

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 1393/2007, por el que se establece la ordenación de las Enseñanzas Universitarias Oficiales

UNIVERSIDAD SOLICITANTE	CENTRO	CÓDIGO CENTRO	
Universidad Miguel Hernández de Elche	Escuela Superior de Gestión Comercial y Marketing (ESIC-VALENCIA) (VALENCIA)	46035070	
NIVEL	DENOMINACIÓN ESPECÍFICA		
Máster	Máster Universitario en Dirección de Personas y Desarrollo Organizativo		
RAMA DE CONOCIMIENTO			
Ciencias Sociales y Jurídicas			
CONJUNTO	CONVENIO		
No			
HABILITA PARA EL EJERCICIO DE PROFESIONES REGULADAS	NORMA HABILITACIÓN		
No			
SOLICITANTE			
NOMBRE Y APELLIDOS	CARGO		
MARÍA DEL CARMEN LÓPEZ RUIZ	DIRECTORA DEL SERVICIO DE GESTIÓN ACADÉMICA		
Tipo Documento	Número Documento		
NIF	74195077K		
REPRESENTANTE LEGAL			
NOMBRE Y APELLIDOS	CARGO		
JESÚS RODRÍGUEZ MARÍN	RECTOR		
Tipo Documento	Número Documento		
NIF	21308329W		
RESPONSABLE DEL TÍTULO			
NOMBRE Y APELLIDOS	CARGO		
JOSÉ VICENTE SEGURA HERAS	VICERRECTOR DE ORDENACIÓN ACADÉMICA Y ESTUDIOS		
Tipo Documento	Número Documento		
NIF	25393217K		
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	TELÉFONO
AVD. DE LA UNIVERSIDAD, S/N	03202	Elche/Elx	689580072
E-MAIL	PROVINCIA		FAX
sga-masteroficial@umh.es	Alicante		966658463

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: Alicante, a ___ de _____ de 2011
	Firma: Representante legal de la Universidad

1. DESCRIPCIÓN DEL TÍTULO

1.1. DATOS BÁSICOS

NIVEL	DENOMINACIÓN ESPECÍFICA	CONJUNTO	CONVENIO	CONV. ADJUNTO
Máster	Máster Universitario en Dirección de Personas y Desarrollo Organizativo	No		Ver anexos. Apartado 1.

LISTADO DE ESPECIALIDADES

No existen datos

RAMA	ISCED 1	ISCED 2
Ciencias Sociales y Jurídicas	Administración y gestión de empresas	
HABILITA PARA PROF. REG.	PROFESIÓN REGULADA	RESOLUCIÓN
No		
NORMA	AGENCIA EVALUADORA	UNIVERSIDAD SOLICITANTE
	Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA)	Universidad Miguel Hernández de Elche

LISTADO DE UNIVERSIDADES

CÓDIGO	UNIVERSIDAD
055	Universidad Miguel Hernández de Elche

LISTADO DE UNIVERSIDADES EXTRANJERAS

CÓDIGO	UNIVERSIDAD
No existen datos	

LISTADO DE INSTITUCIONES PARTICIPANTES

No existen datos

1.2. DISTRIBUCIÓN DE CRÉDITOS EN EL TÍTULO

CRÉDITOS TOTALES	CRÉDITOS DE FORMACIÓN BÁSICA	CRÉDITOS EN PRÁCTICAS EXTERNAS
60		12
CRÉDITOS OPTATIVOS	CRÉDITOS OBLIGATORIOS	CRÉDITOS TRABAJO FIN GRADO/MÁSTER
0	42	6

LISTADO DE ESPECIALIDADES

ESPECIALIDAD	CRÉDITOS OPTATIVOS
No existen datos	

1.3. Universidad Miguel Hernández de Elche

1.3.1. CENTROS EN LOS QUE SE IMPARTE

LISTADO DE CENTROS

CÓDIGO	CENTRO
46035070	Escuela Superior de Gestión Comercial y Marketing (ESIC-VALENCIA) (VALENCIA)

1.3.2. Escuela Superior de Gestión Comercial y Marketing (ESIC-VALENCIA) (VALENCIA)

1.3.2.1. Datos asociados al centro

TIPOS DE ENSEÑANZA QUE SE IMPARTEN EN EL CENTRO

PRESENCIAL	SEMIPRESENCIAL	VIRTUAL
Si	No	No

PLAZAS DE NUEVO INGRESO OFERTADAS		
PRIMER AÑO IMPLANTACIÓN	SEGUNDO AÑO IMPLANTACIÓN	
35	35	
TIEMPO COMPLETO		
	ECTS MATRÍCULA MÍNIMA	ECTS MATRÍCULA MÁXIMA
PRIMER AÑO	60.0	60.0
RESTO DE AÑOS	0.0	0.0
TIEMPO PARCIAL		
	ECTS MATRÍCULA MÍNIMA	ECTS MATRÍCULA MÁXIMA
PRIMER AÑO	36.0	36.0
RESTO DE AÑOS	24.0	36.0
NORMAS DE PERMANENCIA		
http://estudios.umh.es/files/2011/03/3077_Normativa-condiciones-de-progreso-y-PERMANENCIA.pdf		
LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	CATALÁN	EUSKERA
Si	No	No
GALLEGO	VALENCIANO	INGLÉS
No	No	No
FRANCÉS	ALEMÁN	PORTUGUÉS
No	No	No
ITALIANO	OTRAS	
No	No	

2. JUSTIFICACIÓN, ADECUACIÓN DE LA PROPUESTA Y PROCEDIMIENTOS

Ver anexos, apartado 2.

3. COMPETENCIAS

3.1 COMPETENCIAS BÁSICAS Y GENERALES
BÁSICAS
CB6 - Poseer y comprender conocimientos que aporten una base u oportunidad de ser originales en el desarrollo y/o aplicación de ideas, a menudo en un contexto de investigación
CB7 - Que los estudiantes sepan aplicar los conocimientos adquiridos y su capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos dentro de contextos más amplios (o multidisciplinares) relacionados con su área de estudio
CB8 - Que los estudiantes sean capaces de integrar conocimientos y enfrentarse a la complejidad de formular juicios a partir de una información que, siendo incompleta o limitada, incluya reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos y juicios
CB9 - Que los estudiantes sepan comunicar sus conclusiones y los conocimientos y razones últimas que las sustentan a públicos especializados y no especializados de un modo claro y sin ambigüedades
CB10 - Que los estudiantes posean las habilidades de aprendizaje que les permitan continuar estudiando de un modo que habrá de ser en gran medida autodirigido o autónomo.
GENERALES
CG5 - Capacidad crítica y analítica en el ámbito de los Recursos Humanos y las Organizaciones.
CG6 - Capacidad de trabajo en equipos multidisciplinares y multiculturales y facilitar la gestión de personas y su talento
CG7 - Capacidad de dirigir y coordinar personas y colectivos para la consecución de objetivos o finalización de proyectos con éxito
CG8 - Disposición de metodologías y destrezas de autoaprendizaje eficiente para la adaptación y actualización de nuevos conocimientos y avances científicos, así como la evolución de las necesidades, para adoptar una actitud de innovación y creatividad en el ejercicio de la profesión
CG9 - Habilidad en las relaciones personales y en la gestión de las emociones
CG1 - Habilidad para analizar, buscar y discriminar información proveniente de fuentes diversas, ser capaz de identificar las fuentes de información económica relevante, obtener y seleccionar la información relevante
CG2 - Capacidad de analizar, valorar y tomar decisiones a partir de los registros relevantes de información sobre la situación y previsible evolución de una empresa, y al tiempo mejorar el compromiso de las personas
CG3 - Capacidad de comunicación en lenguajes formales, gráficos y simbólicos mediante la expresión oral y escrita, de tal manera que sea capaz de hacerse entender por jefes y subordinados y colaboradores de forma clara y concisa, y ser capaz de elaborar informes de asesoramiento y proyectos de gestión.
CG4 - Capacidad para la resolución de problemas y conflictos intra e interdepartamentales, así como individuales
3.2 COMPETENCIAS TRANSVERSALES
No existen datos
3.3 COMPETENCIAS ESPECÍFICAS
CE1 - Capacidad de Identificación, Interpretación y Resolución de problemas en el Área de Recursos Humanos y Organizativa de cualquier empresa.
CE2 - Capacidad de mantenerse actualizado en los conocimientos dentro de las Áreas de Recursos Humanos y de la Organización
CE3 - Capacidad para analizar los agregados económicos que afectan a la empresa y al rendimiento de las personas.
CE4 - Capacidad para planificar, gestionar, implementar y controlar el diseño y la gestión del departamento de Recursos Humanos
CE5 - Capacidad para utilizar e interpretar datos e información de la empresa para elaborar informes especializados y adoptar decisiones
CE6 - Capacidad para llevar a cabo una dirección de recursos humanos acorde con la estrategia y estructura organizativa de la empresa, así como la organización interna de sus funciones, recursos y capacidades
CE7 - Capacidad de identificar las necesidades a cubrir en procesos de selección y promoción para favorecer el ajuste persona-puesto.

CE8 - Capacidad para identificar, analizar y asesorar sobre los condicionantes de empleabilidad de los diferentes colectivos relacionados con su organización, y sobre las medidas más adecuadas en el marco de las políticas sociolaborales para favorecer su plena inserción y adaptación laboral

CE9 - Capacidad de diseñar y poner en marcha un sistema de retribución, de compensación y de reconocimiento adecuado teniendo en cuenta la capacidad de las personas y las necesidades de las empresas

CE10 - Habilidad para la conducción de negociaciones tanto individuales como colectivas

CE11 - Habilidad para identificar e interpretar las reglamentaciones y procedimientos necesarios para la realización de proyectos y cualquier actividad relacionada con los Recursos Humanos

4. ACCESO Y ADMISIÓN DE ESTUDIANTES

4.1 SISTEMAS DE INFORMACIÓN PREVIO

Ver anexos. Apartado 3.

4.2 REQUISITOS DE ACCESO Y CRITERIOS DE ADMISIÓN

4.2. Acceso y admisión

Conforme al artículo 16 del R.D. 1393/2007 y al más reciente 861/2010 que modifica al anterior, se establece:

1. Para acceder a las enseñanzas oficiales de Máster será necesario estar en posesión de un título universitario oficial español u otro expedido por una institución de educación superior perteneciente a otro Estado integrante del Espacio Europeo de Educación Superior que faculte en el mismo para el acceso a enseñanzas de Máster.

2. Así mismo, podrán acceder los titulados conforme a sistemas educativos ajenos al Espacio Europeo de Educación Superior sin necesidad de la homologación de sus títulos, previa comprobación por la Universidad de que aquellos acreditan un nivel de formación equivalente a los correspondientes títulos universitarios oficiales españoles y que facultan en el país expedidor del título para el acceso a enseñanzas de postgrado.

El acceso por esta vía no implicará, en ningún caso, la homologación del título previo de que esté en posesión el interesado, ni su reconocimiento a otros efectos que el de cursar las enseñanzas de Máster. En el proceso de selección de candidatos se tendrá en cuenta el expediente académico así como la idoneidad de su perfil y en segundo lugar el grado de prácticas y la experiencia laboral.

En el perfil de ingreso se priorizará a los candidatos que hayan cursado estudios que tengan una relación directa con los ofertados en el Máster, entendiendo como tales los Grados y las licenciaturas relacionados con la Psicología, la Administración y Dirección de Empresas, las Ciencias del Trabajo, Económicas, Derecho e Ingeniería Industrial.

Las fases del proceso de selección serán las siguientes:

Presentar el cuaderno de solicitud debidamente cumplimentado.

Realizar una entrevista personal con la dirección del Programa.

Desarrollar unas pruebas psicotécnicas.

Ajustarse a pruebas específicas relacionadas con la materia del Programa (En estos momentos una prueba de comunicación y una redacción en español).

Como criterios de selección se establecen las siguientes ponderaciones:

1) Expediente Académico: Tendrá un peso total del 20% de la valoración final. En él se tendrán en cuenta las calificaciones en la licenciatura o en el grado.

2) Experiencia profesional en áreas de Recursos Humanos o relacionada con las líneas de trabajo en Psicología del trabajo, las organizaciones y recursos humanos o en Departamentos de Administración:

1 punto por cada 6 meses, pudiendo tener un máximo de 20 puntos porcentuales (10 años de experiencia).

3) Pruebas específicas: Tendrán un peso total del 50% de la valoración final. Siendo en el momento de puesta en marcha del programa:

a) Prueba de Comunicación: Tendrá un peso total del 30% de la valoración final.

b) Redacción en español: Tendrá un peso total del 20% de la valoración final.

En caso de empate entre 2 ó más candidatos se considerará el criterio de los estudios relacionados en el perfil de ingreso.

En el supuesto de persistencia en el empate se tendrá en consideración el criterio de presentación de la solicitud en el centro.

Sólo resultan eliminatorias:

La ausencia de la titulación previa requerida (o de otros posibles requisitos que pudiera exigir la legislación vigente);

Para aquellos estudiantes cuya lengua materna no sea el español, dominio del mismo (nivel similar al DELE Superior del Instituto Cervantes)

Una vez realizado este proceso, el Comité de Admisiones evaluará todos los datos y comunicará su dictamen al interesado.

Tanto los perfiles requeridos para el ingreso como el proceso previsto de selección se publicarán oportunamente en la página web de ESIC y en los diferentes catálogos y folletos.

4.3 APOYO A ESTUDIANTES

4.3. Sistemas de apoyo y orientación de los estudiantes una vez matriculados ESIC realiza durante el curso académico una serie de "acciones" de apoyo y orientación al alumnado, encaminadas a fomentar la formación integral (técnica y personal) del mismo. Éstas, comienzan con la JORNADA-SESIÓN de BIENVENIDA: Todos los años, como acto previo al inicio de curso, se organiza una sesión informativa para los/as participantes y sus familias. En ella, se recuerda (o bien se informa, en el caso de los familiares) de las características del Máster y de la Escuela.

PÁGINAS WEB: Esic cuenta con dos páginas web para consulta de sus estudiantes.

1- WEB INSTITUCIONAL: www.esic.edu: Recoge información sobre la Institución, Área Universitaria, Másteres Postgrados, Executive Education, Editorial, Idiomas.

2- WEB ORIENTADA A LOS DISTINTOS COLECTIVOS DE LA ESCUELA: www.esic.edu/
eriete: Se centra en aspectos de tipo Académico, Formación, Publicaciones, Tablón de Anuncios y Comunicados, Documentación (apuntes, notas técnicas, casos y otros documentos), Gestión Académica, Foros, Guía Académica, Programas.

GUÍA ACADÉMICA: Documento que recoge el funcionamiento de la Escuela (Estructura organizativa, Régimen Académico: calendario, horarios, asistencia a clase, exámenes, planes de estudio y titulaciones Departamentos académicos, Normativa del Centro, Servicios del alumnado).

DEPARTAMENTO PSICOPEDAGÓGICO (junto al Dpto. de Formación Humana): Su finalidad es la orientación y apoyo al alumnado, tanto en el ámbito académico-técnico como personal, mediante reuniones individuales.

DELEGADOS: Cada grupo de Máster elige un Delegado(a) y un Sub-delegado(a) del grupo, como vehículo de comunicación con el resto de colectivos de la Escuela a fin de dar a conocer sus iniciativas y, en su caso, los problemas que puedan surgir.

ALUMNOS CON DISCAPACIDAD: De cara a garantizar la integración del alumnado con discapacidad, el acceso a las instalaciones cumple los requisitos de accesibilidad universal. En este sentido, la entrada dispone de rampas de inclinación suave y el edificio dispone de un ascensor adaptado a sillas de ruedas.

Siguiendo los listados de acceso por el cupo de Discapacidad, y en función de necesidades especiales el centro facilitará mesas adaptables a los/as estudiantes en sillas de ruedas, así como los mecanismos de comunicación necesarios para apoyar el seguimiento de las clases a los/as estudiantes con necesidades especiales, que así lo requieran.

La Comisión de Docencia, realiza un especial seguimiento y atención a los estudiantes con cualquier tipo de discapacidad que se especifican en el momento de la matrícula, o que sobrevenga en el periodo de estudio.

Esta Área también colabora apoyando y orientando al profesorado para la prevención de dificultades en el proceso de enseñanza-aprendizaje e informa de los recursos para atender al estudiante con discapacidad.

ALUMNOS/AS EN PRÁCTICAS Y BOLSA DE TRABAJO:

ESIC a través de su Departamento de Carreras Profesionales ofrece un servicio a los/as alumnos/as que están cursando un Máster en nuestro Centro Universitario, como a sus titulados/as, a lo largo de toda su vida profesional. Este servicio tiene como objetivo, no sólo facilitar la incorporación del alumno/a al mercado laboral, sino también apoyar y potenciar su trayectoria profesional. Esta incorporación y desarrollo posterior de la carrera profesional, se inicia con la fórmula del Convenios de Cooperación Educativa y posteriormente el/la antiguo/a alumno/a tiene la oportunidad de acceder a procesos de selección acordes a sus preferencias, formación y experiencia .

Este servicio profesional y personalizado, es posible gracias a un Sistema de Gestión totalmente informatizado, que pone en contacto a empresas con procesos de selección abiertos, con posibles candidatos/as que cumplan los requisitos del perfil que la empresa demanda, en un plazo aproximado de 48 horas.

Actualmente en ESIC Valencia se gestionan alrededor de 500 ofertas laborales por curso académico, provenientes de todos los sectores y que cubren un amplio abanico de áreas funcionales y niveles jerárquicos. De esta manera, ESIC facilita la incorporación y desarrollo profesional del/la Antigo/a Alumno/a en el mercado laboral, de acuerdo con sus deseos, intereses, necesidades y preferencias. Igualmente, la empresa tiene la oportunidad de atender sus necesidades de contratación de personal cualificado mediante un servicio integral de búsqueda, reclutamiento y preselección de candidatos/as Antiguos/as Alumnos/as de ESIC en cualquier área funcional, a cualquier nivel jerárquico y en cualquier punto de la geografía tanto nacional como internacional.

Complementando esta gestión, el Departamento ofrece a los/as alumnos/as una serie de servicios y actividades adicionales:

- Asesoramiento personalizado en consultoría de recursos humanos y mercado laboral acerca de cómo realizar el Curriculum Vitae, entrevistas de trabajo, técnicas de búsqueda de empleo, gestión del networking profesional, etc.
- Talleres y seminarios de orientación de la carrera profesional, así como apoyo al desarrollo del plan de carrera.
- Foro de Empleo en el que ponemos en contacto a los/as alumnos/as que se forman en nuestras aulas con las empresas participantes demandantes de talento directivo.
- Presentaciones Corporativas de empresas que nos explican su actividad, los perfiles de contratación y sus procesos de selección.
- Conferencias sobre la situación del mercado de trabajo y oportunidades de empleo.

Para el desarrollo de este servicio, ESIC pone a disposición de sus alumnos/as un equipo de profesionales dedicados a tiempo completo a esta labor, atendiendo a los alumnos y a las empresas de Lunes a Viernes de 9:00 a 20:00 h.

ATENCIÓN A ESTUDIANTES EXTRANJEROS:

Además de una atención personalizada a través del departamento de Relaciones Internacionales de ESIC, toda aquella información que puede resultar de interés para un/a estudiante extranjero/a interesado/a en iniciar o continuar estudios en ESIC se encuentra recopilada en la página de la UMH, ya que a todos los efectos y siguiendo normativa vigente de la Universidad, ESIC se remite a las normativas redactadas por ella.

4.4 SISTEMA DE TRANSFERENCIA Y RECONOCIMIENTO DE CRÉDITOS

Reconocimiento de Créditos Cursados en Enseñanzas Superiores Oficiales no Universitarias

MÍNIMO

MÁXIMO

Reconocimiento de Créditos Cursados en Títulos Propios	
MÍNIMO	MÁXIMO
Adjuntar Título Propio	
Ver anexos. Apartado 4.	
Reconocimiento de Créditos Cursados por Acreditación de Experiencia Laboral y Profesional	
MÍNIMO	MÁXIMO
0	9
<p>4.4 Transferencia y reconocimiento de créditos:</p> <p>ESIC, como centro adscrito a la UMH, sigue la normativa vigente en la misma y que a continuación se reproduce literalmente:</p> <p>ACUERDO DE APROBACIÓN DE LA NORMATIVA DE RECONOCIMIENTO Y TRANSFERENCIA DE CRÉDITOS DE LA UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ DE ELCHE.</p> <p>La Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades modificada por la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, contempla, tanto en su exposición de motivos como en su artículo 87, la necesidad de articular progresivamente medidas tendentes a la integración de los estudios universitarios en el Espacio Europeo de Educación Superior. Dicha Ley introduce como novedad importante, en su nueva redacción dada al artículo 36, la posibilidad de reconocer, a efectos académicos, la experiencia laboral o profesional, así como el régimen de convalidaciones entre los estudios universitarios y las otras enseñanzas de educación superior a las que hace referencia el artículo 3.5 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.</p> <p>Por otra parte, el Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias españolas, recoge como uno de sus objetivos fundamentales fomentar la movilidad de los estudiantes entre universidades, tanto europeas como de otras partes del mundo, así como favorecer la movilidad entre estudios diferentes.</p> <p>En este contexto, resulta imprescindible apostar por un sistema de reconocimiento y acumulación de créditos en el que los créditos superados en otra universidad sean reconocidos e incorporados al expediente del estudiante.</p> <p>La propuesta de regulación se fundamenta en:</p> <ol style="list-style-type: none"> Un sistema de reconocimiento basado en créditos y en la adquisición de competencias. La posibilidad de reconocer estudios no universitarios y competencias profesionales acreditadas. La posibilidad de especificar estudios extranjeros susceptibles de ser reconocidos como equivalentes para el acceso al grado o postgrado, determinando los estudios que se reconocen y las competencias pendientes de adquirir. La posibilidad de establecer, con carácter previo a las solicitudes, tablas de reconocimiento globales entre títulos que permitan una resolución rápida de las peticiones. 	

Por todo lo anterior;

Y, vista la propuesta que formula el Vicerrector de Ordenación Académica y Estudios de la Universidad, el Consejo de Gobierno, reunido en sesión de 14 de enero de 2009,

ACUERDA:

Aprobar la Normativa de Reconocimiento y Transferencias de Créditos de la Universidad Miguel Hernández de Elche, según se detalla a continuación:

NORMATIVA DE RECONOCIMIENTO Y TRANSFERENCIA DE CRÉDITOS

Artículo 1.- Definición.

Teniendo en cuenta el artículo 6 del Real Decreto 1393/2007,

1.1. Se entiende por reconocimiento la aceptación por la Universidad Miguel Hernández de los créditos que, habiendo sido obtenidos en unas enseñanzas oficiales, en la misma u otra universidad, son computados en otras distintas a efectos de la obtención de un título oficial.

1.2. La transferencia de créditos supone la inclusión, en los documentos académicos oficiales del estudiante, de la totalidad de los créditos por él obtenidos en enseñanzas oficiales cursadas con anterioridad, en la misma o en otra universidad y que no conduzcan a la obtención de un título oficial.

Artículo 2. Criterios de Reconocimiento.

Los criterios generales de reconocimiento serán los que fije el Gobierno y que concrete la Universidad Miguel Hernández. Cada título podrá establecer criterios específicos adecuados a los mismos y que serán acordados por el Consejo de Gobierno. Serán criterios básicos de reconocimiento, tal y como se indica en el artículo 13 del RD 1393/2007, los siguientes:

2.1.- Siempre que el título al que se pretenda acceder pertenezca a la misma rama del conocimiento que el título de origen, serán objeto de reconocimiento los créditos correspondientes a materias de formación básica de dicha rama.

2.2.- Serán también objeto de reconocimiento los créditos obtenidos en aquellas otras materias de formación básica pertenecientes a la rama de conocimiento del título al que se pretenda acceder.

2.3.- Los créditos restantes podrán ser reconocidos por la Universidad, teniendo en cuenta la adecuación entre las competencias y conocimientos asociados a las restantes materias cursadas por el estudiante y los previstos en el plan de estudios o bien que tengan carácter transversal.

Asimismo, conforme a los criterios y directrices que fije el Gobierno y el procedimiento que establezca la Universidad, podrán ser reconocidos como equivalentes a estudios universitarios, la experiencia laboral acreditada, las enseñanzas artísticas superiores, la formación profesional de grado superior, las enseñanzas profesionales de artes plásticas y diseño de grado superior, las enseñanzas deportivas de grado superior y aquellas otras equivalentes que establezca el Gobierno o la Comunidad Autónoma.

Artículo 3. Unidad de Reconocimiento

La unidad de reconocimiento será el crédito ECTS. En el expediente se incluirán las asignaturas, materias o módulos correspondientes a los créditos reconocidos que serán considerados como realizados en el título.

Artículo 4. Transferencia de créditos y Suplemento Europeo al Título.

Todos los créditos obtenidos en enseñanzas oficiales que no conduzcan a la obtención del título y hayan sido cursados en la Universidad Miguel Hernández, en otra universidad española o del Espacio Europeo de Educación Superior serán objeto de incorporación al expediente del estudiante, previa petición de éste. Todos los créditos obtenidos por el estudiante en enseñanzas oficiales cursadas en cualquier universidad, los reconocidos, los transferidos y los superados para la obtención del correspondiente título, serán incluidos en su expediente académico y reflejados en el Suplemento Europeo al Título (SET).

Artículo 5. Solicitudes.

Para la tramitación de solicitudes de reconocimiento/transferencia de créditos, el solicitante deberá:

O estar matriculado/a como estudiante en la Universidad Miguel Hernández de Elche.

O haber superado en la misma o en otra universidad los créditos objeto de reconocimiento/transferencia.

O las solicitudes se presentarán en el Centro de Gestión de Campus de donde se imparta el título correspondiente, en los plazos establecidos en el Calendario Académico.

O La documentación a presentar será la siguiente:

De los títulos universitarios oficiales según RD 1393/2007

O Modelo de solicitud.

O Certificación académica oficial

O Fecha de publicación en el Boletín Oficial del Estado en el que se establece el carácter oficial e inscripción en el Registro de Universidades, Centros y Títulos (RUCT) del título de la Universidad de procedencia cuyos créditos se pretenden reconocer o transferir.

De los títulos universitarios oficiales correspondientes a anteriores ordenaciones

O Modelo de solicitud

O Certificación académica oficial

O Fecha de publicación en el Boletín Oficial del Estado del Plan de

Estudios del título de la Universidad de procedencia cuyos créditos se pretenden reconocer o transferir.

Artículo 6. Recursos.

De conformidad con lo establecido en la Ley 30/92, de 26 de noviembre, del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, el estudiante podrá interponer, en caso de disconformidad con la resolución, el recurso correspondiente ante el Vicerrector de Ordenación Académica y Estudios, cuya resolución, por delegación del Rector, agotará la vía administrativa.

Artículo 7. Reconocimiento de estudios anteriores al RD 1393/2007

Los titulados conforme a enseñanzas universitarias de ordenaciones anteriores que pretendan acceder a las nuevas enseñanzas reguladas en virtud del R.D. 1393/2007 podrán solicitar reconocimiento de créditos con arreglo a la presente normativa.

Artículo 8. Centros Adscritos.

En los Centros Adscritos a la Universidad Miguel Hernández, las solicitudes de reconocimiento y transferencia de créditos que afecten a enseñanzas oficiales deberán ser objeto de informe por parte del Director del Centro. Dicho informe será remitido al Vicerrectorado de Ordenación Académica y Estudios que resolverá según lo dispuesto en la presente normativa

Artículo 9. Desarrollo normativo.

El Consejo de Gobierno autoriza al Vicerrector de Ordenación Académica y Estudios para desarrollar la presente normativa en lo que se refiere a plazos, procedimientos y cualquier otro aspecto administrativo de la misma.

Disposición transitoria primera.

En titulaciones no adaptadas al Espacio Europeo de Educación Superior, el reconocimiento de los estudios seguirá rigiéndose por las normativas aplicables a esos estudios.

Disposición transitoria segunda.

El reconocimiento de estudios de Programas Oficiales de Postgrado, desarrollado al amparo del RD. 56/2005, de 21 de enero, modificado por el RD. 1509/2005, de 16 de diciembre, se regulará por la presente normativa y por su legislación específica.

Disposición Final.

La presente normativa entrará en vigor el día siguiente al de su aprobación por el Consejo de Gobierno de la Universidad Miguel Hernández de Elche.

4.6 COMPLEMENTOS FORMATIVOS

5. PLANIFICACIÓN DE LAS ENSEÑANZAS

5.1 DESCRIPCIÓN DEL PLAN DE ESTUDIOS

Ver anexos. Apartado 5.

5.2 ACTIVIDADES FORMATIVAS

Tareas dirigidas - clases teóricas.

Tareas dirigidas - clases prácticas.

Tareas compartidas - seminarios.

Tareas compartidas - trabajos en grupo.

Tareas compartidas - tutorías.

Tareas autónomas del estudiante - preparación clases teoría.

Tareas autónomas del estudiante - preparación trabajos clases prácticas.

Tareas autónomas. Otras actividades.

5.3 METODOLOGÍAS DOCENTES

Clases Teóricas: Consisten fundamentalmente en sesiones expositivas, explicativas y/o demostrativas de los contenidos esenciales que permiten entender cuestiones tales como la organización y funcionamiento de las empresas y su entorno económico. En general las presentaciones serán a cargo del profesor, aunque también se favorecerá la presentación de trabajos de los/las estudiantes, etc... La finalidad es la de transmitir la información esencial de forma organizada y coherente de tal manera que los/las estudiantes puedan, a partir de ella, desarrollar procesos de reflexión, síntesis y evaluación de los conceptos claves de las organizaciones empresariales.

Seminarios: En esta modalidad de enseñanza el énfasis se sitúa en la interacción y la actividad como forma de construir conocimiento. Básicamente consistirán en sesiones monográficas supervisadas con participación compartida (profesores, estudiantes, expertos, etc.) en las que se anima al debate y exposición razonada de argumentos y opiniones sobre diferentes tópicos relacionados con temas relacionados con el Máster, como negociación colectiva, despidos y ERES, aspectos jurídicos ... Se favorecen así las habilidades tanto intelectuales como comunicativas y de compromiso personal, así como de respeto hacia las opiniones de los demás miembros del grupo.

Clases Prácticas: En este caso, se les pide a los/las estudiantes que pongan en práctica los conocimientos adquiridos anteriormente en situaciones o casos diferentes a los mostrados. No se trata solamente de resolver de forma rutinaria determinados ejercicios sino también

interpretar adecuadamente los resultados obtenidos, adquiriendo así los/las estudiantes una visión más aplicada de la estructura general de la empresa y más en concreto del área de Recursos Humanos.

Método expositivo/ Lección magistral participativa, para sentar las bases del trabajo que deberán desarrollar más adelante. Tradicionalmente es el método más asociado a las clases teóricas. Se realizarán con el apoyo de los recursos proporcionados por las nuevas tecnologías de la información. Es importante implicar al estudiante, de tal forma que no se sienta como un mero espectador, con la motivación adecuada de los temas que se traten y la combinación de actividades y ejercicios en el aula.

Estudio de casos, analizando ejemplos de empresas reales y lo más actuales posible con la finalidad de interpretarlos, resolverlos, y entrenando en los posibles procedimientos alternativos de solución. Los/las estudiantes deben implicarse en el análisis del caso, ofreciendo diagnósticos y posibles soluciones y planteando estrategias alternativas. Esta metodología fomenta el trabajo en grupo y permite evaluar el progreso de los/las estudiantes en el proceso de aprendizaje.

Resolución de ejercicios y problemas, desarrollando soluciones adecuadas mediante la realización de rutinas, aplicando fórmulas o algoritmos e interpretando resultados. Se suele utilizar como complemento de la lección magistral en el caso de tener que resolver problemas legislativos, o análisis tributarios por ejemplo. Los/Las estudiantes muestran hasta qué punto han asimilado los conceptos y son capaces de utilizarlos. El desarrollo de esta metodología en grupos reducidos permite que todos los/las estudiantes puedan expresar sus puntos fuertes y sus puntos débiles, que deberán ser reforzados por el profesor/a. Permite también la evaluación individualizada.

