

**RESOLUCIÓN N°: 1138/15**

**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 la ciudad de Victoria, Provincia de Buenos Aires.

Buenos Aires, 15 de diciembre de 2015

**Carrera N° 21.071/14**

**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 la ciudad de Victoria, provincia de Buenos Aires, el informe del Comité de Pares, y lo dispuesto por la Ley 24.521, las Resoluciones del Ministerio de Educación N° 51/10, N° 160/11 y N° 2385/15, la Ordenanza N° 059 – CONEAU, la Resolución N° 468 - CONEAU - 13, y

**CONSIDERANDO:**

Los fundamentos que figuran en el Anexo de la presente resolución.

Por ello,

**LA COMISIÓN NACIONAL DE EVALUACIÓN  
Y ACREDITACIÓN UNIVERSITARIA**

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO 1°.- 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 la ciudad de Victoria, provincia de Buenos Aires, por un periodo de 6 años.

**ARTÍCULO 2°.-** Al vencimiento del término expresado en el Art. 1°, la institución deberá solicitar una nueva acreditación, conforme a las convocatorias que establezca la CONEAU. La vigencia de esta acreditación se extiende hasta que la CONEAU se expida sobre la carrera una vez que ésta se presente en la convocatoria correspondiente.

Res. 1138/15



ARTÍCULO 3°.- Regístrese, comuníquese, archívese.

RESOLUCIÓN N° 1138 - CONEAU – 15

CONEAU

## ANEXO

### EVALUACIÓN ANTERIOR DE LA CARRERA

Esta carrera fue evaluada anteriormente, resultando acreditada, mediante Resolución CONEAU N° 53/05.

Las recomendaciones y observaciones efectuadas en esa oportunidad fueron:

CRITERIOS	RECOMENDACIONES / OBSERVACIONES
Investigación	Fortalecer actividades de transferencias
Seguimiento de alumnos	Incrementar la cantidad de graduados

De acuerdo con la información presentada por la carrera, se han realizado una serie de modificaciones que a continuación se consignan:

CRITERIOS	MODIFICACIONES
Normativa	Se adecuó la normativa del posgrado, su reglamento y plan de estudios a la RM 160/11.
Estructura de gestión y antecedentes de sus integrantes	Se incluyeron nuevas funciones al coordinador académico en cuanto al seguimiento de alumnos y realización del trabajo final.
Plan de estudios	Se modificó la carga horaria de la carrera, se reorganizaron cursos y mejoraron contenidos
Formación Práctica	Se incorporó el tratamiento de un caso de estudio real desarrollado localmente como hilo conductor transversal que se aborda en todas la materias y algunos seminarios promoviendo la integración de los conocimientos adquiridos.
Estables/Invitados	Se ha modificado el cuerpo docente
Antecedentes y producción del cuerpo académico	Se ha modificado el cuerpo docente
Investigación/ Transferencia	Se realizaron actividades de transferencia (se adjuntan 27 fichas), se promovió la participación de los docentes en las mismas y se desarrollo una red de graduados como un ámbito y un dispositivo para las actividades de transferencia.
Trabajo Final	Se modificó el requerimiento de trabajo final en donde actualmente deben elegir entre tres opciones, según se establece en el reglamento.
Seguimiento de alumnos	Se han incorporado tutores y se ha ampliado la función del coordinador académico para fortalecer el seguimiento de alumnos.

## I. INSERCIÓN, MARCO INSTITUCIONAL Y ESTRUCTURA DE GESTIÓN

### Inserción institucional y marco normativo

La carrera de Especialización en Gestión Estratégica de los Recursos Humanos, de la Universidad de San Andrés, Departamento de Administración, se inició en el año 2001 en la ciudad de Victoria, Provincia de Buenos Aires, posee una modalidad de dictado presencial y de carácter continuo.

Se presenta la siguiente normativa: Resolución Rectoral N° 245/00 que crea la carrera, aprueba el plan de estudios, reglamento, requisitos de admisión y pautas para la titulación, Resolución Rectoral N° 8/14 que designa al Director de la carrera y aprueba las modificaciones del plan de estudios y reglamento de la carrera; Ordenanza Rectoral N° 1/14 que aprueba el Reglamento de Posgrado de la Universidad.

La normativa presentada contempla los principales aspectos del funcionamiento de la carrera.

### Estructura de gestión y trayectoria de sus integrantes

La estructura de gobierno está conformada por un Director, un Coordinador Académico y un Consejo Asesor Externo. La composición de la estructura de gestión y las funciones de sus integrantes se establecen en el reglamento de la carrera.

