la investigación, se han realizado diferentes actividades.</p> <p>- Seminario del profesor Jeffrey Edwards para los doctorandos del programa y alumnos del Master EM WOP-P (2011)</p>
EEUU 09	University of Maryland	<p>UVEG:</p> <p>- Estancia de investigación de la doctoranda Malgorzata Kozusznik (2011)</p>
EEUU 10	University of Arizona (Tucson)	<p>UVEG:</p> <p>- Estancia de investigación de la profesora Carolina Moliner (2007)</p>
FRANCIA 01	Université René Descartes	<p>UVEG:</p> <p>- Seminarios del profesor Vincent Rogard para los doctorandos del programa y alumnos del Master EM WOP-P (2008, 2010)</p>
FRANCIA 02	University of Nice Sophia Antipolis	<p>UVEG:</p> <p>- Seminario del profesor Dirk Steiner para los doctorandos del programa y alumnos del Master EM WOP-P (2007-2011)</p>
FRANCIA 03	Universite Paul Valery Montpellier 3	<p>UVEG:</p> <p>- El profesor José M. Peiró es miembro del Consejo científico del Laboratorio Epsilon, de dicha universidad. - Participación de la profesora Adalgisa Battistelli en un tribunal de tesis doctoral.</p>
HOLANDA 01	Maastricht University	<p>UVEG: - Estancia de investigación del doctorando Vicente Peñarroja Cabañero (2008. - Estancia de investigación del doctorando Hugo Andrés Carrasco Riquelme (2009)</p> <p>- Estancia de investigación del doctorando Juan Pablo Gamboa Navarro (2009)</p> <p>- Seminarios de los profesores Robert Roe (2007 - 2011), Fred Zijlstra (2008-2011) y Mary Waller (2007) para los doctorandos del programa y alumnos del Master EM WOP-P</p>



		<p>- Estancia de investigación sobre justicia en organizaciones del profesor José M. Peiró en el Instituto METEOR. 2007. - Colaboración en un proyecto de investigación sobre innovación financiado por leverhulm.</p> <p>- Estancia de investigación de la profesora Alicia Salvador (2007).</p>
HOLANDA 02	Universidad Técnica de Delft	<p>UVEG:</p> <p>- Estancia de investigación de la doctoranda Edurne Martínez Moreno(2007)</p> <p>- Seminarios del profesor Erik Andriessen para los doctorandos del programa y alumnos del Master EM WOP-P (2007 - 2011)</p>
HOLANDA 03	University of Groningen	<p>UVEG:</p> <p>- Seminarios del profesor Abraham Buunk (2007-2009; 2011) - Participación en el programa UE Saturno (Acción 2 del Erasmus Mundus) con diversas universidades Europeas y de Sudáfrica</p>
HOLANDA 04	University of Amsterdam	<p>UVEG:</p> <p>- Seminario del profesor Neil Anderson (2008; 2009; 2011) para los doctorandos del programa y alumnos del Master EM WOP-P - Colaboración en un proyecto de investigación sobre innovación financiado por leverhulm.</p> <p>US: - Seminario del profesor Aukje Nauta para los doctorandos del programa y alumnos del Master (2010).</p>
HOLANDA 05	Utrecht University	<p>UVEG:</p> <p>- Seminario de la profesora Pascale LeBlanc para los doctorandos del programa y alumnos del Master EM WOP-P (2009)</p>
HOLANDA 06	Erasmus University Rotterdam	<p>UVEG:</p> <p>- Seminario del profesor Arnoldus Bakker para los doctorandos del programa y alumnos del Master EM WOP-P (2009)</p>
HOLANDA 07	Leiden University	<p>US:</p> <p>- Red de investigación sobre Negociaciones en contextos cambiantes - favorables o de crisis. Acciones en el marco de la red de investigación:</p> <p>En la actualidad se encuentra activo un Proyecto de investigación de la Convocatoria Nacional de proyectos I +D ("Negociación en contextos cambiantes").</p> <p>Los profesores Wolfgang Steinell, Eric Van Dyck e Ilja van Best han sido profesores del programa de doctorado (2007-2011).</p> <p>Estancias de investigación en dicha Universidad de la doctoranda Jimena Rodríguez y el profesor Francisco Medina.</p>
HOLANDA 08	Eindhoven University of Technology	<p>US:</p> <p>- Seminarios de la profesora Evangelica Demerouti para los doctorandos del programa y alumnos del Master (2010)</p>
HOLANDA 09	Tilburg University	<p>UVEG:</p> <p>- Proyecto de investigación PSYCONES (V Programa Marco de la Unión europea, 2003-2008). Su objetivo es examinar cómo las relaciones y formas del contrato de empleo afectan a la seguridad, bienestar y salud de los empleados.</p>
ISRAEL	Bar Ilan University	<p>UVEG:</p> <p>- Proyecto de investigación PSYCONES (V Programa Marco de la Unión europea, 2003-2008). Su objetivo es examinar las relaciones y formas del contrato de empleo y sus efectos sobre la seguridad, bienestar y salud de los empleados.</p>
ITALIA 01	Universidad degli Studi di Bologna	<p>UVEG:</p> <p>Al amparo del convenio firmado entre la Universidad de Bologna y la UVEG, con fecha 15 de Abril de 1987, cuya finalidad es facilitar la cooperación interuniversitaria en la enseñanza y la investigación, se han realizado diferentes actividades.</p>



		<ul style="list-style-type: none"> - Cooperación para impartir el Master en Psicología del Trabajo, las organizaciones y los RRHH del Programa EM de la Unión Europea. - Seminarios de los profesores Guido Sarchielli (2008), Marco De Polo (2012) y Salvatore Zappala (2008; 2010) para los doctorandos del programa y alumnos del Master EM WOP-P - Estancia de investigación del profesor José M. Peiró. PROGRAMA ERASMUS MUNDUS. Docencia Winter School. 15 días, 2008.
ITALIA 02	University of Trento	<p>UVEG:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Seminario del profesor Franco Fraccaroli para los doctorandos del programa y alumnos del Master EM WOP-P (2007) - Estancia de investigación del profesor José M. Peiró. Investigación sobre Estrés Laboral. (2009)
ITALIA 03	University of Parma	<p>UVEG:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Seminario del profesor Andrea Sgoifo para los doctorandos del programa y alumnos del Master (2009- 2011)
ITALIA 04	Universidad de Verona	<p>UVEG:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Estancia de investigación del profesor José M. Peiró. ESTRES LABORAL Y PROGRAMA DE DOCTORADO (2010). - El profesor José M. Peiró: miembro del Consejo Científico del Doctorado de investigación en Psicología del trabajo y de las Organizaciones: procesos de diferenciación e integración.
MEXICO 01	Universidad Nacional Autónoma de Mexico	<p>UVEG:</p> <p>Al amparo del convenio general de colaboración académica, científica y cultural entre la Universidad de Nacional Autónoma de México y la UVEG, con fecha 16 de Abril de 2002 cuyo objetivo es facilitar la cooperación interuniversitaria en la enseñanza y la investigación, se han realizado diferentes actividades.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dentro del convenio para el intercambio de PDI la profesora Lilian Duboub ha impartido diferentes seminarios en la UVEG (2009) para los doctorandos del programa y alumnos del Master EM WOP-P - Seminario del profesor Díaz Loving para los doctorandos del programa y alumnos del Master (2012)
MEXICO 02	Universidad Veracruzana	<p>UVEG:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Estancia de investigación de la profesora Carolina Moliner (2009)
PERU 01	Universidad Católica de Perú	<p>US: Acuerdo diálogo social. Mejora de los procesos de negociación colectiva y solución de conflictos laborales para la OIT</p>
PERU 02	Universidad Inca Gracilaso de la Vega	<p>US: Acuerdo diálogo social. Mejora de los procesos de negociación colectiva y solución de conflictos laborales para la OIT</p>
PERU 03	Universidad técnica Particular de Loja (Ecuador)	<p>US: Acuerdo diálogo social. Mejora de los procesos de negociación colectiva y solución de conflictos laborales para la OIT</p>
PERU 04	Universidad nacional de San Marcos de Lima	<p>UVEG:</p> <ul style="list-style-type: none"> - José M. Peiró profesor Honorario de la Universidad nacional de San marcos de Lima (2011). - Impartición de seminarios en dicha universidad del profesor José M. Peiró (2011)
POLONIA 01	Universidad Jagieloniana (Cracovia)	<p>UVEG:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Estancia de investigación de la doctoranda Gosia Kozusnick (2010) - Impartición de seminarios en dicha universidad del profesor José M. Peiró (2010)
PORTUGAL 01	ISCTE de Lisboa	<p>UVEG:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Estancia de investigación de la doctoranda Carmen Pícazo Lahiguera(2009) - Participación del profesor. Antonio Caetano en un tribunal de tesis doctoral (2008).
PORTUGAL 02	Universidad de Coimbra	<p>UVEG:</p>



		<ul style="list-style-type: none"> - Cooperación para impartir el Master en Psicología del Trabajo, las organizaciones y los RRHH del Programa EM de la Unión Europea. - Estancia de investigación del profesor José M. Peiró. PROGRAMA ERASMUS MUNDUS. Docencia Winter School (2010). - Estancia de investigación de la profesora Inés Tomás (2 estancias en 2009). - Participación de los profesor Adeline Duarte, Leonor Cardoso y Paulo Renato en tribunal de tesis doctoral
REINO UNIDO 01	King's College	<p>UVEG:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Proyecto de investigación PSYCONES (V Programa Marco de la Unión europea, 2003-2008). Su objetivo es examinar las relaciones y formas del contrato de empleo y sus efectos sobre la seguridad, bienestar y salud de los empleados. - Estancia de investigación de la doctoranda M. Felisa Latorre Navarro (2008) - Seminarios del profesor David Guest para los doctorandos del programa y alumnos del Master EM WOP-P (2008-2011) <p>US:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Seminario del profesor Riccardo Peccei para los doctorandos del programa y alumnos del Master (2010).
REINO UNIDO 02	Institute of Work Psychology. University of Sheffield	<p>UVEG:</p> <p>Al amparo del convenio entre la Universidad de Sheffield y la UVEG, con fecha 1 de Septiembre de 1986, para facilitar la cooperación en el ámbito académico e investigador, se han realizado diferentes actividades.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Estancia de investigación de la doctoranda Kristina Potocnik (2007) - Estancia del profesor Vicente González Romá (2008)
REINO UNIDO 03	University of London	<p>UVEG:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Seminario del profesor Briner (2010) para los doctorandos del programa y alumnos del Master EM WOP-P.
REINO UNIDO 04	Manchester Business School	<p>US:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Estancia de investigación del doctorando: José María León (2011), - Estancia de investigación de la doctoranda Donatella di Marco (2011)
REINO UNIDO 05	University of Manchester	<p>US:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Seminarios del profesor Helge Hoel para los doctorandos del programa y alumnos del Master (2010). - Seminarios del profesor Miguel Martínez-Lucio para los doctorandos del programa y alumnos del Master y (2010).
REINO UNIDO 06	Oxford University	<p>UVEG:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Estancia de investigación de la profesora Inés Tomás (2009). - Colaboración en el proyecto de investigación sobre competencias de investigación de los psicólogos EUROPSY con la profesora Ingrid Lunt.
REINO UNIDO 07	Brunel University	<p>UVEG:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Colaboración en un proyecto de investigación sobre innovación financiado por leverhulm. - Participación en tribunal de tesis doctoral de la profesora Ana Cristina Costa (2012)
SUIZA 01	University of Applied Sciences Nortwestern	<p>UVEG:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Seminario del profesor Christoph Clases para los doctorandos del programa y alumnos del Master EM WOP-P (2011)
SUECIA 01	Stockholm University	<p>UVEG:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Proyecto de investigación PSYCONES (V Programa Marco de la Unión europea, 2003-2008). Su objetivo es examinar cómo las relaciones y formas del contrato de empleo afectan a la seguridad, bienestar y salud de los empleados. - Seminario del profesor Magnus Sverke para los doctorandos del programa y alumnos del Master EM WOP-P (2007-2008). - Visita de la profesora Annette Lange para coordinación de los programas de doctorado (2011). -



		Visita del profesor José M. Peiró par el desarrollo de dos proyectos de investigación (2012). - Participación en tribunal de tesis doctoral de la profesora Kerstin Isaksson (2006 y 2012)
SUECIA 02	Malardalen University	UVEG: - Proyecto de investigación PSYCONES (V Programa Marco de la Unión europea, 2003-2008). Su objetivo es examinar las relaciones y formas del contrato de empleo y sus efectos sobre la seguridad, bienestar y salud de los empleados.
URUGUAY 01	Universidad de la República de Montevideo	UVEG: Al amparo del convenio establecido entre la Universidad de la República de Uruguay y la UVEG, con fecha 2 de Diciembre de 1996, cuya finalidad es facilitar la cooperación interuniversitaria en la enseñanza y la investigación, se han realizado diferentes actividades. - Proyecto de investigación sobre Recursos Humanos en empresas de Uruguay (Profesor Álvaro Cristiani).
URUGUAY 02	Catholic University of Uruguay	UVEG: - Estancia de investigación del profesor José M. Peiró. Investigación sobre Estrés Laboral. (2008). - Estancia de investigación de la profesora Alicia Salvador (2008)

2. COMPETENCIAS

2.1 COMPETENCIAS BÁSICAS Y GENERALES

BÁSICAS

CB11 - Comprensión sistemática de un campo de estudio y dominio de las habilidades y métodos de investigación relacionados con dicho campo.

CB12 - Capacidad de concebir, diseñar o crear, poner en práctica y adoptar un proceso sustancial de investigación o creación.

CB13 - Capacidad para contribuir a la ampliación de las fronteras del conocimiento a través de una investigación original.

CB14 - Capacidad de realizar un análisis crítico y de evaluación y síntesis de ideas nuevas y complejas.

CB15 - Capacidad de comunicación con la comunidad académica y científica y con la sociedad en general acerca de sus ámbitos de conocimiento en los modos e idiomas de uso habitual en su comunidad científica internacional.

CB16 - Capacidad de fomentar, en contextos académicos y profesionales, el avance científico, tecnológico, social, artístico o cultural dentro de una sociedad basada en el conocimiento.

CAPACIDADES Y DESTREZAS PERSONALES

CA01 - Desenvolverse en contextos en los que hay poca información específica.

CA02 - Encontrar las preguntas claves que hay que responder para resolver un problema complejo.

CA03 - Diseñar, crear, desarrollar y emprender proyectos novedosos e innovadores en su ámbito de conocimiento.

CA04 - Trabajar tanto en equipo como de manera autónoma en un contexto internacional o multidisciplinar.

CA05 - Integrar conocimientos, enfrentarse a la complejidad y formular juicios con información limitada.

CA06 - La crítica y defensa intelectual de soluciones.

OTRAS COMPETENCIAS

CE1 - Juzgar y resolver dilemas éticos a partir del conocimiento de los principios éticos que han de regir la investigación científica en todas sus fases y actividades.

CE2 - Capacidad para actualizar y desarrollar las propias competencias y destrezas con el fin de potenciar un desarrollo continuo de la carrera científico-profesional, de acuerdo con los estándares y requisitos de la comunidad científica y de las normativas nacionales e internacionales.

CE3 - Capacidad de identificar y promover la transferencia y explotación de los resultados de la investigación en los diferentes ámbitos donde estos puedan aportar valor (p.e.: aplicaciones a empresas y otro tipo de organizaciones y desarrollo de los profesionales que trabajan en estas temáticas)

3. ACCESO Y ADMISIÓN DE ESTUDIANTES

3.1 SISTEMAS DE INFORMACIÓN PREVIO



3.1. SISTEMA DE INFORMACIÓN PREVIO.

3.1.1. Planteamiento general.

El sistema de información previo que permita un **proceso eficaz de Reclutamiento** de candidatos se considera un elemento esencial en el Programa de Doctorado de Psicología de los Recursos Humanos. Este sistema de información ha de permitir atraer a los candidatos mejores y más idóneos para nuestro Programa y hacer eficiente el proceso de reclutamiento y de selección. Para la orientación y asesoramiento de la carrera académica y profesional la comunidad universitaria cuenta con los servicios de apoyo y orientación del OPAL (asesoramiento, formación, salidas profesionales, agencia de colocación y creación de empresas, emprendimiento).

Habida cuenta del carácter internacional del programa, el sistema de información se ha de ofrecer en inglés y en castellano y ha de estar accesible y actualizado durante todo el año. El canal básico para ello es la web específica del programa aunque se utilizan también otras vías de comunicación que se describirán más adelante.

El ámbito del reclutamiento ha de estar abierto a cualquier país del mundo y el periodo del mismo ha de ser a lo largo de todo el año. Es importante que los candidatos idóneos dispongan de tiempo suficiente una vez se les comunica la admisión en el programa para obtener los visados y otros trámites y requisitos relevantes para poder entrar en nuestro país. Para ello es importante tener establecidos y protocolizados procedimientos que permitan atender y orientar todas las solicitudes recibidas.

En las próximas secciones ofrecemos información más detallada sobre estos protocolos y procedimientos, atendiendo a la solicitud de la guía de cumplimentación. Es interesante señalar que, esta reflexión sistemática en función de los diferentes puntos requeridos en la Guía nos permite describir muchas de las prácticas informativas que ya venimos realizando pero también nos ha sido útil para sistematizar o mejorar algunas que una vez el programa esté verificado implementaremos en nuestro sistema de información previa a la incorporación al programa.

3.1.2. Vías y requisitos de acceso al programa de doctorado

En el sistema de información establecido en las dos Universidades que imparten el programa, basado fundamentalmente en la información disponible en la web del programa (que está en inglés y en castellano) se proporciona la información relativa a las vías de acceso contempladas en la legislación española y a los requisitos establecidos para cada vía. La información específica sobre esos requisitos se presenta en el apartado 3.2.

Se presta especial atención a la descripción de la vía de acceso para extranjeros y a la forma en que pueden determinar si cumplen los requisitos en función de su formación de grado y postgrado. Para ello, las Universidades que ofrecen el programa tienen un procedimiento de análisis y comprobación de los requisitos de los potenciales candidatos extranjeros en función de los certificados, títulos y otra documentación relevante para determinar la validez y adecuación de sus títulos para ser admitidos como candidatos al programa de Doctorado.

3.1.3. Perfil de ingreso recomendado que debe ser público antes del inicio de cada curso académico. Este perfil de ingreso recomendado constará de una breve **descripción de las capacidades, conocimientos previos, lenguas a utilizar en el proceso formativo y el nivel exigido en las mismas**, etc. que, en general, se considera adecuado que tengan aquellas personas que vayan a comenzar los estudios de doctorado.

El perfil de ingreso recomendado es el de un graduado que haya cursado alguno de los másteres que dan acceso prioritario al programa: Máster oficial de Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y de los Recursos Humanos, el Máster oficial Erasmus Mundus de Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y de los Recursos Humanos, Máster Universitario en Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos (perfil investigador), de la Universidad de Sevilla (US) Máster Universitario en Psicología de las Organizaciones y del Trabajo de la US y Máster Universitario de Psicología de la Intervención Social y Comunitaria de la US. En función de la formación previa del candidato, es posible incorporarse al Programa de Doctorado tras haber cursado los 60 ECTS correspondientes al primer curso de los másteres anteriores cuyo programa incluye 120 ECTS.

Además, se requiere un nivel de inglés mínimo de B1 y una formación sólida en metodología de investigación en Ciencias del Comportamiento y Sociales con dominio de técnicas de análisis estadístico multivariado.

Finalmente, se recomienda presencia en el centro de investigación en el que se ha admitido al doctorando y **dedicación a tiempo completo**. También se espera del doctorando disponibilidad para realizar una estancia de una duración mínima de tres meses. Desde el comienzo, el doctorando estará incluido en un equipo de investigación, dispondrá de un espacio de trabajo y cumplirá una jornada de trabajo a tiempo completo. No obstante, el programa también ofertará plazas para **doctorandos a tiempo parcial**, cuyos requisitos de ingreso serán los mismos, sólo cambiará su tiempo de dedicación al programa que tendrá que ser al menos de 20 horas semanales.

3.1.4. Publicidad de las vías y requisitos de acceso al programa y del perfil de ingreso recomendado

Tanto las vías y requisitos de acceso al programa como el perfil recomendado de ingreso estarán anunciados en la sección correspondiente de la página web del Doctorado, tanto en inglés como en castellano. De hecho, los aspectos



fundamentales de esa información ya se proporcionan en las páginas web de los Doctorados actualmente en funcionamiento en la Universidad de Sevilla y en la de Valencia, pero será mejorada y sistematizada siguiendo las pautas establecidas en este documento para la verificación en el momento en que se reciba la comunicación de la misma y con antelación suficiente para que las personas interesadas puedan conocerla antes de someter su candidatura.

De todos modos, en el actual Doctorado disponemos de una dirección de correo electrónico anunciada en la web del doctorado en cada Universidad a la que pueden escribir las personas interesadas. Una vez se recibe esa solicitud de información y manifiestan interés por el programa una persona de apoyo técnico del programa le responde, proporcionando toda la información requerida y recordando las características, vías y requisitos de acceso al programa y señalando que en caso de estar interesado puede enviar la información que se le indica (CV, disponibilidad o interés en solicitar becas a diferentes organismos, etc.) con el fin de poder analizar sus posibilidades y ofrecer información personalizada en función de la situación presentada.

3.1.5. Uso del perfil de ingreso recomendado para orientar a los posibles futuros doctorandos acerca de las características que se consideran idóneas para iniciar los estudios de doctorado, así como impulsar acciones compensadoras ante posibles deficiencias

Durante la correspondencia que se mantiene con las personas interesadas en el programa y en función de la información que se recibe de ellas (CV, trabajos de investigación que hayan realizado, certificados de conocimiento de inglés, etc.) tras el intercambio de correos electrónicos se realiza una primera valoración de la adecuación de las características y preparación de la persona interesada en función del perfil de ingreso recomendado. A partir de ese análisis se realizan diversas **recomendaciones para impulsar acciones compensadoras** en la preparación y formación del candidato en función de las características y cualificación que presenta en cada caso. En ocasiones se recomienda estudiar los 60 ECTS de los másteres oficiales vinculados al programa, en otras ocasiones se recomienda la mejora del conocimiento y fluidez en inglés, o la realización de créditos de formación en diferentes materias de psicología si el candidato no ha estudiado un grado en Psicología y no dispone de conocimientos científicos suficientes en las disciplinas psicológicas. El análisis de la documentación que envían las personas interesadas por parte de la coordinación del Programa permite ofrecer diferentes posibilidades para facilitar la admisión al programa.

3.1.6. Canales de difusión que se emplean para informar a los potenciales estudiantes sobre el programa de doctorado y sobre el proceso de matriculación.

Los canales de difusión del programa están organizados en función de las demandas específicas de información según la fase en la que se encuentra el candidato.

El primero y más básico sistema de información es la página web del programa, que está actualizada y con una organización sistemática de la información y que se ofrece en castellano y en inglés. En la web del programa aparece toda la información relacionada con el mismo: estructura, funcionamiento, requisitos de acceso, becas, logística, etc.

Como complemento necesario para incrementar el alcance de este canal de difusión de información y promoción del programa es disponer de un plan de diseminación de información y publicidad sobre el mismo. De hecho, las personas interesadas en nuestro programa de doctorado pueden encontrar información sobre el mismo a través de diferentes canales de comunicación. En las webs de los másteres que constituyen su período de formación preferente existen menciones y vínculos al Programa de Doctorado.

Además, se realizan periódicamente planes de difusión en diversos portales Universia, Portales de Recursos Humanos, Grupos de alumnos en LinkedIn, distribución de folletos en congresos, y está previsto crear una comunidad corporativa en Facebook. Además los investigadores del programa cuando imparten conferencias, seminarios en cursos de postgrado o presentaciones en congresos científicos nacionales e internacionales ofrecen la dirección de la página web del doctorado al finalizar su presentación en las transparencias u otros soportes de comunicación.

3.1.7. Mecanismos adecuados y accesibles de información previa a la matriculación.

La persona que esté interesada en aplicar al programa puede obtener información sobre cómo proceder antes de realizar la inscripción formal, por los distintos canales mencionados: página web, correspondencia personalizada y en la última etapa cuando ha de preparar su solicitud y aplicación mediante un documento que informa con detalle de todos los procedimientos no solo de inscripción y matrícula, sino también de obtención del visado, apoyo a la solicitud de becas, alojamiento, etc.. Cómo está organizado el programa, a quién tiene que dirigirse para solicitar información previa a la matrícula, qué documentación se solicita, cómo se solicita el visado si es un estudiante extranjero o si ha de apostillar su título oficial.

Así pues, en nuestro programa están protocolizados los pasos a seguir por el solicitante. Se recomienda que la persona interesada en aplicar al programa se ponga en contacto con los coordinadores del programa a través de correo electrónico antes de realizar la solicitud formal. Una persona de apoyo técnico le contesta enviándole información general de acceso al programa y solicitándole su CV y otra documentación que resulte relevante para analizar sus posibilidades de obtención de becas (año de finalización de sus estudios, notas de la titulación, notas de máster) y también copia electrónica de su tesis de máster o de alguna otra publicación que tenga el candidato. De esta manera establecemos dos filtros previos al proceso de selección formal: comprobar si el candidato tiene los requisitos necesarios para acceder a la fase de investigación del programa y si una vez conocidos sigue interesado. Y un segundo fil-



tro el análisis más pormenorizado de su documentación. De esta manera se agiliza y facilita el proceso de selección formal y el candidato, sobre todo extranjero, dispone de más tiempo para solicitar la información necesaria. Se les anticipa la necesidad de pedir visado y apostillar documentos para facilitar su admisión en el curso académico correspondiente.

3.1.8. Orientación de los estudiantes de nuevo ingreso

De manera más detallada, nuestro programa está desarrollando diversos documentos de orientación para los doctorandos de nuevo ingreso, especialmente a los estudiantes extranjeros, en los que se les proporciona información complementaria a la que aparece en las páginas web de los servicios de posgrado de ambas universidades. Se les proporciona información sobre cómo conseguir un visado, qué documentos necesitan y aproximadamente el tiempo necesario, sobre el permiso de residencia, cómo gestionar el alojamiento, asociaciones de estudiantes, etc.

En resumen, los canales de difusión del programa de doctorado son:

- Páginas web de las dos universidades que componen el programa en sus secciones de oferta de Programas de Doctorado
- Página web del propio programa de doctorado (con link a ella desde las páginas web de las dos Universidades que ofertan el programa).
- Servicios de asesoramiento a los graduados en las dos universidades (OPAL en Valencia y UIOP en Sevilla)
- Cursos y conferencias impartidas por los profesores del programa en cuyas presentaciones (en la última diapositiva) aparece el nombre del programa y el link a la página web del mismo.
- Webs de los distintos másteres que componen la parte de Formación del programa de doctorado.
- Distribución de folletos en los congresos del área de Psicología del Trabajo y de las organizaciones cuando sea oportuno.
- Difusión en portales como: Universia, portales específicos de Recursos Humanos, LinkedIn (a través de antiguos alumnos tanto de doctorado como de máster)
- Dirección de correo que aparece en la página web del programa como canal complementario para consultas específicas relacionadas con cualquier parte del proceso de selección, matriculación o acogida del doctorando.
- Creación de una red corporativa en Facebook.

3.2 REQUISITOS DE ACCESO Y CRITERIOS DE ADMISIÓN

3.2 REQUISITOS DE ACCESO Y CRITERIOS DE ADMISIÓN

3.2.1. Condiciones de acceso y criterios de admisión se debe tener en cuenta lo establecido en el artículo 6. Requisitos de acceso al doctorado y en el artículo 7. Criterios de admisión del Real Decreto 99/2011, de 28 de enero .

Según se establece en el artículo 6 del Real Decreto 99/2011, de 28 de enero son requisitos de acceso al doctorado los siguientes:

1. Con carácter general, para el acceso a un programa oficial de doctorado será necesario estar en posesión de los títulos oficiales españoles de Grado, o equivalente, y de Máster Universitario.
2. Asimismo podrán acceder quienes se encuentren en alguno de los siguientes supuestos:
 - a) Estar en posesión de un título universitario oficial español, o de otro país integrante del Espacio Europeo de Educación Superior, que habilite para el acceso a Máster de acuerdo con lo establecido en el artículo 16 del Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre y haber superado un mínimo de 300 créditos ECTS en el conjunto de estudios universitarios oficiales, de los que, al menos 60, habrán de ser de nivel de Máster.
 - b) Estar en posesión de un título oficial español de Graduado o Graduada, cuya duración, conforme a normas de derecho comunitario, sea de al menos 300 créditos



ECTS. Dichos titulados deberán cursar con carácter obligatorio los complementos de formación a que se refiere el artículo 7.2 de esta norma, salvo que el plan de estudios del correspondiente título de grado incluya créditos de formación en investigación, equivalentes en valor formativo a los créditos en investigación procedentes de estudios de Máster.

c) Los titulados universitarios que, previa obtención de plaza en formación en la correspondiente prueba de acceso a plazas de formación sanitaria especializada, hayan superado con evaluación positiva al menos dos años de formación de un programa para la obtención del título oficial de alguna de las especialidades en Ciencias de la Salud.

d) Estar en posesión de un título obtenido conforme a sistemas educativos extranjeros, sin necesidad de su homologación, previa comprobación por la universidad de que éste acredita un nivel de formación equivalente a la del título oficial español de Máster Universitario y que faculta en el país expedidor del título para el acceso a estudios de doctorado. Esta admisión no implicará, en ningún caso, la homologación del título previo del que esté en posesión el interesado ni su reconocimiento a otros efectos que el del acceso a enseñanzas de Doctorado.

e) Estar en posesión de otro título español de Doctor obtenido conforme a anteriores ordenaciones universitarias.

Además, de acuerdo con lo que se establece en el artículo 7 del citado real Decreto, en el programa de Doctorado de Psicología de los recursos Humanos, se establecen los siguientes requisitos específicos del programa

- Haber cursado y superado los 60 créditos ECTS del primer año del Máster oficial en Psicología del Trabajo de las Organizaciones y de los Recursos Humanos y Master oficial Erasmus Mundus en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y de los Recursos Humanos, que constituye el periodo de formación preferente del presente programa de doctorado. En este caso, la actividad en el periodo de investigación se centrará en la elaboración de la tesis doctoral.

- Haber cursado y superado el Máster Universitario en Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos (perfil investigador), el Máster Universitario en Psicología de las Organizaciones y del Trabajo, y el Máster Universitario de Psicología de la Intervención Social y Comunitaria de la Universidad de Sevilla.

Haber cursado y superado un mínimo de 60 créditos ECTS en otros másters afines tales como los relacionados con la gestión y dirección de recursos humanos o los de prevención de riesgos laborales. En este supuesto, los estudiantes tendrán que realizar durante su primer año del período de investigación 24 créditos ECTS en los módulos que se detallarán en el apartado de Complementos Formativos.

3.2.2. Órgano que llevará a cabo el proceso de admisión y su composición .

El órgano encargado de la admisión del doctorando será la Comisión Académica del programa. La comisión académica del programa está compuesta por un coordinador general de la Universidad de Valencia, un coordinador en la Universidad de Sevilla, un coordinador en la Universidad de Valencia y un profesor de referencia de cada línea/equipo de investigación presentado

3.2.3. Criterios de valoración de los méritos

Los procedimientos de selección de los estudiantes se orientan a la calidad y al logro de un buen desempeño en el doctorado. Desde el inicio, se ha de orientar al doctorando hacia la producción científica, la adquisición de las competencias nece-



sarias para lograrlo y la comunicación de resultados en congresos internacionales y revistas de calidad con índice de impacto. Por ello, la selección de los doctorandos implica una valoración de los conocimientos, habilidades y aspectos motivacionales que constituyen su punto de partida y que tendrá que desarrollar. El proceso de selección incluye la presentación del Curriculum Vitae, la aportación de documentos que lo amplíen (calificaciones académicas, comunicaciones a congresos, publicaciones, tesis de máster) y una entrevista con el candidato. Durante el proceso, el candidato es invitado a presentar documentos (p.e., cartas de referencia) que proporcionen mayor evidencia de su preparación y cualificación. Los principales puntos tratados en la entrevista se detallan en el apartado siguiente. La Comisión Académica es la responsable del proceso de selección y de emitir el informe de aceptación del candidato al programa.

Los méritos que se considerarán relevantes y su ponderación son:

- a) Expediente académico de la licenciatura o grado y del máster (25%). Puesto que les favorece el acceso a becas que le financian el doctorado.
- b) Experiencia investigadora y resultados de investigaciones (p.e., publicaciones, informes, congresos...) (25%)
- b) Conocimientos en metodología de investigación (25%)
- c) Nivel de inglés oral y escrito (20%)
- d) Otros méritos relevantes donde se valoran aspectos como las becas de investigación recibidas, becas de colaboración en departamentos, cursos realizados relacionados con la adquisición de competencias investigadoras (metodología, cómo redactar informes de investigación, etc.), y certificados de participación en investigaciones (5%)

3.2.4. Pruebas de admisión específicas utilizadas en el sistema de selección establecido en el programa de doctorado:

Además de la valoración realizada por la Comisión para determinar los criterios y méritos de los candidatos con el fin de determinar su admisión o no en el programa, se realiza una entrevista de selección que permite, en los principales apartados de la misma evaluar la preparación de los candidatos en diversos criterios relevantes para su selección. Esta entrevista se realiza en el caso de que los candidatos no hayan seguido el perfil de ingreso recomendado a través de la realización de los másteres que constituyen el período formativo del programa. Si han seguido uno de esos másteres se dispone de información suficiente para valorar su preparación y cualificación en los diferentes aspectos relevantes para su selección.

El protocolo a seguir en la entrevista, que habitualmente se realiza por Skype cuando el candidato no puede acudir presencialmente, en Valencia o en Sevilla, es el siguiente:

El **objetivo principal** de la entrevista de selección es evaluar a los candidatos en cuatro áreas: nivel de inglés, conocimientos sobre Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, conocimientos metodológicos y su nivel de motivación. Por otra parte, el entrevistador debe comprobar la veracidad de los documentos enviados por los candidatos. El entrevistador debe hacer una pre-evaluación basada en los documentos presentados por los candidatos. Esta evaluación previa debe ser co-



roborada y ampliada por la entrevista que se desarrollará de acuerdo con los siguientes pasos e indicaciones:

- **Presentación** : en primer lugar, el entrevistador se presenta e informa al candidato de los puntos que se van a seguir y la duración aproximada de la entrevista.
- **Análisis con el candidato de la documentación aportada** por él para clarificar cualquier duda que exista y corroborar los datos presentados. Se prestará especial atención a la experiencia previa en investigación. De manera orientativa el entrevistador puede pedirle que describa su mejor artículo o trabajo, revisando algunos aspectos de diseño y metodología de investigación.
- **Conocimiento científico y cualificación metodológica necesaria para estudiar el programa** . Se evalúan sus conocimientos metodológicos utilizando para ello un artículo. Se le envía al candidato el abstract y una tabla de resultados por skype si la entrevista es virtual, y se le da un tiempo para leerlo. Partiendo de esta información se le hacen preguntas sobre diseño y metodología. También se le hacen preguntas para valorar sus conocimientos sobre el área de Psicología del trabajo, las organizaciones y los recursos humanos.
- **Evaluación de sus conocimientos de inglés** , que puede observarse a lo largo de la entrevista o mediante una prueba de lectura comprensiva y redacción.

Un tema a explorar durante la entrevista es la posibilidad de conseguir recursos económicos que le permitan realizar el doctorado a tiempo completo. Posibilidad de obtener becas en su país o en alguna convocatoria nacional. También es interesante analizar su motivación para realizar el programa de doctorado: porqué lo ha elegido, con qué otros programas lo ha comparado, cuáles son los objetivos a alcanzar, cómo tiene diseñado su plan de carrera. Se le recuerda que su participación en el programa será evaluada anualmente y se explora su disposición a la movilidad a otras universidades.

A continuación se le ofrece la posibilidad de plantear dudas y preguntas sobre el programa y se cierra la entrevista, anticipando que le será comunicada la decisión por mail en el plazo de diez días.

3.2.5. Adaptación de las pruebas de admisión por los servicios de apoyo y asesoramiento adecuados que evaluarán la necesidad de posibles adaptaciones curriculares, itinerarios o estudios alternativos.

De acuerdo con el Real Decreto 1892/2008, de 14 de noviembre, por el que se regulan las condiciones para el acceso a las enseñanzas universitarias oficiales de grado y los procedimientos de admisión a las universidades públicas españolas se reservará un 5 por 100 de las plazas disponibles para estudiantes que tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por 100, así como para aquellos estudiantes con necesidades educativas especiales permanentes asociadas a circunstancias personales de discapacidad, que durante su escolarización anterior hayan precisado de recursos y apoyos para su plena normalización educativa.

La coordinación del programa asesorará y ayudará al servicio de acceso de la Universidad de Valencia y a su análogo en la Universidad de Sevilla para realizar las adaptaciones necesarias para los candidatos con necesidades especiales, de manera que se cumpla la normativa correspondiente. Las adaptaciones se ofrecerán para las pruebas de selección, para la adaptación curricular necesaria y en todas las actividades que la persona ha de llevar a cabo durante su permanencia en el programa (entrevista de selección adaptada a estudiantes con discapacidad visual o auditiva, asistencia y participación en seminarios, etc.). (www.sestud.uv.es).



