



15 años del Máster de Gerontología: una visión educativa para el envejecimiento saludable

The Master of Gerontology along 15 years: an educational vision for healthy aging

Evaristo Barrera-Algarín

Universidad Pablo de Olavide

ebaralg@upo.es

José LuíS Sarasola-Sánchez-Serrano

Universidad Pablo de Olavide

jsarsan@upo.es

María del Castillo Gallardo-Fernández

Universidad Pablo de Olavide

cgalfer@upo.es

RESUMEN.

El presente artículo tiene como objetivo principal realizar un análisis de la evolución de la formación en Gerontología a través del máster en Gerontología y Dirección y Gestión de Centros Gerontológicos que viene instruyendo a profesionales e investigadores a lo largo de 15 años. El éxito de esta formación obedece a elementos relacionados con el envejecimiento poblacional de nuestra sociedad, que justifican y reclaman la formación de profesionales y científicos en el campo de la Gerontología y en las profesiones y campos científicos que en ella se incluyen. Metodología: A partir del análisis de los datos obtenidos por diversos estudios y bases de datos que vigilan la evolución del máster, se exponen conclusiones que demuestran la validez y excelencia de esta formación a lo largo de los años de existencia del máster. Principales resultados: se trata de una formación muy consolidada en el campo gerontológico a nivel nacional con un alto reconocimiento nacional; máster altamente demandado como primera opción y muy por encima de las plazas ofertadas; se quiere realizar principalmente por “vocación”, por “el plan de estudios”, por sus “salidas laborales” y por la “mejora de conocimientos y destrezas técnicas” que puede proporcionar; indicadores académicos que se encuadran en la excelencia; un cuerpo docente de alta calidad, con una fuerte participación de expertos y profesionales del sector en una clara apuesta por la innovación; realización de prácticas de alto nivel; alta empleabilidad demostrada; y altos niveles de satisfacción de todos los colectivos implicados.

PALABRAS CLAVE.

Gerontología, Posgrado, Formación, Prácticas Profesionales.



**ABSTRACT.**

This article's goal is an analysis of the evolution of training in gerontology through the Masters in Gerontology and Gerontological Management and Management Centers coming instructing professionals and researchers over 15 years. The success of this training due to population aging related to our society, to justify and call the training of professionals and scientists in the field of gerontology and professions and scientific fields that elements included therein. Methodology: Based on the analysis of data obtained by different studies and databases that monitor the evolution of the master we can demonstrate the validity and excellence of this training throughout the years of the master are exposed. Main results: training is well established in the gerontological field nationwide with a high national prestige; Master highly demanded as first choice and well above the places available; It is to be realized mainly by "vocation" for "curriculum" for their "job opportunities" and "improvement of knowledge and technical skills" that can provide; academic indicators with a high grade of excellence; a teaching staff of high quality, with a strong participation of experts and professionals in continuous innovation; conducting high-level practices; demonstrated high employability; and high levels of satisfaction of all groups involved.

KEY WORDS.

Gerontology, Postgraduate, Training, Internships.

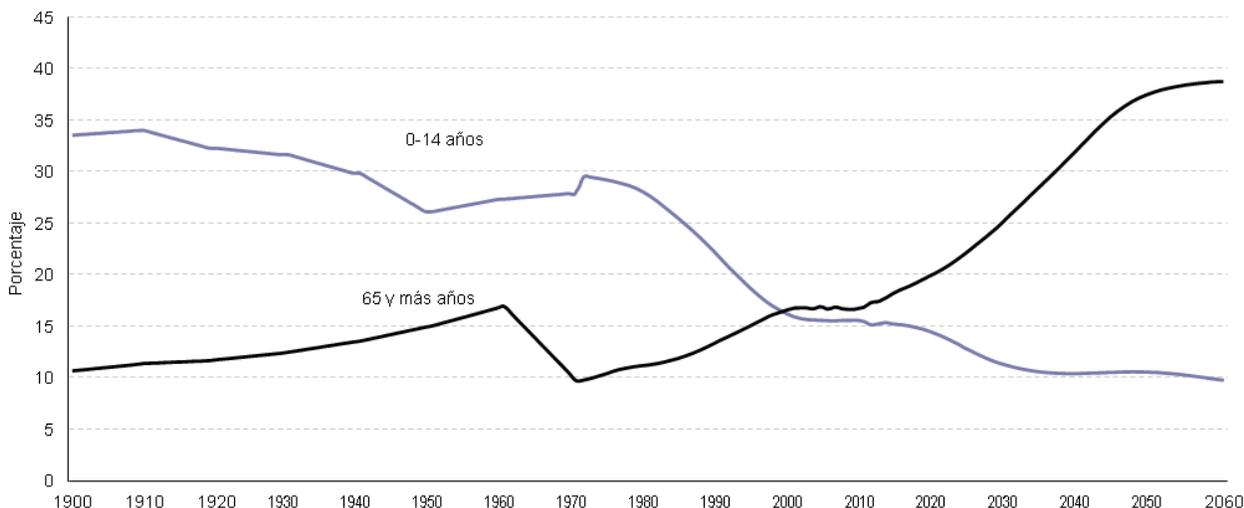
1. Introducción.

El presente artículo refleja la importancia de la formación en Gerontología en España. El desarrollo de la gerontología se produce de forma paralela al propio fenómeno del envejecimiento. El envejecimiento de la población es un fenómeno de gran importancia en las sociedades contemporáneas. Se asiste a un profundo cambio que se está produciendo ante nuestros ojos y que afecta de manera singular a la estructura por edades. El aumento de la esperanza de vida junto con la caída de la mortalidad y de la natalidad ha dado lugar a un considerable aumento de la población mayor. Esto determina nuevos contextos de actividad profesional e investigadora que son necesarios abarcar con formación de posgrado. El envejecimiento poblacional supone un aumento de la población de 60 y más años a costa de una disminución de la población de 0-14 años (Pressat, 1973). Este fenómeno demográfico queda perfectamente sintetizado en los datos que reflejan la gráfica 1, en la que se observan las dos tendencias: Descenso de la población más joven y aumento de la población más mayor. Según datos de la OCDE (2016), el país con mayor población envejecida del mundo, a fecha de 2014 (último dato registrado oficial) fue Japón, con más de 25% de su población mayor de 60 años. En Europa, destacan Alemania, con un 21,45% o el caso de España con un 18,31% de personas mayores (OCDE, 2016).





Gráfico 1. Inversión de la tendencia demográfica en España, 1900-2060.



* Las proyecciones de población (2014-2064) están calculadas a partir de la población a 1 de enero de 2014.

Fuentes: 1900-2001: INE: INEBASE: Cifras de población. Resúmenes provinciales de población según sexo y edad desde 1900 hasta 2001.
2011: INE: INEBASE: Censos de Población y Vivienda 2011. Datos Nacionales, por Comunidades Autónomas y Provincias
2014-2064: INE: INEBASE: Proyección de la población a largo plazo.

Fuente: (IMSERSO, 2015, pág. 43).

Este envejecimiento poblacional “no es un episodio agudo, excepcional y extraordinario, reversible por tanto, sino un proceso normal y ordinario. O sea, un proceso crónico, endógeno e irreversible” (Gil, 2004, pág. 220). Se asiste pues a un fenómeno normalizado en nuestras sociedades y con un impacto demográfico y social en crecimiento.

Del envejecimiento de la población se han derivado una serie de consecuencias de varios órdenes, pero sobre todo económico y de atención social. Si bien en el aspecto económico la atención viene establecida por el desarrollo del sistema de pensiones, la atención social ha ido cambiando en la historia de los servicios sociales destinados a mayores. En la década de los años setenta –como consecuencia del desarrollo de la Ley de Bases de la Seguridad Social de 1.963, que dio lugar a la introducción de las prestaciones básicas de servicios sociales, aunque con carácter técnico y complementario-, se prestó gran atención a este segmento de población. Entonces los principios que regían los servicios sociales destinados a los ancianos se inclinaban hacia la construcción de Hogares y Residencias de Pensionistas para personas válidas con problemas sociales y económicos. A partir de la celebración en el año 1.982 de la Primera Asamblea Mundial de las Naciones Unidas sobre el Envejecimiento que tuvo lugar en Viena, las Políticas Sociales se adaptan a la nueva situación. En dicha asamblea se emiten a los Estados miembros una serie de recomendaciones del tenor de las siguientes: las personas válidas han de mantenerse en su medio habitual de vida, a través de programas que le facilitan un envejecimiento activo; preparación a la jubilación; aulas universitarias para mayores; ayuda a domicilio, etc. Se trata de potenciar un





envejecimiento digno en el seno familiar y comunitario. Desde esta Asamblea se recomienda que “deberá estimularse la investigación sobre el envejecimiento tanto básica como aplicada en el ámbito universitario”. Son tradicionales los referentes en investigación social gerontológica, si bien se están produciendo importantes progresos en la última década. Cabe destacar entre otros, la difusión de los mismos que realiza el Observatorio de Personas Mayores (OPM).

