

RESPUESTA AL INFORME PROVISIONAL DE EVALUACIÓN DE 28 DE MAYO DE 2013 DE LA PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DEL MÁSTER EN RECURSOS HUMANOS

CRITERIO 4. ACCESO Y ADMISIÓN DE ESTUDIANTES

Se debe informar de qué estudios oficiales no universitarios se quieren reconocer créditos (13 créditos), o en su caso eliminar esta posibilidad si no procede.

Se elimina esta posibilidad.

Si bien se incluye información correcta en el extracto aportado en el apartado 4.4., sistema de reconocimiento y transferencia de créditos, se debe corregir o eliminar la siguiente información, ya que puede llevar a confusión a los estudiantes y no se adecua a lo indicado al Real Decreto 861/2010:

La experiencia laboral y profesional del alumno, debidamente acreditadas, podrán ser reconocidas, en conjunto, hasta en el 15% del total de créditos del programa...

Se elimina esta frase y se sustituye por la frase literal del artículo 6.3 del RD 861/2010:

El número de créditos que sean objeto de reconocimiento a partir de experiencia profesional o laboral y de enseñanzas universitarias no oficiales no podrá ser superior, en su conjunto, al 15 por ciento del total de créditos que constituyen el plan de estudios

Reconocimiento de Créditos Cursados en Enseñanzas Universitarias no Oficiales	
MÍNIMO ECTS: 0	MÁXIMO ECTS: 0
Reconocimiento de Créditos Cursados en Títulos Propios	
MÍNIMO ECTS: 0	MÁXIMO ECTS: 13
Reconocimiento de Créditos Cursados por Acreditación de Experiencia Laboral y Profesional	
MÍNIMO ECTS: 0	MÁXIMO ECTS: 13

RECOMENDACIONES

CRITERIO 6. PERSONAL ACADÉMICO

Se recomienda ampliar el número de profesores del núcleo básico del profesorado del título, en tanto en cuanto la mayor parte de sus profesores son colaboradores externos a la Universidad.

Se recomienda ampliar la información sobre la experiencia investigadora de los profesores de este máster. La nueva información aportada por la universidad no recoge suficientes publicaciones científicas para avalar la orientación investigadora del título.

Aunque este máster es de carácter profesional y no tiene la orientación investigadora, se eleva las previsiones de profesorado contratado y doctor. El criterio 6 queda como sigue:

CRITERIO 6. PROFESORADO

Categoría	Total	%	Doctores %
Profesor Ordinario o Catedrático	1	3.5%	100.0
Profesor Adjunto	2	7%	100.0
Profesor colaborador contratado	25	89%	20.0

Experiencia profesional

El 90% del claustro compatibiliza la actividad docente con la profesional en actividades relacionadas con la materia que imparten. Este máster tiene un carácter profesionalizante y este tipo de profesor colaborador contratado es el que mejor se adapta a esa característica.

En lo que a formación universitaria se refiere, el claustro de profesores que impartirá el programa un 25% tiene el título de doctor y otro 20% han finalizado los cursos de doctorado o bien están realizando su tesis doctoral. El 80% de los profesores han realizado algún programa Master o especialización, fundamentalmente, en Recursos Humanos o MBA Executive. Dos de los profesores son así mismo Coachers certificados.

En cuanto a experiencia laboral, la media del claustro es de algo más de 20 años.

La media de ocupación de puestos de Dirección es de 19 años. En muchos casos, han sido o son Directores del departamento de Recursos Humanos (especialmente, los profesores de los módulos “Dirección de Recursos Humanos”, “Retribución y Compensación” y “Habilidades Directivas”); en otros, han ostentado o lo están haciendo actualmente Direcciones Generales,

Direcciones Comerciales y Direcciones de Proyectos, (especialmente, los profesores del Módulo “Política de Empresa”)

Existe otro grupo de profesores miembros del claustro que han venido desarrollando una carrera judicial o de asesoría jurídica a lo largo de al menos 10 años de práctica profesional (como es el caso de, fundamentalmente, los profesores del módulo de “Gestión de Relaciones Laborales”).

Poder contar con profesores que conocen de primera mano, por haberlo experimentado, el complicado entramado empresarial, y que han tenido una amplia trayectoria tanto en Recursos Humanos como en otras áreas funcionales de la organización, es un aspecto de incalculable valor para un programa como éste, con una orientación 100% profesional y cuyo objetivo fundamental es proveer a los alumnos de los conocimientos y herramientas que necesitarán dominar, una vez insertados en el mundo laboral, para poder dirigir personas.

