

Personal de gestión, administración y servicios

El Máster en Investigación en Ciencias de la Gestión dispone del personal de gestión, administración y servicios que se muestra en la siguiente tabla. En sombreado aparece el personal con dedicación exclusiva a la gestión y administración del Máster en Investigación en Ciencias de la Gestión. El resto del personal se comparte con el resto de Masters universitarios de ESADE (4 másters).

El responsable de coordinación del Máster es la Directora del Máster en Investigación en Ciencias de la Gestión, que reporta al Vicedecano de Investigación. La Directora del Máster es la responsable de la gestión del profesorado, así como del proceso de admisión, del seguimiento interno del Máster a través de las evaluaciones y los mecanismos de control de calidad, y de todos los servicios que se prestan a los estudiantes, incluyendo la Secretaría Académica y el Servicio de Carreras Profesionales, entre otros. La Directora del Máster cuenta con una Gestora de Programa que le ayuda en su labor y se ocupa de la gestión directa de los alumnos. Igualmente, la Director del Máster cuenta con el apoyo de la Directora de Comunicación y Admisiones, la Directora de Carreras Profesionales y la Directora de la Oficina de Programas Universitarios en su gestión. La Directora de Comunicación y Admisiones y su equipo se encargan de proporcionar la información del Máster, realizar el seguimiento de los estudiantes interesados, gestionar el proceso de admisión y la matriculación de los candidatos admitidos. La Directora de Carreras Profesionales y su equipo prestan un asesoramiento individualizado a cada estudiante en su búsqueda de empleo. La Directora de la Oficina de Programas Universitarios se ocupa del resto de servicios que se ofrecen a los estudiantes: Secretaría Académica, Biblioteca, soporte informático, así como de la gestión del personal no docente de la Unidad de Programas Universitarios.

Tabla 1. Personal de Gestión, Administración y Servicios

Tipo de vinculación	Formación y experiencia profesional	Adecuación a los ámbitos de conocimiento
Contrato laboral (1 persona)	Ph.D. Information Systems, Copenhagen Business School, 1999.	Vicedecano de Investigación Miembro del Comité Ejecutivo de ESADE
Contrato laboral (1 persona)	Doctora en Ciencias Económicas y Empresariales, Universitat de Barcelona, 2002.	Directora del Máster en Investigación en Ciencias de la Gestión
Contrato laboral (1 persona)	Licenciatura en Ciencias Físicas y MBA. Ha ocupado cargos directivos desde 1988.	Directora de la Oficina de Programas Universitarios
Contrato laboral (1 persona)	Licenciatura en ADE y MBA. Ha ocupado cargos directivos desde 2005.	Directora de Comunicación y Admisiones
Contrato laboral (3 personas)	Diplomatura o Licenciatura en ADE, Ciencias de la Comunicación, Psicología o similares. Experiencia en Márketing o Comercial.	Marketing Managers Admissions Managers Admissions Officers
Contrato laboral (4 personas)	Licenciatura en Psicología, Humanidades, Ciencias del Trabajo o similares con Postgrado en Recursos Humanos. Experiencia en Recursos Humanos.	Directora de Carreras Profesionales Career Managers Responsable del Career Resource Centre Career Officers
Contrato laboral (2 personas)	Diplomatura o Licenciatura en Humanidades o similares. Experiencia en atención al cliente, especialmente en entornos internacionales.	Gestora de Programa Secretaria Académica en distintas funciones
Contrato laboral (2 personas)	Ingeniería técnica o superior.	Técnicos de soporte informático
Contrato en prácticas (2 personas)	Estudiante de una carrera técnica ó FPII en una rama equivalente.	
Contrato laboral (3 personas)	Diplomatura en Biblioteconomía y Documentación o Licenciatura en Documentación.	Directora de Biblioteca Bibliotecarios
Contrato en prácticas (2 personas)	Estudiante de las carreras anteriores.	Becarios de Biblioteca

Mecanismos para asegurar la igualdad entre hombres y mujeres y la no discriminación de personas con discapacidad

Tanto los Estatutos de la Universitat Ramon Llull (URL) como los de ESADE establecen que los procesos de selección de profesorado y personal de apoyo (PAS) se regirán por los principios de capacidad y mérito, garantizándose los principios de igualdad y no discriminación. En este sentido, y en cumplimiento de lo establecido en la Ley 3/2007 para la igualdad de hombres y mujeres, el rectorado de la URL está elaborando un Plan de Igualdad con el concurso de todos los centros que forman la universidad. Asimismo, ESADE fue una de las primeras instituciones académicas en España en suscribir el Global Compact de Naciones Unidas (cuyo sexto principio se refiere a los principios de igualdad y no discriminación en materia de empleo y ocupación) y a finales del pasado mes de Diciembre el Comité Ejecutivo de ESADE decidió adoptar los Principios para una Educación Responsable en Gestión, una iniciativa de Naciones Unidas dirigida específicamente a las escuelas de dirección de empresas y vinculada al Global Compact.