En el año 2.002, veinte años más tarde, se celebra la Segunda Asamblea Mundial sobre Envejecimiento, que tiene lugar en Madrid. Una vez estudiada la realidad social de las personas mayores, se descubre que se han producido grandes avances en la atención a nuestros mayores y que la esperanza de vida ha aumentado significativamente, pero que han surgido nuevas situaciones de atención, tal como es el “envejecimiento del envejecimiento” y se vuelven a dar una serie de recomendaciones, pero el tema estrella fue el estudio a fondo del problema de la dependencia, que en nuestro país ha dado lugar a la Ley 39/2.006, de 14 de diciembre de la Autonomía Personal y Atención de las Personas en Situación de Dependencia.

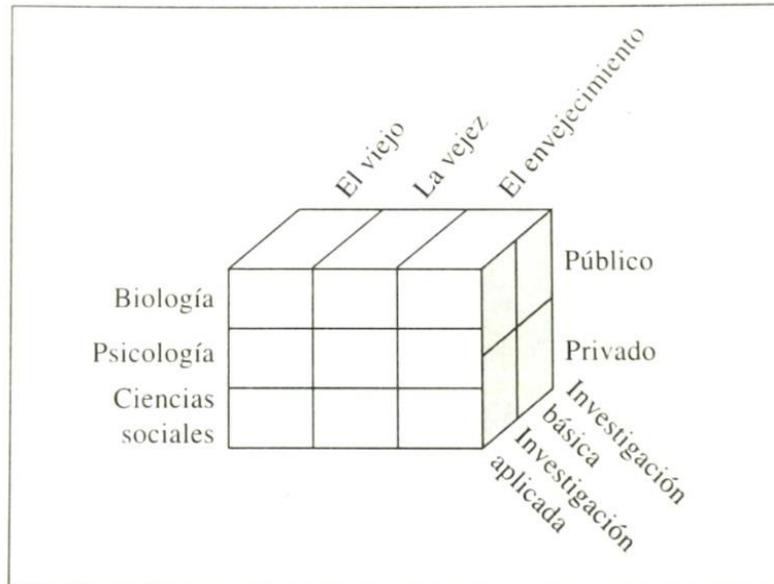
La gerontología, es por tanto un referente de primera necesidad en la formación de nuestros profesionales. Fernández-Ballesteros nos dice que “fue el Premio Nobel y profesor del Instituto Pasteur de París, Elie Metchnikoff, quien propuso a principios de Siglo (XX) la nueva ciencia: la gerontología” (Fernández-Ballesteros, 2000, pág. 34). Pero según Martín y Bravo, “a finales del s. XVIII comienza el estudio académico sobre las personas ancianas y el envejecimiento con los trabajos biométricos de Adolphe Quetelet y Francis Galton. Quetelet es considerado el primer gerontólogo” (2003, pág. 44). Hoy día, y según nos explican Pinazo y Sánchez, la Gerontología tendría 3 especialidades: La Biogerontología, la Psicogerontología y la Gerontología Social (2005, pág. 7). En líneas generales, la Gerontología podría definirse como: la “Ciencia que trata de la vejez y de los fenómenos que la caracterizan” (RAE, 2016).

En este sentido, es evidente el carácter multidisciplinar de la Gerontología. Es decir, la gerontología se nutre tanto de ciencias biológicas (Medicina, enfermería, ...), como de ciencias psicológicas (psicología social, del desarrollo, cognitiva...) y de ciencias sociales (sociodemografía, ecología humana...), que estudian tanto al “viejo”, como “la vejez” y el “envejecimiento”, tanto en contextos públicos como privados (ver gráfico 2).





Gráfico 2. Multidisciplinariedad en Gerontología.



Fuente: (Fernández-Ballesteros, 2000, pág. 35).

Moragas nos dice que las principales disciplinas vinculadas a la Gerontología son la Biología, la Medicina, la Antropología, la psicología, la Sociología, y la Economía (1998, págs. 38-43), aunque no podemos olvidar al Trabajo Social o a la Pedagogía. De hecho, Martín y Bravo, cuando describen las principales disciplinas científicas que intervienen sobre el envejecimiento, enumera las siguientes: “Geriatría; Gerontología Social; Antropología de la Vejez; Gerontagogía; Psicología de la Vejez; Sociología de la Vejez; Tanatología; y Trabajo Social Gerontológico”. (Martín & Bravo, 2003, pág. 45).

En un estudio realizado por Ruiz-Adame a través de un cuestionario por vía electrónica de 22 ítems a egresados/as de los másteres en gerontología de las Universidades de Salamanca y de Sevilla, y que respondieron 144 personas (el 56,9% egresadas de Salamanca), llega a la conclusión de que “este tipo de formación es elegida por personas con una clara orientación hacia el empleo, y de carreras de perfil social, en las que no existe un programa similar al MIR, como sucede con los/las trabajadores/as sociales, o bien apenas hay plazas, como es el caso de los/las psicólogos/as; en cualquier caso, profesiones sin una formación específica hacia la geriatría/gerontología” (Ruiz-Adame, 2016, pág. 161). En este mismo estudio se detectaron tasas de inserción laboral muy altas, del 64.6%, muy similares a las obtenidas por nuestro Máster de Gerontología, y que más adelante se analizan. Otros autores, como Ruiz, Failde, Vázquez, Cid o Carrera, en la misma línea, y a través de la aplicación de la técnica prospectiva DELPHI y realización de una matriz DAFO sobre la implantación de la educación social en el ámbito de la salud, destacan la importancia de esta formación y aconsejan su desarrollo. (Ruiz, Failde, Vázquez, Cid, & Carrera, 2016). Justo en la visión opuesta, Tinker, Hussain, D’Cruz, Tai y Zaidman precisamente justificarán la necesidad de que los estudiantes de medicina se





formen en Gerontología Social (Tinker, Hussain, D'Cruz, Tai, & Zaidman, 2016). En síntesis, y tal como lo defiende Hou, hay que fomentar la formación en Gerontología, a medida que el envejecimiento de la población sigue creciendo, es necesario un enfoque más integrado, no sólo para aumentar la calidad de vida posterior, sino también para proporcionar apoyo a las familias jóvenes y mayores. Es importante para avanzar en el campo del envejecimiento (Hou, 2015; González Raimundí, 2016).

La formación en gerontología es un fenómeno estudiado a niveles internacionales. Encontramos antecedentes ya desde 1959 con las aportaciones de Harlam (1959), donde ya planteaba los elementos necesarios de la formación del profesional que quería formarse en Gerontología Social. Mills-Dick, Geron, y Erwin, desde el Institute for Geriatric Social Work realizan un estudio de las competencias profesionales de los trabajadores sociales en el aspecto gerontológico y la importancia de esta formación especializada para el colectivo (Mills-Dick, Geron, & Erwin, 2007). Autores como Barbara Berkman, Barbara Silverstone, W. June Simmons, Patricia J. Volland o Judith L. Howe (2016) nos demuestran la necesidad de desarrollar la formación en Gerontología, unida a la práctica basada en la evidencia, especialmente para los trabajadores sociales. O por ejemplo, las aportaciones de Karla Washington, Sharon Bowland, Kay Mueggenburg, Margaret Pederson, Sheila Otten y Tanya Renn, que entienden la importancia también de la formación en cuestiones de gerontología para los trabajadores sociales, y en concreto para el desarrollo de la metodología ACP (Advance Care Planning) (Washington, y otros, 2014, pág. 514). Por otro lado, Kelsey Simons, Robin Bonifas and Denise Gammonley nos dicen, a partir de un estudio de 181 Trabajadores Sociales con licencia de ejercicio profesional en el campo de las Personas Mayores, y pertenecientes a la NASW (National Association of Social Workers), de lo esencial de la formación en aspectos gerontológicos para el correcto ejercicio profesional, y sobre todo de la realización de prácticas profesionales previas (Simons, Bonifas, & Gammonley, 2011, pág. 183). El Máster de Gerontología y Dirección y Gestión de Centros Gerontológicos queda en total sintonía con estas aportaciones.