Nuestros profesores no sólo tienen gran experiencia profesional, sino que además, ésta ha sido adquirida en empresas de gran prestigio, pertenecientes a muy diversos sectores. Sólo por mencionar algunas:

Sector consultoría/RRHH:

Hay Group, Accenture, KPMG, Price Waterhouse Coopers, Prointec (Indra), Soluziona, Andersen Consulting, Ernst&Young, Coopers&Lybrand, Psicotec, TEA, People ETT

Sector telecomunicaciones/informático:

Telefónica, AT&T, Oracle, Hewlett Packard, Meta4

Sector bancario:

Caja Madrid, Banco Santander, Banca March, Banco Natwest, Banco Sabadell

Sector comercio:

El Corte Inglés, Cortefiel, Carrefour, Pryca,

Otros:

Visionlab, Casera, Vips, Starbucks, Merck Sharp&Dohme, Ferrovial, Adeslas, Grupo Santillana, Loewe, Finanzauto, Grupo Pascual, Cuatrecasas, Telecinco, Entreculturas.

Experiencia docente

Estos profesionales además tienen una gran capacidad docente y vocación para la enseñanza, siendo la media de experiencia de 15 años. Todos estos profesionales han impartido clases en otras universidades españolas y extranjeras (Universidad Complutense de Madrid, Universidad Autónoma de Madrid, Universidad de Alcalá de Henares, Universidad Rovira i Virgili, Universidad Carlos III, Universidad Francisco de Vitoria, Tecnológico de Monterrey, Universidad Marítima Internacional de Panamá, Universidad Católica del Perú, ...), ya sea en estudios de grado como otros de postgrado (entre estos últimos, otros postgrados de nuestra Universidad, fundamentalmente el Master en Recursos Humanos Executive, MBA Oficial y MBA Executive). Además, todos los profesores son colaboradores habituales de prestigiosas Escuelas de Negocios, tales como ESADE, Escuela de Administración de Empresas (EAE), Escuela de Negocios San Pablo – CEU, Escuela de Organización Industrial (EOI), EUROFORUM, Centro de Estudios Financieros (CEF), Escuela de Negocios Caixanova, Cámara de Comercio de Madrid, Centro de Estudios Garrigues, etc.

Experiencia investigadora

Aunque el perfil general de los profesores del máster es eminentemente profesional, también existen una significativa producción de conocimiento e investigación.

El profesor Javier Fernández Lopez que imparte los temas dedicados al análisis y valoración de puestos, así como de estructura salarial y política retributiva es autor de **GESTION POR COMPETENCIAS: UN MODELO ESTRATEGICO PARA LA DIRECCION DE RECURSOS HUMANOS**. Editado por Pearson Educación en 2004. También ha publicado en 2009 **PEOPLE EXCELLENCE** en Prentice-Hall.

Los profesores Joaquín Oset Fernández y Jesús López Fernández participan en la investigación “Feelings Management. Estudio sobre los estados emocionales en las organizaciones” de SUNION Grupo GESFOR y IESE.

Los profesores José Manuel Blanco, Luis Aparicio, Lola Muñoz y Mónica Martínez están llevando a cabo un proyecto de innovación educativa llamado Chance’u, en el que se evalúa mediante diferentes escalas las competencias de los alumnos para así mejorar su capacidad de adaptación al mercado laboral.

El profesor José Luis Martín Martín, publicó en 2011 en la editorial LID el libro “Finanzas para todos”.

Rafael Castaño Sanchez, profesor de habilidades directivas ha realizado la investigación **El Liderazgo por Valores** dirigida por la catedrática de organización de empresas de la Universidad de Alcalá de Henares, María Teresa del Val Núñez.

Jesús Labrador Fernandez participa en el proyecto de investigación internacional sobre inteligencia cultural liderado por la Universidad de Cornell, y en el año 2012 ha publicado como editor el libro “Internacionalización y capital humano” en la editorial de la Universidad Pontificia Comillas.

Previsión de profesorado y otros recursos humanos necesarios

No serán necesarias nuevas contrataciones para poder impartir el Máster Universitario en Dirección de Recursos Humanos, ya que las asignaturas nuevas podrán cubrirse con profesores del ICADE Business School y de la Facultad de Ciencias Humanas y Sociales. La contratación nueva será para sustituir a profesores que se jubilen o que dimitan o que pasen a tener más carga de gestión.