Además la Universitat de Valencia cuenta con la Unitat per a la Integració de Persones amb Discapacitat (UPD), <http://up-d.uv.es>. Un Servicio de y asesoramiento a toda la comunidad universitaria en materia de atención discapacidad.

Tiene como misión ofrecer apoyo para facilitar la integración de las personas con diversidad funcional de la UV, mediante el desarrollo de programas específicos que favorezcan su inclusión en el ámbito universitario, velando por el principio de igualdad

de oportunidades y la no discriminación y desarrollando acciones encaminadas a hacer una universidad más accesible, en colaboración con los servicios implicados de la Universitat de Valencia. La "Carta de Servicios" de esta unidad (<http://upd.llv.cs/indc:x.php/cartascrvcio.html>) informa de los compromisos de calidad y derechos y deberes de los usuarios.

Respecto a la Universidad de Sevilla, en el **Acuerdo 3/CU 19-3-09**, por el que se aprueba el **Reglamento General de Estudiantes de la Universidad de Sevilla**, se recoge en su artículo 26, dedicado a estudiantes con necesidades académicas especiales, que éstos pueden realizar sus estudios a tiempo parcial. Dentro de ellos, se reconoce a los estudiantes con discapacidad. En este mismo acuerdo, se habla específicamente de estos estudiantes en los siguientes artículos: "Artículo 28. Estudiantes con discapacidad"; "Artículo 29. Unidad de atención al estudiante con discapacidad"; y "Artículo 30. Comisión técnica de atención al estudiante con discapacidad" (<http://bous.us.es/2009/numero-4/numero-4/archivo-3>)

En la Universidad de Sevilla existe una comisión técnica de atención al estudiante con discapacidad que tiene como funciones realizar informes técnicos y asesorar sobre las adaptaciones necesarias para satisfacer de la forma más adecuada, en función de los recursos disponibles, las demandas de los estudiantes con discapacidad.

Asimismo, los estudiantes de doctorado con discapacidad cuentan con la Unidad de Atención al Estudiante con Discapacidad (http://www.sacu.us.es/sacu/es/05_041.asp) del Servicio de Atención a la Comunidad Universitaria de la US (SACU).

3.2.6. Perfil del estudiante en función de la formación previa, que estaría obligado a cursar los complementos de formación específicos

Los estudiantes que hayan cursado y superado un mínimo de 60 créditos ECTS en másters afines al Programa de Doctorado, tales como los relacionados con la gestión y dirección de recursos humanos o los de prevención de riesgos laborales, etc. pero que no hayan cursado la formación específica de la disciplina de Psicología del Trabajo, Organizaciones y Recursos Humanos similar a la que se imparte en los Masters que constituyen el periodo de formación preferente del presente programa de doctorado, tendrán que cursar los Complementos de formación que se detallan en el apartado correspondiente, es decir:

- Curso práctico de metodología multivariada (4 ECTS) que va a ser utilizada en la propia investigación o en la de los compañeros que están llevando a cabo un trabajo similar. De este modo el estudiante practica las pruebas estadísticas multivariadas mas frecuentes en la investigación en Psicología de los RRHH.
- 20 ECTS que desarrollan las competencias de investigación. Elaboración del "position paper" o propuesta de un proyecto de investigación, llevando a cabo una detallada revisión de la literatura, formulando la pregunta de investigación e hipótesis, y elaborando el diseño de la propia investiga-



ción y la metodología, cronograma y otros aspectos relevantes para la realización de la investigación. Desarrollo del proyecto de investigación y realización de la misma, elaborando el manuscrito que habrá de someter a evaluación y defender ante un profesor del programa

3.2.7. Criterios y procedimientos de admisión de los estudiantes con dedicación a tiempo parcial y condiciones bajo las cuales pueden cambiar de modalidad .

En el caso de los candidatos que opten al doctorado con dedicación parcial, se valorará especialmente su dedicación e interés a la investigación siendo posibles candidatos a esta forma de doctorado: profesores que tengan un contrato a tiempo parcial en una universidad o centro de investigación y quieran realizar el doctorado o profesionales trabajando en empresas a tiempo parcial, orientados a la investigación como ponen de manifiesto los méritos aportados en su CV.

Los criterios de selección y la valoración de méritos serán iguales que para los candidatos a tiempo completo, a excepción de la dedicación temporal al programa y por tanto de los años necesarios para su realización.

Cuando un estudiante de doctorado solicite cambiar de modalidad ha de presentar una solicitud a la CA argumentando los motivos por los que solicita el cambio. La CA analiza los motivos presentados y adopta una decisión que comunica al interesado, indicando los procedimientos a seguir para la adaptación y solicitándole la elaboración de un nuevo Plan de Investigación, en el que el doctorando y su director, adaptan tanto la formación, como las estancias de movilidad en otros centros y cada una de las fases de elaboración de la tesis doctoral.

De las 7 plazas que nuestro programa ofertará en la Universitat de Valencia, aproximadamente de ellas se estima que 2 serán a tiempo parcial. Y de las 4 que se ofertarán en la Universidad de Sevilla, aproximadamente 1 será a tiempo parcial.

3.2.8. Inclusión en las normativas académicas de la Universidad (de matrícula, de evaluación, etc.) de la consideración de los estudiantes con dedicación a tiempo parcial .

Normativa de la Universidad de Valencia

En el artículo 1 del siguiente enlace *puede encontrarse la normativa correspondiente* : <http://www.uv.es/fatwirepub/userfiles/file/deposito.pdf>

Artículo 1. Depósito de la Tesis Doctoral

1. Finalizada la elaboración de la tesis doctoral, y después del informe favorable de los directores o directoras y del tutor o tutora de tesis (si hay), el doctorando o doctoranda debe solicitar a la Comisión Académica del Programa de Doctorado la autorización para depositarla en un plazo no superior a 3 cursos académicos, a contar desde la admisión al programa de doctorado, si la tesis es a tiempo completo, o de cinco años, si la tesis es a tiempo parcial.

2. Si transcurridos los años correspondientes, el doctorando o doctoranda no ha presentado la solicitud de depósito de la tesis, la persona interesada puede pedir a la Comisión Académica del Programa de Doctorado la prórroga de un año en el caso de dedicación completa, que se puede ampliar por un año más en casos excepcionales, o de dos años en casos de dedicación a tiempo parcial, prorrogable excepcionalmente por un año más.



Al efecto de este cómputo no se computarán las bajas por enfermedad, embarazo o cualquier otra causa prevista por la normativa vigente.

3. El doctorando o doctoranda puede pedir la baja temporal en el programa por un período máximo de un año, prorrogable por un año más. Esta solicitud debe dirigirse a la Comisión Académica del Programa de Doctorado.

Normativa de la Universidad de Sevilla

El artículo 46.2, apartado k) de la Ley Orgánica 6/2001, de Universidades, en redacción dada por la **Ley Orgánica 4/2007**, establece que los estudiantes tendrán derecho a una atención que facilite **compaginar los estudios con la actividad laboral**.

El Real Decreto 99/2011, de 28 de enero, por el que se aprueban las enseñanzas oficiales de doctorado, establece en su artículo 3, que **previa autorización de la comisión académica responsable del correspondiente programa de doctorado**, podrán realizarse estudios de doctorado a **tiempo parcial**.

El **Real Decreto 1791/2010**, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el **Estatuto del Estudiante Universitario**, determina en su artículo 7.2, que las administraciones públicas con competencias en materia universitaria y las universidades establecerán, dentro de sus disponibilidades presupuestarias, las medidas que sean necesarias para que los estudiantes a tiempo parcial puedan ejercer los derechos a los que se refiere el apartado 1 del citado precepto, y en especial, la obtención de cualificaciones a través de trayectorias de aprendizaje flexibles. Añadiendo a continuación que, a estos efectos, los estudiantes que lo deseen solicitarán el reconocimiento de estudiante a tiempo parcial a su universidad, que procederá a identificar esta condición.

Artículo 1. Régimen de dedicación a tiempo parcial de los estudiantes de doctorado de la Universidad de Sevilla

Se considerarán estudiantes con dedicación al estudio a tiempo parcial aquellos que lo soliciten y obtengan la autorización por la Comisión Académica del programa de de doctorado en el que desean realizar la matrícula.

La solicitud irá dirigida al presidente de la Comisión de Académica del programa de doctorado que deberá informar de la autorización a la oficina responsable de los estudios de Doctorado de la Universidad de Sevilla.

Quedarán excluidos de la posibilidad de ser considerados estudiante a tiempo parcial todas las personas cuya vinculación con la Universidad de Sevilla u otra universidad o entidad pública o privada impliquen obligatoriamente la realización de una tesis doctoral durante el tiempo de ejecución de la beca o contrato.

Artículo 2. Duración de estudios de doctorado para estudiantes a tiempo completo y parcial y permanencia

La duración de dichos estudios será la establecida en el Real Decreto 99/2011 de 28 de Enero y recogidas en la normativa de estudios de doctorado de la Universidad de Sevilla (acuerdo del Consejo de Gobierno de 17 de Junio de 2011). Según el artículo 3.2 del Real Decreto 99/2011 de 28 de Enero, para el estudiante a tiempo completo, la duración de los estudios será de un máximo de tres años desde



la admisión al programa hasta la presentación de la tesis. Si transcurrido el plazo de tres años no se hubiera presentado la solicitud de depósito de la tesis, la comisión responsable del programa podrá autorizar la prórroga de este plazo por un año más, que excepcionalmente podría ampliarse por otro año adicional. Para el estudiante a tiempo parcial, la duración máxima se establece en cinco años, con una prórroga por dos años más que, excepcionalmente, podría ampliarse por otro año adicional.

En todo caso, la permanencia en los estudios estará condicionada, según lo establecido en dicha normativa, a la obtención de los informes favorables del plan de investigación y de las actividades del doctorando por la Comisión Académica del Programa. Para la permanencia en el programa será indispensable, también, el cumplimiento de todos los supuestos considerados en el compromiso documental firmado por parte del estudiante de doctorado al inicio de sus estudios.

Todo lo anterior será de aplicación sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 31.3 del Reglamento General de Investigación (Acuerdo 1/CU 19-5-11) por el que se indica que los estudiantes de doctorado que impartan docencia oficial serán considerados estudiantes a tiempo parcial.

Artículo 3. Duración de contratos y becas

El reconocimiento de estudiante a tiempo parcial no implicará compromiso alguno en la modificación de la duración de contratos o becas, que estará establecida por lo que se rija en las convocatorias correspondientes.

3.3 ESTUDIANTES

Títulos previos:

UNIVERSIDAD	TÍTULO
Universidad de Sevilla	Programa Oficial de Doctorado en Recursos Humanos
Universitat de València (Estudi General)	Programa Oficial de Doctorado en Psicología de los Recursos Humanos

Últimos Cursos:

CURSO	Nº Total estudiantes	Nº Total estudiantes que provengan de otros países
Año 1	28	10
Año 2	30	9
Año 3	30	9
Año 4	32	9
Año 5	41	13

No existen datos

3.4 COMPLEMENTOS DE FORMACIÓN

3.3 COMPLEMENTOS DE FORMACIÓN

3.3.1. Detalle de los complementos formativos en función de los distintos perfiles de ingreso. Información relativa a los contenidos, los resultados de aprendizaje, las actividades formativas, los sistemas de evaluación, etc.

3.3.1.1. Perfiles a los que aplican los complementos de formación.

En nuestro doctorado existen básicamente dos perfiles de acceso en función de la formación previa del candidato, que son relevantes para el establecimiento de los complementos de formación:



- Los candidatos que han cursado la formación requerida en los programas de máster afines al Programa de Doctorado
- Los candidatos que no han cursado esos programas sino otros relacionados menos directamente con las temáticas de la disciplina o con las metodologías de investigación en Psicología del Trabajo, las Organizaciones o los RRHH

Los complementos de formación que se describen a continuación se aplican al perfil b que acabamos de describir. La lógica que ha llevado a establecer esos complementos es la de garantizar la preparación básica adecuada para desarrollar la actividad investigadora que requiere el programa. Por ello, esos complementos corresponden a los créditos que en los másters afines al programa están dedicados a la realización de la investigación, porque esas actividades formativas proporcionan un proceso sistemático y estructurado de aprendizaje que se fundamenta en la realización de un trabajo de investigación sobre una cuestión de la disciplina.

3.3.1.2. Contenidos de los complementos de formación.

1) Investigación y análisis multivariado en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y de los Recursos Humanos (4 ECTS). Curso práctico de metodología multivariada que va a ser utilizada en la propia investigación o en la de los compañeros que están llevando a cabo un trabajo similar. De este modo el estudiante practica las pruebas estadísticas multivariadas más frecuentes en la investigación en Psicología de los RRHH: análisis factorial exploratorio y confirmatorio, análisis de regresión múltiple y modelos de ecuaciones estructurales.

2). El estudiante realizará las dos primeras fases de las tres que forman el desarrollo de la tesis de máster, teniendo una carga de 20 ECTS. Este bloque se dedica al desarrollo del conocimiento y las competencias que subyacen a las actividades de investigación en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y de los Recursos Humanos.

3.3.1.3. Actividades formativas de los complementos de formación.

Las actividades que el estudiante ha de realizar le permiten poner en práctica las principales competencias en la realización de una investigación: revisión de la literatura científica, formulación de una pregunta de investigación e hipótesis, diseño del estudio, determinación de todos los aspectos metodológicos relevantes (sujetos y sus procedimientos de selección, determinación de los instrumentos para la obtención de datos, procedimientos para la recogida de datos, elaboración de las bases de datos y análisis estadísticos e interpretación de resultados), la elaboración y la redacción del trabajo, presentación del mismo ante un tribunal formado por profesores del programa y obtención de feedback y respuesta a las cuestiones planteadas.

Además, a través del curso de metodología el estudiante practica los tipos de análisis adecuados para las preguntas de investigación y la interpretación de los resultados obtenidos.

3.3.1.4. Resultados de aprendizaje y Sistemas de evaluación.

El estudiante presenta tres resultados:

1. Informe de investigación. El estudiante desarrolla un trabajo de investigación cuyo objetivo principal es practicar la realización y el análisis de los procedimientos estadísticos estudiados. Para ello lleva a cabo una breve revisión de literatura sobre un tema específico recomendado por su tutor metodológico. Establece la cuestión de investigación y a partir de ahí desarrolla más exhaustivamente todo el apartado de metodología y resultados.
2. Position Paper o Esbozo de un trabajo de investigación. El alumno, de acuerdo con su director de investigación, elegirá un tema de investigación, preparará un manuscrito y lo discutirá. Es un documento en el que se estructura una amplia revisión del tema y una propuesta de investigación. Recibirá feedback, comentarios y sugerencias de mejora del profesorado y el resto de alumnos (6 ECTS).
3. Trabajo de investigación. Desarrollo del proyecto de investigación y realización de una primera versión de la tesis (14 ECTS) que defenderá públicamente ante un comité de 3 expertos que harán sugerencias y comentarios para el avance y mejora de la realización de lo que constituirá después su tesis doctoral.

4. ACTIVIDADES FORMATIVAS

4.1 ACTIVIDADES FORMATIVAS		
ACTIVIDAD: EI1. Estancias de investigación en universidades extranjeras		
4.1.1 DATOS BÁSICOS	Nº DE HORAS	550
DESCRIPCIÓN		
EI1-N: Estancias de investigación en universidades extranjeras		
Introducción: Sentido y justificación de esta actividad formativa		
Se pretende que la mayor parte de los doctorandos realicen una o más estancias en centros de investigación extranjeros activos y prestigiosos en la temática de investigación del doctorando. Esas actividades se planifican previamente para que el doctorando conozca los trabajos del equipo investigador receptor. El doctorando ha de preparar un plan de actividades donde establecerá las actividades que realizará durante su estancia y los productos/resultados que se esperan de ella. Además se anima a que el doctorando realice al menos una presentación ante el equipo del centro receptor sobre su investigación con una breve descripción del Doctorado y del centro de Investigación en el que está cursando su doctorado.		



Duración: La duración mínima recomendada sobre todo para la primera estancia será la que permita, según la normativa existente, obtener la Mención internacional en el Doctorado.

Objetivos y justificación:

La investigación en nuestra disciplina se desarrolla claramente en un ámbito internacional y los centros de Investigación de las Universidades de Valencia y Sevilla en nuestra disciplina están bien integradas en la red de centros de alta calidad en la investigación sobre Psicología del Trabajo, las Organizaciones y los recursos Humanos. En este contexto, es importante que nuestros doctorandos aprovechen estas oportunidades para realizar experiencias investigadoras en centros internacionales. Ese es un elemento fundamental en la potenciación de la carrera investigadora de nuestros doctorandos y abrirles puertas para la cualificación como investigadores, aprender y trabajar en centros internacionales y estar más abierto a oportunidades futuras de carrera (becas, post-doctorales, posiciones en Universidades y centros investigadores de otros países, etc.).

Competencia a desarrollar:

Prioritariamente se persigue el desarrollo de la competencia

CA04 Trabajar tanto en equipo como de manera autónoma en un contexto internacional o multidisciplinar.

No obstante, la estancia de investigación en un centro de excelencia ha de promover el desarrollo de prácticamente todas las competencias consideradas en el Doctorado. Además, el hecho de trabajar e investigar en otro centro investigador va a permitir la ampliación de la capacidad de contextualizar la puesta en juego de las principales competencias investigadoras.

Desarrollo de la actividad: En el desarrollo de la actividad hay que distinguir tres fases para que esta cumpla de forma adecuada su finalidad formativa:

Fase 1: Preparación de la estancia en el centro receptor. El doctorado realizará lecturas de los trabajos publicados recientemente en dicho centro y en especial en el grupo al que se va incorporar. El doctorando y su director contactan con dicho centro y preparan el plan de trabajo conjuntamente. Se busca también establecer o desarrollar vínculos y colaboración con dicho centro. De acuerdo con el centro receptor se desarrolla el Plan de Trabajo de la estancia investigadora.

Fase 2: Estancia. Durante la estancia el Doctorando coopera en la investigación que se desarrolla en el centro según el plan acordado. Además, realizará trabajos para avanzar su trabajo de tesis y se espera que realice una o varias presentaciones sobre sus investigaciones y trabajos de tesis. Además, ha de participar también en los seminarios y otras actividades formativas que se desarrollen en el centro de investigación. Además, el doctorando mantendrá contacto y cooperación con el director de su tesis, seguirá cumplimentando el Documento de Actividades de Doctorado y en la medida que sea posible puede participar, mediante skype en alguno de los seminarios que se desarrollen en su Universidad. Además se espera que el doctorado contribuya a desarrollar vínculos en actividades investigadoras entre el centro del que procede y el centro receptor.

Fase 3: elaboración de un breve informe de las actividades y resultados desarrollados durante la estancia, e información relevante para la línea de investigación y para el programa de Doctorado. Ese informe se entregará al Director de la tesis y a la coordinación del programa.

Programación Temporal: Preferentemente en segundo/Tercer año de doctorado (a partir del segundo año para estudiantes a tiempo parcial).

Idioma: Inglés

Modalidad de participación: La participación se estimulará para todos los doctorandos apoyando y fomentando las solicitudes por parte del doctorando de becas y ayudas de movilidad, nacionales e internacionales.

4.1.2 PROCEDIMIENTO DE CONTROL

Procedimiento de evaluación y Control: Se solicitará al tutor que ha dirigido la investigación en el centro receptor que emita un informe sobre la actividad realizada por el doctorando durante su estancia. Por otra parte, se evaluará la memoria presentada y el trabajo realizado por el doctorando a partir de los resultados y el Documento de Actividades del Doctorando.

Procedimiento de adaptación: El doctorando a tiempo parcial tendrá flexibilidad para la realización de estancias de movilidad en función de su disponibilidad temporal, pero se estimulará también en estos casos la realización de dichas estancias.

4.1.3 ACTUACIONES DE MOVILIDAD

No proceden actuaciones de movilidad

ACTIVIDAD: JAR. Jornadas anuales de presentación de resultados.

4.1.1 DATOS BÁSICOS	Nº DE HORAS	40
---------------------	-------------	----

DESCRIPCIÓN

JAPR : Jornadas anuales de presentación de resultados.

Introducción: Sentido y justificación de esta actividad formativa

Durante los últimos años se ha venido desarrollando en nuestros programas unas Jornadas en las que los Doctorandos presentan sus progresos en el desarrollo de sus investigaciones y su tesis en el último año. Esta experiencia ha permitido una reflexión y un análisis sistemático del doctorando con su director sobre el progreso realizado y los resultados producidos. Basados en esa experiencia planteamos ahora de forma sistemática la realización de esta actividad anual que además estará vinculada a la posterior evaluación que se prevé en el artículo 11.7 del RD99/2011 en el que se establece: "Anualmente la comisión académica del programa evaluará el Plan de investigación y el documento de actividades junto con los informes que a tal efecto deberán emitir el tutor y el director".

Formato típico de esta actividad.

JAPR : Jornadas anuales de presentación de resultados.



Duración: entre 16-24 horas presenciales (preparación según necesidades y tipo de trabajo que se presenta).

Objetivos y justificación: El objetivo de las jornadas es múltiple. En primer lugar proporcionar una oportunidad y espacio para la presentación sistemática por parte de cada doctorando sobre los progresos y principales resultados obtenidos durante el último año de actividad en el programa. En segundo lugar, proporcionar feedback al doctorando por parte de otro investigador del programa que no está directamente relacionado con la dirección de su tesis doctoral. Tercero, promover el aprendizaje vicario de todos los doctorandos del programa a partir del feedback y sugerencias de mejora que se realizan por parte de los investigadores "discussant" de cada trabajo presentado. Cuarto, crear un espacio en el que se produzca un conocimiento por parte de los diferentes investigadores y doctorandos de los trabajos en curso en otras líneas de investigación y quinto, proporcionar información y elementos de juicio para que la Comisión Académica realice la evaluación anual prevista en la normativa que hemos citado más arriba.

Competencia a desarrollar:

CB4 Capacidad de realizar un análisis crítico y de evaluación y síntesis de ideas nuevas y complejas.

CB5 Capacidad de comunicación con la comunidad académica y científica y con la sociedad en general acerca de sus ámbitos de conocimiento en los modos e idiomas de uso habitual en su comunidad científica internacional.

CA04 Trabajar tanto en equipo como de manera autónoma en un contexto internacional o multidisciplinar.

CA05 Integrar conocimientos, enfrentarse a la complejidad y formular juicios con información limitada.

CA06 La crítica y defensa intelectual de soluciones."

CE1 Juzgar y resolver dilemas éticos a partir del conocimiento de los principios éticos que han de regir la investigación científica en todas sus fases y actividades.

Desarrollo de la actividad: Las jornadas son sesiones de trabajo en las que cada doctorando presenta su Plan de Investigación anual del año que finaliza y un trabajo que forma parte de la investigación de su tesis. En el primer año suele ser el documento preparado para la inscripción de la tesis o el diseño de la investigación. Posteriormente, suele ser habitual presentar algún trabajo de investigación realizado para la tesis y que en ocasiones ya se ha sometido a alguna revista o la revisión preparada tras la recepción de la evaluación por pares, etc. Previamente a las jornadas, el doctorando entrega, a través de la plataforma virtual de la universidad, su plan de investigación del año que finaliza y el trabajo que su director y él acuerdan someter a revisión. Un profesor del programa revisará y dará feedback para mejorar el trabajo. Todos los doctorandos a tiempo completo) han de asistir a todas las sesiones (los doctorandos a tiempo parcial deben también participar en las jornadas presentado su trabajo y han de asistir al menos a la mitad de los trabajos en forma presencial o virtual) y pueden hacer comentarios al trabajo de sus compañeros. El profesor que previamente ha sido designado para ello, ha analizado el trabajo con antelación y tras la presentación del doctorando da feedback sobre el mismo. A ese profesor se le solicita que además de realizar las sugerencias de mejora para el trabajo que está evaluando, las generalice en la medida de lo posible para que resulten útiles para los doctorandos presentes. Además, elabora un pequeño informe del trabajo del doctorando que remitirá a la comisión académica para su evaluación posterior. También asiste el director de tesis. Estas jornadas se hacen coincidir con la estancia de un profesor invitado que participa en ellas y ofrece también una visión global sobre los trabajos presentados, a la Comisión Académica.

Programación Temporal: Anual.

Idioma: Inglés o castellano, en función de los idiomas que comprende el profesor invitado y en su caso de la fluidez verbal del doctorando en cada idioma.

Modalidad de participación: Se plantea la posibilidad de realizar unas jornadas de tres días en régimen de internado en las que participarán los doctorandos a tiempo completo de las dos Universidades y aquellos doctorandos a tiempo parcial que puedan hacerlo En caso de realizarse este seminario probablemente iría acompañado de la impartición de un seminario por parte del profesor invitado.

4.1.2 PROCEDIMIENTO DE CONTROL

Procedimiento de Evaluación y Control: Es obligatoria la asistencia y participación de todos los doctorandos matriculados en el programa a las jornadas. Además el evaluador de cada trabajo elaborará un breve informe valorativo del trabajo y lo remitirá a la Comisión Académica del Doctorado.

Procedimiento de adaptación: El estudiante que se encuentre de estancia podrá participar de manera virtual. La participación para los doctorandos a tiempo parcial será obligatoria al menos una vez cada dos años (el doctorando deberá plantear la solicitud de permiso en su lugar de trabajo por motivos de evaluación o realizar otros arreglos que le permitan participar). En cualquier caso, deberá presentar su trabajo de progreso (aún de manera virtual) en todas las jornadas anuales.

4.1.3 ACTUACIONES DE MOVILIDAD

No proceden actuaciones de movilidad

ACTIVIDAD: PCI. Participación en un Congreso internacional en el área de Psicología del Trabajo, las Organizaciones y los Recursos Humanos.

4.1.1 DATOS BÁSICOS

Nº DE HORAS

72

DESCRIPCIÓN

PCI-N: Participación en un Congreso internacional en el área de Psicología del Trabajo, las Organizaciones y los Recursos Humanos .

Introducción: Sentido y justificación de esta actividad formativa

La participación activa en congresos científicos o en Jornadas especializadas de carácter internacional en el ámbito específico de investigación relacionada con las tesis de los doctorados es una oportunidad excelente para estos doctorandos. Esa oportunidad se da sobre todo cuando el doctorando presenta un trabajo y es activo en la búsqueda de feedback sobre el mismo y además participa en las diferentes sesiones de forma activa e interviniendo para preguntar o realizar sugerencias a otros trabajos que se presentan. Por otra parte, la actividad de networking y de desarrollo de nuevos contactos (para lo cual hay que prevenir a esos doctorandos que no se relacionen únicamente con los colegas ya conocidos de su propio país o Universidad) es también una magnífica oportunidad de aprendizaje. El inconveniente de esta actividad es el coste de la misma, en especial si no se ofrecen becas o



bolsas de viaje por parte de los organismos públicos. El programa cuenta con recursos limitados que dependen de la existencia de proyectos y la concesión en ellos de una parte del presupuesto para este tipo de actividad. En cualquier caso, la mayor parte de los doctorandos participan en algún congreso a lo largo de su periodo formativo.

Formato típico de esta actividad.

PC1-N: Participación en un Congreso internacional en el área de Psicología del Trabajo, las Organizaciones y los Recursos Humanos .

Duración: La participación depende de la duración del congreso y la preparación del tipo de contribución que se plantea.

Objetivos y justificación: Los objetivos principales en esta actividad son múltiples. En primer lugar formar a los doctorandos en la presentación de trabajos en el contexto de un Congreso internacional científico obteniendo feedback relevante para la mejora de su trabajo. En segundo lugar, socializar a los doctorandos en la participación activa en las sesiones científicas de los congresos planteando cuestiones y aportando sugerencias de mejora a otros trabajos. En tercer lugar, estimular y potenciar las actividades de networking durante los congresos evaluando con posterioridad los resultados logrados. En cuarto lugar, construir y desarrollar estas competencias que han de ser de utilidad a lo largo del desarrollo de la carrera como investigadores. En quinto lugar estimular la publicación de los trabajos que se han presentado a congresos.

Competencias a desarrollar:

CB1 Comprensión sistemática de un campo de estudio y dominio de las habilidades y métodos de investigación relacionados con dicho campo.

CB4 Capacidad de realizar un análisis crítico y de evaluación y síntesis de ideas nuevas y complejas.

CB5 Capacidad de comunicación con la comunidad académica y científica y con la sociedad en general acerca de sus ámbitos de conocimiento en los modos e idiomas de uso habitual en su comunidad científica internacional.

CB6 Capacidad de fomentar, en contextos académicos y profesionales, el avance científico, tecnológico, social, artístico o cultural dentro de una sociedad basada en el conocimiento.

CA01 Desenvolverse en contextos en los que hay poca información específica.

CA04 Trabajar tanto en equipo como de manera autónoma en un contexto internacional o multidisciplinar.

CA05 Integrar conocimientos, enfrentarse a la complejidad y formular juicios con información limitada.

CA06 La crítica y defensa intelectual de soluciones.

CE2 Capacidad para actualizar y desarrollar las propias competencias y destrezas con el fin de potenciar un desarrollo continuo de la carrera científico-profesional, de acuerdo con los estándares y requisitos de la comunidad científica y de las normativas nacionales e internacionales.

CE3 Capacidad de identificar y promover la transferencia y explotación de los resultados de la investigación en los diferentes ámbitos donde estos puedan aportar valor (p.e.: aplicaciones a empresas y otro tipo de organizaciones y desarrollo de los profesionales que trabajan en estas temáticas)

Desarrollo de la actividad: En el desarrollo de la actividad hay que distinguir tres fases para que esta cumpla de forma adecuada su finalidad formativa:

Fase 1: Preparación de la participación en el congreso. El grueso de la preparación consiste en la elaboración y envío de la propuesta de trabajo a presentar y, una vez aceptada, en la preparación del trabajo. Como preparación más inmediata se tendrá una sesión con los doctorandos que vaya a acudir por primera vez a un congreso para darles unas guías y orientaciones acerca de cómo sacar el máximo provecho de la participación en un congreso científico por parte de un doctorando.

Fase 2: Participación en el congreso

Presentación del trabajo que le va a permitir compartir los resultados de su investigación, tanto con la comunidad científica como profesional (workshops y empresas que asisten a los congresos). Además ha de establecer y mantener contactos con equipos de investigación punteros en su área de trabajo, lo que favorecerá la posibilidad de realizar estancias en otras universidades y llevar a cabo publicaciones conjuntas. Además, podrá contactar con profesionales y empresas a los que transferir sus resultados. Algunos de los congresos relevantes en nuestra área son: International Congress of Applied Psychology, Congress of the European Association of Work and Organizational Psychology, European Congress of Psychology, Congreso Iberoamericano de Psicología, Annual Conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology.

Fase 3: elaboración de un breve informe de las actividades y resultados desarrollados durante el congreso, contactos, e información relevante para la línea de investigación y para el programa de Doctorado. Ese informe se entregará al Director de la tesis y a la coordinación del programa.

Programación Temporal: Preferentemente en segundo/Tercer año de doctorado (a partir del tercer año para estudiantes a tiempo parcial).

Idioma: Inglés

Modalidad de participación: La participación se estimulará buscando apoyos económicos aunque debido a los costes que supone, dependerá en parte de la disponibilidad de recursos de los doctorandos. El programa facilitará y promoverá la obtención de recursos dedicados a esta actividad y, en los casos en los que pueda dedicar recursos propios, se potenciará la calidad del trabajo presentado en función del formato en que ha sido aceptado y la mayor elaboración de modo que sean mayores la probabilidades de envío en un plazo corto a una revista.

4.1.2 PROCEDIMIENTO DE CONTROL

Procedimiento de evaluación y Control: Certificado de asistencia y presentación del trabajo. Por otra parte, se solicitará una breve memoria de las actividades realizadas durante el congreso en la que se señalará los investigadores en el ámbito que han presentado trabajos relevantes y de interés, los contactos relevantes y los resultados obtenidos. Esta memoria se entregará al Director de la tesis y a la coordinación del programa.



Procedimiento de adaptación: El doctorando a tiempo parcial tendrá flexibilidad para participar en un congreso que se adapte a su disponibilidad temporal. Con el fin de que tenga tiempo para disponer de datos que presentar. Se plantea que su ubicación temporal sea a partir del tercer año

4.1.3 ACTUACIONES DE MOVILIDAD

No proceden actuaciones de movilidad

ACTIVIDAD: PG. PLAN GENERAL DE FORMACIÓN

4.1.1 DATOS BÁSICOS

Nº DE HORAS

0

DESCRIPCIÓN

ESTA ACTIVIDAD ES UNA DESCRIPCIÓN DEL PLAN GENERAL DE FORMACIÓN DEL PROGRAMA POR LO QUE TIENE CERO HORAS DE DURACIÓN ASIGNADAS

4.1. Marco general de la planificación de las actividades formativas y su coherencia con las competencias a adquirir por los doctorandos.

Siguiendo la filosofía del RD99/2011, el doctorando es un investigador en formación. Así, las actividades formativas propuestas en el presente programa integran la formación doctoral tanto en competencias investigadoras como en conocimientos y habilidades relacionadas con las temáticas y cuestiones sustantivas de la disciplina. Además, el desarrollo de esas competencias ha de promover la carrera investigadora y la transmisión del conocimiento a la sociedad.

La elaboración de un programa de actividades formativas coherente requiere partir de los objetivos y resultados que se pretende conseguir. Esos resultados han quedado establecidos en el RD99/2011 y recogidos y adaptados para nuestro campo disciplinar en el apartado 2 dedicados a las competencias a desarrollar en los Doctorandos del programa de este documento de verificación. Las competencias básicas que se han planteado cubren todos los ámbitos de actividad que se requieren para realizar adecuadamente y con eficacia la investigación científica en sus diferentes facetas y etapas

- Comprensión de la problemática y los métodos disponibles para acotar y formular una cuestión y pregunta de investigación
- Diseño y puesta en práctica de un proceso de investigación
- Realización de una investigación original e innovadora
- Análisis crítico, evaluación y síntesis de ideas nuevas y complejas
- Comunicación científica, académica y a la sociedad en general (internacional)
- Fomento del avance científico en contextos académicos y profesionales.

Además para desarrollar esas competencias, es necesario promover una serie de capacidades y destrezas personales que inciden sobre aspectos muy similares: manejo adecuado de situaciones con insuficiente información relevante, capacidad para formular preguntas clave para resolver problemas complejos, diseñar proyectos de investigación innovadores, trabajo en equipo y personal en un contexto internacional e interdisciplinar, capacidad para integrar conocimientos y formular juicios con información limitada y capacidad de crítica y defensa intelectual de propuestas y soluciones.

Una vez analizadas de forma sistemática todas estas competencias, capacidades y destrezas. La Comisión de Elaboración del Plan de estudios del Programa (CEPE) ha considerado que deberían completarse con la capacidad para (CE1) juzgar y resolver dilemas éticos a partir del conocimiento de los principios éticos que han de regir la investigación científica en todas sus fases y actividades; (CE2) la capacidad para actualizar y desarrollar las propias competencias y destrezas con el fin de potenciar un desarrollo continuo de la carrera científico-profesional, de acuerdo con los estándares y requisitos de la comunidad científica y de las normativas nacionales e internacionales y (CE3) la capacidad de identificar y promover la transferencia y explotación de los resultados de la investigación en los diferentes ámbitos donde estos puedan aportar valor (p.e.: aplicaciones a empresas y otro tipo de organizaciones y desarrollo de los profesionales que trabajan en estas temáticas)

4.2. Tipología de las actividades formativas que componen el plan formativo.

Teniendo en cuenta todas estas competencias y capacidades que se quieren promover se plantea una serie de actividades formativas que se han mostrado muy eficaces en nuestra experiencia formativa de doctorandos. Una buena parte de ellas, viene realizándose tanto en el programa de Valencia como en el de Sevilla desde los inicios del programa interuniversitario que se inició en el curso 2002-2003 y a lo largo de los años se han mejorado y modificado de forma que sean más eficaces y eficientes en sus objetivos y logros.

Para el programa que ahora se propone hemos organizado esas actividades en los siguientes tipos

Seminarios/talleres transversales (ST). Se proponen 6 talleres que todo doctorando ha de realizar y superar a lo largo del programa tanto si lo realiza a tiempo completo o a tiempo parcial. Tienen como objetivo desarrollar las principales competencias investigadoras y sistematizar sus conocimientos, promover sus destrezas y mejorar sus actitudes hacia la investigación.

Seminarios/Talleres específicos (SE) en el ámbito disciplinar del programa, en temáticas interdisciplinares y/o en metodologías de investigación relevantes. Su objetivo primordial es la presentación de proyectos y programas de investigación de investigadores prestigiosos en la disciplina, provenientes de otras Universidades ofreciendo también oportunidades a los doctorandos a tener una sesión de consulta con el investigador sobre temáticas de interés mutuo.

Jornadas Anuales de Presentación de Resultados (JAPR) de los Doctorandos y Seguimiento de los progresos y resultados obtenidos durante el último año. Es un punto álgido en el plan formativo anual del Programa. Durante estas Jornadas los estudiantes presentan sus trabajos y progresos realizados durante el último año. Un profesor (que no es ni el director ni el tutor del doctorando) proporciona feedback y realiza cuestiones sobre el trabajo presentado y el resto de participantes pueden plantear también preguntas al doctorando que está presentando el trabajo. Por parte de los profesores que realizan la "discusión" sobre el trabajo se procura generalizar las sugerencias de mejora para que sean de utilidad a los otros doctorandos participantes. Por esta razón la participación de los doctorandos a lo largo de la Jornada Anual es obligatoria.