Aprendizaje orientado a proyectos, realizando un proyecto en un tiempo determinado para resolver un problema o abordar una tarea mediante la planificación, el diseño y la realización de actividades que permiten aplicar los aprendizajes adquiridos y el desarrollo de competencias de trabajo en equipo. Esta metodología es la más empleada a lo largo del Máster y permite a los/las estudiantes integrar los conocimientos aprendidos durante todo el programa, al tiempo que desarrollan un espíritu innovador. El profesor/a desarrolla una labor de supervisión y control del proyecto, pero la planificación, realización y presentación corresponde íntegramente a los alumnos. Esta metodología requiere de tutorías pero también de grupos amplios para la presentación de los resultados

Aprendizaje cooperativo, consiguiendo que los/las estudiantes se hagan responsables de su propio aprendizaje y del de sus compañeros en una estrategia de responsabilidad compartida para alcanzar metas grupales. Los/Las estudiantes internalizan la realidad multidimensional de la gestión integral de la empresa y de la problemática de trabajar con distintos colectivos dentro del área de recursos humanos y aprenden a trabajar en un tarea concreta con un objetivo común. Se enfatiza la importancia del trabajo en grupo y la responsabilidad del trabajo realizado al tener que responder ante el resto de los compañeros de las dudas y problemas que estos pudieran tener en relación a la parte del aprendizaje que les compete. Por supuesto el profesor juega un papel activo al dirigir, planificar y supervisar la realización de este aprendizaje y complementar la formación en caso necesario.

5.4 SISTEMAS DE EVALUACIÓN

Evaluación final basada en: a) La elaboración de una propuesta, que demuestre la adquisición de las habilidades y competencias objeto de la materia, ante diferentes casos prácticos. b) La realización de una prueba teórica que podrá contener preguntas de desarrollo y/o cuestiones de respuesta múltiple. Para superar la materia deberán aprobarse ambas partes. La ponderación de ambas notas puede variar, pero el peso del examen no será inferior al 25%.

Evaluación continua por medio de la resolución de diferentes casos de empresa con objeto de valorar el grado y el proceso de adquisición de las diferentes habilidades y competencias que se persiguen. A esto hay que sumarle la calificación obtenida de una prueba de contenido mayoritariamente teórico que podrá estar estructurado en preguntas de desarrollo y/o cuestiones de respuesta múltiple. Para evaluar la prueba teórica se ha de tener aprobada la parte de evaluación continua. La ponderación de ambas notas puede variar, pero el peso del examen no será inferior al 25%.

El sistema de calificación se fundamentará en la realización de una prueba teórica y la evaluación de los diferentes casos prácticos y el conjunto de actividades planteadas a lo largo del periodo de docencia. La ponderación en la calificación final puede variar a juicio del profesor, pero en ningún caso el peso del examen teórico será inferior al 25%.

La calificación final de la materia se obtiene de: a) La realización de una prueba teórica de la materia objeto de estudio. b) El estudio, análisis y propuesta de solución de diferentes casos prácticos de empresa, con el objeto de evaluar el grado de aprendizaje de las diferencias competencias y habilidades que se persiguen en esta materia. La primera parte descrita no podrá tener un peso superior al 75% del total.

La evaluación de los prácticas sale de la media ponderada entre las tres calificaciones siguientes: - Evaluación Empresa: El/la tutor/a valora el trabajo realizado por el/la alumno/a en el tiempo que ha estado colaborando con la empresa. Esta evaluación tiene un peso del 40%. - Evaluación Tutor ESIC: El/la tutor/a que valora al/la alumno/a teniendo en cuenta la calidad de la memoria elaborada, el seguimiento e interés del/la alumno/a durante la práctica y la participación en las tutorías y reuniones con su tutor/a. Al igual que la anterior, es el 40% de la nota de la materia. - Evaluación Departamento: El departamento de Carreras Profesionales, realiza una evaluación de las prácticas del/la alumno/a sobre aspectos previos a la práctica (como elaboración del CV, búsqueda de la práctica, actitud ante las entrevistas realizadas, etc...) como su evolución en el transcurso de las mismas. Esta calificación representa el 20% restante de la nota de las prácticas.

TFM: Se valorarán como mínimo los siguientes aspectos, cuyo peso individual no superará el 40% de la nota final: Presentación y claridad expositiva Practicidad y calidad del trabajo Capacidad de síntesis Capacidad crítica

La evaluación final se establece a partir del planteamiento y la resolución de varios casos prácticos y ejercicios a partir de situaciones planteadas, que evidencien la adquisición de las correspondientes habilidades y competencias objeto de la materia.

Para evaluar esta materia se realizará una evaluación continua que busca cotejar que el alumno va adquiriendo los objetivos marcados en la misma. Para ello la evaluación continua contempla una serie de casos prácticos, la elaboración de diferentes informes a partir de la información suministrada y juegos de role play que se irán evaluando durante el periodo de impartición de la materia. La calificación final será la media aritmética de todas las notas anteriores.

5.5 NIVEL 1: Dirección de empresas

5.5.1 Datos Básicos del Módulo

NIVEL 2: Dirección de empresas

5.5.1.1 Datos Básicos del Nivel 2

CARÁCTER	OBLIGATORIA	
ECTS MATERIA	6	
DESPLIEGUE TEMPORAL: Semestral		
ECTS Semestral 1	ECTS Semestral 2	ECTS Semestral 3
6		
ECTS Semestral 4	ECTS Semestral 5	ECTS Semestral 6
ECTS Semestral 7	ECTS Semestral 8	ECTS Semestral 9
ECTS Semestral 10	ECTS Semestral 11	ECTS Semestral 12

LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE

CASTELLANO	CATALÁN	EUSKERA
Si	No <input type="radio"/>	No
GALLEGO	VALENCIANO	INGLÉS
No	No	No
FRANCÉS	ALEMÁN	PORTUGUÉS
No	No	No
ITALIANO	OTRAS	
No	No	

NO CONSTAN ELEMENTOS DE NIVEL 3

5.5.1.2 RESULTADOS DE APRENDIZAJE

5.5.1.3 CONTENIDOS

Empresa y entorno. Tipos de empresa. Dirección funcionales: Marketing, Administración, Recursos Humanos, Financiera, Comercial. Dirección de Empresas. Estrategia y análisis estratégico. Dirección estratégica. Implantación, diseño, planificación y evaluación de acciones estratégicas.

5.5.1.4 OBSERVACIONES

5.5.1.5 COMPETENCIAS

5.5.1.5.1 BÁSICAS Y GENERALES

CG1 - Habilidad para analizar, buscar y discriminar información proveniente de fuentes diversas, ser capaz de identificar las fuentes de información económica relevante, obtener y seleccionar la información relevante

CG2 - Capacidad de analizar, valorar y tomar decisiones a partir de los registros relevantes de información sobre la situación y previsible evolución de una empresa, y al tiempo mejorar el compromiso de las personas

CG4 - Capacidad para la resolución de problemas y conflictos intra e interdepartamentales, así como individuales

CG5 - Capacidad crítica y analítica en el ámbito de los Recursos Humanos y las Organizaciones.

CG8 - Disposición de metodologías y destrezas de autoaprendizaje eficiente para la adaptación y actualización de nuevos conocimientos y avances científicos, así como la evolución de las necesidades, para adoptar una actitud de innovación y creatividad en el ejercicio de la profesión

5.5.1.5.2 TRANSVERSALES

No existen datos

5.5.1.5.3 ESPECÍFICAS

CE1 - Capacidad de Identificación, Interpretación y Resolución de problemas en el Área de Recursos Humanos y Organizativa de cualquier empresa.

CE2 - Capacidad de mantenerse actualizado en los conocimientos dentro de las Áreas de Recursos Humanos y de la Organización

CE3 - Capacidad para analizar los agregados económicos que afectan a la empresa y al rendimiento de las personas.

CE5 - Capacidad para utilizar e interpretar datos e información de la empresa para elaborar informes especializados y adoptar decisiones

CE6 - Capacidad para llevar a cabo una dirección de recursos humanos acorde con la estrategia y estructura organizativa de la empresa, así como la organización interna de sus funciones, recursos y capacidades

5.5.1.6 ACTIVIDADES FORMATIVAS

ACTIVIDAD FORMATIVA	HORAS	PRESENCIALIDAD
Tareas dirigidas - clases teóricas.	30	40
Tareas dirigidas - clases prácticas.	30	40
Tareas compartidas - seminarios.	5	30
Tareas compartidas - trabajos en grupo.	40	30
Tareas compartidas - tutorías.	5	30
Tareas autónomas del estudiante - preparación clases teoría.	10	0
Tareas autónomas del estudiante - preparación trabajos clases prácticas.	30	0

5.5.1.7 METODOLOGÍAS DOCENTES

Clases Teóricas: Consisten fundamentalmente en sesiones expositivas, explicativas y/o demostrativas de los contenidos esenciales que permiten entender cuestiones tales como la organización y funcionamiento de las empresas y su entorno económico. En general las presentaciones serán a cargo del profesor, aunque también se favorecerá la presentación de trabajos de los/las estudiantes, etc... La finalidad es la de transmitir la información esencial de forma organizada y coherente de tal manera que los/las estudiantes puedan, a partir de ella, desarrollar procesos de reflexión, síntesis y evaluación de los conceptos claves de las organizaciones empresariales.

Clases Prácticas: En este caso, se les pide a los/las estudiantes que pongan en práctica los conocimientos adquiridos anteriormente en situaciones o casos diferentes a los mostrados. No se trata solamente de resolver de forma rutinaria determinados ejercicios sino también interpretar adecuadamente los resultados obtenidos, adquiriendo así los/las estudiantes una visión más aplicada de la estructura general de la empresa y más en concreto del área de Recursos Humanos.

Seminarios: En esta modalidad de enseñanza el énfasis se sitúa en la interacción y la actividad como forma de construir conocimiento. Básicamente consistirán en sesiones monográficas supervisadas con participación compartida (profesores, estudiantes, expertos, etc.) en las que se anima al debate y exposición razonada de argumentos y opiniones sobre diferentes tópicos relacionados con temas relacionados con el Máster, como negociación colectiva, despidos y ERES, aspectos jurídicos ... Se favorecen así las habilidades tanto intelectuales como comunicativas y de compromiso personal, así como de respeto hacia las opiniones de los demás miembros del grupo.

Método expositivo/ Lección magistral participativa, para sentar las bases del trabajo que deberán desarrollar más adelante. Tradicionalmente es el método más asociado a las clases teóricas. Se realizarán con el apoyo de los recursos proporcionados por las nuevas tecnologías de la información. Es importante implicar al estudiante, de tal forma que no se sienta como un mero espectador, con la motivación adecuada de los temas que se tratan y la combinación de actividades y ejercicios en el aula.

Resolución de ejercicios y problemas, desarrollando soluciones adecuadas mediante la realización de rutinas, aplicando fórmulas o algoritmos e interpretando resultados. Se suele utilizar como complemento de la lección magistral en el caso de tener que resolver problemas legislativos, o análisis tributarios por ejemplo. Los/Las estudiantes muestran hasta qué punto han asimilado los conceptos y son capaces de utilizarlos. El desarrollo de esta metodología en grupos reducidos permite que todos los/las estudiantes puedan expresar sus puntos fuertes y sus puntos débiles, que deberán ser reforzados por el profesor/a. Permite también la evaluación individualizada.

Aprendizaje cooperativo, consiguiendo que los/las estudiantes se hagan responsables de su propio aprendizaje y del de sus compañeros en una estrategia de responsabilidad compartida para alcanzar metas grupales. Los/Las estudiantes internalizan la realidad multidimensional de la gestión integral de la empresa y de la problemática de trabajar con distintos colectivos dentro del área de recursos humanos y aprenden a trabajar en un tarea concreta con un objetivo común. Se enfatiza la importancia del trabajo en grupo y la responsabilidad del trabajo realizado al tener que responder ante el resto de los compañeros de las dudas y problemas que estos pudieran tener en relación a la parte del aprendizaje que les compete. Por supuesto el profesor juega un papel activo al dirigir, planificar y supervisar la realización de este aprendizaje y complementar la formación en caso necesario.

5.5.1.8 SISTEMAS DE EVALUACIÓN

SISTEMA DE EVALUACIÓN	PONDERACIÓN MÍNIMA	PONDERACIÓN MÁXIMA
Evaluación continua por medio de la resolución de diferentes casos de empresa con objeto de valorar el grado y el proceso de adquisición de las diferentes habilidades y competencias que se persiguen. A esto hay que sumarle la calificación obtenida de una prueba de contenido mayoritariamente teórico que podrá estar estructurado en preguntas de desarrollo y/o cuestiones de respuesta múltiple. Para evaluar la prueba teórica se ha de tener aprobada la parte de evaluación continua. La ponderación de ambas notas puede variar, pero el peso del examen no será inferior al 25%.	0.0	0.0

5.5 NIVEL 1: Dirección de personas

5.5.1 Datos Básicos del Módulo

NIVEL 2: Gestión del conocimiento y de los recursos humanos

5.5.1.1 Datos Básicos del Nivel 2

CARÁCTER	OBLIGATORIA	
ECTS MATERIA	6	
DESPLIEGUE TEMPORAL: Semestral		
ECTS Semestral 1	ECTS Semestral 2	ECTS Semestral 3
6		
ECTS Semestral 4	ECTS Semestral 5	ECTS Semestral 6
ECTS Semestral 7	ECTS Semestral 8	ECTS Semestral 9
ECTS Semestral 10	ECTS Semestral 11	ECTS Semestral 12

LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE

CASTELLANO	CATALÁN	EUSKERA
Si	No	No
GALLEGO	VALENCIANO	INGLÉS
No	No	No
FRANCÉS	ALEMÁN	PORTUGUÉS
No	No	No
ITALIANO	OTRAS	
No	No	

NO CONSTAN ELEMENTOS DE NIVEL 3

5.5.1.2 RESULTADOS DE APRENDIZAJE

5.5.1.3 CONTENIDOS

Gestión del Conocimiento: formación y promoción. Plan de formación en la empresa y plan de formación individual. Evaluación y sistemas de retribución del puesto de trabajo. Gestión del fin de la relación: despidos y jubilaciones. Relación con Empresas de trabajo temporal. Externalización y subcontratación. Tendencias actuales: Outdoor training, coaching...

5.5.1.4 OBSERVACIONES

5.5.1.5 COMPETENCIAS

5.5.1.5.1 BÁSICAS Y GENERALES

CG4 - Capacidad para la resolución de problemas y conflictos intra e interdepartamentales, así como individuales

CG5 - Capacidad crítica y analítica en el ámbito de los Recursos Humanos y las Organizaciones.

CG6 - Capacidad de trabajo en equipos multidisciplinares y multiculturales y facilitar la gestión de personas y su talento

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

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

5.5.1.5.2 TRANSVERSALES

No existen datos

5.5.1.5.3 ESPECÍFICAS

CE1 - Capacidad de Identificación, Interpretación y Resolución de problemas en el Área de Recursos Humanos y Organizativa de cualquier empresa.

CE2 - Capacidad de mantenerse actualizado en los conocimientos dentro de las Áreas de Recursos Humanos y de la Organización

CE4 - Capacidad para planificar, gestionar, implementar y controlar el diseño y la gestión del departamento de Recursos Humanos

CE7 - Capacidad de identificar las necesidades a cubrir en procesos de selección y promoción para favorecer el ajuste persona-puesto.

CE8 - Capacidad para identificar, analizar y asesorar sobre los condicionantes de empleabilidad de los diferentes colectivos relacionados con su organización, y sobre las medidas más adecuadas en el marco de las políticas sociolaborales para favorecer su plena inserción y adaptación laboral

CE9 - Capacidad de diseñar y poner en marcha un sistema de retribución, de compensación y de reconocimiento adecuado teniendo en cuenta la capacidad de las personas y las necesidades de las empresas

CE10 - Habilidad para la conducción de negociaciones tanto individuales como colectivas

5.5.1.6 ACTIVIDADES FORMATIVAS

ACTIVIDAD FORMATIVA	HORAS	PRESENCIALIDAD
Tareas dirigidas - clases teóricas.	30	40
Tareas dirigidas - clases prácticas.	30	40
Tareas compartidas - seminarios.	5	30
Tareas compartidas - trabajos en grupo.	40	30
Tareas compartidas - tutorías.	5	30
Tareas autónomas del estudiante - preparación clases teoría.	10	0
Tareas autónomas del estudiante - preparación trabajos clases prácticas.	30	0

5.5.1.7 METODOLOGÍAS DOCENTES

Clases Teóricas: Consisten fundamentalmente en sesiones expositivas, explicativas y/o demostrativas de los contenidos esenciales que permiten entender cuestiones tales como la organización y funcionamiento de las empresas y su entorno económico. En general las

presentaciones serán a cargo del profesor, aunque también se favorecerá la presentación de trabajos de los/las estudiantes, etc... La finalidad es la de transmitir la información esencial de forma organizada y coherente de tal manera que los/las estudiantes puedan, a partir de ella, desarrollar procesos de reflexión, síntesis y evaluación de los conceptos claves de las organizaciones empresariales.

Seminarios: En esta modalidad de enseñanza el énfasis se sitúa en la interacción y la actividad como forma de construir conocimiento. Básicamente consistirán en sesiones monográficas supervisadas con participación compartida (profesores, estudiantes, expertos, etc.) en las que se anima al debate y exposición razonada de argumentos y opiniones sobre diferentes tópicos relacionados con temas relacionados con el Máster, como negociación colectiva, despidos y ERES, aspectos jurídicos ... Se favorecen así las habilidades tanto intelectuales como comunicativas y de compromiso personal, así como de respeto hacia las opiniones de los demás miembros del grupo.

Clases Prácticas: En este caso, se les pide a los/las estudiantes que pongan en práctica los conocimientos adquiridos anteriormente en situaciones o casos diferentes a los mostrados. No se trata solamente de resolver de forma rutinaria determinados ejercicios sino también interpretar adecuadamente los resultados obtenidos, adquiriendo así los/las estudiantes una visión más aplicada de la estructura general de la empresa y más en concreto del área de Recursos Humanos.

Método expositivo/ Lección magistral participativa, para sentar las bases del trabajo que deberán desarrollar más adelante. Tradicionalmente es el método más asociado a las clases teóricas. Se realizarán con el apoyo de los recursos proporcionados por las nuevas tecnologías de la información. Es importante implicar al estudiante, de tal forma que no se sienta como un mero espectador, con la motivación adecuada de los temas que se traten y la combinación de actividades y ejercicios en el aula.

Estudio de casos, analizando ejemplos de empresas reales y lo más actuales posible con la finalidad de interpretarlos, resolverlos, y entrenando en los posibles procedimientos alternativos de solución. Los/las estudiantes deben implicarse en el análisis del caso, ofreciendo diagnósticos y posibles soluciones y planteando estrategias alternativas. Esta metodología fomenta el trabajo en grupo y permite evaluar el progreso de los/las estudiantes en el proceso de aprendizaje.

Resolución de ejercicios y problemas, desarrollando soluciones adecuadas mediante la realización de rutinas, aplicando fórmulas o algoritmos e interpretando resultados. Se suele utilizar como complemento de la lección magistral en el caso de tener que resolver problemas legislativos, o análisis tributarios por ejemplo. Los/Las estudiantes muestran hasta qué punto han asimilado los conceptos y son capaces de utilizarlos. El desarrollo de esta metodología en grupos reducidos permite que todos los/las estudiantes puedan expresar sus puntos fuertes y sus puntos débiles, que deberán ser reforzados por el profesor/a. Permite también la evaluación individualizada.

Aprendizaje orientado a proyectos, realizando un proyecto en un tiempo determinado para resolver un problema o abordar una tarea mediante la planificación, el diseño y la realización de actividades que permiten aplicar los aprendizajes adquiridos y el desarrollo de competencias de trabajo en equipo. Esta metodología es la más empleada a lo largo del Máster y permite a los/las estudiantes integrar los conocimientos aprendidos durante todo el programa, al tiempo que desarrollar un espíritu innovador. El profesor/a desarrolla una labor de supervisión y control del proyecto, pero la planificación, realización y presentación corresponde íntegramente a los alumnos. Esta metodología requiere de tutorías pero también de grupos amplios para la presentación de los resultados

Aprendizaje cooperativo, consiguiendo que los/las estudiantes se hagan responsables de su propio aprendizaje y del de sus compañeros en una estrategia de responsabilidad compartida para alcanzar metas grupales. Los/Las estudiantes internalizan la realidad multidimensional de la gestión integral de la empresa y de la problemática de trabajar con distintos colectivos dentro del área de recursos humanos y aprenden a trabajar en un tarea concreta con un objetivo común. Se enfatiza la importancia del trabajo en grupo y la responsabilidad del trabajo realizado al tener que responder ante el resto de los compañeros de las dudas y problemas que éstos pudieran tener en relación a la parte del aprendizaje que les compete. Por supuesto el profesor juega un papel activo al dirigir, planificar y supervisar la realización de este aprendizaje y complementar la formación en caso necesario.

5.5.1.8 SISTEMAS DE EVALUACIÓN

SISTEMA DE EVALUACIÓN	PONDERACIÓN MÍNIMA	PONDERACIÓN MÁXIMA
El sistema de calificación se fundamentará en la realización de una prueba teórica y la evaluación de los diferentes casos prácticos y el conjunto de actividades planteadas a lo largo del periodo de docencia. La ponderación en la calificación final puede variar a juicio del profesor, pero en ningún caso el peso del examen teórico será inferior al 25%.	0.0	0.0

NIVEL 2: Recursos humanos y relaciones laborales

5.5.1.1 Datos Básicos del Nivel 2

CARÁCTER	OBLIGATORIA	
ECTS MATERIA	6	

DESPLIEGUE TEMPORAL: Semestral		
ECTS Semestral 1	ECTS Semestral 2	ECTS Semestral 3
6		
ECTS Semestral 4	ECTS Semestral 5	ECTS Semestral 6
ECTS Semestral 7	ECTS Semestral 8	ECTS Semestral 9
ECTS Semestral 10	ECTS Semestral 11	ECTS Semestral 12
LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	CATALÁN	EUSKERA
Si	No	No
GALLEGO	VALENCIANO	INGLÉS
No	No	No
FRANCÉS	ALEMÁN	PORTUGUÉS
No	No	No
ITALIANO	OTRAS	
No	No	
NO CONSTAN ELEMENTOS DE NIVEL 3		
5.5.1.2 RESULTADOS DE APRENDIZAJE		
5.5.1.3 CONTENIDOS		
Gestión y planificación de Recursos Humanos. Selección de personas. Diseño de puestos de trabajo. Jurisprudencia de los Recursos Humanos. Políticas Retributivas. Prevención de Riesgos Laborales. Negociación Colectiva		
5.5.1.4 OBSERVACIONES		
5.5.1.5 COMPETENCIAS		
5.5.1.5.1 BÁSICAS Y GENERALES		
CG4 - Capacidad para la resolución de problemas y conflictos intra e interdepartamentales, así como individuales		
CG5 - Capacidad crítica y analítica en el ámbito de los Recursos Humanos y las Organizaciones.		
CB7 - Que los estudiantes sepan aplicar los conocimientos adquiridos y su capacidad de resolución de problemas en entornos nuevos o poco conocidos dentro de contextos más amplios (o multidisciplinares) relacionados con su área de estudio		
CB8 - Que los estudiantes sean capaces de integrar conocimientos y enfrentarse a la complejidad de formular juicios a partir de una información que, siendo incompleta o limitada, incluya reflexiones sobre las responsabilidades sociales y éticas vinculadas a la aplicación de sus conocimientos y juicios		
5.5.1.5.2 TRANSVERSALES		
No existen datos		
5.5.1.5.3 ESPECÍFICAS		
CE1 - Capacidad de Identificación, Interpretación y Resolución de problemas en el Área de Recursos Humanos y Organizativa de cualquier empresa.		
CE2 - Capacidad de mantenerse actualizado en los conocimientos dentro de las Áreas de Recursos Humanos y de la Organización		
CE4 - Capacidad para planificar, gestionar, implementar y controlar el diseño y la gestión del departamento de Recursos Humanos		
CE10 - Habilidad para la conducción de negociaciones tanto individuales como colectivas		
CE11 - Habilidad para identificar e interpretar las reglamentaciones y procedimientos necesarios para la realización de proyectos y cualquier actividad relacionada con los Recursos Humanos		

5.5.1.6 ACTIVIDADES FORMATIVAS

ACTIVIDAD FORMATIVA	HORAS	PRESENCIALIDAD
Tareas dirigidas - clases teóricas.	30	40
Tareas dirigidas - clases prácticas.	30	40
Tareas compartidas - seminarios.	5	30
Tareas compartidas - trabajos en grupo.	40	30
Tareas compartidas - tutorías.	5	30
Tareas autónomas del estudiante - preparación clases teoría.	10	0
Tareas autónomas del estudiante - preparación trabajos clases prácticas.	30	0

5.5.1.7 METODOLOGÍAS DOCENTES

Clases Teóricas: Consisten fundamentalmente en sesiones expositivas, explicativas y/o demostrativas de los contenidos esenciales que permiten entender cuestiones tales como la organización y funcionamiento de las empresas y su entorno económico. En general las presentaciones serán a cargo del profesor, aunque también se favorecerá la presentación de trabajos de los/las estudiantes, etc... La finalidad es la de transmitir la información esencial de forma organizada y coherente de tal manera que los/las estudiantes puedan, a partir de ella, desarrollar procesos de reflexión, síntesis y evaluación de los conceptos claves de las organizaciones empresariales.

Seminarios: En esta modalidad de enseñanza el énfasis se sitúa en la interacción y la actividad como forma de construir conocimiento. Básicamente consistirán en sesiones monográficas supervisadas con participación compartida (profesores, estudiantes, expertos, etc.) en las que se anima al debate y exposición razonada de argumentos y opiniones sobre diferentes tópicos relacionados con temas relacionados con el Máster, como negociación colectiva, despidos y ERES, aspectos jurídicos ... Se favorecen así las habilidades tanto intelectuales como comunicativas y de compromiso personal, así como de respeto hacia las opiniones de los demás miembros del grupo.

Clases Prácticas: En este caso, se les pide a los/las estudiantes que pongan en práctica los conocimientos adquiridos anteriormente en situaciones o casos diferentes a los mostrados. No se trata solamente de resolver de forma rutinaria determinados ejercicios sino también interpretar adecuadamente los resultados obtenidos, adquiriendo así los/las estudiantes una visión más aplicada de la estructura general de la empresa y más en concreto del área de Recursos Humanos.

Método expositivo/ Lección magistral participativa, para sentar las bases del trabajo que deberán desarrollar más adelante. Tradicionalmente es el método más asociado a las clases teóricas. Se realizarán con el apoyo de los recursos proporcionados por las nuevas tecnologías de la información. Es importante implicar al estudiante de tal forma que no se sienta como un mero espectador, con la motivación adecuada de los temas que se tratan y la combinación de actividades y ejercicios en el aula.

Estudio de casos, analizando ejemplos de empresas reales y lo más actuales posible con la finalidad de interpretarlos, resolverlos, y entrenando en los posibles procedimientos alternativos de solución. Los/las estudiantes deben implicarse en el análisis del caso, ofreciendo diagnósticos y posibles soluciones y planteando estrategias alternativas. Esta metodología fomenta el trabajo en grupo y permite evaluar el progreso de los/las estudiantes en el proceso de aprendizaje.

Resolución de ejercicios y problemas, desarrollando soluciones adecuadas mediante la realización de rutinas, aplicando fórmulas o algoritmos e interpretando resultados. Se suele utilizar como complemento de la lección magistral en el caso de tener que resolver problemas legislativos, o análisis tributarios por ejemplo. Los/Las estudiantes muestran hasta qué punto han asimilado los conceptos y son capaces de utilizarlos. El desarrollo de esta metodología en grupos reducidos permite que todos los/las estudiantes puedan expresar sus puntos fuertes y sus puntos débiles, que deberán ser reforzados por el profesor/a. Permite también la evaluación individualizada.

Aprendizaje orientado a proyectos, realizando un proyecto en un tiempo determinado para resolver un problema o abordar una tarea mediante la planificación, el diseño y la realización de actividades que permiten aplicar los aprendizajes adquiridos y el desarrollo de competencias de trabajo en equipo. Esta metodología es la más empleada a lo largo del Máster y permite a los/las estudiantes integrar los conocimientos aprendidos durante todo el programa, al tiempo que desarrollan un espíritu innovador. El profesor/a desarrolla una labor de supervisión y control del proyecto, pero la planificación, realización y presentación corresponde íntegramente a los alumnos. Esta metodología requiere de tutorías pero también de grupos amplios para la presentación de los resultados

Aprendizaje cooperativo, consiguiendo que los/las estudiantes se hagan responsables de su propio aprendizaje y del de sus compañeros en una estrategia de responsabilidad compartida para alcanzar metas grupales. Los/Las estudiantes internalizan la realidad multidimensional de la gestión integral de la empresa y de la problemática de trabajar con distintos colectivos dentro del área de recursos humanos y aprenden a trabajar en un tarea concreta con un objetivo común. Se enfatiza la importancia del trabajo en grupo y la responsabilidad del trabajo realizado al tener que responder ante el resto de los compañeros de las dudas y problemas que estos pudieran tener en relación a la parte

del aprendizaje que les compete. Por supuesto el profesor juega un papel activo al dirigir, planificar y supervisar la realización de este aprendizaje y complementar la formación en caso necesario.

5.5.1.8 SISTEMAS DE EVALUACIÓN

SISTEMA DE EVALUACIÓN	PONDERACIÓN MÍNIMA	PONDERACIÓN MÁXIMA
El sistema de calificación se fundamentará en la realización de una prueba teórica y la evaluación de los diferentes casos prácticos y el conjunto de actividades planteadas a lo largo del periodo de docencia. La ponderación en la calificación final puede variar a juicio del profesor, pero en ningún caso el peso del examen teórico será inferior al 25%.	0.0	0.0

5.5 NIVEL 1: Habilidades para la dirección

5.5.1 Datos Básicos del Módulo

NIVEL 2: Habilidades directivas

5.5.1.1 Datos Básicos del Nivel 2

CARÁCTER	OBLIGATORIA	
ECTS MATERIA	6	
DESPLIEGUE TEMPORAL: Semestral		
ECTS Semestral 1	ECTS Semestral 2	ECTS Semestral 3
	6	
ECTS Semestral 4	ECTS Semestral 5	ECTS Semestral 6
ECTS Semestral 7	ECTS Semestral 8	ECTS Semestral 9
ECTS Semestral 10	ECTS Semestral 11	ECTS Semestral 12

LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE

CASTELLANO	CATALÁN	EUSKERA
Si	No	No
GALLEGO	VALENCIANO	INGLÉS
No	No	No
FRANCÉS	ALEMÁN	PORTUGUÉS
No	No	No
ITALIANO	OTRAS	
No	No	

NO CONSTAN ELEMENTOS DE NIVEL 3

5.5.1.2 RESULTADOS DE APRENDIZAJE

5.5.1.3 CONTENIDOS

Desarrollo de competencias directivas: Credibilidad, Orientación al cliente, al servicio y a resultados, Gestión de la diversidad, Gestión de la incertidumbre, Gestión del cambio,

5.5.1.4 OBSERVACIONES

5.5.1.5 COMPETENCIAS

5.5.1.5.1 BÁSICAS Y GENERALES

CG2 - Capacidad de analizar, valorar y tomar decisiones a partir de los registros relevantes de información sobre la situación y previsible evolución de una empresa, y al tiempo mejorar el compromiso de las personas

CG3 - Capacidad de comunicación en lenguajes formales, gráficos y simbólicos mediante la expresión oral y escrita, de tal manera que sea capaz de hacerse entender por jefes y subordinados y colaboradores de forma clara y concisa, y ser capaz de elaborar informes de asesoramiento y proyectos de gestión.

CG4 - Capacidad para la resolución de problemas y conflictos intra e interdepartamentales, así como individuales

CG5 - Capacidad crítica y analítica en el ámbito de los Recursos Humanos y las Organizaciones.

CG6 - Capacidad de trabajo en equipos multidisciplinares y multiculturales y facilitar la gestión de personas y su talento

CG7 - Capacidad de dirigir y coordinar personas y colectivos para la consecución de objetivos o finalización de proyectos con éxito

CG8 - Disposición de metodologías y destrezas de autoaprendizaje eficiente para la adaptación y actualización de nuevos conocimientos y avances científicos, así como la evolución de las necesidades, para adoptar una actitud de innovación y creatividad en el ejercicio de la profesión

CG9 - Habilidad en las relaciones personales y en la gestión de las emociones

5.5.1.5.2 TRANSVERSALES

No existen datos

5.5.1.5.3 ESPECÍFICAS

CE1 - Capacidad de Identificación, Interpretación y Resolución de problemas en el Área de Recursos Humanos y Organizativa de cualquier empresa.