Políticas de innovación y ayudas a la docencia

El Instituto de Ciencias de la Educación de la Universidad Pontificia Comillas ofrece una amplia variedad de cursos de ayuda a la docencia. Por otra parte, la formación didáctica del profesorado está integrada en el Difopu (Diploma de Formación para el Profesorado Universitario), que es una herramienta destinada a facilitar la aplicación del Proyecto Educativo de la UPCO, a través de una oferta propia de formación inicial y continuada, que permita el desarrollo de las funciones profesionales de investigación y docencia. Para ello, su carácter formal y sistemático viene mediado por la temporalización y adecuación a las necesidades y centros de interés de los profesores mediante el diseño de los propios planes personales de formación.

Hay dos puntos de partida diferenciados al inicio del Difopu, según el grado de experiencia del profesor, que determinan dos posibles planificaciones: una orientada fundamentalmente a la Formación Inicial en Docencia Universitaria, y otra orientada a la Formación Continua en Docencia Universitaria. Algunos módulos de formación del Diploma están destinados a iniciar destrezas profesionales básicas, y otros persiguen consolidar, actualizar o enriquecer la propia práctica. Ambos puntos de partida coinciden, sin embargo, en el encuentro entre docentes – con diferentes grados de experiencia, pertenecientes a centros diversos, etc.-, en áreas de interés común y que son prioritarias desde la perspectiva del Proyecto Educativo de la Universidad. Estos puntos de encuentro son atendidos dentro de la oferta formativa del Difopu fundamentalmente a través de los módulos de formación de carácter obligatorio, distribuidos en cinco Áreas de Actuación Preferente: (AD) Actualización Didáctica, (AT) Acción Tutorial, (GID) Gestión Informática de la Docencia, (INV) Investigación y (PEU) Proyecto Educativo de la Universidad.

Entre los principales objetivos perseguidos por el Difopu cabe señalar los siguientes: conocer el marco en el que se desarrolla la labor docente e investigadora del profesor universitario: historia de Comillas, proyecto educativo, organización, cultura corporativa, etc.; comprender y

dominar las estrategias para la intervención tutorial en el marco de la formación integral de los estudiantes universitarios; aprender a planificar, ejecutar y evaluar las actividades de enseñanza aprendizaje en el marco de los Planes de Estudio de cada titulación y en coherencia con el Proyecto Educativo de la Universidad; conocer y saber aplicar las nuevas tecnologías de la información para los procesos de enseñanza y aprendizaje; y planificar el desarrollo de su carrera profesional para alcanzar una ejecución equilibrada del binomio docencia e investigación, todo ello conjugado siempre con los objetivos personales de cada docente.

La evaluación del profesorado es una práctica muy arraigada en la Universidad Pontificia Comillas. El Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado cuenta con una Unidad de Calidad y Prospectiva que gestiona directamente, al margen de los centros implicados, los cuestionarios de evaluación que deben cumplimentar los alumnos para expresar su opinión sobre todos los profesores de la titulación.

El procedimiento de evaluación, que está totalmente informatizado, es el siguiente: en primer lugar, personal del Rectorado ajeno a ICADE Business School y a la Facultad de Ciencias Humanas y Sociales distribuye las encuestas a los alumnos, que las cumplimentan en el aula. Los resultados se procesan después en el Centro de Cálculo. Posteriormente, una vez concluidos los exámenes y entregadas las notas, se distribuyen los resultados entre los Decanos, Directores de Departamento y Jefes de Estudios, y Dirección de ICADE Business School y, en último término, entre los profesores. Cada profesor recibe un informe personalizado en el que se relacionan sus resultados con los de la media de los profesores que imparten las asignaturas del mismo curso.

A partir de ese momento, el Vicedecano, el Director del Departamento, el Subdirector del Instituto o el Director del Programa pueden llamar a los profesores para comentar los resultados y buscar soluciones a posibles problemas. El Instituto de Ciencias de la Educación de la universidad ofrece un servicio de seguimiento y ayuda para los profesores que precisen de apoyo.

RESPUESTA AL INFORME PROVISIONAL DE EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DEL MÁSTER EN RECURSOS HUMANOS

Comentario ANECA:

CRITERIO 4. ACCESO Y ADMISIÓN DE ESTUDIANTES

Se debe introducir en la aplicación el número de créditos mínimo que la normativa permite reconocer en los casos de materias cursadas en estudios superiores no universitarios, en títulos propios y por experiencia profesional acreditada, que puede ser cero.