Participación y presentación de trabajos en Congresos (PC) científicos internacionales o nacionales y también en Ferias o Jornadas profesionales sobre Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos. Se trata de estimular que el doctorando participe en congresos científicos presentando trabajos de su investigación y buscando activamente retroalimentación e ideas para su mejora. Además se estimula la participación a las diferentes sesiones y una participación activa haciendo preguntas y comentarios a los trabajos que se presentan.

Estancias de investigación (EI) en universidades extranjeras. Se pretende que la mayor parte de los doctorandos realicen una estancia en centros de investigación extranjeros activos y prestigiosos en la temática de investigación del doctorando. Esas actividades se planifican previamente para que el doctorando conozca los trabajos del equipo investigador receptor y también se planifica determinando las actividades que realizará durante su estancia.



cia y los productos/resultados que se esperan de la misma. Además se anima a que el doctorando realice al menos una presentación ante el equipo del centro receptor sobre su investigación con una breve descripción del Doctorado y del centro de Investigación en el que está cursando su doctorado.

4.1.2 PROCEDIMIENTO DE CONTROL

4.3. Obligatoriedad de las actividades formativas y procedimiento general de seguimiento-control y registro de su realización.

Estos diferentes tipos de actividades están diseñados para desarrollar una o varias competencias, capacidades o destrezas relevantes en el programa y por ello la participación en las mismas es obligatoria o, en algunos casos fuertemente recomendada, de acuerdo con el siguiente plan de formación.

Como regla general la realización de todas las actividades se documenta y ha de quedar registrada en el Documento de Actividades del Doctorando, siendo responsabilidad de este disponer de los certificados y otros documentos que acreditan su realización con éxito.

Seminarios/Talleres transversales (ST): los seis seminarios/talleres que se plantean tienen carácter obligatorio y han de ser realizados por los doctorandos durante el periodo en que desarrollan su programa (bien sea este a tiempo completo o a tiempo parcial).

El **control** de la realización y superación de este tipo de seminarios se establece de las siguientes formas: Control de asistencia mediante firma de la hoja de asistencia en las sesiones o registro de la participación a distancia. Elaboración y entrega a través del aula virtual de los trabajos y ejercicios que se plantean para antes o después de las sesiones como trabajo personal. Evaluación por parte del profesor del rendimiento del alumno en función de los trabajos realizados y los ejercicios que el profesor haya anunciado y realice como evaluación del rendimiento en cada seminario/Taller.

Seminarios/Talleres específicos (SE): Se recomienda participar en todos o la mayor parte de ellos. Al menos el Doctorando ha de participar en dos cada año si cursa el doctorado a tiempo completo y uno si lo cursa a tiempo parcial.

El **control** de la realización y superación de este tipo de seminarios se establece de las siguientes formas: Control de asistencia mediante firma de la hoja de asistencia en las sesiones o registro de la participación a distancia. Elaboración y entrega a través del aula virtual de los trabajos y ejercicios que se plantean para antes o después de las sesiones como trabajo personal. Evaluación por parte del profesor del rendimiento del alumno en función a los trabajos realizados y los ejercicios que el profesor haya anunciado y realice como evaluación del rendimiento en cada seminario/Taller.

Jornadas Anuales de Presentación de Resultados (JAPR): La presentación de un trabajo en esta jornada y la participación en todas las sesiones es obligatoria para todos los doctorandos bien sea de forma presencial o a distancia (por motivos justificados los doctorandos que cursan el programa a tiempo parcial pueden ser dispensados de participar en la totalidad de la jornada en dos de ellas (teniendo que hacerlo en las tres restantes) pero se espera que presente sus progresos en todas y cada una de ellas.

El **control** de la participación en estas Jornadas se lleva a cabo de las siguientes formas: Control de asistencia mediante firma de la hoja de asistencia en las sesiones o registro de la participación a distancia. Elaboración y entrega a través del aula virtual del trabajo que se va a presentar en las Jornadas. Informe/evaluación por parte del profesor del rendimiento del alumno en función del trabajo realizado.

Participación y presentación de trabajos en Congresos (PC): Se espera que cada doctorando (tanto si participa en el programa a tiempo completo o a tiempo parcial) participe a lo largo de la duración de su programa al menos en dos Congresos Internacionales o jornadas profesionales con presentación de trabajos relacionados con la investigación que está realizando para su tesis Doctoral.

El **control** de este tipo de actividad se realizara a través del certificado de participación y de presentación del trabajo emitido por la Secretaria del Congreso. Además, el doctorando elaborara una breve memoria de las actividades y contactos de interés llevados a cabo durante el Congreso.

Estancias de investigación (EI): Se recomienda fuertemente la realización de, al menos, una estancia de Investigación de una duración suficiente para cumplir los requisitos de la Mención Internacional del doctorado. Esa recomendación se realiza tanto para los doctorandos a tiempo completo como para los de tiempo parcial, en la medida de sus posibilidades.

El **control** de la actividad se realizará 1) por el proyecto que elabora el doctorando para preparar y planificar la estancia. 2) por el contacto periódico con el tutor o director de la Tesis del centro donde está inscrito 3) por la memoria que realiza al finalizar la estancia y el informe del responsable del centro receptor en el que el doctorando ha realizado la estancia, 4) por los productos generados durante la estancia (manuscrito, revisión literatura, etc.) y 5) por las actividades que se registran en el Documento de Actividades del Doctorando.

4.4. Las actividades formativas que se proporcionan a los estudiantes son coherentes con las competencias a adquirir por los mismos.

	CB1	CB2	CB3	CB4	CB5	CB6	CA1	CA2	CA3	CA4	CA5	CA6	CE1	CE2	CE3
ST1	X			X			X				X				
ST2		X	X						X	X				X	
ST3	X	X							X						
ST4			X	X	X	X					X	X			
ST5				X	X			X			X		X		
ST6															X
SEI-N	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
JAPR				X	X					X	X	X	X		
PC	X			X	X	X	X			X	X	X		X	X
MI	*	*	*	*	*	*	*	*	*	X	*	*	*	*	*

4.5. La planificación temporal general a lo largo del programa:

a) Para el estudiante a tiempo completo



	Sept	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul
TC año 1	ST1	SE	ST2	SE		JAPR	ST3		SE	ST4	SE
TC año 2	ST5	SE	SE	SE	PCI	JAPR		SE	EII	EII	EII
TC año 3	ST6	EII	EII SE	EII		JAPR	SE		PCI	SE	SE

TC: Tiempo Completo;

PCI La participación en congresos se adaptará a las fechas en que se celebren.

EII Los meses en los que se realice

b) Para el estudiante a tiempo parcial.

	Sept	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul
TP año 1.	ST1					JAPR				ST4	SE
TP año 2			ST2		PCI	JAPR		SE		EII	EII
TP año 3	ST3					JAPR					SE
TP año 4	SE		ST5	EII		JAPR			PCI		EII
TP año 5	ST6		SE			JAPR				SE	

TP: Tiempo Parcial

PCI La participación en congresos se adaptará a las fechas en que se celebren.

EII Los meses en los que se realice

4.6. Orientaciones generales para la planificación y organización de las actividades formativas para los estudiantes con dedicación a tiempo parcial. Procedimientos de adaptación para estos estudiantes

Habida cuenta de que la formación que se ofrece en los Seminarios y Talleres Transversales es necesaria y obligatoria para todos los estudiantes del programa, tanto si cursan el programa en la modalidad de tiempo completo o tiempo parcial, la planificación que se realice de los mismos, ha de facilitar dicha participación.

En primer lugar, hay que tener en cuenta que esos cursos se imparten todos los años, y van dirigidos a los doctorandos de diferentes años. Un **primer mecanismo de adaptación** que se realiza y que queda reflejada en el calendario orientativo que se incluye en otro apartado de esta sección, la posibilidad que se ofrece a los doctorandos a tiempo parcial de realizar el curso en el primero o segundo año. Para facilitar su realización a lo largo de esos dos años, un **segundo mecanismo de adaptación** será la planificación de cada curso en años consecutivos alternando horario de mañana y de tarde para las sesiones presenciales y combinando que aproximadamente la mitad de los cursos correspondientes a cada año se impartan en horario de mañana y la otra mitad en horario de tarde. Un **tercer mecanismo de adaptación** será la posibilidad de seguir el curso a distancia mediante videoconferencia, skype u otra tecnología apropiada (se cuenta con el equipamiento adecuado para ello en ambas Universidades).

4.1.3 ACTUACIONES DE MOVILIDAD

No proceden actuaciones de movilidad

ACTIVIDAD: SE. Seminarios Específicos de Investigación

4.1.1 DATOS BÁSICOS

Nº DE HORAS

18

DESCRIPCIÓN

SE1-N: Título específico para cada seminario .

4.4.2.1. Sentido y justificación de estos seminarios.

Uno de los elementos clave de la formación de los investigadores es promover el contacto con investigadores prestigiosos de diversos centros de investigación de procedencia internacional lo más variada posible. En un ámbito y temática de investigación como la Psicología de los RRHH el ámbito geográfico, socio-económico, sociopolítico y cultural donde se desarrolla la investigación cuenta y es un factor importante por lo que resulta relevante atraer e invitar a investigadores prestigiosos de distintos países y latitudes.

Por otra parte, el "modelado" es un elemento fundamental en la formación de los investigadores. La presentación y el contacto con "modelos" excelentes de investigador y la exposición a sus realizaciones con la oportunidad de los doctorandos para indagar y pedir información sobre los procesos de investigación desarrollados, los resultados obtenidos etc. son otro elemento fundamental en la formación de investigadores.

Finalmente, con frecuencia los investigadores prestigiosos desempeñan también responsabilidades como "gatekeepers" de la producción científica (son miembros de equipos editoriales de revistas prestigiosas, o de sus consejos editoriales y actúan con frecuencia como revisores o como evaluadores de proyectos). El contacto con investigadores que desempeñan estos roles es también importante para formar a los investigadores.

Todos estos motivos nos han llevado a trabajar duro para conseguir la presencia a lo largo de la última década de un excelente "palmarés" de investigadores en nuestros programas de Doctorado y de Máster haciendo sinergias y planteando esos seminarios para nuestros estudiantes de máster y de Doctorado. De hecho tenemos en nuestro programa una profesora encargada de la planificación de estos seminarios y de organizar las solicitudes de ayudas que presentamos, hasta ahora con éxito, a las convocatorias de la propia Universidad (Ayudas del Banco Santander CH), a la consejería y al Ministerio en las modalidades de Doctorado y Máster. Además, disponemos de recursos de la Comisión Europea en el marco del Programa Erasmus Mundus. Por su parte, La Universidad de Sevilla ha seguido una política muy similar teniendo también buenas oportunidades para contar con profesores visitantes internacionales y también de ámbito nacional.



4.4.2.2. Esquema organizativo típico.

El esquema organizativo tipo de los seminarios/talleres específicos es el siguiente.

Fase 1: Identificación de potenciales profesores que podrían ser invitados. Se solicitan propuestas a todos los profesores del programa y se explora la disponibilidad de profesores durante congresos (p.e. el anual de la Society for Industrial and Organizational Psychology en USA, los congresos Internacionales ICP e ICAP, el European Congress of Work and Organizational Psychology, etc.). Se presta especial atención a los profesores que van a tener un sabático durante el año próximo o a aquellos con licencias o que tienen colaboración con nuestras Universidades en programas de Investigación. Se procura invitar a profesores investigadores en las diferentes líneas de investigación del programa tratando de conseguir la presentación de temáticas de todas ellas en un período máximo de dos años.

Fase 2: Preparación del seminario con el profesor invitado de acuerdo con el siguiente esquema básico: 1) se trata de presentar los principales resultados de su investigación reciente prestando atención a tres aspectos: los modelos teóricos y las contribuciones más relevantes; 2) Las metodologías —en especial las innovaciones en esas metodologías— que incorpora su investigación y 3) la experiencia relevante en las distintas etapas del proceso de su investigación (identificación de las preguntas, complejidad y dificultades en el diseño, obtención de datos, etc. elementos relevantes en el proceso de publicación y diseminación de resultados, y en la transferencia etc.). Se trata de ir más allá de la mera transmisión de los resultados obtenidos ya que esto se puede conseguir con el estudio de las publicaciones del investigador.

Fase 3: La preparación típica que se solicita del investigador es una breve descripción del seminario con los objetivos, actividades previas al seminario que han de realizar los estudiantes (lecturas, etc.). También se solicita un CV (resumido) del investigador y los documentos, artículos y otros materiales que han de leer los alumnos antes del seminario. La estructura temporal típica de un seminario (para una visita de una semana) es la siguiente: Dos sesiones de 4 horas de duración y una sesión de tutoría en la que los doctorandos pueden solicitar una entrevista con el profesor para plantear cuestiones relativas a la temática del seminario o comentar aspectos referidos a su propia investigación, etc.

Fase 4: Lanzamiento del seminario y periodo de preparación del mismo. Los seminarios se anuncian a todos los doctorandos y en su caso también a los estudiantes del máster, indicando el título los objetivos, etc. También se anuncian en las páginas web del Doctorado y de los Másteres vinculados al programa. Además a los doctorandos se les indica que en el espacio destinado al seminario en el "Aula Virtual del Programa" se han depositado todos los documentos relevantes: Objetivos y plan del seminario, resumen o CV del profesor, lecturas y otros materiales de interés, y en su caso descripción de las tareas a realizar para preparar el seminario, plazos etc. En ese espacio del aula virtual se depositarán también los materiales utilizados durante la fase presencial y, en caso de que los participantes tengan que realizar trabajos o entregar ejercicios etc. se habilita el espacio donde se han de depositar con los plazos establecidos.

Fase 5: Impartición del seminario. En principio se espera que todos los doctorandos a tiempo completo participen en todos los seminarios porque entendemos que son una excelente oportunidad para la formación como investigadores. De hecho se realiza un control de la participación y se entrega un certificado a los que han participado en cada uno. En cualquier caso entendemos que al menos un doctorando a tiempo completo ha de realizar cuatro seminarios de estas características al año y un estudiante a tiempo parcial debe realizar dos de ellos. Para facilitar la participación de los estudiantes a tiempo parcial en la planificación de los seminarios se procura poner algunos en sesión de mañana y otros en sesión de tarde. La realización de estos seminarios deberá ser registrada en el Documento de Actividades del Doctorado.

Fase 6: Evaluación del Seminario. Los participantes evalúan el seminario según un cuestionario establecido al efecto. Además se obtiene también una evaluación por parte del profesor acerca de la actividad formativa.

Formato típico de estos seminarios.

Las principales características de este tipo de seminario son pues las siguientes:

-

SE1-N: Título específico para cada seminario .

Duración: 8 horas presenciales (por término medio 10 horas de trabajo personal y/o en grupo)

Objetivos y justificación: Los objetivos vienen descritos y se comunican en un documento preparado por el profesor a los doctorandos cuando se anuncia el seminario. La justificación de este tipo de seminarios la hemos planteado al principio de este apartado

Competencias a desarrollar:

Habida cuenta de las características y la diversidad de los seminarios cada uno de ellos puede poner más énfasis en unas u otras competencias y capacidades pero en su conjunto inciden en todas las competencias que se persiguen desarrollar en el programa.

Desarrollo de la actividad: La descripción específica de cada seminario se presenta en el documento que el profesor invitado entrega y que se comunica a los participantes al anunciar el seminario.

Programación Temporal: Todos los años se ofrecen un buen número de seminarios (ver el listado que ofrecemos más debajo de los realizados en los últimos años) y se distribuyen a lo largo de todo el año aunque esa distribución no es homogénea porque viene condicionada por el momento en que se resuelven las solicitudes de las ayudas para movilidad de profesorado y el periodo elegible para la realización de esas ayudas. De todos modos, se intentan distribuir de la manera más homogénea posible a lo largo de todo el año.

Idioma: Predominantemente inglés y en algunos casos, español

Modalidad de participación: Presencial o virtual según la ubicación de los participantes.

4.4.2.4. Listado de los seminarios realizados en los últimos años en la Universidad de Valencia y en la Universidad de Sevilla.

A continuación ofrecemos el listado de seminarios impartidos tanto en la Universidad de Valencia como en la Unidad de Sevilla en los últimos años.

Nº de Seminarios Específicos impartidos en los últimos 3 años en el programa de doctorado



Fecha del seminario	Profesor	Universidad - país de procedencia	Título del seminario	Univ. en la que se imparte: UVEG-US	Línea de Investigación en la que se enmarca
4-8 Mayo 2009 13-19 Julio 2010 24-31 Marzo 2012	Abraham Buunk	Universidad de Groningen (Holanda)	Aproximaciones evolutivas a la conducta organizacional	UVEG	Estrés y calidad de Vida en el trabajo y análisis y prevención de riesgos psicosociales
			Publicar en revistas internacionales de impacto		Transversal
1-5 Junio 2009	Fritz Drasgow	University of Illinois at Urbana Champaign (USA)	Avances en Medición en Psicología de las Organizaciones y del Trabajo	UVEG	Transversal
22-26 Junio 2009	Sharon Glazer	San José State University (USA)	Psicología Transcultural centrado en el ámbito organizacional	UVEG	Equipos de trabajo en organizaciones en entornos presenciales y virtuales
9-18 Sept. 2009	Keith James	Portland University (USA)	Psicología de la Creatividad, la Innovación y el Cambio	UVEG	Equipos de trabajo en organizaciones en entornos presenciales y virtuales
23-27 Marzo 2009	Magnus Sverke	Universidad de Estocolmo (Suecia)	Inseguridad laboral	UVEG	Capital humano: Inserción laboral, emprendedurismo, flexibilidad laboral y contrato psicológico
26 - 30 octubre 2009	Gerben van Kleef y Astrid Homan	Univ. de Amsterdam y Free University Amsterdam (Holanda)	Diversity and emotions at work	US	Estrés y calidad de Vida en el trabajo y análisis y prevención de riesgos psicosociales
21 - 25 septiembre 2009	Sabine Sonnentag	University of Konstanz (Alemania)	Publication policies and strategies	US	Capital humano: Inserción laboral, emprendedurismo, flexibilidad laboral y contrato psicológico
7 - 8 mayo 2009	Tetsushi Okumura	Graduate School of Economics de la Nagoya University (Japón)	Cross-Cultural Dispute Resolution and Negotiation.	US	Gestión del conflicto y coaliciones en contextos organizacionales
20 - 24 abril 2009	Andreas Richter	Instituto de Empresa (Madrid)	Multilevel Modeling with HLM	US	Transversal
06 - 10 abril 2009	Sabine Geurts	University Nijmegen (Holanda)	Work-Non Work Interface and Stress Research	US	Cuestiones de Género en la Gestión de los Recursos Humanos
11-17 Sept. 2010	Bakker Arnoldus	Erasmus University Rotterdam (Holanda)	Psicología Positiva en el ámbito de la Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y de los Recursos Humanos	UVEG	Estrés y calidad de Vida en el trabajo y análisis y prevención de riesgos psicosociales
12-18 Sept. 2010	Donald Truxillo	Portland State University (USA)	Técnicas de selección de personal que se emplean mayoritariamente en los Estados Unidos	UVEG	Capital humano: Inserción laboral, emprendedurismo, flexibilidad laboral y contrato psicológico
12-24 Julio 2010	Leslie Hammer	Portland State University (USA)	Psicología de la Salud Ocupacional	UVEG	Estrés y calidad de Vida en el trabajo y análisis y prevención de riesgos psicosociales
27 Junio 2 Julio 2010	Lilian Dabdoub	Universidad Nacional Autónoma de México	Clima para la creatividad y el cambio en las organizaciones que aprenden	UVEG	Equipos de trabajo en organizaciones en entornos presenciales y virtuales
5-13 Julio 2010 2-15 Julio 2011	Steve Kozlowski	Michigan State University (USA)	Enhancing Team Processes and Team Effectiveness	UVEG	Equipos de trabajo en organizaciones en entornos presenciales y virtuales
5-11 Sept. 2010	Peter Chen	Colorado State University (USA)	Entrenamiento y Desarrollo de adultos en ambientes organizacionales	UVEG	Estrés y calidad de Vida en el trabajo y análisis y prevención de riesgos psicosociales
1-6 Marzo 2010 27 Febrero 5 Marzo 2011	Fred Zijlstra	University of Maastricht (Holanda)	Organizational Change	UVEG	Equipos de trabajo en organizaciones en entornos presenciales y virtuales
19-25 Febrero 2010	Neil Anderson	Brunel University (Reino Unido)	El assessment center como herramienta de selección y evaluación de personal	UVEG	Capital humano: Inserción laboral, emprendedurismo, flexibilidad laboral y contrato psicológico
22 Febrero 5 Marzo 2010 19 Febrero 5 Marzo 2011	Robert Roe	University of Maastricht (Holanda)	La psicología de las Organizaciones y del Trabajo como una tecnología: diseño, metodología y aplicación	UVEG	Transversal
34-27 Febrero 2010 22-26 Febrero 2011	David Guest	Universidad de King's College, (Londres)	Dirección en Recursos Humanos bienestar y rendimiento organizacional	UVEG	Capital humano: Inserción laboral, emprendedurismo, flexibilidad laboral y contrato psicológico
27 Febrero 6 Marzo 2010 27 Febrero 5 de Marzo 2011	Erik Andriessen	Delft University of Technology (Holanda)	Nuevas formas de trabajo y equipos virtuales	UVEG	Equipos de trabajo en organizaciones en entornos presenciales y virtuales
27 Febrero 7 Marzo 2010 16-21 sept. 2011	Sharon Glazer	San José University (USA)	Diseño e Intervención en las Organizaciones	UVEG	Equipos de trabajo en organizaciones en entornos presenciales y virtuales
31 Mayo 6 Marzo 2010	Dirk Steiner	Universidad de Nice Sophia Antipolis (Francia)	Percepciones de Justicia y conducta ética	UVEG	Cultura y calidad de servicio
25-29 Enero 2010 6-10 Junio 2011	Francisco Gil	Universidad Complutense de Madrid (España)	Desarrollo de Equipos de Trabajo	UVEG	Equipos de trabajo en organizaciones en entornos presenciales y virtuales
25-29 Enero 2010 6-10 Junio 2011	Ramón Rico	Universidad Autónoma de Madrid (España)	Pilares básicos para la creación de equipos del alto rendimiento"	UVEG	Equipos de trabajo en organizaciones en entornos presenciales y virtuales



25-29 Enero 2010 26-30 Sept. 2011	Jesús Salgado	Universidad de Santiago de Compostela (España)	Selección en RR.HH	UVEG	Capital humano: Inserción laboral, emprendedurismo, flexibilidad laboral y contrato psicológico
7-12 Junio 2010 13-18 Junio 2011	Lourdes Munduate	Universidad de Sevilla (España)	Conflicto y Negociación en las Organizaciones	UVEG	Gestión del conflicto y coaliciones en contextos organizacionales
20-26 Sept. 2010 17-26 Junio 2011	Michael Bashshur	Universidad de Pompeu Fabra (España)	Justicia Organizacional	UVEG	Cultura y calidad de servicio
28 Mayo 4 Junio 2010 12-18 Julio 2011	Franco Fraccaroli	University of Trento (Italia)	Curso avanzado en psicología del trabajo: edad, carrera y experiencias psicosociales en el trabajo.	UVEG	Estrés y calidad de Vida en el trabajo y análisis y prevención de riesgos psicosociales
13-19 Junio 2010	Pascale Leblanc	Utrecht University (Holanda)	Intervención psicosocial para promover bienestar en el trabajo	UVEG	Estrés y calidad de Vida en el trabajo y análisis y prevención de riesgos psicosociales
20 Mayo 2010	Miguel Martínez-Lucio	Universidad de Manchester (UK)	Industrial Relations: An European Perspective	US	Gestión del conflicto y coaliciones en contextos organizacionales
21 Mayo 2010	Helge Hoel	Universidad de Manchester (UK)	Dignity at work and anti-bullying interventions	US	Estrés y calidad de Vida en el trabajo y análisis y prevención de riesgos psicosociales
25 y 26 Febrero 2010	Evangelia Demerouti	Eindhoven University of Technology (Netherlands)	The Job Demands-Resources Model. Work-life Interface	US	Capital humano: Inserción laboral, emprendedurismo, flexibilidad laboral y contrato psicológico
23 Septiembre 2010	Riccardo Peccei.	King's College of London (UK)	Human Resource Management and its impact on employee well-being and organisational performance	US	Cultura y calidad de servicio
13 Septiembre 2010	Aukje Nauta	Universidad de Amsterdam (PB)	Prosocial behaviour in employment relations	US	Cultura y calidad de servicio
14 Septiembre 2010	Martin Euwema	Universidad Católica de Leuven (Bélgica)	Group dynamics workshop	US	Equipos de trabajo en organizaciones en entornos presenciales y virtuales
24-30 Sept. 2011	Talya Nicole Bauer	Portland State University (USA)	Socialización de nuevos empleados	UVEG	Capital humano: Inserción laboral, emprendedurismo, flexibilidad laboral y contrato psicológico
18 Marzo 2 Abril 2011	Berrin Erdogan	Portland State University (USA)	Subempleo y ajuste persona puesto	UVEG	Capital humano: Inserción laboral, emprendedurismo, flexibilidad laboral y contrato psicológico
20-26 Febrero 2011	Vincent Rogard	Université Paris Descartes (Francia)	Estado del arte	UVEG	Transversal
21-25 Febrero 2011	Salvatore Zappalà	Universidad de Bologna (Italia)	Cambio organizacional e intervención en las organizaciones	UVEG	Equipos de trabajo en organizaciones en entornos presenciales y virtuales
26 Marzo 2 Abril 2012	Diaz Loving	Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)	Una perspectiva cultural, social, psicosocial, y biológica de las relaciones humanas	UVEG	Estrés y calidad de Vida en el trabajo y análisis y prevención de riesgos psicosociales
2 -15 Julio 2012	Jeffrey R. Edwards	University of North Carolina	Métodos de investigación	UVEG	Transversal
10 Mayo 2012	Aukje Nauta	Universidad de Amsterdam (PB)	Labor relations in Europe	US	Capital humano: Inserción laboral, emprendedurismo, flexibilidad laboral y contrato psicológico
14 Mayo 2012	Katalien Bollen	Universidad Católica de Leuven (Bélgica)	Mediation in Labour Conflicts	US	Gestión del conflicto y coaliciones en contextos organizacionales
15 Mayo 2012	Barbara Kozusznik	University of Silesia (Polonia)	Global Leadership and W&O psychology competences. The role of creativity, teamwork and influence regulation	US	Equipos de trabajo en organizaciones en entornos presenciales y virtuales
22 Mayo 2012	Helge Hoel	Universidad de Manchester (UK)	Dignity at work	US	Cultura y calidad de servicio
Próximo	Gert Cornelissen	Universidad de Pompeu Fabra (España)	Cuestiones morales y éticas en la conducta del consumidor	UVEG	Cultura y calidad de servicio

4.1.2 PROCEDIMIENTO DE CONTROL

Procedimiento de Evaluación y Control:

El profesor que imparta el seminario establece si va a realizar una evaluación formal. Habitualmente estos seminarios no tienen una evaluación formal aunque la participación es activa y producen resultados por lo general muy satisfactorios. Ver además el apartado correspondiente al control de las actividades para los aspectos generales de este tipo de seminarios.

Procedimiento de adaptación para los estudiantes a tiempo parcial. (ver sección específica sobre esta temática más abajo)

4.1.3 ACTUACIONES DE MOVILIDAD

No proceden actuaciones de movilidad

ACTIVIDAD: Actividades Transversales

4.1.1 DATOS BÁSICOS

Nº DE HORAS

60

DESCRIPCIÓN

DESCRIPCIÓN



La Comisión Académica del Programa de doctorado definirá, con una periodicidad trienal, las actividades formativas transversales que deberán cursar sus doctorandos/as de entre el catálogo de las actividades ofertadas por la Escuela de Doctorado.

Justificación: el paso previo a la realización de una tesis doctoral es la implementación y desarrollo de metodologías de investigación cuyos resultados puedan ser difundidos mediante la publicación de artículos de investigación. En este sentido, el aprendizaje de los mecanismos básicos de la redacción de artículos científicos y la estructura de los mismos, son actividades previas y necesarias para la concreción de la tesis doctoral. Además, como los futuros doctorandos deberán defender sus tesis ante un tribunal, resultan importantes las habilidades dirigidas a consolidar, a nivel avanzado determinadas herramientas como la expresión y comunicación. Lo mismo ocurre con la utilización de los sistemas y aplicaciones informáticas necesarias para la obtención de información actualizada que se podrá utilizar en la tesis, así como el conocimiento complementario de los indicadores de impacto en los trabajos científicos. Otras materias de interés para el desarrollo de la actividad investigadora incluyen el conocimiento de las posibles fuentes de financiación, las estrategias para la inserción laboral o el análisis de género en la investigación.

Organización y contenidos: La Escuela de Doctorado de la Univesitat de València es el Centro encargado de organizar las actividades transversales y velar por su calidad, así como por su adecuación a las exigencias investigadoras. Dichas actividades, organizadas en diferentes ediciones y en diversas lenguas (castellano e inglés) tendrán una duración de 15 horas y su docencia es on-line. Los cursos que componen este catálogo son los siguientes:

- La redacción de artículos científicos.
- Citas e impacto: evaluación de la actividad investigadora en ciencias de la salud.
- Citas e impacto: evaluación de la actividad investigadora en humanidades y ciencias sociales.
- Refworks 2.0 para la gestión de la bibliografía en ciencias y ciencias de la salud.
- Refworks 2.0 para la gestión de la bibliografía en humanidades y ciencias sociales.
- La convocatoria de ayudas a la investigación.
- Habilidades de expresión y argumentación oral.
- El movimiento open en la ciencia y la investigación.
- Evaluación de la actividad investigadora y publicación científica en abierto.
- La transferencia de los resultados de investigación.
- Estrategias para la inserción laboral. Análisis curricular y procesos de selección.
- Análisis de género en la investigación.
- Ética de la investigación científica.
- Propiedad intelectual e industrial.
- Financiamiento público y privado de la investigación.
- Metodología de la investigación científica.
- Diseño y evaluación de la eficiencia de intervenciones.
- Selección, realización e interpretación de técnicas estadísticas básicas en la investigación.
- Análisis crítico de la información científica.

Competencias con las que se vincula:

Competencias básicas:

CB 11 Dominio de las habilidades y métodos de investigación.

CB 12 Capacidad de concebir, diseñar o crear, poner en práctica y adoptar un proceso sustancial de investigación.

CB 14 Capacidad de realizar un análisis crítico y de evaluación, así como de síntesis de ideas nuevas y complejas.

CB 15 Capacidad de comunicación con la comunidad académica y científica, así como con la sociedad en general acerca de los ámbitos de conocimiento concretos, en los modos e idiomas de uso habitual en la comunidad científica internacional.

Destrezas personales:

Encontrar las preguntas claves que hay que responder para resolver un problema complejo.

Integrar conocimientos, enfrentarse a la complejidad y formular juicios con información limitada.

Crítica y defensa intelectual de soluciones.

Otras competencias:

Incorporar la perspectiva de género en la práctica investigadora.

Adquirir las habilidades personales que faciliten la inserción y desarrollo profesional.

Aplicar la ética en la investigación científica.

Dedicación máxima computable: 60 horas.

Lenguas de impartición: Castellano e inglés.

Detalle y Planificación: Las actividades transversales se realizarán a lo largo de los dos primeros cursos académicos, tanto para los estudiantes con dedicación a tiempo completo como para los de tiempo parcial. El/la estudiante, con el visto bueno de su tutor y/o director, podrá distribuirse el número de horas de las actividades transversales a lo largo del periodo antedicho.

4.1.2 PROCEDIMIENTO DE CONTROL



Actas de evaluación de la actividad tramitadas por el profesorado encargado de la docencia. Al finalizar el curso académico, las actividades superadas por el/la doctorando/a se incorporarán al documento de actividades personalizado.

4.1.3 ACTUACIONES DE MOVILIDAD

No proceden actuaciones de movilidad.

5. ORGANIZACIÓN DEL PROGRAMA

5.1 SUPERVISIÓN DE TESIS

5. ORGANIZACIÓN DEL PROGRAMA

Las dos Universidades que presentan este Programa de Doctorado para su verificación cuentan, en el ámbito disciplinar del mismo, con **una experiencia importante** en el desarrollo y la organización de actividades para promover la formación de doctorandos y la producción de tesis doctorales. Además una buena parte de esa trayectoria la han recorrido juntas y en colaboración.

Muchas de las propuestas que se presentan en este apartado ya se han ido poniendo en práctica en uno o en los dos centros de investigación y por tanto se cuenta con experiencia para ahora realizarlas de forma sistemática. La nueva legislación establece mucho más explícitamente el marco normativo para plantear un desarrollo sistemático y conseguir un seguimiento del doctorando y unas prácticas de dirección y supervisión de tesis eficaces y eficientes para **asegurar la adquisición por parte del doctorado de las competencias** establecidas en el punto 2 de esta propuesta de verificación. No obstante, además de este objetivo primordial, hay otros a los que también han de contribuir las guías de actuación y prácticas que se describen en este apartado: la primera es la de **promover la eficiencia en la dirección de tesis doctorales** con el fin de que se logren en los tiempos previstos, lo cual es importante en el desarrollo de la carrera de los doctorandos y en su inserción como investigadores y la segunda es **promover un sentido “colegiado” entre los investigadores que participan en el programa** en la responsabilidad de la formación y desarrollo de los doctorandos. Se trata de plantear las tesis doctorales en un contexto que **no se perciba únicamente como “one-to-one business”**, sino como una tarea que es responsabilidad compartida por los profesores del programa y a la que se contribuye en función de los diferentes roles que esos profesores desempeñan en el mismo. Además, las prácticas dirigidas a realizar todos estos objetivos han de ser conocidas por todos los implicados con el fin de garantizar la transparencia y equidad de los procesos.

La Comisión Académica del programa estará compuesta por:

- Coordinador general del programa (Universidad de Valencia)
- Coordinador del Programa en la Universidad de Valencia
- Coordinador del Programa en la Universidad de Sevilla
- 1 Profesor de referencia de cada línea/equipo de investigación (en total 5 representantes).

En las dos Universidades está previsto que el Programa de Doctorado se inserte en sendas Escuelas Doctorales que se encuentran en fase de desarrollo, y ello supondrá el planteamiento de prácticas y guías de carácter general para los programas de cada Escuela. En función de esos desarrollos y de las normativas correspondientes, se adaptarán los planteamientos que se realizan en este apartado, aunque se intentará mantener su sentido y en la medida de lo posible aportar a las normativas y prácticas que allí se desarrollen, la experiencia y planteamientos que aquí se realicen.

5.1 Supervisión de tesis doctorales



En este contexto, y basándonos en la experiencia acumulada nuestro programa, disponemos de una **Guía de buenas prácticas en la dirección de tesis doctorales**

Además, planteamos aquí, diversas líneas de actuación para asegurar la calidad en la dirección de las tesis doctorales del programa. Una línea va dirigida a **reforzar la preparación y desarrollo de competencias en los directores de tesis** para que su labor sea más eficaz, eficiente y satisfactoria. Una segunda línea va dirigida a **promover el sentido colegiado y la cultura de corresponsabilidad en la dirección de las tesis**. La tercera línea persigue que la **coordinación y las prácticas de organización establecidas “añadan valor” al esfuerzo y contribución de los directores** para hacer más fácil, eficaz y eficiente su labor. Finalmente, y con el fin de reforzar todas estas actividades hay otras de reconocimiento de la labor de tutorización y dirección de tesis. Veamos cada una de estas líneas de actuación:

5.1.1. Guía de buenas prácticas para la dirección de tesis doctorales

En los centros de investigación donde se imparte el programa de ambas Universidades, se han venido aplicando buenas prácticas que se han ido sistematizando e incorporando a una Guía de buenas prácticas a partir de la cual se ha derivado también el código de buenas prácticas en la dirección de tesis doctorales. En ese código, además de presentar recomendaciones generales para el director/tutor, doctorando y otros miembros implicados en el proceso de doctorado (relacionadas con las funciones que debe desempeñar, el mantenimiento de una relación fluida y cordial entre ambos, velar por el cumplimiento de los derechos y normativa correspondiente, etc.) muestra el procedimiento a seguir para la resolución de conflictos que puedan surgir durante la elaboración y defensa de la tesis doctoral, tanto de manera informal como formal, a través de los mecanismos pertinentes.

La **Guía de buenas prácticas** se va actualizando cada curso en función de las experiencias, reflexiones y acuerdos que se plantean en los Workshops anuales sobre experiencia en la dirección de tesis doctorales, en los que participan los profesores del Programa. En esta guía se recoge información dirigida a apoyar la tutorización y dirección de la tesis doctoral. La guía revisa las fases de un trabajo de investigación, indicando recursos para utilizar y técnicas para desarrollar con el doctorando. Los capítulos que componen actualmente la guía son los siguientes:

1. ¿Cómo llevar a cabo la revisión de la literatura y el desarrollo del marco teórico?

En este apartado se abordan cuestiones como las siguientes

- ¿Cómo llevar a cabo la primera reunión con el doctorando?. Socializar y evitar la frustración. Conocer los modelos mentales del doctorando.
- Partir de las competencias que tiene que adquirir (encontrar y organizar la información, articular el hilo argumental, etc.) y de los recursos disponibles para ello (medios electrónicos: documentación plataforma virtual de la universidad, rework, googledocs, etc.).
- Clarificar el área de estudio. Identificar palabras clave y revistas relevantes.
- Enseñar técnicas de vaciado de artículos y proporcionar al doctorando artículos modelo que le ayuden a revisar y escribir.
- Consultar el manual del APA



- Establecer indicadores de una buena revisión y darlos a conocer al doctorando.

