

RESOLUCIÓN N°: 053/05

ASUNTO: Acreditar la Carrera de Especialización en Gestión Estratégica de los Recursos Humanos de la Universidad de San Andrés, Departamento de Administración, que se dicta en Victoria, Provincia de Buenos Aires.

Buenos Aires, 13 de febrero de 2005

Carrera N° 2.827/03

VISTO: la solicitud de acreditación de la carrera de Especialización en Gestión Estratégica de los Recursos Humanos de la Universidad de San Andrés, Departamento de Administración, que se dicta en Victoria, Provincia de Buenos Aires, el informe del Comité de Pares, la respuesta a la vista de la institución y lo dispuesto por la Ley 24.521, la Resolución del Ministerio de Cultura y Educación N° 1168/97, la Ordenanza N° 034 - CONEAU y la Resolución N° 534 - CONEAU – 01, y

CONSIDERANDO:

1. Viabilidad del dictado de la carrera

La Especialización en Gestión Estratégica de los Recursos Humanos de la Universidad de San Andrés, Departamento de Administración, que se dicta en Victoria, Provincia de Buenos Aires, indica como fecha de inicio el año 2001. La carrera propone una formación de carácter continuo y modalidad presencial. Plantea un perfil profesional con una visión estratégica de la función de recursos humanos.

El cuerpo docente permanente de la Universidad tiene una participación sustancial en el dictado del programa y su dedicación asegura el desarrollo de tareas de investigación. La carrera está vinculada con la oferta académica de grado y posgrado.

Se presentan numerosos convenios marco y uno específico vinculado con otra carrera de posgrado. El programa cuenta con una cantidad limitada de becas parciales de diversa intensidad porcentual. Según lo ha puesto en evidencia la primera cohorte que está actualmente cursando el posgrado, es significativo el número de alumnos que reciben

soporte económico o financiación de sus propios empleadores. Esta política de becas resulta apropiada.

La estructura de gobierno del posgrado está conformada por el Director Académico y un Comité Asesor de la Dirección. A sugerencia del Comité Asesor el posgrado cuenta con la figura de un Coordinador Académico cuyas funciones están vinculadas al seguimiento de los alumnos y de los docentes. El Director designado a partir de enero del 2001 es Abogado y ha realizado estudios de posgrado en Derecho Laboral y Seguridad Social, es profesor plenario en San Andrés y profesor titular en la Universidad de Buenos Aires, consigna experiencia en gestión académica en la Universidad de Buenos Aires y San Andrés y desempeño como consultor en organismos internacionales. Participa en tareas de investigación y acredita una vasta producción de trabajos publicados.

Se concluye que este punto satisface los estándares y criterios de acreditación.

2. Correspondencia entre el diseño, duración y desarrollo del plan de estudios

El plan de estudios, de tipo estructurado, fue aprobado por resolución N° 1287 del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología del 10/12/2002, que le otorga provisoriamente el reconocimiento. La duración total de la carrera es de 400 horas presenciales obligatorias (312 teóricas y 88 prácticas), organizadas en tres trimestres, a las que se suman 100 destinadas a la elaboración del trabajo final integrador.

Este posgrado se propone contribuir al desarrollo de las organizaciones a partir de la formación profesional de especialistas en dirección de Recursos Humanos capaces de transferir el conocimiento, las habilidades y competencias adquiridos a su área de trabajo. Desde lo académico, la Universidad pretende consolidar el claustro de profesores e investigadores de las carreras de grado y de posgrado que constituyen la propuesta educativa.

El posgrado se organizó a partir de cuatro dimensiones del conocimiento que contribuyen a desarrollar competencias vinculadas con la complejidad de las temáticas que abordan las áreas de Recursos Humanos en las instituciones: Dimensión estratégica;

Dimensión legal e institucional de las relaciones del trabajo; Dimensión económica de lo laboral; Dimensión psicosocial o de la negociación y resolución de conflictos laborales.

A partir de la información presentada en la respuesta a la vista, se observa que todos los programas están completos, con formulación de objetivos, detalle de contenidos, modalidad de evaluación y bibliografía adecuada. En algunos casos, se ha modificado el contenido de la asignatura, lo que contribuye a cumplir con las exigencias requeridas. Se informa que los contenidos esenciales para el conocimiento y el manejo del área -de índole técnica- se incluyen en los seminarios de temáticas optativas. Por otra parte, los nuevos contenidos presentados, correspondientes a la materia Conducción Estratégica de los Recursos Humanos, complementan las unidades anteriores y permiten dar por subsanadas las debilidades señaladas en el informe de evaluación.

En el proceso de admisión se evalúan las competencias previas de los postulantes y, en caso de que se detecten deficiencias en la formación, se brinda la posibilidad de cursar materias de grado para superar las falencias.

La bibliografía consignada responde a los contenidos de las asignaturas. Las condiciones de permanencia, evaluación y graduación son adecuadas de acuerdo con los requerimientos establecidos.

Se concluye que este punto satisface los estándares y criterios de acreditación.

3. Calidad del proceso de formación

El cuerpo académico está formado por 12 docentes, 6 estables y 6 invitados: 5 con título máximo de doctor, 1 con título de magister y 6 con título de grado. Todos los integrantes tienen amplia trayectoria docente, antecedentes profesionales y experiencia en formación de recursos humanos. En algunos casos se manifiesta una vasta producción en investigación científica. Las designaciones y funciones asignadas son pertinentes y se corresponden con los antecedentes de cada docente. La proporción docente-alumnos es óptima y la dedicación a la carrera es adecuada.