Se añade y completa la siguiente tabla de la aplicación:

Reconocimiento de Créditos Cursados en Enseñanzas Superiores Oficiales no Universitarias	
MÍNIMO ECTS: 0	MÁXIMO ECTS: 13
Reconocimiento de Créditos Cursados en Títulos Propios	
MÍNIMO ECTS: 0	MÁXIMO ECTS: 13
Reconocimiento de Créditos Cursados por Acreditación de Experiencia Laboral y Profesional	
MÍNIMO ECTS: 0	MÁXIMO ECTS: 13

RECOMENDACIONES

CRITERIO 6. PERSONAL ACADÉMICO

Se recomienda aportar mayor detalle sobre el núcleo básico del profesorado de este Título.

Se modifica el criterio 6 añadiendo mayor detalle sobre el profesorado quedando como sigue. Los cambios se indican en rojo:

CRITERIO 6. PROFESORADO

Categoría	Total %	Doctores %	Horas %
Profesor Ordinario o	4.0	100.0	0.0
Profesor Adjunto	4.0	100.0	0.0
Profesor colaborador	92.0	9.0	0.0

Experiencia profesional

El 95% del claustro compatibiliza la actividad docente con la profesional en actividades relacionadas con la materia que imparten.

En lo que a formación universitaria se refiere, el claustro de profesores que impartirá el programa un 15% tiene el título de doctor y otro 20% han finalizado los cursos de doctorado o bien están realizando su tesis doctoral. El 80% de los profesores han realizado algún programa Master o especialización, fundamentalmente, en Recursos Humanos o MBA Executive. Dos de los profesores son así mismo Coachers certificados.

En cuanto a experiencia laboral, la media del claustro es de algo más de 20 años.

La media de ocupación de puestos de Dirección es de 19 años. En muchos casos, han sido o son Directores del departamento de Recursos Humanos (especialmente, los profesores de los módulos “*Dirección de Recursos Humanos*”, “*Retribución y Compensación*” y “*Habilidades Directivas*”); en otros, han ostentado o lo están haciendo actualmente Direcciones Generales, Direcciones Comerciales y Direcciones de Proyectos, (especialmente, los profesores del Módulo “*Política de Empresa*”)

Existe otro grupo de profesores miembros del claustro que han venido desarrollando una carrera judicial o de asesoría jurídica a lo largo de al menos 10 años de práctica profesional (como es el caso de, fundamentalmente, los profesores del módulo de “*Gestión de Relaciones Laborales*”).

Poder contar con profesores que conocen de primera mano, por haberlo experimentado, el complicado entramado empresarial, y que han tenido una amplia trayectoria tanto en Recursos Humanos como en otras áreas funcionales de la organización, es un aspecto de incalculable valor para un programa como éste, con una orientación 100% profesional y cuyo objetivo fundamental es proveer a los alumnos de los conocimientos y herramientas que necesitarán dominar, una vez insertados en el mundo laboral, para poder dirigir personas.

Nuestros profesores no sólo tienen gran experiencia profesional, sino que además, ésta ha sido adquirida en empresas de gran prestigio, pertenecientes a muy diversos sectores. Sólo por mencionar algunas:

Sector consultoría/RRHH:

Hay Group, Accenture, KPMG, Price Waterhouse Coopers, Prointec (Indra), Soluziona, Andersen Consulting, Ernst&Young, Coopers&Lybrand, Psicotec, TEA, People ETT

Sector telecomunicaciones/informático:

Telefónica, AT&T, Oracle, Hewlett Packard, Meta4

Sector bancario:

Caja Madrid, Banco Santander, Banca March, Banco Natwest, Banco Sabadell

Sector comercio:

El Corte Inglés, Cortefiel, Carrefour, Pryca,

Otros:

Visionlab, Casera, Vips, Starbucks, Merck Sharp&Dohme, Ferrovial, Adeslas, Grupo Santillana, Loewe, Finanzauto, Grupo Pascual, Cuatrecasas, Telecinco, Entreculturas.

Experiencia docente

Estos profesionales además tienen una gran capacidad docente y vocación para la enseñanza, siendo la media de experiencia de 15 años. Todos estos profesionales han impartido clases en otras universidades

españolas y extranjeras (Universidad Complutense de Madrid, Universidad Autónoma de Madrid, Universidad de Alcalá de Henares, Universidad Rovira i Virgili, Universidad Carlos III, Universidad Francisco de Vitoria, Tecnológico de Monterrey, Universidad Marítima Internacional de Panamá, Universidad Católica del Perú, ...), ya sea en estudios de grado como otros de postgrado (entre estos últimos, otros postgrados de nuestra Universidad, fundamentalmente el Master en Recursos Humanos Executive, MBA Oficial y MBA Executive). Además, todos los profesores son colaboradores habituales de prestigiosas Escuelas de Negocios, tales como ESADE, Escuela de Administración de Empresas (EAE), Escuela de Negocios San Pablo – CEU, Escuela de Organización Industrial (EOI), EUROFORUM, Centro de Estudios Financieros (CEF), Escuela de Negocios Caixanova, Cámara de Comercio de Madrid, Centro de Estudios Garrigues, etc.