2. Diseño, metodología, elaboración de hipótesis y análisis de resultados . En este apartado se plantean y analizan los siguientes temas:

- ¿Cómo elaborar la “pregunta de investigación”? En base a ella se establecerán las hipótesis y la metodología que servirá para responderla.
- ¿Cuáles son los constructos focales, en qué nivel se desarrollan?
- Tipos de diseño de investigación: básicos (experimentales, de laboratorio), muestras de estudiantes, estudios de campo, cuantitativo vs cualitativo, etc.
- Triangulación de datos, utilizar varias metodologías con distintos referentes.
- Elaboración de medidas con validez psicométrica.
- El diseño y la metodología utilizada serán también relevantes en la selección de revistas en las que publicar los trabajos realizados.
- Normas del APA para la descripción de resultados y la construcción de tablas.

3. Elaboración de la discusión de los resultados obtenidos . Aquí se abordan los siguientes temas:

- Analizar la estructura a seguir en base a la revisión de otros artículos y del manual del APA
- Resumen de los resultados obtenidos, después de presentar la pregunta o el objetivo
- Interpretación de esos resultados en el contexto de la teoría o teorías que se han planteado como relevantes y de los datos empíricos disponibles (también ver si hay cuestiones “cruciales”)
- Resaltar las aportaciones nuevas y su significado para las teorías planteadas y en el contexto de lo que ya se sabe (datos empíricos disponibles).
- Señalar las limitaciones del trabajo acotando el significado de sus contribuciones y aportaciones
- Identificar cuestiones relevantes para futuras investigaciones y formularlas con cuidado y precisión
- Implicaciones prácticas (cuidado con lo excesivamente obvio) o con un optimismo “irresponsable” que traduce el resultado de un estudio a una recomendación de actuación que pudiera tener riesgos por exceso de generalización, etc.

4. Estrategias de planificación de la publicación de los resultados obtenidos . En este apartado se revisan los siguientes aspectos:

¿Cómo planificar la publicación de resultados a lo largo del período de investigación del doctorando?: Seleccionar los congresos relevantes en el área de investigación; identificar las revistas con índice de impacto y sus políticas editoriales, tener en cuenta la transferencia de resultados al mundo profesional y empresarial a través de foros, ferias o encuentros de profesionales en Recursos Humanos.



El director planificará también con el doctorando los períodos de estancias en otras universidades en las que se estén llevando a cabo investigaciones en el mismo tema de trabajo, afianzando contactos de investigación, estimulando la co-firma de artículos y si es conveniente la co-tutela en la dirección de la tesis.

5. Planificación y gestión del tiempo en la dirección de tesis doctorales .

En este capítulo se recogen buenas prácticas para gestionar las etapas por las que pasa el doctorando a lo largo de su fase de investigación, con técnicas para utilizar en las distintas reuniones que el director mantiene con su doctorando: cronogramas, documentos de actividades, establecimiento de objetivos por reunión, etc.

- Primera reunión con el doctorando: establecimiento de un compromiso de trabajo, socialización en el equipo de investigadores, acotamiento del tema. Conocimiento de los recursos disponibles: plataforma virtual, documentos, bases de datos, etc. Cronograma y objetivos.
- Periodicidad de las reuniones.
- Cómo desarrollar el plan de trabajo para cada año, estableciendo los eventos relevantes a tener en cuenta: entrega del plan de investigación, jornada de doctorandos, estancia de movilidad, seminarios, asistencia a congresos, etc.
- Descripción del Documento de Actividades del Doctorando. Fechas de entrega.

6. Ética de la investigación :

- qué es el plagio, cómo debe citarse correctamente, manual del APA, límites éticos de la investigación.

7. Preguntas frecuentes :

Este capítulo está en continuo cambio. A él se van agregando las preguntas relacionadas con los cambios en normativa, plazos, elaboración de documentos, enlaces de interés, etc.

Esta Guía de buenas prácticas se complementa con los documentos guía y de orientación que se describen en el apartado 3.1 y que se mencionan también en el apartado siguiente. En ella se incluye información sobre la organización del programa, el calendario y temas de logística. (Ver también las buenas prácticas que se presentan en Peiró (2005) El “caldo de cultivo” de la formación de investigadores en un programa de doctorado que se ha publicado en la monografía de Buela-Casal, G. (2005): *Manual Práctico para hacer un doctorado*. Madrid, Ed. EOS, pp.: 217-241.). Asimismo, la Universidad de Sevilla ha elaborado un Código de Buenas prácticas con recomendaciones generales para el director, tutor de tesis y doctorandos y con propuestas de mecanismos a seguir a nivel formal e informal en la resolución de conflictos (www.doctorado.us.es).

5.1.2. Actividades dirigidas a reforzar la preparación y desarrollo de competencias en los directores de tesis para que su labor sea más eficaz, eficiente y satisfactoria tanto para ellos (investigadores que tienen la responsabilidad de formar a otros investigadores) como para sus doctorandos .

Las actividades de este apartado se plantean desde la lógica de que la dirección de tesis mejora si se contribuye a la construcción y desarrollo de las competencias en la dirección de tesis en los que tienen la responsabilidad de realizar esa tarea. Por



ello, se realizan las siguientes actividades, teniendo en cuenta que ya existe experiencia en la mayor parte de ellas.

5.1.2.1. Distinción de los roles de director y co-director de tesis con perfiles y exigencias diferenciadas para los mismos: Un proceso gradual de socialización y aprendizaje en la dirección de tesis doctorales.

En el artículo 12.1 del RD 99/2011 se define con claridad el rol del Director de la Tesis

“será el máximo responsable de la coherencia e idoneidad de las actividades de formación, del impacto y novedad en su campo de la temática de la tesis doctoral y de la guía en la planificación y su adecuación, en su caso, a la de otros proyectos y actividades donde se inscriba el doctorando”. Por otra parte, en el punto 6 en el Anexo II del citado RD se establece el perfil idóneo para los directores de Tesis doctorales: 1) experiencia [investigadora] acreditada; 2) Participar en un grupo de investigación con al menos un proyecto competitivo 3) contar con contribuciones científicas de calidad en los últimos 5 años, 4) tener un tramo de investigación vivo o haber alcanzado el número máximo de tramos posible; 5) Contribuciones conjuntas con investigadores extranjeros. 6) experiencia contrastada en la dirección de tesis doctorales en los últimos 5 años.

Nuestro programa asume todos estos elementos del perfil idóneo como requisito para la dirección de tesis doctorales, pero junto a ello establece la figura del co-Director. En todas las líneas y equipos de investigación existe un número de investigadores (los tres referentes y otros) que presentan el perfil que acabamos de mencionar. Junto a ellos, también forman parte investigadores jóvenes, u otros que no reúnen todas esas características pero que realizan una actividad investigadora en los equipos de investigación. En nuestro programa se estimula que esos investigadores colaboren en la Dirección de Tesis Doctorales y se inicien en esa tarea bajo la figura de co-director junto a uno de los investigadores que está reconocido para desarrollar la tarea de Dirección de tesis. De este modo se facilita el aprendizaje en la dirección de tesis doctorales en colaboración y bajo la supervisión de un director experimentado.

Asimismo, siguiendo las normativas vigentes en las dos universidades que forman el programa (que aparecerán desarrolladas en el siguiente punto 5.2. Seguimiento del doctorando) el director asignado podrá ser modificado por la CA mediante una petición razonada del director o del doctorando. La CA podrá solicitar una entrevista a ambos para clarificar la situación, y resolverá la solicitud en el plazo de tres meses (Una descripción más detallada del procedimiento aparecerá en el punto 5.2.2. Procedimiento de asignación de tutor/director de tesis y cambio de asignación de tutor/director).

5.1.2.2. *Workshop sobre experiencias y buenas prácticas en dirección de tesis doctorales y tesis de Master (programa realizado en colaboración con el Master Erasmus Mundus de Work, Organizational and Personnel Psychology).*

El objetivo de esta actividad que se realizará conjuntamente por las dos universidades para todos los investigadores participantes en el programa es el de mejorar la cualificación y competencias de los profesores que forman parte del programa y el de identificar y compartir la buenas prácticas de dirección de tesis que se producen en nuestro programa.



El primer taller de estas características se llevó a cabo en Junio de 2010 en la Universidad de Valencia. El programa del taller se elabora cada año incluyendo actividades como las siguientes:

- Compartir experiencias y buenas prácticas en la dirección de tesis doctorales.
- Identificar las competencias relevantes para la actividad investigadora que queremos desarrollar en los Doctorandos a través de la dirección de sus tesis.
- Compartir estrategias para el desarrollo de esas competencias.
- Compartir la información, procedimientos y formas de trabajar para ser más eficaces y estar mejor coordinados entre las dos universidades.
- Compartir criterios de selección de candidatos, criterios de calidad de los procesos de trabajo y de supervisión y resultados en la investigación.
- Desarrollar estrategias para que las Tesis Doctorales sean productivas y den lugar a artículos de investigación.

El desarrollo de estas jornadas permite compartir entre todos los profesores los objetivos, la estructura y el funcionamiento del programa de doctorado, una práctica fundamental para conseguir un doctorado de excelencia (Peiró, 2005).

5.1.2.3. Comunidad virtual para los profesores del programa .

Utilizando la plataforma virtual de la universidad coordinadora el programa cuenta con una comunidad virtual de los profesores (se dará acceso también a los profesores del Programa de la Universidad de Sevilla) que facilita la función de compartir una gran cantidad de información a través de la utilización de diversos recursos:

- **Recursos didácticos.** Se configuran carpetas en las que se van guardando documentos en función de su contenido: normativa, artículos básicos de revisión, documentos metodológicos, etc.
- **Noticias para informar de cambios importantes** relativos al programa: fechas límite, eventos, seminarios, etc.
- **Evaluación de los trabajos y planes de investigación de los doctorandos** que se han de presentar en las Jornadas de seguimiento y avance de doctorandos.
- **Foros** relacionados con un tema de debate determinado.
- **Calendario** en el que aparecen los principales eventos del programa.

La comunidad virtual tiene delimitadas dos áreas de trabajo: la de profesores y la de doctorandos. La gestión de la intranet del programa es también una herramienta fundamental para fomentar la calidad del programa.

5.1.3. Actividades dirigidas a promover el sentido “colegiado” y la cultura de corresponsabilidad en la dirección de las tesis .

La filosofía que inspira las actividades que desarrollamos en este apartado es la de conseguir que el director o directores de las tesis vean que su labor esta “arropada” por el resto de profesores del programa y se desarrolla en un contexto organizativo y en un clima donde se optimizan los esfuerzos y sinergias para la formación de los doctorandos a partir de unos planteamientos de “economía de escala”. En este contexto ha de resultar claro que esa dirección de tesis no es un asunto “uno-a-uno” sino que hay una responsabilidad colegiada en el programa y por eso en va-



rios momentos del progreso del doctorando participan otros profesores del programa. Para ello se realizan las siguientes actividades

5.1.3.1. Plan de formación conjunta en las competencias de investigación para todos los doctorandos del programa .

Como se ha descrito en el apartado 4 de esta solicitud de verificación ese plan (en el que participan los investigadores del programa junto con otros externos de otras Universidades) persigue el desarrollo en todos los doctorandos de las competencias instrumentales de investigación necesarias para llevar a cabo la tesis. El director no necesita explicar a cada doctorando cómo se realizan búsquedas bibliográficas, cómo se lee críticamente un artículo científico o cómo se prepara una base de datos o se realizan análisis estadísticos. Esto ha sido objeto de la formación realizada conjuntamente para los doctorandos del programa. También en los seminarios especializados impartidos por prestigiosos profesores de otras Universidades se ofrece formación que apoya la labor de los directores de las tesis y las consultas personalizadas o tutorías del doctorando con el profesor visitante pueden ofrecer propuestas y orientaciones valiosas para la mejora de la tesis.

5.1.3.2. Apoyo metodológico especializado.

Nuestro programa de doctorado cuenta con varios investigadores del área de Metodología de las Ciencias del Comportamiento que contribuyen a la formación metodológica de los Doctorandos. Los directores de las tesis y los doctorandos pueden, y de hecho recurren a ellos, para asesoramiento en temas metodológicos. En la medida en que esa colaboración se convierta en un trabajo conjunto estable o permanente a lo largo del desarrollo de la tesis, se puede reconocer de dos formas: 1) incorporando a ese profesor como coautor a uno de los trabajos de la tesis, y/o 2) proponiendo a la Comisión Académica la incorporación de ese profesor como Director (o co-director) de la tesis.

Por otra parte, si la metodología es novedosa se han buscado estrategias para incorporarla (estancias en centros concedores de esa metodología, apoyo para la realización de cursos especializados en esa metodología, adquisición de bibliografía por el equipo, software u otra tecnología para el uso de la tecnología, etc.).

5.1.3.3. Contribución en procesos formales e informales de otros profesores del programa a la valoración de los progresos y resultados de los doctorandos .

El programa tiene establecida la realización de las **JAPR: Jornadas anuales de presentación de resultados** . En esas jornadas todos los doctorandos del programa presentan un informe sobre el desarrollo de su plan de trabajo del último año y el “producto” más importante durante ese año (un artículo elaborado, el “position paper” para la inscripción de la tesis doctoral, el diseño de un estudio en fase de realización, etc.). Como hemos descrito en el apartado 4, esos documentos el doctorando los “sube” al aula virtual y la coordinación del programa asigna a un profesor-investigador del programa para que actúe como “discussant” y evaluador de ese trabajo. En ningún caso, ese profesor será el director de la tesis. De hecho, es habitual que cuando se realiza la sesión de evaluación de ese doctorando, según el calendario establecido, el director o directores de la tesis asistan para conocer las sugerencias y propuestas del “discussant”. Además, como ya hemos dicho, en esas jornadas se invita a un profesor externo al programa para que realice también sugerencias y comentarios. Esta actividad desde que venimos realizándola ha dado bue-



nos resultados y ha contribuido a tener un visión de responsabilidad colegiada de las tesis doctorales.

5.1.4. Actividades dirigidas a añadir valor mediante la coordinación y prácticas organizativas al esfuerzo y contribución de los directores para hacer más fácil, eficaz y eficiente su labor .

La filosofía en este caso es la de mostrar a los directores que “merece la pena” dirigir tesis en el marco del programa porque se recibe un valor añadido importante del mismo. Sabemos que los directores agradecen apoyo y facilidades en 1) las infraestructuras y equipamiento disponibles y con apoyo técnico que facilite su uso; 2) en la realización de los procesos y tareas administrativas y 3) en los aspectos académicos. Aunque en otros apartados se ofrece una información detallada de los equipamientos y recursos y también de las actividades organizadas por el programa para apoyar la dirección de tesis doctorales y la formación de los doctorandos mencionaremos aquí brevemente los aspectos que la experiencia nos indica como más motivadores para los directores de tesis doctorales:

5.1.4.1. Apoyo en aspectos de infraestructura, equipamiento y técnicos .

Son especialmente valorados los servicios que prestan nuestros centros de investigación en los siguientes aspectos:

- ubicación del doctorando en un puesto de trabajo de la sala de doctorandos para que pueda trabajar en las propias dependencias del centro de investigación.
- Disponibilidad del laboratorio para realizar experimentos y otros estudios en los que es necesario.
- Disponibilidad de equipamiento y obtención o apoyo para la solicitud de nuevo equipamiento necesario para la realización de tesis doctorales.
- Apoyo técnico en la preparación y disponibilidad para el uso de diferentes tecnologías: equipo para la realización de las videoconferencias, equipamiento para sesiones de trabajo en equipo, equipamiento de laboratorio, dar de alta como usuario en el sistema de la universidad de doctorandos o profesores visitantes, etc.

5.1.4.2. Apoyo en la realización de los procesos y tareas administrativas .

El investigador agradece contar con los servicios administrativos competentes y, conocedores de los procesos cuando ha de realizar actividades de apoyo o instrumentales para su tarea de investigar y/o dirigir tesis doctorales. Veamos las más habituales:

- Solicitudes becas o ayudas para movilidad, congresos, etc.
- Organización de los aspectos administrativos y/o logísticos de estancias, movilidad, etc. tanto de los profesores e investigadores que recibimos como de los que van a otros centros.
- Procesos administrativos de la defensa de la tesis doctoral, atención a tribunales, etc. gestión de los documentos para la realización de las diferentes actividades formativas, etc.



-Apoyo en la cumplimentación de la documentación para la solicitud de proyectos de investigación, de equipamiento de investigación, etc.

5.1.4.3. Apoyo en los aspectos académico-organizativos .

En este apartado los profesores agradecen los servicios que los técnicos de los centros de investigación realizan para actividades como las siguientes:

-tomar en consideración su disponibilidad horaria a la hora de organizar las jornadas en las que han de participar como “discussant”, etc.

-facilitar la preparación y entrega de documentación académica, informes, etc.

-Preparación de las evaluaciones, actividades de seguimiento, material para solicitud de verificación, etc.

-Apoyo en el establecimiento de convenios de cooperación, co-tutelas, etc.

-Gestión de la interfaz del programa y del profesor con diferentes servicios de la Universidad: Postgrado, relaciones internacionales, gestión económica, calidad, etc.

5.1. 5 . Política de promoción de la dirección conjunta de las tesis doctorales.

Según el RD99/2011 “la tesis podrá ser codirigida por otros doctores cuando concurren razones de índole académico, como puede ser el caso de la interdisciplinariedad temática o los programas desarrollados en colaboración nacional o internacional, previa autorización de la comisión académica. Dicha autorización podrá ser revocada con posterioridad si a juicio de la comisión académica la codirección no beneficia el desarrollo de la tesis”.

En nuestro Programa, con mucha frecuencia, se dan las circunstancias que recomiendan la colaboración en la dirección. Con frecuencia se promueve y estimula que junto al director haya un co-director en proceso de formación. Por otra parte, y sobre la base de que la normativa permite hasta tres directores en una misma tesis, es posible la incorporación de un segundo director o codirector cuando se de alguna de las siguientes circunstancias:

1) dos profesores de la línea de investigación que trabajan juntos en el mismo proyecto y plantean la dirección conjunta

2) la conveniencia de incorporar dirección especializada en aspectos metodológicos;

3) la temática interdisciplinar que recomienda incorporar a un director o co-director de otra disciplina

4) la colaboración con centros de investigación internacionales o nacionales que hacen conveniente la incorporación de un director de dicho centro.

5) la co-tutela de la tesis con una institución de otro país. Es política del programa promover esas co-tutelas en todos los casos que sea posible y conveniente. De



hecho ya existen experiencias en este sentido y se han firmado varios convenios para promover en mayor medida este tipo de realización de tesis doctorales.

5.1.6. Presencia de expertos internacionales en las comisiones de seguimiento, elaboración de informes previos y tribunales de tesis doctorales.

5.1.6.1. Participación de un profesor visitante en las Jornadas Anuales de Presentación de resultados .

Esta prevista la participación de expertos internacionales de otras universidades en distintas actividades del programa, no sólo formativas, a través de la realización de seminarios, sino también a través de la participación en **JAPR: Jornadas anuales de presentación de resultados**. Estas se planifican de forma que coincidan en el tiempo con la visita o estancia de un profesor internacional a nuestras universidades. A ese profesor se le pide que participe en esas jornadas y realice comentarios y sugerencias a los trabajos presentados. Al final el profesor elabora un informe valorando aspectos generales de las sesiones y de los contenidos presentados realizando sugerencias de mejora sobre los contenidos y enfoque general y sobre el proceso de formación y desarrollo de los doctorandos. Ese informe se entrega a la Comisión Académica.

5.1.6.2. Colaboración de los profesores invitados y visitantes en tutorías de investigación individualizada para los doctorandos que lo soliciten .

Esto contribuye a resolver dudas y a recibir una visión distinta y a veces crítica, de la investigación que está realizando, lo que estimula intelectualmente al doctorando.

6.1.6.3. Colaboración de profesores extranjeros en la elaboración de informes sobre la tesis y en los tribunales de doctorado.

Como puede verse en las tesis defendidas en los últimos 5 años y aportadas en el apartado correspondiente, más del 80% tienen **Mención Europea**. Es decir, en cada una de ellas dos profesores extranjeros han elaborado un informe sobre su idoneidad. Además, al menos 1 investigador de otra universidad europea ha formado parte del tribunal que juzga la tesis. El programa seguirá favoreciendo que las tesis defendidas tengan la Mención Internacional. Asimismo, promoverá las co-direcciones y co-tuteladas con investigadores de otros centros de investigación internacionales.

5.1.7. Mecanismos por parte de la Universidad de reconocimiento de la labor de tutorización y dirección de tesis .

Anualmente, y dependiendo de las disponibilidades presupuestarias y el marco legislativo que afecte a la carga docente del profesorado universitario y a la contratación de nuevo profesorado, el Consejo de Gobierno aprobará el reconocimiento de la dirección y tutorización de tesis doctorales como actividad docente del profesorado universitario según lo establecido en el RD 99/2011. Este reconociendo se ajustará también a lo establecido en la Normativa de Estudios de Doctorado de la Universidad de Sevilla (acuerdo del Consejo de Gobierno de 17 de Junio de 2011) y el Reglamento General de Actividades Docentes de la Universidad de Sevilla.

5.2 SEGUIMIENTO DEL DOCTORANDO

5.2. Seguimiento del doctorando.

Procedimiento para la asignación del/a tutor/a y/o director/a de tesis y procedimiento establecido para el posible cambio en la asignación de tutor/a y/o director/a.



La Comisión Académica del Programa de Doctorado en Psicología de los Recursos Humanos asignará un tutor/a, doctor/a con experiencia investigadora acreditada, ligado/a a la Facultad de Psicología o a la Escuela de Doctorado que organiza el Programa, y a quien corresponderá velar por la interacción del/a doctorando/a con la Comisión Académica.

La Comisión Académica del Programa asignará a cada doctorando/a, un director/a de la tesis doctoral que podrá ser coincidente o no con el tutor/a, en el plazo máximo de seis meses desde su matrícula. Esta asignación podrá recaer en cualquier/a doctor/a, con experiencia investigadora debidamente acreditada, con independencia de la universidad, centro o institución en que preste sus servicios.

El Departamento o el Instituto al que pertenezca el/la tutor/a, velará para proveer al/a la doctorando/a de los medios materiales necesarios para llevar a cabo la investigación objeto del proyecto de tesis doctoral, dentro de sus disponibilidades presupuestarias.

La Comisión Académica del Programa podrá modificar el nombramiento de tutor/a o de director/a de tesis doctoral a un/a doctorando/a en cualquier momento del periodo de realización del doctorado, siempre que concurren razones justificadas.

Procedimiento utilizado por la Comisión Académica para el control del documento de actividades de cada doctorando/a, la certificación de sus datos y la valoración anual del Plan de investigación.

En el transcurso de la formalización de la primera matrícula, la Universidad, el/la tutor/a, y si procede el/la director/a suscribirán de forma conjunta el compromiso doctoral, relativo, entre otras cuestiones, al procedimiento de resolución de conflictos que se puedan plantear, a los aspectos relativos a la propiedad intelectual o industrial y, en general a las funciones de supervisión de la actividad investigadora del doctorando/a.

Una vez matriculado/a en el programa, se iniciará para cada doctorando/a el Documento personalizado de actividades, donde se registrarán todas las actividades de interés para el desarrollo del doctorando/a, así como del desarrollo de la tesis, a efectos de revisión por el/la tutor/a y el/la director/a de la tesis y su evaluación por la Comisión Académica del Programa de Doctorado en Psicología de los Recursos Humanos.

Con anterioridad a que finalice el primer año, el/la doctorando/a elaborará un Plan de investigación, avalado por el/la tutor/a y el/la director/a. Este Plan deberá incluir la metodología y los objetivos a alcanzar, los medios y la planificación temporal.

Anualmente la Comisión Académica del Programa evaluará el Plan de investigación y el Documento de actividades junto con los informes que deberá de emitir el/la tutor/a y el/la director/a. La evaluación positiva será requisito para poder continuar en el programa. Esta evaluación será comunicada anualmente a la unidad responsable de los estudios de doctorado. En caso de evaluación negativa, que deberá ser motivada, el/la doctorando/a deberá ser nuevamente evaluado/a en el plazo de seis meses, a cuyo efecto elaborará un nuevo Plan de investigación. En el supuesto de producirse una nueva evaluación negativa, el/la doctorando/a causará baja definitivamente en el Programa, que podrá ser recurrida ante el Rector o Comisión en quien delegue

A continuación desarrollaremos las actividades concretas que nuestro programa tiene organizadas para la asignación de tutor/director, control del documento de actividades del doctorando y del Plan anual de investigación y la planificación de estancias de movilidad en otros centros.



Es importante señalar que todos los procedimientos que se describen a continuación **serán públicos en la web del programa** y estarán también **accesibles en sus protocolos y en su caso formularios para los doctorandos y los profesores del programa** en la Intranet del programa de Doctorado y/o en el aula virtual, en sus apartados correspondientes.

5.2.1. Régimen de jurídico y/o contractual que regula la relación del doctorando con la Universidad y compromiso firmado entre el doctorando, la Universidad y el Director y tutor.

Una vez incorporado un doctorando al programa de doctorado se le informa acerca del régimen jurídico y, en su caso contractual, que resulta de la legislación específica que es de aplicación. Además, de forma similar a lo que venimos haciendo con los estudiantes del Master Erasmus Mundus en una **sesión de bienvenida y acogida** a la que asisten todos los doctorandos que están matriculados en el programa (también los de años anteriores) y los profesores que lo componen (la asistencia puede ser virtual). El coordinador del programa comparte los objetivos, la filosofía y el funcionamiento del doctorado para que todos contribuyan a su logro. Además, se informa a los nuevos doctorandos de los aspectos más importantes de su relación con el doctorado.

Durante el primer mes, el doctorando firma un compromiso documental con la Universidad su director y tutor en el que se establecen las obligaciones por ambas partes y el doctorando se compromete, en otros aspectos a: hacer un buen uso de los recursos que la Universidad pone a su disposición para la realización del doctorado, a respetar la confidencialidad en los datos de investigación, a respetar las normas y procedimientos y a desarrollar comportamientos éticos en la productividad científica (no plagio, etc.) y a utilizar de acuerdo con las normas y procedimientos la información, bases de datos etc. desarrollados por los equipos de investigación de la Universidad. Se elaborará un modelo a partir del que ya utilizamos para el máster Erasmus Mundus.

5.2.2. Procedimiento de asignación de tutor/director de tesis y de cambio de asignación de tutor o director.

Ya hemos señalado que nuestro programa establece una diferenciación entre director y co-director. En el apartado relativo a los Recursos Humanos del programa, aparecerán nuestros equipos de investigación con los datos relativos a investigadores que pueden ser directores y los que pueden ser co-directores.

Además en la sesión de bienvenida en la que participan doctorandos y profesores, un profesor de referencia de cada una de las líneas de investigación ofertadas, presenta los proyectos de investigación que se están desarrollando. Se inicia un debate en el que los nuevos doctorandos pueden preguntar y resolver dudas que les ayuden a seleccionar las líneas que les resulten más atractivas. Los doctoran-



dos de años anteriores también intervienen en él y son ellos quienes después de la reunión, acogen a los nuevos compañeros, les enseñan las instalaciones y les sitúan en su lugar de trabajo. Estos doctorandos serán orientadores y formadores de los recién incorporados en un plan de “tutorías entre pares” que está establecido también en otros niveles educativos en la Universidad de Valencia.

El doctorando tiene que presentar a la CA una selección de 2 o 3 líneas de investigación en las que le gustaría participar. Es posible también que el doctorando ya esté incorporado a una línea concreta porque haya realizado en ella su tesis de máster y ya tenga también asignado un tutor que es el que tuvo durante la investigación realizada en el máster.

La CA analiza las preferencias del doctorando y las posibilidades que tiene cada línea de admitir nuevos doctorandos. En función de ello se ubica a cada doctorando en una línea y se asigna un tutor, que probablemente será después uno de los directores de la tesis. El doctorando con el tutor empiezan a preparar lo que será el Plan de Investigación que el doctorando tendrá que presentar a la CA para su evaluación al final de su primer año y una parte importante de ese plan será el documento que ha de presentar para la inscripción de su tesis doctoral.

En caso de que el doctorando o el director plantearan la **modificación en la asignación del Director**, deberán solicitarlo a la CA mediante un documento en que se razonen los motivos de esa modificación y, en su caso, las recomendaciones o propuestas, para la reasignación de director. Dicha solicitud será considerada por la CA que podrá pedir información adicional o entrevistar a las personas implicadas y posteriormente resolverá, motivando y razonando su decisión. La Comisión deberá resolver en un **plazo máximo de tres meses** después de presentarse la solicitud.

5.2.3. Procedimiento utilizado para el control del registro de actividades de cada doctorando y la certificación de sus datos.

Cuando el estudiante se matricula, la universidad formaliza el **Documento de Actividades del Doctorando (DAD)**. Tanto la Universidad de Valencia como la de Sevilla están elaborando un registro electrónico en el que el estudiante irá indicando las actividades realizadas periódicamente. Se pretende que todos los estudiantes del programa utilicen el mismo registro electrónico o al menos que los datos se puedan exportar de uno a otro para realizar explotaciones e informes de gestión conjuntas.

Nuestro programa cuenta ya con un DAD en soporte papel en cuyo diseño han participado los estudiantes de doctorado de la Universidad de Valencia. En las últimas Jornadas de avance y seguimiento de doctorandos, realizadas los días 27-28 de marzo de 2012, tras haber formulado en formato libre y con unas directrices generales el informe de las actividades realizadas durante el último año, los estudiantes propusieron una lista de actividades y aportaron sugerencias sobre cómo diseñar el DAD. En una posterior reunión se elaboró con ellos un Excel que se utilizó como DAD piloto para el registro semanal de actividades. En ese excel cada doctorando registraba semanalmente, las horas dedicadas a cada actividad, describía el con-



tenido de la misma y el resultado o output obtenido. El documento se enviaba al director para que pudiera evaluarlo en cada reunión de tutorización. Las actividades propuestas hasta el momento son: a) reunión director de tesis, b) asistencia a seminario, c) actividad de impartición de docencia, d) participación en tutoría profesor visitante, e) tareas instrumentales (ayuda petición solicitudes, apoyo otros doctorandos, apoyo logístico, etc.), f) reunión proyecto de investigación, g) recogida de datos, análisis de datos, h) revisión literatura, i) escritura de tesis o artículos, etc. Las actividades se agrupan en categorías que se despliegan y aparecen las tareas concretas realizadas. Es importante que quede referenciado el resultado de aprendizaje conseguido con la realización de la tarea.

Este documento ayuda al estudiante a registrar y documentar los resultados que va obteniendo semanalmente, evita la frustración de “no conseguir avanzar” y también orienta al director en el diseño y planificación de las actividades que contribuyen al avance de la tesis. Cuando las actividades requieran una evidencia documental, el estudiante mantendrá un archivo con esos certificados y documentos.

El director de la tesis, a la vista del DAD y del resumen que el doctorando elabora para presentarlo en las Jornadas Anuales de Presentación de Resultados (JAPR), emitirá un informe anual para la CA en el que valore a través del análisis de este documento, si el desarrollo de la tesis ha sido o no positivo, en función de que se hayan alcanzado los objetivos propuestos. La CA tendrá en cuenta el informe del director y en caso de duda, analizará detalladamente el documento de actividades, contrastándolo con los objetivos y resultados presentados en el Plan de investigación del doctorando.

5.2.4. Procedimiento para la valoración anual de los progresos realizados de acuerdo con el Plan de investigación y el registro de actividades del doctorando.

Otro elemento importante para el seguimiento del doctorando es el **Plan de investigación** que el doctorando con su director elaboran y que ha de ser presentado durante el primer año, según los plazos establecidos en las diferentes normativas, a la CA para la inscripción de la tesis doctoral.

Desde que se asigna el tutor, ambos trabajan en la elaboración del documento para lo cual el doctorando recibe formación en una de las acciones formativas en el primer año del programa (estudiantes a tiempo parcial puede ser en el segundo año). Una vez nombrado el Director este se incorpora a la supervisión y dirección de los trabajos dirigidos a la elaboración del Plan de Investigación. Ese plan tiene que inspirarse en los modelos de solicitud de proyectos de investigación y tiene que tener la siguiente estructura:

- Título, director y doctorando
- Resumen y palabras clave
- Línea y proyecto de investigación en el que se enmarca. Objetivo general.
- Introducción:



- Revisión teórica. El documento debe presentar una revisión actualizada, y detallada, centrada en el objetivo del estudio y con un hilo argumental que lleve a la formulación de los objetivos o cuestiones de investigación.
- Formulación de las cuestiones de investigación (primer año)
- Formulación de las hipótesis (a partir del segundo año, se irán refinando según se vaya centrando la revisión de literatura y se vayan analizando los datos).
- Metodología:
 - Diseño, variables y medidas, procedimientos, participantes, (s), y los análisis estadísticos que es necesario realizar del estudio o estudios que se tiene previsto realizar
 - Referencias citadas en el proyecto (Es importante que el doctorando conozca desde el primer año el estilo APA y respete las normas en la redacción, en la presentación de resultados y tablas, en las citas y referencias)
 - Plan de trabajo y cronograma. Este punto es importante para la evaluación, puesto que la CA tendrá en cuenta el cumplimiento de los plazos propuestos.
 - Recursos que serán necesarios (laboratorio, equipamiento, recursos económicos para trabajo de campo, etc.)
 - Resultados que se esperan obtener y estrategias de divulgación científica, y también de promoción de la transferencia, o de divulgación a la sociedad en general o a audiencias interesadas.

Para proceder a la evaluación del Plan de investigación la CA tendrá en cuenta varios documentos:

- El informe de evaluación emitido por el director/es de la tesis
- El informe elaborado por un profesor extranjero
- El feedback de un “ponente” de la propia CA.

Los **criterios de evaluación** se establecen en función de las competencias establecidas en el programa y los que se tienen en cuenta para revisar un proyecto de investigación, en las convocatorias competitivas. Así son criterios a tomar en consideración los siguientes:

- Contextualización del tema de estudio
- Existencia de un hilo argumental coherente, elaborado y adecuado.
- Definición rigurosa de los conceptos necesarios
- Presentación de los marcos teóricos relevantes para el tema de estudio y la evidencia empírica disponible analizándola en función de diversos elementos relevantes (país, muestra, tipo de medidas, etc.)
- Identificación de los gaps que existen en esa temática de investigación
- Coherencia entre la cuestión de investigación y el diseño elegido.
- Formulación de hipótesis argumentada y coherente con la revisión de literatura realizada
- Descripción de los apartados metodológicos siguiendo las normas del APA
- Propuesta de análisis adecuados en función de las hipótesis formuladas
- Nivel de integración de los distintos estudios propuestos
- Coherencia entre los distintos apartados del trabajo que se plantean
- Utilización de fuentes actualizadas y revistas con buen índice de impacto

En base a todos los aspectos analizados, la CA elaborará un informe y adoptará la decisión de inscribir con ese proyecto la tesis doctoral. En caso de que la decisión no sea favorable, se motivará la decisión y se ofrecerán recomendaciones e indicaciones para mejorar o replantear el proyecto.



Teniendo en cuenta el Plan de Investigación del Doctorando y a partir del mismo el **Doctorando realizará un informe anual de los progresos realizados en la realización de dicho plan** y elaborará la **propuesta de trabajo para el año siguiente**. Estos documentos se prepararán para ser presentados en cada Jornada Anual de Presentación de Resultados, siguiendo el proceso que ya se ha descrito anteriormente.

Esos documentos junto con los correspondientes informes del director, el “discussant” evaluador de ese trabajo en la Jornada serán recibidos por la CA para la evaluación anual del Doctorado. La CA podrá solicitar evidencias documentales de las actividades descritas en el DAD y resumidas en el informe de progreso anual.

Teniendo en cuenta el estadio en el que se encuentre el doctorando, la evaluación de la CA será primordialmente formativa (con comentarios que ayuden al doctorando a avanzar en la calidad de su trabajo), formativa o de proceso (en el que ya se evalúan los apartados presentados, pero aún está orientada a la mejora de su calidad) e integradora o de resultado, ya al final del tercer año, en la que se trata de evaluar el resultado final y dar el visto bueno a la defensa de la tesis doctoral.

En todos los casos, la CA deberá determinar el sentido global positivo o negativo de la evaluación que realiza. Como establece el RD99/2011, en caso de “evaluación negativa, que será debidamente motivada, el doctorando deberá ser de nuevo evaluado en el plazo de seis meses, a cuyo efecto elaborará un nuevo Plan de investigación. En el supuesto de producirse nueva evaluación negativa, el doctorando causará baja definitiva en el programa”.

5.2.5. Previsión de estancias de los doctorandos en otros centros, co-tutelas y menciones europeas.

Respecto a las **estancias del doctorando en otras universidades o centros de investigación**, nuestro programa tiene como norma que todos los doctorandos tengan la estancia mínima necesaria para poder alcanzar la Mención Internacional de doctorado. Para ello el doctorando ha de estar como mínimo 3 meses en otra universidad. Nuestro programa promueve y apoya las solicitudes de movilidad y las convocatorias de becas pertinentes. El centro receptor se busca en función de la temática de la tesis doctoral, aprovechando las relaciones internacionales que se mantienen con otros equipos de investigación punteros en el área de conocimiento.