CE2 - Capacidad de mantenerse actualizado en los conocimientos dentro de las Áreas de Recursos Humanos y de la Organización

CE4 - Capacidad para planificar, gestionar, implementar y controlar el diseño y la gestión del departamento de Recursos Humanos

CE7 - Capacidad de identificar las necesidades a cubrir en procesos de selección y promoción para favorecer el ajuste persona-puesto.

CE10 - Habilidad para la conducción de negociaciones tanto individuales como colectivas

CE11 - Habilidad para identificar e interpretar las reglamentaciones y procedimientos necesarios para la realización de proyectos y cualquier actividad relacionada con los Recursos Humanos

5.5.1.6 ACTIVIDADES FORMATIVAS

ACTIVIDAD FORMATIVA	HORAS	PRESENCIALIDAD
Tareas dirigidas - clases teóricas.	30	40
Tareas dirigidas - clases prácticas.	30	40
Tareas compartidas - seminarios.	30	30
Tareas compartidas - trabajos en grupo.	25	30
Tareas compartidas - tutorías.	5	30
Tareas autónomas del estudiante - preparación trabajos clases prácticas.	30	0

5.5.1.7 METODOLOGÍAS DOCENTES

Clases Prácticas: En este caso, se les pide a los/las estudiantes que pongan en práctica los conocimientos adquiridos anteriormente en situaciones o casos diferentes a los mostrados. No se trata solamente de resolver de forma rutinaria determinados ejercicios sino también interpretar adecuadamente los resultados obtenidos, adquiriendo así los/las estudiantes una visión más aplicada de la estructura general de la empresa y más en concreto del área de Recursos Humanos.

Estudio de casos, analizando ejemplos de empresas reales y lo más actuales posible con la finalidad de interpretarlos, resolverlos, y entrenando en los posibles procedimientos alternativos de solución. Los/las estudiantes deben implicarse en el análisis del caso, ofreciendo diagnósticos y posibles soluciones y planteando estrategias alternativas. Esta metodología fomenta el trabajo en grupo y permite evaluar el progreso de los/las estudiantes en el proceso de aprendizaje.

Resolución de ejercicios y problemas, desarrollando soluciones adecuadas mediante la realización de rutinas, aplicando fórmulas o algoritmos e interpretando resultados. Se suele utilizar como complemento de la lección magistral en el caso de tener que resolver problemas legislativos, o análisis tributarios por ejemplo. Los/Las estudiantes muestran hasta qué punto han asimilado los conceptos y son capaces de utilizarlos. El desarrollo de esta metodología en grupos reducidos permite que todos los/las estudiantes puedan expresar sus puntos fuertes y sus puntos débiles, que deberán ser reforzados por el profesor/a. Permite también la evaluación individualizada.

5.5.1.8 SISTEMAS DE EVALUACIÓN

SISTEMA DE EVALUACIÓN	PONDERACIÓN MÍNIMA	PONDERACIÓN MÁXIMA
La evaluación final se establece a partir del planteamiento y la resolución de varios casos prácticos y ejercicios a partir de situaciones planteadas, que evidencien la adquisición de las correspondientes habilidades y competencias objeto de la materia.	0.0	0.0
NIVEL 2: Habilidades personales y relacionales		
5.5.1.1 Datos Básicos del Nivel 2		
CARÁCTER	OBLIGATORIA	
ECTS MATERIA	6	
DESPLIEGUE TEMPORAL: Semestral		
ECTS Semestral 1	ECTS Semestral 2	ECTS Semestral 3
	6	
ECTS Semestral 4	ECTS Semestral 5	ECTS Semestral 6
ECTS Semestral 7	ECTS Semestral 8	ECTS Semestral 9
ECTS Semestral 10	ECTS Semestral 11	ECTS Semestral 12
LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	CATALÁN	EUSKERA
Si	No	No
GALLEGO	VALENCIANO	INGLÉS
No	No	No
FRANCÉS	ALEMÁN	PORTUGUÉS
No	No	No
ITALIANO	OTRAS	
No	No	
NO CONSTAN ELEMENTOS DE NIVEL 3		
5.5.1.2 RESULTADOS DE APRENDIZAJE		
5.5.1.3 CONTENIDOS		
<p>Habilidades Personales: Inteligencia emocional, empatía, asertividad, creatividad.</p> <p>Habilidades Profesionales: Gestión del tiempo. Control del estrés. Resolución de problemas y toma de decisiones.</p> <p>Habilidades del emprendedor: estrategia personal y profesional. Creación y gestión de la marca personal</p> <p>Habilidades Relacionales: Interacción y comunicación no verbal. Técnicas de negociación. Cómo captar la atención en una presentación. El liderazgo por el ejemplo. Relaciones jerárquicas y relaciones departamentales</p>		
5.5.1.4 OBSERVACIONES		
5.5.1.5 COMPETENCIAS		
5.5.1.5.1 BÁSICAS Y GENERALES		

CG3 - Capacidad de comunicación en lenguajes formales, gráficos y simbólicos mediante la expresión oral y escrita, de tal manera que sea capaz de hacerse entender por jefes y subordinados y colaboradores de forma clara y concisa, y ser capaz de elaborar informes de asesoramiento y proyectos de gestión.

CG4 - Capacidad para la resolución de problemas y conflictos intra e interdepartamentales, así como individuales

CG5 - Capacidad crítica y analítica en el ámbito de los Recursos Humanos y las Organizaciones.

CG6 - Capacidad de trabajo en equipos multidisciplinares y multiculturales y facilitar la gestión de personas y su talento

CG7 - Capacidad de dirigir y coordinar personas y colectivos para la consecución de objetivos o finalización de proyectos con éxito

CG9 - Habilidad en las relaciones personales y en la gestión de las emociones

5.5.1.5.2 TRANSVERSALES

No existen datos

5.5.1.5.3 ESPECÍFICAS

CE4 - Capacidad para planificar, gestionar, implementar y controlar el diseño y la gestión del departamento de Recursos Humanos

CE6 - Capacidad para llevar a cabo una dirección de recursos humanos acorde con la estrategia y estructura organizativa de la empresa, así como la organización interna de sus funciones, recursos y capacidades

CE7 - Capacidad de identificar las necesidades a cubrir en procesos de selección y promoción para favorecer el ajuste persona-puesto.

CE10 - Habilidad para la conducción de negociaciones tanto individuales como colectivas

5.5.1.6 ACTIVIDADES FORMATIVAS

ACTIVIDAD FORMATIVA	HORAS	PRESENCIALIDAD
Tareas dirigidas - clases teóricas.	30	40
Tareas dirigidas - clases prácticas.	30	40
Tareas compartidas - seminarios.	15	30
Tareas compartidas - trabajos en grupo.	40	30
Tareas compartidas - tutorías.	5	30
Tareas autónomas del estudiante - preparación trabajos clases prácticas.	30	0

5.5.1.7 METODOLOGÍAS DOCENTES

Clases Teóricas: Consisten fundamentalmente en sesiones expositivas, explicativas y/o demostrativas de los contenidos esenciales que permiten entender cuestiones tales como la organización y funcionamiento de las empresas y su entorno económico. En general las presentaciones serán a cargo del profesor, aunque también se favorecerá la presentación de trabajos de los/las estudiantes, etc... La finalidad es la de transmitir la información esencial de forma organizada y coherente de tal manera que los/las estudiantes puedan, a partir de ella, desarrollar procesos de reflexión, síntesis y evaluación de los conceptos claves de las organizaciones empresariales.

Seminarios: En esta modalidad de enseñanza el énfasis se sitúa en la interacción y la actividad como forma de construir conocimiento. Básicamente consistirán en sesiones monográficas supervisadas con participación compartida (profesores, estudiantes, expertos, etc.) en las que se anima al debate y exposición razonada de argumentos y opiniones sobre diferentes tópicos relacionados con temas relacionados con el Máster, como negociación colectiva, despidos y ERES, aspectos jurídicos ... Se favorecen así las habilidades tanto intelectuales como comunicativas y de compromiso personal, así como de respeto hacia las opiniones de los demás miembros del grupo.

Clases Prácticas: En este caso, se les pide a los/las estudiantes que pongan en práctica los conocimientos adquiridos anteriormente en situaciones o casos diferentes a los mostrados. No se trata solamente de resolver de forma rutinaria determinados ejercicios sino también interpretar adecuadamente los resultados obtenidos, adquiriendo así los/las estudiantes una visión más aplicada de la estructura general de la empresa y más en concreto del área de Recursos Humanos.

Método expositivo/ Lección magistral participativa, para sentar las bases del trabajo que deberán desarrollar más adelante. Tradicionalmente es el método más asociado a las clases teóricas. Se realizarán con el apoyo de los recursos proporcionados por las nuevas tecnologías de la información. Es importante implicar al estudiante, de tal forma que no se sienta como un mero espectador, con la motivación adecuada de los temas que se tratan y la combinación de actividades y ejercicios en el aula.

Estudio de casos, analizando ejemplos de empresas reales y lo más actuales posible con la finalidad de interpretarlos, resolverlos, y entrenando en los posibles procedimientos alternativos de solución. Los/las estudiantes deben implicarse en el análisis del caso, ofreciendo

diagnósticos y posibles soluciones y planteando estrategias alternativas. Esta metodología fomenta el trabajo en grupo y permite evaluar el progreso de los/las estudiantes en el proceso de aprendizaje.

Resolución de ejercicios y problemas, desarrollando soluciones adecuadas mediante la realización de rutinas, aplicando fórmulas o algoritmos e interpretando resultados. Se suele utilizar como complemento de la lección magistral en el caso de tener que resolver problemas legislativos, o análisis tributarios por ejemplo. Los/Las estudiantes muestran hasta qué punto han asimilado los conceptos y son capaces de utilizarlos. El desarrollo de esta metodología en grupos reducidos permite que todos los/las estudiantes puedan expresar sus puntos fuertes y sus puntos débiles, que deberán ser reforzados por el profesor/a. Permite también la evaluación individualizada.

Aprendizaje orientado a proyectos, realizando un proyecto en un tiempo determinado para resolver un problema o abordar una tarea mediante la planificación, el diseño y la realización de actividades que permiten aplicar los aprendizajes adquiridos y el desarrollo de competencias de trabajo en equipo. Esta metodología es la más empleada a lo largo del Máster y permite a los/las estudiantes integrar los conocimientos aprendidos durante todo el programa, al tiempo que desarrollar un espíritu innovador. El profesor/a desarrolla una labor de supervisión y control del proyecto, pero la planificación, realización y presentación corresponde íntegramente a los alumnos. Esta metodología requiere de tutorías pero también de grupos amplios para la presentación de los resultados

Aprendizaje cooperativo, consiguiendo que los/las estudiantes se hagan responsables de su propio aprendizaje y del de sus compañeros en una estrategia de responsabilidad compartida para alcanzar metas grupales. Los/Las estudiantes internalizan la realidad multidimensional de la gestión integral de la empresa y de la problemática de trabajar con distintos colectivos dentro del área de recursos humanos y aprenden a trabajar en un tarea concreta con un objetivo común. Se enfatiza la importancia del trabajo en grupo y la responsabilidad del trabajo realizado al tener que responder ante el resto de los compañeros de las dudas y problemas que estos pudieran tener en relación a la parte del aprendizaje que les compete. Por supuesto el profesor juega un papel activo al dirigir, planificar y supervisar la realización de este aprendizaje y complementar la formación en caso necesario.

5.5.1.8 SISTEMAS DE EVALUACIÓN

SISTEMA DE EVALUACIÓN	PONDERACIÓN MÍNIMA	PONDERACIÓN MÁXIMA
Para evaluar esta materia se realizará una evaluación continua que busca cotejar que el alumno va adquiriendo los objetivos marcados en la misma. Para ello la evaluación continua contempla una serie de casos prácticos, la elaboración de diferentes informes a partir de la información suministrada y juegos de role play que se irán evaluando durante el periodo de impartición de la materia. La calificación final será la media aritmética de todas las notas anteriores.	0.0	0.0

5.5 NIVEL 1: Organización y comportamiento empresarial

5.5.1 Datos Básicos del Módulo

NIVEL 2: Comportamiento de las organizaciones

5.5.1.1 Datos Básicos del Nivel 2

CARÁCTER	OBLIGATORIA	
ECTS MATERIA	6	
DESPLIEGUE TEMPORAL: Semestral		
ECTS Semestral 1	ECTS Semestral 2	ECTS Semestral 3
6		
ECTS Semestral 4	ECTS Semestral 5	ECTS Semestral 6
ECTS Semestral 7	ECTS Semestral 8	ECTS Semestral 9
ECTS Semestral 10	ECTS Semestral 11	ECTS Semestral 12
LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	CATALÁN	EUSKERA
Si	No	No

GALLEGO	VALENCIANO	INGLÉS
No	No	No
FRANCÉS	ALEMÁN	PORTUGUÉS
No	No	No
ITALIANO	OTRAS	
No	No	
NO CONSTAN ELEMENTOS DE NIVEL 3		
5.5.1.2 RESULTADOS DE APRENDIZAJE		
5.5.1.3 CONTENIDOS		
Comportamiento individual y organización de equipos de trabajo. Liderazgo y motivación. Comunicación interna. Conciliación vida personal-vida profesional. La problemática de los expatriados y de los extranjeros en la empresa actual. Igualdad y paridad de genero. Gestión de conflictos. Gestión del cambio. Responsabilidad Social Corporativa. Ética Empresarial. Códigos de conducta.		
5.5.1.4 OBSERVACIONES		
5.5.1.5 COMPETENCIAS		
5.5.1.5.1 BÁSICAS Y GENERALES		
CG2 - Capacidad de analizar, valorar y tomar decisiones a partir de los registros relevantes de información sobre la situación y previsible evolución de una empresa, y al tiempo mejorar el compromiso de las personas		
CG3 - Capacidad de comunicación en lenguajes formales, gráficos y simbólicos mediante la expresión oral y escrita, de tal manera que sea capaz de hacerse entender por jefes y subordinados y colaboradores de forma clara y concisa, y ser capaz de elaborar informes de asesoramiento y proyectos de gestión.		
CG5 - Capacidad crítica y analítica en el ámbito de los Recursos Humanos y las Organizaciones.		
CG6 - Capacidad de trabajo en equipos multidisciplinares y multiculturales y facilitar la gestión de personas y su talento		
CG8 - Disposición de metodologías y destrezas de autoaprendizaje eficiente para la adaptación y actualización de nuevos conocimientos y avances científicos, así como la evolución de las necesidades, para adoptar una actitud de innovación y creatividad en el ejercicio de la profesión		
5.5.1.5.2 TRANSVERSALES		
No existen datos		
5.5.1.5.3 ESPECÍFICAS		
CE1 - Capacidad de Identificación, Interpretación y Resolución de problemas en el Área de Recursos Humanos y Organizativa de cualquier empresa.		
CE2 - Capacidad de mantenerse actualizado en los conocimientos dentro de las Áreas de Recursos Humanos y de la Organización		
CE5 - Capacidad para utilizar e interpretar datos e información de la empresa para elaborar informes especializados y adoptar decisiones		
CE11 - Habilidad para identificar e interpretar las reglamentaciones y procedimientos necesarios para la realización de proyectos y cualquier actividad relacionada con los Recursos Humanos		
5.5.1.6 ACTIVIDADES FORMATIVAS		
ACTIVIDAD FORMATIVA	HORAS	PRESENCIALIDAD
Tareas dirigidas - clases teóricas.	30	40
Tareas dirigidas - clases prácticas.	30	40
Tareas compartidas - seminarios.	5	30
Tareas compartidas - trabajos en grupo.	40	30
Tareas compartidas - tutorías.	5	30

Tareas autónomas del estudiante - preparación clases teoría.	10	0
Tareas autónomas del estudiante - preparación trabajos clases prácticas.	30	0
5.5.1.7 METODOLOGÍAS DOCENTES		
<p>Clases Teóricas: Consisten fundamentalmente en sesiones expositivas, explicativas y/o demostrativas de los contenidos esenciales que permiten entender cuestiones tales como la organización y funcionamiento de las empresas y su entorno económico. En general las presentaciones serán a cargo del profesor, aunque también se favorecerá la presentación de trabajos de los/las estudiantes, etc... La finalidad es la de transmitir la información esencial de forma organizada y coherente de tal manera que los/las estudiantes puedan, a partir de ella, desarrollar procesos de reflexión, síntesis y evaluación de los conceptos claves de las organizaciones empresariales.</p>		
<p>Seminarios: En esta modalidad de enseñanza el énfasis se sitúa en la interacción y la actividad como forma de construir conocimiento. Básicamente consistirán en sesiones monográficas supervisadas con participación compartida (profesores, estudiantes, expertos, etc.) en las que se anima al debate y exposición razonada de argumentos y opiniones sobre diferentes tópicos relacionados con temas relacionados con el Máster, como negociación colectiva, despidos y ERES, aspectos jurídicos ... Se favorecen así las habilidades tanto intelectuales como comunicativas y de compromiso personal, así como de respeto hacia las opiniones de los demás miembros del grupo.</p>		
<p>Clases Prácticas: En este caso, se les pide a los/las estudiantes que pongan en práctica los conocimientos adquiridos anteriormente en situaciones o casos diferentes a los mostrados. No se trata solamente de resolver de forma rutinaria determinados ejercicios sino también interpretar adecuadamente los resultados obtenidos, adquiriendo así los/las estudiantes una visión más aplicada de la estructura general de la empresa y más en concreto del área de Recursos Humanos.</p>		
<p>Método expositivo/ Lección magistral participativa, para sentar las bases del trabajo que deberán desarrollar más adelante. Tradicionalmente es el método más asociado a las clases teóricas. Se realizarán con el apoyo de los recursos proporcionados por las nuevas tecnologías de la información. Es importante implicar al estudiante, de tal forma que no se sienta como un mero espectador, con la motivación adecuada de los temas que se tratan y la combinación de actividades y ejercicios en el aula.</p>		
<p>Estudio de casos, analizando ejemplos de empresas reales y lo más actuales posible con la finalidad de interpretarlos, resolverlos, y entrenando en los posibles procedimientos alternativos de solución. Los/las estudiantes deben implicarse en el análisis del caso, ofreciendo diagnósticos y posibles soluciones y planteando estrategias alternativas. Esta metodología fomenta el trabajo en grupo y permite evaluar el progreso de los/las estudiantes en el proceso de aprendizaje.</p>		
<p>Resolución de ejercicios y problemas, desarrollando soluciones adecuadas mediante la realización de rutinas, aplicando fórmulas o algoritmos e interpretando resultados. Se suele utilizar como complemento de la lección magistral en el caso de tener que resolver problemas legislativos, o análisis tributarios por ejemplo. Los/Las estudiantes muestran hasta qué punto han asimilado los conceptos y son capaces de utilizarlos. El desarrollo de esta metodología en grupos reducidos permite que todos los/las estudiantes puedan expresar sus puntos fuertes y sus puntos débiles, que deberán ser reforzados por el profesor/a. Permite también la evaluación individualizada.</p>		
<p>Aprendizaje orientado a proyectos, realizando un proyecto en un tiempo determinado para resolver un problema o abordar una tarea mediante la planificación, el diseño y la realización de actividades que permiten aplicar los aprendizajes adquiridos y el desarrollo de competencias de trabajo en equipo. Esta metodología es la más empleada a lo largo del Máster y permite a los/las estudiantes integrar los conocimientos aprendidos durante todo el programa, al tiempo que desarrollan un espíritu innovador. El profesor/a desarrolla una labor de supervisión y control del proyecto, pero la planificación, realización y presentación corresponde íntegramente a los alumnos. Esta metodología requiere de tutorías pero también de grupos amplios para la presentación de los resultados.</p>		
<p>Aprendizaje cooperativo, consiguiendo que los/las estudiantes se hagan responsables de su propio aprendizaje y del de sus compañeros en una estrategia de responsabilidad compartida para alcanzar metas grupales. Los/Las estudiantes internalizan la realidad multidimensional de la gestión integral de la empresa y de la problemática de trabajar con distintos colectivos dentro del área de recursos humanos y aprenden a trabajar en un tarea concreta con un objetivo común. Se enfatiza la importancia del trabajo en grupo y la responsabilidad del trabajo realizado al tener que responder ante el resto de los compañeros de las dudas y problemas que estos pudieran tener en relación a la parte del aprendizaje que les compete. Por supuesto el profesor juega un papel activo al dirigir, planificar y supervisar la realización de este aprendizaje y complementar la formación en caso necesario.</p>		
5.5.1.8 SISTEMAS DE EVALUACIÓN		
SISTEMA DE EVALUACIÓN	PONDERACIÓN MÍNIMA	PONDERACIÓN MÁXIMA
Evaluación final basada en: a) La elaboración de una propuesta, que demuestre la adquisición de las habilidades y competencias objeto de la materia, ante diferentes casos prácticos. b) La realización de una prueba teórica que podrá contener preguntas de	0.0	0.0

desarrollo y/o cuestiones de respuesta múltiple. Para superar la materia deberán aprobarse ambas partes. La ponderación de ambas notas puede variar, pero el peso del examen no será inferior al 25%.

NIVEL 2: Organización de empresas

5.5.1.1 Datos Básicos del Nivel 2

CARÁCTER	OBLIGATORIA	
ECTS MATERIA	6	
DESPLIEGUE TEMPORAL: Semestral		
ECTS Semestral 1	ECTS Semestral 2	ECTS Semestral 3
6		
ECTS Semestral 4	ECTS Semestral 5	ECTS Semestral 6
ECTS Semestral 7	ECTS Semestral 8	ECTS Semestral 9
ECTS Semestral 10	ECTS Semestral 11	ECTS Semestral 12

LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE

CASTELLANO	CATALÁN	EUSKERA
Si	No	No
GALLEGO	VALENCIANO	INGLÉS
No	No	No
FRANCÉS	ALEMÁN	PORTUGUÉS
No	No	No
ITALIANO	OTRAS	
No	No	

NO CONSTAN ELEMENTOS DE NIVEL 3

5.5.1.2 RESULTADOS DE APRENDIZAJE

5.5.1.3 CONTENIDOS

Fundamentos de la Estructura Organizativa. Diseño de Procesos y Tareas. Factores de Contingencia. Diseño de Estructuras Organizativas. Formas Estructurales para la Competencia Global. Innovación y Cambio: El Rediseño Organizativo. Relaciones y Conflictos Interdepartamentales. Tecnología de la Información, Coordinación y Control Organizacional.

5.5.1.4 OBSERVACIONES

5.5.1.5 COMPETENCIAS

5.5.1.5.1 BÁSICAS Y GENERALES

CG1 - Habilidad para analizar, buscar y discriminar información proveniente de fuentes diversas, ser capaz de identificar las fuentes de información económica relevante, obtener y seleccionar la información relevante

CG2 - Capacidad de analizar, valorar y tomar decisiones a partir de los registros relevantes de información sobre la situación y previsible evolución de una empresa, y al tiempo mejorar el compromiso de las personas

CG3 - Capacidad de comunicación en lenguajes formales, gráficos y simbólicos mediante la expresión oral y escrita, de tal manera que sea capaz de hacerse entender por jefes y subordinados y colaboradores de forma clara y concisa, y ser capaz de elaborar informes de asesoramiento y proyectos de gestión.

CG4 - Capacidad para la resolución de problemas y conflictos intra e interdepartamentales, así como individuales

CG5 - Capacidad crítica y analítica en el ámbito de los Recursos Humanos y las Organizaciones.

CG6 - Capacidad de trabajo en equipos multidisciplinares y multiculturales y facilitar la gestión de personas y su talento

CG7 - Capacidad de dirigir y coordinar personas y colectivos para la consecución de objetivos o finalización de proyectos con éxito

CG8 - Disposición de metodologías y destrezas de autoaprendizaje eficiente para la adaptación y actualización de nuevos conocimientos y avances científicos, así como la evolución de las necesidades, para adoptar una actitud de innovación y creatividad en el ejercicio de la profesión

5.5.1.5.2 TRANSVERSALES

No existen datos

5.5.1.5.3 ESPECÍFICAS

CE1 - Capacidad de Identificación, Interpretación y Resolución de problemas en el Área de Recursos Humanos y Organizativa de cualquier empresa.

CE2 - Capacidad de mantenerse actualizado en los conocimientos dentro de las Áreas de Recursos Humanos y de la Organización

CE5 - Capacidad para utilizar e interpretar datos e información de la empresa para elaborar informes especializados y adoptar decisiones

CE11 - Habilidad para identificar e interpretar las reglamentaciones y procedimientos necesarios para la realización de proyectos y cualquier actividad relacionada con los Recursos Humanos

5.5.1.6 ACTIVIDADES FORMATIVAS

ACTIVIDAD FORMATIVA	HORAS	PRESENCIALIDAD
Tareas dirigidas - clases teóricas.	30	40
Tareas dirigidas - clases prácticas.	30	40
Tareas compartidas - seminarios.	5	30
Tareas compartidas - trabajos en grupo.	40	30
Tareas compartidas - tutorías.	5	30
Tareas autónomas del estudiante - preparación clases teoría.	10	0
Tareas autónomas del estudiante - preparación trabajos clases prácticas.	30	0

5.5.1.7 METODOLOGÍAS DOCENTES

Clases Teóricas: Consisten fundamentalmente en sesiones expositivas, explicativas y/o demostrativas de los contenidos esenciales que permiten entender cuestiones tales como la organización y funcionamiento de las empresas y su entorno económico. En general las presentaciones serán a cargo del profesor, aunque también se favorecerá la presentación de trabajos de los/las estudiantes, etc... La finalidad es la de transmitir la información esencial de forma organizada y coherente de tal manera que los/las estudiantes puedan, a partir de ella, desarrollar procesos de reflexión, síntesis y evaluación de los conceptos claves de las organizaciones empresariales.

Seminarios: En esta modalidad de enseñanza el énfasis se sitúa en la interacción y la actividad como forma de construir conocimiento. Básicamente consistirán en sesiones monográficas supervisadas con participación compartida (profesores, estudiantes, expertos, etc.) en las que se anima al debate y exposición razonada de argumentos y opiniones sobre diferentes tópicos relacionados con temas relacionados con el Máster, como negociación colectiva, despidos y ERES, aspectos jurídicos ... Se favorecen así las habilidades tanto intelectuales como comunicativas y de compromiso personal, así como de respeto hacia las opiniones de los demás miembros del grupo.

Clases Prácticas: En este caso, se les pide a los/las estudiantes que pongan en práctica los conocimientos adquiridos anteriormente en situaciones o casos diferentes a los mostrados. No se trata solamente de resolver de forma rutinaria determinados ejercicios sino también interpretar adecuadamente los resultados obtenidos, adquiriendo así los/las estudiantes una visión más aplicada de la estructura general de la empresa y más en concreto del área de Recursos Humanos.

Método expositivo/ Lección magistral participativa, para sentar las bases del trabajo que deberán desarrollar más adelante.

Tradicionalmente es el método más asociado a las clases teóricas. Se realizarán con el apoyo de los recursos proporcionados por las nuevas tecnologías de la información. Es importante implicar al estudiante, de tal forma que no se sienta como un mero espectador, con la motivación adecuada de los temas que se traten y la combinación de actividades y ejercicios en el aula.

Estudio de casos, analizando ejemplos de empresas reales y lo más actuales posible con la finalidad de interpretarlos, resolverlos, y entrenando en los posibles procedimientos alternativos de solución. Los/las estudiantes deben implicarse en el análisis del caso, ofreciendo

diagnósticos y posibles soluciones y planteando estrategias alternativas. Esta metodología fomenta el trabajo en grupo y permite evaluar el progreso de los/las estudiantes en el proceso de aprendizaje.

Resolución de ejercicios y problemas, desarrollando soluciones adecuadas mediante la realización de rutinas, aplicando fórmulas o algoritmos e interpretando resultados. Se suele utilizar como complemento de la lección magistral en el caso de tener que resolver problemas legislativos, o análisis tributarios por ejemplo. Los/Las estudiantes muestran hasta qué punto han asimilado los conceptos y son capaces de utilizarlos. El desarrollo de esta metodología en grupos reducidos permite que todos los/las estudiantes puedan expresar sus puntos fuertes y sus puntos débiles, que deberán ser reforzados por el profesor/a. Permite también la evaluación individualizada.

Aprendizaje orientado a proyectos, realizando un proyecto en un tiempo determinado para resolver un problema o abordar una tarea mediante la planificación, el diseño y la realización de actividades que permiten aplicar los aprendizajes adquiridos y el desarrollo de competencias de trabajo en equipo. Esta metodología es la más empleada a lo largo del Máster y permite a los/las estudiantes integrar los conocimientos aprendidos durante todo el programa, al tiempo que desarrollar un espíritu innovador. El profesor/a desarrolla una labor de supervisión y control del proyecto, pero la planificación, realización y presentación corresponde íntegramente a los alumnos. Esta metodología requiere de tutorías pero también de grupos amplios para la presentación de los resultados

Aprendizaje cooperativo, consiguiendo que los/las estudiantes se hagan responsables de su propio aprendizaje y del de sus compañeros en una estrategia de responsabilidad compartida para alcanzar metas grupales. Los/Las estudiantes internalizan la realidad multidimensional de la gestión integral de la empresa y de la problemática de trabajar con distintos colectivos dentro del área de recursos humanos y aprenden a trabajar en un tarea concreta con un objetivo común. Se enfatiza la importancia del trabajo en grupo y la responsabilidad del trabajo realizado al tener que responder ante el resto de los compañeros de las dudas y problemas que estos pudieran tener en relación a la parte del aprendizaje que les compete. Por supuesto el profesor juega un papel activo al dirigir, planificar y supervisar la realización de este aprendizaje y complementar la formación en caso necesario.

5.5.1.8 SISTEMAS DE EVALUACIÓN

SISTEMA DE EVALUACIÓN	PONDERACIÓN MÍNIMA	PONDERACIÓN MÁXIMA
La calificación final de la materia se obtiene de: a) La realización de una prueba teórica de la materia objeto de estudio. b) El estudio, análisis y propuesta de solución de diferentes casos prácticos de empresa, con el objeto de evaluar el grado de aprendizaje de las diferencias competencias y habilidades que se persiguen en esta materia. La primera parte descrita no podrá tener un peso superior al 75% del total.	0.0	0.0

5.5 NIVEL 1: Prácticas en empresa

5.5.1 Datos Básicos del Módulo

NIVEL 2: Prácticas en empresas.