A continuación, se enumera la información presentada sobre el Director de la carrera:

Director de la carrera	
Información referida a los títulos obtenidos	Licenciado en Ciencias de la Educación, título otorgado por la Universidad de Buenos Aires y Magíster en Educación, título otorgado por la Universidad de Boston (EEUU).
Información referida a los cargos que desempeña en la actualidad	Profesor Superior de la cátedra de Recursos Humanos de la Universidad de San Andrés.
Informa antecedentes en la docencia universitaria	Sí
Informa antecedentes en la gestión académica	Sí
Informa antecedentes en ámbitos no académicos	Sí
Informa adscripción a organismos de promoción científico-tecnológica.	No

Informa participación en proyectos de investigación	No
Informa antecedentes en la dirección de tesis	Sí
Informa producción en los últimos 5 años	Sí. Ha efectuado 2 publicaciones una en el 2005 y otra en el 2007. Además ha presentado 3 trabajos a congresos en el año 2008.
Informa haberse desempeñado como evaluador en los últimos 5 años	Sí, ha participado en la evaluación proyectos o programas.

La estructura de gobierno es adecuada, teniendo en cuenta la distribución de responsabilidades y las funciones asignadas a los distintos componentes. Los antecedentes de los responsables de la estructura de gestión, tanto del Director como del Coordinador Académico y de los miembros del Consejo Asesor Externo resultan suficientes y acordes a las responsabilidades asignadas.

Desde la evaluación anterior se ha adecuado la normativa de la carrera a la RM 160/11, se incluyeron funciones al coordinador de la carrera respecto al seguimiento de alumnos y realización del trabajo final.

**Por lo expuesto**, la carrera se adecua a lo establecido en la Resolución Ministerial N° 160/11 en lo que hace a los aspectos incluidos en este núcleo de análisis.

## II. PLAN DE ESTUDIOS

Se consigna la siguiente información respecto del plan de estudios:

Plan de estudios		
Aprobación del Plan de Estudios por Resolución Rectoral N° 8/14		
Tipo de actividad curricular	Cantidad	Carga horaria
Materias comunes (cursos, seminarios o talleres)	12	360 hs (270 teóricas y 90 prácticas)
Materias electivas (cursos, seminarios o talleres)	-	-
Actividades obligatorias de otra índole:	-	-

<b>Carga horaria total de la carrera</b>	<b>360 hs</b>
Duración de la carrera en meses reales de dictado (sin incluir el trabajo final): 12 meses	
Plazo para presentar el trabajo final, a partir de la finalización del cursado: 12 meses	

**Organización del plan de estudios:**

**Resolución Rectoral N° 8/14**

La carrera se presenta como estructurada y se organiza en dos ejes principales un ciclo de Fundamentos (4 materias) y un ciclo de Gestión (3 materias) a los que se le suman 5 seminarios obligatorios de temática optativa que corresponden al ciclo de gestión.



Se observa correspondencia entre el tipo de carrera, su denominación, los objetivos y el perfil del egresado propuesto. La carga horaria prevista se adecua a lo establecido por la Resolución Ministerial N1 160/11 y resulta suficiente para alcanzar los objetivos planteados.

El Plan de Estudios es estructurado. Según lo informado en la entrevista, la institución puede cambiar la oferta de Seminarios de temática optativa, pero los mismos son obligatorios para todos los alumnos de cada cohorte, según como se indica en la Resolución N° 8/14.

Los contenidos y la bibliografía de las asignaturas informadas se consideran pertinentes y actualizados.

**Actividades de formación práctica**

<b>Horas prácticas incluidas en la carga horaria total de la carrera</b>	<b>90 hs</b>
<b>Se consignan expresamente en la Resolución Rectoral N° 8/14 de aprobación del Plan de Estudios: SÍ</b>	

Las actividades prácticas que realizan los alumnos se desarrollan en el aula y comprenden: análisis de casos, entrevistas a directores de RH, relevamiento de prácticas de RH, diseño de planes de capacitación, simulaciones, elaboración de un sistema de integral de compensaciones y beneficios, análisis de problemas y desafíos de la legislación laboral Argentina, análisis de informes contables - financieros de diferentes empresas y ejercicios prácticos de negociación simulando casos reales. Se realizarán simulaciones de procesos de

selección (via internet), y juego de roles de entrevistas de selección. Los alumnos deberán analizar plataformas de tecnología de distintas empresas, y se discutirán casos prácticos de e-learning, entre otras. Además los alumnos deberán realizar el tratamiento de un caso de estudio real desarrollado localmente como hilo conductor transversal que se aborda en todas las materias y algunos seminarios promoviendo la integración de los conocimientos adquiridos.

Las prácticas a realizar resultan adecuadas y suficientes en relación a los contenidos brindados.

### **Requisitos de admisión**

Para el ingreso al posgrado se exige que el aspirante posea título de grado universitario o equivalente con 4 años de duración en carreras a fines a la gestión de Recursos Humanos en empresas, tales como Administración de Empresas, Psicología, Educación, Sociología, Antropología, Sistemas, Informática, Ingeniería, Abogacía, Economía, entre otras. Deberán demostrar competencia en la lectura y comprensión oral del idioma inglés.

Los requisitos de admisión se detallan en la Resolución Rectoral N° 8/4.