En la Universidad Pablo de Olavide pronto se tomó conciencia de la necesidad de impartir formación a las personas que querían dedicarse profesionalmente al sector de las personas mayores, que constituye un importante yacimiento de empleo en el ámbito del sistema de servicios sociales. Fruto de ello fue la inclusión del itinerario de Trabajo Social Gerontológico en el plan de estudios de 1998 de la Diplomatura en Trabajo Social. Hoy día se mantiene esta especialidad formativa en el Grado de Trabajo Social y en los dobles grados que contienen Trabajo Social. En paralelo a esta iniciativa, adelantándose a los acontecimientos, se pusieron en marcha los títulos propios de la Universidad Pablo de Olavide de Especialista Universitario en "Atención y Asistencia a Personas Mayores" y la Maestría en "Dirección de Centros Sociales para Personas Mayores", en el año 2002 y durante nueve ediciones. Supuso un estímulo añadido para el inicio de estos estudios de postgrado, la inserción profesional y el inicio de estudios de investigación, que han tenido como base este Máster Propio. Estos estudios de posgrado iniciales trabajaron en combinación con grandes plataformas profesionales y asociativas de personas mayores autonómicas y nacionales, como la Federación de Organizaciones Andaluzas de Mayores (FOAM) o la Fundación GERON. Fruto de estos estudios de Título Propio, surgió el Máster Oficial en Gerontología y Dirección y Gestión de Centros Gerontológicos en el curso 2011-





2012, del que ya se han finalizado 5 ediciones, y se inicia la sexta edición (2016-2017). En total estamos hablando de una formación a lo largo de 15 años.

El éxito en la continuidad a lo largo de los años de esta formación de posgrado tiene como base la gran empleabilidad del sector y el volumen de profesionales en el sector de la Gerontología. Un estudio realizado por Barrera, Malagón y Sarasola (2012) estimaba que un 22% de los Trabajadores Sociales en la actualidad ejercen en temas de intervención individual o comunitaria en el sector de Personas Mayores. En relación a esto, se valora especialmente la complementariedad formativa en el campo social y en el campo de la gestión y dirección. Impulsado por la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la Autonomía Personal y Atención de Personas en Situación de Dependencia, han aparecido muchos recursos destinados a mayores en situación de dependencia que necesitan de una formación especializada que se obtiene en este Máster: para dirigir centros de día para personas mayores, centros de noche (novedad de la Ley), residencias para mayores válidos y asistidos, centros de estancias diurnas, programas de ayudas domiciliaria, programa de teleasistencia y otras actuaciones especializadas o comunitarias. Un hito importante fue también la aparición de la Orden de 5 de noviembre de 2007, por la que se regula el procedimiento y los requisitos para la acreditación de los centros para personas mayores en situación de dependencia en Andalucía y la puesta en marcha de programas de respiro familiar y otras medidas del Plan Andaluz de Apoyo a las Familias, que viene a consolidar una demanda potencial en formación en materia gerontológica. Esta supone, tanto para profesionales de lo social, como para otros profesionales de perfil gestor y administrativo, tener formaciones de posgrado que les capaciten para la Dirección de este tipo de centros, cuyo eje fundamental es la atención social, aunque sin obviar la importancia de la gestión de los mismos.

El sistema sociosanitario se impulsa a partir de la aparición de la Ley 6/99 (de Protección y Asistencia Jurídica a las Personas Mayores). Y la consolidación de la Ley 2/88 de Servicios Sociales Comunitarios (el último Decreto que regula el Servicio de Ayuda Domicilio, Orden de 15 de noviembre de 2007). Esta normativa se desarrolla precisamente para dar respuesta a nuevos perfiles de personas mayores, y por supuesto, a nuevos perfiles de profesionales en gerontología, donde se debe unir la atención social con la preparación gerencial. La formación de posgrado en Gerontología supuso una respuesta clara y acertada para el contexto profesional y científico en este campo.

2. El Máster en Gerontología y Dirección y Gestión de Centros Gerontológicos.

Este Máster proviene de un largo recorrido de formación de Gerontología en posgrado, y en el presente curso 2016-2017 inicia su sexta edición como título Oficial. Se centra en los siguientes Objetivos:

- Formar expertos y expertas en una atención integral a las personas mayores, realzando los valores de igualdad entre hombres y mujeres y la no discriminación de las personas.
- Formar a los alumnos y alumnas en la dirección y gestión de centros gerontológicos, teniendo siempre en cuenta el interés de las personas con discapacidad y/o dependencia.





- Adquirir fundamentos, herramientas y destrezas en técnicas, procedimientos, modelos de intervención y estrategias en la atención gerontológica a nivel individual, grupal y comunitaria.
- Ofrecer una visión formativa de la política social, los servicios sociales y el bienestar social referida a las personas mayores.
- Posibilitar la participación en estudios e investigaciones sobre temática gerontológica.
- Posibilitar el acceso al doctorado.
- Potenciar las buenas prácticas.

Estos se complementan con los siguientes objetivos transversales y principios de obligado cumplimiento en el Máster en Gerontología:

- Inculcar el respeto a las personas, sin distinción de género y primando la defensa de sus derechos fundamentales, ya sean éstas pertenecientes al colectivo del Máster como a la población general.
- Infundir el respeto por las personas con discapacidad y/o dependencia, ayudando a su integración, potenciando sus cualidades y haciéndolas partícipes de las decisiones que les afecten.
- Fomentar los valores democráticos y la cultura de la paz, acorde con los derechos universales de las personas.
- Fomentar el respeto por la diversidad, tolerancia y comprensión.

Las competencias generales se concretan en estas 13 propuestas (ver tabla 1):

Tabla 1. Competencias generales del Máster.

Código de Competencia General	Descripción de la Competencia
CG1.	Potenciar la realización de estudios e investigaciones gerontológicas, que sean fieles a la realidad y que no estén basadas en prejuicios y/o estereotipos.
CG2.	Intervenir en situaciones referidas al mayor con personas, familias, grupos, organizaciones, comunidades en instituciones de mayores públicas y privadas para ayudarles a tomar decisiones bien fundamentadas acerca de sus necesidades, circunstancias, riesgos, opciones preferentes y recursos; todo ello desde el respeto a la autonomía, dependencia y/o discapacidad y a la diversidad.
CG3.	Valorar las necesidades y opciones posibles para orientar una estrategia de intervención en situaciones referidas al mayor; teniendo en cuenta siempre los Derechos Fundamentales que les asisten.
CG4.	Establecer, minimizar y gestionar el riesgo hacia uno/a mismo/a y los/as colegas a través de la planificación, revisión y seguimiento de acciones para limitar el estrés y el riesgo; fomentando la igualdad entre las personas pero respetando la diversidad y singularidad.





CG5.	Interactuar con personas mayores, sus familias, grupos, organizaciones y comunidades para conseguir cambios, para promocionar el desarrollo de los mismos y para mejorar sus condiciones de vida por medio de la utilización de los métodos y modelos de trabajo social, haciendo un seguimiento con regularidad de los cambios que se producen al objeto de preparar la finalización de la intervención.
CG6.	Preparar, producir, implementar y evaluar los planes de intervención con el sistema cliente y los/as colegas profesionales, negociando el suministro de servicios que deben ser empleados y, revisando la eficacia de los planes de intervención con las personas implicadas al objeto de adaptarlos a las necesidades y circunstancias cambiantes; respetando siempre los Derechos Fundamentales de las personas.
CG7.	Apoyar el desarrollo de redes de mayores; implementando sus potencialidades, autonomía y singularidad.
CG8.	Promover el crecimiento, desarrollo e independencia de las personas mayores, utilizando la programación y las dinámicas de grupos para el crecimiento individual y el fortalecimiento de las habilidades de relación interpersonal; inculcando valores democráticos y pacíficos, respetando la igualdad entre mujeres y hombres, así como los Derechos Universales.
CG9.	Trabajar con los comportamientos que representan un riesgo para el sistema cliente, identificando y evaluando las situaciones y circunstancias que configuran dicho comportamiento y, elaborando estrategias de modificación de los mismos; evitando los prejuicios, discriminación y estereotipos.
CG10	Analizar y sistematizar la información que proporciona el trabajo como cotidiano, como soporte para revisar y mejorar las estrategias profesionales que deben dar respuesta a las situaciones sociales emergentes del mayor; evitando los prejuicios, discriminación y estereotipos.
CG11.	Establecer y actuar para la resolución de situaciones de riesgo previa identificación y definición de la naturaleza del mismo; teniendo en cuenta los principios establecido en los Derechos Fundamentales.
CG12.	Diseñar, implementar y evaluar proyectos de intervención social con mayores; respetando siempre los Derechos Fundamentales de las Personas.
CG13.	Defender a las personas mayores, familias, grupos, organizaciones y comunidades y actuar en su nombre si la situación lo requiere. Preparar y participar en las reuniones de toma de decisiones, al objeto de defender mejor los intereses de las personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades; a fin de fomentar la autonomía.