5.5.1.1 Datos Básicos del Nivel 2

CARÁCTER	PRÁCTICAS EXTERNAS	
ECTS MATERIA	12	
DESPLIEGUE TEMPORAL: Semestral		
ECTS Semestral 1	ECTS Semestral 2	ECTS Semestral 3
	12	
ECTS Semestral 4	ECTS Semestral 5	ECTS Semestral 6
ECTS Semestral 7	ECTS Semestral 8	ECTS Semestral 9
ECTS Semestral 10	ECTS Semestral 11	ECTS Semestral 12
LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE		
CASTELLANO	CATALÁN	EUSKERA
Si	No	No
GALLEGO	VALENCIANO	INGLÉS

No	No	No
FRANCÉS	ALEMÁN	PORTUGUÉS
No	No	No
ITALIANO	OTRAS	
No	No	
NO CONSTAN ELEMENTOS DE NIVEL 3		
5.5.1.2 RESULTADOS DE APRENDIZAJE		
5.5.1.3 CONTENIDOS		
Prácticas a realizar en una empresa y elaboración de una memoria de las mismas.		
5.5.1.4 OBSERVACIONES		
5.5.1.5 COMPETENCIAS		
5.5.1.5.1 BÁSICAS Y GENERALES		
CG1 - Habilidad para analizar, buscar y discriminar información proveniente de fuentes diversas, ser capaz de identificar las fuentes de información económica relevante, obtener y seleccionar la información relevante		
CG3 - Capacidad de comunicación en lenguajes formales, gráficos y simbólicos mediante la expresión oral y escrita, de tal manera que sea capaz de hacerse entender por jefes y subordinados y colaboradores de forma clara y concisa, y ser capaz de elaborar informes de asesoramiento y proyectos de gestión.		
CG4 - Capacidad para la resolución de problemas y conflictos intra e interdepartamentales, así como individuales		
CG5 - Capacidad crítica y analítica en el ámbito de los Recursos Humanos y las Organizaciones.		
CG6 - Capacidad de trabajo en equipos multidisciplinares y multiculturales y facilitar la gestión de personas y su talento		
CG9 - Habilidad en las relaciones personales y en la gestión de las emociones		
5.5.1.5.2 TRANSVERSALES		
No existen datos		
5.5.1.5.3 ESPECÍFICAS		
CE5 - Capacidad para utilizar e interpretar datos e información de la empresa para elaborar informes especializados y adoptar decisiones		
CE10 - Habilidad para la conducción de negociaciones tanto individuales como colectivas		
5.5.1.6 ACTIVIDADES FORMATIVAS		
ACTIVIDAD FORMATIVA	HORAS	PRESENCIALIDAD
Tareas autónomas. Otras actividades.	300	0
5.5.1.7 METODOLOGÍAS DOCENTES		
Seleccione un valor		
5.5.1.8 SISTEMAS DE EVALUACIÓN		
SISTEMA DE EVALUACIÓN	PONDERACIÓN MÍNIMA	PONDERACIÓN MÁXIMA
La evaluación de los prácticas sale de la media ponderada entre las tres calificaciones siguientes: - Evaluación Empresa: El/la tutor/a valora el trabajo realizado por el/la alumno/a en el tiempo que ha estado colaborando con la empresa. Esta evaluación tiene un peso del 40%. - Evaluación Tutor ESIC: El/la tutor/a que valora al/la alumno/a teniendo en cuenta la calidad de la memoria elaborada, el seguimiento e interés del/la alumno/a durante la práctica y la participación en las tutorías y reuniones con su tutor/a. Al igual que la	0.0	0.0

anterior, es el 40% de la nota de la materia. -
Evaluación Departamento: El departamento de Carreras Profesionales, realiza una evaluación de las prácticas del/la alumno/a sobre aspectos previos a la práctica (como elaboración del CV, búsqueda de la práctica, actitud ante las entrevistas realizadas, etc...) como su evolución en el transcurso de las mismas. Esta calificación representa el 20% restante de la nota de las prácticas.

5.5 NIVEL 1: Trabajo fin de máster

5.5.1 Datos Básicos del Módulo

NIVEL 2: Trabajo fin de máster

5.5.1.1 Datos Básicos del Nivel 2

CARÁCTER	TRABAJO FIN DE MÁSTER	
ECTS MATERIA	6	
DESPLIEGUE TEMPORAL: Semestral		
ECTS Semestral 1	ECTS Semestral 2	ECTS Semestral 3
	6	
ECTS Semestral 4	ECTS Semestral 5	ECTS Semestral 6
ECTS Semestral 7	ECTS Semestral 8	ECTS Semestral 9
ECTS Semestral 10	ECTS Semestral 11	ECTS Semestral 12

LENGUAS EN LAS QUE SE IMPARTE

CASTELLANO	CATALÁN	EUSKERA
Si	No	No
GALLEGO	VALENCIANO	INGLÉS
No	No	No
FRANCÉS	ALEMÁN	PORTUGUÉS
No	No	No
ITALIANO	OTRAS	
No	No	

NO CONSTAN ELEMENTOS DE NIVEL 3

5.5.1.2 RESULTADOS DE APRENDIZAJE

5.5.1.3 CONTENIDOS

Trabajo a realizar con el asesoramiento de un profesor tutor en el que se integrarán los conocimientos adquiridos en una o varias materias y cuya evaluación será efectuada por un tribunal.

5.5.1.4 OBSERVACIONES

5.5.1.5 COMPETENCIAS

5.5.1.5.1 BÁSICAS Y GENERALES

CG1 - Habilidad para analizar, buscar y discriminar información proveniente de fuentes diversas, ser capaz de identificar las fuentes de información económica relevante, obtener y seleccionar la información relevante

CG2 - Capacidad de analizar, valorar y tomar decisiones a partir de los registros relevantes de información sobre la situación y previsible evolución de una empresa, y al tiempo mejorar el compromiso de las personas

CG5 - Capacidad crítica y analítica en el ámbito de los Recursos Humanos y las Organizaciones.		
CG8 - Disposición de metodologías y destrezas de autoaprendizaje eficiente para la adaptación y actualización de nuevos conocimientos y avances científicos, así como la evolución de las necesidades, para adoptar una actitud de innovación y creatividad en el ejercicio de la profesión		
CG9 - Habilidad en las relaciones personales y en la gestión de las emociones		
5.5.1.5.2 TRANSVERSALES		
No existen datos		
5.5.1.5.3 ESPECÍFICAS		
CE1 - Capacidad de Identificación, Interpretación y Resolución de problemas en el Área de Recursos Humanos y Organizativa de cualquier empresa.		
CE2 - Capacidad de mantenerse actualizado en los conocimientos dentro de las Áreas de Recursos Humanos y de la Organización		
CE3 - Capacidad para analizar los agregados económicos que afectan a la empresa y al rendimiento de las personas.		
CE4 - Capacidad para planificar, gestionar, implementar y controlar el diseño y la gestión del departamento de Recursos Humanos		
CE5 - Capacidad para utilizar e interpretar datos e información de la empresa para elaborar informes especializados y adoptar decisiones		
CE6 - Capacidad para llevar a cabo una dirección de recursos humanos acorde con la estrategia y estructura organizativa de la empresa, así como la organización interna de sus funciones, recursos y capacidades		
CE7 - Capacidad de identificar las necesidades a cubrir en procesos de selección y promoción para favorecer el ajuste persona-puesto.		
CE8 - Capacidad para identificar, analizar y asesorar sobre los condicionantes de empleabilidad de los diferentes colectivos relacionados con su organización, y sobre las medidas más adecuadas en el marco de las políticas sociolaborales para favorecer su plena inserción y adaptación laboral		
CE9 - Capacidad de diseñar y poner en marcha un sistema de retribución, de compensación y de reconocimiento adecuado teniendo en cuenta la capacidad de las personas y las necesidades de las empresas		
CE11 - Habilidad para identificar e interpretar las reglamentaciones y procedimientos necesarios para la realización de proyectos y cualquier actividad relacionada con los Recursos Humanos		
5.5.1.6 ACTIVIDADES FORMATIVAS		
ACTIVIDAD FORMATIVA	HORAS	PRESENCIALIDAD
Tareas compartidas - tutorías.	10	30
Tareas autónomas del estudiante - preparación trabajos clases prácticas.	90	0
Tareas autónomas. Otras actividades.	50	0
5.5.1.7 METODOLOGÍAS DOCENTES		
Seleccione un valor		
5.5.1.8 SISTEMAS DE EVALUACIÓN		
SISTEMA DE EVALUACIÓN	PONDERACIÓN MÍNIMA	PONDERACIÓN MÁXIMA
TFM: Se valorarán como mínimo los siguientes aspectos, cuyo peso individual no superará el 40% de la nota final: Presentación y claridad expositiva Practicidad y calidad del trabajo Capacidad de síntesis Capacidad crítica	0.0	0.0

6. PERSONAL ACADÉMICO

6.1 PROFESORADO Y OTROS RECURSOS HUMANOS				
Universidad	Categoría	Total %	Doctores %	Horas %
Universidad Miguel Hernández de Elche	Catedrático de Universidad	10.0	5.0	0.0
PERSONAL ACADÉMICO				
Ver anexos. Apartado 6.				
6.2 OTROS RECURSOS HUMANOS				
Ver anexos. Apartado 6.2				

7. RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS

Justificación de que los medios materiales disponibles son adecuados: Ver anexos, apartado 7.

8. RESULTADOS PREVISTOS

8.1 ESTIMACIÓN DE VALORES CUANTITATIVOS	
TASA DE GRADUACIÓN %	TASA DE ABANDONO %
85	10
TASA DE EFICIENCIA %	
90	
TASA	VALOR %
No existen datos	

8.2 PROCEDIMIENTO GENERAL PARA VALORAR EL PROCESO Y LOS RESULTADOS
<p>Para medir la valoración de los programas, ESIC tiene diferentes mecanismos de control. Al margen de lo que se refleja en el siguiente punto de esta memoria podemos decir que en términos cualitativos la escuela cuenta con:</p> <p>En primer lugar el propio sistema didáctico del centro y del Programa Máster. Los/as estudiantes, a través de sus delegados/as, así como los Directores de Programa, mantienen una actitud permanente de impulso de la formación.</p> <p>El sistema de encuestas dirigidas a los/las estudiantes permite evaluar su grado de satisfacción con cada seminario y cada profesor/a, sobre los servicios comunes y generales, etc.</p> <p>En términos más generales, los resultados que la Escuela evalúa se refieren al aprendizaje, a la inserción laboral de sus egresados/as y a la satisfacción de los diferentes grupos de interés; en este último sentido profesores/as, alumnos/as, antiguos alumnos/as y personal no docente muestran en general niveles satisfactorios de motivación.</p> <p>Por último, una prueba empírica de los resultados, respecto de alumnos/as y antiguos alumnos/as, puede verse en el alto número de antiguos alumnos/as que ocupan puestos destacados en empresas y organizaciones, así como en la asistencia de una Asociación de Antiguos Alumnos numerosa y dinámica, que organiza múltiples actividades formativas, culturales, lúdicas, etc.</p> <p>Asimismo, ESIC cuenta con el procedimiento general para valorar el progreso y resultados de aprendizaje que se recoge en la Normativa de Progreso y Permanencia de los/as estudiantes de la UMH aprobada por el Consejo de Gobierno de la universidad en fecha de 12 de noviembre de 2009.</p> <p>Acuerdo de aprobación de la normativa sobre Condiciones de Progreso y Permanencia de los estudiantes de la universidad Miguel Hernández de Elche.</p>

Vista la propuesta que formulan la delegación general de estudiantes de la Universidad Miguel Hernández Elche y el vicerrector de estudiantes y extensión universitaria, el consejo de gobierno, reunido en sesión extraordinaria de 12 de noviembre de 2008, acuerda:

Aprobar la normativa sobre Condiciones de Progreso y Permanencia de los estudiantes de la Universidad Miguel Hernández de Elche, en los siguientes términos:

Normativa sobre Condiciones de Progreso y Permanencia de los Estudiantes de la Universidad Miguel Hernández de Elche

Exposición de motivos:

La ley orgánica de universidades 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la ley orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de universidades establece en su artículo 46: derechos y deberes de los estudiantes, apartado 3: las universidades establecerán los procedimientos de verificación de los conocimientos de los estudios. En las universidades públicas, el consejo social, previo informe del consejo de universidades, aprobará las normas que regulen el progreso y la permanencia en la universidad de los estudiantes, de acuerdo con los respectivos estudios.

Asimismo, el derecho a la educación superior de los ciudadanos, obliga a la Universidad Miguel Hernández de Elche a proporcionar a sus estudiantes los medios materiales y humanos que, acorde con sus vías de financiación, le permitan ofertar una formación actualizada y de calidad, para la óptima inserción en la vida profesional y empresarial. Los estudiantes tienen a su vez la responsabilidad de obtener provecho de los medios que la sociedad pone a su disposición. Así, es misión de la universidad garantizar la cualificación académica de sus titulados y velar por la eficiente utilización de los recursos proporcionados por el conjunto de la sociedad.

Las presentes normas que regulan las Condiciones de Progreso y Permanencia en la Universidad Miguel Hernández de Elche se basan en los objetivos formativos de: evitar en lo posible el fracaso escolar, fomentar la participación de los estudiantes en los procesos de enseñanza-aprendizaje y de evaluación e incentivar el interés del estudiante en las condiciones de su propio progreso educativo. igualmente estas normas buscan el equilibrio entre la responsabilidad y la flexibilidad, por lo que reconocen la importancia de alcanzar un rendimiento mínimo, accesible para cualquier estudiante responsable, sin caer en el rigor que impida considerar la excepcionalidad de los casos en que, por causa mayor, no se alcanza el mínimo requerido.

Artículo 1.- Permanencia primer curso.

Los estudiantes matriculados por primera vez de cualquier plan de estudios, deberán superar como mínimo 6 créditos ECTS para tener derecho a continuar cursando los mismos estudios en esta universidad. No obstante, en el caso de no superar ese mínimo, procederá una nueva matriculación en la misma titulación y en el mismo centro, por una sola vez y previa autorización del rector, si el estudiante acredita la existencia de una causa justificada.

Artículo 2.- Criterio de progreso adecuado de los estudiantes.

Los estudiantes están obligados a que tras la finalización del curso académico n-ésimo cred_{sup}(n) sea mayor o igual que cred_{min}(n), siendo: cred_{sup}(n) (créditos superados por el estudiante hasta el

año n-ésimo): tras finalizar cada año académico se calculará el total de créditos ECTS superados por el estudiante durante ese curso académico n-ésimo. A dicha cantidad se le sumará los créditos superados por el estudiante hasta el año anterior. Es decir: $\text{cred_sup_}(n) = \text{total de créditos superados durante el año n-ésimo} + \text{cred_sup_}(n-1)$. $\text{cred_min_}(n)$ (créditos mínimos exigidos al estudiante en el año n-ésimo): tras finalizar cada curso académico se calculará para cada estudiante el mínimo entre 30 créditos ECTS o el 50% del total de créditos ECTS matriculados durante el curso académico n-ésimo. Dicho mínimo permite valorar adecuadamente el progreso de los estudiantes a tiempo parcial. a dicha cantidad se le sumará los créditos mínimos exigidos en el año anterior al estudiante. Es decir: $\text{cred_min_}(n) = \text{mínimo (30 ects, 50\% del total de créditos ects matriculados)} + \text{cred_min_}(n-1)$. Se define como $\text{cred_min_}(1) = 6$ ECTS. Los reconocimientos y transferencias de créditos no contabilizarán para el cálculo de los créditos mínimos exigidos al estudiante en el año n-ésimo ni para el cálculo de créditos superados por el estudiante en el año n-ésimo.

Artículo 3. Consecuencias de no superar el criterio de progreso adecuado.

Los estudiantes que incumplan el criterio de progreso adecuado previsto en el artículo 2 deberán abandonar los estudios correspondientes, pudiendo a tal efecto:

- a) iniciar otros estudios universitarios en esta u otra universidad, con sujeción al procedimiento general de ingreso legalmente establecido.
- b) transcurridos tres años desde el abandono, continuar con los estudios que hubieran iniciado, considerando los créditos superados hasta la fecha como créditos reconocidos a los efectos de la aplicación del artículo 2.

Artículo 4.- Estudiantes procedentes de otras universidades.

- a) el expediente académico de los estudiantes procedentes de otras universidades que soliciten plaza en la Universidad Miguel Hernández de Elche, habrá de cumplir el criterio de progreso adecuado establecido en esta normativa para poder ser admitidos.
- b) los estudiantes que hayan abandonado los estudios en otra universidad, en aplicación del régimen de permanencia establecido en aquella y no cumplan el criterio de progreso adecuado previsto en el artículo 2, se les aplicará el artículo 3 de esta normativa.

Artículo 5.- Anulación de matrícula por causa de fuerza mayor.

1.- El Rector, a petición del interesado, podrá resolver la anulación parcial o total de la matrícula, solamente si el estudiante acredita fehacientemente causa de fuerza mayor que le impida o le haya impedido presentarse a las evaluaciones correspondientes.

Artículo 6.- Aplicación de la presente normativa.

Esta normativa será de aplicación a todos aquellos estudiantes que inicien estudios en el marco del real decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales.

Disposición adicional.

1.- El Rector presentará anualmente al consejo social un informe sobre el desarrollo y aplicación de esta normativa, en el que se deberán valorar los efectos derivados de la misma.

2.- la Universidad Miguel Hernández de Elche proporcionará los medios que estime adecuados para que el estudiante pueda conocer en cualquier momento, y muy especialmente en el de la matrícula, la situación académica en el marco de esta normativa.

Disposición final.

Se autoriza al Rector para el desarrollo administrativo de esta normativa.

9. SISTEMA DE GARANTÍA DE CALIDAD

ENLACE	http://www.esic.es/valencia/area_postgrado.php?lang=E
--------	---

10. CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN

10.1 CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	
CURSO DE INICIO	2011
Ver anexos, apartado 10.	
10.2 PROCEDIMIENTO DE ADAPTACIÓN	
No procede.	
10.3 ENSEÑANZAS QUE SE EXTINGUEN	
CÓDIGO	ESTUDIO - CENTRO

11. PERSONAS ASOCIADAS A LA SOLICITUD

11.1 RESPONSABLE DEL TÍTULO			
NIF	NOMBRE	PRIMER APELLIDO	SEGUNDO APELLIDO
25393217K	JOSÉ VICENTE	SEGURA	HERAS
DOMICILIO	CÓDIGO POSTAL	PROVINCIA	MUNICIPIO
AVD. DE LA UNIVERSIDAD, S/N	03202	Alicante	Elche/Elx
EMAIL	MÓVIL	FAX	CARGO
sga-masteroficial@umh.es	689580072	966658463	VICERRECTOR DE ORDENACIÓN ACADÉMICA Y ESTUDIOS
11.2 REPRESENTANTE LEGAL			
NIF	NOMBRE	PRIMER APELLIDO	SEGUNDO APELLIDO
21308329W	JESÚS	RODRÍGUEZ	MARÍN
DOMICILIO	CÓDIGO POSTAL	PROVINCIA	MUNICIPIO
AVD. DE LA UNIVERSIDAD, S/N	03202	Alicante	Elche/Elx
EMAIL	MÓVIL	FAX	CARGO
sga-masteroficial@umh.es	689580072	966658463	RECTOR
11.3 SOLICITANTE			
El responsable del título no es el solicitante			
NIF	NOMBRE	PRIMER APELLIDO	SEGUNDO APELLIDO
74195077K	MARÍA DEL CARMEN	LÓPEZ	RUIZ
DOMICILIO	CÓDIGO POSTAL	PROVINCIA	MUNICIPIO
AVD. DE LA UNIVERSIDAD, S/N	03202	Alicante	Elche/Elx
EMAIL	MÓVIL	FAX	CARGO

sga-masteroficial@umh.es	689580072	966658463	DIRECTORA DEL SERVICIO DE GESTIÓN ACADÉMICA
--------------------------	-----------	-----------	---

UNIVERSIDAD DE MURCIA



UNIVERSIDAD DE MURCIA



ANEXOS : APARTADO 2

Nombre : Informe_allegaciones_y_punto2_justificación.pdf

HASH MD5 : 57b5322bb878bcd2bef9a920ebd72ce9

Tamaño : 453369

INFORME DE ALEGACIONES: MÁSTER UNIVERSITARIO EN DIRECCIÓN DE PERSONAS Y DESARROLLO ORGANIZATIVO

En respuesta al escrito en el que se nos comunica la propuesta de informe del Máster universitario en Dirección de personas y desarrollo organizativo, tras la evaluación realizada de forma colegiada por la Comisión de ANECA, le informo en los siguientes términos¹:

ASPECTOS QUE NECESARIAMENTE DEBEN MODIFICARSE:

• **CRITERIO 1: DESCRIPCIÓN DEL TÍTULO**

“Se debe incluir un enlace directo a las normas de permanencia”

Respuesta

Se sustituye en el punto 1.3.2.1 el enlace que hay por:

http://estudios.umh.es/files/2011/03/3077_Normativa-condiciones-de-progreso-y-PERMANENCIA.pdf

• **CRITERIO 2: JUSTIFICACIÓN**

“En la memoria presentada, no se aporta una justificación, basada en los contenidos y en las competencias principales del título propuesto, que evidencie el interés académico, investigador o profesional del mismo. Se deben aportar una justificación, basada en argumentos sustentados en los contenidos y en las competencias, que permita poner de manifiesto el interés del Máster propuesto.”

Respuesta

Se añade en el Anexo del Apartado 2, punto 2.3 Interés profesional, el siguiente texto:

“En este sentido, tal y como se recoge en la Encuesta Estudio elaborada por la Federación Mundial de Asociaciones de Dirección de Personal, WFPMA, “Competencias y Estándares Profesionales para la Dirección de Personal/Recursos Humanos” del año 2000

En el apartado IV.2 en los resultados de la encuesta se muestra que las asociaciones de Dirección de Personal creen incluso más importante que estar en posesión de un título universitario, el disponer de formación en gestión de personal.

Siguiendo este estudio se puede observar cómo la práctica totalidad de los cursos de formación que se ofertan por parte de las citadas asociaciones y que estas encuentran

¹ En la memoria que se adjunta aparecen resaltadas en amarillo las consideraciones incorporadas y tachadas las eliminadas.

necesarios para la formación de sus responsables de personal en el apartado IV.3 (Reclutamiento y Selección, Formación y desarrollo, Gestión del cambio, Gestión estratégica, salario y beneficios, legislación laboral...), bien vía autoformación o bien por medio de otras instituciones, está recogida dentro de los contenidos del título máster propuesto.”

“Dado que, según consta en el criterio de “Planificación de las Enseñanzas”, también se opta por la modalidad de enseñanza no presencial, se debe explicar con claridad cómo se garantizará el que los estudiantes que sigan esta última modalidad adquirirán las competencias planteadas para el Título. Asimismo se debe indicar el número de alumnos de nuevo ingreso en cada una de las modalidades de enseñanza propuestas”

Respuesta

No existe la posibilidad de una formación en la modalidad “No presencial”, para subsanar la confusión se propone eliminar en el punto 5.3, así como en los puntos 5.5.1.7 de todas las materias los 5 elementos de modalidad el término “Modalidad No presencial”. También se propone eliminar dicho término del anexo del punto 5, punto 5.1.

“Se deben aportar referentes académicos externos de carácter nacional e internacional que avalen la titulación”

Entendemos que están incluidos en el anexo del apartado 2, punto 2.4

Si se quiere añadir algún ejemplo más podríamos citar el que, por otra parte se cita en el libro blanco del título de grado en ciencias laborales y recursos humanos, es decir:

Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales (UCES) de Argentina (<http://uces.edu.ar>)
“Master en Dirección de Recursos Humanos”

• **CRITERIO 3: COMPETENCIAS**

“Las competencias especificadas como generales CG1, CG2, CG4, CG5 y CG12 no son propiamente competencias generales sino que son competencias específicas del título”

Respuesta

Se eliminan las competencias generales CG2, CG4 y CG5.

Las competencias CG1 y CG12 se trasladan a competencias específicas

“Las competencias generales CG2 y CG5 son idénticas a las específicas CE2 y CE11”

Respuesta

Se eliminan las competencias generales CG2, CG4 y CG5.

“Las competencias CE2 y CE3 no son propias del presente título, sino de uno de Administración de Empresas”

Respuesta

Se eliminan las competencias específicas CE2, CE3 y CE12.

“La CE7 no es propia de un Director de Recursos Humanos”

Respuesta

Se reformula la competencia CE7, de la siguiente manera: “CE7 – Capacidad de identificar las necesidades a cubrir en procesos de selección y promoción para una correcta selección de los candidatos”

“La CE12 no es una competencia profesional sino personal y no es evaluable”

Respuesta

Se eliminan las competencias específicas CE2, CE3 y CE12

“Las competencias CE2, CE3, CE6 y CE8 son excesivas para un Máster en Dirección de Recursos Humanos y Desarrollo Organizativo, y aparte de difícilmente evaluables”

Respuesta

Se eliminan las competencias específicas CE2, CE3 y CE12.

Se redefinen las competencias CE6 y CE8, quedando: “CE6: Capacidad para llevar a cabo una dirección de recursos humanos acorde con la estrategia y estructura organizativa de la empresa, así como la organización interna de sus funciones, recursos y capacidades” y CE8; “Capacidad para identificar, analizar y asesorar sobre los condicionantes de empleabilidad de los diferentes colectivos relacionados con su organización, y sobre las medidas más adecuadas en el marco de las políticas sociolaborales para favorecer su plena inserción laboral”

“Se deben redefinir claramente las competencias generales y específicas que debe adquirir el alumno al concluir sus estudios y éstas deben tener el preceptivo carácter avanzado o especializado y ser coherentes con los objetivos generales y la denominación del título”

Respuesta

Visto todo lo anterior el punto 3 de Competencias quedaría como sigue (también se incluye la adscripción a los diferentes módulos:

Competencias Generales	CG 1	CG 2	CG 3	CG 4	CG 5	CG 6	CG 7	CG 8	CG 9
COMPORTAMIENTO DE LAS ORGANIZACIONES		X	X		X	X		X	
DIRECCIÓN DE EMPRESAS	X	X		X	X			X	
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y DE LOS RECURSOS HUMANOS				X	X	X	X	X	

HABILIDADES DIRECTIVAS		X	X	X	X	X	X	X	X
HABILIDADES PERSONALES Y RELACIONALES			X	X	X	X	X		X
ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS	X	X	X	X	X	X	X	X	
PRÁCTICAS EN EMPRESA	X		X	X	X	X			X
RECURSOS HUMANOS Y RELACIONES LABORALES				X	X		X	X	
TRABAJO FIN DE MÁSTER	X	X			X			X	X

CG1 Habilidad para analizar, buscar y discriminar información proveniente de fuentes diversas, ser capaz de identificar las fuentes de información económica relevante, obtener y seleccionar la información relevante.

CG2 Capacidad de analizar, valorar y tomar decisiones a partir de los registros relevantes de información sobre la situación y previsible evolución de una empresa, y al tiempo mejorar el compromiso de las personas

CG3 Capacidad de comunicación en lenguajes formales, gráficos y simbólicos mediante la expresión oral y escrita, de tal manera que sea capaz de hacerse entender por jefes y subordinados y colaboradores de forma clara y concisa, y ser capaz de elaborar informes de asesoramiento y proyectos de gestión.

CG4 Capacidad para la resolución de problemas y conflictos intra e interdepartamentales, así como individuales

CG5 Capacidad crítica y analítica en el ámbito de los Recursos Humanos y las Organizaciones.

CG6 Capacidad de trabajo en equipos multidisciplinares y multiculturales y facilitar la gestión de personas y de su talento.

CG7 Capacidad de dirigir y coordinar personas y colectivos para la consecución de objetivos o finalización de proyectos con éxito.

CG8 Disposición de metodologías y destrezas de autoaprendizaje eficiente para la adaptación y actualización de nuevos conocimientos y avances científicos, así como la evolución de las necesidades, para adoptar una actitud de innovación y creatividad en el ejercicio de la profesión

CG9 Habilidad en las relaciones personales y en la gestión de emociones.

Competencias Específicas	CE 1	CE 2	CE 3	CE 4	CE 5	CE 6	CE 7	CE 8	CE 9	CE 10	CE 11
COMPORTAMIENTO DE LAS ORGANIZACIONES	X	X			X						X
DIRECCIÓN DE EMPRESAS	X	X	X		X	X					

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y DE LOS RECURSOS HUMANOS	X	X		X			X	X	X	X	
HABILIDADES DIRECTIVAS	X	X		X			X			X	X
HABILIDADES PERSONALES Y RELACIONALES				X		X	X			X	
ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS	X	X			X						X
PRÁCTICAS EN EMPRESA					X					X	
RECURSOS HUMANOS Y RELACIONES LABORALES	X	X		X						X	X
TRABAJO FIN DE MÁSTER	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

- CE1 Capacidad de Identificación, Interpretación y Resolución de problemas en el Área de Recursos Humanos y Organizativa de cualquier empresa.
- CE2 Capacidad de mantenerse actualizado en los conocimientos dentro de las Áreas de Recursos Humanos y de la Organización
- CE3 Capacidad para analizar los agregados económicos que afectan a la empresa y al rendimiento de las personas.
- CE4 Capacidad para planificar, gestionar, implementar y controlar el diseño y la gestión del departamento de Recursos Humanos
- CE5 Capacidad para utilizar e interpretar datos e información de la empresa para elaborar informes especializados y adoptar decisiones
- CE6 Capacidad para llevar a cabo una dirección de recursos humanos acorde con la estrategia y estructura organizativa de la empresa, así como la organización interna de sus funciones, recursos y capacidades
- CE7 Capacidad de identificar las necesidades a cubrir en procesos de selección y promoción para favorecer el ajuste persona-puesto.
- CE8 Capacidad para identificar, analizar y asesorar sobre los condicionantes de empleabilidad de los diferentes colectivos relacionados con su organización, y sobre las medidas más adecuadas en el marco de las políticas sociolaborales para favorecer su plena inserción y adaptación laboral
- CE9 Capacidad de diseñar y poner en marcha un sistema de retribución, de compensación y de reconocimiento adecuado teniendo en cuenta la capacidad de las personas y las necesidades de las empresas
- CE10 Habilidad para la conducción de negociaciones tanto individuales como colectivas

CE11 Habilidad para identificar e interpretar las reglamentaciones y procedimientos necesarios para la realización de proyectos y cualquier actividad relacionada con los Recursos Humanos

▪ **CRITERIO 5: PLANIFICACIÓN DE LAS ENSEÑANZAS**

“Una vez redefinidas las competencias del título (en el criterio 3), se deben revisar las adscritas a los diferentes módulos o materias, mostrando la existencia de coherencia entre unas y otras”

Respuesta

Contestado en el punto anterior

“La competencia CG4 (Capacidad para la utilización de herramientas informáticas relativas al ámbito de los Recursos Humanos y la Organización) no se puede adquirir con los contenidos y las actividades formativas propuestas”

Respuesta

Se eliminan las competencias generales CG2, CG4 y CG5.

“Los contenidos relacionados con la organización de empresas no son avanzados. Se deben redefinir los contenidos y adaptar las actividades formativas para que, en primer lugar, permitan adquirir todas las competencias propuestas y, en segundo lugar, tengan el preceptivo carácter avanzado o especializado que se le supone a unos estudios de Máster”

Respuesta

Sustituir en la Materia de ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS el contenido que figura por el siguiente:

Fundamentos de la Estructura Organizativa. Diseño de Procesos y Tareas. Factores de Contingencia. Diseño de Estructuras Organizativas. Formas Estructurales para la Competencia Global. Innovación y Cambio: El Rediseño Organizativo. Relaciones y Conflictos Interdepartamentales. Tecnología de la Información, Coordinación y Control Organizacional.

“Cuando se desarrollan las actividades formativas en la memoria, se explicitan cinco para una modalidad “no presencial”, mientras que en la descripción del título no especifica esta posibilidad. Se debe clarificar este aspecto ya que en el caso de que considerasen las dos modalidades de enseñanza habría que adaptar parte de la memoria a esta modalidad de enseñanza no presencial”

Respuesta

Como ya se ha apuntado en el Criterio 2, no existe la posibilidad de una formación en la modalidad “No presencial”, para subsanar la confusión se propone eliminar en el punto 5.3, así como en los puntos 5.5.1.7 de todas las materias los 5 elementos de modalidad el término “No presencial”

▪ **CRITERIO 6: PERSONAL ACADÉMICO**

“Se debe proporcionar información del perfil docente e investigador y las líneas de investigación del núcleo básico del profesorado para poder valorar su adecuación a los objetivos del máster”

Respuesta

Se sustituye en el ANEXO DEL APARTADO 6 todo el texto desde donde pone: “LISTADO DE PROFESORES CON DOCTORADO....” por el siguiente texto:

El Claustro de Profesores está formado por Doctores, Ingenieros y Licenciados de reconocido prestigio tanto a nivel nacional como internacional. En su elección se trata de conjugar, en la medida de lo posible, su dominio de los contenidos y la practicidad de su metodología. En el profesorado, apreciamos tres perfiles complementarios:

- Profesores/as que son doctores especialistas en las diferentes materias que van a impartir. Unirán sus conocimientos con las conclusiones en la investigación que van desarrollando a lo largo de su carrera.

- Profesores/as que son profesionales de empresas y representantes de asociaciones que transmitirán, de acuerdo con el programa establecido, el recto uso de aquellas herramientas que actualmente se están empleando en el mercado.

- Profesores/as que compatibilizan la docencia con la experiencia empresarial, con objeto de enriquecer el contenido teórico a impartir con los ejemplos prácticos de las empresas en las que desarrollan su actividad empresarial.

Todo el profesorado del Master debe disponer del visto bueno de la Comisión Académica, siendo indispensable el beneplácito de la misma para la contratación de cualquier nuevo miembro que intervenga en el Máster.