En lo que se refiere específicamente a la garantía de igualdad entre hombres y mujeres en ESADE, cabe mencionar las siguientes actuaciones:

- Feb/May 2007. El Instituto de la Mujer (Ministerio de Trabajo) realiza una Auditoria de Situación a ESADE dentro del Programa Óptima.
- Oct 2007. La Generalitat de Catalunya (Dirección General de Relaciones Laborales) concede una subvención para la elaboración de un Plan interno de Igualdad.
- Oct 2007 / Mar 2008. Realización de un estudio de benchmarking externo en empresas que destacan por la aplicación de medidas en la materia: Cintra, Danone, HP, Intermon y DKV Seguros.
- May 2008. Diseño y lanzamiento de encuesta sobre igualdad dirigida a la totalidad de la plantilla de Fundación ESADE.
- Jun 2008. Creación del Comité para la Diversidad.
- Sep 2008. Diseño del Plan Igualdad y comunicación a la plantilla.
- A partir del curso académico 2008/2009. Puesta en marcha de las acciones definidas en el Plan.

En lo relativo a la contratación de profesorado, ESADE tiene definido un proceso de selección competitivo, transparente y riguroso que respeta la confidencialidad de todos los candidatos a lo largo del mismo. Algunos de los aspectos a destacar en el proceso de selección del profesorado de ESADE, y que garantizan que éste cumple con los criterios de igualdad y no discriminación, son:

- Difusión activa de las convocatorias de plazas tanto a través de la página web corporativa de ESADE como mediante diferentes acciones de comunicación dentro del

ámbito académico para dar visibilidad a la oferta de ESADE en el “job market” internacional de la correspondiente disciplina académica. Muy a menudo un profesor senior del departamento que ofrece una plaza acude a la conferencia académica internacional de referencia en la que tiene lugar el “job market” para realizar entrevistas con potenciales candidatos. En el anuncio de cada convocatoria, ESADE incluye una referencia expresa a que es una institución que sigue el principio de igualdad de trato y no discriminación.

- Un aspecto importante en la garantía de la selección competitiva y abierta es la inelegibilidad de los doctores por ESADE, a no ser que acrediten una experiencia mínima de tres años como profesor en una facultad o escuela internacional y que hayan accedido a dicha posición de manera competitiva a través del “job market” académico.
- Para cada plaza de profesorado abierta, ESADE crea un comité de selección presidido por el Vicedecano Académico y formado por el Vicedecano de Investigación, el Presidente del Claustro de Profesores, el director del departamento académico correspondiente y dos profesores senior de dicho departamento. El comité se encarga, en un primer momento, de hacer una preselección de candidatos, en base única y exclusivamente de su adecuación al perfil y competencias requeridas para cada posición.
- Seguidamente, se convoca a los candidatos preseleccionados para realizar la denominada “Campus Visit”, que consiste en una estancia de dos días, durante la cual todos los miembros del comité de selección se entrevistan con el candidato. Adicionalmente, el/la aspirante efectúa una presentación pública de un trabajo de investigación propio, además de diversas actividades complementarias (visita a las instalaciones ESADE, encuentros informales con miembros del departamento, etc.). Todo ello tiene como fin, la valoración desde diferentes perspectivas de su capacidad y potencial docente e investigador, y su encaje en las líneas de investigación del departamento y, más globalmente, con la organización.
- En todo momento se mantiene informados a los candidatos sobre la evolución del proceso de selección. Después de la visita también se contacta con algunos de los académicos sugeridos por el/la candidato/a para recoger referencias adicionales.
- Una vez entrevistados todos los aspirantes para una posición determinada, se convoca el correspondiente comité de selección que los valora individualmente en función de las competencias académicas requeridas y de su adecuación a los requerimientos de la posición. A continuación los miembros del comité eligen de modo consensuado al candidato que consideran más idóneo, teniendo en cuenta los méritos y cualidades académicas aportados así como su futuro encaje en la organización.
- Una vez tomada la decisión final por el comité, su presidente comunica personalmente al candidato seleccionado y también al resto de aspirantes el resultado de la misma y los motivos que la fundamentan.

En lo relativo a la contratación del personal de apoyo (PAS), también se sigue un proceso de selección competitivo, transparente y riguroso que respeta la confidencialidad de todos los candidatos a lo largo del mismo. En la mayoría de los casos el mercado de trabajo al que se acude es el local, si bien para cubrir algunos puestos se han realizado procesos de búsqueda de ámbito internacional. Los mecanismos utilizados para publicitar las plazas a cubrir son: anuncio en la web corporativa de ESADE, anuncios en prensa local y/o nacional, y cuando se trata de puestos de perfil internacional también se anuncia la plaza en publicaciones especializadas del sector, generalmente las newsletters de las diferentes asociaciones internacionales de escuelas (EFMD, AACSB, CLADEA, GMAC, entre otras). Para cada candidato/a se sigue un proceso de valoración de su curriculum así como entrevistas personales.