Experiencia investigadora

Aunque el perfil general de los profesores del máster es eminentemente profesional, también existen una significativa producción de conocimiento e investigación.

*El profesor Javier Fernández Lopez que imparte los temas dedicados al análisis y valoración de puestos, así como de estructura salarial y política retributiva es autor de **GESTION POR COMPETENCIAS: UN MODELO ESTRATEGICO PARA LA DIRECCION DE RECURSOS HUMANOS**. Editado por Pearson Educación en 2004. También ha publicado en 2009 **PEOPLE EXCELENCE** en Prentice-Hall.*

Los profesores Joaquín Oset Fernández y Jesús Lopez Fernandez participan en la investigación “Feelings Management. Estudio sobre los estados emocionales en las organizaciones” de UNION Grupo GESFOR y IESE.

*Los profesores José Manuel Blanco, Luis Aparicio, Lola Muñoz y Mónica Martínez están llevando a cabo un proyecto de innovación educativa llamado **Chance’u**, en el que se evalúa mediante diferentes escalas las competencias de los alumnos para así mejorar su capacidad de adaptación al mercado laboral.*

El profesor José Luis Martín Martín, publicó en 2011 en la editorial LID el libro “Finanzas para todos”.

*Rafael Castaño Sanchez, profesor de habilidades directivas ha realizado la investigación **El Liderazgo por Valores** dirigida por la catedrática de organización de empresas de la Universidad de Alcalá de Henares, Maria Teresa del Val Núñez.*

Jesús Labrador Fernandez participa en el proyecto de investigación internacional sobre inteligencia cultural liderado por la Universidad de Cornell, y en el año 2012 ha publicado como editor el libro “Internacionalización y capital humano” en la editorial de la Universidad Pontificia Comillas.

Previsión de profesorado y otros recursos humanos necesarios

No serán necesarias nuevas contrataciones para poder impartir el Máster Universitario en Dirección de Recursos Humanos, ya que las asignaturas nuevas podrán cubrirse con profesores del ICADE Business School y de la Facultad de Ciencias Humanas y Sociales. La contratación nueva será para sustituir a profesores que se jubilen o que dimitan o que pasen a tener más carga de gestión.

Políticas de innovación y ayudas a la docencia

El Instituto de Ciencias de la Educación de la Universidad Pontificia Comillas ofrece una amplia variedad de cursos de ayuda a la docencia. Por otra parte, la formación didáctica del profesorado está integrada en el Difopu (Diploma de Formación para el Profesorado Universitario), que es una herramienta destinada a facilitar la aplicación del Proyecto Educativo de la UPCO, a través de una oferta propia de formación inicial y continuada, que permita el desarrollo de las funciones profesionales de investigación y docencia. Para ello, su carácter formal y sistemático viene mediado por la temporalización y adecuación a las necesidades y centros de interés de los profesores mediante el diseño de los propios planes personales de formación.

Hay dos puntos de partida diferenciados al inicio del Difopu, según el grado de experiencia del profesor, que determinan dos posibles planificaciones: una orientada fundamentalmente a la Formación Inicial en Docencia Universitaria, y otra orientada a la Formación Continua en Docencia Universitaria. Algunos módulos de formación del Diploma están destinados a iniciar destrezas profesionales básicas, y otros persiguen consolidar, actualizar o enriquecer la propia práctica. Ambos puntos de partida coinciden, sin embargo, en el encuentro entre docentes –con diferentes grados de experiencia, pertenecientes a centros diversos, etc.-, en áreas de interés común y que son prioritarias desde la perspectiva del Proyecto Educativo de la Universidad. Estos puntos de encuentro son atendidos dentro de la oferta formativa del Difopu fundamentalmente a través de los módulos de formación de carácter obligatorio, distribuidos en cinco Áreas de Actuación Preferente: (AD) Actualización Didáctica, (AT) Acción Tutorial, (GID) Gestión Informática de la Docencia, (INV) Investigación y (PEU) Proyecto Educativo de la Universidad.