Fuente: Elaboración propia.





Los 60 créditos ECTS del Plan de Estudios del Máster se estructuran de la forma siguiente: 42 créditos de materias obligatorias, 6 de optatividad, 6 para la realización de prácticas externas, y 6 para el Trabajo de Fin de Máster. De forma global, podemos hablar de los siguientes módulos: Módulo I Ciencias Gerontológicas; Módulo II Dirección, Organización y Gestión De Centros Gerontológicos; Módulo III Talleres y seminarios; Módulo IV Prácticas; y Módulo V: Trabajo Fin de Máster. Todo ello queda planificado en la siguiente relación de asignaturas (ver tabla 2).

Tabla 2. Asignaturas del Máster.

CÓDIGO	NOMBRE	TIPO	Nº CRÉDITOS
2100810	GERONTOLOGÍA	Obligatoria	2
2100811	TRABAJO SOCIAL GERONTOLÓGICO	Obligatoria	2
2100812	PSICOLOGÍA DE LAS PERSONAS MAYORES	Obligatoria	2
2100813	ASPECTOS EDUCATIVOS EN LAS PERSONAS MAYORES	Obligatoria	2
2100814	GERIATRÍA	Obligatoria	2
2100815	EL MALTRATO A LAS PERSONAS MAYORES	Obligatoria	2
2100816	POLÍTICAS DE BIENESTAR PARA LAS PERSONAS MAYORES	Obligatoria	2
2100817	ASPECTOS BIOLÓGICOS DEL ENVEJECIMIENTO	Obligatoria	2
2100818	METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN EN GERONTOLOGÍA	Obligatoria	2
2100819	ASPECTOS JURÍDICO-LEGISLATIVOS SOBRE CENTROS GERONTOLÓGICOS	Obligatoria	4
2100820	GESTIÓN ECONÓMICA EN CENTROS GERONTOLÓGICOS	Obligatoria	4
2100821	DISEÑO ARQUITECTÓNICO DE CENTROS PARA MAYORES	Obligatoria	3
2100822	DIRECCIÓN DE CENTROS DE MAYORES	Obligatoria	4
2100823	PERFILES PROFESIONALES IMPLICADOS EN LOS CONTEXTOS GERONTOLÓGICOS	Obligatoria	3
2100824	SISTEMAS DE CALIDAD EN LOS CENTROS DE MAYORES Y EVALUACIÓN DE CONTEXTOS GERONTOLÓGICOS	Obligatoria	3
2100825	PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN CENTROS GERONTOLÓGICOS	Obligatoria	3
2100828	DEPENDENCIA Y MAYORES	Optativa	1.5
2100829	PREPARACIÓN A LA JUBILACIÓN	Optativa	1.5
2100830	DEMENCIAS EN LAS PERSONAS MAYORES	Optativa	1.5
2100831	INICIATIVA EMPRESARIAL EN CONTEXTOS GERONTOLÓGICOS	Optativa	1.5
2100827	PRÁCTICAS EN CENTROS GERONTOLÓGICOS	Prácticas externas	6
2100826	TRABAJO FIN DE MÁSTER	Trabajo fin de máster	6

Fuente: Universidad Pablo de Olavide (2016a).





Uno de los elementos estrella de esta formación de posgrado son la realización de prácticas en contextos gerontológicos. Los/as alumnos/as del Máster deben realizar un total de 150 horas (6 ECTS) de prácticas en centros gerontológicos, acordando el horario de trabajo con su tutor del centro, y realizándolas durante el curso académico. Dichas prácticas no son remuneradas en ningún caso. Los/as alumnos/as deben comprender las acciones, gestiones, intervenciones y situaciones que se pueden plantear en un centro gerontológico. Específicamente deben familiarizarse con: la gestión de las actividades cotidianas en centros de mayores; la gestión de programas y servicios de atención a mayores; los recursos y prestaciones para personas mayores; la Dirección y Gestión de centros de personas mayores; la Prevención de riesgos laborales; y los Recursos Humanos en centros gerontológicos.

A modo de orientación, en el periodo 2012-2015, el alumnado realizó prácticas en las siguientes entidades (Ver tabla 3).

Tabla 3. Centros de Prácticas 2012-2015.

CURSO 2012-13	CURSO 2013-2014	CURSO 2014 -15
Arquisocial- Residencia De Mayores Habitare	Claros S.C.A. De Interés Social	Arquisocial- Residencia De Mayores Habitare
Centro Penitenciario Sevilla I	Clece, S.A.	Centro Penitenciario Sevilla I
Centro Residencial Montequinto	Confemac, Confederación Estatal De Mayores Activos	Centro Residencial Montequinto
Clece	Delroy & Glez, S.L. (Citea Ued)	Clece
Confemac	Fundación Doña María (Fundomar)	Confemac
Fundomar	Fundación Gracia Y Paz	Fundomar
Geriatría Marin Rojas, S.L.U (Residencia La Paz)	Fundación Montetabor	Geriatría Marin Rojas, S.L.U (Residencia La Paz)
Gerogar- Palomares Del Rio	Fundación Santa María De Las Flores Y San Eugenio	Gerogar- Palomares Del Rio
Residencia De Mayores Cacula	Residencia Asistencial Morón, S.L.	Hogar Virgen De Los Reyes
Residencia De Mayores Claret	Residencia De Mayores "San Pedro Nolasco"	Residencia De Mayores Cacula
Residencia De Mayores Consolación	Residencia De Mayores Claret	Residencia De Mayores Claret
Residencia De Mayores Joaquín Rosillo	Residencia Madre (Asoc. Edad Dorada Mensajeros De La Paz De Andalucía)	Residencia De Mayores Consolación
Residencia De Mayores La Torre	Residencia Venta El Recreo, S.L.	Residencia De Mayores Joaquín Rosillo
Residencia De Mayores San Ramón	Sar Fundación Privada S.A.	Residencia De Mayores La Torre
Residencia El Roble	Ued Castilleja De La Cuesta	Residencia De Mayores San Ramón
Sar- Fundación Privada	Ued Habitat Geriátrico, S.L.	Residencia El Roble
Sar Santa Justa Adorea (Apartamentos)	Ued La Doctora	Sar- Fundación Privada





Ued Ambar 21 Alcalá De Guadaira	Ued Nuestra Segunda Casa SII	Sar Santa Justa Adorea (Apartamentos)
Ued Castilleja De La Cuesta	Vitalia Écija S.L.	Ued Ambar 21 Alcalá De Guadaira
Ued Heliópolis		Ued Castilleja De La Cuesta
Ued La Doctora		Ued Heliópolis
		Ued La Doctora

Fuente: Elaboración propia.

En el curso 2015-2016, se contaron con un total de 21 centros de prácticas: Asistencia Geriátrica San Juan de Aznalfarache Joaquín Rosillo; Assistel Servicios Asistenciales; Ayuntamiento de Sevilla - Deleg Bienestar Social y Empleo -Bancos del Tiempo; Centro de Mayores Bermejales (Fundomar); Centro Residencial Montequinto (de la Junta de Andalucía); Confemac; El Roble; Fundación Santa María de las Flores; Geriatria Marín Rojas; Iniciativa Nores sl Vitalia Sevilla; Jovial s. Coop. And.; Quality Calidad de Vida s.l.; Residencia de Mayores Claret; Residencial "La Merced"; SAR Fundación Privada; SAR Quavitae Santa Justa; Servicios Asistenciales Centralizados; Solidaria Organización y Servicio sl (UED La Miniera); UED Nuestra Segunda Casa; UED Tierra Sur; Vitalia Écija. (Universidad Pablo de Olavide, 2016b).