La estancia se formaliza con un Acuerdo de Colaboración que se establece entre el órgano responsable del programa y el de la universidad que recibe al doctorando. Además de que la universidad receptora ha de proporcionar al doctorando su certificado de estancia.

Como hemos descrito en el apartado de movilidad del apartado de Acciones Formativas de esta documentación de verificación, el doctorando tiene que preparar un plan de trabajo acorde a la duración de su estancia, además de la lectura y búsqueda de información previas acerca del equipo de investigación con el que va



a trabajar. De esta forma, se intensificará el conocimiento y los resultados que se pueden lograr. A la vuelta el estudiante ha de presentar su documento de actividades y un informe de los resultados de su estancia. Mantendrá las reuniones con su director a través de Skype.

Desde el programa se potencian marcos más estables de movilidad a través de co-direcciones o co-tutelas de tesis, cuando esto es posible.

Además, nuestro programa dispone de un documento interno en el que el estudiante, ya desde la fase de formación del doctorado cuando empieza su investigación en el máster, firma junto con su tutor, comprometiéndose a no utilizar sin el permiso del director los datos de su investigación que provienen de bases de datos elaboradas por el equipo de investigación con el que está trabajando. Si publica los resultados obtenidos ha de ser con el consentimiento y la participación de su tutor y/o de otros miembros del equipo.

5.3 NORMATIVA PARA LA PRESENTACIÓN Y LECTURA DE TESIS DOCTORALES

5.3 NORMATIVA DE LECTURA DE TESIS

La normativa del programa para la presentación y lectura de tesis doctorales es la siguiente:

Finalizado el trabajo de tesis doctoral, el/la doctorando/a realizará la solicitud de depósito de la tesis. Para ello, el/la doctorando/a estará matriculado/a en concepto de tutela académica. La autorización para proceder a la presentación será emitida por la Comisión Académica del Programa de Doctorado en Psicología de los Recursos Humanos.

El/la doctorando/a que quiera pedir la concesión de la mención de “doctor internacional”, debe hacer constancia de esta circunstancia a la hora de pedir autorización del depósito de su tesis doctoral.

La tesis doctoral deberá ajustarse a la siguiente estructura:

- Introducción General
- Metodología
- Resultados y desarrollo argumental
- Conclusiones finales
- Bibliografía

En la portada o en la primera hoja deberá constar, cómo mínimo, la siguiente información:

- Escudo de la Universidad de Sevilla y la Universitat de València
- Denominación de los estudios de doctorado
- Título de la tesis
- Nombre y apellidos del/a doctorando/a



- Nombre y apellido de los/as directores/as de tesis y del/a tutor/a o tutora, en su caso

Podrán presentarse para su evaluación como tesis doctoral un compendio de trabajos publicados por el/la doctorando/a, teniendo en cuenta los siguientes requisitos:

- a) El/la doctorando/a presentará un mínimo de 3 artículos y debe ser el/la primer/a autor/a de todos los trabajos que presente. En caso contrario, deberá justificar su lugar de autoría.
- b) La tesis incluirá una amplia introducción general, que presente los trabajos compendiados, justifique la temática y explique la aportación original del/a autor/a.
- c) La tesis incluirá un resumen global de los resultados obtenidos, de la discusión de estos resultados y de las conclusiones finales.
- d) Entre la introducción y los resúmenes mencionados, o bien cómo anexo, se debe incluir una copia completa de los trabajos publicados o admitidos para su publicación, haciendo constar claramente el nombre y la relación de todos los coautores de los trabajos y la referencia completa de la revista en la que los trabajos han sido publicados o admitidos para su publicación. En este último caso, será necesario adjuntar un justificante de la admisión y la referencia completa de la revista a la que se han remitido para su publicación.

En el caso de presentar como tesis doctoral un compendio de trabajos publicados, el/la doctorando/a aportará adicionalmente, en el momento del depósito de la tesis doctoral:

- a) Informe del/a director/a de tesis con la aprobación de la Comisión Académica del programa, en el que se especificará la idoneidad de la presentación de la tesis bajo esta modalidad.
- b) Informe de la relevancia científica de las publicaciones, basadas preferentemente en los índices al uso de evaluación del impacto de las publicaciones.
- c) Aceptación por escrito de las personas que detenten la coautoría de los trabajos, si los hubiere, de la presentación de los mismos como parte de la tesis doctoral del doctorando, y
- d) Renuncia de las personas que compartan la autoría de los trabajos que no sean doctores a presentarlos como parte de otra u otras tesis doctorales.

La solicitud de depósito deberá ir acompañada de la siguiente documentación:

- a) Original o copia compulsada del informe favorable de los/as directores/as de la tesis doctoral, ratificada por el/la tutor/a, en su caso.
- b) Un ejemplar definitivo de la tesis, firmado por el/la doctorando/a.



c) Una relación de 6 u 8 expertos, a propuesta del/a director/a de la tesis, que puedan formar parte del tribunal encargado de juzgarla, en la que se concretará la experiencia investigadora de los miembros propuestos. Esta propuesta deberá cumplir los requisitos que establece la legislación vigente sobre la igualdad de género.

d) Un ejemplar digital de la tesis doctoral y del currículum del doctorando o doctoranda en formato pdf o similar.

Tribunal, lectura y evaluación de tesis doctoral

En el mismo acto de la autorización de la lectura, la Comisión Académica del programa presentará una propuesta de 6 u 8 personas para que formen el tribunal de la tesis, de las cuales 3 o 5 deben actuar como miembros titulares y las otras tres como suplentes.

El tribunal estará formado por tres titulares (presidente/a, secretario/a y vocal) y tres suplentes, y si se considera adecuado, la comisión académica del programa de doctorado puede ampliar la propuesta de composición del tribunal con dos miembros adicionales, que actuarán como vocales. Todos ellos deberán tener el grado de doctor y una experiencia investigadora acreditada. Si se trata de personal permanente adscrito a universidades españolas, deberá acreditar un mínimo de un sexenio.

El tribunal estará formado por una mayoría de miembros externos a la Universidad de Sevilla y a la Universitat de València. El tribunal estará compuesto por miembros de diferentes instituciones.

En ningún caso pueden formar parte del tribunal los/as directores/as de la tesis ni el/la tutor /a de la misma, salvo que se trate de una tesis presentada en el marco de acuerdos bilaterales de cotutela con universidades extranjeras y el convenio así lo prevea.

En el supuesto de que el/la doctorando/a solicite la mención internacional al título de doctor, al menos uno de los miembros del tribunal deberá pertenecer a una institución de educación superior o centro de investigación no español, y deberá ser diferente del responsable de la estancia del/a doctorando/a.

Finalizada la defensa y discusión de la tesis, el tribunal deberá emitir un informe y su calificación será de "Apto/a" o "No Apto/a".

El tribunal puede proponer que la tesis obtenga la mención de "cum laude" si se emite en tal sentido voto secreto (en sobre cerrado) por unanimidad.

El/la secretario/a levantará el acta de evaluación de la tesis que incluirá información relativa al desarrollo del acto de defensa y la calificación, y que será firmada por todos los miembros de la Comisión y remitida a la unidad responsable de los estudios de doctorado. Al acta se adjuntarán los votos a que hace referencia el párrafo anterior.



Si el/la doctorando/a hubiera solicitado optar a la Mención Internacional en el Título de Doctor, el/la secretario/a del tribunal acompañará el acta del informe acerca de la procedencia de la concesión de “Doctor Internacional”.

En lo no previsto en estos procedimientos se estará a lo dispuesto por las respectivas normativas de la Universidad de Sevilla y la Universitat de Valencia, en desarrollo del RD 99/2011.

6. RECURSOS HUMANOS

6.1 LÍNEAS Y EQUIPOS DE INVESTIGACIÓN

Líneas de investigación:

NÚMERO	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
LI1	CAPITAL HUMANO: INSERCIÓN LABORAL, EMPRENDIMIENTO, FLEXIBILIDAD LABORAL Y CONTRATO PSICOLÓGICO
LI2	GESTIÓN DEL CONFLICTO, COALICIONES Y CONDUCTAS PROSOCIALES EN CONTEXTOS ORGANIZACIONALES
LI3	EQUIPOS DE TRABAJO EN ORGANIZACIONES EN ENTORNOS PRESENCIALES Y VIRTUALES.
LI4	PSICOLOGÍA DE LA SALUD OCUPACIONAL: ESTRÉS Y CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO Y ANÁLISIS Y PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES.
LI5	CALIDAD DE SERVICIO Y CULTURA ORGANIZACIONAL

Equipos de investigación:

Ver documento SICedu en anexos. Apartado 6.1.

Descripción de los equipos de investigación y profesores, detallando la internacionalización del programa:

La descripción de los equipos y las líneas de investigación, las contribuciones científicas, así como la relación del profesorado colaborador del programa de doctorado y de las tesis doctorales leídas figuran en el anexo de este apartado.

6.2 MECANISMOS DE CÓMPUTO DE LA LABOR DE TUTORIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE TESIS

Mecanismos de cómputo de la labor de tutorización y dirección de tesis:

Los mecanismos de cómputo de la labor de autorización y dirección de tesis como parte de la dedicación docente e investigadora del profesorado en la Universitat de València figuran en el Acuerdo de Consejo de Gobierno 227/2012, de fecha 30 de octubre de 2012, por el que se aprueban los Criterios para la elaboración de la oferta de enseñanzas oficiales de primer y segundo ciclo, grado y máster para el curso académico 2013/2014.

En este sentido, en el apartado d) del punto 1.2, relativo al cómputo de la docencia, se señala que _se reconocerá por la dirección de tesis doctorales 20 horas por la lectura de cada tesis o 30 horas en caso de tesis con mención internacional. Esta reducción se disfrutará en uno de los dos cursos siguientes a la lectura, previa petición del profesorado dirigida al Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica. Cuando haya codirección de tesis, la reducción prevista en este apartado se repartirá entre todos los directores y directoras.

En desarrollo del artículo 12.4 de la *Normativa de Estudios de Doctorado de la Universidad de Sevilla* (Acuerdo 7.2./ CG 17-6-11) y en consonancia con las directrices marcadas por el *Real Decreto 99/2011 de 28 de enero por el que se regulan las enseñanzas oficiales de doctorado* para la verificación de programas de doctorado, en el Acuerdo 5.3./CG 12-2-13 se aprueba la regulación del Reconocimiento docente por dirección de tesis doctorales en la Universidad de Sevilla.

El reconocimiento docente por dirección y/o tutorización de tesis doctorales en la Universidad de Sevilla se reflejará en los Planes de Asignación del Profesorado de la siguiente forma:

- La dirección o codirección de tesis doctorales se reconocerá y contabilizará dentro del encargo docente del director/a en una cantidad de 15 horas anuales (1,5 créditos) por cada una de la tesis dirigidas que hayan sido defendidas y aprobadas en los dos cursos inmediatamente anteriores. En caso de codirección, dichas horas se repartirán de forma equitativa entre el profesorado que haya asumido las funciones de dirección. Se establece el cómputo máximo de 30 horas (3 créditos) por docente y por curso académico.

- La función de tutorización cuando sea ejercida por persona distinta al director de tesis se reconocerá dentro del encargo docente del tutor con una hora (0,1 créditos) por cada doctorando y curso académico, pudiendo aplicarse este reconocimiento durante los tres primeros cursos en los que el doctorando es tutorizado. Se reconocerá como máximo 5 horas (0,5 créditos) por tutor/a y por curso académico comenzando dicho reconocimiento en el curso académico siguiente al que se ha ejercido la labor de tutorización.



Este reconocimiento comenzará a aplicarse en los Planes de Asignación de Profesorado a los Planes de Organización Docente del curso 2013/2014 y, por tanto, vendrá referido a las tesis defendidas y aprobadas en los cursos 2010/2011 y 2011/2012.

Toda la información sobre el reconocimiento docente por dirección de tesis doctorales se encuentra disponible en:

http://servicio.us.es/secgral/sites/default/files/cgac13_2_12-1.pdf

7. RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS

7. RECURSOS MATERIALES Y APOYO DISPONIBLE PARA LOS DOCTORANDOS

7.1. Equipamiento e infraestructuras de las universidades participantes y entidades colaboradoras.

A continuación vamos a describir los recursos materiales y el apoyo disponible para los doctorandos matriculados en nuestro programa. Para ello diferenciaremos entre: recursos generales establecidos por cada universidad y recursos específicos que el programa ofrece en cada una de las Universidades que lo imparten.

7.1.1. Recursos propios de la UV: generales y específicos del programa

7.1.1.1. Recursos generales para todos los estudiantes de la UV.

La Universidad de Valencia ofrece a todos sus estudiantes, entre otros, los siguientes recursos que son relevantes para los estudiantes de Doctorado de nuestro programa.

- **Programas informáticos y utilidades.** La Universidad de Valencia tiene contratadas diversas licencias de campus de libre acceso que permiten a los estudiantes realizar todas las actividades necesarias para llevar a cabo su doctorado: Sistema Operativo Windows 7 Profesional; Microsoft Office Professional; Microsoft Visio 2010; SPSS IBM 19 (paquete estadístico); Adobe Acrobat; Cisco Conexión VPN (cliente de conexión a VPN de Cisco); Citrix receiver (programa para acceder a los servidores de bases de datos bibliográficas); Ephorus (servicio de detección de plagios a través de Aula virtual), RefWorks (servicio integrado en el servicio de información Bibliográfica para gestionar referencias bibliográficas en web), entre otras.

- **Servicio de Información Bibliográfica (Acceso a bases de datos):**

Proporciona a los usuarios orientación sobre los servicios de la Biblioteca, el uso del catálogo automatizado, la utilización de las obras de referencia (enciclopedias, diccionarios, directorios...), el manejo de las Bases de Datos y el acceso a recursos de información disponibles a través de Internet. La universidad esta suscrita a gran cantidad de revistas especializadas, libros online, y series del área, que se pueden consultar en el siguiente enlace:

http://biblioteca.uv.es/castellano/recursos_electronicos/bases_dades/acces.php.

En concreto en el área de Ciencias Sociales se tiene acceso a 41 bases de datos, entre las cuales destacamos:

- Plataforma ProQuest Ciencias Sociales y Jurídicas. Contiene una selección de bases de datos bibliográficas referenciales y a texto completo en el campo de las Ciencias Sociales. Materias: Sociología, ciencias políticas, asuntos públicos, relaciones internacionales, derecho, criminología, relaciones laborales, trabajo social, psicología. Puede realizarse la búsqueda conjunta en todas ellas o cambiar la selección una vez dentro de la plataforma.

- ProQuest Psychology Journals. ProQuest Psychology Journals proporciona artículos de más de 600 publicaciones especializadas en psicología y materias afines; de ellas, unas 500 son a texto completo, en formato texto y pdf. Incluye, además, 4000 tesis en inglés, también a texto completo, publicadas entre 2000 y 2005

- PsicoDoc. Base de datos bibliográfica, con enlaces a algunos textos completos, especializada en Psicología y disciplinas afines. Se incluyen los trabajos publicados en revistas, congresos y libros, editados en España y América Latina, desde 1975 hasta la actualidad.

- **PsycARTICLES.** Psycarticles es la base de datos a texto completo de las revistas publicadas por the American Psychological Association, the APA Educational Publishing Foundation, the Canadian Psychological Association, and Hogrefe & Huber. En total, Psycarticles reúne más de 140.000 artículos a texto completo de las 72 revistas principales de la APA desde el número 1 de la revista Psychological Review publicado en 1894, hasta hoy.

- PsycCRITIQUES. PsycCRITIQUES es una publicación electrónica de revisiones de libros. Ofrece los textos completos de las revisiones de libros académicos y profesionales de Psicología, también contiene críticas de películas y de libros comerciales desde una perspectiva psicológica. Esta publicación reemplaza la revista impresa Contemporary Psychology: APA Review of Books.

- PsycINFO. Incluye referencias bibliográficas y resúmenes de artículos de revista, capítulos de libros y monografías en el campo de la psicología, así como sobre los aspectos psicológicos de otras disciplinas: medicina, psiquiatría, enfermería, sociología, educación, farmacología, fisiología, lingüística, antropología, empresa y derecho. Se recogen unas 1.800 publicaciones periódicas de ámbito internacional. Incorpora anualmente unos 50.000 registros.



- Conectividad (Carnet Universitario, Correo electrónico de la Universidad, Red inalámbrica de la universidad Eduroam, VPN, Web, disco virtual, y Aula Virtual)

- **Carnet Universitario:** Hay dos tipos de carnet: uno con funciones académicas y el otro, de acuerdo con el convenio firmado entre la Universidad y Bankia, con funciones académicas y bancarias, la tarjeta Visa Electrón. El carnet sin funciones bancarias tiene, entre otras, las siguientes aplicaciones académicas:

- Identificación del titular
- Acceso a las instalaciones
- Acceso a las Secretarías Virtuales:
 1. Consulta del expediente
 2. Consulta de calificaciones
 3. Adaptaciones
 4. Solicitud de cambios de grupo
 5. Oferta del curso académico
 6. Petición de certificados y pago de tasas
 7. Reserva de ordenadores en las aulas informáticas
 8. Reserva de instalaciones deportivas

También se puede acceder a los servicios de las Secretarías Virtuales por la página de correo de la Universidad de Valencia, con usuario de correo.

- **Correo electrónico de la Universidad.** Para poder validar el acceso a todos los servicios informáticos de la Universitat de València el Servicio de Informática (SIUV) proporciona a todos los estudiantes de la Universitat una cuenta (nombre de usuario) y una contraseña asociada. Esta cuenta de correo es la que se utiliza como medio de comunicación directa con el usuario en caso de noticias, problemas, etc. asociados a la cuenta en particular o a cualquier servicio de la Universitat en general. Aparte de la cuenta de correo electrónico, se puede asociar a la cuenta de usuario muchas otras cuentas, según los servicios a los que tenga acceso el usuario (cuenta web, cuenta de disco, cuenta de cálculo, cuenta en secretaría virtual, cuenta de acceso a aulas...). Los doctorandos pueden pedir su correo electrónico una vez matriculados en el doctorado (<http://www.uv.es/ciuv/cas/seri/corre/SolMail.wiki>), el Servicio técnico del ORP del doctorado da soporte a los doctorandos en este tipo de solicitudes.

- **Red inalámbrica en la Universidad de Valencia.** La universidad de Valencia ofrece a sus usuarios, así como a los usuarios visitantes de otras instituciones, que estén asociadas al **proyecto eduroam**, un servicio de acceso sin hilos a la red en sus diferentes dependencias y alrededores de las mismas. Las instrucciones para configurar la red inalámbrica (p. ej., Windows XP, Linux, Mac OSX, ipad, móviles, iphone, ipad) <http://www.uv.es/siuv/cas/zxarxa/wifi/>. Además, con este usuario de correo los doctorandos pueden tener su propia web, disco virtual, y pueden acceder al aula virtual.

- **(Virtual Private Network)** . La universidad de Valencia permite acceder a la red de la universidad y los servicios antes mencionados (p.ej., bases de datos, libros electrónicos, software, etc) mediante la red privada virtual (*Virtual Private Network*) o VPN. Los doctorandos mediante la configuración de la VPN pueden trabajar desde cualquier lugar y acceder a los servicios de la universidad (p.ej., estancias, congresos, etc). La información acerca de la VPN de la Universidad de Valencia está disponible en el siguiente enlace (<http://www.uv.es/siuv/cas/zxarxa/vpn.htm>).

- **Web y Disco virtual.** La Universidad de Valencia ofrece dos servicios de almacenamiento para los propósitos de Servicio Web y Disco Virtual, si previamente se ha solicitado una cuenta de correo electrónico. Puede ser utilizado de manera individual, o para grupos de trabajo. Su uso es muy frecuente, en el Programa de Doctorado, por los equipos de investigación para ir almacenando la información generada en los proyectos y también en la tesis doctorales asociadas a ello. Cuando un doctorando comienza su fase de investigación y participa en un proyecto, tiene acceso al disco virtual correspondiente. La información acerca de la web y el disco virtual de la Universidad de Valencia está disponible en el siguiente enlace (<http://www.uv.es/siuv/cas/zinternet/gespais.htm>)

- **Aula virtual.** Es la plataforma virtual a la que tienen acceso estudiantes y profesores de la universidad. El Aula Virtual ofrece espacios de grupo virtuales a profesores y alumnos como apoyo a los grupos de docencia presencial. La plataforma es una aplicación web de fácil acceso, que permite gestionar la entrega de actividades, elaborar cuestionarios, compartir documentos, crear foros de discusión, enviar notificaciones por correo electrónico o disponer de calendarios propios y de grupos, entre otras opciones. Aula Virtual también ofrece a los profesores de esta universidad la posibilidad de solicitar la creación de comunidades de investigación virtuales asociadas a proyectos de investigación formados por personal de esta y otras universidades

(www.uv.es/siuv/cat/serv/aulavirtual/aulavirtual.htm). Nuestro programa de doctorado tiene creadas dos comunidades una para los doctorandos y otra para los profesores del programa.

- **Servicio de audiovisuales.** El taller de audiovisuales se creó en 1991. En la actualidad, se ha consolidado como un centro de audiovisuales con un extenso elenco de actividades, como la formación y prácticas docentes, los servicios audiovisuales generales, la realización y difusión de contenidos audiovisuales universitarios, la gestión y digitalización del archivo audiovisual de nuestra universidad, o la producción de documentales de divulgación científica a partir de proyectos de investigación mediante convenios con entidades o instituciones.

- **Biblioteca y Hemeroteca** . Presenta especial relevancia la disponibilidad de la biblioteca y la hemeroteca, que contienen libros y revistas de carácter especializado en la disciplina. El servicio está atendido por personal de la universidad. La Sala de lectura dispone de ordenadores portátiles y ordenadores fijos para 50 usuarios. Los departamentos también cuentan con 532 puestos de lectura. La biblioteca y hemeroteca están ubicadas en la planta baja del edificio de la Facultad de Psicología de la Universidad de Valencia.

- **Docimoteca** . En la docimoteca el personal de la universidad proporciona un servicio de atención/asesoramiento al profesorado y alumnado en la consulta del material de evaluación (tests, etc.), diagnóstico y tratamiento psicológico. En docimoteca el doctorando puede bien sea mediante el uso del



camet universitario, bajo permiso de tutor o el proyecto hacer uso del servicio de préstamos de tests y vídeos (DVDs). Se dispone de software específico de corrección de pruebas psicológicas y aplicación psicológica, y se ayuda al alumnado en la corrección de pruebas. La docimoteca está ubicada en el edificio de la Facultad de Psicología de la Universidad de Valencia (Primer piso).

La Universidad de Valencia dispone de una unidad específica para asesorar y velar por el respeto y cumplimiento de los criterios de accesibilidad universal y diseño para todos, según lo dispuesto en la **Ley 51/2003. La Unidad para la Integración de Personas con Discapacidad (UPD)**, es un servicio de la Universidad de Valencia (UV) que nace con la finalidad de velar por el **principio de igualdad de oportunidades** y la no discriminación. Puede hacer uso de este servicio el colectivo de **estudiantes con necesidades educativas especiales** derivadas de una condición de **discapacidad** que dispongan del Certificado de Discapacidad, así como el Personal Docente e Investigador (PDI) y Personal de Administración y Servicios (PAS) en contacto con dicho colectivo. Este servicio proporciona al estudiante información y asesoramiento, así como se evalúan sus necesidades educativas específicas derivadas de su condición de discapacidad para proceder a las adaptaciones curriculares pertinentes en su etapa académica. Los servicios ofertados se pueden visitar en el siguiente enlace (<http://dpd.uv.es/index.php/programas.html>) del menú de navegación para más información.

El OPAL, es el servicio de la Universitat de València que tiene como objetivo la inserción profesional de sus estudiantes y titulados, actuando como un puente entre la formación y el empleo. En este sentido, el OPAL ofrece servicios de apoyo y de información relevantes para la mejora de la empleabilidad y la inserción profesional de los postgraduados. Así, entre sus actividades se cuentan las siguientes: Orientación profesional y Asesoramiento Laboral; Fomento de Iniciativas de Emprendimiento; Guía Multimedia sobre salidas profesionales por áreas académicas (http://www.fguv.org/opal/index.asp?ra_id=161) y los estudios y análisis centrados en la inserción profesional y la empleabilidad tanto de los titulados/as universitarios/as (http://www.fguv.org/opal/index.asp?ra_id=295) como de doctores/as (http://www.fguv.org/opal/index.asp?ra_id=338). Del mismo modo, la Fundación General de la Universitat de València, a través del OPAL, ha sido autorizada y actúa como Agencia de Colocación especializada en la inserción profesional de los alumnos/as y titulados/as de la Universitat de València.

El OPAL ofrece una serie de servicios a los estudiantes de doctorado y egresados doctores en general, y para el programa de Psicología de los Recursos Humanos en particular.

En primer lugar el OPAL ha realizado estudios de inserción laboral específicos para titulados doctores. En concreto en 2006 se realizó un estudio para doctores titulados entre 2002 y 2005. Los resultados mostraron que para los doctorados de ciencias sociales, donde se enmarcaba en ese momento el doctorado en Psicología de los Recursos Humanos que nos ocupa, el 67,89% tenía un contrato estable por cuenta ajena, y sólo 1,83% estaban desempleados. Asimismo la mayoría trabajaban en la universidad (45,79%) o en otra administración pública (31,78%), y tenían contratos de técnico superior (50,47%) o mando intermedio (27,10%). La gran mayoría además señalaron que su trabajo tenía mucha (42,06%) o bastante (35,51%) relación con el doctorado y que su trabajo requería o bien una licenciatura (64,49%) o bien un doctorado (23,36%). Finalmente, en una escala de 0 a 10 los egresados encuestados señalaron tener una satisfacción media de 8,24 con el trabajo en sí, de 7,44 con el tipo de contrato y de 6,80 con el sueldo. Todos estos resultados muestran una inserción de cierta calidad. En el futuro el OPAL continuará realizando estudios de postgrado que permitan tener información de empleabilidad y diseñar intervenciones cuando sea necesario.

En segundo lugar, el OPAL asesora de manera individualizada a los estudiantes y egresados de doctorado. En concreto a través del asesoramiento reciben apoyo para su inserción profesional de calidad, facilitándoles la identificación y clarificación del objetivo profesional; informándoles acerca de la dinámica, requerimientos formativos y etapas del desarrollo de la carrera investigadora, y proporcionándoles recursos de distinta índole: acceso a bolsas de trabajo y a ofertas de empleo que demandan perfiles investigadores; información sobre becas relacionadas con la investigación, listado de organizaciones con departamentos de I+D+i que incorporan a personal investigador e información, páginas web con ofertas de trabajo (por ejemplo, para Psicología de los Recursos Humanos, <https://www.akadeus.com/>), y finalmente, formación en herramientas y técnicas de búsqueda de empleo.

En tercer lugar, con el fin de potenciar la inserción laboral de doctores de la UV, desde la Agencia de Colocación de la Fundación General de la UV (<http://www.uv.es/bolsadetrabajo>) se llevan a cabo una serie de acciones para difundir ofertas de la Agencia de Colocación y del Poble de Ofertas de Empleo (POE). Desde la creación del servicio en Enero de 2007 hasta la fecha, la Agencia de Colocación/bolsa de trabajo ha gestionado 58 ofertas relacionadas con la investigación, el desarrollo y la innovación. Asimismo, a través del Panel de Ofertas de Empleo, semanalmente se hace una selección y envío de ofertas de trabajo y becas relacionadas con la investigación, el desarrollo y la innovación. Desde que el servicio está en marcha desde noviembre de 2005 se han publicado 3165 relacionadas con el I+D+i. Además, En el caso de recibir ofertas relacionadas con la I+D, además de la publicación se hace una difusión específica de estas ofertas en los centros universitarios correspondientes. Es decir, se solicita la colaboración de la secretaría o la administración de cada centro para difundir ofertas de empleo de este tipo entre sus estudiantes de doctorado o titulados. Finalmente, desde Abril de 2013, el OPAL cuenta con la plataforma de "crowdfunding" UNIEMPREEN para emprendedores universitarios, con el fin de potenciar el emprendimiento y el autoempleo, tanto para titulados de grado como de postgrado."

7.1.1.2. Recursos específicos para los estudiantes de nuestro programa.

Además de los servicios y equipamientos que acabamos de describir existen ptps específicos para los alumnos de nuestro Doctorado.

- **Programas informáticos** : el Órgano Responsable del Programa (ORP) del doctorado (*Instituto Universitario de Investigación en Psicología de los Recursos Humanos, del Desarrollo organizacional y de la Calidad de Vida Laboral* (IDOCAL) cuenta con un programa para el análisis de la interacción en grupo, mediante la observación, y ha desarrollado recientemente un software específico para doctorandos e investigadores que permite diseñar cuestionarios y encuestas online adaptándose a las necesidades de cada línea de investigación, el software se encuentra disponible en esta dirección web:

<http://www.datastore.es/idocal/index.aspx>.

- **Laboratorio de Ergonomía y Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación** . El "laboratorio de ergonomía y trabajo en grupo mediado por tecnologías de la información y la comunicación", fue creado por la Unidad de Investigación en Psicología de las Organizaciones y del Trabajo (UIPOT) de la Unidad Docente de Psicología de la Universidad de Valencia, estando en pleno funcionamiento en el año 1994. Respondía a la necesidad de desarrollar proyectos de investigación subvencionados tanto a nivel nacional (p. ej., Proyecto Consolider Eje C SEJ2006-14086/PSIC y CICYT) como europeo (p. ej., Proyectos Cost 11ter y Cost 14ter). Posteriormente, el laboratorio se trasladó a otras dependencias, actualizando la tecnología hasta ese momento analógica por digital, y se constituyó el que hoy se conoce como "El laboratorio G2 de Ergonomía y Trabajo en Grupo" del IDOCAL, estando en pleno funcionamiento en el año 2007. El laboratorio está ubicado en el edificio de la Facultad de Psicología de la Universidad de Valencia (tercer piso, área de laboratorios). Esto permite la adecuada realización de los distintos experimentos que requerían los proyectos de investigación.



Descripción general del laboratorio. La superficie total del laboratorio es de aproximadamente 300 metros cuadrados. El laboratorio consta de ocho dependencias aisladas e independientes donde se sitúan las distintas estaciones de trabajo (workstations), en ellas se simula la actividad grupal que tiene lugar en los grupos de trabajo distribuidos geográficamente (miembros de un grupo que se encuentran dispersos en diferentes zonas geográficas), y que requieren el uso de tecnologías de la información para el desarrollo de sus funciones. Dispone, asimismo, de una sala de control central con un servidor que coordina y acopla la red local informática y el equipamiento de audio-video. Además, en esta sala los investigadores almacenan y gestionan los datos generados. La sala de tele-observación de la interacción "sala de interacción" permite la realización de observaciones experimentales de grupos de trabajo (que están siendo entrenados o realizando la tarea correspondiente, en la sala conjunta mediante un espejo unidireccional), en ella se analizan los procesos psicosociales de la interacción grupal en el trabajo, almacenándose y analizándose los datos en la sala de control central. La sala de interacción y tele observación dispone de una pizarra digital y proyector para realizar videoconferencias y tareas experimentales que requieran de este tipo de tecnología para realizar tareas en grupo online. Esta sala del laboratorio es también utilizada como sala de acogida y espera de los sujetos experimentales y se utiliza para la realización de las sesiones informativas de los participantes a los diferentes estudios (p.ej., instrucciones e introducción al estudio y cumplimentación de cuestionario línea base). El laboratorio también dispone de una sala de trabajo virtual en la que se lleva a cabo el entrenamiento de los equipos de trabajo mediante el uso de Tecnologías de la Información y la Comunicación (comunicación mediada por ordenador). En esta sala el/los experimentador/es llevan a cabo el entrenamiento virtual auto guiado, entrenamiento virtual de liderazgo, inteligencia emocional y diferentes aspectos que son objeto de estudio del instituto de investigación y las líneas en las que los doctorandos realizan sus tesis doctorales.

Equipamiento científico del laboratorio. El equipo informático, audiovisual y de aparatos de registro de datos experimentales, se describe a partir de los siguientes elementos tecnológicos:

- Red local de comunicaciones asincrónicas: servida por una red tipo ETHERNET, que permite la conexión y comunicación entre tres servidores centrales, uno de ellos de gran capacidad y los distintos equipos y periféricos distribuidos en el laboratorio.
- Equipamiento informático: compuesto por 24 PC740 PC Core2 Duo 2.0, 1 GB Memoria RAM, VGA 256MB PC EXPRES Disco Duro 160 GB, Grabadora DVD Dual Caja Enlight. Se cuenta también con un PC759 ORDENADOR SERVIDOR, PC Core2 Duo 2.0, 2 GB Memoria RAM, VGA 256MB PCI EXPRES, DiscoDuro400 GB, Grabadora DVD Dual Caja Enlight. Todos los equipos cuentan con un MONITOR 19" LG 192W LCD TFT, TECLADO GENIUS MULTIMEDIA KB-OSE METALIC, RATON GENIUS NetScroll+Traveler Optico USB+PS2.

El entrenamiento se lleva a cabo mediante el uso de un PROYECTOR SONY VPL-EX50 2500/XGA, que permite el seguimiento de las pantallas virtuales por todos los participantes al estudio. Además los experimentadores disponen de 5 PORTATIL TOSHIBA TECRA A10-11(Core2Duo T8600/2GBRam/250GB/15"/Bluetooth utilizados tanto para proyectar como para registrar aspectos notables del entrenamiento mediante observación y en última instancia como material auxiliar en caso de que algún equipo tenga algún tipo de problema. Todos los equipos portátiles, permiten conectar de forma inalámbrica mediante la red EDUROAM de la Universidad de Valencia, sin necesidad de cableado y disponen de maletines para su mantenimiento y almacenaje.

- La sala de interacción y tele observación dispone de una pizarra digital y proyector [Conjunto Pizarra SB680 77"+Soporte con ruedas+Proyector corto alcance 77" SMART Board 680 (165,7 cm anchura x 125,7 cm altura. 195,6 cm diagonal) Juego de Altavoces Autoamplificados SMART conexión a USB. Soporte especial con ruedas. Altura de trabajo ajustable eléctricamente. Proyector Corta Distancia Multimedia Sanyo PDG-DXL100 2.700 lúmenes Resolución nativa XGA (1024x768). Formato Nativo 4:3. 3.000h de lámpara en modo alta luminosidad. 4.000h en modo económico. Ratio contraste 750:1. Lámpara Adicional] que facilita las conferencias online mediante el uso del programa Blackboard Collaborate o ADOBE Connect, una cámara IP, y cuatro cámaras analógicas.

- La sala de control cuenta con una IMPRESORA HP COLOR LASER JET 2605 DN y una IMPRESORA BROTHER DCP-7025 USB (MULTIFUNCIÓN), un SCANNER HP SCANJET 5590, una DESTRUCTORA FELLOWES POWERSHRED PS70CD, un reproductor grabador de DVD SAMSUNG DVD+HR 750/XEC+HD, TARJ. PCI HAUPPAUGE TV/FM TDT+ANAL., CONVERSOR DVI-MACHONGA-HEMBRA, un RACK MURAL ICS 1C 15U 800X410, REGLETA ELECTRICAS DE 8 TOMAS, una BANDEJA ESTANTE PARA RACK 19" 250FONDO, HUB LINKSYS EZXS16W SWITCH 16P 10/100 que permite la conexión simultanea de 16 tomas de internet.

Personal Técnico: La persona encargada del mantenimiento, revisión y actualización del laboratorio es Eva M. Lira Rodríguez, Técnico Superior de Investigación y Desarrollo del Ministerio de Ciencia e Innovación.

- **Laboratorio de Neurociencia Social Cognitiva (www.uv.es/LabNSC).** Otro laboratorio en el que trabajan e investigan también profesores del programa es el Laboratorio de Neurociencia Social Cognitiva (LabNSC) de la Universidad de Valencia, se encuentra ubicado en la Facultad de Psicología y en él se han desarrollado, desde sus inicios, investigaciones centradas en el estudio de las bases biológicas de la respuesta animal y humana a interacciones sociales, especialmente situaciones de estrés. Concretamente, están interesados en los mecanismos psicobiológicos que intervienen cuando nos encontramos ante una situación estresante y sus efectos a nivel cognitivo y afectivo.

En estudios en humanos se emplean amplias evaluaciones neuropsicológicas, registros electrofisiológicos y análisis de respuesta neuroendocrina, siendo la población diana tanto personas jóvenes como mayores, de ambos sexos. Finalmente, el LabNSC se ha integrado y asociado a diferentes grupos y redes de investigación que ha permitido ampliar el marco de referencia de las investigaciones. En concreto, el laboratorio forma parte de: Instituto Universitario de Investigación en Psicología de los Recursos Humanos y de la Calidad de Vida (IDOCAL); Red Temática en Neurociencia Cognitiva (RNCC). Constituida por 18 grupos de investigación españoles interesados en el estudio de las bases neurológicas de los procesos psicológicos; Micro-Clusters "Tecnologías de la Información y control aplicado a la fisiopatología y tratamiento de la diabetes" y "Capital humano, salud y calidad de vida como bases de un desarrollo sostenible".