Entre los principales objetivos perseguidos por el Difopu cabe señalar los siguientes: conocer el marco en el que se desarrolla la labor docente e investigadora del profesor universitario: historia de Comillas,

proyecto educativo, organización, cultura corporativa, etc.; comprender y dominar las estrategias para la intervención tutorial en el marco de la formación integral de los estudiantes universitarios; aprender a planificar, ejecutar y evaluar las actividades de enseñanza aprendizaje en el marco de los Planes de Estudio de cada titulación y en coherencia con el Proyecto Educativo de la Universidad; conocer y saber aplicar las nuevas tecnologías de la información para los procesos de enseñanza y aprendizaje; y planificar el desarrollo de su carrera profesional para alcanzar una ejecución equilibrada del binomio docencia e investigación, todo ello conjugado siempre con los objetivos personales de cada docente.

La evaluación del profesorado es una práctica muy arraigada en la Universidad Pontificia Comillas. El Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado cuenta con una Unidad de Calidad y Prospectiva que gestiona directamente, al margen de los centros implicados, los cuestionarios de evaluación que deben cumplimentar los alumnos para expresar su opinión sobre todos los profesores de la titulación.

El procedimiento de evaluación, que está totalmente informatizado, es el siguiente: en primer lugar, personal del Rectorado ajeno a ICADE Business School y a la Facultad de Ciencias Humanas y Sociales distribuye las encuestas a los alumnos, que las cumplimentan en el aula. Los resultados se procesan después en el Centro de Cálculo. Posteriormente, una vez concluidos los exámenes y entregadas las notas, se distribuyen los resultados entre los Decanos, Directores de Departamento y Jefes de Estudios, y Dirección de ICADE Business School y, en último término, entre los profesores. Cada profesor recibe un informe personalizado en el que se relacionan sus resultados con los de la media de los profesores que imparten las asignaturas del mismo curso.

A partir de ese momento, el Vicedecano, el Director del Departamento, el Subdirector del Instituto o el Director del Programa pueden llamar a los profesores para comentar los resultados y buscar soluciones a posibles problemas. El Instituto de Ciencias de la Educación de la universidad ofrece un servicio de seguimiento y ayuda para los profesores que precisen de apoyo.

1.6 Orientación del Master: Profesional

Los alumnos egresados con el título Máster Universitario en Recursos Humanos cuentan con un perfil profesional que les permite desempeñar tareas de alta cualificación en:

- Departamento de Recursos Humanos de cualquier empresa o institución
- Dentro de Departamentos de Formación o de Gestión de Carrera
- Consultoría de Recursos Humanos
- Departamentos de Responsabilidad Social Corporativa

Pueden hacerse cargo de las funciones básicas de todo técnico en recursos humanos: selección, formación, desarrollo, compensación y desvinculación. Así mismo pueden desarrollar su carrera profesional en los departamentos de relaciones laborales ocupándose de tareas como: contratos, negociaciones colectivas, procedimientos laborales, sanciones, nóminas...

2. Justificación

El mundo del trabajo del siglo XXI es muy diferente de lo que era hace tan sólo 20 años. El escenario laboral es ahora tecnológico, diverso y pluricultural. El trabajo es llevado a cabo por grupos más que por individuos. Las tecnologías de la información dominan los lugares de trabajo. En cualquier organización o departamento encontramos mayor diversidad en términos de género, cultura, religiones, intereses y estilos. Aun cuando las capacidades mentales y físicas siguen siendo atributos importantes para predecir el éxito laboral, cada vez más se pone el énfasis en habilidades interpersonales y adaptativas, esenciales para el buen desempeño laboral.

Las fusiones, las adquisiciones, los recortes, la sucesión cada vez más rápida de ciclos y los cambios radicales en las tecnologías, han hecho que la idea del “empleo para toda la vida” sea, hoy en día, un fenómeno minoritario o una aspiración ilusoria.

Podemos señalar algunas notas características de lo que en la actualidad se suele llamar organizaciones postmodernas:

- Estructuras descentralizadas
- Diseños orgánicos vinculados a las formas de comunicación electrónica
- Organizaciones laterales basadas en la comunicación y en el conocimiento experto
- División del trabajo informal y flexible
- Objeto articulado en torno a la prestación de servicios, la información y la producción automatizada.

El marco social en que vivimos hoy se caracteriza, entre otras cosas, por su complejidad y por el elevado número de organizaciones existentes en su seno.

