

5.1. Estructura académica de los estudios

Siguiendo 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 MÉTODOLÓGÍAS 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
<p>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</p>	
Módulo	Materia
HABILIDADES PARA LA DIRECCIÓN	HABILIDADES DIRECTIVAS
<p>habilidades personales. habilidades profesionales. habilidades del emprendedor. habilidades relacionales. habilidades directivas.</p>	
Módulo	Materia
ORGANIZACIÓN Y COMPORTAMIENTO EMPRESARIAL	COMPORTAMIENTO DE LAS ORGANIZACIONES
<p>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.</p>	
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