Así mismo la citada Comisión controlará y evaluará al claustro docente basándose siempre en criterios de calidad pedagógica y cuyo proceso está detallado en el Sistema de Garantía de la Calidad de la presente memoria. Dicha comisión se encargará de velar por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como, la no discriminación de personas con discapacidad en el desarrollo de todas las actividades propias del título.



EXPEDIENTE N°: 4587/2011

ID TÍTULO: 4313013

Para el normal desarrollo del programa del Master se dispone de un Claustro de Profesores compuesto de 12 Doctores, 10 Licenciados y 2 Ingenieros, corriendo la responsabilidad de la totalidad de las asignaturas en la figura de un/a Doctor/a:

Con la plantilla de profesorado de ESIC se puede cubrir la carga docente de los cursos de este título, y el número de horas que requieren presencia y/o participación de profesores/as para la correcta realización de las actividades formativas previstas.

LISTADO DE PROFESORES CON DOCTORADO

1. Dr. D. Ignacio Bellón González

- Doctor en Fundamentos del análisis económico.
- Licenciado en CC. Económicas y Empresariales.
- Miembro del consejo asesor de expertos del concurso para jóvenes emprendedores del SERVEF.
- Profesor del Área de Grado de ESIC Valencia

Su experiencia de trabajo de investigación en la Universidad ha seguido una línea constante durante la etapa de estudios universitarios (Lcdo. En ciencias económicas y empresariales) y, precisamente, lo más destacable es su competencia, dedicación y entrega a la actividad de investigación, que culmina con su tesis doctoral sobre “Heterogeneidad del desempleo en la Comunidad Valencia”, que, se encuadra dentro del área de fundamentos del análisis económico, historia e instituciones económicas dentro del programa de teoría económica.

En cuanto a su experiencia docente, ha sido profesor Titular de Universidad en el CEU San Pablo de Elche, en la licenciatura de Administración y Dirección de empresas, así como en diversos cursos organizados por la Consellería de Trabajo y Asuntos Sociales, también en Elche, desde el curso académico 1994/95.

2. Dr. D. David Carnicer Sospedra

- Doctor en Filosofía y Ciencias de la Educación.
- Master en Dirección de Comercio Internacional.
- Ponente del Área de Postgrado de ESIC Valencia



EXPEDIENTE N°: 4587/2011

ID TÍTULO: 4313013

- Consultor de Comercio Exterior en la Cámara de Comercio de Valencia.

Ha desarrollado su labor de investigación en el área de filosofía del derecho, moral y política dentro del programa ética y democracia, en el cual ha basado su doctorado.

Actualmente se encuentra doctorando en marketing, donde desarrolla su actividad investigadora en el campo del marketing internacional y el comercio exterior, en estrategias de internacionalización, implantación internacional, alianzas estratégicas y redes de cooperación empresarial (consorcios y grupos de exportación, consorcios comerciales, de transportistas, centrales de compra, etc.), licitaciones internacionales, cooperación empresarial, dirección y gestión de PYMES.

Su actividad docente la realiza tanto en el área de grado como en la de posgrado y doctorado, siendo profesor de internacionalización en este último área.

3. Dr. D. Juan Luis Gandía Cabedo

- Doctor en Económicas
- Profesor titular de la Universidad de Valencia
- Ponente del Área de Postgrado de ESIC Valencia
- Consultor Financiero Empresarial

Los proyectos de investigación en los que ha participado, se centran en: Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TICs) en la gestión y organización societaria; Diseño de un entorno multimedia y telemático de materiales para el aprendizaje en el marco del EEES. Aplicación a la Contabilidad de Costes; Portal de Investigación y Conocimiento en Contabilidad y Administración de Empresas; Causas y efectos de la información contable pública y privada divulgada por las compañías cotizadas; Aplicación del XBRL a la información contable digital y al informe de auditoría on-line; La divulgación de información contable en los mercados de capitales ante la nueva etapa en la armonización contable internacional.

4. Dr. D. Francisco García Cerrato

- Doctor en Psicología
- Ha desarrollado su carrera profesional como Director de Recursos Humanos en diferentes empresas tales como QUEROL o TAPIZADOS JUANES.



EXPEDIENTE N°: 4587/2011

ID TÍTULO: 4313013

- Consultor de Recursos Humanos y organización, en la actualidad es Socio Director de NTC Consultores.

- Profesor de ESIC desde el año 1999.

5. Dr. D. Miguel González Sánchez

- Doctor en Ciencias Empresariales
- Licenciado en Ciencias Químicas.
- MBA en dirección de Empresas.
- Ponente del Área de Postgrado de ESIC Valencia
- Director Comercial de EXPORTMOBLE S.A.
- Consultor de Empresas

Ha realizado proyectos de investigación en el área de organización de empresas, economía financiera y contabilidad dentro del programa de integración de las tecnologías de la información en las organizaciones.

6. Dr. D. María Guijarro García

- Doctora en Integración de Nuevas Tecnologías en Organización Empresarial.
- Licenciada en Informática. Especialidad Sistemas de Gestión
- Master MBA en Dirección de Marketing.
- Master en Gestión de PYMES y Dirección de Equipos de Venta.
- Profesora del Área de Grado y Postgrado de ESIC

Actualmente se encuentra realizando un proyecto de investigación (FIPROS), que consiste en realizar una proyección del sistema de pensiones español, dentro de 50 años. Es un proyecto a desarrollar durante un año y depende del Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Igualmente ha publicado artículos de investigación que se encuentra en fase de revisión sobre la Implantación de una estrategia CRM- Marketing relacional en Agencias de Viajes.

Ha realizado Presentación de investigaciones de implantación de TIC y marketing relacional en Empresas a concursos (Aster, Premio extraordinario de tesis doctoral).



EXPEDIENTE N°: 4587/2011

ID TÍTULO: 4313013

Trabaja actualmente una propuesta (pendiente de aprobar) para un Special Issue para la International Journal of Small Enterprises. Título: "The academic entrepreneur, spin-off and social innovation." Con la Universidad Politécnica de Valencia.

Creación junto con miembros de la UPV, UCV, UJI, etc... de una Spin Off, empresa de transferencia tecnológica, que nos permita investigar y publicar resultados en el área de la organización empresarial y la integración con la tecnología de la información.

7. Dr. D. Benjamín Marín Pérez

- Doctor en Ciencias de la Información
- Licenciado en Ciencias de la Información
- Profesor del Área de Grado de ESIC Valencia
- Editor de Informativos de Canal 9 TELEVISIÓN VALENCIANA

Su actividad de investigación se encuadra en el programa de metodología y técnicas de la comunicación institucional, perteneciente al área de Sociología (métodos de la investigación y teoría de la comunicación)

8. Dra. Dña. Myriam Martí Sánchez

- Doctora en Comunicación.
- Licenciada en Periodismo
- Profesora del Área de Grado de ESIC Valencia
- Responsable de contenidos del buscador profesional de internet BUSCAPROF INTERNET S.L

Su tesis doctoral denominada "La telebasura como fenómeno periodístico y social: análisis del tratamiento informativo en el país y en el mundo", han desarrollado un proceso de investigación relacionado con la teoría del lenguaje y las ciencias de la comunicación.

9. Dr. D. Andrés Mínguez Vela

- Doctor en Ciencias de la Educación.



EXPEDIENTE N°: 4587/2011

ID TÍTULO: 4313013

- Ex Gerente de FYSA-Valencia Grupo ALCATEL
- Ex Director de Recursos Humanos GREFUSA
- Ponente del Área de Postgrado de ESIC Valencia
- Consultor especializado en Organización y Recursos Humanos

Ha participado en cursos de Formación (INEM), de "Asesor en Open Learning" del IMPIVA, de Organización de Proyectos Tecnológicos y otros.

Su experiencia profesional se concreta en tanto en cuanto se ha dedicado a la formación y a la consultoría en el Área de Organización y de Recursos Humanos. Fue colaborador externo de la empresa "Desarrollo e Investigaciones Turísticas, S.L." de Valencia. Fue delegado comercial en la Comunidad Valenciana para la empresa de "Formación y Consultoría, S.A." (FYCSA) y colaboró con PRICE WATERHOUSE y MERCADONA.

En cuanto a su experiencia docente, ha desarrollado actividades de esta naturaleza en los Máster de ESIC, en su carrera de Titulados Superiores, en ESTEMA, en la Universidad Politécnica de Valencia sobre temas de turismo, en el CEU en el Máster de Recursos Humanos y en la Red de Centros de Desarrollo Turístico (CDT'S) de la Comunidad Valenciana.

Su labor investigadora se centra en la revista "Capital Humano", en la revista "Herramientas" y en la del Colegio de Economistas de Valencia. Ha publicado el libro: "De la Otra Comunicación" y "La dirección práctica de los Recursos Humanos", en ESIC. Departamento de educación comparada e historia de la educación.

10.Dr. D. Domingo Ribeiro Soriano

- Doctor en CC. Económicas
- MBA en Dirección de Empresas
- Master en Gestión y Dirección de Marketing
- Ponente del Área de Postgrado de ESIC Valencia
- Catedrático de Dirección de Empresas Universidad de Valencia

11.Dra. Cristina Santos Rojo

- Doctora en Derecho



EXPEDIENTE N°: 4587/2011

ID TÍTULO: 4313013

- Entre 1994 y 2002 fue Profesora de la Universidad de Valencia
- Profesora de ESIC desde 2003

Su tesis doctoral: “La constitución de las servidumbres” se integra en el programa de derecho romano, departamento de derecho penal, derecho romano y derecho eclesiástico del estado.

Conocimiento de idiomas (inglés, alemán, Italiano) que le permiten leer los textos en sus idiomas originales.

Su experiencia docente viene avalada por las actividades desarrolladas, como Profesora Ayudante de la Escuela Universitaria de la Facultad de Derecho de la Universidad de Valencia y también como Profesora Ayudante de la propia Universidad. Las asignaturas impartidas su Derecho Romano y Derecho Público, en sus aspectos teóricos y prácticos, con la redacción de “casos prácticos” en ambas materias.

Dentro de sus publicaciones, cabe destacar las monografías, como “La reserva de servidumbres”; la redacción de obras didácticas, como “Casos prácticos de Derecho Romano”. Otras publicaciones son “La autoventa en el Derecho y su Recepción en los Fueros de Valencia”, “Antecedentes de ordenamiento romano en la responsabilidad del arrendador”, “Contraposición entre Dominium y Iura Praediorum”.

Asistió a diversos Congresos en el ámbito Iberoamericano para tratar sobre el Derecho Romano.

Como trabajos de investigación, se anota su participación en un Proyecto subvencionado por la Consellería de Cultura, Educación y Ciencia, sobre “Investigación científica y desarrollo tecnológico de la Generalitat Valenciana”, y otro financiado por la Universitat Jaume I. Sus estancias de Investigación se han desarrollado en España (Santiago de Compostela y Barcelona) y en Alemania (Munich).

Se halla en posesión de la Acreditación por la Agencia valenciana de Evaluación de la calidad (CVAEC), del sistema Universitari Valencia.

12.Dra. Esperanza Suárez Ruz

- Doctora en Sociología
- Ha desarrollado su carrera el departamento de recursos humanos tales como GRUPO LAR, IBERDROLA o VIUDA DE FEDERICO GINER.
- Asimismo es Consultora de Recursos Humanos en diferentes empresas y organizaciones.
- Profesora de ESIC desde 2001



EXPEDIENTE N°: 4587/2011

ID TÍTULO: 4313013

- Catedrático de Dirección de Empresas Universidad de Valencia

Realizó su tesis doctoral sobre “Nuevas formas de empleo, organización del trabajo y motivación de los empleados”. Es diplomada en Profesorado de EGB, Magisterio, por “Edetania” de Valencia. Siguió también programas en IESE de Madrid.

Su experiencia docente se confirma por haber sido profesora de Recursos Humanos en el Máster de Dirección y Administración de Empresas (ICADE. Madrid). Igualmente profesora de Recursos Humanos en la Universidad Alfonso X el Sabio, de Madrid.

En cuanto a su labor de investigación cabe destacar su trabajo como investigadora asociada del Centro Internacional Research Center on Organizations (IRCO), colaboradora-consultora de RR. HH. en Auditum Management Consultants y artículos sobre “La formación de los recursos humanos es la clave en la competencia”, “La gestión empresarial en puertas del 2000”, “Desafíos de la dirección virtual: consejos para el siglo XXI”, “Las nuevas formas de trabajo en la economía global”.

Es notable su aportación al IESE, con la redacción de “Casos”, notas técnicas y artículos didácticos, documentos de investigación, así como la colaboración en libros y otras publicaciones sobre la motivación del directivo, la negociación de un Plan de Pensiones, el caso del Deutsche Bank y procesos de cambio en la policía de diferentes países.

LISTADO DE PROFESORES CON LICENCIATURA:

1. D. Elías Amor Bravo

- Licenciado en Ciencias Económicas.
- Master en Dirección de Marketing
- Ex Director Formación y Cualificación Profesional SERVER
- Ponente del Área de Postgrado de ESIC Valencia
- Director Gerente Fundación S.V.E.

2. D. Agustín Carrilero Castillo

- Licenciado en Ciencias Económicas
- Doctorando en Integración de Nuevas Tecnologías en Organización Empresarial
- Master en Dirección de Marketing y Gestión Comercial



EXPEDIENTE N°: 4587/2011

ID TÍTULO: 4313013

- Ex Director de Operaciones del Grupo SP
- Ponente del Área de Postgrado de ESIC Valencia
- Director Expansión y Marketing Grupo Ros Casares

3. D. José Miguel Crespo Montserrat

- Licenciado en Ciencias de la Información
- Técnico en Publicidad y Estrategia
- Ponente del Área de Postgrado de ESIC Valencia
- Director Creativo de Metamarketing S.A.

4. D. Francisco Duato Vayá

- Licenciado en Ciencias Empresariales
- PDD Programa Directivo IESE
- Ex Director Financiero División Agua Grupo Mondragón S.A.
- Ex Director Financiero CV CAPITAL GRUPO ASTROC
- Ponente del Área de Postgrado de ESIC Valencia.
- Consultor Administración y Finanzas de Empresas

5. D. Juan Luis Garrigós Fernández

- Licenciado en Derecho
- MBA Major Human Resources. Kenedy University. California
- Master en Dirección de Recursos Humanos y Asesoría Jurídica
- Ex Director de Recursos Humanos MB España S.A.
- Ponente del Área de Postgrado de ESIC Valencia
- Gerente de STEMPER CONSULTORES
- Socio-Director de Garrigós & Llopis



EXPEDIENTE N°: 4587/2011

ID TÍTULO: 4313013

6. D. Tomás Guillén Gorbé

- Licenciado en Ciencias Económicas
- MBA en Dirección de Empresas
- Master en Dirección de Recursos Humanos y Organización
- Ponente del Área de Postgrado de ESIC Valencia
- Presidente del Grupo Empresarial IFEDES

7. D. José M^a. Jiménez Olmedo

- Licenciado en Ciencias Empresariales
- Master en Derecho Tributario y Asesoría Fiscal
- Adjunto a la Dirección de Canal 9
- Ponente del Área de Postgrado de ESIC Valencia
- Director del Departamento Económico de RTVV

8. D. Adolfo López Rausell

- Licenciado en Ciencias Económicas y Empresariales
- Master en Dirección de Marketing
- Presidente del Club de Marketing - Valencia
- Ponente del Área de Postgrado de ESIC Valencia
- Director de KMC ASESORES, S.L.

9. D. Emilio Llopis Sancho

- Licenciado en Ciencias Empresariales
- Master en Dirección de Marketing y Gestión Comercial
- Ex Product Manager en HERO ESPAÑA



EXPEDIENTE N°: 4587/2011

ID TÍTULO: 4313013

- Ex Director de DELFIN GROUP LEVANTE
- Ex Presidente del Club de Marketing -Valencia
- Ponente del Área de Postgrado de ESIC Valencia
- Socio-Director de Garrigós & Llopis

10. Dña. Concha Roig Lluesma

- Licenciada en Psicología
- Master en Dirección de Empresas Comerciales
- Ponente del Área de Postgrado de ESIC Valencia
- Directora de Recursos Humanos del Grupo IFEDES

Todos los profesores presentados para impartir docencia en este Master, han desarrollado actividades tanto profesionales como de investigación o desarrollo en algún área relacionada con la dirección de recursos humanos y organización.

Destacan las áreas de investigación en organización del trabajo, motivación de empleados y gestión del capital humano, así como las actividades profesionales destinadas a la consultoría y formación de personal y recursos humanos.

La mayoría de dichos profesores han recibido formación de posgrado en el área de recursos humanos y a su vez han sido docentes en este mismo sentido.

La Psicología y la Sociología son dos disciplinas presentes en las actividades laborales y de formación de todo el profesorado presentado, lo que aporta una base de ambas disciplinas en la gestión de los recursos del personal de una organización.

Igualmente es notable mencionar la relación de los profesores con las áreas de comunicación, lenguaje y entorno social, materias muy conexas con la reputación social interna de una compañía.

Resumen de las áreas de formación y dedicación del profesorado:

Área de formación	Profesores	Doctores	Doctorandos	Profesores con formación de posgrado	Media de años de experiencia
Ciencias de la Información	3	2			9
Derecho	2	1		2	14
Económicas/empresariales	12	5	2	9	11
Filosofía	1	1		1	11
Psicología	2	1		1	9
Sociología	1	1		1	11
Informática	1	1		1	14

▪ **CRITERIO 7: RECURSOS MATERIALES**

“Se debe aportar una relación de convenios con empresas o instituciones que garanticen la realización de las prácticas por los estudiantes y por lo tanto la adquisición de las competencias profesionalizadoras del título”

Respuesta

En la Actualidad ESIC cuenta con convenios de prácticas en vigor con las siguientes 496 empresas:

- 1996 JOGUETS, S.L
- ABILITY COMUNICACION S.L
- ACDECO S.L
- ACIERTA, PRODUCT & POSITION
- ACTIVA SELECCION VALENCIA ETT
- ADAPTING
- ADECCO T.T
- ADEMUZ CENTRO WELLNESS
- AECTA, ASOCIACION DE EMPRESAS DE CONSULTORIA TERCIARIO AVANZADO COMUNITAT VALENCIANA
- AEM, S.A
- AFAR CONSULTORES
- AGR
- AGROTERRA TECNOLOGIAS AGRARIAS S.L
- AIDO
- AINSAP
- AIOKO S.L
- AIR NOSTRUM LAM, S.A
- AITANA SBS
- AJEV
- AJILON, S.A.



EXPEDIENTE N°: 4587/2011

ID TÍTULO: 4313013

ALEGRIA ACTIVITY
ALEJANDRO HERRERA CHABRERA (KASMANI)
ALFREDO FENOLLAR, S.A
ALFREDO FERRER ASESORES
ALIMENTARIA XXI S.L
ALMANSEÑA COMERCIAL GRÁFICA
ALSTOM TRANSPORTE, S.A
ALTA GESTION, S.A
ALTAIR CONSULTORES DE NEGOCIO S.L.P
AMERICAN TILE SPAIN S.L
ANIMA M. SOLUCIONES DIGITALES, S.L
ANISAP PREVENCIÓN, S.L
ANITIN PANES ESPECIALES S.L
ANTONIO ALMERICH
ANTONIO VALDECABRES, C.B
AQUELOO
ARCH COATINGS ESPAÑA S.L.U
ART COMPAKT
ARVET
ASIA TRADING
ASOCIACIÓN DE EMPRESARIAS Y PROFESIONALES
ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS DEL CAMP DE MORVEDRE (ASECAM)
ASOIN S.L
AUDIGECO, S.L. (MARTÖNEZ OJEDA Y ASOCIADOS)
AUGIMAR GRUPO INMOBILIARIO
AUGUSTE THOARD
AURA FUTURE
AUREN
AVANT I+E
AVICARN
AYUNTAMIENTO DE CARLET
BAGAL GESTIÓN COMERCIAL INTEGRAL, S.L
BANCAJA
BANCAJA GESTION DE ACTIVOS
BANCAJA HABITAT
BANCO DE VALENCIA
BANCOLOR, S.L
BANKINTER
BANYARTE ALFAFAR
BARCELO ARRENDAM. HOTELEROS S.L
BASIC SOFT, AIE
BASOR ELECTRIC, S.A
BATTERING MEDIA COMUNICACIÓN ALTERNATIVA
BECKSAL, S.L
BELDA MANISES, S.L
BNP (FRANCIA)
BOLUDA CARGO INT, S.A
BOLUDA CORPORACION MARÖTIMA S.L
BOLUDA LINES S.L



EXPEDIENTE N°: 4587/2011

ID TÍTULO: 4313013

BRICOPLASTIC, S.L
BUSSITEL, S.A.
BYC CORONA S.L
CABLEEUROPA,
CADBURY SCHWEPPE
CAFES VALIENTE
CAIXA ONTINYENT
CAIXA POPULAR - CAIXA RURAL
CAJA AHORROS MEDITERRÁNEO (CAM)
CAJA CAMPO
CAJA CASTILLA LA MANCHA
CAJA RURAL DE TERUEL
CAJA RURAL S.JOSE DE ALMASSORA
CAMAR AGENCIAS MARITIMAS, S.L
CAMARA COMERCIO ALEMANA
CANICA CONSULTORÒA VALOR ESTRATÈGICO SL
CARMEN DURÁN S.L
CARNICAS SERRANO
CARNICER & PERETE
CARTONAJES LEVANTE
CASINOS DEL MEDITERRÁNEO, S.A
CASTELLO SIMO
CENTROS COMERCIALES CARREFOUR
CH. MIRTO, S.L
CHR HANSEN, S.A
CHRISTIAN SALVESEN GERPOSA, SA
CHUECA HNOS. S.L
CLARAIANA
CLASE10 SISTEMAS SL
CLICKGNOSIS MEDIOS INTERACTIVOS
CLUB DEPORTIVO SAN JOSÈ
CLUB MARKETING VALENCIA
COLEBEGA
COLT TELECOM ESPAÑA, S.A
COMERCIAL LOGÒSTICA DE CALAMOCHA, SA Y ANEXO I
COMERCIAL MIVER, S.L
COMERCIALIZADORA ELECTRODOMÈSTICOS, S.A. (COMELSA)
COMUNIQVALIS SL
COMUNITAT VALENCIANA D'INVERSIONS, S.A
CONGREGACION HERMANAS DEL SAGRADO CORAZÓN DE JESUS
CONMAC CONSULTORES, S.L
CONSERVAS Y FRUTAS S.A
CONSTRUCCIONES MODULARES CABISUAR S.A
CONSTRUCTIL SL
CONSULTING Y AUDITORIA, S.A
CONSULTING&INVESTMENT (APCOR)
CONTPROJECT ESTE
CORPORACIÓN DE MEDIOS DE MURCIA (LA VERDAD)
CORPORACIÓN DERMOESTÈTICA



EXPEDIENTE N°: 4587/2011

ID TÍTULO: 4313013

CORUÑA STARS
COTO CONSULTING
COTRANSA,S.A.
COVALDROPER
CREDI&CO
CRESPO GOMAR, S.L
CUESTION PUBLICIDAD
CUQUITO, S.A
DAFSA
DANFER CONSULTORIA
DATADEC S.A
DELFIN GROUP LEVANTE, S.L
DELOITTE
DESARROLLO E INVESTIGACIONES TURISTICAS
DEUTSCHE BANK SAE
DHL INTERNACIONAL ESPAÑA, S.A.
DIPUTACION PROVINCIAL DE CASTELLON
DISTRIBUCIONES LIMÓN-MELOCOTÓN, S.L
DIVISIONES VALENCIA
DORASA, SL
DP MUSIC
DRAGADOS OP, S.A
DRUMAR, S.L
E.AYORA BORONAT
EA CONSULTORES
E-BUSINESS. MANTENIMIENTO Y PROYECTOS, S.L
EDIVAL
EIGHTEEN OCTOBER 2001, S.L
ELECLINE AIE
EMOTION CONSULTING S.L.U
EMPLEO EXPRESS
EMPYMER, S.L
ENCAMINA
ENERTHINK
ENGLIBA ESTUDIO DE MARKETING S.L
ENS PÚBLIC DE RADIOTELEVISIÓ DE LES ILLES BALEARS IB3
ENTRE COPER & PORTER, CB
EQUIPO HUMANO
EQUIPSON
EQUUMEDIA XL
ESCUELA HOSTELERÖA Y TURISMO
ESMALGLASS, S.A
ESPACIO CREATIVO
ESPORTA HEALTH & FITNESS SPAIN, S.A
ESTIMADO JOSE ALFREDO
ESTRATEGIA Y DIRECCION
EULEN, S.A
EUROCOM CONSULTING
EUROINFOMARKET, S.A



EXPEDIENTE N°: 4587/2011

ID TÍTULO: 4313013

EUROLOGO, S.L
EUROMANAGER, S.L
EUROPEA DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS S.A
EUROPEA DE INVERSIONES Y CONTRATAS SA
EVENTURIA PRODUCCIONES, S.L
EXEN PHARMA (GRUPO EXEN)
FADRI EDICIONES (HERALDO DE CASTELLÓN)
FARMACEUTICOS MUNDI
FARMACICA CARLOS ALCÁZAR
FEF DE INVERSIONES, S.L
FERIA VALENCIA
FERMAX ELECTRONICA, S.A
FERRO SPAIN, S.A
FEVET
FINANZAS CONSULTORIA CAPITAL S.L
FINCASAN SLU
FLABELLO
FLORAZAR, S.A
FONT SALEM
FONTESTAD
FRACARRO IBERICA
FRANCE TELECOM
FRANCISCO ROS CASARES, S.L
FRANCISCO VICENTE RIPOLL - MARDEIDEAS
FRIGOGLASS IBERICA, S.L
FRIGORÖFICOS LA PERLA S.L
FRITTA, S.L
FRUDESA, S.A
FUNDACION AIXEC
FUNDACION ETNOR
FUNDACIÓN POLITÉCNICA
FUNDACION ROYO
GABOL
GEDSA
GERENCIA DE MEDIOS, S.A
GERMAINE DE CAPUCCINI
GESFINVERSION COMPAÑÑA ESPAÑOLA, S.L
GESPRODAT
GESTORA LABORAL MEDITERRÁNEA, S.L
GIL Y OLMEDO CORREDURIA DE SEGUROS S.L
GLOBAL INVERTIA LEVANTE, S.L
GLOBAL SOURCING & INVESTMENT, S.L
GOMAR, S.L
GÓMEZ AUTO REPARACION
GOTZAUTO, S.A
GRAFIK BUREAU S.L (CASANOVA)
GREFUSA S.L
GRES LA POBLA
GRUPO ALTEREVEN

GRUPO ANTALA MEDIA, S.L
GRUPO BONATEL
GRUPO DANONE
GRUPO DOMINGUIS (ENTRE INGENIERÍA Y MARKETING)
GRUPO FAMILIAR ONOFRE MIGUEL, S.L
GRUPO IFEDES
GRUPO KERABEN
GRUPO NOVA CARTOGRAPHIA SLNE
GRUPO PUBLIMAGINA S.L
GRUPO SANZ
GRUPO SECOPSA
GRUPO SEIDOR
GRUPO SERCOVAL
GRUPO SOROLLA
GRUPO VIAJAR Y ESTUDIAR S.L.U
GTA MOTOR
GUERLAIN
GUERRERO Y BURGUERA S.L
HASBRO IBERICA S.L
HAY SELECCION
HCP SALUD, S.L
HELADOS NESTLE
HENRIC-COLL & ANDRADA
HERO ESPAÑA, S.A
HIDROBOX WELLNESS
HOINXA, S.L
HOMMAX SISTEMAS, S.A
HOOPING PUBLICIDAD S.L
HOSPITAL DE LA RIBERA
HOTELES MAC, S.L
HOTELES Y COMPLEJOS ZT S.L
HUHTAMAKI SPAIN, S.L.DOC
HUNE RENTAL S.L.U
HYDRAFIX S.A
HYPHOP CAPITAL S.L
IBERCAJA
IBERDREAM INTERNATIONAL
IBERDROLA
IBERMARK, S.L.
IBESMAR-SAGEMAR, S.A.DOC
IMAGEN Y COMUNICACION (WIC) ENGLOBALA
IMAGINA AGENCIA DE PUBLICIDAD, S.L
IMAGINA'T
IMEX MEDITERRANEAN, S.L
IMPROVEN CONSULTING, S.L
INDENET
INDUSTRIAS LEGRE, S.A
INDUSTRIAS QUIRÚRGICAS DE LEVANTE, S.L
INDUSTRIAS TADE, S.A



EXPEDIENTE N°: 4587/2011

ID TÍTULO: 4313013

INFORGES
INGENIERIA, PRODUCTIVIDAD Y SISTEMAS ESTE
INGENIO, CSIC-UPV
INMACULADA FABREGAT AMORÓS
INNOVA GESTION DE HOSTELERIA
INNOVACAR RENTING
INSTITUTO EUROPEO ALTA ESTÉTICA
INSTITUTO TECNOLÓGICA ELÉCTRICA
INSTITUTO VALENCIANO DE VIVIENDA
INTEGRAL DE PUBLICIDAD APLICADA
INTER@CCION
INTERACTUA PROXIMITY MARKETING S.L
INTERNET TOURISM SOLUTIONS
INVESTGROUP INVESTIGACIÓN DE MERCADOS S.L
IRRIMON, S.A.U
ISECO SISTEMAS
ITTALUM
I-VENTO
JAMCAL ALIMENTACION
JAMONES JUAN GARGALLO S.L
JAMONES NICOLAU
JANOSCHKA ESPAÑA
JAZZ TELECOM SAU
JESUS RAMIREZ CARBONERAS
JOHNSON CONTROL AUTOMOTIVE, S.A
JOMARCA EMBALAJES S.L
JUVER ALIMENTACIÓN S.A
KERABEN TIENDAS
KIMBERLY CLARK S.L
KMC ASESORES, S.L
KRAFFT
KUYEN, SL
LA CAIXA
LA CALDERONA
LABORATORIOS BABE, S.L
LABORATORIOS BELLOCH
LAINSA
LANGUAGE EXCHANGE INTERNATIONAL STUDIES
LARIS DESCANSO S.L
LASDE S.L
LEADERBUILDING
LEGAL REPORTS
LEROY MERLIN
LEVANTE U.D
LEVANTINA DE GRANITOS
LGL GESTION Y FORMACION S.L
LITE INTERNET SOLUTIONS
LLANERA
LOCALIA VALENCIA TELEVISIÓN



EXPEDIENTE N°: 4587/2011

ID TÍTULO: 4313013

LOGISTICA MARCOS
LOGOPOST SEÑALIZACION
LÓPEZ REJAS Y LAS NAVAS DEL MARQUES
LOS CHICOS DEL BARRIO
LUANVI
LUIS BATALLA
LUKBE 2000 PRODUCCIONES
MACDIEGO S.L.
MAERSK ESPAÑA
MANUFACTURAS MAESTRO
MAPFRE SEGUROS GENERALES
MARKETING ONE STRATEGY
MARTINEZ OJEDA ASOCIADOS
MARTÖNEZ LORIENTE
MASCLETO
MEDIA SERVCIO OCIO WEB
MEDIAEDGEIA MEDITERRÁNEA
MEDITER TECNOCONSULTING S.L
MEDITERRÁNEA DE RR.HH.
MEDITERRANEA FOTOVOLTAICA
MES.NET
METODO ASOCIADOS
METRORED
MEYDIS
MIBALIA
MICHAEL PAGE
MICUNA, S.L
MINUTE MACHINE
MIRA Y LLORENS
MIXBETON, S.L
MOBILIARIO ROYO
MOTOR JR VALLE
MUTUALIDAD DE LEVANTE ESPF
MUVISA
MYCHIRINGUITO.COM
NABER PINTURAS Y BARNICES
NABUURS
NADAL I LOZANO S.L
NATRACEUTICAL, S.A
NAVARRO CONSULTORES
NAVES LAPRIMERA S.L
NEST HOUSE
NETMACHINE SOFTWARE
NEXTGENWEBS
NH HOTELES
NIJMAJ, S.L
NOEL OPERACIÓN, S.L
NOU TEMPLE
NUNHEMS SPAIN