El elemento común que relaciona a cada una de estas organizaciones, más allá de sus fines o propósitos, es que la constituyen personas que comparten un fin o un objetivo, que son parte integrante de las mismas, donde cada una de ellas tiene un rol que cumple o desempeña, y un propósito último afín a todas. Desde esta perspectiva, dentro de las empresas, cada una de las personas se considera entonces como un recurso. Posiblemente el recurso más importante, complejo y delicado de todos los que la organización posee, sea esta complejidad, así como la diversidad a la que cualquier empresa moderna debe adaptarse, lo que convierte a los y las profesionales de los recursos humanos en elementos de importancia estratégica en toda organización. El reto de una moderna gestión de Recursos Humanos es lograr el equilibrio

entre las necesidades y deseos de los individuos que la componen, con todo el respeto a su dignidad e identidad individual, con la satisfacción de las necesidades organizacionales, su eficiencia y rentabilidad.

En los primeros años del siglo XX las empresas gestionaban solamente aquellos aspectos relativos a los costes de personal y la legislación laboral, y eran los y las profesionales del derecho los que se encargaban de estas tareas. Luego el centro de atención se desplazó hacia los factores humanos, y fueron entonces los y las profesionales de la psicología quienes se encargaron de desarrollar diversas tareas centradas en el individuo. Hoy, los gestores de Recursos Humanos se especializan en tratar los aspectos de adaptación, satisfacción y desarrollo del talento de las personas que componen la organización; simultáneamente deben ocuparse de los costes y la eficiencia que representan para la empresa, con el objetivo de aumentar el valor añadido que esta gestión tiene para los accionistas de las mismas.

Actualmente se puede afirmar que la mayoría de las organizaciones consideran sus recursos humanos como elementos valiosos y en muchas ocasiones irremplazables. Y es por este razonamiento que su gestión se convierte en un asunto estratégico y crucial, vinculado directamente con los resultados de la gestión empresarial.

En los últimos años se ha detectado un interés creciente por los estudios de postgrado en el área de los Recursos Humanos desde distintas carreras de Ciencias Sociales y Jurídicas. En ellos se busca una formación que sirva de puente entre la licenciatura y la incorporación a la vida profesional. El alumno busca no solamente una aplicación práctica de conocimientos sino también el desarrollo de habilidades y destrezas que van a ser demandadas en los departamentos de Recursos Humanos tanto de las empresas como del tercer sector.

La Universidad Comillas aporta una gran experiencia en este aspecto. En concreto, ha formado en su Máster Propio en Recursos Humanos durante 25 años a jóvenes licenciados y licenciadas así como mandos que necesitan actualizar de una manera práctica sus conocimientos y desarrollar sus habilidades sin perder de vista el rigor académico. A partir del 2009 el programa máster pasó a formar parte del Espacio Europeo de Educación Superior. La conjunción de todas estas características permite una preparación más ajustada de sus alumnos para el desarrollo de una actividad profesional dentro de la empresa.

La demanda en el Máster de Recursos Humanos se ha mantenido constante en los últimos años. Sin embargo se está produciendo un cambio cualitativo en los solicitantes, y se ha observado como en la actualidad más del 30% de los alumnos y alumnas que lo cursan provienen de Administración y Dirección de Empresas, de carreras técnicas o jurídicas, en detrimento del alumnado tradicional que procedía más significativamente de las Ciencias Sociales y Humanas (Psicología, Pedagogía y Sociología). En cierta medida esta tendencia es lógica, ya que este desarrollo profesional en la empresa se considera como una salida laboral cada vez más demandada y valorada y por ello es necesario complementar la formación obtenida con materias cada vez más adaptadas al desarrollo de los recursos humanos y la gestión del talento en las organizaciones modernas.

Este máster pretende dar respuesta a esta demanda y complementar la formación recibida en los estudios universitarios con la formación requerida para ocupar puestos laborales en los departamentos de recursos humanos o gestión del talento de cualquier empresa y organización.

Referentes externos a la universidad proponente que avalen la adecuación de la propuesta a criterios nacionales o internacionales para títulos de similares características académicas

Los Másteres en Dirección de Recursos Humanos son unos programas reconocidos en el ámbito internacional. Las escuelas de negocios y universidades más prestigiosas de Estados

Unidos y de Europa cuentan con una oferta formativa similar. Estos son sólo algunos ejemplos de Universidades Europeas:

King's College London, University of London

Human Resource Management and Organisational Analysis (postgraduate)

Birkbeck, University of London

Human Resource Management (postgraduate)

Management and Organizational Analysis (postgraduate)

Human Resource Development and Consultancy (postgraduate)

University of Strathclyde SBS Postgraduate

Human Resource Management

Università di Roma

Valorizzare le risorse umane

People strategy, comunicazione organizzativa e gestione delle risorse umane

Gestione e sviluppo delle risorse umane

Université de Lyon

Master Ressources Humaines et Organisation

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

La estructura y contenido del máster fue puesta en consideración del claustro de profesores y profesoras que hasta el momento se habían hecho cargo de la docencia del máster título propio. Fue enviado un borrador a todos los miembros del claustro para que en reunión posterior se trabajara para la mejora tanto de la estructura como de la actualización de los contenidos. La propuesta actual ha sido puesta en consideración de la comisión de seguimiento del máster, así como del claustro de profesores de las facultades de las que depende.