-Instalaciones para la realización de actividades formativas y reuniones. El Instituto IDOCAL cuenta con una sala multiuso para reuniones, seminarios, talleres, cursos, conferencias y videoconferencias. La sala dispone de una pizarra digital y proyector que facilita las conferencias online mediante el uso del programa Blackboard Collaborate.

El Blackboard Collaborate (antes Elluminate) es un instrumento de primer orden para la educación, que permite realizar demostraciones y conferencias web en directo de gran capacidad, así como sesiones académicas interactivas online. Es un entorno en tiempo real pensado pedagógicamente, con un interfaz fácil de utilizar que:

1. Amplía los límites de la clase tradicional, dado que se puede participar en las sesiones desde cualquier lugar en que se disponga de red. De esta manera, pueden participar en tiempo real personas expertas que se encuentran en distintos lugares, estudiantes Erasmus que sean a otros países, estudiantes con alguna discapacidad que no les permite acudir físicamente en el aula, doctorados a tiempo parcial etc.
2. Añadir interacción en el aprendizaje asincrónico, con oportunidades de discusión en tiempo real e interacción dinámica entre estudiantes y profesores.



3. Promueve el aprendizaje activo.
4. Permite la tutorización del doctorando en directo.
5. Posibilita la grabación de las sesiones.
6. Permite las reuniones tanto de estudiantes como de profesores sin necesidad de desplazamientos.

Aunque la utilización de Blackboard Collaborate es sencilla, el servicio de formación permanente realiza cursos de iniciación al programa en cada uno de los campus y hay tutoriales grabados. Los técnicos del ORP del doctorado de RRHH asisten regularmente a estos cursos para el perfecto funcionamiento de la sala. Además, la Universidad de Valencia dispone de licencia limitada de Blackboard Collaborate. Esta sala está ubicada en el Instituto IDOCAL. Edificio de la Facultad de Psicología de la Universitat de València (cuarto piso).

-Sala de Reuniones informal. Esta sala permite la socialización entre investigadores de los distintos proyectos del IDOCAL, y es un centro de encuentro entre los miembros del doctorado (p.ej., doctorandos, técnicos, doctorandos invitados, profesores del doctorado y profesores invitados). Esta sala dispone de una cafetera y microondas. En ella se realizan reuniones de forma espontánea. Es por ello, que la sala dispone de un proyector, ordenador, rotafolios y escáner de uso libre. Está ubicada en el Instituto IDOCAL. Edificio de la Facultad de Psicología de la Universitat de València (cuarto piso).

- Dos Salas de trabajo para los doctorandos del programa. Hay disponibles dos salas para uso exclusivo de los doctorandos del programa. Ambas disponen de hasta ocho puestos de trabajo con mesa, ordenador, conexión wifi. Además, cada una de ellas está provista de una impresora láser en red y un escáner. Los doctorandos participan en la organización y mantenimiento de las salas, informando por mail o directamente a los técnicos y coordinadores del programa de cualquier cambio o necesidad que aparezca. Un técnico del instituto les apoya en caso de necesidad. Su infraestructura facilita el intercambio de ideas en cuanto a contenidos, metodologías, programas, búsquedas en bases de datos entre los doctorandos, lo que facilita el proceso de compartir conocimiento, que resulta muy útil en la elaboración de su tesis doctoral. Ambas salas están ubicadas en el Instituto IDOCAL. Edificio de la Facultad de Psicología de la Universitat de València (cuarto piso).

-Despachos para el uso de profesores invitados del programa . Los profesores invitados de otras universidades que participan en el programa, disponen de un despacho durante su estancia. En él realizan las tutorías correspondientes con los doctorandos y tienen la infraestructura necesaria para desarrollar su trabajo durante su estancia. Esta sala tiene capacidad para dos profesores invitados esta provista de equipos informáticos e impresora. Está ubicada en el Instituto IDOCAL. Edificio de la Facultad de Psicología de la Universitat de València (cuarto piso).

-Sala de Técnicos. El ORP del doctorado, Instituto IDOCAL, tiene una sala con capacidad para cuatro técnicos, los doctorandos acuden a esta sala para diversos aspectos relacionados con sus estancias, congresos, instalación de software, configuración de la red inalámbrica de la universidad para ordenador fijo, portátil y teléfonos móviles, configuración de la VPN para acceder a la red de la Universidad de Valencia desde sus respectivas viviendas (p.ej., Valencia, estancias, congresos), y diversos aspectos técnicos que puedan surgirles. También se da apoyo técnico a los profesores del programa e invitados. Esta sala tiene cuatro puestos de ordenador, impresoras, escáner, fotocopiadora y teléfono y está ubicada en el Instituto IDOCAL. Edificio de la Facultad de Psicología de la Universitat de València (cuarto piso).

7.1.2. Recursos propios de la Universidad de Sevilla: generales y específicos del programa

7.1.2.1. Recursos generales para todos los estudiantes de la Universidad de Sevilla.

Son responsabilidad del Vicerrectorado de Infraestructuras (<http://www.us.es/viceinfraest>) todas las actuaciones relativas a las infraestructuras universitarias: política y ejecución de obras, equipamiento, mantenimiento, dotación y desarrollo de nuevas tecnologías al servicio de la gestión, la docencia, la investigación y las comunicaciones en todos los centros universitarios y entre los miembros de la comunidad universitaria, así como la eliminación de las barreras arquitectónicas en los centros y edificios universitarios.

Para ello cuenta con tres Secretariados:

- El Secretariado de Infraestructuras, del cual dependen los Servicios de Equipamiento (<http://servicio.us.es/equipamiento>), Mantenimiento (<http://servicio.us.es/smanten/>), Obras y Proyectos y Gabinete de Proyectos.
- El Secretariado de Recursos Audiovisuales y Nuevas Tecnologías (<http://www.sav.us.es/entrada/principal.asp>).
- El Secretariado de Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones (<http://www.us.es/informacion/servicios/sic>).

Con todos estos recursos a su disposición el objetivo prioritario y estratégico del Vicerrectorado de Infraestructuras es asegurar la conservación y el óptimo funcionamiento de todos los Centros de la Universidad de Sevilla contribuyendo a que desarrollen plenamente su actividad y logren sus objetivos mediante la prestación de un servicio excelente adaptándose a las nuevas necesidades.

La Universidad de Sevilla ofrece a todos sus estudiantes los siguientes recursos:



- **Servicio de Información Bibliográfica (Acceso a bases de datos):** El catálogo automatizado de la Biblioteca de la Universidad de Sevilla (BUS), conocido como Fama, contiene los fondos bibliográficos, documentales y electrónicos existentes en las distintas Bibliotecas que conforman la Biblioteca de la Universidad de Sevilla. Todos los recursos electrónicos suscritos por la Biblioteca se encuentran en el Catálogo FAMA. Asimismo, se ofrecen los siguientes recursos: **Revistas electrónicas** (más de 6.000 revistas electrónicas); **libros electrónicos** (más de 350.000 libros electrónicos suscritos), y **bases de datos**. La BUS cuenta con más de 260 bases de datos en red suscritas o seleccionadas por la US. En concreto en el área de Ciencias Sociales se tiene acceso a bases de datos como: Plataforma ProQuest Ciencias Sociales y Jurídicas; ProQuest Psychology Journals; PsicoDoc.; **PsycARTICLES**; PsycCRITIQUES; PsycINFO.

La BUS ofrece también distintas guías elaboradas por la Biblioteca sobre criterios de valoración de publicaciones científicas, y propiedad intelectual, sobre elaboración de bibliografías y citas, la utilización de distintas herramientas para la gestión bibliográfica (RefWorks, Procite o EndNote Web) o las recomendaciones para la correcta identificación de autores o instituciones en las publicaciones científicas.

Entre los servicios que ofrecen a los estudiantes están: consulta en sala; préstamo a domicilio; préstamo interbibliotecario y acceso al documento; información bibliográfica y acceso a bases de datos e Internet.

Específicamente, el **fondo bibliográfico de la Facultad de Psicología** está constituido por más de 65.000 volúmenes que incluyen manuales, monografías especializadas, obras de referencia, tesis doctorales, y material no librario como microformas, videos y tests; 965 títulos de publicaciones periódicas en papel, de las cuales 580 se reciben periódicamente

Más allá de los recursos ofrecidos por la US a sus estudiantes, los recursos de apoyo a la investigación proporcionados por la Biblioteca de la Facultad de Psicología para sus estudiantes de tercer ciclo son:

- **Sala de lectura:** Situada en la planta alta del edificio y reservada para la lectura y el estudio. La Sala consta de 188 puestos de lectura y varios puntos de acceso informatizados. Dentro de esta sala se encuentra la zona de trabajo en grupo, destinada a la realización de trabajos y actividades académicas por parte de grupos de estudiantes. Esta zona consta de varias mesas de reuniones, varios Pcs y conexión inalámbrica.

- **Hemeroteca:** La Hemeroteca está reservada exclusivamente para la consulta tanto de revistas y publicaciones periódicas, como de obras de referencia. En ella está situado el Servicio de Reprografía, 40 puestos de lectura y con acceso informatizado a la base de datos de sumarios Summarev. A partir de septiembre los contenidos pasarán a formar parte de la base de datos **Dialnet**, proyecto liderado por la Universidad de La Rioja, en el que colaboran más de veinte universidades españolas e hispanoamericanas y que se actualiza diariamente. En Dialnet se puede acceder a 4397 revistas; 1.390.457 artículos de revistas, 275.152 artículos de obras colectivas y 808 tesis a texto completo) y a los **recursos electrónicos** de la BUS

- **Sala de libre acceso, y sala de consulta de bases de datos:** La planta baja de la Biblioteca comprende la Sala de Libre Acceso así como la Sala de Bases de Datos en sus versiones de monopuesto y red y acceso a Internet. La Sala de libre acceso cuenta con 68 puestos de consulta y lectura y varios puntos de acceso informatizados.

- **Sala de investigadores :** Con 15 puestos de consulta, la sala es de uso restringido para investigadores y doctorandos con autorización expresa de la Dirección, previa presentación de los documentos pertinentes y aceptación de las normas correspondientes.

- **Docimoteca:** Como parte integrante de la Sala de Investigación, está dedicada a la consulta de determinados tests.

Otros servicios ofrecidos a los doctorandos son:

- Formación de usuarios

Con el fin de informar acerca del uso y funcionamiento de los servicios de la Biblioteca así como de los diferentes recursos de información necesarios o útiles para el estudio, docencia e investigación, la biblioteca pone a disposición de los doctorandos " *Cursos Especializados*", centrados fundamentalmente en el uso y manejo de las distintas bases de datos de las áreas temáticas impartidas, así como de los recursos electrónicos. Los cursos se imparten a partir de noviembre y las fechas concretas se difunden en nuestra página [web](#).

- Préstamo/Consulta en Sala de Ordenadores Portátiles

Desde Marzo de 2007, la Biblioteca ofrece un nuevo servicio de Préstamo de ordenadores portátiles, para su utilización dentro de la Biblioteca.



- Servicio de reprografía y microformas

Se encuentra en la Hemeroteca y está destinado exclusivamente a la fotocopia de artículos de revistas y documentos del fondo bibliográfico relativo a obras de referencia. Para ello cuenta con 2 fotocopadoras de autoservicio, una de monedas y otra de tarjetas. Además, en la sala de investigación hay un aparato lector-reproductor de microformas.

- Boletín de adquisiciones

De periodicidad mensual recoge todas las obras que ingresan, en el mes correspondiente, en la Biblioteca mediante compra, donación o canje, así como los títulos de revistas y publicaciones periódicas de nueva suscripción o adquisición, y una relación alfabética de los libros agotados.

- Desideratas

Existen en la Biblioteca unos impresos mediante los cuales los alumnos pueden hacer sugerencias para la adquisición de aquellas obras de su interés que, una vez consultado el catálogo, no se encuentren en el fondo bibliográfico de la Biblioteca.

- **Conectividad** (Carnet Universitario, Correo electrónico de la Universidad, Red inalámbrica de la universidad Eduroam, VPN, Web, disco virtual, y Enseñanza Virtual)

El **Servicio de Informática y Comunicaciones** (SIC) ofrece los siguientes servicios a la comunidad universitaria: zona de descarga de software; adquisición de programas y materiales informáticos, red inalámbrica de la universidad (Eduroam), alojamiento de páginas web, servicio de foros, formación de usuarios, acceso remoto a bases de datos (vpn), servicio de almacenamiento masivo (disco virtual), publicación autónoma académica (PAUTA), hospedaje de software, videoconferencia, certificados de firma electrónica, escaneado, almacenamiento óptico, encuestas OPINA, consigna de ficheros y acceso a los puntos de información universitaria entre otros.

El **Secretariado de Recursos Audiovisuales** (SAV) ofrece un conjunto de servicios y espacios de apoyo a la investigación interesantes para la formación de alumnos y profesores universitarios: acceso a Internet, videoconferencia, sistema de edición de video analógico y digital, préstamo de recursos audiovisuales e informáticos y la posibilidad de duplicar y transferir diferentes soportes audiovisuales y multimedia. El personal del SAV proporciona asesoramiento técnico y didáctico necesario para el uso de estos servicios y recursos: servicio de video streaming, formación online, producción audiovisual, grabaciones y edición.

Finalmente, la **Enseñanza Virtual** es el punto de acceso formativo común de los estudiantes. En ella se pone a disposición de la comunidad universitaria una plataforma web que integra herramientas de docencia y gestión de la formación a través de Internet (complementando la enseñanza presencial y facilitando la educación a distancia).

- Programas informáticos y utilidades.

En relación al equipamiento de las aulas de informática, disponibles para investigadores y alumnos del Programa, se encuentra a disposición de los doctorandos lo siguiente:

- Equipamiento Servidores de Red:

1 servidor IBM XSeries 346 MT-M8840-EGG con Sistema Operativo Novell 6 destinado a: Servidor Proxy / Cortafuegos (Seguridad Interna y Externa a la Red); Servidor FTP (Conexión remota); Servidor de Copias de Seguridad; 2 Servidores Maxdataplatinum 5.OOOS 1 M5 SCSI.

- PCs de Aula:

57 CPU TTL (29 PCS en Aula 1 y 25 PCS en Aula 2). Características Técnicas: PBFoxc.945G7MA-KS2/775/DD/4GbDDR2NGA128/mATX/GBLNI-PEXN Micro Intel P DC930 3 GHZ 2 X 2MB CACHE; Memoria 1.024 DDR2 533; HD Seagate S-ATA2 80 GB 300 MB/S Transfer Rate; Caja sobremesa AOPEN 250 W/H420 /2 VAIA; DVD 16X 52 LG Negro; Monitor 17" TFT AOC LM-729 /MUL/0.26/1280X1024/DVI/TC099.

- Impresoras:

1 Minolta QMS Magicolor 3100

-Escáner:

HP PrecisionScan Pro; Y Nikon Super CoolsScan 5000 ED Film Scanner ED 4000ppp 35mm/aps



SAYS:

1 SAY SMART-UPS 3000; y Armario de comunicaciones n1/4 16.

- Programas y utilidades:

Sistema Operativo Windows XP Profesional; Microsoft Office 2003-2007; ArcGIS 9.3; ArcView 3.2; Arcinfo; ArcExplorer; Idrisi Kilimanjaro; SPSS ver.14; SIMA; Autocad Civil Profesional 2007; Corel Draw V. 13; Sistema Operativo de Red Novel Versión 6.0; Software de Red VERITAS para copias de Seguridad en Cintas de backup; Software de Trend-Micro para chequeo y limpieza de virus.

La Universidad de Sevilla está desarrollando –y continuará haciéndolo– una política activa de facilitación de la accesibilidad a los edificios e instalaciones universitarias así como a los recursos electrónicos de carácter institucional, siguiendo las líneas marcadas en el RD 505/2007 de 20 de abril, por el que se aprueban las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación de las personas con discapacidad para el acceso y utilización de los espacios públicos urbanizados y edificaciones. En la Universidad de Sevilla existe una Comisión Técnica de Atención al Estudiante con Discapacidad que tiene como funciones realizar informes técnicos y asesorar sobre las adaptaciones necesarias para satisfacer de la forma más adecuada, en función de los recursos disponibles, las demandas de los estudiantes con discapacidad (**Acuerdo 3/CU 19-3-09**). Asimismo, los estudiantes de doctorado con discapacidad cuentan con la **Unidad de Atención al Estudiante con Discapacidad** del Servicio de Atención a la Comunidad Universitaria de la US (SACU) (http://www.sacu.us.es/sacu/es/05_041.asp)

La BUS, a su vez, pone en funcionamiento un conjunto de servicios personalizados para personas con discapacidad que les faciliten el acceso a la información.

• **Servicio de información bibliográfica personalizada** : Si necesita información bibliográfica pregunte al bibliotecario, a través del formulario, correo electrónico, teléfono o chat: un bibliotecario especializado se encargará de localizar la información que necesite.

• **Cursos de formación**: Para estos usuarios la BUS ofrece la posibilidad de realizar cursos personalizados a la carta, que se adapten tanto a sus necesidades informativas como a su situación personal, siempre y cuando el tipo de discapacidad y su grado lo justifiquen. Así mismo se pueden realizar visitas guiadas específicas para dar a conocer los servicios y fondos de la Biblioteca.

EL SECRETARIADO DE PRÁCTICAS EN EMPRESA Y EMPLEO DESDE SU UNIDAD DE ORIENTACIÓN E INSERCIÓN PROFESIONAL, (< <http://servicio.us.es/uoip/inicio.php>>) tiene como finalidad promover estrategias que incrementen las posibilidades de inserción socio-laboral de alumnos y titulados universitarios y asesorarles en su camino hacia la incorporación al mercado laboral y su permanencia en él.

Los objetivos que se persiguen desde dicha Unidad son:

- Proporcionar herramientas para la adecuación de los alumnos al mercado laboral.
- Adquirir un conocimiento más profundo sobre sí mismo y el entorno socio-laboral.
- Facilitar el acceso a la información sobre alternativas laborales y formativas a través de fuentes y agentes fiables.
- Desarrollar capacidades para la toma de decisiones personales.
- Sistematizar procesos para la búsqueda de empleo.
- Ofrecer apoyo y asesoramiento durante el proceso de búsqueda de empleo.
- Favorecer la interiorización de la necesidad de actualización y formación permanente para mantenerse en el mercado de trabajo.

En la Unidad de Orientación e Inserción Profesional son atendidos alumnos de grado, licenciatura, máster, doctorado y títulos propios, así como egresados de nuestra universidad.

Se realiza atención personalizada de estudiantes y egresados para su asesoramiento en la búsqueda de empleo, centrándose en las necesidades específicas del sujeto, y una tutorización de su proceso de búsqueda de empleo. Se trabaja con ellos la elaboración de su proyecto profesional, para, partiendo del diagnóstico, favorecer la toma de conciencia de su situación actual y posibilitar el descubrimiento de alternativas para su itinerario profesional y laboral.

Esta orientación se realiza con atención directa a los interesados, combinándose actividades individuales y de pequeño grupo. Las actividades que se desarrollan para la orientación son:

- Entrevista de diagnóstico, para conocer sus necesidades y poder preparar, de forma consensuada, su plan individualizado de formación para la búsqueda de empleo.
- Talleres sobre recursos y herramientas para la búsqueda de empleo.
- Formación individualizada para el desarrollo personal, con el objetivo de desarrollar recursos y habilidades que le ayuden a superar barreras personales que le dificulten su inserción laboral.
- Información y motivación para el autoempleo.

De los alumnos de doctorado de nuestra universidad se realiza también un seguimiento en cuanto a su inserción profesional. El último estudio de inserción realizado desde el Observatorio ARGOS, correspondiente a los doctores que obtuvieron su título en el curso 2010/2011, muestra los resultados de inserción a septiembre de 2012. En el mismo se puede observar que el 59,63% de los doctores del mencionado año académico se encontraban trabajando. De los mismos el 44,39% lo hacía para universidades. Si realizamos un análisis de los doctores insertados laboralmente desde el curso 2006/2007 observamos que la cifra de doctores trabajando en empresas e instituciones no universitarias se mantiene bastante estable y que, salvo en el curso 2009/2010, supera al porcentaje de doctores que trabajan en instituciones universitarias.

La información facilitada por estos estudios y la continuidad de los mismos es de gran importancia para obtener datos sobre la empleabilidad de nuestros doctores y, de acuerdo con los mismos, poder diseñar las intervenciones oportunas.

La Oficina de Transferencia de Resultados de Investigación realiza actividades para el fomento del emprendimiento, siendo mayoritariamente doctores los titulares de las empresas de spin-off creadas con el apoyo de la misma.

7.1.2.2. Recursos específicos para los estudiantes del programa



Los recursos específicos disponibles para el Programa de Doctorado que se propone son los utilizados en el Programa de Doctorado con Mención de Calidad "Psicología de las Organizaciones y del Trabajo" en los últimos años. Dichos medios son, además de los disponibles en la Facultad de Psicología y en la Facultad de Ciencias del Trabajo, los siguientes:

Un laboratorio de análisis de procesos grupales que consta de: una habitación con un espejo unidireccional, equipos de grabación, sistemas de registro de variables psicofisiológicas, software para el diseño de experimentos de investigación mediante computadora.

Cuatro seminarios con una capacidad de 20 personas para el trabajo en grupo, la realización de actividades de investigación o los seminarios del doctorado.

Dos salas de investigadores, equipadas con equipos informáticos, para el estudio de los doctorandos/as.

Un servidor de apoyo a la docencia del Programa de Doctorado: la plataforma de aprendizaje WebCT de la Universidad de Sevilla. A través de esta plataforma, los doctorandos podrán acceder a la documentación y los materiales para el desarrollo de los seminarios implicados en cada una de las fases del programa; contactar con los coordinadores del Programa de Doctorado y con los profesores de cada seminario; comunicarse con el resto de doctorandos mediante foros de debate; acceder a las noticias relativas al programa, etc.

- Conexión Wifi tanto en los seminarios como en los laboratorios.
- Biblioteca del Departamento. Sus fondos están catalogados en FAMA.
- Acceso a revistas de investigación a través de FAMA.
- Sistemas de reprografía.

7.1.3. Recursos disponibles en las entidades colaboradoras: IVIE y Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.

El IVIE(Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas) es un centro dedicado al desarrollo y fomento de la investigación económica y la proyección de la misma en el ámbito nacional e internacional. Desde 1994, Bancaja y el IVIE desarrollan el proyecto Capital Humano, en el que se han elaborado bases de datos con medidas del capital humano, así como diversas investigaciones sobre su relación con el crecimiento económico y el desarrollo regional, la inserción laboral y el bienestar. Resultados de esta línea de investigación son:

- El banco de datos < <http://www.ivie.es/banco/caphumser10.php>> Capital Humano, con información actualizada hasta 2010 sobre la evolución de los niveles educativos de la población española, clasificada según el nivel de estudios terminados y otros indicadores de capital humano.

- Distintos estudios < <http://www.ivie.es/banco/caphum/caphum.php>> que analizan aspectos como el rendimiento del capital humano, la inserción laboral de los jóvenes o el desarrollo humano.

-Los Cuadernos de Capital Humano< <http://www.ivie.es/pub/caphum/redirectes.html>>, que sintetizan los principales resultados obtenidos en este proyecto.

El Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (C.A.R.L) es un Órgano Colegiado de naturaleza tripartita, integrado por las Organizaciones Empresariales -Confederación de Empresarios de Andalucía- y Sindicales -Unión General de Trabajadores de Andalucía y Comisiones Obreras de Andalucía- más representativas en la Comunidad Autónoma Andaluza, así como por la Administración Laboral Andaluza. El C.A.R.L. gestiona, a su vez, el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales al quedar este adscrito funcionalmente a Andalucía (S.E.R.C.L.A.). El objetivo que se persigue es ser un instrumento flexible y operativo que permita aportar un caudal de información sobre aquellas materias que conforman el complejo mundo de las relaciones laborales y que pueda resultar de utilidad a los empresarios y trabajadores, así como a aquellos estudiosos y profesionales del ámbito de las relaciones laborales.

El C.A.R.L. se ofrece también como fuente de recursos y apoyo a los doctorandos del programa. El C.A.R.L. ofrece cursos, jornadas, seminarios y conferencias que, organizadas por el CARL o en colaboración con otras instituciones, les puedan resultar de interés en el ámbito de las relaciones socio-laborales.

Asimismo, permite el acceso a los siguientes fondos bibliográficos y documentales (<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/portal/web/guest/documentacion-investigacion/revistas-y-monografias>): revistas y monográficos; guías de Negociación Colectiva (Informes, textos de convenios colectivos, registro de convenios, mapa de la negociación colectiva, etc.); legislación de la Unión Europea (EUR-Lex); boletines informativos; indicadores laborales; ..etc.



Además, a través del C.A.R.L., los doctorandos tienen acceso a la Biblioteca Virtual de la Consejería de Empleo de Andalucía y al [Catálogo de la Red de Centros de Documentación y Bibliotecas Especializadas de Andalucía](#).

Finalmente, el C.A.R.L. convoca anualmente el Premio Tesis Doctorales de investigación sobre temas jurídicos, económicos o sociales relevantes para el sistema de relaciones laborales y que tengan especial significación en Andalucía. Uno de estos premios fue otorgado a un doctorando del programa en 2008 (Roberto Martínez Pecino fue *Premio tesis doctoral 2008 del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales*).

7.1.4. Observancia de los criterios de accesibilidad universal y diseño para todos, según lo dispuesto en la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

Ambas universidades además de cumplir la normativa específica de accesibilidad universal y diseño, tiene unidades específicas que atienden a los estudiantes con algún tipo de discapacidad reconocida.

En la Universidad de Valencia existe el servicio de la Unitat per a la Integració de Persones amb Discapacitat (UPD) asesora y vela por el respeto y cumplimiento de los criterios de accesibilidad universal y diseño para todos, según lo dispuesto en la Ley 51/2003. La UPD proporciona tanto al profesorado como al estudiante información y asesoramiento, así como se evalúan las necesidades educativas específicas derivadas de una condición de discapacidad, para proceder a las adaptaciones curriculares pertinentes en su etapa académica.

Asimismo, en la Universidad de Sevilla los estudiantes de doctorado con discapacidad cuentan con la Unidad de Atención al Estudiante con Discapacidad (http://www.sacu.us.es/sacu/es/05_041.asp) del Servicio de Atención a la Comunidad Universitaria de la US (SACU).

7.2. Previsión de recursos externos de apoyo a los doctorandos

7.2.1. Ayudas propias del Programa

7.2.1.1. Colegio doctoral Tordesillas.

Con la colaboración de la **División Global Santander Universidades**, el **Grupo Tordesillas**, en el marco de los estudios de doctorado y con objeto de crear y desarrollar la colaboración académico-científica entre equipos de investigación o departamentos de una o diversas instituciones del Grupo Tordesillas, así como facilitar la movilidad de sus estudiantes y profesores, desarrolla el Colegio Doctoral Tordesillas (CDT) de Psicología de las Organizaciones, del Trabajo y de los Recursos Humanos (POT).

El CDT-POT lo conforman las siguientes universidades: la Universidad de Sevilla (España) -como Universidad Coordinadora del CDT-, la Universidad de Valencia (España), la Universidade de Coimbra (Portugal), el ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa (Portugal), la Universidade de São Paulo (Brasil) y la Universidade Presbiteriana Mackenzie (Brasil).

Las Universidades miembros del CDT-POT han diseñado el Colegio bajo el principio de la cooperación interuniversitaria y de la calidad, fomentando la movilidad de los estudiantes, y del profesorado, con el objetivo de iniciar y consolidar lazos de colaboración científica, propiciando la incorporación de estos alumnos a equipos de investigación de Universidades distintas a la de procedencia, para lograr masa crítica y un entorno intensivo de investigación en el ámbito de la Psicología de las Organizaciones, del Trabajo y de los Recursos Humanos.

Como queda recogido en el convenio firmado con fecha 31 de marzo de 2011, se convocan las siguientes becas para realizar estudios de doctorado en alguna de las universidades que componen el colegio.

- Becas de formación permanente (Fundación Tordesillas) (www.fundacioncarolina.es)

- El CDT-POT es financiado, a su vez, por el banco Santander, con becas de movilidad para la movilidad de los doctorandos entre los 6 Programas del consorcio (convocatoria de las becas CDT-POT: <http://www.grupotordesillas.net>)

7.2.1.2. Programa integrado en el proyecto de excelencia e internacionalización de nuestra Universidad Campus de Excelencia Internacional VLC/CAMPUS. (www.vlc-campus.com).



Se trata de la propuesta conjunta impulsada por la Universitat de València (UV), la Universitat Politècnica de València (UPV) y el Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) para la creación, en el área metropolitana de Valencia, de un Campus de Excelencia Internacional. VLC/CAMPUS se halla conformado por 32 centros docentes, 63 institutos de investigación, 135 departamentos, 46 bibliotecas y centros de recursos para el aprendizaje, dos parques científicos y todo el conjunto de servicios de que disponen las tres instituciones para apoyar su actividad. Nuestro Instituto forma parte del **Microcluster de Investigación** con el título: **Capital Humano y Salud laboral en una economía sostenible**. Su principal objetivo es realizar una investigación orientada al desarrollo y la transferencia de nuevas tecnologías y prácticas de Gestión del Capital Humano y la prevención de riesgos emergentes en empresas de alto valor añadido (http://www.vlc-campus.com/?page_id=215&lang=es)

7.2.1.3. Ayudas de contratos de investigación y en su caso de proyectos de investigación con beca.

Asimismo, el ORP del doctorado desde los fondos propios de sus proyectos vigentes financia (en la medida de sus posibilidades), la asistencia de sus doctorandos a congresos, con el ánimo de fomentar e incrementar la visibilidad de su trabajo fruto de su periodo de investigación mediante estas contribuciones bien sean a nivel nacional o internacional. De igual modo, los profesores del doctorado apoyan a los doctorandos a la hora de realizar estancias en centros nacionales o internacionales, a través de informes favorables del mismo. Además, orientan al doctorando en el proceso de solicitud de su estancia, poniéndose en contacto con centros e instituciones con las que el doctorando tiene convenio o mantiene una colaboración.

7.2.2. Facilitación y apoyo en la solicitud de ayudas externas

Nuestro programa de doctorado tiene como uno de sus objetivos prioritarios apoyar y fomentar la solicitud de becas de investigación, puesto que eso permite al doctorando realizar su doctorado a tiempo completo y además facilita las estancias en otras universidades para la obtención de la Mención Internacional. A continuación se ofrece información de los principales organismos y convocatorias de becas para investigadores en formación. Los doctorandos tienen la información actualizada en la página web del programa (www.uv.es/~rrhdoc/becas_val.html).

Además, se les informa a través de las plataformas virtuales en la comunidad de doctorandos del programa. También se les da la información puntualmente a sus directores, con el fin de facilitar la planificación de estancias y asistencia a congresos de sus doctorandos. No obstante, se anima al doctorando a explorar otras fuentes de financiación, especialmente cuando provienen de otros países, en los que puede haber también una oferta de becas específicas.

El programa ayuda a los candidatos pre-inscritos y a los doctorandos a obtener y presentar la documentación necesaria para la solicitud de las becas (carta de pre-admisión o admisión, historial investigador, etc.). También se les informa de que muchas de las convocatorias tienen como requisito el que los estudiantes extranjeros deben estar en posesión del NIE, o del registro de ciudadano de la Unión con anterioridad a la publicación de la convocatoria.

Principales organismos y convocatorias de becas para investigadores en formación.

Ministerio de Ciencia e Innovación

- **Ayudas para becas y contratos en el marco del estatuto del personal investigador en formación, del programa de Formación de Profesorado Universitario. (Programa FPU)**
- **Programa de ayudas para la Formación de Personal Investigador (Programa FPI)**

Generalitat Valenciana

http://www.edu.gva.es/poci/val/dgpoci_becas.htm

Universidad de Valencia

<http://webasp.uv.es/convo/index.html>

Universidad de Sevilla

<http://investigacion.us.es/secretariado-investigacion/plan-propio/bases-solicitudes-2011-2012>

Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación

- **Programas de "Becas MAEC-AECI" para ciudadanos extranjeros y españoles.**

Fundación Carolina

<http://www.fundacioncarolina.es>

Patronat Sud-Nord



<http://www.fguv.org/cooperacion/convocatorias/36/index.asp>

Programa de Mejoramiento del Profesorado (PROMEP). Secretaria de Educación Pública de México

<http://promep.sep.gob.mx/>

Portal español de movilidad para investigadores

- **Becas de investigación en España.**

Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) de Brasil

- <http://www.cnpq.br/>

Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) de Brasil

- <http://www.capes.gov.br/>

Programa Nacional de Becas de la República Eslovaca

- www.scholarships.sk

Además, los doctorandos solicitan **ayudas para la asistencia a congresos y estancias en el extranjero a los organismos autonómicos y estatales correspondientes**. Así por ejemplo, la Universidad de Valencia, Generalitat Valenciana, el Ministerio de Educación y organismos de otras autonomías o becas para doctorandos cuya procedencia no es española tales como el Programa Santiago Grisolia para la formación de personal investigador en centros de investigación de la Comunidad Valenciana. En este sentido, el ORP del doctorado da soporte a los solicitantes de estas convocatorias informando favorablemente acerca de los mismos.

En base a los datos procedentes de años anteriores, podemos decir que la contribución en congresos de los doctorandos es muy activa. Así por ejemplo, en los años comprendidos entre el 2007 y 2012 el porcentaje de doctorandos (o doctores en la actualidad) que han obtenido alguna ayuda para asistir a congresos es del 75%. Prácticamente todos los doctorandos han presentado resultados de investigación mayoritariamente en congresos internacionales: European congress of Work and Organizational Psychology, European congress of Psychology, y otros workshops específicos de su área de investigación.

7.2.1. Porcentaje de doctorandos que consiguen las ayudas.

A continuación presentamos una tabla que refleja los porcentajes de doctorandos que han tenido beca en los últimos 5 años en las dos universidades que componen el programa. Como puede observarse, más del 70% de nuestros estudiantes han obtenidos a lo largo del desarrollo de su tesis doctoral una beca, emitida por alguna entidad nacional o internacional, lo que también pone de manifiesto la calidad y el potencial de nuestros doctorandos.

Tabla. Porcentaje de doctorandos con beca en los últimos 5 años.

Universidad	Nº doctorandos	Doct. Con beca completa y/o movilidad	Doct. Con beca parcial y/o movilidad
U. Valencia	36	25	5
U. Sevilla	22	12	1
Totales	58	37	6

Teniendo en cuenta los datos aportados en la tabla respecto al porcentaje de doctorandos con beca en los últimos 5 años en las dos universidades que componen el programa que se presenta a verificación y las ayudas que los alumnos han venido consiguiendo para participar en congresos, la previsión para el primer y segundo año de implantación del nuevo programa de doctorado es que alrededor del 50% de los estudiantes matriculados conseguirá ayudas para la asistencia a congresos y estancias en el extranjero.

8. REVISIÓN, MEJORA Y RESULTADOS DEL PROGRAMA

8.1 SISTEMA DE GARANTÍA DE CALIDAD Y ESTIMACIÓN DE VALORES CUANTITATIVOS

SISTEMA DE GARANTÍA DE CALIDAD

8.1. Sistema de Garantía de Calidad de la Universitat de València.

La Universitat de València ha elaborado un Sistema de Garantía de Calidad específico para la Escuela de Doctorado, aunque nos hemos basado en el sistema aprobado para los otros centros de la universidad en los que se imparten los estudios de grado y másteres oficiales, el cual obtuvo una puntuación POSITIVA en el Programa AUDIT desarrollado por la ANECA.



Se ha decidido hacer un sistema propio, dada la complejidad y especificidad de este ciclo educativo, pero sin desvincularse del Sistema de Garantía Interno de Calidad (SGI) de los otros centros de la universidad, por ello se han seguido los mismos parámetros para su aplicación, utilizándose la misma herramienta informática y las mismas dimensiones que se siguen para la implantación, evaluación y mejora de los otros niveles educativos, por ello organizamos el sistema de garantía de calidad de los estudios de doctorado en estas dimensiones:

PF- Programa Formativo

OE- Desarrollo de la Enseñanza

RH- Recursos Humanos

RM- Recursos Materiales

DE- Desarrollo de la Enseñanza

RE- Resultados

SG-Sistema de Garantía de Calidad

Para elaborar este sistema de garantía de calidad hemos realizado un análisis histórico de los procesos de evaluación y la normativa generada en materia de calidad, tomándose como referencia el Plan de Evaluación de la Calidad de los Programas de Doctorado, el cual se ha estado implantando en la Universitat de València (UV) desde el curso 2004-05. El objetivo de este plan de evaluación era la mejora continua de los programas doctorado e ir adecuándose a los aspectos fundamentales del Espacio Europeo de Educación Superior.

En este Plan de Evaluación se elaboró una guía que tenía como finalidad el proporcionar la información, las orientaciones básicas y las directrices técnicas necesarias para que los Comités llevasen a cabo el proceso de evaluación. Dicha guía y los instrumentos que se generaron (indicadores y encuestas de satisfacción de los grupos de interés implicados en los programas de doctorado) han sido adaptados y tomados como referencia para elaborar este Sistema de Garantía de Calidad.

Este punto 8 de la memoria de verificación, que se va a desarrollar a continuación, se basa en el Sistema de Garantía Interno de Calidad (SGIC) de los Estudios Oficiales de Doctorado de la Universitat de València.