El seguimiento de la actividad de los docentes es realizado por el director, con la asistencia del coordinador. Los mecanismos previstos son: encuestas de opinión que

completan los alumnos; informes que presentan los profesores con su autoevaluación; reuniones y entrevistas periódicas con los profesores (por lo menos una vez por trimestre) para analizar en forma conjunta la marcha del posgrado.

Según el nuevo Reglamento Interno de la carrera, para ser admitido en la carrera los postulantes deben ser graduados universitarios de carreras con planes de estudios de por lo menos cuatro años, demostrar competencia en lectura, comprensión de textos y comprensión oral de idioma inglés y aprobar un examen escrito de admisión sobre comprensión de textos y análisis de problemas empresariales. Además deben contar como mínimo con dos años de experiencia laboral en empresas y pasar una entrevista con los integrantes del Comité de Admisión, que estará integrado por tres profesores, uno de los cuales es el Director del posgrado.

Los espacios físicos destinados a la carrera son suficientes. La infraestructura y el equipamiento informados resultan adecuados para desarrollar el plan de actividades propuesto. La Universidad cuenta con una Biblioteca que, si bien no es específica del posgrado, dispone de 500 volúmenes relacionados con la temática del posgrado y de 60 suscripciones a publicaciones especializadas en el tema de la carrera, lo que se aprecia como adecuado.

Se concluye que este punto satisface los estándares y criterios de acreditación.

4. Resultados de la carrera y mecanismos de revisión y supervisión

El alumno debe aprobar un trabajo final integrador para completar los estudios. Está previsto el dictado de un seminario de Metodología de la Investigación que tiene por finalidad orientar a los alumnos en la elaboración del trabajo de graduación. Éste es uno de los tres seminarios de temática optativa contemplados en el plan de estudios. Por otra parte, el Director Académico está en contacto con los alumnos y el Coordinador del Posgrado permanece en el establecimiento a disposición de los cursantes todos los días de clase. Su función central es la de mantener una comunicación fluida y permanente, orientarlos en la realización de los trabajos de investigación que les son encomendados y asistirlos en la elección de temas y opciones metodológicas.

Los mecanismos de revisión y supervisión son suficientes. La modalidad de aprobación planteada, considerando el perfil del egresado, es adecuada.

Al momento de la presentación, se informa que se han graduado 4 alumnos, sobre un total de 28 ingresantes (14 en 2001 y 14 en 2002). Se adjuntan los títulos e índices de 2 trabajos finales; ambos tienen relación con aspectos jurídicos de las relaciones laborales, aspectos relacionados con la carrera pero que no constituyen su núcleo temático.

La presentación informa cuatro actividades de investigación desarrolladas en el ámbito del Departamento vinculadas con las actividades de la carrera. No se informan actividades de transferencia que convendría desarrollar, a futuro, a fin de favorecer la formación de la especialización.

Se concluye que este punto satisface los estándares y criterios de acreditación.

5. Consideración acerca de los planes de mejoramiento

En el autodiagnóstico la unidad académica menciona como aspectos positivos la trayectoria académica y profesional del cuerpo académico, la regularidad y el rigor en el desarrollo de las materias del programa. Señala como aspectos negativos la cantidad de ingresantes y la escasa entrega de trabajos finales en la primera cohorte.

6. Conclusiones considerando los planes de mejoramiento

La Especialización plantea la formación de profesionales con una visión estratégica e integradora del proceso de cambio y crecimiento de las organizaciones. Cuenta con una dirección y un cuerpo docente con trayectoria y experiencia para llevar adelante el posgrado. La infraestructura y el equipamiento son suficientes para el desarrollo de las actividades propuestas.

En la respuesta al informe de evaluación se presentan todos los programas con objetivos, contenidos, modalidad de evaluación y bibliografía adecuada. En algunos casos, se ha modificado el contenido de las asignaturas, lo cual responde a las exigencias planteadas en el informe de evaluación: se ha mejorado la propuesta de contenidos esenciales; se ha especificado la ubicación y la duración de materias y horas destinadas a otras actividades. Se proponen también mecanismos para superar posibles deficiencias que

puedan surgir en los procesos de admisión de los postulantes y se explicitan los requisitos necesarios para el ingreso.

Por ello,

LA COMISIÓN NACIONAL DE EVALUACIÓN
Y ACREDITACIÓN UNIVERSITARIA

RESUELVE:

ARTÍCULO 1º.- ACREDITAR la Carrera de Especialización en Gestión Estratégica de los Recursos Humanos de la Universidad de San Andrés, Departamento de Administración, que se dicta en Victoria, Provincia de Buenos Aires, y cuyo plan de estudios se incluye, por un periodo de 3 años.

ARTÍCULO 2º.- RECOMENDAR:

- Se desarrollen actividades de transferencia vinculadas con la carrera.
- Se articulen mecanismos para mejorar la tasa de graduación.

ARTÍCULO 3º.- Al vencimiento del término expresado en el Art. 1º, la institución deberá solicitar una nueva acreditación, conforme a las convocatorias que establezca la CONEAU. La vigencia de esta acreditación se extiende hasta que se resuelva al respecto.

ARTICULO 3º.- Regístrese, comuníquese, archívese.

RESOLUCIÓN N° 053 - CONEAU - 05