El Máster, por tanto, capacita a los/las estudiantes, formando profesionales que son capaces de dirigir centros de personas mayores (residencias públicas, residencias de empresas, residencias de ONG,...). Asimismo, forma al alumnado en la dirección de programas para la atención de personas mayores (ayuda domicilio, envejecimiento activo, teleasistencia...); para la dirección de centros de día, de estancia diurna y de estancia nocturna. Y del mismo modo, capacita a los/as estudiantes para el asesoramiento y orientación de empresas del sector gerontológico y otros temas relacionados con personas mayores. Estos elementos quedan reflejados en los datos de inserción laboral que describiremos más adelante. Al tiempo que capacita para el ejercicio profesional y la empleabilidad, también es un referente de investigación con acceso directo oficial a la realización de doctorado. Este Máster ha sido definido como una de las vías de acceso idóneas al programa de Doctorado en Ciencias Sociales. (Universidad Pablo de Olavide, 2016c).

3. Material y métodos.

Se ha procedido al estudio y análisis del Máster en Gerontología y Dirección y Gestión de Centros gerontológicos haciendo uso de las diferentes bases de datos elaboradas por el CEDEP (Centro de Estudios de Posgrados de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla) a lo largo de los 4 primeros cursos del Máster desde que es Oficial (últimos datos oficiales publicados). Se utiliza una metodología cuantitativa descriptiva y evaluativa de resultados, a través del análisis de las siguientes variables (ver tabla 4).





Tabla 4. Variables del estudio.

VARIABLE	CÓDIGO	INDICADOR ESPECÍFICO
Evolución de los indicadores de demanda	PC04-IN06	Relación demanda/oferta en las plazas de nuevo ingreso
		Estudiantes de nuevo ingreso por curso académico
	PC04-IN07	Número de egresados por curso académico
Evolución de los indicadores de profesorado		Cualificación del profesorado de nueva incorporación respecto a la plantilla inicialmente contemplada en la Memoria de Verificación
Evolución de los indicadores de resultados académicos	PC12-IN01	Tasa de rendimiento
	PC12-IN02	Tasa de abandono
	PC12-IN03	Tasa de eficiencia
	PC12-IN04	Tasa de graduación
	PC12-IN05	Tasa de éxito
Acceso, admisión y matriculación	PC03-IN01	Número de plazas ofertadas
	PC03-IN02	Grado de cobertura de las plazas
	PC03-IN03	Tiempo medio de resolución de solicitudes de reconocimiento de estudios relacionados con la movilidad de estudiantes, las convalidaciones/adaptaciones y las transferencias de créditos
Perfiles de Ingreso y captación de estudiantes	PC04-IN01	Porcentaje de estudiantes admitidos en primera opción sobre el total de estudiantes de nuevo ingreso
	PC04-IN02	Variación del número de matrículas de nuevo ingreso
	PC04-IN03	Relación de estudiantes preinscritos en primera opción sobre plazas ofertadas
	PC04-IN04	Porcentaje de mujeres y hombres entre estudiantes de nuevo ingreso
	PC04-IN05	Nivel de satisfacción de los estudiantes participantes en las jornadas de Puertas Abiertas
Evaluación del aprendizaje	PC07-IN01	Número de incidencias, reclamaciones, sugerencias relativas a la evaluación del aprendizaje
	PC07-IN02	Porcentaje de reclamaciones procedentes de la evaluación del aprendizaje
	PC07-IN03	Porcentaje de asignaturas relacionadas con reclamaciones
Movilidad	PC08-IN01	Porcentaje de estudiantes de salida que participan en programas de movilidad nacional e internacional





Movilidad	PC08-IN02	Porcentaje de estudiantes de entrada que participan en programas de movilidad nacional e internacional
	PC08-IN03	Grado de satisfacción de los/as estudiantes con la oferta de movilidad de la UPO
	PC08-IN04	Porcentaje de concesiones de becas de Cooperación de la UPO respecto a las solicitadas (activo hasta 2011/12)
	PC08-IN04	Porcentaje de concesiones de becas de movilidad de la UPO respecto a las solicitadas (activo a partir de 2012/13)
	PC08-IN05	Porcentaje de estudiantes matriculados que han obtenido beca (activo hasta 2011/12)
	PC08-IN05	Porcentaje de estudiantes extranjeros financiados por programas de movilidad (activo desde 2012/13)
Prácticas	PC09-IN01	Grado de satisfacción de los estudiantes con las prácticas realizadas
	PC09-IN02	Grado de satisfacción de los empleadores con las prácticas realizadas
	PC09-IN03	Número de empresas e instituciones que tienen convenios con la Universidad para el desarrollo de las prácticas
	PC09-IN04	Número de plazas de prácticas por estudiantes matriculados
	PC09-IN05	Grado de satisfacción del alumnado con los tutores académicos de prácticas externas
Inserción laboral	PC11-IN01	Tasa de inserción laboral (Datos obtenidos del Observatorio Argos)
Tramitación de Títulos	PA02-IN01	Tiempo medio transcurrido desde la emisión del resguardo del Título Oficial hasta que se notifica al interesado la posibilidad de su recogida
Personal	PA03-IN01	Porcentaje de profesores a tiempo completo
	PA03-IN02	Porcentaje de profesores a tiempo parcial
	PA03-IN03	Porcentaje de profesores funcionarios
	PA03-IN04	Porcentaje de profesores contratados
	PA03-IN05	Porcentaje de profesores doctores
	PA03-IN06	Porcentaje de profesores invitados
	PA04-IN01	Satisfacción del PDI con el plan anual de formación
	PA04-IN02	Satisfacción del PAS con el plan anual de formación
	PA05-IN01	Porcentaje de profesores evaluados por DOCENTIA
	PA05-IN02	Porcentaje de profesores evaluación positivamente por DOCENTIA





	PA05-IN03	Porcentaje de profesores evaluados negativamente por DOCENTIA
	PA05-IN04	Porcentaje de profesores con excelencia docente
Recursos	PA06-IN01	Estudiantes por puesto de lectura
	PA06-IN02	Variación anual de los fondos bibliográficos (monografías y revistas)
	PA06-IN03	Metros cuadrados construidos por usuario
	PA06-IN04	Estudiantes por PC de uso público
	PA06-IN05	Grado de cobertura de redes de comunicación inalámbrica
Satisfacción de grupos de interés	PA09-IN01	Nivel de satisfacción de los distintos grupos de interés (sobre 5; participación en %)
	PA09-IN02	Nivel de satisfacción de los estudiantes con la docencia (sobre 5)

Fuente: Elaboración propia a partir de Universidad Pablo de Olavide (2016d).

Complementariamente, se ha utilizado el Informe sobre el perfil del estudiante de nuevo ingreso del Máster Universitario en Gerontología y Dirección y Gestión de Centros Gerontológicos de la Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla (UPO) en el curso académico 2015/16. Realizado por el Área de Calidad de la universidad Pablo de Olavide, a través del uso de encuestas: “Cuestionario Perfil de estudiantes de nuevo ingreso de los Másteres Universitarios de la Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla”, cumplimentadas por los/as estudiantes en la automatrícula a través de la aplicación informática Universitas XXI-Académico (módulo estadístico), y de los “Ficheros de preinscripción de la Junta de Andalucía”. El Centro de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones se ha encargado de extraer la información correspondiente a los alumnos de nuevo ingreso que inician sus estudios, en la referida aplicación informática. Desde el Área de Calidad se ha procesado la información que ha permitido conocer aspectos relacionados con la trayectoria académica, expectativas, motivaciones, intereses, etc. Este estudio presenta una tasa de respuesta del 90% (Área de Calidad UPO, 2015, pág. 3).

También se ha utilizado en este trabajo el Informe de Inserción Laboral del Máster Universitario en Gerontología y Dirección y Gestión de Centros Gerontológicos desde el curso 2011-2012 (ARGOS, 2015). Los datos facilitados en este informe se basan en la información proporcionada por el Observatorio ARGOS, perteneciente al Servicio Andaluz de Empleo de la Junta de Andalucía. En virtud del acuerdo firmado entre las Universidades Andaluzas y el Observatorio ARGOS, las primeras se comprometen a facilitar una serie de variables a Argos (DNI, apellidos y nombre, titulación, fecha de egreso, nota de selectividad, etc) para que se reporte un informe con las variables más





interesantes en relación con la inserción laboral. El cruce de información lo realiza Argos con la vida laboral a través de la Seguridad Social, por lo que altas en el extranjero no son contempladas.