El Sistema de Garantía de Calidad está compuesto por los siguientes documentos:

· *Manual de Calidad* , que cuenta con los siguientes capítulos:

- o Presentación
- o Capítulo 1- El Sistema de Garantía de Calidad de los Estudios de Doctorado de la Universitat de València
- o Capítulo 2- Presentación de la Escuela de Doctorado
- o Capítulo 3- Estructura de la Escuela de Doctorado para el desarrollo del Sistema de Garantía Interno de Calidad
- o Capítulo 4- Programa Formativo
- o Capítulo 5- Organización de la Enseñanza
- o Capítulo 6- Recursos Humanos
- o Capítulo 7- Recursos Materiales y Servicios
- o Capítulo 8- Desarrollo de la Enseñanza
- o Capítulo 9- Resultados
- o Capítulo 10- Sistema de Garantía de Calidad

· *Manual de Procedimientos* , que consta de 25 procedimientos distribuidos en las siete dimensiones del sistema de calidad:

PROGRAMA FORMATIVO	PF1- Procedimiento de revisión de las competencias específicas del programa de doctorado
	PF2- Procedimiento de revisión del perfil de ingreso
	PF3- Procedimiento de revisión del perfil de egreso y seguimiento de la inserción laboral de los doctorados



ORGANIZACIÓN DE LA ENSEÑANZA	OE1- Procedimiento de captación de los estudiantes de doctorado
	OE2- Procedimiento de acceso y admisión de los estudiantes
	OE3- Procedimiento de coordinación con otras universidades (solo se activa si el Programa de Doctorado es interuniversitario)
RECURSOS HUMANOS	RH1- Procedimiento de selección del PDI
	RH2- Procedimiento de reconocimiento de la labor de tutorización y dirección de tesis doctorales
RECURSOS MATERIALES	RM1- Procedimiento de gestión de los recursos materiales
DESARROLLO DE LA ENSEÑANZA	DE1- Procedimiento de movilidad de los estudiantes recibidos
	DE2- Procedimiento de movilidad de los estudiantes enviados
	DE3- Procedimiento de desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje (actividades formativas)
	DE4- Procedimiento de supervisión de las tesis doctorales
	DE5- Procedimiento de seguimiento de los doctorandos
	DE6- Procedimiento de evaluación de los resultados académicos del programa de doctorado
	DE7- Procedimiento de presentación y defensa de las tesis doctorales y análisis de los resultados.
RESULTADOS	RE1- Procedimiento de análisis y medición de los resultados
	RE2- Procedimiento de medición de la satisfacción de los grupos de interés
SISTEMA GARANTÍA DE CALIDAD	SG1- Procedimiento de elaboración de la política y objetivos de calidad
	SG2- Procedimiento de garantía de calidad de los programas de doctorado
	SG3- Procedimiento de Información Pública
	SG4- Procedimiento de gestión y revisión de las incidencias
	SG5- Procedimiento de recomendaciones y modificaciones del plan de estudios
	SG6- Procedimiento de diseño del plan de estudios
	SG7- Procedimiento de extinción del título de doctorado

8.1.1 Órganos o unidades responsables del Sistema de Garantía de la Calidad de los programas de doctorado.

En la Universitat de València, la Escuela de Doctorado es la responsable de los programas de doctorado, con el fin de garantizar la eficacia, eficiencia y calidad de los procesos de enseñanza, precisan de estructuras organizativas dotadas de aquellas competencias que les permitan asumir dichas tareas.

Los órganos que proponemos son los siguientes:

Dirección de la Escuela

El Comité de Dirección (CD) del Centro, y en particular su Director/a como principal responsable, está comprometido en el establecimiento, desarrollo, revisión y mejora de un sistema de garantía de la calidad.

Como muestra inicial de su compromiso con la gestión de la calidad, el Director/a de la Escuela desarrollará e implantará un SGIC, de acuerdo con las directrices propuestas por la Unitat de Qualitat (UQ), así como la mejora continua de su eficacia.

El Comité de Dirección motivará para que todas las personas del mismo actúen de acuerdo con lo establecido en el Sistema de Garantía Interna de Calidad.

Para ello, el Director/a:

- Es el responsable de calidad del centro, pudiendo delegar la implantación del SGIC, en un miembro del Comité de Dirección, para que lo presente en todo lo relativo al seguimiento del SGIC.
- Comunica a todo su personal la importancia de satisfacer los requisitos de los grupos de interés así como los legales y reglamentarios de aplicación a sus actividades.
- Se compromete, además, a llevar a cabo revisiones del SGIC y a intentar asegurar la disponibilidad de los recursos necesarios para que se cumplan los Objetivos de Calidad.
- Promueve la creación de equipos de mejora para atender a los resultados de las revisiones y evaluaciones que se lleven a cabo.
- Lidera las actuaciones derivadas de la implementación del SGIC.



Igualmente, Director/a efectúa una invitación, dirigida a todas las personas de la Escuela, para que se impliquen en el SGIC y realicen propuestas de mejora, las cuales serán estudiadas y, en su caso, aprobadas por el Comité de Dirección, con el objetivo de mejorar los procesos y los resultados de la calidad.

Responsable de Calidad del Centro

Para ayudarle en las tareas correspondientes al diseño, implantación, mantenimiento y mejora del SGIC el Director/a puede designar un Responsable de Calidad.

Con independencia de las responsabilidades que le sean asignadas posteriormente por el Comité de Dirección, el Responsable de Calidad tiene las siguientes funciones:

- Asegurarse de que se establecen, implantan y mantienen los procesos necesarios para el desarrollo del SGIC de la Escuela y de los programas de doctorado.
- Informar al Comité de Dirección sobre la aplicación del SGIC y de cualquier necesidad de mejora.
- Asegurarse de que se toman en consideración las demandas de los grupos de interés implicados en todos los niveles de la Escuela.

Comité de Dirección

El Comité de Dirección realiza las funciones de organización y gestión de la Escuela, siendo el órgano que participa en las tareas de planificación y seguimiento del SGIC, actuando además como uno de los vehículos de comunicación interna de la política, objetivos, planes, programas, responsabilidades y logros de este sistema. Entre sus funciones se encuentran las siguientes:

- Verifica la planificación del SGIC del Centro, de modo que se asegure el cumplimiento de los requisitos generales del Manual del SGIC, de la Política y los Objetivos de la Calidad y de los requisitos contemplados en las guías de verificación y certificación correspondientes.
- Propone y aprueba la Política y los Objetivos Generales de la Calidad del Centro e informa a toda la comunidad universitaria.
- Propone y coordina la formulación de los objetivos anuales del Centro y realiza el seguimiento de su ejecución.
- Junto con los Comités de Calidad de los Programas de Doctorado realiza el seguimiento de la eficacia de los procesos a través de los indicadores y evidencias asociados a los mismos. Todos los procesos concluyen con un proceso de evaluación y propuestas de mejora que periódicamente se tienen que revisar.
- Supervisa la ejecución de las acciones correctivas y/o preventivas, de las actuaciones derivadas de la revisión del sistema, de las acciones de respuesta a las sugerencias, quejas y reclamaciones. Y, en general, de todos los procesos.
- Desarrolla la implantación de las propuestas de mejora del SGIC sugeridas en los procesos que se han planteado en el SGIC.
- Coordina junto con los Comités de Calidad del Programa de Doctorado y la Unitat de Qualitat la periodicidad y la duración, dentro de su ámbito de competencia, de los procesos de recogida de encuestas de medida de la satisfacción de los grupos de interés.
- La Unitat de Qualitat informa al Comité de Dirección de los resultados de los indicadores y de las encuestas de satisfacción y propone criterios, junto a los Comités de Calidad de los programas de doctorado, para la consideración de las propuestas de mejora que puedan derivarse de esos resultados.
- Supervisa la información y rinde cuentas a la comunidad universitaria, de los procesos de evaluación y mejora que se han llevado a cabo.

El Comité de Dirección está compuesto por el Director/a y los coordinadores de los programas de doctorado, entre los cuales se designará, si se estima pertinente, un responsable de calidad.

El Comité de Dirección se reúne siguiendo la periodicidad que se ha marcado en cada uno de los procedimientos, manteniendo al menos 3 reuniones anuales, para verificar el adecuado funcionamiento del SGIC.

Como se ha comentado anteriormente, el Comité de Dirección es el responsable de supervisar la evaluación y seguimiento de todos los procedimientos señalados en el Manual, aunque en la mayoría de los casos su realización dependa también de otros órganos, como es el caso del Comité de Calidad de los Programas de Doctorado.

Para la evaluación y establecimiento de las Propuestas de Mejora cada uno de los procesos del sistema concluye con una evaluación, cuyo objetivo es la mejora, siendo las conclusiones que se obtengan el punto de partida del siguiente periodo del proceso.

Comisión Académica

Las Comisiones Académicas de los programas de doctorado (artículo 12 del ACGUV 265/2011) son el órgano responsable académicamente de cada programa de doctorado, por ello se les atribuye las funciones de revisar, diseñar y coordinar las actividades formativas y de investigación del programa de doctorado.



Esta comisión estará integrada por cinco doctores y será designada por la Comisión de Estudios de Postgrado a propuesta del órgano responsable del programa.

El coordinador del programa de doctorado tiene que ser uno de los miembros de la comisión académica. Este coordinador tiene que ser un investigador relevante y debe estar avalado por la dirección previa de un mínimo de dos tesis doctorales y la justificación de la posesión de dos periodos de actividad investigadora reconocidos. En el caso de que el coordinador propuesto, no cumpla con estos criterios deberá acreditar méritos equivalentes a los señalados y la comisión de estudios de postgrado informará si procede.

Una vez nombrada la comisión académica del programa de doctorado por la comisión de estudios de postgrado, se procederá a elevar la propuesta de nombramiento de coordinador al Rector o Rectora de la Universitat de València. Cuando se trate de programa conjuntos este nombramiento se realizará por acuerdo entre los Rectores, de la forma indicada en el convenio con otras instituciones, cuando se desarrolle un doctorado en colaboración.

La comisión académica asumirá las competencias de programación, coordinación y supervisión académica y docente que a continuación señalamos:

- Propone a la comisión de estudios de postgrado la relación de posibles doctores/as para la tutorización y dirección de tesis doctorales, así como las líneas de investigación que se ofrecen.
- Propone la admisión al programa de doctorado
- Asigna a cada doctorando o doctoranda el o los directores de tesis doctoral
- Asigna al doctorando o doctoranda el tutor o tutora de la tesis doctoral.
- Hace públicos los procedimientos que consideran oportunos para garantizar la calidad de las tesis doctorales tanto en lo referente a su elaboración como en el proceso de evaluación, antes de su presentación.
- Evalúa anualmente el documento de actividades personalizadas y el Plan de Investigación del doctorando o doctorando.
- Al efecto de otorgar la Mención Internacional del título de Doctor, autorizar la estancia y las actividades realizadas en otro estado sea en una institución de enseñanza superior o en una institución de investigación, para su consideración.

Comité de Calidad del Programa de Doctorado

El Comité de Calidad del Programa de Doctorado tiene como finalidad garantizar la implantación y seguimiento del Sistema de Garantía de Calidad.

Dicho Comité estará formado por los miembros de la Comisión Académica del programa más un representante de los estudiantes de doctorado, un miembro del Personal de Administración y Servicios y un técnico de la Unitat de Qualitat, designado por su dirección y que desempeña las funciones de apoyo técnico de calidad.

Para el desempeño de sus funciones se constituirá un grupo de asesores, en función del aspecto y el criterio que se estén trabajando, entre cuyos miembros pueden encontrarse:

- 1 egresado
- 1 empleador
- 1 miembro de la OPAL

Las funciones de este Comité de Calidad serán las siguientes:

- Desarrolla y supervisa la implantación de todos los procedimientos que dependen del programa de doctorado y es el encargado de evaluar el adecuado desarrollo del sistema en dicho estudio.
- Desarrolla las propuestas de mejora del Sistema de Garantía de calidad derivadas de la implantación de los procedimientos.
- Realiza un seguimiento de la eficacia de los procedimientos a través de los indicadores y evidencias asociados al Sistema de Garantía de Calidad. Todos los procedimientos concluyen con la evaluación y consecuentemente el planteamiento de propuestas de mejora que se tienen que revisar anualmente.
- Controla la ejecución de las acciones correctivas y/o preventivas, de las actuaciones derivadas de la revisión del sistema, de las acciones de respuesta a las sugerencias, quejas y reclamaciones.
- Coordina junto la Unitat de Qualitat, los procedimientos de recogida de información de los grupos de interés.
- La Unitat de Qualitat informa de los resultados de los indicadores y de los informes de las encuestas de satisfacción de los grupos de interés, para su análisis en los diferentes procedimientos y si se estima pertinente, el desarrollo de acciones de mejora derivados del estudio de estos datos.
- Supervisa la información y rinde cuentas a los implicados en el programa de doctorado, sobre los procedimientos de evaluación y mejora que se han desarrollado con la implantación del Sistema de Garantía de Calidad.



El Comité de Calidad del Programa de Doctorado se reúne siguiendo la periodicidad que se ha marcado en cada uno de los procedimientos, manteniendo reuniones, al menos, cada tres meses, para verificar la adecuada implantación del SGIC.

Grupos de Mejora

El Comité de Dirección, puede proponer la creación de grupos o equipos de mejora, para atender la resolución de áreas de mejora concretas y previamente identificadas, bien como consecuencia de alguno de los procedimientos de evaluación del propio SGIC o la futura acreditación de los programas de doctorado que dependen de la Escuela.

8.1.2 Procedimientos de seguimiento que permitan supervisar el desarrollo del programa de doctorado

Para garantizar la calidad de los estudios de doctorado en el SGIC se han utilizado dos tipologías de datos:

1- **Indicadores.** Se ha diseñado una batería de indicadores, los cuales se organizan teniendo en cuenta las dimensiones del SGIC, ya que los datos que se obtengan son información importante para la toma de decisiones en cada uno de los procesos.

La definición de los indicadores, cómo se recoge y analiza la información se especifica en el proceso (Dimensión 6-Resultados):

RE1	Procedimiento de análisis y medición de resultados
-----	--

A continuación, se enumeran los diferentes indicadores incluidos en las dimensiones del SGIC de la Universitat de València:

Dimensión 1- Programa formativo

I.PF3.01 Inserción laboral

Dimensión 2- Organización de la Enseñanza

I.OE1.01 Tasa de matriculación (tasa de estudiantes matriculados sobre las plazas ofertadas)

I.OE1.02 Demanda de los estudios (tasa de estudiantes matriculados sobre el total de preinscritos)

Dimensión 3- Recursos Humanos

I.RH2.01 Tasa de PDI funcionario

I.RH2.02 Tasa de doctores

I.RH2.03 Tasa de PDI a tiempo completo

I.RH2.04 Tasa de PDI por cuerpos docentes

I.RH2.05 Número de proyectos competitivos relacionados con las líneas de investigación del programa

I.RH2.06 Tasa de profesores que son investigadores principales en proyectos de investigación o contratos de investigación en convocatorias públicas y competitivas

I.RH2.07 Tasa de profesores que participan en proyectos de investigación o contratos de investigación en convocatorias públicas y competitivas

I.RH2.08 Tasa de profesores que son investigadores principales en proyectos de investigación o contratos de investigación

I.RH2.09 Tasa de profesores que participan en proyectos de investigación o contratos de investigación

I.RH2.10 Resumen de las contribuciones científicas del profesorado implicado en el programa de doctorado (publicaciones en revistas, libros, capítulos de libros, ponencias, obras de creatividad científica...)

Dimensión 5- Desarrollo de la Enseñanza

I.DE1.01 Número de estudiantes recibidos de otras universidades

I.DE2.01 Tasa de estudiantes que han realizado una estancia (más de un mes) sobre el total de estudiantes del programa

I.DE2.02 Tasa de estudiantes que han participado en programas de movilidad con convocatoria competitiva sobre el total de estudiantes



- I.DE2.03 Duración de la estancia (en meses de movilidad)
- I.DE2.04 Tasa de tesis doctorales con Mención Internacional sobre el total de tesis doctorales defendidas.
- I.DE6.01 Tasa de rendimiento
- I.DE6.02 Tasa de éxito del programa de doctorado en tres años
- I.DE6.03 Tasa de éxito del programa de doctorado en cuatro años
- I.DE6.04 Tasa de presentados y presentadas
- I.DE6.05 Tasa de abandono de los y las estudiantes de doctorado
- I.DE6.06 Tasa de graduación
- I.DE6.07 Duración media de los estudios
- I.DE7.01 Tasa de tesis defendidas por estudiantes matriculados en el programa
- I.DE7.02 Tasa de estudiantes que cuentan con financiación externa a la realización del doctorado en relación con el número total de estudiantes que han inscrito la tesis
- I.DE7.03 Relación de contribuciones científicas relacionadas con las tesis doctorales defendidas

Dimensión 6- Resultados

- I.RE2.1 Satisfacción de los grupos de interés

Como se menciona en el procedimiento, los datos que se obtengan son analizados por los servicios correspondientes de la Universitat de València (Unitat de Qualitat, Servicio de Análisis y Planificación, Servicio de Informática,...), por el Comité de Calidad del programa de doctorado y por el Comité de Dirección de la Escuela.

Los indicadores estadísticos se recogerán anualmente, estando disponibles para que el Comité de Calidad del programa los analice en cada uno de los procedimientos a los que hacen referencia (en el código del indicador se especifica a que procedimiento hace referencia) y así se tomen decisiones basadas en información objetiva y fiable. El Comité de Dirección de la Escuela también dispondrá del resultado de todos los indicadores para su análisis y posibles propuestas de mejora.

Para evaluar el adecuado análisis de los indicadores y para determinar las acciones de mejora del programa de doctorado relacionado con el estudio de estos datos, hemos elaborado la siguiente plantilla que completarán todos los programas de doctorado:

E. RE1.7- Informe de evaluación y propuestas de mejora

(Propuesta de evaluación)

DIMENSIÓN 6. resultados		EVIDENCIAS
me- di- ción de y aná- li- sis de los re- sul- ta- dos	Efi- ca- cia y ade- cua- ción del pro- ce- so de me- di- ción de me- di- ción y aná- li- sis de los re-	E.RE1.1- Batería de indicadores E.RE1.2- Sugerencias planteadas a la batería de indicadores E.RE1.3- Acta de aprobación de los indicadores E.RE1.4- Problemas detectados en el cálculo de los indicadores E.RE1.5- Informe con los resultados de los indicadores
		COMENTARIOS:



sul-
ta-
dos

Ac-
cio-
nes

de
me-
jo-
ra
que
se
que
se
desa-
rro-
llan
a
par-
tir
de
los
re-
sul-
ta-
dos
de
los

in-
di-
ca-
do-
res

Los
in-
di-
ca-
do-
res
se-
lec-
cio-
na-
dos
son
de
uti-
li-
dad
pa-
ra
eva-
luar
los
pro-
gra-
mes
de
doc-
to-
ra-
do
que
se
im-
par-
ten
en
la
Es-
cue-
la

Va-
lo-
ra-
ción
glo-
bal
del
con-
jun-
to
de
in-
di-
ca-
do-
res
1



(se puede llevar a cabo teniendo en cuenta la información de las dimensiones del SGIC)						
VALORACIÓN		A	B	C	D	E
Eficacia y adecuación del proceso de medición de medición y análisis de los resultados						
Acciones de mejora que se que se desarrollan a partir de los resultados de los indicadores						
Los indicadores seleccionados son de utilidad para evaluar los programas de doctorado que se imparten en la Escuela						
Valoración global del conjunto de indicadores ¹ (se puede llevar a cabo teniendo en cuenta la información de las dimensiones del SGIC)						
PUNTOS FUERTES						
FUN- TOS DÉ- BIL- LES	PRO- PUES- TAS DE ME- JO- RA	IM- POR- TAN- CIA	TEMPORALIZA- CIÓN	AGENTE		

2- Resultados de la satisfacción de los implicados en la enseñanza. Se realizan cuestionarios para conocer la satisfacción de los estudiantes, profesores, personal de administración y servicios, egresados, empleadores...

A continuación, se presenta un esquema que recoge algunos de los cuestionarios que se van a llevar a cabo en el SGIC:

ENCUESTA	DESCRIPCIÓN
QD-Estud-01	Encuesta que completan los estudiantes al finalizar las actividades formativas
QD-Estud-02	Encuesta que completan los estudiantes al finalizar la tesis.
QD- Prof-01	Encuesta que rellenan los profesores que participan en el programa de doctorado.
QD-PAS-01	Encuesta que rellena el personal de administración y servicios implicado en el programa de doctorado.
QD-Egres-01	Encuesta que completan los egresados del doctorado un aproximadamente un año después de presentar la tesis.
QD- Movilidad	Encuesta que completan los estudiantes que participan en programas de movilidad, se ha diseñado una encuesta para los estudiantes que recibe la Universitat de València y otra para los estudiantes que participan en estancias (enviados).

Al igual que en los indicadores, los resultados de cada uno de los ítems de los cuestionarios, después del procesamiento y análisis estadístico por la Unitat de Qualitat, se tienen en cuenta en los diferentes procedimientos del SGIC.



La información del procedimiento de recogida y análisis de la información sobre la satisfacción de los grupos de interés, se incluye en el procedimiento siguiente (Dimensión 6-Resultados):

RE2	Procedimiento de medición de la satisfacción de los grupos de interés
-----	---

De los instrumentos de medición de la satisfacción de los grupos de interés se generan indicadores que se incluyen en el procedimiento:

RE1	Procedimiento de análisis y medición de resultados
-----	--

Concretamente los indicadores:

I.RE2.1	Satisfacción de los grupos de interés
I.PF3.1	Inserción Laboral

Como se menciona en los procedimientos, los datos que se obtengan son analizados por los servicios correspondientes de la Universitat de València, por el Comité de Calidad del programa de doctorado y por el Comité de Dirección (en el procedimiento RE2 se señalan los responsables de llevar a cabo las acciones que se señalan).

La información obtenida de los instrumentos de recogida de la información de la satisfacción de los implicados se tiene en cuenta en los diferentes procedimientos, ya que todos ellos concluyen en la evaluación y mejora de la calidad de nuestras enseñanzas.

La frecuencia de recogida de los datos será la siguiente:

- Las encuestas de satisfacción de los estudiantes, se recogerán anualmente, siendo la responsabilidad del pase del Comité de Calidad del Programa de Doctorado, aunque dispondrá del apoyo y colaboración de la Unitat de Qualitat, que como hemos comentado, es la responsable del procesamiento y análisis de los datos.
- Dichas encuestas (al finalizar las acciones formativas y cuando el estudiante ha concluido la tesis) son las que se aprobaron y se han utilizado en el Plan Evaluación de los Programas de Doctorado.

Las encuestas se agrupan en estos bloques de contenidos y utilizan una escala de valoración de Likert de 5 categorías:

- Programa Formativo
- Organización y Gestión del Programa
- Desarrollo de la Enseñanza/Investigación
- Instalaciones y recursos
- General

En el caso del profesorado se llevará a cabo bienalmente y cada tres años en el del personal de administración y servicios, dado que consideramos que el personal de la universidad se mantiene estable y por ello no es necesario recoger su opinión todos los años, evitando el cansancio de los implicados.

Al igual que en las anteriores, las encuestas serán procesadas y analizadas por la Unitat de Qualitat, para posteriormente enviar los informes de los resultados al Comité de Dirección de la Escuela y al Comité de Calidad del Programa de Doctorado para que sean analizados en los diferentes procedimientos y para que se tomen las decisiones pertinentes sobre el desarrollo del programa de doctorado.

La encuesta de profesorado, al igual que en la de estudiantes, es la que se ha venido utilizando en la Universitat de València dentro del Plan de Evaluación de los Programas de Doctorado y se estructura con los siguientes bloques de contenidos:

- Programa Formativo
- Desarrollo de la Enseñanza/ Investigación
- Instalaciones y recursos
- Alumnado



- Investigación
- Gestión
- Global

Por último la encuesta que se ha desarrollado para el personal de administración y servicios, consta de los siguientes bloques:

- Gestión
- Comunicación entre los implicados
- Instalaciones y recursos
- Gestión de Quejas y Sugerencias
- General

Para evaluar los resultados sobre la satisfacción de los grupos de interés y para determinar las acciones de mejora del programa de doctorado relacionado con el estudio de estos datos, hemos elaborado la siguiente plantilla que completarán todos los programas de doctorado:

E.RE2.6- Informe de Evaluación y propuestas de mejora

(Propuesta de evaluación)

DIMENSIÓN 6. resultados		
me- di- ción de la ade- cua- ción del pro- ce- so de los gru- po de in- te- rés	Efi- ca- cia y ade- cua- ción de los gru- pos de in- te- rés	EVIDENCIAS
		E.RE2.1- Encuestas de satisfacción de los grupos de interés E.RE2.2- Sugerencias a la encuesta para conocer la satisfacción de los grupos de interés E.RE.2.3- Acta de revisión E.RE.2.4- Mecanismo y procedimiento del pase de la encuesta E.RE.2.5- Informe de resultados E.RE.2.6- Informe de evaluación y propuestas de mejora
		Indicadores
		I.RE2.1 Satisfacción de los grupos de inte- rés
de la satis- facción de los gru- pos de in- te- rés	Ac- cio- nes	COMENTARIOS:
de me- jo- ra que se han lle- va- do a ca- bo		



a partir de los resultados de las encuestas

Análisis de la satisfacción general de los grupos de interés (profesores, estudiantes, PAS, docentes...)

VALORACIÓN		A	B	C	D	EI
Eficacia y adecuación del proceso de medición de la satisfacción de los grupos de interés						
Acciones de mejora que se han llevado a cabo a partir de los resultados de las encuestas						
Análisis de la satisfacción general de los grupos de interés						
PUNTOS FUERTES						
PUNTOS DÉBILES	PRO-PUESTAS DE MEJORA		IM-POR-TAN-CIA	TEMPORALIZACIÓN	AGENTE	

Por ello se concluye, diciendo que los resultados de los indicadores y de los instrumentos para conocer la satisfacción de los grupos de interés son imprescindibles para revisar y mejorar el desarrollo del plan de estudios.

Por último, como procedimiento resumen que recoge todos los aspectos claves para evaluar y mejorar la calidad de la enseñanza, el sistema de garantía de calidad incluye este proceso (Dimensión 7-Sistema de Garantía de Calidad):

CSV: 426717304098841105827108 - Verificable en <https://sede.educacion.gob.es/cid> y Carpeta Ciudadana <https://sede.administracion.gob.es>



SG2	Procedimiento de garantía de calidad de los programas de doctorado
-----	--

Este procedimiento se desarrolla cada tres años y el objetivo es garantizar la calidad de los programas formativos mediante la revisión y evaluación de todos los aspectos del SGIC.

El Comité de Dirección y el Comité de Calidad del Programa informan y rinden cuentas a todos los involucrados en el programa de doctorado. Tras la aprobación del informe se publica en la página web del centro para el conocimiento de todos los implicados en la titulación.

8.1.3 Procedimientos que aseguren el correcto desarrollo de los programas de movilidad.

Al igual que en el punto anterior, sobre los programas de movilidad, se recogen dos tipos de información (indicadores y resultados de las encuestas de satisfacción de todos los implicados), los cuales se desarrollan en los procedimientos (Dimensión 6-Resultados):

RE1	Procedimiento de análisis y medición de resultados
-----	--

RE2	Procedimiento de medición de la satisfacción de los grupos de interés
-----	---

La información que se recoge es la siguiente:

1. Indicadores

Los indicadores que se han establecido para evaluar los programas de movilidad son los siguientes:

I.DE1.01	Número de estudiantes recibidos de otras universidades
I.DE2.01	Tasa de estudiantes que han realizado una estancia (más de un mes) sobre el total de estudiantes del programa
I.DE2.02	Tasa de estudiantes que han participado en programas de movilidad con convocatoria competitiva sobre el total de estudiantes.
I.DE2.03	Duración de la estancia (en meses de movilidad)
I.DE2.04	Tasa de tesis doctorales con Mención Internacional sobre el total de tesis doctorales defendidas.

2- Encuestas de satisfacción/opinión de los grupos de interés (el procedimiento para el pase de las encuestas está en RE2- Proceso de Medición de la satisfacción de los grupos de interés)

La Unitat de Qualitat y la Oficina de Relaciones Internacionales de la Universidad desarrollan encuestas dirigidas a los principales implicados en los programas de movilidad:

Encuestas de opinión de los estudiantes recibidos en la Universidad : cuyo objetivo es conocer la opinión de los estudiantes sobre la atención y gestión que se ha desarrollado en el programa de movilidad.

Encuestas de opinión de los estudiantes enviados cuyo objetivo es conocer la opinión de los estudiantes sobre la experiencia del programa de movilidad y la gestión desarrollada desde la Universitat de València.

La información sobre el análisis de las encuestas se recoge en el indicador:

I.RE2.1	Satisfacción de los grupos de interés
---------	---------------------------------------

Las encuestas son analizadas por la Unitat de Qualitat, desarrollando un informe con los estadísticos descriptivos (especialmente se centra en la media) y porcentajes, dependiendo de la naturaleza de cada variable.

Dicho informe es remitido al Comité de Dirección y a los coordinadores de los programas de doctorado para la toma de decisiones.



Los datos de los indicadores y los del informe de la satisfacción de los grupos de interés se recogen anualmente y se tienen en cuenta en dos procedimientos (Dimensión 5- Desarrollo de la Enseñanza):

DE1		Procedimiento de movilidad de los estudiantes recibidos
DE2		Procedimiento de movilidad de los estudiantes enviados

Los responsables de recoger y analizar la información y de llevar a cabo la revisión y gestión de los programas de movilidad se incluyen en los diagramas de flujo y la descripción de los procesos que se señalan en este apartado.

Para llevar a cabo la evaluación, el Comité de Calidad del Programa de Doctorado elabora el informe de evaluación y propuestas de mejora. El informe resultante tiene que ser presentado al Comité de Dirección de la Escuela.

A partir de este informe de evaluación y de análisis de los resultados se plantean propuestas de mejora que son tenidas en cuenta para la toma de decisiones en la siguiente anualidad, mejorando de forma continuada el desarrollo del programa de movilidad.

Los procesos relacionados con la movilidad de los estudiantes (DE1 y DE2) se incluyen en el proceso SG2- Proceso de Garantía de Calidad de los Programas Formativos, por ello las mejoras que se lleven a cabo en los programas de movilidad revierten en la revisión y mejora del desarrollo del plan de estudios.

El informe de evaluación que se elabora se presenta al Comité de Dirección para su información y rendición de cuentas. Después de su aprobación se publica en la página web del centro para que sea accesible a todos los grupos de interés.

Los esquemas/guías para la evaluación de los procesos de movilidad de estudiantes recibidos y enviados son los siguientes:

E.DE1.6- INFORME DE EVALUACIÓN Y PROPUESTAS DE MEJORA

(Propuesta de evaluación)

DIMENSIÓN 5. DESARROLLO DE LA ENSEÑANZA				
PRO- CE- DI- MIEN- TO DE MO- VI- LI- DAD DE LOS ES- TU- DIAN- TES RE- CI- BI- DOS	Efi- ca- cia de la	EVIDENCIAS		
		E.DE1.1- Relación de convenios firmados E.DE1.2- Documento que recoja la organización de las actividades de intercambio en el centro. E.DE1.3- Documento que recoja información general de los estudiantes recibidos. E.DE1.4- Información y orientación específica del centro. E.DE1.5- Documento que recoja las incidencias		
	or- ga- ni- za- ción	Resultados de las encuestas de satisfacción a los estudiantes que han participado en el programa de movilidad		
		Indicadores		
	I.DE1.01	Número de estu- dian- tes recibidos	Puntuación	
	de la mo- vi- li- dad de los es- tu- dian- tes re- ci- bi- dos.	COMENTARIOS:		
	Sa- tis- fac- ción de			



los
es-
tu-
dian-
tes
re-
ci-
bi-
dos.

Ido-
nei-
dad
de
con-
ve-
nios
fir-
ma-
dos
y
gra-
do
de
acuer-
do
con
el
nú-
me-
ro
de
es-
tu-
dian-
tes
re-
ci-
bi-
dos.

Ade-
cua-
ción
de
las
ac-
cio-
nes
pa-
ra
in-
for-
mar
a
los
es-
tu-
dian-
tes
(ge-
ne-
ra-
les
de
la
uni-
ver-
si-
dad
y
es-
pe-
cí-
fi-
cos
de
cen-
tro)

Pro-
ble-
mas
de-
tec-
ta-
dos
en
la
rea-
li-
za-
ción
del



pro- gra- ma e ido- nei- dad de las so- lu- cio- nes adop- ta- das.						
VALORACIÓN		A	B	C	D	EI
Eficacia de la organización de la movilidad de los estudiantes recibidos						
Satisfacción de los estudiantes recibidos.						
Idoneidad de convenios firmados y grado de acuerdo con el número de estudiantes recibidos.						
Adecuación de las acciones para informar a los estudiantes (generales de la universidad y específicos de centro)						
Problemas detectados en la realización del programa e idoneidad de las soluciones adoptadas.						
PUNTOS FUERTES						
PUN- TOS DÉ- BI- LES	PRO- PUES- TAS DE ME- JO- RA	IM- POR- TAN- CIA		TEMPORALIZACIÓN	AGENTE	

E.DE2.9- Informe de evaluación y propuestas de mejora

(Propuesta de Evaluación)

DIMENSIÓN 5 DESARROLLO DE LA ENSEÑANZA						
PRO- CE- DI- MIEN- TO DE MO- VI- LI- DAD DE LOS ES- TU- DIAN- TES EN- VIA- DOS	EI	EVIDENCIAS				
	pro- gra- ma de doc- to- ra- do con- tem- pla una ade- cua- da or- ga- ni- za- ción	E.DE2.1- Acta de acuerdo de adecuación de los objetivos del programa de movilidad E.DE2.2- Documento que recoja las sugerencias del Comité de Dirección E.DE2.3- Acta de aprobación de los objetivos del programa de movilidad E.DE2.4- Relación de convenios firmados. E.DE2.5- Informe que recoja la organización del programa de movilidad (modelos para la tramitación) E.DE2.6- Documento que recoja el procedimiento de selección de estudiantes. E.DE2.7- Relación de Estudiantes y Universidad de destino E.DE2.8- Documento que recoja las incidencias				
	ra- do	Resultados de las encuestas de satisfacción a los grupos de interés (encuesta a los estudiantes que participan en programas de movilidad)				
	con- tem- pla	Indicador				
	una	I.DE2.01	Tasa de estudiantes que han realizado una estancia (más de un mes sobre el total de estudiantes)	Puntuación		
	ade- cua- da	I.DE2.02	Tasa de estudiantes que han participado en programas de movilidad con convocatoria competitiva sobre el total de estudiantes	Puntuación		
	or- ga- ni- za- ción	I.DE2.03	Duración de la estancia (en meses de movilidad)	Puntuación		
		I.DE2.04	Tasa de tesis doctorales con Mención Internacional sobre el total de tesis doctorales defendidas.	Puntuación		
	de la mo- vi- li- dad de los doc- to- ran- dos acor- de con las	COMENTARIOS:				



com-
pe-
ten-
cias
a
desa-
rro-
llar.
La
or-
ga-
ni-
za-
ción
del
pro-
gra-
ma
es
ade-
cua-
da.
Las
ac-
ti-
vi-
da-
des
de
mo-
vi-
li-
dad
son
su-
fi-
cien-
tes
pa-
ra
ga-
ran-
ti-
zar
la
ade-
cua-
da
for-
ma-
ción
de
los
doc-
to-
ran-
dos.
Los
con-
ve-
nios
de
mo-
vi-
li-
dad
son
ade-
cua-
dos.
El
ma-
te-
rial
pa-
ra
in-
for-
mar
so-
bre
el
pro-
gra-
ma
de
mo-
vi-
li-
dad



y sus condiciones es adecuado.
Las acciones para orientar e informar a los estudiantes son adecuadas.
Los centros donde se realizan los intercambios son adecuados.
Las incidencias registradas en el desarrollo del programa se han solucionado de manera adecuada.
Los estudiantes se muestran



satisfechos con el programa de movilidad.									
VALORACIÓN					A	B	C	D	E
El programa de doctorado contempla una adecuada organización de la movilidad de los doctorandos acorde con las competencias									
La organización del programa es adecuada.									
Las actividades de movilidad son suficientes para garantizar la adecuada formación de los doctorandos									
Los convenios de movilidad son adecuados.									
El material para informar sobre el programa de movilidad y sus condiciones es adecuado.									
Las acciones para orientar e informar a los estudiantes son adecuadas.									
Los centros donde se realizan los intercambios son adecuados.									
Las incidencias registradas en el desarrollo del programa se han solucionado de manera adecuada.									
Los estudiantes se muestran satisfechos con el programa de movilidad.									
PUNTOS FUERTES									
PUN- TOS DÉ- EL- LES	PRO- PUES- TAS DE ME- JO- RA		IM- FOR- TAN- CIA	TEM- PO- RA- LI- ZA- CIÓN	AGENTE				

8.1.4 Mecanismos del Sistema de Garantía de Calidad que aseguran la transparencia

En el Manual de Calidad se ha incluido un apartado que explica cómo se van a desarrollar los mecanismos para publicar la información a todos los implicados o interesados sobre el plan de estudios:

SG3	Procedimiento de información pública
-----	--------------------------------------

El objeto del procedimiento es establecer el protocolo a aplicar para hacer pública la información actualizada relativa a las titulaciones que se imparten en los centros de la Universitat de València, con el fin de facilitar el acceso a esta información por los diferentes grupos de interés.