EXPEDIENTE N°: 4587/2011

ID TÍTULO: 4313013

NUÑEZ GABASA & ASOCIADOS
OPTICON SENSORES
ORGANIZACIÓN Y PERSONAS
OUTSOURCING DE MARKETING
P&A CONSULTORÍA Y FORMACIÓN
PAHORVAL
PALACIO DE CONGRESOS
PARADIGMA TEC, S.L
PC MUR SOLUCIONES INFORMATICAS
PERMASA, S.A
PINTURAS MONTO
PLÁSTICOS INDUSTRIALES
PLAY BY PLAY
PLUS CONSULTORES DE SEGUROS
POPULAR DE JUGUETES
PREFABRICADOS CABO DE PALOS, S.A
PRICEWATERHOUSECOOPERS JURIDICO Y FISCAL S.L
PRODUCTOS JEMG
PRODUCTOS LORNO, S.A
PROFILTEK
PROLLANBRU, S.L
PROYECSON S.A
PUBLIPÍS SA
PUMA. ANA DOMÖNGUEZ BARRAGÁN
PUNT BLAU I.E S.L
PUTZMEISTER IBÉRICA S.A
QUIMIGAMA
QUÖMICAS ORO, S.A
RAFA ARMERO SLU
RAMINATRANS, S.L
RAMÓN Y VIDAL, S.L.
RANDSTAD EMPLEO, ETT, S.A
RD COMERCIAL DE HOSTELERIA
RECOLETOS
RECORD RENT A CAR, S.A
REDMOND CONSULTING S.L
REDYSER TRANSPORTES
REPROEXPRES
RESTITUBO
ROLLER STAR, S.A
ROMEFER
RTVV
RUEDO VALENCIANO, S.L
RUIZ FEO, S.L
RURALCAJA
SAEZ MERINO, S.A
SAGARMANTA
SANITAS, S.A
SCHNEIDER ELECTRIC ESPAÑA SA



EXPEDIENTE N°: 4587/2011

ID TÍTULO: 4313013

SEALCO CONSULTORES, S.L
SEDESA
SELECTE RAMO
SERANTES Y PEÑA
SERTECO
SERVICIOS INMOBILIARIOS FRANCÉS TRESCOLI, S.L
SESDERMA
SIDI HOTELES, S.A.
SIEMSA ESTE, S.A
SIGA DESARROLLOS, S.L
SIGLA IBÉRICA, S.A. (GRUPO VIPS)
SIGNO DISEÑO Y COMUNICACIÓN
SILICALIA
SISTEMAS GENOMICOS, S.L. .DOC
SISTEMAS Y SOLUCIONES INTEGRALES MARE NOSTRUM
SKALA ESTRATEGIAS
SMART MARKET, S.L. ENIO
SOCOMO, S.A
SOLER MONTESINOS ASOCIADOS
SOOLDAFRUIT
SP BERNER
STALMED, S.L
STEMPER CONSULTORES DE DIRECCIÓN
SUAVINEX
SUAY HOMME
SUMINISTROS GARCAMPS
SUMINISTROS INDUSTRIALES DE CARTON Y ENVASES S.A (SICE)
SUMMON PRESS S.L
SURINVER SCL
SYNERGIE ETT
TARKETT FLOORS S.L
TEA CEGOS
TECNICARTON
TECNO FOREM
TEJAS BORJA
TEMPE - INDITEX
TERRAPILAR
TEVIAN
THE DREAM SHOP S.L
TIBA INTERNACIONAL, S.A
TM ENGARRIGUES 5 S.L
TORRES FILM PLASTIC S.L
TRADA PARQUETS
TRANSITOS Y ADUANAS DEL MEDITERRÁNEO, S.L
TRANSMARKET IBERIA
TRANSPED SHIPPING LEVANTE
TRANSPORTES A.MARTIN S.L
TRANSPORTES ALFONSO ZAMORANO, S.L.U
TRANSPORTES OCHOA



EXPEDIENTE N°: 4587/2011

ID TÍTULO: 4313013

TRITURCA, S.L
TROTASVALENCIANS
UBK CORREDURÖA DE SEGUROS Y REASEGUROS, S.A
UGARTESA
UNIBAIL RODAMCO
UNICONSULT
UNION NAVAL DE VALENCIA, S.A
UNIVERSAL MCCANN
UNIVERSO SELECCIÓN, S.L.
USINESS EUROPEAN & PUBLICITY, S.L
VALCOMAR, S.A
VALENCIA CF
VALENCIANA DE RECUBRIMIENTOS, S.A
VALENCIAPORT
VALVULAS ARCO S.L
VAMASA MAQUINARIA, S.L
VARMYS, S.A
VF MARKETING
VIAJES TRANSVIA
VICCARBE HABITAT, S.L
VICENTE GARCÖA EDITORES
VIDAL GRAU
VITEL, S.A
VIVA AQUA SERVICE
VODAFONE
VOSSLOH ESPAÑA, S.A
VULTURE
WEBMETRICS
WORKCENTER, S.G.D., S.A
WP IMPEX, S.L
WÜRTH ESPAÑA S.A
XTRM STUDIO
ZARDOYA OTIS, S.A
ZAUSAN INNOVACIÓN TECNOLÖGICA S.L
ZENITH MEDIA

RECOMENDACIONES:

- **CRITERIO 1: DESCRIPCIÓN DEL TÍTULO**

“Si el objetivo prioritario del título es “formar profesionales con una formación científica adecuada y con un nivel de posgrado en relación con la Dirección de Recursos Humanos y Organización.....” se recomienda modificar el nombre del título hacia la Dirección de Recursos Humanos”

Respuesta

Modificar en el Anexo del apartado 2 punto 2.7 Objetivos donde pone “formar profesionales con una formación científica adecuada y con un nivel de posgrado en relación con la Dirección de Recursos Humanos y Organización.....” por *“formar profesionales con una formación científica adecuada y con un nivel de posgrado en relación con la Dirección de Personas y el Desarrollo Organizativo.....”*

• **CRITERIO 2: JUSTIFICACIÓN**

“Se recomienda concretar los procedimientos de consulta utilizados, identificando cómo han sido realizados y como los resultados obtenidos en la consulta han influido en la definición y planificación del título”

Respuesta

Contemplado en la contestación de los aspectos que necesariamente debían corregirse.

• **CRITERIO 3: COMPETENCIAS**

“Se recomienda establecer cuáles son las competencias recogidas en documentos de redes o entidades nacionales e internacionales analizando su correspondencia con las competencias propuestas”

Respuesta

Para la definición de las competencias se han tenido en consideración, además de las competencias recogidas en los títulos Máster.

• **CRITERIO 4: ACCESO Y ADMISIÓN DE ESTUDIANTES**

“Se recomienda especificar el perfil de ingreso al Título.

Se recomienda incluir una ponderación de los diferentes criterios expresados como criterios de admisión para el caso de que la demanda supere a la oferta.”

Respuesta

Se incluye en el apartado 4 punto 4.2 (pág. 6) antes del párrafo que comienza En el proceso de selección de candidatos se tendrá en cuenta...” el siguiente texto:

En el perfil de ingreso se priorizará a los candidatos que hayan cursado estudios que tengan una relación directa con los ofertados en el Máster, entendiendo como tales los Grados y las licenciaturas relacionados con la Psicología, la Administración y Dirección de Empresas, las Ciencias del Trabajo, Económicas, Derecho e Ingeniería Industrial.

De igual forma se añade al final de la página 6 y después del párrafo: “Ajustarse a pruebas específicas relacionadas con la materia del Programa (En estos momentos una prueba de comunicación y una redacción en español).” los siguientes párrafos.

Como criterios de selección se establecen las siguientes ponderaciones:

1) Expediente Académico: Tendrá un peso total del 20% de la valoración final. En él se tendrán en cuenta las calificaciones en la licenciatura o en el grado.

2) Experiencia profesional en áreas de Recursos Humanos o relacionada con las líneas de trabajo en Psicología del trabajo, las organizaciones y recursos humanos o en Departamentos de Administración: 1 punto por cada 6 meses, pudiendo tener un máximo de 20 puntos porcentuales (10 años de experiencia).

3) Pruebas específicas: Tendrán un peso total del 50% de la valoración final. Siendo en el momento de puesta en marcha del programa:

a) Prueba de Comunicación: Tendrá un peso total del 30% de la valoración final.

b) Redacción en español: Tendrá un peso total del 20% de la valoración final.

En caso de empate entre 2 ó más candidatos se considerará el criterio de los estudios relacionados en el perfil de ingreso.

En el supuesto de persistencia en el empate se tendrá en consideración el criterio de presentación de la solicitud en el centro.

▪ **CRITERIO 5: PLANIFICACIÓN DE LAS ENSEÑANZAS**

“Se recomienda especificar los mecanismos y procedimientos de coordinación docente con que cuenta el título”

Respuesta

Entendemos que está contemplado en el anexo 5 apartado de “mecanismos de coordinación y seguimiento de las enseñanzas”

“Se recomienda concretar las competencias del módulo o materia en términos de resultados de aprendizaje.”

Respuesta

Redefinidas las competencias

▪ **CRITERIO 8: RESULTADOS PREVISTOS**

“Se recomienda incluir el procedimiento general utilizado para valorar el progreso y los resultados de aprendizaje de los estudiantes”

Respuesta

Entendemos que está incluido en el punto 8.2 página 37, en cualquier caso, se estudiará la inclusión del procedimiento en la información pública del título.

Para finalizar, desde los Órganos de Gobierno de la Universidad Miguel Hernández de Elche queremos agradecer a los/las evaluadores/as que han participado en la revisión de esta Memoria de Solicitud de Verificación y Comisiones de ANECA el informe recibido que ayuda, sin duda, a mejorar la planificación de los estudios y especialmente de la estructura de la información contenida en esta memoria.

Elche, 18 de mayo de 2011

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'José V. Segura Heras'.

JOSE VICENTE SEGURA HERAS
VICERRECTOR DE ORDENACIÓN ACADÉMICA Y ESTUDIOS

2. Justificación del Título

2.1. Interés del Título

2.1.1. Interés académico

Con la última reforma educativa, recogida en el R.D. 1393/2007, modificado por el RD 861/2010, surge la necesidad de dar respuesta a aquellos egresados y egresadas de los Grados oficiales que demanden una continuación de sus estudios.

En ese sentido, el Máster propuesto, parece una continuación razonable, para los estudios relacionados con Derecho, Ciencias del Trabajo, Psicología, Pedagogía, Ciencias de la Educación y un largo etcétera.

Es conveniente recordar que este tipo de estudios de Postgrado, si bien de carácter no oficial, tiene un importante arraigo en la oferta educativa española y europea.

2.1.2. Interés científico

Tanto la Dirección de Personal, como el Desarrollo de las Organizaciones se enmarcan dentro de las denominadas ciencias sociales y por tanto, se relaciona estrechamente con muchas otras disciplinas científicas como pueden ser el derecho o la economía, así como con otras materias de otros campos científicos de carácter instrumental.

Este compendio de conocimientos permite una completa formación científico-técnica que garantiza profesionales capaces de administrar y gestionar de manera eficiente las relaciones laborales para que, de esta manera, asegurar la continuidad del aumento en la calidad de vida y la evolución de la sociedad en la que vivimos.

2.1.3. Interés profesional

Resulta claro que la sociedad está sufriendo un cambio sustancial en los últimos años, cambio que afecta a todas las áreas de la empresa y de una forma muy evidente al mercado de trabajo y la gestión de personas.

Las empresas, independientemente de su tamaño, se mueven cada vez más en un mundo más globalizado e interrelacionado y se ven obligadas a afrontar situaciones más complicadas que requieren soluciones técnicas. En este sentido el programa está enfocado a través de una visión estratégica, con la finalidad de que la función de Dirección de Personas tenga la capacidad de movilizar la organización para el logro de su competitividad.

Es fundamental disponer de profesionales que sepan combinar las modernas técnicas de Dirección de Personas y Desarrollo Organizativo con las tradicionales. Contemplando las nuevas realidades que la sociedad del conocimiento impone (empresas virtuales, teletrabajo, etc.) junto a las clásicas de gestión de personal y de desarrollo motivacional.

El Máster Universitario en Dirección de Personas y Desarrollo Organizativo proporcionará a los/las estudiantes una formación rigurosa y profesionalizante que le permitirá afrontar los retos que afectan a la empresa de forma constructiva, ética y con posibilidades de éxito. Proporcionará los conocimientos necesarios para formar gestores de organizaciones empresariales capacitados para desempeñar cualquiera de las funciones organizativas y de dirección de personas, y un conocimiento suficiente para la gestión de pequeñas empresas.

Igualmente, el/la egresado/a tendrá el conocimiento suficiente para utilizar herramientas adicionales de gestión para el enriquecimiento personal del futuro/a gestor/a tanto en sus capacidades y habilidades directivas (expresión oral, conducción de reuniones, etc.) como en el uso de las nuevas tecnologías aplicadas a la gestión de personas.

En definitiva, el diseño del Máster Universitario en Dirección de Personas y Desarrollo Organizativo es coherente con el perfil demandado por las empresas.

EN ESTE SENTIDO, TAL Y COMO SE RECOGE EN LA ENCUESTA ESTUDIO ELABORADA POR LA FEDERACIÓN MUNDIAL DE ASOCIACIONES DE DIRECCIÓN DE PERSONAL, WFPMA, ¿COMPETENCIAS Y ESTÁNDARES PROFESIONALES PARA LA DIRECCIÓN DE PERSONAL/RECURSOS HUMANOS¿ DEL AÑO 2000

EN EL APARTADO IV.2 EN LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA SE MUESTRA QUE LAS ASOCIACIONES DE DIRECCIÓN DE PERSONAL CREEN INCLUSO MÁS IMPORTANTE QUE ESTAR EN POSESIÓN DE UN TÍTULO UNIVERSITARIO, EL DISPONER DE FORMACIÓN EN GESTIÓN DE PERSONAL.

SIGUIENDO ESTE ESTUDIO SE PUEDE OBSERVAR CÓMO LA PRÁCTICA TOTALIDAD DE LOS CURSOS DE FORMACIÓN QUE SE OFERTAN POR PARTE DE LAS CITADAS ASOCIACIONES Y QUE ESTAS ENCUENTRAN NECESARIOS PARA LA FORMACIÓN DE SUS RESPONSABLES DE PERSONAL EN EL APARTADO IV.3 (RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN, FORMACIÓN Y DESARROLLO, GESTIÓN DEL CAMBIO, GESTIÓN ESTRATÉGICA, SALARIO Y BENEFICIOS, LEGISLACIÓN LABORAL"), BIEN VÍA AUTOFORMACIÓN O BIEN POR MEDIO DE OTRAS INSTITUCIONES, ESTÁ RECOGIDA DENTRO DE LOS CONTENIDOS DEL TÍTULO MÁSTER PROPUESTO.

2.2. Referentes externos

Planes de estudio de universidades españolas, europeas e internacionales de calidad o interés contrastado: La enseñanza especializada en Dirección de Recursos Humanos y Organización forma parte de la oferta académica de las universidades de todo el mundo.

El programa de Máster propuesto tiene una fuerte presencia nacional e internacional, por lo que existe un conjunto importante de universidades e instituciones, tanto públicas como privadas, que imparten programas con un perfil similar al aquí planteado. Sirvan como ejemplos los siguientes:

En España

- Universidad Autónoma de Barcelona: "Gestión de los recursos humanos en las organizaciones"
- Universidad de Sevilla: "Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos "
- Universidad Complutense de Madrid: "Máster Universitario en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y de la Gestión de los Recursos Humanos "

En Europa:

- Kingston University London (<http://www.kingston.ac.uk/>)
Human Resource Management MA
<http://www.kingston.ac.uk/postgraduate-course/human-resource-management-ma/>
- Leeds University Business School (<http://business.leeds.ac.uk/>)
MA Human Resource Management
<http://business.leeds.ac.uk/masters/masters-programmes/ma-human-resource-management/>

O en América:

- Michigan State University (<http://www.msu.edu/>)
Master of Human Resources & Labor Relations <http://hrlr.msu.edu/academic/mhrlr/index.php>
- University of Phoenix (<http://www.phoenix.edu/>)
Master of Management and Human Resources Management
<http://www.phoenix.edu/programs/degree-programs/business-and-management/masters/mm-hrm/v002.html>
- University of Toronto (<http://www.utoronto.ca/>)
Master of Industrial Relations and Human Resources
<http://www.cirhr.utoronto.ca/mirphd/mir.html>
- UNIVERSIDAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y SOCIALES (UCES) DE ARGENTINA (<http://uces.edu.ar>)
"MASTER EN DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS"

2.3. Descripción procedimientos de consulta internos

Es importante tener presente que ESIC parte de la ventaja de disponer de un Máster, de carácter no oficial, de Recursos Humanos y Organización desde el año 1987.

Este Máster estaba posicionado como el primero en el ranking que publica anualmente el diario El Mundo: (http://www.elmundo.es/especiales/2009/06/250master/recursos_humanos.html).

Esto nos permite disponer de la información que nos han ido dando los egresados y las egresadas de las diferentes promociones.

Así mismo, hemos podido constatar, por medio de los antiguos/as estudiantes, las necesidades de actualización que ha ido teniendo el programa desde sus inicios.

Y con toda esa información ESIC ha seguido los procedimientos tradicionales en la Escuela, que son en síntesis los siguientes:

En primer lugar, discusión, en el contexto de la elaboración del Plan Estratégico de ESIC, sobre la conveniencia de impartir los Másteres oficiales correspondientes.

Posterior aprobación por el Comité Ejecutivo (formado por los Directores de las diferentes áreas de la Escuela) y encargo a una comisión, bajo supervisión del Decano de ESIC, de la preparación de los respectivos proyectos del Plan de Estudios.

Consultas de la comisión a los Directores de los Departamentos académicos de ESIC en que se integran materias concordantes con los Másteres que se proyectan.

A partir de todo lo anterior, elaboración, por parte de la comisión, de los proyectos iniciales de los Planes de Estudios respectivos.

Este Proyecto del Plan se presenta al Consejo Académico (que está formado por todos los Directores/as de Departamento -no sólo de los Directores implicados en los proyectos- y se reúne cada dos meses en sesión ordinaria y siempre que sea preciso en sesión extraordinaria). Esta presentación se realiza en sesión extraordinaria y monográfica.

Elaboración definitiva por la comisión, una vez incorporadas, si procediere, las modificaciones propuestas. Y por último, presentación por parte de la comisión ante el Comité Ejecutivo y aprobación por éste -o modificación si procediere (que no fue el caso)- del proyecto definitivo.

2.4. Descripción procedimientos de consulta externos

Durante el procedimiento interno antes descrito, hay un continuo intercambio con instancias externas de consulta, a saber:

Recopilación de informaciones externas que se estimen pertinentes (fundamentalmente, planes de estudio de materias similares en Universidades y Escuelas de Negocios tanto de España, como de otros países).

De otro lado en ESIC tiene un gran peso la colaboración con empresas, asociaciones y organismos empresariales, creando foros y puntos de encuentro para desarrollar sinergias entre profesionales de las áreas de Recursos Humanos.

A este respecto podemos destacar colaboraciones con la Asociación Española de Dirección y Desarrollo de Personas en la Comunidad Valenciana (AEDIPE) apoyándoles en las conferencias, mesas redondas, jornadas y otras actividades que realizan y que este último año han sido ocho, con los títulos: Nuevos retos para los RR.HH.: Liderazgo y nuevas tecnologías; El InterimManagement: una nueva modalidad de gestión comprometida con la rentabilidad; Talento y Retribución; Incidencia del estrés laboral en las pymes e importancia de los RR.HH. como elemento de prevención; Experiencias prácticas en materia de retribución flexible; Competencias directivas y resultados empresariales; ¿Qué valor aporta el Coaching a la empresa?; Actualización laboral.

Junto a esta colaboración debemos destacar otras realizadas con determinadas empresas como son los Desayunos de trabajo ESIC-BANCAJA que consiste en el intercambio de las experiencias y conocimientos de temas actuales que afectan al funcionamiento de las empresas participantes, y cuyas conclusiones se publican mensualmente en prensa escrita. Destacamos eventos con los títulos: La contribución de la dirección de los recursos humanos a la productividad y a la competitividad de la empresa; El retorno de la inversión en RR.HH. a través del cuadro de mando; Las fundaciones especializadas en empleo y su respuesta ante la crisis. Dichos Desayunos de trabajo ESIC-BANCAJA, tienen una clausura anual con la celebración de una

conferencia, cuyos dos últimos títulos han sido para 2009: Talento en tiempos de incertidumbre por Juan Carlos Cubeiro y para este 2010: Gestión de la Ilusión y coeficiente de optimismo en épocas de cambio por Emilio Duró Pamies.

Otro tipo de colaboraciones especiales que hemos realizado para potenciar, desarrollar y difundir el área de Recursos Humanos en nuestra comunidad, son los Foros de RR.HH ESIC-ACCESS, con dichos Foros de RR.HH. intentamos crear un entorno apropiado para que profesionales del mundo de los Recursos Humanos puedan, compartir experiencias y alcanzar conclusiones sobre un tema concreto dentro de su amplia área de actuación como han podido ser: Desarrollo y gestión de personas en el nuevo entorno y La gestión de los recursos en tiempos de crisis: búsqueda de la optimización de costes en el sector agrario

También realizamos jornadas junto a empresas que aportan experiencias de éxito empresarial como Accor Services centrándonos en estrategias de motivación del capital humano como factor clave de éxito; con organizaciones como CEPAIM para el desarrollo de Modelos de éxito en la gestión de la Diversidad o con la empresa Garrigós y Llopis Consultores Asociados para hablar de: Historias de personas y marcas: la gestión de los RR.HH. y marketing como claves estratégicas en el nuevo escenario.

Toda esta información y las opiniones obtenidas de estas instancias se incorporan, con carácter no vinculante (salvo que adviertan de alguna irregularidad legal o reglamentaria) a la comisión encargada de la redacción del Plan.

3. Objetivos

3.1. Objetivos

El objetivo prioritario del título es formar profesionales con una formación científica adecuada y con un nivel de postgrado en relación con la Dirección de (Recursos Humanos y Organización), PERSONAS Y DESARROLLO ORGANIZATIVO transmitiendo conocimientos así como proporcionando habilidades directivas que sea de aplicación directa en el ámbito profesional de los/las titulados/as.

La acción formativa del Máster se basa en combinar el rigor científico con la realidad empresarial, integrando teoría y práctica y con una metodología basada en la formación, el diálogo y el intercambio de experiencias, la reflexión sobre casos, el entrenamiento con simuladores empresariales y, como base, el desarrollo de la capacidad de análisis y síntesis y una visión de conjunto sobre el sentido y las responsabilidades del propio trabajo.

El/La Titulado/a Máster debe disponer de capacidades y habilidades directivas así como la metodología para aplicarlas en la gestión de las organizaciones y de las personas.

Debe ser capaz de desarrollar competencias estratégicas específicas de organización y de Recursos Humanos que permitan construir el capital humano necesario que requieren las organizaciones para el logro de sus objetivos.

Ha de ser capaz de desarrollar y potenciar las habilidades y capacidades para el trabajo individual y en grupo, para la resolución de conflictos y para la formación de grupos interculturales e interdisciplinares.

Tiene que estar preparado para entender los procesos de cambio en la organización y la creación y mantenimiento de la cultura organizativa, así como para conocer y dominar las técnicas y herramientas más adecuadas en el área de dirección para potenciar la capacidad de toma de decisiones y de resolución de conflictos.

En definitiva, debe disponer de competencias y habilidades de aplicación práctica, de tal forma que el/la egresado/a sea capaz de identificar las necesidades específicas de la organización y de ofrecer diagnósticos acertados y soluciones válidas.

ANEXOS : APARTADO 3

Nombre : Punto 4. Sistemas de información.pdf

HASH MD5 : 477c40ea6db924b408b1dedc67f8ca53

Tamaño : 4430

4. Acceso y admisión de estudiantes

4.1. Sistemas de información previa

La difusión de la oferta del presente Máster Universitario impartido por ESIC se realizará a través de los sistemas de comunicación de ESIC: Página web de la Escuela.

Campaña de e-mailing a bases de datos propias y con asociaciones profesionales para hacerlo extensivo entre sus asociados o colegiados.

Jornadas gratuitas universitarias, donde un reputado ponente de RRHH expone temas de actualidad dentro del área de gestión de personas.

Publicidad gráfica, anuncios en prensa, notas de prensa.

Revistas de alumnos y antiguos alumnos y boletín electrónico, etc.

Asistencia a ferias de educación y organización de las mismas.

Conferencias escaparate, conferencia de un antiguo alumno de la escuela, situado en una posición destacada dentro de su empresa y difunde las características del departamento de RRHH.

Sesiones de información, visitas a centros educativos públicos y privados.

Entrega de información en conferencias, charlas Y presentación libros. ESIC colabora con numerosas empresas facilitando la ubicación y medios para la realización de ponencias o conferencias organizadas por ellas.

Jornada de actualidad empresarial, talleres en la sala de conferencias realizados por antiguos alumnos o por profesores de ESIC.

Distribución de folletos personalizados por carreras y máster.

Medios de comunicación de AEEDE (Asociación de Escuelas de Dirección de Empresas de la que ESIC es miembro), acciones de marketing de los Departamentos de Marketing y Comercial, de la Escuela, etc.

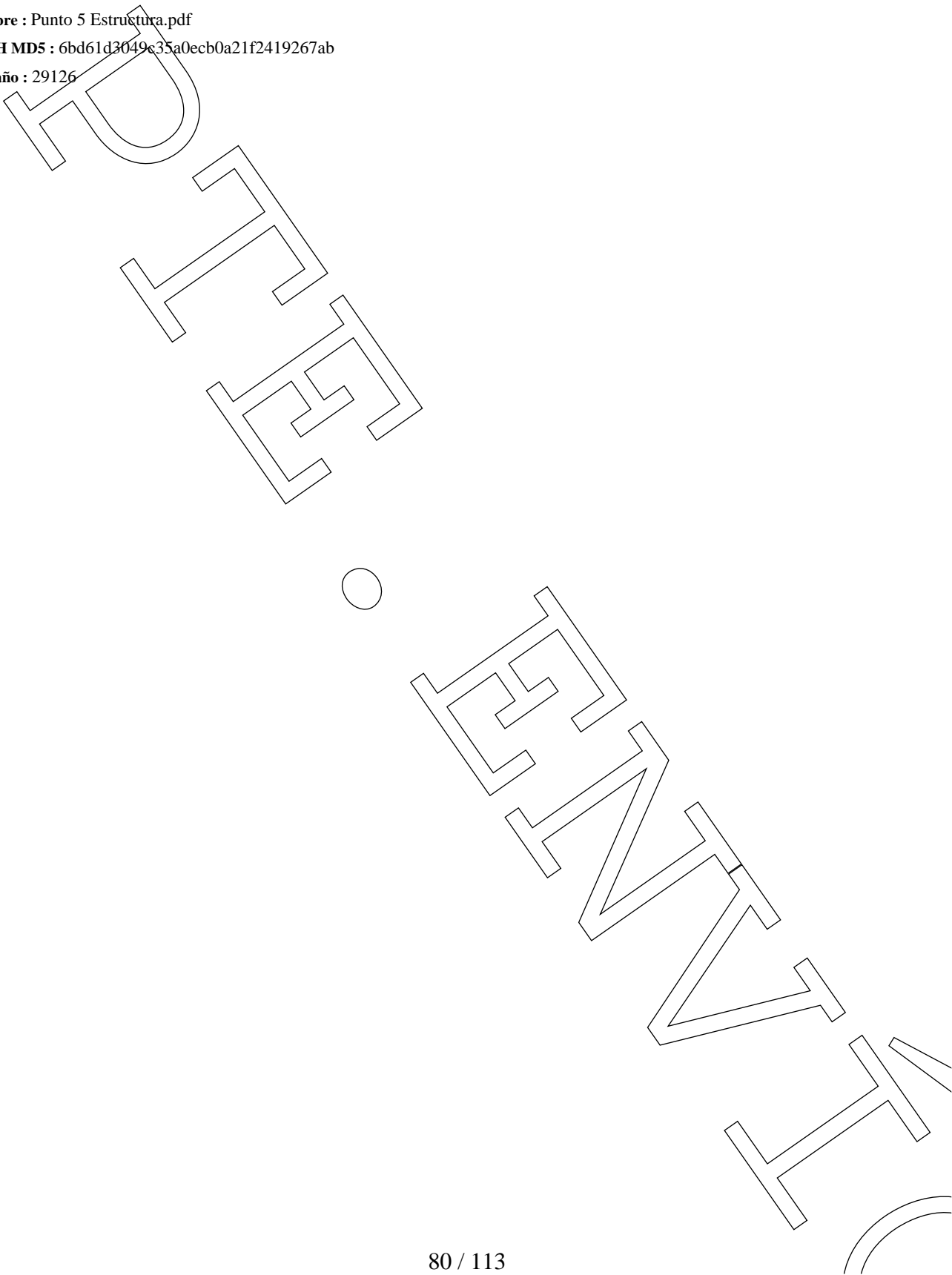
La comunicación a estudiantes de otros países, se realizará a través de Universidades o Escuelas con las que ESIC mantiene convenios y de Asociaciones (EFMD, CLADEA, etc.) de las que ESIC forma parte.

ANEXOS : APARTADO 5

Nombre : Punto 5 Estructura.pdf

HASH MD5 : 6bd61d3049c35a0ecb0a21f2419267ab

Tamaño : 29126



5.1. Estructura académica de los estudios

Seguendo el Art. 15.2 del R.D. 1393/2007, modificado por el RD 861/2010, el plan de estudios del Máster Universitario en Dirección de Personas y Desarrollo Organizativo ha sido diseñado con un total de 60 créditos, que incluyen toda la formación teórica y práctica que el estudiante debe adquirir para ejercer sus competencias. Estos 60 créditos se imparten en un único curso dividido en 2 semestres.

ESIC, como centro adscrito a la Universidad Miguel Hernández, sigue lo estipulado por la misma y así, el crédito ECTS, en la Universidad Miguel Hernández ha sido definido como equivalente a 25 horas de trabajo del estudiante, de las cuales el 40% se consideran presenciales y el 60% se distribuyen entre tareas compartidas y autónomas dependiendo de la materia concreta, distribución que se detalla en las correspondientes fichas recogidas en el punto 5.3 de esta memoria.

Desde un punto de vista académico, el plan de estudios que se propone está compuesto, además del Trabajo Fin de Máster, por los siguientes módulos siendo la totalidad de sus materias de carácter obligatorio.

- En el módulo Dirección de Empresa se abordan todos aquellos aspectos relacionados con la creación, gestión, administración y organización de empresas, así como el funcionamiento de las diferentes áreas funcionales. Así mismo, se hace hincapié en la estrategia y la dirección estratégica como elemento indispensable para el funcionamiento y la pervivencia empresarial.
- En el módulo Dirección de Personas se tratan los temas relacionados con la gestión y planificación de los Recursos Humanos, así como los aspectos jurídicos de conocimiento necesario y el tratamiento de las negociaciones laborales individuales y colectivas.
- El módulo Organización y Comportamiento Empresarial, se centra en el diseño y comportamiento de las organizaciones haciendo referencia a la importancia de la ética empresarial y la responsabilidad de la empresa ante los agentes con los que convive.
- En el módulo de Habilidades para la Dirección se dota al alumno del conocimiento y se le fomenta la adquisición de las habilidades necesarias para la dirección. Estas habilidades van desde las personales y relacionales hasta las directivas y del emprendedor.
- El módulo de Prácticas en Empresa es el complemento necesario para, de una parte ver la practicidad de los estudios y de otra parte sirve al alumno en muchos casos como un fuerte impulso para su incursión en el mercado laboral.