Las variables Utilizadas han sido: Población de estudio: el estudio se ha realizado sobre el conjunto de egresados de la Universidad Pablo de Olavide. En concreto sobre el colectivo de egresados del Máster Universitario en Gerontología y Dirección y Gestión de Centros Gerontológicos, en los cursos académicos de 2010/2011, 2011/2012 y 2012/2013. A estos efectos, se consideran Egresados/as de la UPO a los estudiantes de Máster que, a 30 de Septiembre del año académico de su egreso, ya hayan hecho entrega del Trabajo Fin de Máster. Así, en este informe se define “Cohorte” como el conjunto de estudiantes que finalizan sus estudios (en este caso de Máster) durante un año académico concreto. Por lo tanto, independientemente de los años que dure un Máster, la “Cohorte 2012/2013” haría referencia a los estudiantes que finalizan dicho Máster durante el curso académico 2012/2013. (ARGOS, 2015, pág. 2). El resto de Variables fueron: La tasa de demanda de empleo; nuevos contratos; la tasa de inserción basada en la situación laboral en una fecha concreta; el porcentaje de paro registrado; idoneidad del primer contrato registrado; sobre-cualificación del trabajador contratado; tiempo transcurrido (en días) hasta el primer contrato; tipo de empresa según su actividad; índice de temporalidad; la Parcialidad (ARGOS, 2015, pág. 3).

4. Resultados.

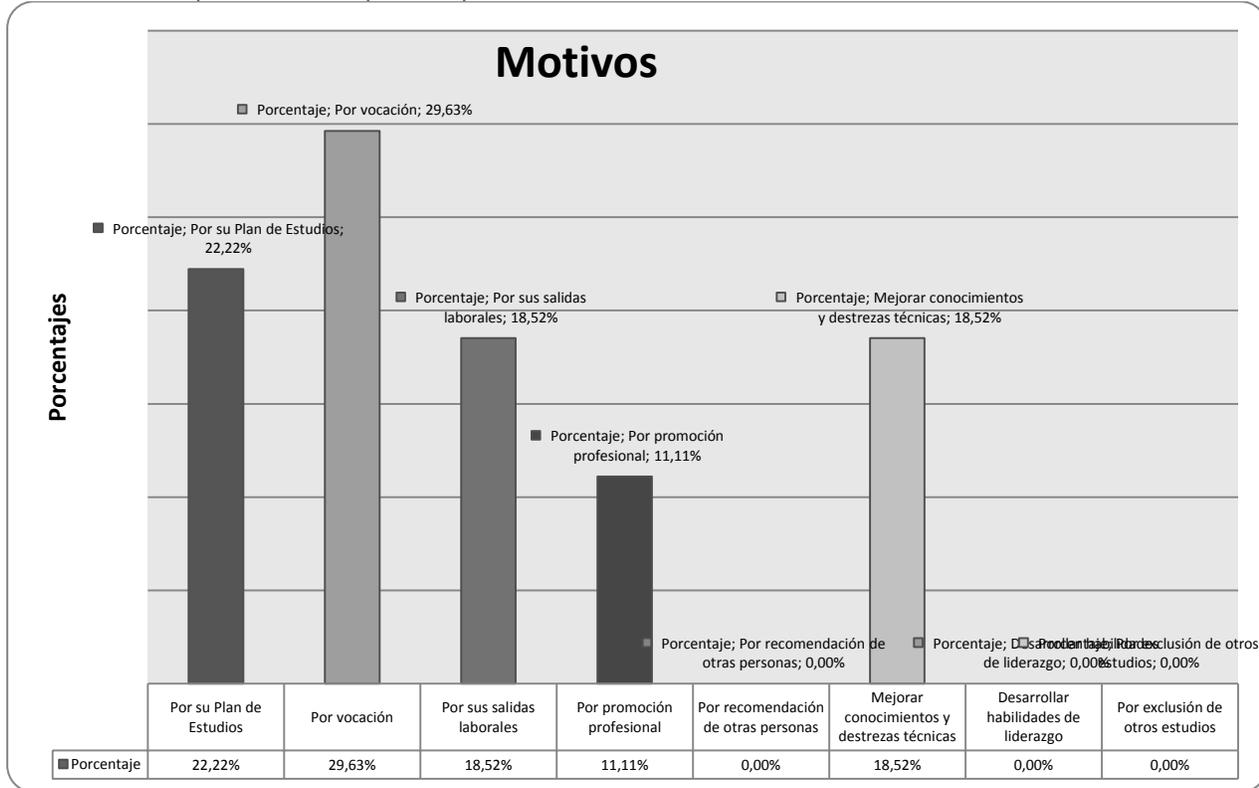
Para entender el impacto y la importancia de esta formación de posgrado en Gerontología, se comienza por presentar una descripción del perfil de los alumnos de nuevo ingreso. Si bien en sus inicios esta formación era muy demandada por profesionales de lo social (especialmente Trabajadores Sociales) que ejercían como Directores de Residencias de Mayores, y que deseaban o necesitaban ampliar su formación específica, en los últimos años, y especialmente desde que el máster se convierte en Estudio Oficial, se ha producido una modificación en el Perfil de nuevo ingreso. Este perfil presenta las siguientes características (Área de Calidad UPO, 2015, págs. 4-23): El 81.48% son mujeres, y la edad media del alumnado es de 24.74 años. Se ha producido un rejuvenecimiento de las promociones, en la primera (2011-2012) la edad media de los egresados fue de 30 años (ARGOS, 2015, pág. 3). El 96.3% proviene de universidades públicas, siendo un 51.85% alumnos de la Universidad Pablo de Olavide, y un 29.63% alumnos que provienen de universidades de fuera de la Comunidad autónoma andaluza. Este último dato muestra el conocimiento y el prestigio que el Máster tiene fuera de la Comunidad Autónoma (Reconocimiento Nacional). El 85.19% son estudiantes que han accedido a esta formación a través de una Diplomatura o Grado en Trabajo Social (refleja el perfil profesional más demandado en el campo profesional) aunque también se encuentra a Educadores Sociales, Psicólogos, Médicos, y otros. El 88.89% eligió este máster como primera opción de estudios de Posgrado (coincidiendo con una alta demanda del máster que describimos más adelante). El 96.30 % indica que se dedica a tiempo completo a la realización del Máster de Gerontología, aunque el 45.5% nos dice que ha trabajado a jornada completa al menos durante 3 meses a lo largo del curso (posiblemente no coincidiendo con la presencialidad). Además, un 3.7% son personal docente de la Universidad Pablo de Olavide y que se forma





en el máster. Los principales motivos por los que se matriculan quedan resumidos en la gráfica 1. Destacan la “vocación”, “el plan de estudios”, sus “salidas laborales” y la “mejora de conocimientos y destrezas técnicas”. El 77.78% afirma que lo que hará una vez finalizado el máster es acceder al mercado laboral con su nueva formación.

Gráfico 1. Principales motivos por los que se matriculan en el Máster.



Fuente: Elaboración propia a partir de Área de Calidad UPO (2015, pág. 17).

Para entender la demanda de este máster, hemos de saber que la oferta de plazas viene definida por indicaciones del Distrito único Andaluz (Junta de Andalucía) que organiza la demanda /oferta en las titulaciones oficiales en Andalucía, el límite de plazas por año es de 30. Para esas 30 plazas, y en los 4 primeros cursos de oficialidad del máster, la demanda fue de 124 en el curso 11/12; 164 en el curso 12/13; 97 en el curso 13/14, y 101 en el curso 14-15 (Universidad Pablo de Olavide, 2016d, pág. 1) (últimos datos oficiales). En los curso 15/16 y 16/17 se superan las 110 solicitudes. Como se puede observar estamos ante una demanda muy por encima de las plazas ofertadas. Esto ha llevado a grados de cobertura de plazas que han oscilado entre el 100% y el 116.67% (Universidad Pablo de Olavide, 2016d, pág. 2).