Se considera que existen dos momentos clave para informar públicamente:

1. Información básica y específica de los procedimientos (por ejemplo, en el procedimiento de movilidad de los estudiantes enviados (DE2) la información que se genera propia del procedimiento es lo referente a los convenios existentes, becas y ayudas a las que pueden acceder los estudiantes...), la cual se publica mediante el proceso SG3- Proceso de Información Pública que está dentro de la dimensión 7- Sistema de Garantía de Calidad. Según la información que se genere se establecen los medios, mecanismos y destinatarios de dicha información.

Como se puede observar en la página web de la Universitat de València, los programas de doctorado que actualmente están vigentes (<http://www.uv.es/uvweb/universitat/ca/estudis-postgrau/doctorats/oferta-programes-doctorat/doctorats-ordre-alfabetic-1285847081546.html>) hacen pública la siguiente información:



- Información sobre el Plan de Estudios
- Información sobre las competencias del programa de doctorado
- Información para los estudiantes previa a la matrícula al programa de doctorado
- Información sobre el perfil de ingreso
- Datos de contacto del coordinador del programa
- Criterios de admisión al periodo de investigación del programa de doctorado
- Normativa de lectura de tesis
- Información sobre los programas de movilidad
- Información sobre los recursos humanos
- Información relativa al sistema de garantía de calidad del programa (actualmente no está publicado, pero se irá desarrollando según se implanten los programas):
 - Información sobre los resultados de la enseñanza
 - Información sobre los indicadores incluidos en el SGIC
 - Información sobre las encuestas de satisfacción a todos los grupos de interés
 - Informes de evaluación de los procedimientos del SGIC

Toda la información que se genere es publicada, al menos, en la página web del programa de doctorado.

2. Respecto a la información que se genera de los procesos de evaluación (Informes de evaluación y propuestas de mejora) el responsable de difundirla es la Comisión Académica. Todos los informes de evaluación son remitidos a Comité de Dirección para su aprobación y posteriormente publicados en la página web del programa, dentro del apartado denominado calidad.

El proceso de información también es evaluado por el Comité de Calidad del Programa de Doctorado y a partir del informe que se genere se tomarán decisiones para las próximas anualidades.

El esquema que se sigue para la evaluación es el siguiente:

E.SG3.4- Informe de evaluación y propuestas de mejora.

(Propuesta de evaluación)

DIMENSIÓN 7 GARANTÍA DE CALIDAD					
Pro- ce- so de In- for- ma- ción Pú- bli- ca	EI	EVIDENCIAS			
	pró- ce- so	E.SG3.1- Relación de la información pública del Centro. E.SG3.2- Relación de destinatarios y medios de comunicación de la información. E.SG3.3- Documentos que se han generado con la publicación de la información.			
	de	Resultados de las encuestas de satisfacción a los grupos de interés			
	in- for- ma- ción		GRA- DO	MÁSTER	DOCTORADO
	Pú- bli- ca	En- cues- ta a los es- tu- dian- tes du- ran- te la rea- li- za- ción de los es-	QG- ES- TUD-02	QM-ES- TUD-01	QD-ESTUD-01



transacciones	En-cuestas a los profesionales	QG-PROF-01	QM-PROF-01	QD-PROF-01					
los canales de comunicación de la misma	COMENTARIOS:								
La difusión de la información es adecuada									
La información pública es pertinente y útil para los grupos de interés									
La información es pertinente y útil para los grupos de interés									
PUNTOS FUERTES									
PUNTOS DÉBILES	PROPUESTAS DE MEJORA	IMPOR-TANCIA	TEMPORALIZACIÓN			AGENTE			



--	--	--	--	--	--

8.1.5 Coordinación entre universidades participantes, en el caso de programas de doctorado que participe más de una universidad

En el caso de que el programa de Doctorado sea Interuniversitario, con el fin de asegurar un adecuado control y seguimiento del objeto, actuaciones, contenido y ejecución del presente convenio, se establece una comisión de control, interpretación y coordinación de las obligaciones y derechos derivados de la suscripción del correspondiente convenio.

Dicha comisión, integrada por representantes de las partes firmantes, conocerá de las cuestiones relativas al desarrollo del mismo, evaluando su aplicación, garantizando su calidad y promoviendo las líneas de política común así como aquellas actuaciones de coordinación que se consideren necesarias.

Se establece además una comisión académica mixta responsable de aprobar los criterios de admisión conjuntos, proponer la modificación del programa, evaluar y asegurar su calidad, establecer el plan docente y todas aquellas otras cuestiones que se estimen necesarias. Dicha comisión estará integrada por representantes de las partes firmantes y su composición quedará asimismo especificada asimismo en el correspondiente convenio.

Todos estos aspectos quedarán regulados y evaluados mediante el procedimiento:

OE3	Procedimiento de coordinación con otras universidades
-----	---

http://www.uv.es/graus/OPE/stma_intern_garantia_calidad_doctorado.pdf

8.1. Sistema de Garantía de Calidad de la Universidad de Sevilla

SISTEMA DE GARANTÍA DE CALIDAD DE LOS PROGRAMAS DE DOCTORADO (SGCPD)

En cumplimiento del RD 1393/2007 de 29 de octubre, modificado por el Real Decreto 861/2010, de 2 de julio, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales, la Universidad de Sevilla aprobó por Acuerdo 5.3/CG 30-09-2008 un Sistema de Garantía de Calidad común a todos los títulos de grado y máster, cuyo soporte documental ha sido revisado y adaptado permitiendo el seguimiento sistemático de los resultados de todos los títulos al objeto de garantizar la necesaria acreditación en los plazos previstos.

Tras la entrada en vigor del RD 99/2011 de 28 de enero, por el que se regulan las enseñanzas oficiales de doctorado, es necesario que una vez verificados los programas de doctorado conforme a lo dispuesto en el RD 1393/2007 de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales modificado por el RD 861/2010 de 2 de julio, se asegure que éstos se acreditan cada seis años. Así, el apartado 10.3 de la citada norma establece que *"Los programas de doctorado deberán someterse a un procedimiento de evaluación cada seis años a efectos de la renovación de la acreditación a que se refiere el artículo 24 del Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre."*

En este sentido, se ha diseñado, por parte de la Unidad Técnica de Calidad dependiente del Vicerrectorado de Ordenación Académica, el Sistema de Garantía de Calidad de los Programas de Doctorado (en adelante, SGCPD) como subsistema del actual SGCT de la Universidad de Sevilla adaptado a las características propias de los estudios de doctorado, teniendo en cuenta tanto la normativa de aplicación a los programas de doctorado como la documentación de referencia proporcionada por las agencias de evaluación. El SGCPD fue aprobado en Consejo de Gobierno por la Universidad de Sevilla el 20 de diciembre de 2012.

A efectos de aplicación de este sistema en los programas de doctorado (SGCPD), **los responsables** en la Universidad de Sevilla son los siguientes:

- **Comisión académica:** la comisión académica de cada programa es la responsable de la realización de las actividades anuales para el seguimiento del programa correspondiéndose con la Comisión de Garantía de Calidad de los Títulos del SGCT. Tal y como se recoge en el Acuerdo 7.2/CG 17-6-11 por el que se aprueba la Normativa de Estudios de Doctorado (art. 7.3 y 7.4.), cada programa de doctorado cuenta con una comisión académica que es la responsable de su diseño, organización y coordinación. Esta comisión se integra por doctores y es designada por el Rector previo informe favorable de la Comisión de Doctorado de la Universidad de Sevilla. En aquellos programas interuniversitarios o que cuenten con la participación de otras entidades externas, la composición de la comisión académica se regulará mediante el correspondiente convenio.
- **Coordinador/a** del programa de doctorado.
- **Comité de dirección de la Escuela Internacional de Doctorado de la Universidad de Sevilla (EIDUS):** responsable de la definición y desarrollo de los planes de mejora que surjan del análisis del desarrollo del programa de doctorado a los efectos de este SGCPD.
- **Tutor y/o director de tesis.**



- **Comisión de Doctorado:** realizado el informe anual por cada comisión académica del programa de doctorado, la Comisión de Doctorado podrá emitir informe que deberá considerado para la elaboración del plan de mejora del programa. Hasta la puesta en marcha operativa de la ELDUS, la comisión de doctorado asumirá las competencias otorgadas a la misma (art. 8.7., Acuerdo 7.2/CG 17-6-11 por el que se aprueba la Normativa de Estudios de Doctorado)

- **Comisión de Garantía de Calidad de los Títulos de la Universidad de Sevilla (CGCT-USE):** encargada de asegurar que el SGC se desarrolla conforme a la normativa de aplicación así como a la estrategia de la Universidad de Sevilla velando porque los planes de mejora se ajusten a los requisitos presupuestarios y a las líneas de actuación de la propia universidad, proponiendo actuaciones generales para todos los programas de doctorado de la Universidad de Sevilla.

Para aquellos programas conjuntos con otras universidades en los que la Universidad de Sevilla actúa como coordinadora del programa, se aplicará el SGCPD de la Universidad de Sevilla. Para ello, se detallarán los miembros de las universidades participantes en el PD que se integren en los órganos responsables del PD y en concreto, en la comisión académica del mismo. En lo referente al plan de mejora de cada PD, las universidades participantes deberán conocer e informar positivamente el mismo, previamente a su aprobación.

Para aquellos programas conjuntos con otras universidades en los que la Universidad de Sevilla no actúe como coordinadora del programa, será de aplicación en relación al sistema de garantía de calidad lo establecido en el correspondiente convenio.

Los **documentos establecidos para el seguimiento del SGCPD** se describen a continuación:

a. **Informe anual:** refleja la labor realizada por la comisión académica del programa de doctorado. Contiene: composición de la comisión académica, análisis de los resultados del plan de mejora del curso anterior, análisis del plan de trabajo, valoración de recomendaciones de mejora por parte de las agencias competentes, análisis cualitativo de cada uno de los procedimientos, inclusión de menciones y sellos del programa y el análisis de las variaciones en las infraestructuras y equipamientos de investigación.

b. **Plan de Mejora:** en este plan constarán los objetivos de mejora propuestas, las acciones concretas a realizar, sus costes y los responsables de las mismas así como los indicadores necesarios para controlar el buen desarrollo del plan de mejora.

c. **Memoria anual:** está conformado por el informe anual y el plan de mejora.

Para el desarrollo de toda esta documentación, el SGCPD cuenta con las siguientes herramientas:

- Procedimientos e indicadores que componen cada uno de los 10 procedimientos.
- Recursos materiales (hojas de encuestación).

A continuación, se detallan cada uno de los **procedimientos que componen el SGCPD** de la Universidad de Sevilla, así como los indicadores asociados a los mismos.

1. P1 - DESARROLLO DEL PROGRAMA DE DOCTORADO.

El propósito de este procedimiento es conocer el desarrollo del PD en cuanto a la organización de la formación investigadora. Asimismo, se analiza la sistemática para el seguimiento de los doctorandos y sus resultados, valoración del documento de actividades y plan de investigación. Se compone de los siguientes indicadores:

- I01 Doctorandos de nuevo ingreso.
- I02 Calificación FAVORABLE del Documento de actividades.
- I03 Calificación del Plan de investigación.
- I04 Dedicación investigadora del doctorando.
- I05 Doctorandos extranjeros.
- I06 Tasa de doctorando procedentes de otras universidades españolas.
- I07 Financiación de los doctorandos.
- I08 Tasa de ocupación.



- I09 Conflictos resueltos.

2. P2 - RESULTADOS DEL PROGRAMA DE DOCTORADO

El propósito de este procedimiento es conocer y analizar los resultados previstos en el programa de doctorado en relación con su tasa de éxito, tasa de abandono, así como otros indicadores complementarios que permitan contextualizar los resultados de los anteriores y la calidad del programa de doctorado, las tesis doctorales y la calidad de éstas. Este procedimiento contiene 9 indicadores:

- I01 Tasa de éxito.
- I02 Tasa de Abandono Inicial.
- I03 Tasa de abandono.
- I04 Calificaciones obtenidas en la defensa de la tesis.
- I05 Tasa de Tesis con Mención Internacional.
- I06 Tesis doctorales defendidas en régimen de cotutela.
- I07 Tiempo medio en la defensa de tesis.
- I08 Porcentaje de tesis doctorales presentadas en formato de compendio.
- I09 Índice de calidad de las tesis doctorales.

3. P3 – EVALUACIÓN Y MEJORA DE LOS RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES

El propósito de este procedimiento es obtener información sobre diferentes aspectos relacionados con la calidad de la enseñanza, la actividad del profesorado y los recursos disponibles, que permita su evaluación y proporcione referentes e indicadores adecuados para la mejora continua de la enseñanza y el profesorado, existencia de redes, la participación de investigadores internacionales, producción científica de los investigadores, reconocimientos obtenidos. Los indicadores que recogen toda información de este procedimiento se detallan a continuación:

- I01 Categorías académicas de los investigadores.
- I02 Investigadores externos a la Universidad de Sevilla.
- I03 Reconocimientos y premios.
- I04 Expertos internacionales en el programa de doctorado.
- I05 Participación de profesorado en la dirección de tesis.
- I06 Producción científica de los investigadores.
- I07 Sexenios reconocidos a los investigadores implicados en el PD.
- I08 Proyectos de investigación competitivos vinculados a investigadores principales participantes en el PD.
- I09 Proyectos de investigación 68/83 vivos.
- I10 Grado de satisfacción de los doctorandos con la actuación de los investigadores.
- I11 Tutores de doctorandos.
- I12 Financiación por proyectos vinculados al PD.

4. P4 – EVALUACIÓN DE LOS PROGRAMAS DE MOVILIDAD.

El propósito de este procedimiento es garantizar la calidad de los programas de movilidad de los doctorandos mediante la evaluación, el seguimiento y la mejora de dichos programas. Este procedimiento se compone de los siguientes indicadores:

- I01 Participación en convenios de colaboración nacionales e internacionales.
- I02 Financiación de los Programas de movilidad.
- I03 Participación en actividades formativas.
- I04 Tasa de doctorandos participantes en programas de movilidad.



- I05 Nivel de satisfacción con los programas de movilidad.

5. P5 – ANÁLISIS DE LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS DOCTORES Y DE LA SATISFACCIÓN CON LA FORMACIÓN INVESTIGADORA ADQUIRIDA.

El propósito de este procedimiento es establecer un sistema que permita medir, analizar y utilizar, con vistas a la mejora del programa de doctorado, los resultados sobre la inserción laboral de los egresados y sobre la satisfacción de éstos y de los empleadores con la formación investigadora adquirida. Dispone de los siguientes indicadores:

- I01 Egresados Ocupados.
- I02 Tiempo medio en obtener el primer contrato postdoctoral.
- I03 Nivel de satisfacción de los egresados ocupados con la formación recibida.
- I04 Contratos postdoctorales.
- I05 Grado de satisfacción de los empleadores con la formación investigadora del egresado.

6. P6 – ATENCIÓN A LAS QUEJAS, SUGERENCIAS, INCIDENCIAS Y FELICITACIONES.

El propósito de este procedimiento es establecer un sistema ágil que permita atender las sugerencias, incidencias y quejas de los distintos grupos de interés implicados en el programa de doctorado (PDI, alumnos y PAS) con respecto a los diferentes elementos y procesos propios (matrícula, orientación, programas de movilidad, recursos, instalaciones, servicios, etc.). Está compuesto por los indicadores que se detallan a continuación:

- I01 Quejas resueltas.
- I02 Sugerencias recibidas.
- I03 Incidencias resueltas.
- I04 Felicidades recibidas.

7. P7 – ANÁLISIS DE LA SATISFACCIÓN DE LOS DISTINTOS COLECTIVOS IMPLICADOS.

El propósito de este procedimiento es conocer el nivel de satisfacción global de los distintos colectivos implicados en el programa de doctorado (PDI, investigadores, PAS y doctorandos) en relación a la orientación y acogida, la planificación, el desarrollo y los resultados del mismo. Se compone de los siguientes indicadores:

- I01 Grado de satisfacción global de los investigadores con el PD.
- I02 Grado de satisfacción del doctorando con el PD.
- I03 Grado de satisfacción del PAS con el PD.

8. P8 – DIFUSIÓN DEL PROGRAMA DE DOCTORADO.

El propósito de este procedimiento es establecer mecanismos para publicar la información sobre el programa de doctorado, su desarrollo y sus resultados, con el fin de que llegue a todos los grupos de interés (doctorandos, investigadores y profesorado, personal de administración y servicios, futuros doctorandos, agentes externos, etc.). Sus indicadores se muestran a continuación:

- I01 Acceso a la información del Programa de Doctorado disponible en la Web.
- I02 Quejas e incidencias sobre la información del Programa de Doctorado disponible en la web.
- I03 Satisfacción de los doctorandos con la información pública disponible sobre el PD.

9. P9 - EXTINCIÓN DEL PROGRAMA DE DOCTORADO.

El propósito de este procedimiento es definir los criterios y procedimientos específicos para una posible extinción del programa de doctorado que garanticen a los doctorandos la posibilidad de terminar sus estudios. Está integrado por los indicadores que se muestran a continuación:

- I01 Doctorandos adaptados a nuevos PD por extinción de los originales.
- I02 Doctorandos que defienden la tesis en el plazo previsto, extinto el PD.

10. PM – ANÁLISIS, MEJORA Y TOMA DE DECISIONES.



El objeto del presente procedimiento es definir cómo el programa de doctorado y sus responsables analizan los resultados de los diferentes procedimientos que se utilizan para garantizar la calidad del mismo, establecen los objetivos anuales y las acciones de mejora, y realizan el seguimiento de las mismas para garantizar que se llevan a la práctica. Contiene un único indicador:

- I01 Acciones de mejora realizadas.

La información detallada del SGCPD se encuentra disponible en la siguiente dirección web:

<http://www.doctorado.us.es/sistema-de-garantia-de-calidad?highlight=YToxOntpOjA7czo5OiJnYXJhbnTDWEiO30=>

=====

8.1.1. Organismo responsable

El programa de doctorado cuenta con dos órganos responsables de la calidad: el comité de calidad y la comisión académica.

1. Comité de calidad: el programa de doctorado cuenta con un comité de calidad. Este comité es el encargado, junto con los servicios de calidad de las dos universidades, de coordinar y gestionar los procesos de evaluación y mejora de la calidad del doctorado. El comité estará compuesto por uno de los coordinadores locales del programa, un profesor y un estudiante de doctorado de cada una de las universidades participantes y un representante del personal de administración y servicios de la universidad coordinadora.

2. Comisión Académica: la comisión académica del programa está formada por el coordinador del programa, los coordinadores locales de cada universidad y cinco profesores de las dos universidades, que comprenden las cinco líneas de investigación propuestas.

La CA tiene como competencias:

- Proponer a la comisión de estudios de posgrado la relación de doctores para la tutorización y dirección de tesis doctorales, así como las líneas de investigación.
- Proponer la admisión al programa de candidatos.
- Asignar a cada doctorando un tutor/director de tesis
- Hacer públicos los procedimientos que aseguren la calidad de las tesis doctorales en todo su proceso: elaboración, evaluación y presentación.
- Evaluar anualmente Documento de Actividades del doctorando y el Plan anual de investigación.
- Autorizar la estancia del doctorando en otros centros de investigación que le permitan obtener la Mención Internacional de doctorado.

8.1.2. Procedimientos de supervisión del desarrollo del programa

El programa de doctorado dispone de varios mecanismos internos que apoyan y aseguran la calidad del programa:

Seguimiento y supervisión periódica de los doctorandos por parte de su director y su co-director. Se establecen reuniones mensuales en las que se analiza el cumplimiento por parte del doctorando, de los objetivos propuestos en la reunión anterior, así como de posibles problemas que hayan surgido. Se establecen también metas a medio plazo, en función del nivel de desarrollo en el que se encuentre la tesis, posibles publicaciones que se puedan realizar, asistencia a congresos o diseño de estancia por parte del estudiante en otras universidades.

Jornadas Anuales de Presentación de Resultados (JAPR) de los Doctorandos. Cada año se organizan estas jornadas en las que participan los doctorandos y los profesores del programa. Cada estudiante presenta el trabajo realizado en este tiempo junto con el Informe de las actividades realizadas. Los documentos son revisados previamente por un profesor, diferente del director de la tesis, que actúa como "discussant". Durante las jornadas, el doctorando realiza una presentación oral y recibe comentarios y sugerencias de mejora de su trabajo.



Evaluación anual por la CA de los Diarios de Actividades presentados por los estudiantes. La CA elabora un informe de evaluación en el que se recogen los aspectos positivos y avances realizados y también sugerencias de mejora, y actividades o aspectos que debe reforzar. Asimismo, se informa al director de la evolución del doctorando.

Reunión anual de la CA para tomar decisiones sobre el estado de todas las tesis inscritas en el programa, evaluando los avances y resultados obtenidos por cada estudiante. La CA elabora un informe anual en el que se recogen los principales resultados obtenidos en el programa:

- alumnos matriculados y procedencia
- avances realizados por los estudiantes matriculados por año: publicaciones, asistencias a congresos, estancias en otra universidad
- becas o premios recibidos
- tesis defendidas
- seguimiento de profesores egresados: contratos obtenidos, publicaciones realizadas, presentaciones en congresos.
- profesores invitados con estancia en nuestras universidades
- seminarios impartidos
- estancias en otros centros de los profesores del programa
- seminarios o conferencias impartidas en otras universidades por los profesores del programa.

Reunión anual (workshop) sobre Dirección de investigación en máster y en doctorado para los profesores del programa. Anualmente, se realizan unas jornadas para compartir y formar en estrategias de dirección de tesis doctorales con el objetivo de actualizar y mejorar nuestro "Manual de buenas prácticas en dirección de tesis".

Como **mecanismos de calidad externos** al programa se encuentran:

Encuestas sobre satisfacción de los estudiantes del programa llevados a cabo por el GADE: el GADE analiza la satisfacción del estudiante con varios aspectos del programa de doctorado: 1) Fase de formación: evaluación de la docencia impartida por los profesores durante el máster. 2) Fase de Investigación: actividades llevadas a cabo durante la realización de la tesis, dirección, tutorías, objetivos, etc.

Los profesores también evalúan la calidad del programa a través de encuestas específicas en las que se analizan diversos factores relacionados con la infraestructura, la organización académica de la fase de formación del programa, y otros aspectos de su organización.

Procesos de Evaluación Institucional: proceso completo de evaluación del Programa de Doctorado llevado también a cabo por el GADE. Consta de varias fases: evaluación del trabajo realizado por el Comité de Calidad, revisión técnica, informe anual y plan de mejora.

Una vez realizados, el GADE envía los resultados obtenidos individualmente a cada profesor del programa y de manera global a la CA. Los análisis realizados informan sobre el nivel de satisfacción en las áreas analizadas, comparándolo con el obtenido por otros programas de doctorado de la universidad.

8.1.3. Procedimientos que aseguran el correcto desarrollo de los programas de movilidad

El propósito de estos procedimientos es garantizar la calidad de los programas de movilidad de los doctorandos mediante la evaluación, el seguimiento y la mejora de dichos programas. La *Universidad de Sevilla* propone los siguientes *indicadores* para su medida y evaluación: participación en convenios de colaboración nacionales e internacionales; financiación de los programas de movilidad; participación en actividades formativas; tasa de doctorandos participantes en programas de movilidad y nivel de satisfacción con estos programas. Por su parte, la Universidad de Valencia, propone dos procedimientos: *procedimiento de análisis y medición de resultados* y *procedimiento de medición de la satisfacción de los grupos de interés*. La información que se recoge es la relacionada con: indicadores (número de estudiantes recibidos de otras universidades, tasa de estudiantes que han realizado una estancia superior a un mes sobre el total de estudiantes del programa, tasa de estudiantes que han participado en programa de movilidad en convocatorias competitivas, duración de la estancia y tasa de tesis doctorales con Mención Internacional. Y también, información obtenida a través de *encuestas de satisfacción* con los grupos de interés (estudiantes recibidos en la universidad y estudiantes enviados). A partir de esta información se elabora el informe que será analizado por el Comité de Calidad del programa, que elabora las propuestas de mejora que son tenidas en cuenta para el siguiente año, mejorando de forma continuada los programas de movilidad, que se incluirán en la parte formativa del programa de doctorado.

A continuación, describimos con más detalle, los mecanismos específicos de nuestro programa.



La movilidad de los doctorandos es uno de los objetivos prioritarios de nuestro programa. Se estimula a los doctorandos para que tengan al menos 3 meses de estancia en otra universidad, de manera que puedan tener la Mención Internacional de doctorado. Para ello, el director de tesis doctoral planifica la estancia y selecciona la universidad en la que el doctorando tendrá la posibilidad de investigar con un equipo de investigación puntero en su área de trabajo. Como queda reflejado en el apartado de Colaboraciones, nuestro programa cuenta con una extensa red de contactos de calidad a nivel internacional. El director contacta con la universidad y el profesor que supervisará al doctorando. Los representantes de ambas instituciones firman un acuerdo de colaboración en el que aparecen reflejados los objetivos a conseguir por el doctorando y las actividades que va a realizar durante su estancia.

La CA prepara el certificado que el doctorando tiene que recoger firmado en la universidad en la que va a realizar la estancia, para que quede constancia formal de ello.

Una de las funciones de la CA es autorizar las estancias de los doctorandos para asegurar que el centro o universidad elegido le permitirá obtener la Mención Internacional.

Una vez finalizada la estancia el doctorando elabora un informe sobre las actividades y avances realizados que será evaluado por la CA. El programa informa también al doctorando de las convocatorias vigentes para ayuda de movilidad y también facilita al doctorando la documentación necesaria para solicitar las becas de movilidad disponibles.

8.1.4. Mecanismos del sistema de garantía de calidad que aseguren la transparencia.

La información actualizada del programa aparecerá en su página web. En ella el estudiante interesado podrá encontrar, en castellano y en inglés, los requisitos de acceso con el perfil de ingreso recomendado, los objetivos del programa, su ubicación e instalaciones disponibles, su estructura, los profesores que lo componen con sus CV, las líneas de investigación con algunas de sus publicaciones más relevantes.

Aparecerá también una sección de noticias en la que se vayan anunciando los eventos que están sucediendo en nuestro programa y se anunciarán becas y convocatorias. Aparecerán también las instituciones y centros que participan en nuestro programa, así como información sobre los doctores egresados. Premios y becas postdoctorales, contratos, etc. Asimismo, irá apareciendo información sobre las estancias realizadas por los doctorandos, publicaciones en cada línea de investigación, presentaciones a congresos, y otros indicadores de los resultados que se vayan obteniendo en el programa.

Nuestro programa de doctorado contaba ya con una web www.uv.es/~rrhhdoc, que fue muy bien valorada en la evaluación realizada para la concesión de la Mención de Excelencia. También la Universidad de Sevilla dispone de una web, www.doctorado.us.es.

Las decisiones tomadas por la CA aparecerán reflejadas en las actas de cada reunión, que se subirán a la comunidad virtual del programa de doctorado a la que tendrán acceso profesores y estudiantes matriculados.

Además, los manuales de calidad de ambas universidades establecen protocolos para hacer pública la información actualizada en la web de las dos universidades, dentro de cada programa de doctorado. Además de la información que hay accesible hasta el momento, según se implanten nuevos programas se añadirá información sobre resultados de cada programa, informes de la encuestas de satisfacción realizadas etc. La Comisión Académica es la responsable de difundir los resultados de la evaluación realizada que se publican, además de en la página web del programa, en la página web de la universidad en el apartado de calidad de cada programa de doctorado.

8.1.5. Mecanismos de coordinación entre las universidades participantes

Los mecanismos de coordinación entre las universidades participantes están establecidos en el convenio suscrito entre ambas.

La composición mixta de la CA, en la que hay representantes de las dos universidades asegura la coordinación entre ambas para la programación, coordinación y supervisión académica y docente del programa. Ambas universidades por tanto, participan y toman decisiones en todos los procesos que intervienen en el buen funcionamiento del programa.

TASA DE GRADUACIÓN %	TASA DE ABANDONO %
51,2	9,52
TASA DE EFICIENCIA %	
28	
TASA	VALOR %
TASA DE TESIS CON MENCIÓN EUROPEA	71
TASA DE TESIS CON CALIFICACIÓN SOBRESALIENTE CUM LAUDE	100
TASA DE TESIS CON PREMIO EXTRAORDINARIO	41
TASA DE EMPLEO DE LOS DOCTORES EGRESADOS	50



JUSTIFICACIÓN DE LOS INDICADORES PROPUESTOS

Junto a los indicadores de eficacia y eficiencia que se ofrecen en la aplicación, proponemos considerar además, otros indicadores basados en la calidad de las tesis presentadas como son la tasa de tesis que han obtenido la calificación de Sobresaliente Cum Laude y de las que han obtenido Premio Extraordinario. Otro indicador del nivel de Internacionalización del programa sería la tasa de tesis defendidas con Mención Europea. Estos resultados, avalan la viabilidad del programa en los últimos cinco años.

Teniendo en cuenta los datos aportados en el punto 8.2 en relación a la tasa de empleo de los doctores egresados en los últimos cinco años, en las dos universidades participantes en el programa, el porcentaje previsto de egresados que conseguirán un contrato o ayuda post-doctoral oscilará entre el 50 y 60%.

8.2 PROCEDIMIENTO GENERAL PARA VALORAR EL PROCESO Y LOS RESULTADOS

8.2. Seguimiento de doctores egresados

El programa de doctorado dispone de mecanismos internos y externos para realizar el seguimiento de los doctores egresados.

Por un lado, la Universidad de Valencia tiene un Observatorio de Inserción profesional y asesoramiento laboral (OPAL, www.opal.fguv.org). Uno de sus objetivos fundamentales es el análisis sistemático de la inserción profesional de los titulados de la Universidad, a través del estudio de los comportamientos y opiniones de los diferentes actores del mercado laboral. En este sentido, el Área de Estudios y Análisis investiga la inserción laboral y la empleabilidad de los universitarios y entre ellos, de manera específica los doctores. En su análisis están involucrados los titulados, los empleadores y la propia universidad. Todo ello se hace con el objetivo de conocer y compaginar las demandas del mercado laboral, el perfil de los egresados y la formación universitaria.

En su página web puede consultarse el Estudio de doctores en el que se analiza la actividad laboral y el desarrollo de carrera de los doctorados entre los años 2002 y 2005. Se utilizó para ello una muestra representativa de doctores de las cinco áreas académicas impartidas en esta universidad. Se realizaron entrevistas en las que se pedía información sobre el nivel de satisfacción del doctorando en diversas áreas del funcionamiento de su programa así como sobre diversos índices de calidad: duración del doctorado, participación en congresos y publicaciones realizadas. Se describía también cuál era la situación laboral de los doctores, características de los puestos de trabajo, utilización de los conocimientos obtenidos, etc. Los resultados de esta investigación han permitido conocer la situación profesional de los doctores de la UVEG en estos años e inspirar mejoras para facilitar su inserción como investigadores y la transferencia de la investigación a las empresas.

Nuestro programa tiene previsto utilizar como base para analizar la empleabilidad de todos sus doctores, el procedimiento de medida usado por el OPAL anualmente.

Además, nuestro programa dispone ya de un Career Service para los estudiantes que terminan el período de formación del doctorado. Este servicio ofrece oportunidades de empleo tanto a nivel profesional como de investigación. En él aparecen todas las ofertas laborales que se generan gracias a los contactos con las empresas que participan en el programa de formación. Este servicio se extiende a los doctores ya egresados. Desde su página web se puede contactar directamente con ellos, consultar sus CV y las áreas de investigación en las que están especializados.

Por último destacar el uso de redes sociales corporativas como LinkedIn, en el que los estudiantes y sus directores van desarrollando redes de contactos en grupos profesionales y de recursos humanos, que facilitan su inserción laboral, y permiten la participación en el seguimiento de su empleabilidad.

Respecto a la **empleabilidad de los doctores egresados** en nuestro programa, queremos resaltar que **todos los doctores, el 100%, ha conseguido trabajo en los tres años siguientes a la finalización de su tesis**. Tanto los



doctores egresados en la Universidad de Sevilla como los de la Universidad de Valencia han conseguido un contrato, **mayoritariamente en la universidad, o una beca postdoctoral o como investigadores en laboratorios también pertenecientes a la universidad o a OPIs.**

Los **egresados de la Universidad de Sevilla** tienen contratos de profesor ayudante doctor y contratado doctor en la US, profesor interino en la U. de Huelva, profesor en el ISCTE de Lisboa, profesora de la Northwestern University en Chicago (Kellog Graduate School of Management) y dos de ellos son investigadores en el Laboratorio de Redes personales y Comunidades de la US.

Los **egresados de la Universitat de València** ocupan también diferentes puestos de profesor o investigador en universidades de diferentes países México (ITESM; U. Veracruzana; U. Aut. Yucatan), Canadá (U. Guelph), Reino Unido (U. Brunel), Portugal (Inst. Tec. Setubal), España (U. Valencia, Universitat Oberta de Catalunya, Universidad del País Vasco); contratos como investigadores titulares en el CIEMAT u otro tipo de contratos como técnicos de nivel medio y superior.

8.3 DATOS RELATIVOS A LOS RESULTADOS DE LOS ÚLTIMOS 5 AÑOS Y PREVISIÓN DE RESULTADOS DEL PROGRAMA

TASA DE ÉXITO (3 AÑOS)%	TASA DE ÉXITO (4 AÑOS)%
30	65
TASA	VALOR %
No existen datos	

DATOS RELATIVOS A LOS RESULTADOS DE LOS ÚLTIMOS 5 AÑOS Y PREVISIÓN DE RESULTADOS DEL PROGRAMA

A continuación presentamos los resultados cuantitativos de nuestros programas de doctorado en los últimos 5 años, que ponen de manifiesto la viabilidad del programa que ahora se presenta:

Tesis defendidas en los últimos 5 años: 21 tesis.

Tasas de éxito (cuántas se defienden en 3 años): 28%

Tasas de éxito (cuántas se defienden en 4 años): 66,6%

Calidad de las tesis:

- **Calificación de sobresaliente cum laude** 100%

- **Tesis con Mención Europea** 15 tesis, 71,43%

- **Tesis con Premio Extraordinario de Doctorado** 5 tesis de 12 que se han leído hace más de un año y medio (que aún no han podido solicitarlo). Esto representa un 41,67%.

Contribuciones relevantes: 38 publicaciones en revistas indexadas en el JCR, lo que supone una media de 1.81 artículos en revistas JCR por tesis leída.

Tasa de abandono: 9,52%

El 100% de nuestros doctores egresados tienen trabajo actualmente, como describimos en el apartado anterior.

Por tanto, estos resultados que presentamos avalan la viabilidad del programa y aseguran su continuidad, permitiendo un previsión positiva en cuanto al número de tesis defendidas en los próximos 3/4 años.

9. PERSONAS ASOCIADAS A LA SOLICITUD

9.1 RESPONSABLE DEL PROGRAMA DE DOCTORADO

NIF	NOMBRE	PRIMER APELLIDO	SEGUNDO APELLIDO
18896743N	José Vicente	Bagán	Sebastián



DOMICILIO	CÓDIGO POSTAL	PROVINCIA	MUNICIPIO
Avenida de Blasco Ibáñez, 13	46010	Valencia/València	Valencia
EMAIL	MÓVIL	FAX	CARGO
ed.direccio@uv.es	620224129	963864668	Director de la Escuela de Doctorado de la UVEG
9.2 REPRESENTANTE LEGAL			
NIF	NOMBRE	PRIMER APELLIDO	SEGUNDO APELLIDO
22674371M	María Isabel	Vázquez	Sánchez
DOMICILIO	CÓDIGO POSTAL	PROVINCIA	MUNICIPIO
Avda. Blasco Ibáñez, 13	46010	Valencia/València	Valencia
EMAIL	MÓVIL	FAX	CARGO
isabel.vazquez@uv.es	6204647262	963864117	Vicerrectora de Estudios y Política Lingüística
9.3 SOLICITANTE			
NIF	NOMBRE	PRIMER APELLIDO	SEGUNDO APELLIDO
25972815L	Jesús	Aguirre	Molina
DOMICILIO	CÓDIGO POSTAL	PROVINCIA	MUNICIPIO
AVDA. BLASCO IBÁÑEZ, 13	46010	Valencia/València	Valencia
EMAIL	MÓVIL	FAX	CARGO
planes@uv.es	620641202	963864117	Jefe de Sección de Planes de Estudio y Títulos



ANEXOS : APARTADO 1

Nombre :Convenio Doc. RRHH Junio opti.pdf

HASH SHA1 :175269D61F31E66A6DB64172B589FC89F33FFDED

Código CSV :103852782108020531456551

Convenio Doc. RRHH Junio opti.pdf



ANEXOS : APARTADO 1.4

Nombre :Colaboraciones Junio.pdf

HASH SHA1 :BDD214D76C7CA767F48ECC7034474A9349F7D9FF

Código CSV :103852796832937065016371

Colaboraciones Junio.pdf



ANEXOS : APARTADO 6.1

Nombre :Apartado_6_Progr_doctorado_con_alegaciones.pdf

HASH SHA1 :D9C602581F2FD97300ED6DF3246798A2D3896912

Código CSV :412166046145543580279317

Apartado_6_Progr_doctorado_con_alegaciones.pdf



ANEXOS : APARTADO 9

Nombre :delegacion_junio2019.pdf

HASH SHA1 :CD89F39325B28D89ADB4C047453F36161407C487

Código CSV :403192401149390476059012

delegacion_junio2019.pdf