MODALIDADES Y MÉTODOLOGÍAS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE A APLICAR EN EL MÁSTER UNIVERSITARIO EN DIRECCIÓN DE PERSONAS Y DESARROLLO ORGANIZATIVO

Teniendo en cuenta el perfil profesional con el que se pretende dotar a los/las estudiantes que accedan al Máster Universitario en Dirección de Personas y Desarrollo Organizativo y de acuerdo a las competencias que definen este perfil y que hemos definido en apartados anteriores, consideramos que las diferentes modalidades de enseñanza, es decir las diferentes maneras de organizar y llevar a cabo los procesos de enseñanza-aprendizaje, más coherentes y adecuadas para lograr los objetivos propuestos son:

Modalidades con Horario Presencial:

- . Clases Teóricas: Consisten fundamentalmente en sesiones expositivas, explicativas y/o demostrativas de los contenidos esenciales que permiten entender cuestiones tales como la organización y funcionamiento de las empresas y su entorno económico. En general las presentaciones serán a cargo del profesor, aunque también se favorecerá la presentación de trabajos de los/las estudiantes, etc... La finalidad es la de transmitir la información esencial de forma organizada y coherente de tal manera que los/las estudiantes puedan, a partir de ella, desarrollar procesos de reflexión, síntesis y evaluación de los conceptos claves de las organizaciones empresariales.
- . Seminarios: En esta modalidad de enseñanza el énfasis se sitúa en la interacción y la actividad como forma de construir conocimiento. Básicamente consistirán en sesiones monográficas supervisadas con participación compartida (profesores, estudiantes, expertos, etc.) en las que se anima al debate y exposición razonada de argumentos y opiniones sobre diferentes tópicos relacionados con temas relacionados con el Máster, como negociación colectiva, despidos y ERES, aspectos jurídicos ... Se favorecen así las habilidades tanto intelectuales como comunicativas y de compromiso personal, así como de respeto hacia las opiniones de los demás miembros del grupo.
- . Clases Prácticas: En este caso, se les pide a los/las estudiantes que pongan en práctica los conocimientos adquiridos anteriormente en situaciones o casos diferentes a los mostrados. No se trata solamente de resolver

de forma rutinaria determinados ejercicios sino también interpretar adecuadamente los resultados obtenidos, adquiriendo así los/las estudiantes una visión más aplicada de la estructura general de la empresa y más en concreto del área de Recursos Humanos.

. Tutorías: En ellas la idea central es la atención personalizada a los/las estudiantes. Se trata de una relación personalizada de ayuda en la que un profesor-tutor atiende, facilita y orienta a uno o varios estudiantes en el proceso formativo. De esta forma se consigue que aquellos/as estudiantes que puedan experimentar mayores dificultades en determinados momentos no se marginen del proceso de aprendizaje, motivándolos a mantener su compromiso con la materia.

. Estudio y trabajo en grupo: El objetivo es fomentar la cooperación y el trabajo en equipo haciendo que aprendan entre ellos/as y reconociendo su enriquecimiento mutuo. Se puede lograr mediante la preparación de seminarios, lecturas, investigaciones, trabajos, memorias, obtención y análisis de datos, etc. para exponer o entregar en clase mediante el trabajo de los/las estudiantes en grupo.

. Estudio y trabajo individual: Desarrollar la capacidad de autoaprendizaje. Las mismas actividades que en la modalidad anterior, pero realizadas de forma individual, incluye además, el estudio personal (preparar exámenes, trabajo en biblioteca, lecturas complementarias, hacer problemas y ejercicios, etc.), que son fundamental para el aprendizaje autónomo.

Cada una de las modalidades de enseñanza-aprendizaje descritas permite la utilización de una o varias metodologías de trabajo. En función del perfil del estudiante y de las competencias del grado y de la materia más específica, los profesores pueden desarrollar su actividad docente a de acuerdo con alguno o varios de los principales métodos que se mencionan a continuación, especificando las tareas a realizar por el profesor y por el estudiante.

. Método expositivo/ Lección magistral participativa, para sentar las bases del trabajo que deberán desarrollar más adelante. Tradicionalmente es el método más asociado a las clases teóricas. Se realizarán con el apoyo de los recursos proporcionados por las nuevas tecnologías de la información. Es importante implicar al estudiante, de tal forma que no se sienta como un mero espectador, con la motivación adecuada de los temas que se traten y la combinación de actividades y ejercicios en el aula.

. Estudio de casos, analizando ejemplos de empresas reales y lo más actuales posible con la finalidad de interpretarlos, resolverlos, y entrenando en los posibles procedimientos alternativos de solución. Inicialmente la presentación del caso puede ser por parte del profesor o de los propios alumnos. Pero los/las estudiantes deben implicarse en el análisis del caso, ofreciendo diagnósticos y posibles soluciones y planteando estrategias alternativas. Las soluciones no tiene por qué ser únicas, lo que permite una mayor posibilidad de discusión y defensa de las propuestas personales por parte de los/las estudiantes, dando lugar así a un mejor afianzamiento de los conocimientos y desarrollo de competencias y habilidades de comunicación e interacción personal. Esta metodología es la más adecuada para grupos de tamaño medio, con un número de estudiantes suficiente para que haya opiniones y planteamientos diferenciados, pero no excesivo para que todos puedan participar. Esta metodología fomenta el trabajo en grupo y permite evaluar el progreso de los/las estudiantes en el proceso de aprendizaje.

. Resolución de ejercicios y problemas, desarrollando soluciones adecuadas mediante la realización de rutinas, aplicando fórmulas o algoritmos e interpretando resultados. Se suele utilizar como complemento de la lección magistral en el caso de tener que resolver problemas legislativos, o análisis tributarios por ejemplo. Los/Las estudiantes muestran hasta qué punto han asimilado los conceptos y son capaces de utilizarlos. El desarrollo de esta metodología en grupos reducidos permite que todos los/las estudiantes puedan expresar sus puntos fuertes y sus puntos débiles, que deberán ser reforzados por el profesor/a. Permite también la evaluación individualizada.

. Aprendizaje orientado a proyectos, realizando un proyecto en un tiempo determinado para resolver un problema o abordar una tarea mediante la planificación, el diseño y la realización de actividades que permiten aplicar los aprendizajes adquiridos y el desarrollo de competencias de trabajo en equipo. Esta metodología es la más empleada a lo largo del Máster y permite a los/las estudiantes integrar los conocimientos aprendidos durante todo el programa, al tiempo que desarrollar un espíritu innovador. El profesor/a desarrolla una labor de supervisión y control del proyecto, pero la planificación, realización y presentación corresponde íntegramente a los alumnos. Esta metodología requiere de tutorías pero también de grupos amplios para la presentación de los resultados

. Aprendizaje cooperativo, consiguiendo que los/las estudiantes se hagan responsables de su propio aprendizaje y del de sus compañeros en una estrategia de responsabilidad compartida para alcanzar metas grupales. Los/Las estudiantes internalizan la realidad multidimensional de la gestión integral de la empresa y de la problemática de trabajar con distintos colectivos dentro del área de recursos humanos y aprenden a

trabajar en un tarea concreta con un objetivo común. Se enfatiza la importancia del trabajo en grupo y la responsabilidad del trabajo realizado al tener que responder ante el resto de los compañeros de las dudas y problemas que estos pudieran tener en relación a la parte del aprendizaje que les compete. Por supuesto el profesor juega un papel activo al dirigir, planificar y supervisar la realización de este aprendizaje y complementar la formación en caso necesario.

Es evidente que no obstante lo anterior, cada materia podrá aplicar las metodologías que considere más adecuadas acordes a su carácter y a las competencias que se quieren adquirir.

MECANISMOS DE COORDINACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LAS ENSEÑANZAS

La adaptación de las enseñanzas al EEES de manera que se garantice el proceso de aprendizaje y sea posible la evaluación del logro de las competencias definidas requiere la coordinación entre profesores/as que imparten docencia en un mismo título, siendo responsable de ello el responsable del título (que se establece que sea el Director del Área).

El Órgano Responsable del seguimiento y mejora del título, así como de la estructura, composición y mecanismos y procedimientos de decisión es la Comisión Académica. Esta Comisión está formada por:

- El Director de ESIC.
- El Secretario General.
- El Director del Área de Postgrado.
- El Director del Área de Grado
- y los Directores de los Departamentos Académicos.

La Comisión se reunirá periódicamente, teniendo como mínimo tres reuniones a lo largo del curso, una a su inicio de planificación, otra a mitad del curso de valoración y supervisión y otra a final de curso de evaluación y propuestas para el curso siguiente.

Así mismo se realizarán al menos dos reuniones en las que participarán:

- los representantes de estudiantes del curso;
- El Secretario General.
- El Director del Área.
- El Director del programa (de no coincidir con alguna de las figuras anteriores)

En cuanto a las enseñanzas y evaluación por competencias, ESIC viene intensificando el uso de su intranet con el objeto de que todos los/las estudiantes conozcan la guía docente de todas y cada una de las asignaturas que componen las materias del máster. En dichas guías docentes se establece, entre otros aspectos, las metodologías, actividades formativas y sistemas de evaluación. La Comisión Académica, tal y como se ha indicado, es el órgano encargado de velar por la adecuada adquisición de las competencias.

Distribución del plan de estudios en créditos ECTS, por tipo de materia.

TIPO DE MATERIA	CRÉDITOS
Obligatoria	42
Optativa	0
Prácticas externas/tuteladas	12
Trabajo fin de máster	6
TOTAL:	60

Materia	Curso	Carácter	Cr.ects	Org. temporal
COMPORTAMIENTO DE LAS ORGANIZACIONES	1	OBL	6	Primer Semestre
DIRECCIÓN DE EMPRESAS	1	OBL	6	Primer Semestre
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y DE LOS RECURSOS HUMANOS	1	OBL	6	Primer Semestre
ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS	1	OBL	6	Primer Semestre
RECURSOS HUMANOS Y RELACIONES LABORALES	1	OBL	6	Primer Semestre
HABILIDADES DIRECTIVAS	1	OBL	6	Segundo Semestre
HABILIDADES PERSONALES Y RELACIONALES	1	OBL	6	Segundo Semestre
PRÁCTICAS EN EMPRESA	1	EXT	12	Segundo Semestre

Materia	Curso	Carácter	Cr.ects	Org. temporal
TRABAJO FIN DE MÁSTER	1	TFA	6	Segundo Semestre

Módulo	Materia
DIRECCIÓN DE EMPRESAS	DIRECCIÓN DE EMPRESAS
<p>empresa y entorno. dirección funcionales: marketing, administración, recursos humanos, financiera, comercial. dirección de empresas. estrategia y dirección estratégica. implantación, diseño, planificación y evaluación de acciones estratégicas.</p>	
Módulo	Materia
DIRECCIÓN DE PERSONAS	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y DE LOS RECURSOS HUMANOS
la gestión de los recursos humanos. reclutamiento y contratación. gestión del conocimiento: formación y promoción. sistemas de retribución. despido y jubilación. tendencias actuales en la gestión de personas	RECURSOS HUMANOS Y RELACIONES LABORALES
Módulo	Materia
HABILIDADES PARA LA DIRECCIÓN	HABILIDADES DIRECTIVAS
habilidades personales. habilidades profesionales. habilidades del emprendedor. habilidades relacionales. habilidades directivas.	HABILIDADES PERSONALES Y RELACIONALES
Módulo	Materia
ORGANIZACIÓN Y COMPORTAMIENTO EMPRESARIAL	COMPORTAMIENTO DE LAS ORGANIZACIONES
análisis del comportamiento organizativo. comunicación interna. conciliación vida personal-vida profesional. expatriados y extranjeros en la empresa actual. igualdad y paridad de genero. gestión de conflictos. gestión del cambio. rsc. ética empresarial. la función directiva. diseño organizativo. el proceso de la toma de decisiones. diseño de organigramas.	ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS
Módulo	Materia
PRÁCTICAS EN EMPRESA	PRÁCTICAS EN EMPRESA
<p>prácticas a realizar en una empresa y elaboración de una memoria de las mismas.</p>	
Módulo	Materia
TRABAJO FIN DE MÁSTER	TRABAJO FIN DE MÁSTER
<p>trabajo a realizar con el asesoramiento de un profesor tutor en el que se integrarán los conocimientos adquiridos en una o varias materias y cuya evaluación será efectuada por un tribunal.</p>	

5.2. Movilidad. Procedimiento acumulación y reconocimiento de créditos ECTS

ESIC, como centro adscrito a la Universidad Miguel Hernández e Elche, sigue las normativas, procedimientos y convenios relacionados con la movilidad establecidos por esta.

Además, ESIC tiene firmados convenios con numerosas Universidades y Escuelas de Dirección que permiten la movilidad de sus estudiantes. Tales Universidades o Escuelas son las siguientes:

En Europa:

University of Plymouth (Reino Unido)

ACI Negocia (Cámara de Comercio, París, Francia)

EPSCI (Grupo ESSEC, Francia)

CERAM Esc Nice Sophia Antipolis (Francia)

ESCP-EAP (Cámara de Comercio, París, Francia)

ESC Grenoble (Francia)

ESC Rouen (Francia)

Instituto Portugués de Administração de Marketing (Portugal)

Vlerick Leuven Gent Management School (Bélgica)

International University of Geneve (Suiza)

Danish Market Economists (Dinamarca)

FH Dormund (Alemania)

En EE.UU.:

Florida Atlantic University (FAU)
Florida Atlantic University (FIU)
Eastern Michigan University (EMU)

En Iberoamérica:

TEC de Monterrey (México)
Universidad Autónoma de Guadalajara (México)
Universidad San Ignacio de Loyola (Perú)
UNISUL (Brasil)

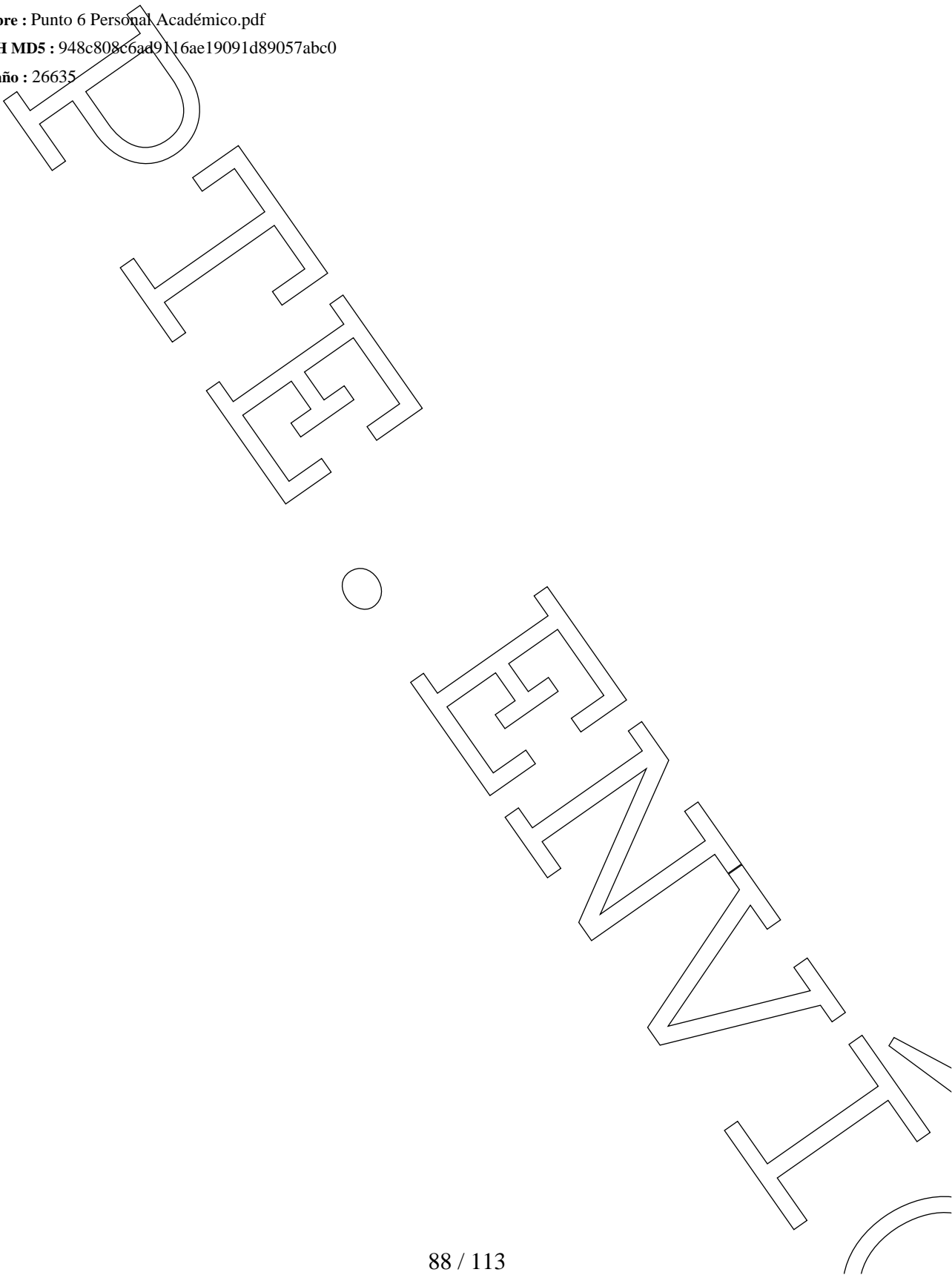
5.3. Descripción del Plan de Estudios

ANEXOS : APARTADO 6

Nombre : Punto 6 Personal Académico.pdf

HASH MD5 : 948c808c6ad9116ae19091d89057abc0

Tamaño : 26635



6.1. Personal académico necesario

El Claustro de Profesores está formado por Doctores, Ingenieros y Licenciados de reconocido prestigio. En su elección se trata de conjugar, en la medida de lo posible, su dominio de los contenidos y la practicidad de su metodología. En el profesorado, apreciamos tres perfiles complementarios:

- El de los doctores especialistas en las diferentes materias que van a impartir. Unirán sus conocimientos con las conclusiones en la investigación que van desarrollando a lo largo de su carrera.
- El de los profesionales de empresas y representantes de asociaciones que transmitirán, de acuerdo con el programa establecido, el recto uso de aquellas herramientas que actualmente se están empleando en el mercado.
- El de los profesores que compatibilizan la docencia con la experiencia empresarial, con objeto de enriquecer el contenido teórico a impartir con los ejemplos prácticos de las empresas en las que desarrollan su actividad empresarial.

Todo el profesorado del Master debe disponer del visto bueno de la Comisión Académica, siendo indispensable el beneplácito de la misma para la contratación de cualquier nuevo miembro que intervenga en el Master.

Así mismo la citada Comisión controlará y evaluará al claustro docente basándose siempre en criterios de calidad pedagógica y cuyo proceso está detallado en el Sistema de Garantía de la Calidad de la presente memoria. Dicha comisión se encargará de velar por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como, la no discriminación de personas con discapacidad en el desarrollo de todas las actividades propias del título.

El Claustro de Profesores está formado por Doctores, Ingenieros y Licenciados de reconocido prestigio tanto a nivel nacional como internacional. En su elección se trata de conjugar, en la medida de lo posible, su dominio de los contenidos y la practicidad de su metodología. En el profesorado, apreciamos tres perfiles complementarios:

- Profesores/as que son doctores especialistas en las diferentes materias que van a impartir. Unirán sus conocimientos con las conclusiones en la investigación que van desarrollando a lo largo de su carrera.
- Profesores/as que son profesionales de empresas y representantes de asociaciones que transmitirán, de acuerdo con el programa establecido, el recto uso de aquellas herramientas que actualmente se están empleando en el mercado.
- Profesores/as que compatibilizan la docencia con la experiencia empresarial, con objeto de enriquecer el contenido teórico a impartir con los ejemplos prácticos de las empresas en las que desarrollan su actividad empresarial.

Todo el profesorado del Master debe disponer del visto bueno de la Comisión Académica, siendo indispensable el beneplácito de la misma para la contratación de cualquier nuevo miembro que intervenga en el Máster.

Así mismo la citada Comisión controlará y evaluará al claustro docente basándose siempre en criterios de calidad pedagógica y cuyo proceso está detallado en el Sistema de Garantía de la Calidad de la presente memoria. Dicha comisión se encargará de velar por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como, la no discriminación de personas con discapacidad en el desarrollo de todas las actividades propias del título.

Para el normal desarrollo del programa del Master se dispone de un Claustro de Profesores compuesto de 12 Doctores, 10 Licenciados y 2 Ingenieros, corriendo la responsabilidad de la totalidad de las asignaturas en la figura de un/a Doctor/a:

Con la plantilla de profesorado de ESIC se puede cubrir la carga docente de los cursos de este título, y el

número de horas que requieren presencia y/o participación de profesores/as para la correcta realización de las actividades formativas previstas.

LISTADO DE PROFESORES CON DOCTORADO

1. Dr. D. Ignacio Bellón González

- Doctor en Fundamentos del análisis económico.
- Licenciado en CC. Económicas y Empresariales.
- Miembro del consejo asesor de expertos del concurso para jóvenes emprendedores del SERVEF.
- Profesor del Área de Grado de ESIC Valencia

Su experiencia de trabajo de investigación en la Universidad ha seguido una línea constante durante la etapa de estudios universitarios (Lcdo. En ciencias económicas y empresariales) y, precisamente, lo más destacable es su competencia, dedicación y entrega a la actividad de investigación, que culmina con su tesis doctoral sobre *¿Heterogeneidad del desempleo en la Comunidad Valencia¿*, que, se encuadra dentro del área de fundamentos del análisis económico, historia e instituciones económicas dentro del programa de teoría económica.

En cuanto a su experiencia docente, ha sido profesor Titular de Universidad en el CEU San Pablo de Elche, en la licenciatura de Administración y Dirección de empresas, así como en diversos cursos organizados por la Consellería de Trabajo y Asuntos Sociales, también en Elche, desde el curso académico 1994/95.

2. Dr. D. David Carnicer Sospedra

- Doctor en Filosofía y Ciencias de la Educación.
- Master en Dirección de Comercio Internacional.
- Ponente del Área de Postgrado de ESIC Valencia
- Consultor de Comercio Exterior en la Cámara de Comercio de Valencia.

Ha desarrollado su labor de investigación en el área de filosofía del derecho, moral y política dentro del programa ética y democracia, en el cual ha basado su doctorado.

Actualmente se encuentra doctorando en marketing, donde desarrolla su actividad investigadora en el campo del marketing internacional y el comercio exterior, en estrategias de internacionalización, implantación internacional, alianzas estratégicas y redes de cooperación empresarial (consorcios y grupos de exportación, consorcios comerciales, de transportistas, centrales de compra, etc.), licitaciones internacionales, cooperación empresarial, dirección y gestión de PYMES.

Su actividad docente la realiza tanto en el área de grado como en la de posgrado y doctorado, siendo profesor de internacionalización en este último área.

3. Dr. D. Juan Luis Gandía Cabedo

- Doctor en Económicas
- Profesor titular de la Universidad de Valencia
- Ponente del Área de Postgrado de ESIC Valencia
- Consultor Financiero Empresarial

Los proyectos de investigación en los que ha participado, se centran en: Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TICs) en la gestión y organización societaria; Diseño de un entorno multimedia y telemático de materiales para el aprendizaje en el marco del EEES. Aplicación a la Contabilidad de Costes; Portal de Investigación y Conocimiento en Contabilidad y Administración de Empresas; Causas y efectos de la información contable pública y privada divulgada por las compañías cotizadas; Aplicación del XBRL a la información contable digital y al informe de auditoría on-line; La divulgación de información contable en los mercados de capitales ante la nueva etapa en la armonización contable internacional.

4. Dr. D. Francisco García Cerrato

- Doctor en Psicología
- Ha desarrollado su carrera profesional como Director de Recursos Humanos en diferentes empresas tales como QUEROL o TAPIZADOS JUANES.
- Consultor de Recursos Humanos y organización, en la actualidad es Socio Director de NTC Consultores.
- Profesor de ESIC desde el año 1999.

5. Dr. D. Miguel González Sánchez

- Doctor en Ciencias Empresariales
- Licenciado en Ciencias Químicas.
- MBA en dirección de Empresas.
- Ponente del Área de Postgrado de ESIC Valencia
- Director Comercial de EXPORTMOBILE S.A.
- Consultor de Empresas

Ha realizado proyectos de investigación en el área de organización de empresas, economía financiera y

contabilidad dentro del programa de integración de las tecnologías de la información en las organizaciones.

6. Dr. D. María Guijarro García

- Doctora en Integración de Nuevas Tecnologías en Organización Empresarial.
- Licenciada en Informática. Especialidad Sistemas de Gestión
- Master MBA en Dirección de Marketing.
- Master en Gestión de PYMES y Dirección de Equipos de Venta.
- Profesora del Área de Grado y Postgrado de ESIC

Actualmente se encuentra realizando un proyecto de investigación (FIPROS), que consiste en realizar una proyección del sistema de pensiones español, dentro de 50 años. Es un proyecto a desarrollar durante un año y depende del Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Igualmente ha publicado artículos de investigación que se encuentra en fase de revisión sobre la Implantación de una estrategia CRM- Marketing relacional en Agencias de Viajes.

Ha realizado Presentación de investigaciones de implantación de TIC y marketing relacional en Empresas a concursos (Aster, Premio extraordinario de tesis doctoral).

Trabaja actualmente una propuesta (pendiente de aprobar) para un Special Issue para la International Journal of Small Enterprises. Título: ¿The academic entrepreneur, spin-off and social innovation.¿ Con la Universidad Politécnica de Valencia.

Creación junto con miembros de la UPV, UCV, UJI, etc¿ de una Spin Off, empresa de transferencia tecnológica, que nos permita investigar y publicar resultados en el área de la organización empresarial y la integración con la tecnología de la información.

7. Dr. D. Benjamín Marín Pérez

- Doctor en Ciencias de la Información
- Licenciado en Ciencias de la Información
- Profesor del Área de Grado de ESIC Valencia
- Editor de Informativos de Canal 9 TELEVISIÓN VALENCIANA

Su actividad de investigación se encuadra en el programa de metodología y técnicas de la comunicación institucional, perteneciente al área de Sociología (métodos de la investigación y teoría de la comunicación)

8. Dra. Dña. Myriam Martí Sánchez

- Doctora en Comunicación.
- Licenciada en Periodismo
- Profesora del Área de Grado de ESIC Valencia
- Responsable de contenidos del buscador profesional de internet BUSCAPROF INTERNET S.L

Su tesis doctoral denominada ¿La telebasura como fenómeno periodístico y social: análisis del tratamiento informativo en el país y en el mundo¿, han desarrollado un proceso de investigación relacionado con la teoría del lenguaje y las ciencias de la comunicación.

9. Dr. D. Andrés Mínguez Vela

- Doctor en Ciencias de la Educación.
- Ex Gerente de FYSA-Valencia Grupo ALCATEL
- Ex Director de Recursos Humanos GREFUSA
- Ponente del Área de Postgrado de ESIC Valencia
- Consultor especializado en Organización y Recursos Humanos

Ha participado en cursos de Formación (INEM), de "Asesor en Open Learning" del IMPIVA, de Organización de Proyectos Tecnológicos y otros.

Su experiencia profesional se concreta en tanto en cuanto se ha dedicado a la formación y a la consultoría en el Área de Organización y de Recursos Humanos. Fue colaborador externo de la empresa "Desarrollo e Investigaciones Turísticas, S.L." de Valencia. Fue delegado comercial en la Comunidad Valenciana para la empresa de "Formación y Consultoría, S.A." (FYCSA) y colaboró con PRICE WATERHOUSE y MERCADONA.

En cuanto a su experiencia docente, ha desarrollado actividades de esta naturaleza en los Máster de ESIC, en su carrera de Titulados Superiores, en ESTEMA, en la Universidad Politécnica de Valencia sobre temas de turismo, en el CEU en el Máster de Recursos Humanos y en la Red de Centros de Desarrollo Turístico (CDT¿S) de la Comunidad Valenciana.

Su labor investigadora se centra en la revista "Capital Humano", en la revista "Herramientas" y en la del Colegio de Economistas de Valencia. Ha publicado el libro: "De la Otra Comunicación" y "La dirección práctica de los Recursos Humanos", en ESIC. Departamento de educación comparada e historia de la educación.

10. Dr. D. Domingo Ribeiro Soriano

- Doctor en CC. Económicas
 - MBA en Dirección de Empresas
 - Master en Gestión y Dirección de Marketing
 - Ponente del Área de Postgrado de ESIC Valencia
 - Catedrático de Dirección de Empresas Universidad de Valencia
11. Dra. Cristina Santos Rojo
- Doctora en Derecho
 - Entre 1994 y 2002 fue Profesora de la Universidad de Valencia
 - Profesora de ESIC desde 2003

Su tesis doctoral: *¿La constitución de las servidumbres¿* se integra en el programa de derecho romano, departamento de derecho penal, derecho romano y derecho eclesiástico del estado.

Conocimiento de idiomas (inglés, alemán, Italiano) que le permiten leer los textos en sus idiomas originales.

Su experiencia docente viene avalada por las actividades desarrolladas, como Profesora Ayudante de la Escuela Universitaria de la Facultad de Derecho de la Universidad de Valencia y también como Profesora Ayudante de la propia Universidad. Las asignaturas impartidas su Derecho Romano y Derecho Público, en sus aspectos teóricos y prácticos, con la redacción de *¿casos prácticos¿* en ambas materias.

Dentro de sus publicaciones, cabe destacar las monografías, como *¿La reserva de servidumbres¿*; la redacción de obras didácticas, como *¿Casos prácticos de Derecho Romano¿*. Otras publicaciones son *¿La autoventa en el Derecho y su Recepción en los Fueros de Valencia¿*, *¿Antecedentes de ordenamiento romano en la responsabilidad del arrendador¿*, *¿Contraposición entre Dominium y Iura Praediorum¿*.

Asistió a diversos Congresos en el ámbito Iberoamericano para tratar sobre el Derecho Romano.

Como trabajos de investigación, se anota su participación en un Proyecto subvencionado por la Consellería de Cultura, Educación y Ciencia, sobre *¿Investigación científica y desarrollo tecnológico de la Generalitat Valenciana¿*, y otro financiado por la Universitat Jaume I. Sus estancias de Investigación se han desarrollado en España (Santiago de Compostela y Barcelona) y en Alemania (Munich).

Se halla en posesión de la Acreditación por la Agencia valenciana de Evaluación de la calidad (CVAEC), del sistema Universitari Valencia.

12. Dra. Esperanza Suárez Ruz

- Doctora en Sociología
- Ha desarrollado su carrera el departamento de recursos humanos tales como GRUPO LAR, IBERDROLA o VIUDA DE FEDERICO GINER.
- Asimismo es Consultora de Recursos Humanos en diferentes empresas y organizaciones.
- Profesora de ESIC desde 2001
- Catedrático de Dirección de Empresas Universidad de Valencia

Realizó su tesis doctoral sobre *¿Nuevas formas de empleo, organización del trabajo y motivación de los empleados¿*. Es diplomada en Profesorado de EGB, Magisterio, por *¿Edetania¿* de Valencia. Siguió también programas en IESE de Madrid.

Su experiencia docente se confirma por haber sido profesora de Recursos Humanos en el Máster de Dirección y Administración de Empresas (ICADE. Madrid). Igualmente profesora de Recursos Humanos en la Universidad Alfonso X el Sabio, de Madrid.

En cuanto a su labor de investigación cabe destacar su trabajo como investigadora asociada del Centro Internacional Research Center on Organizations (IRCO), colaboradora-consultora de RR. HH. en Auditum Management Consultants y artículos sobre *¿La formación de los recursos humanos es la clave en la competencia¿*, *¿La gestión empresarial en puertas del 2000¿*, *¿Desafíos de la dirección virtual: consejos para el siglo XXI¿*, *¿Las nuevas formas de trabajo en la economía global¿*.

Es notable su aportación al IESE, con la redacción de *¿Casos¿*, notas técnicas y artículos didácticos, documentos de investigación, así como la colaboración en libros y otras publicaciones sobre la motivación del directivo, la negociación de un Plan de Pensiones, el caso del Deutsche Bank y procesos de cambio en la policía de diferentes países.

LISTADO DE PROFESORES CON LICENCIATURA:

1. D. Elías Amor Bravo

- Licenciado en Ciencias Económicas.
- Master en Dirección de Marketing
- Ex Director Formación y Cualificación Profesional SERVER
- Ponente del Área de Postgrado de ESIC Valencia
- Director Gerente Fundación S.V.E.