En relación a la evolución de los indicadores de resultados académicos, podemos indicar que las tasas de rendimiento ente 2011-2015 oscilan entre el 94.89% y el 97.63% (muy altas); las tasas de abandono van del 0% al 6.25% (según el curso); la tasa de eficiencia ha ido aumentando desde el 98.66% en el curso 2011/2012 al 100% en el curso 2014/2015; la tasa de graduación oscilan entre el 87.50% y el 100%; y todo ello con tasas de éxito del 100% en los 4 cursos académicos. Como se puede comprobar, el máster presenta unos indicadores académicos que se encuadran en la excelencia.

La realización de prácticas en la Dirección de centros gerontológicos es un eje fundamental en este Máster. Si bien, se relacionaron los centros de prácticas en páginas anteriores, hay que indicar que el número de empresas e instituciones con las que se ha tenido convenio de prácticas para el Máster se ha situado entre 10 y 19 según los cursos. En referencia a la ejecución de estas prácticas, se pueden ofrecer dos datos de satisfacción (Universidad Pablo de Olavide, 2016d, pág. 3): La satisfacción de los estudiantes con las prácticas realizadas ha tenido una media en el periodo 2011-2015 de 3.2 (sobre 5); y la satisfacción de los empleadores con las prácticas realizadas ha sido de 3.5 (sobre 5) en ese mismo periodo.

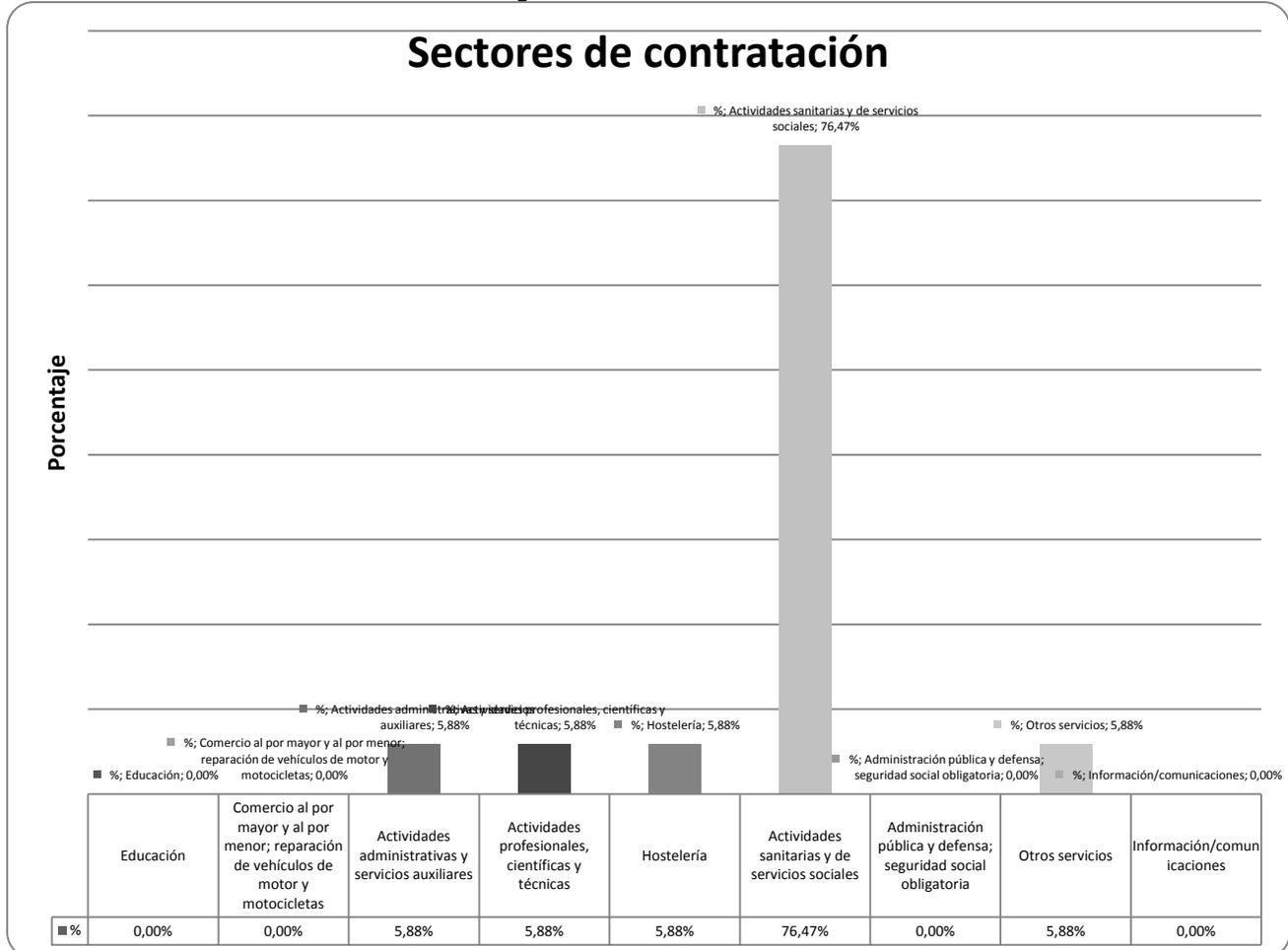
Otro de los elementos relevantes del Máster de Gerontología y Dirección y Gestión de Centros Gerontológicos, es precisamente la inserción laboral en los egresados. Según datos del Observatorio ARGOS (2015, pág. 5), la Tasa de Inserción de estos egresados oscila entre 65.63% y el 67.86% (según cursos) tras el primer año. Quedando las tasas de paro en 17.24% tras ese primer año. Con una tasa de nuevos contratos del 60.71% en tiempos de crisis. El principal sector de contratación de los egresados es con mucha diferencia el de "Actividades sanitarias y de servicios sociales", el específico de la formación del Máster (ver gráfica 2). Como se puede observar se trata de un máster con una alta empleabilidad.

La calidad y la excelencia de esta formación de posgrado también guardan relación con su cuerpo de docentes. Durante los distintos años en la existencia del máster, se ha buscado una mejora de la calidad también en los docentes del mismo. Esto ha dado como resultado que se haya pasado de un porcentaje de profesores a tiempo completo del 88.89% en 2011, a un 95.24% en 2015. Y al mismo tiempo, a una reducción del profesorado a tiempo parcial, pasando del 11.11% al 4.76% en el mismo periodo (Universidad Pablo de Olavide, 2016d, pág. 3). Este cuerpo docente se caracteriza por contar con la presencia de 3 Catedráticos, y por un número de sexenios de investigación de 31 (en 2011) a 36 (en el 2015). El 100% de los docentes provenientes de la Universidad son Doctores. El 38.1% poseen la excelencia docente, y se ha pasado de un 19.35% de profesores evaluados positivamente por DOCENTIA, a un 47.62% (en el periodo 2011-2015). Este profesorado se complementa con profesionales del sector de las personas mayores, básicamente Directores de residencias de Mayores y de otros servicios y programas muy específicos de la formación, y que conectan a los estudiantes con el mundo profesional y científico. El número de estos expertos por curso oscila entre 16-20 (según la promoción), entorno a un 55.32% de la plantilla (Universidad Pablo de Olavide, 2016d, pág. 4).





Gráfica 2: Sectores de contratación de los egresados. 2013



Fuente: Elaboración propia a partir de Informe ARGOS (2015, pág. 8).

Para cerrar esta relación de datos, se considera de vital importancia el grado de satisfacción del máster en referencia a los distintos grupos de interés. Tanto en alumnado, como en profesorado y Personal de Administración y Servicios (PAS) se detecta una alta satisfacción con el máster. El alumnado aporta datos de satisfacción de entre 3-4 (sobre 5) en el periodo 2011-2015. El profesorado se sitúa entre 4.17-5 (sobre 5), y el PAS, entre 4.2-4.5 (sobre 5) para el mismo periodo. Si se observa la satisfacción del alumnado con la docencia del master, los valores aumentan hasta el 4.42 (sobre 5) para 2015 (Universidad Pablo de Olavide, 2016d, pág. 4).





5. Conclusiones.

En relación a las informaciones y datos descritos, se puede verificar que estamos ante una formación muy consolidada en el campo gerontológico a nivel nacional, a lo largo de 15 años, y que se asienta, entre otras cuestiones, en un conocimiento y reconocimiento del mismo y un prestigio adquirido más allá de la Comunidad Autónoma en el que se desarrolla. (Reconocimiento Nacional).