Así mismo fueron consultados diverso personal docente de los departamentos de psicología y de gestión empresarial con el objeto de recibir sugerencias e ideas de profesores no implicados directamente en el desarrollo del máster pero que por su experiencia académica y profesional pudieran aportar ideas relevantes en la configuración y recreación de este proyecto.

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

Se realizó una consulta a diversos profesionales en activo de recursos humanos tanto que desempeñan su trabajo en consultorías, en empresas nacionales y en multinacionales.

Así mismo se realizaron consultas a profesionales tutores de prácticas que tradicionalmente han tenido alumnos de prácticas de esta o titulaciones similares. Por mencionar algunas de las empresas con las que se ha mantenido contacto en este sentido, indicaremos las siguientes:

- Banco Santander
- Cross Road Biotech
- Mnemon Consultores
- Cadmo Conocimiento S.L.
- Raccoon

- Securitas TAS
- Meta4

3. Objetivos

El Programa Máster en Recursos Humanos tiene como objetivo global que los participantes adquieran y desarrollen los conocimientos, habilidades y actitudes necesarios para satisfacer las exigencias de gestión de los recursos humanos de cualquier tipo de organización.

Objetivos específicos:

- Formar profesionales que entiendan y extiendan los valores de Transparencia, Honestidad, Respeto, Solidaridad y Justicia en las organizaciones.
- Formar técnicos y gestores de recursos humanos conscientes de la importancia de las personas en la organización, capaces de entender las empresas e instituciones en sus aspectos globales, de diseñar e incorporar las políticas de recursos humanos y capaces de dirigir personas para contribuir al progreso y competitividad de las organizaciones empresariales.

La Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) en el documento DESECO *Definition and Selection of competentes* (OCDE, 2002: 4) define la competencia como: “La habilidad para responder a las demandas o llevar a cabo tareas con éxito y consistentes con las dimensiones cognitivas y no cognitivas”, precisando que las competencias son sólo observables en acciones específicas. La competencia integra y relaciona las demandas externas, el contexto y las características personales, por lo que está fuertemente ligada a un contexto y a unos contenidos concretos.

El término de competencia en un contexto profesional fue utilizado por primera vez por el especialista en motivación David Mc Cleland en 1973 al aludir a la excelencia de la persona dirigente y de la persona profesional en un trabajo. Hay que subrayar que el concepto de competencia suele referirse a capacidades, destrezas, habilidades o cualidades internas. El desarrollo del enfoque de competencia está relacionado con las transformaciones productivas ocurridas a partir de la década de los ochenta. La mayor exposición a la competencia mundial y la presión por el mejoramiento de la calidad y la reducción de costos fueron estrategias que rápidamente se difundieron desde el Japón hacia el occidente.

A través del proyecto *DeSeCo Project*, la OCDE ha identificado, con la ayuda de estudiantes, expertos e instituciones, un conjunto de competencias clave. Éstas deberían tener las siguientes características:

- Contribuir a evaluar los resultados.
- Ayudar a las personas a enfrentarse a las demandas importantes en una amplia variedad de contextos.
- Ser importantes no tanto para los especialistas cuando para los individuos.

Las propuestas sobre competencias profesionales de la OIT, así como de la “Secretary’s Commission on Achieving Necessary Skills” (SCANS) United States Department of Labor, proponen los siguientes criterios generales para este tipo de competencias:

- Gestión de recursos
- Relaciones interpersonales
- Gestión de información
- Comprensión sistémica

- Dominio tecnológico

Este apartado se organiza de la siguiente manera:

En primer lugar se presentan las **competencias genéricas** que han sido seleccionadas de los trabajos realizados desde el Proyecto Tuning, en función de su pertinencia y relevancia para el desarrollo del perfil formativo específico.

En segundo lugar aparece un listado con la selección de las **competencias específicas** que se consideran relevantes para el perfil formativo de este Máster. Las directrices de Dublín, las propuestas sobre competencias profesionales de la OIT así como de la “Secretary’s Commission on Achieving Necessary Skills” (SCANS) United States Department of Labor son la base conceptual de la elaboración de las competencias propuestas