2. D. Agustín Carrilero Castillo
 - Licenciado en Ciencias Económicas
 - Doctorando en Integración de Nuevas Tecnologías en Organización Empresarial
 - Master en Dirección de Marketing y Gestión Comercial
 - Ex Director de Operaciones del Grupo SP
 - Ponente del Área de Postgrado de ESIC Valencia
 - Director Expansión y Marketing Grupo Ros Casares
3. D. José Miguel Crespo Montserrat
 - Licenciado en Ciencias de la Información
 - Técnico en Publicidad y Estrategia
 - Ponente del Área de Postgrado de ESIC Valencia
 - Director Creativo de Metamarketing S.A.
4. D. Francisco Duato Vayá
 - Licenciado en Ciencias Empresariales
 - PDD Programa Directivo IESE
 - Ex Director Financiero División Agua Grupo Mondragón S.A.
 - Ex Director Financiero CV CAPITAL GRUPO ASTROC
 - Ponente del Área de Postgrado de ESIC Valencia.
 - Consultor Administración y Finanzas de Empresas
5. D. Juan Luis Garrigós Fernández
 - Licenciado en Derecho
 - MBA Major Human Resources. Kenedy University. California
 - Master en Dirección de Recursos Humanos y Asesoría Jurídica
 - Ex Director de Recursos Humanos MB España S.A.
 - Ponente del Área de Postgrado de ESIC Valencia
 - Gerente de STEMPER CONSULTORES
 - Socio-Director de Garrigós & Llopis
6. D. Tomás Guillén Gorbé
 - Licenciado en Ciencias Económicas
 - MBA en Dirección de Empresas
 - Master en Dirección de Recursos Humanos y Organización
 - Ponente del Área de Postgrado de ESIC Valencia
 - Presidente del Grupo Empresarial IFEDES
7. D. José M^a. Jiménez Olmedo
 - Licenciado en Ciencias Empresariales
 - Master en Derecho Tributario y Asesoría Fiscal
 - Adjunto a la Dirección de Canal 9
 - Ponente del Área de Postgrado de ESIC Valencia
 - Director del Departamento Económico de RTVV
8. D. Adolfo López Rausell
 - Licenciado en Ciencias Económicas y Empresariales
 - Master en Dirección de Marketing
 - Presidente del Club de Marketing - Valencia
 - Ponente del Área de Postgrado de ESIC Valencia
 - Director de KMC ASESORES, S.L.
9. D. Emilio Llopis Sancho
 - Licenciado en Ciencias Empresariales
 - Master en Dirección de Marketing y Gestión Comercial
 - Ex Product Manager en HERO ESPAÑA
 - Ex Director de DELFIN GROUP LEVANTE
 - Ex Presidente del Club de Marketing -Valencia
 - Ponente del Área de Postgrado de ESIC Valencia
 - Socio-Director de Garrigós & Llopis
10. Dña. Concha Roig Lluesma
 - Licenciada en Psicología
 - Master en Dirección de Empresas Comerciales
 - Ponente del Área de Postgrado de ESIC Valencia

ANEXOS : APARTADO 6.2

Nombre : Punto 6.2.pdf

HASH MD5 : a345471f2ae5a41ce6b0196aa0a5e34a

Tamaño : 13735

Tal como se ha comentado, aparte de los diferentes contratos de mantenimiento con empresas especializadas, el Servicio de Infraestructuras está compuesto por profesionales de diversos sectores cuya tarea se centra en el mantenimiento, reparación y puesta a punto del equipamiento e instalaciones de todo el centro.

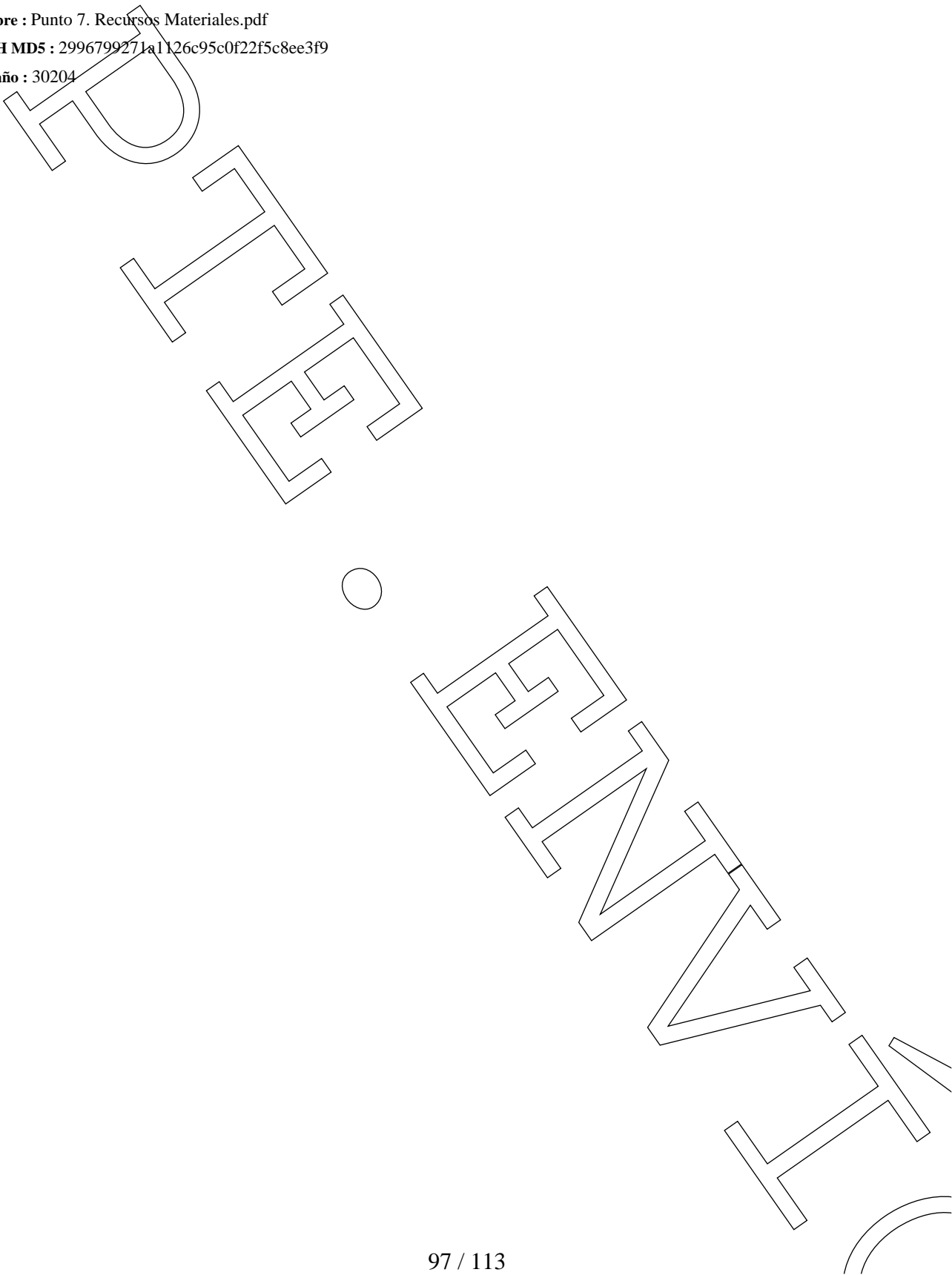
ESIC, cuenta en su sede de Valencia con un departamento de Administración y una Secretaría que proporciona un servicio de atención de lunes a viernes en horario ininterrumpido de 8:30 a 22 horas y los sábados de 8:30 a 13 horas, entendiéndose que con esa dimensión están bien cubiertas las necesidades de los alumnos y las alumnas del centro.

ANEXOS : APARTADO 7

Nombre : Punto 7. Recursos Materiales.pdf

HASH MD5 : 2996799271a1126c95c0f22f5c8ee3f9

Tamaño : 30204



7. Recursos materiales y Personal de Administración y Servicios

ESIC cuenta para el Máster Universitario en Dirección de Personas y Desarrollo Organizativo con las infraestructuras propias de esta Escuela, localizada en la Avda. de Blasco Ibáñez, 55 de Valencia, además de todas las que la Escuela tiene a disposición de sus estudiantes y de toda la comunidad universitaria (bibliotecas, hemerotecas, aulas de informática, instalaciones deportivas, etc, en el resto de sedes de España)

El acceso a las instalaciones cumple los requisitos de accesibilidad universal. La entrada dispone de rampas de inclinación suave y los edificios disponen de un ascensor adaptado a sillas de ruedas.

Según necesidades especiales y siguiendo los listados de acceso por el cupo de Discapacidad, el Centro dispone de mesas adaptables a los/as estudiantes en sillas de ruedas, así como mecanismos de comunicación para apoyo en el seguimiento de las clases a los/as estudiantes con necesidades especiales.

El Servicio de Infraestructuras está compuesto por profesionales de diversos sectores cuya tarea se centra en el mantenimiento, reparación y puesta a punto del equipamiento e instalaciones de todo el centro.

La Escuela tiene, además, suscrito convenios de mantenimiento con determinados proveedores para la atención de diversos equipos del área de ofimática.

A continuación se detallan únicamente las infraestructuras y equipamientos de la Facultad que se emplearían en docencia por los/las estudiantes de los diferentes programas Máster.

Aulas docentes de teoría

De todas las aulas que dispone ESIC, actualmente tiene dedicadas para los participantes de sus programas Máster un total de 11 aulas de teoría con tamaños que oscilan entre los 51'36 m² y los 70'36 m². Todas las aulas de la Escuela disponen de los medios técnicos (ordenador, cañón, proyector fijo anclado al techo del aula, pantalla de proyección...) necesarios para la impartición de las diferentes materias. Además, existen medios que garantizan la reposición en caso de avería (ordenadores portátiles, cañones móviles, etc. Así como monitores de TV con video, para los casos que sea necesario.

Aulas docentes de informática

En las instalaciones de Valencia, ESIC cuenta con 4 aulas de informática, con un total de 100 puestos de trabajo. Cada una de las aulas dispone de material audiovisual necesario para la docencia. Todas las aulas cuentan con los mismos medios audiovisuales descritos anteriormente y disponen de los programas necesarios para dotar a los/as estudiantes de las técnicas y herramientas necesarias para un buen desarrollo de las capacitaciones que demanda el mercado.

Aula de Seminarios

Se dispone de 1 sala de 40 m² con mobiliario apto para trabajar en grupos, mesa de profesor/a con equipo multimedia, proyector y conexión a Internet.

Salas de trabajo

Para que los diferentes grupos de trabajo se puedan reunir, se dispone, aparte de las aulas antes mencionadas de 4 salas de trabajo de unos 15 m² cada una, con mesa de trabajo y disposición adecuada para el trabajo en equipo.

Otro equipamiento y recursos de aprendizaje

Tecnologías de la información y comunicación TICs

Se dispone de red inalámbrica (wi-fi) en toda la Escuela a libre disposición de los miembros de la comunidad universitaria (alumnado, PAS y PDI). Además, todas las aulas tienen conexión a internet en todos los equipos.

Servicio de reprografía

Entre los servicios que presta la Escuela, se encuentra la existencia de un servicio de reprografía, con 2 posibles opciones, una con tratamiento de personal de la escuela y la otra por medio de máquinas que funcionan con tarjetas de prepago.

Servicio de cafetería y restauración

La Escuela cuenta con un servicio de cafetería y restauración al servicio de la comunidad universitaria.

Biblioteca

La sala de lectura de la biblioteca cuenta con 128 puestos de trabajo, un fondo editorial actual de 6500 libros, 4 puestos de trabajo con ordenador.

El horario de apertura de la sala de lectura de Lunes a Domingo de 9 a 22 h. y en los periodos que así se demanda por parte del alumnado se amplía para dar servicio casi de forma permanente.

Salones de Grados

Existen un Salón de Actos y una Sala de Conferencias, dotados de todos los medios audiovisuales descritos para las aulas de teoría. Cabe destacar la posibilidad de habilitar la segunda de las salas para seguir las sesiones del Salón de Actos, mediante un circuito audiovisual interno.

Por último cabe destacar que recientemente se ha adquirido una planta baja aneja al edificio principal de 216'10 m² para, entre otras cosas, aumentar las posibilidades de aulas para el trabajo en grupo de los programas Máster.

En la Actualidad ESIC cuenta con convenios de prácticas en vigor con las siguientes 496 empresas:
1996 JOGUETS, S.L

ABILITY COMUNICACION S.L
ACDECO S.L
ACIERTA, PRODUCT & POSITION
ACTIVA SELECCION VALENCIA ETT
ADAPTING
ADECCO T.T
ADEMUZ CENTRO WELLNESS
AECTA, ASOCIACION DE EMPRESAS DE CONSULTORIA TERCARIO AVANZADO COMUNITAT VALENCIANA
AEM, S.A
AFAR CONSULTORES
AGR
AGROTERRA TECNOLOGIAS AGRARIAS S.L
AIDO
AINSAP
AIOKO S.L
AIR NOSTRUM LAM, S.A
AITANA SBS
AJEV
AJILON, S.A.
ALEGRIA ACTIVITY
ALEJANDRO HERRERA CHABRERA (KASMANI)
ALFREDO FENOLLAR, S.A
ALFREDO FERRER ASESORES
ALIMENTARIA XXI S.L
ALMANSEÑA COMERCIAL GRÁFICA
ALSTOM TRANSPORTE, S.A
ALTA GESTION, S.A
ALTAIR CONSULTORES DE NEGOCIO S.L.P
AMERICAN TILE SPAIN S.L
ANIMA M. SOLUCIONES DIGITALES, S.L
ANISAP PREVENCIÓN, S.L
ANITIN PANES ESPECIALES S.L
ANTONIO ALMERICH
ANTONIO VALDECABRES, C.B
AQUELOO
ARCH COATINGS ESPAÑA S.L.U
ART COMPAKT
ARVET
ASIA TRADING
ASOCIACIÓN DE EMPRESARIAS Y PROFESIONALES
ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS DEL CAMP DE MORVEDRE (ASECAM)
ASOIN S.L
AUDIGECO, S.L. (MARTÓNEZ OJEDA Y ASOCIADOS)
AUGIMAR GRUPO INMOBILIARIO
AUGUSTE THOARD
AURA FUTURE
AUREN
AVANT I+E
AVICARN
AYUNTAMIENTO DE CARLET
BAGAL GESTIÓN COMERCIAL INTEGRAL, S.L
BANCAJA
BANCAJA GESTION DE ACTIVOS
BANCAJA HABITAT
BANCO DE VALENCIA
BANCOLOR, S.L

BANKINTER
BANYARTE ALFAFAR
BARCELO ARRENDAM. HOTELEROS S.L
BASIC SOFT, AIE
BASOR ELECTRIC, S.A
BATTERING MEDIA COMUNICACIÓN ALTERNATIVA
BECKSAL, S.L
BELDA MANISES, S.L
BNP (FRANCIA)
BOLUDA CARGO INT, S.A
BOLUDA CORPORACION MARÖTIMA S.L
BOLUDA LINES S.L
BRICOPLASTIC, S.L
BUSSITEL, S.A.
BYC CORONA S.L
CABLEUROPA,
CADBURY SCHWEPPE
CAFES VALIENTE
CAIXA ONTINYENT
CAIXA POPULAR - CAIXA RURAL
CAJA AHORROS MEDITERRÁNEO (CAM)
CAJA CAMPO
CAJA CASTILLA LA MANCHA
CAJA RURAL DE TERUEL
CAJA RURAL S.JOSE DE ALMASSORA
CAMAR AGENCIAS MARITIMAS, S.L
CAMARA COMERCIO ALEMANA
CANICA CONSULTORÖA VALOR ESTRAT¿GICO SL
CARMEN DURÁN S.L
CARNICAS SERRANO
CARNICER & PERETE
CARTONAJES LEVANTE
CASINOS DEL MEDITERRÁNEO, S.A
CASTELLO SIMO
CENTROS COMERCIALES CARREFOUR
CH. MIRTO, S.L
CHR HANSEN, S.A
CHRISTIAN SALVESEN GERPOSA, SA
CHUECA HNOS. S.L
CLARAIANA
CLASE10 SISTEMAS SL
CLICKGNOSIS MEDIOS INTERACTIVOS
CLUB DEPORTIVO SAN JOS¿
CLUB MARKETING VALENCIA
COLEBEGA
COLT TELECOM ESPAÑA, S.A
COMERCIAL LOGÖSTICA DE CALAMOCHA, SA Y ANEXO I
COMERCIAL MIVER, S.L
COMERCIALIZADORA ELECTRODOM¿STICOS, S.A. (COMELSA)
COMUNIQUEVALIS SL
COMUNITAT VALENCIANA D¿INVERSIONS, S.A
CONGREGACION HERMANAS DEL SAGRADO CORAZÓN DE JESUS
CONMAC CONSULTORES, S.L
CONSERVAS Y FRUTAS S.A
CONSTRUCCIONES MODULARES CABISUAR S.A
CONSTRUCTIL SL
CONSULTING Y AUDITORIA, S.A

CONSULTING&INVESTMENT (APCOR)
CONTPROJECT ESTE
CORPORACIÓN DE MEDIOS DE MURCIA (LA VERDAD)
CORPORACIÓN DERMOESTÉTICA
CORUÑA STARS
COTO CONSULTING
COTRANSA, S.A.
COVALDROPER
CREDI&CO
CRESPO GOMAR, S.L
CUESTION PUBLICIDAD
CUQUITO, S.A
DAFSA
DANFER CONSULTORIA
DATADEC S.A
DELFIN GROUP LEVANTE, S.L
DELOITTE
DESARROLLO E INVESTIGACIONES TURISTICAS
DEUTSCHE BANK SAE
DHL INTERNACIONAL ESPAÑA, S.A.
DIPUTACION PROVINCIAL DE CASTELLON
DISTRIBUCIONES LIMÓN-MELOCOTÓN, S.L
DIVISIONES VALENCIA
DORASA, SL
DP MUSIC
DRAGADOS OP, S.A
DRUMAR, S.L
E.AYORA BORONAT
EA CONSULTORES
E-BUSINESS. MANTENIMIENTO Y PROYECTOS, S.L
EDIVAL
EIGHTEEN OCTOBER 2001, S.L
ELECLINE AIE
EMOTION CONSULTING S.L.U
EMPLEO EXPRESS
EMPYMER, S.L
ENCAMINA
ENERTHINK
ENGLIBA ESTUDIO DE MARKETING S.L
ENS PÚBLIC DE RADIOTELEVISIÓ DE LES ILLES BALEARS IB3
ENTRE COPER & PORTER, CB
EQUIPO HUMANO
EQUIPSON
EQU MEDIA XL
ESCUELA HOSTELERÍA Y TURISMO
ESMALGLASS, S.A
ESPACIO CREATIVO
ESPORTA HEALTH & FITNESS SPAIN, S.A
ESTIMADO JOSE ALFREDO
ESTRATEGIA Y DIRECCION
EULEN, S.A
EUROCOM CONSULTING
EUROINFOMARKET, S.A
EUROLOGO, S.L
EUROMANAGER, S.L
EUROPEA DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS S.A
EUROPEA DE INVERSIONES Y CONTRATAS SA

EVENTURIA PRODUCCIONES, S.L
EXEN PHARMA (GRUPO EXEN)
FADRI EDICIONES (HERALDO DE CASTELLÓN)
FARMACEUTICOS MUNDI
FARMACICA CARLOS ALCÁZAR
FEF DE INVERSIONES, S.L
FERIA VALENCIA
FERMAX ELECTRONICA, S.A
FERRO SPAIN, S.A
FEVET
FINANZAS CONSULTORIA CAPITAL S.L
FINCASAN SLU
FLABELLO
FLORAZAR, S.A
FONT SALEM
FONTESTAD
FRACARRO IBÉRICA
FRANCE TELECOM
FRANCISCO ROS CASARES, S.L
FRANCISCO VICENTE RIPOLL - MARDEIDEAS
FRIGOGLASS IBERICA, S.L
FRIGORÓFICOS LA PERLA S.L
FRITTA, S.L
FRUDESA, S.A
FUNDACION AIXEC
FUNDACION ETNOR
FUNDACIÓN POLITÉCNICA
FUNDACION ROYO
GABOL
GEDSA
GERENCIA DE MEDIOS, S.A
GERMAINE DE CAPUCCINI
GESFINVERSION COMPAÑÍA ESPAÑOLA, S.L
GESPRODAT
GESTORA LABORAL MEDITERRÁNEA, S.L
GIL Y OLMEDO CORREDURIA DE SEGUROS S.L
GLOBAL INVERTIA LEVANTE, S.L
GLOBAL SOURCING & INVESTMENT, S.L
GOMAR, S.L
GÓMEZ AUTO REPARACION
GOTZAUTO, S.A
GRAFIK BUREAU S.L (CASANOVA)
GREFUSA S.L
GRES LA POBLA
GRUPO ALTEREVEN
GRUPO ANTALA MEDIA, S.L
GRUPO BONATEL
GRUPO DANONE
GRUPO DOMINGUIS (ENTRE INGENIERÍA Y MARKETING)
GRUPO FAMILIAR ONOFRE MIGUEL, S.L
GRUPO IFEDES
GRUPO KERABEN
GRUPO NOVA CARTOGRAPHIA SLNE
GRUPO PUBLIMAGINA S.L
GRUPO SANZ
GRUPO SECOPSA
GRUPO SEIDOR

GRUPO SERCOVAL
GRUPO SOROLLA
GRUPO VIAJAR Y ESTUDIAR S.L.U
GTA MOTOR
GUERLAIN
GUERRERO Y BURGUERA S.L
HASBRO IBERICA S.L
HAY SELECCION
HCP SALUD, S.L
HELADOS NESTLE
HENRIC-COLL & ANDRADA
HERO ESPAÑA, S.A
HIDROBOX WELLNESS
HOINXA, S.L
HOMMAX SISTEMAS, S.A
HOOPING PUBLICIDAD S.L
HOSPITAL DE LA RIBERA
HOTELES MAC, S.L
HOTELES Y COMPLEJOS ZT S.L
HUHTAMAKI SPAIN, S.L.DOC
HUNE RENTAL S.L.U
HYDRAFIX S.A
HYPHOP CAPITAL S.L
IBERCAJA
IBERDREAM INTERNATIONAL
IBERDROLA
IBERMARK, S.L.
IBESMAR-SAGEMAR, S.A.DOC
IMAGEN Y COMUNICACION (WIC) ENGLOBA
IMAGINA AGENCIA DE PUBLICIDAD, S.L
IMAGINA'T
IMEX MEDITERRANEAN, S.L
IMPROVEN CONSULTING, S.L
INDENET
INDUSTRIAS LEGRE, S.A
INDUSTRIAS QUIRÚRGICAS DE LEVANTE, S.L
INDUSTRIAS TADE, S.A
INFORGES
INGENIERIA, PRODUCTIVIDAD Y SISTEMAS ESTE
INGENIO, CSIC-UPV
INMACULADA FABREGAT AMORÓS
INNOVA GESTION DE HOSTELERIA
INNOVACAR RENTING
INSTITUTO EUROPEO ALTA ESTÉTICA
INSTITUTO TECNOLÓGICA ELÉCTRICA
INSTITUTO VALENCIANO DE VIVIENDA
INTEGRAL DE PUBLICIDAD APLICADA
INTER@CCION
INTERACTUA PROXIMITY MARKETING S.L
INTERNET TOURISM SOLUTIONS
INVESTGROUP INVESTIGACIÓN DE MERCADOS S.L
IRRIMON, S.A.U
ISECO SISTEMAS
ITTALUM
I-VENTO
JAMCAL ALIMENTACION
JAMONES JUAN GARGALLO S.L

JAMONES NICOLAU
JANOSCHKA ESPAÑA
JAZZ TELECOM SAU
JESUS RAMIREZ CARBONERAS
JOHNSON CONTROL AUTOMOTIVE, S.A
JOMARCA EMBALAJES S.L
JUVER ALIMENTACIÓN S.A
KERABEN TIENDAS
KIMBERLY CLARK S.L
KMC ASESORES, S.L
KRAFFT
KUYEN, SL
LA CAIXA
LA CALDERONA
LABORATORIOS BAB_í, S.L
LABORATORIOS BELLOCH
LAINSA
LANGUAGE EXCHANGE INTERNATIONAL STUDIES
LARIS DESCANSO S.L
LASDE S.L
LEADERBUILDING
LEGAL REPORTS
LEROY MERLIN
LEVANTE U.D
LEVANTINA DE GRANITOS
LGL GESTION Y FORMACION S.L
LITE INTERNET SOLUTIONS
LLANERA
LOCALIA VALENCIA TELEVISIÓN
LOGISTICA MARCOS
LOGOPOST SEÑALIZACION
LÓPEZ REJAS Y LAS NAVAS DEL MARQUES
LOS CHICOS DEL BARRIO
LUANVI
LUIS BATALLA
LUKBE 2000 PRODUCCIONES
MACDIEGO S.L.
MAERSK ESPAÑA
MANUFACTURAS MAESTRO
MAPFRE SEGUROS GENERALES
MARKETING ONE STRATEGY
MARTINEZ OJEDA ASOCIADOS
MARTÓNEZ LORIENTE
MASCLETO
MEDIA SERVICIO OCIO WEB
MEDIAEDGE CIA MEDITERRÁNEA
MEDITER TECNOCONSULTING S.L
MEDITERRÁNEA DE RR.HH.
MEDITERRANEA FOTOVOLTAICA
MES.NET
METODO ASOCIADOS
METRORED
MEYDIS
MIBALIA
MICHAEL PAGE
MICUNA, S.L
MINUTE MACHINE

MIRA Y LLORENS
MIXBETON, S.L
MOBILIARIO ROYO
MOTOR JR VALLE
MUTUALIDAD DE LEVANTE ESPF
MUVISA
MYCHIRINGUITO.COM
NABER PINTURAS Y BARNICES
NABUURS
NADAL I LOZANO S.L
NATRACEUTICAL, S.A
NAVARRO CONSULTORES
NAVES LAPRIMERA S.L
NEST HOUSE
NETMACHINE SOFTWARE
NEXTGENWEBS
NH HOTELES
NIJMAJ, S.L
NOEL OPERACIÓN, S.L
NOU TEMPLE
NUNHEMS SPAIN
NUÑEZ GABASA & ASOCIADOS
OPTICON SENSORES
ORGANIZACIÓN Y PERSONAS
OUTSOURCING DE MARKETING
P&A CONSULTORÖA Y FORMACIÓN
PAHORVAL
PALACIO DE CONGRESOS
PARADIGMA TEC, S.L
PC MUR SOLUCIONES INFORMATICAS
PERMASA, S.A
PINTURAS MONTO
PLÁSTICOS INDUSTRIALES
PLAY BY PLAY
PLUS CONSULTORES DE SEGUROS
POPULAR DE JUGUETES
PREFABRICADOS CABO DE PALOS, S.A
PRICEWATERHOUSECOOPERS JURIDICO Y FISCAL S.L
PRODUCTOS JEMG
PRODUCTOS LORNO, S.A
PROFILTEK
PROLLANBRU, S.L
PROYECSON S.A
PUBLIPİS SA
PUMA. ANA DOMÖNGUEZ BARRAGÁN
PUNT BLAU I.E S.L
PUTZMEISTER IB¿RICA S.A
QUİMIGAMA
QUÓMICAS ORO, S.A
RAFA ARMERO SLU
RAMINATRANS, S.L
RAMÓN Y VIDAL, S.L.
RANDSTAD EMPLEO, ETT, S.A
RD COMERCIAL DE HOSTELERIA
RECOLETOS
RECORD RENT A CAR, S.A
REDMOND CONSULTING S.L

REDYSER TRANSPORTES
REPROEXPRES
RESTITUBO
ROLLER STAR, S.A
ROMEFER
RTVV
RUEDO VALENCIANO, S.L
RUIZ FEO, S.L
RURALCAJA
SAEZ MERINO, S.A
SAGARMANTA
SANITAS, S.A
SCHNEIDER ELECTRIC ESPAÑA SA
SEALCO CONSULTORES, S.L
SEDESA
SELECTE RAMO
SERANTES Y PEÑA
SERTECO
SERVICIOS INMOBILIARIOS FRANCÉS TRESCOLI, S.L
SESDERMA
SIDI HOTELES, S.A.
SIEMSA ESTE, S.A
SIGA DESARROLLOS, S.L
SIGLA IBÉRICA, S.A. (GRUPO VIPS)
SIGNO DISEÑO Y COMUNICACIÓN
SILICALIA
SISTEMAS GENOMICOS, S.L. .DOC
SISTEMAS Y SOLUCIONES INTEGRALES MARE NOSTRUM
SKALA ESTRATEGIAS
SMART MARKET, S.L. ENIO
SOCOMO, S.A
SOLER MONTESINOS ASOCIADOS
SOOLDAFRUIT
SP BERNER
STALMED, S.L
STEMPER CONSULTORES DE DIRECCIÓN
SUAVINEX
SUAY HOMME
SUMINISTROS GARCAMPS
SUMINISTROS INDUSTRIALES DE CARTON Y ENVASES S.A (SICE)
SUMMON PRESS S.L
SURINVER SCL
SYNERGIE ETT
TARKETT FLOORS S.L
TEA CEGOS
TECNICARTON
TECNO FOREM
TEJAS BORJA
TEMPE - INDITEX
TERRAPILAR
TEVIAN
THE DREAM SHOP S.L
TIBA INTERNACIONAL, S.A
TM ENGARRIGUES 5 S.L
TORRES FILM PLASTIC S.L
TRADA PARQUETS
TRANSITOS Y ADUANAS DEL MEDITERRÁNEO, S.L



Máster Universitario en Dirección de Personas y Desarrollo Organizativo por la Universidad Miguel Hernández de Elche

TRANSMARKET IBERIA
TRANSPED SHIPPING LEVANTE
TRANSPORTES A.MARTIN S.L
TRANSPORTES ALFONSO ZAMORANO, S.L.U
TRANSPORTES OCHOA
TRITURCA, S.L
TROTASVALENCIANS
UBK CORREDURÒA DE SEGUROS Y REASEGUROS, S.A
UGARTESA
UNIBAIL RODAMCO
UNICONSULT
UNION NAVAL DE VALENCIA, S.A
UNIVERSAL MCCANN
UNIVERSO SELECCIÓN, S.L.
USINESS EUROPEAN & PUBLICITY, S.L
VALCOMAR, S.A
VALENCIA CF
VALENCIANA DE RECUBRIMIENTOS, S.A
VALENCIAPORT
VALVULAS ADOS S.L

ANEXOS : APARTADO 8

Nombre : Punto 8 Máster U. Dirección de personas y desarrollo organizativo.pdf

HASH MD5 : a00a2f26e69599b3e3d62be5f38f9806

Tamaño : 4570

8. RESULTADOS PREVISTOS

8.1 Estimación de valores cuantitativos

Como se ha comentado anteriormente, ESIC cuenta con el histórico de los datos del programa Máster en Dirección de Recursos Humanos y Organización, programa que, si bien no es oficial, si tiene características comparables a este.

Así mismo, contamos con la serie de datos del Máster en Dirección de Marketing y Ventas, que si bien trata de materias distintas, si tiene en común con este programa la oficialidad del título. Obteniendo en esta segunda serie datos mejores que en el caso anterior.

A partir del estudio de ambas series de datos, se ha considerado oportuno prever unas tasas para el nuevo Máster Universitario en Dirección de Personas y Desarrollo Organizativo, resultantes de un promedio ponderado de la experiencia recabada en ambos programas.

Estimamos que alrededor del 85% de los estudiantes matriculados finalizarán la enseñanza en el tiempo previsto en el plan de estudios, o a lo sumo en un año más. Alrededor del 10% abandonarán los estudios, entendiéndose por abandono el hecho de que habiendo debido obtener el título en el año académico anterior, no se hayan matriculado en el curso actual ni en el anterior. La estimación media de la tasa de eficiencia no debe ser inferior al 90%.

Es importante remarcar que se ha optado por unos valores que reflejan la actual situación de estos indicadores, tal y como se ha comentado. No obstante, los sistemas de seguimiento previstos en el apartado 9 posibilitan la revisión y mejora continua de los mismos, por lo que se espera que estos resultados académicos sean paulatinamente más satisfactorios.

ANEXOS : APARTADO 10

Nombre : Punto 10. Máster U. Dirección de personas y desarrollo organizativo.pdf

HASH MD5 : 1a7fd67fc96922c071af6d2ee870f7d8

Tamaño : 2337

10. CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN

Dado que el título solicitado se imparte en un año académico, el cronograma correspondiente es lineal, comenzando a impartirse el Máster en el curso 2011/2012, según las cifras de estudiantes ya comentadas en el apartado C.1.4 de la presente Memoria