Se trata de un máster altamente demandado, resultando un 88.89% de sus estudiantes lo eligió como primera opción de estudios de Posgrado. A esto hay que añadirle que los principales motivos para quererlo cursar son: por “vocación”, por “el plan de estudios”, por sus “salidas laborales” y por la “mejora de conocimientos y destrezas técnicas” que puede proporcionar. Además, y en relación a los datos anteriormente descritos se comprueba que estamos ante un Máster con una demanda muy por encima de las plazas ofertadas.

En consonancia a lo anterior, y como uno de sus ejes principales, el máster presenta unos indicadores académicos que se encuadran en la excelencia. Todo ello vinculado a la presencia de un cuerpo docente de alta calidad, con una fuerte participación de expertos y profesionales del sector que invitan a su rigurosidad académica y profesional, y a una clara apuesta por la innovación.

Como elementos estrella de esta formación de posgrado, destacan sus prácticas en entidades tanto públicas como privadas, con un importante respaldo de centros de prácticas, y unas altas tasas de satisfactoria en la realización de las mismas.

Y por otro lado, la altísima empleabilidad en los registros y estudios oficiales descritos anteriormente, que afirman de manera rotunda su vinculación con el mundo técnico y profesional, así como su gran utilidad académica.

En síntesis, todo lo anterior se cierra con unos datos de satisfacción, tanto en alumnado, como en profesorado y Personal de Administración y Servicios (PAS), en niveles muy altos, que informan de la calidad de estos estudios de gerontología desarrollados a lo largo de 15 años.

Nos encontramos pues ante una formación de posgrado oficial de prestigio avalado, entre otras cuestiones, por: una amplia solicitud de matrículas. Según datos del Distrito único Andaluz, para el curso 2016-2017 han solicitado el máster 112 personas, de las que 39 lo han demandado como primera opción (recordemos que el máximo legal de matrículas que se admitirán será de 30), lo que implicará la entrada de un perfil de alumnado de alta calidad académica por el impacto que el expediente académico y curricular tiene en la baremación del mismo. Avalado por unas prácticas de prestigio y con un importante impacto en la futura colocación del egresado en el mercado de trabajo. Avalado por unos excelentes resultados en las encuestas de satisfacción, muy por encima de los datos que se manejan en otros posgrados oficiales, y que indican la calidad del mismo.





Como retos de futuro, el Master se plantea potenciar la presencia internacional que poco a poco se abre camino en el sistema universitario y la oferta de posgrados. Las líneas que se quieren potenciar tendrían dos vertientes muy clara: Profesionales y estudiantes del área Latinoamericana, y estudiantes y profesionales europeos. Ambas en dos sentidos: La consolidación de profesionales altamente demandados en el campo gerontológico, y el desarrollo de las líneas de investigación, que ya en los últimos años han culminado en la defensa de varias tesis doctorales, nacionales e internacionales.

La excelencia de esta formación de posgrado no se podría haber alcanzado sin la ayuda y complicidad de la Universidad Pablo de Olavide, representada en este proceso a través de su profesorado, a través del Centro de Estudios de posgrado (CEDEP) y a través de su Fundación Universidad Pablo de Olavide.

Referencias bibliográficas.

- Área de Calidad UPO. (2015). *Informe sobre el Perfil del Alumnado de Nuevo Ingreso*. Sevilla: Universidad Pablo de Olavide.
- ARGOS. (2015). *Informe de Inserción Laboral del Máster Universitario en Gerontología y Dirección y Gestión de Centros Gerontológicos desde el curso 2011-2012*. Sevilla: Servicio Analuz de Empleo. Junta de Andalucía.
- Barrera, E., Malagón, J., & Sarasola, J. (2012). *El Trabajo Social en la Provincia de Sevilla*. Sevilla: Padilla.
- Berkman, B., Silverstone, B., June Simmons, W., Volland, P., & Howe, J. (2016). Social Work Gerontological Practice: The Need for. *Journal of Gerontological Social Work*, 59(2), 162-177.
- Fernández-Ballesteros, R. (2000). Gerontología Social. Una introducción. En R. Fernández-Ballesteros, *Gerontología Social* (págs. 31-54). Madrid: Pirámide.
- Gil, E. (2004). Consecuencias de la evolución demográfica en la economía. *Revista de Economía ICE*(815), 2019-230.
- González Raimundí, Z. (2016). University Educational Opportunities to Adults 50 Years of Age or Older: Fundamental Reasons and Characteristics. *International Journal of Educational Excellence*, 2 (2), 85-76.
- Harlam, W. (1959). The Training of the Professional Educator in Social Gerontology. *Adult Education Quarterly*, 9, 67-74.
- Hou, S. (2015). Introduction to Aging. A Positive, Interdisciplinary Approach. *Health Promotion Practice*, 16 (1), 12-14.
- IMSERSO. (2015). *Informe 2014. Las personas mayores en España. Datos estadísticos estatales y por Comunidades Autónomas*. Madrid: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad .
- Martín, M., & Bravo, J. (2003). Trabajo Social Gerontológico. Aportaciones del Trabajo Social a la Gerontología. En M. Martín, *Trabajo Social en Gerontología* (pp. 41-74). Madrid: Síntesis.





- Mills-Dick, K., Geron, S., & Erwin, H. (2007). Evaluation Through Collaboration: A Model Program of Agency-Based Training in Geriatric Social Work. *Journal of Gerontological Social Work*, 20 (1/2), 39-57.
- Moragas, R. (1998). *Gerontología Social*. Barcelona: Herder.
- OCDE. (2016 de Julio de 2016). *Elderly population (indicator)*. Obtenido de doi: 10.1787/8d805ea1-en
- Pinazo, S., & Sánchez, M. (2005). Claves para comprender la posición actual de la Gerontología. Justificación de la obra. En S. Pinazo, & M. Sánchez, *Gerontología. Actualización, Innovación y propuestas* (pp. 3-35). Madrid: Pearson.
- Pressat, R. (1973). *El análisis demográfico*. Méjico: FCE.
- RAE. (2016). *Diccionario de la Lengua Española*. RAE.
- Ruiz, L., Failde, J., Vázquez, S., Cid, X., & Carrera, M. (2016). Presence and potentialities of social education in the field of health. *Revista de Educación*, 373, 57-84.
- Ruiz-Adame, M. (2016). La opinión de las personas egresadas sobre la utilidad de la formación en gerontología. *Gaceta Sanitaria*, 30(2), 161-162.
- Simons, k., Bonifas, R., & Gammonley, D. (2011). Commitment of Licensed Social Workers to Aging Practice. *Health Social Work*, 36(3), 183-195.
- Tinker, A., Hussain, L., D'Cruz, J., Tai, W., & Zaidman, S. (2016). Why should medical students study Social Gerontology? *Age and Ageing*, 45, 190-193.
- Universidad Pablo de Olavide. (21 de Julio de 2016a). *Máster en Gerontología y Dirección y Gestión de Centros Gerontológicos*. Recuperado de <https://www.upo.es/postgrado/Master-Oficial-Gerontologia-y-Direccion-y-Gestion-de-Centros-Gerontologicos?opcion=3>
- Universidad Pablo de Olavide. (21 de Julio de 2016b). *Prácticas del Máster de Gerontología y Dirección y Gestión de Centros Gerontológicos*. Recuperado de <https://www.upo.es/postgrado/Master-Oficial-Gerontologia-y-Direccion-y-Gestion-de-Centros-Gerontologicos?opcion=11>
- Universidad Pablo de Olavide. (21 de Julio de 2016c). *Salidas académicas del Master de Gerontología y Dirección y Gestión de Centros Gerontológicos*. Recuperado de <https://www.upo.es/postgrado/Master-Oficial-Gerontologia-y-Direccion-y-Gestion-de-Centros-Gerontologicos?opcion=12>
- Universidad Pablo de Olavide. (21 de Julio de 2016d). *Calidad en el Máster de Gerontología y Dirección y Gestión de Centros Gerontológicos*. Recuperado de https://www.upo.es/postgrado/export/sites/default/MICROSITES/master/2015_2016/Documentos-master/Calidad/Cuadro_Indicadores/Cuadro-de-indicadores-MGE.pdf
- Washington, K., Bowland, S., Mueggenburg, K., Pederson, M., Otten, S., & Renn, T. (2014). Learning to Facilitate Advance Care Planning: The Novice Social Worker's Experience. *Journal of Teaching in Social Work*, 34, 514-530.