En el acta de entrevista consta que se exige 2 años como mínimo de experiencia laboral comprobable en Recursos Humanos y además se toma un test de admisión que consiste en una reflexión sobre un artículo de actualidad.

Los requisitos y mecanismos de admisión se evalúan adecuados.

En la entrevista se informa que el Comité de Admisión al que refieren los Art. 19 y 21 del Reglamento Interno está integrado por el Director y coordinador de la carrera y un docente de la misma, lo que se considera pertinente para llevar adelante la admisión del postulante.

### **Planes de mejoras**

Asimismo, la institución prevé la implementación de un plan de mejora que tiene por objetivo fortalecer las competencias de escritura de trabajos académicos –profesionales a través de la incorporación de un taller de escritura.

**Por lo expuesto**, la carrera se adecua a lo establecido en la Resolución Ministerial N° 160/11 en lo que hace a los aspectos incluidos en este núcleo de análisis.

## **III. CUERPO ACADÉMICO**

El cuerpo académico se compone de 13 docentes y se presentan las conformaciones correspondientes.

Docentes	Título de Doctor	Título de Magister	Título de Especialista	Título de Grado	Otros
Estables:	6	3	2	2	-
Invitados:	-	-	-	-	-
Mayor dedicación en la institución	9				
Residentes en la zona de dictado la carrera	11				

De acuerdo con los antecedentes informados, el plantel docente presenta las siguientes características:



	Administración y Derecho
Áreas disciplinares en las que se han formado los docentes	
Cantidad de docentes con antecedentes en la dirección de tesis	<b>12</b>
Cantidad de docentes con producción en los últimos 5 años	<b>11</b>
Cantidad de docentes con participación en proyectos de investigación	<b>10</b>
Cantidad de docentes adscriptos a organismos de promoción científico-tecnológica	<b>2</b>
Cantidad de docentes con trayectoria profesional ajena al ámbito académico	<b>12</b>

Todos los docentes son estables y sólo 2 de los 13 docentes tienen titulación inferior a la que expide la carrera.

Las trayectorias de los integrantes del plantel evidencian destacada actuación académica y profesional. Aquellos docentes que no poseen título igual o superior al que otorga la carrera (los responsables de las actividades académicas: Elementos de Finanzas para la Gestión de Recursos Humanos y Derecho Individual y Colectivo del Trabajo) cuentan con trayectoria académica y profesional suficiente, publicaciones y una importante experiencia en docencia universitaria de posgrado que los habilita a desempeñarse como parte del cuerpo docente de la carrera. Respecto de la evaluación anterior se ha incrementado la titulación de los docentes de la carrera.

### **Supervisión del desempeño docente**

Existen mecanismos de seguimiento del desempeño docente. Los docentes son supervisados sistemáticamente a través de entrevistas con la Dirección Académica del

Programa, así como de encuestas y evaluaciones completadas por los alumnos al finalizar cada curso. En este sentido cabe remarcar que los alumnos y profesores participan en el proceso de evaluación permanente del Posgrado. Con este fin, los alumnos deben completar el último día de clase de cada asignatura la Ficha de Evaluación del Curso. Dicha evaluación es requisito para aprobar el curso y deberá ser entregada en la Secretaría de la Maestría. Los profesores deberán realizar un informe de autoevaluación y mantener por lo menos dos reuniones al año con la Dirección Académica del posgrado. La participación en el proceso de evaluación de la carrera tiene un doble propósito: instalar a la carrera en la dinámica de mejora permanente de la calidad académica y favorecer en los alumnos y profesores la conciencia de corresponsabilidad en el proceso de formación que los involucra.

#### **Planes de mejoras**

Asimismo, la institución prevé la implementación de un plan de mejora que tiene por objetivo incorporar docentes invitados de otras universidades para enriquecer el programa de la carrera.

**Por lo expuesto**, la carrera se adecua a lo establecido en la Resolución Ministerial N° 160/11 en lo que hace a los aspectos incluidos en este núcleo de análisis.

#### **IV. ACTIVIDADES DE INVESTIGACIÓN VINCULADAS A LA CARRERA**

Total de actividades de investigación informadas	10
Cantidad de actividades vigentes a la fecha de presentación (y hasta el año anterior)	5
Participación de docentes de la carrera	Sí
Participación de alumnos de la carrera	No se informa

Si bien las actividades de investigación no son imprescindibles para la formación de una carrera de Especialización los proyectos informados son adecuados y responden a la temática de la carrera.

Respecto de la recomendación anterior se ha incrementado las actividades de transferencias en 27 de las cuales 19 están vigentes, se ha promovido estas actividades con la participación de docentes de la carrera. Los docentes participan en las actividades propuestas

por el Centro de Educación Empresaria, ámbito de trabajo entre la Universidad y su campo profesional de negocios. Además, para tal fin se desarrolló una red de graduados y se creó el cargo de coordinadora de la red de graduados a fin de promover dicho espacio como ámbito de actividades de transferencia. Allí se desarrollan las siguientes actividades, a) una actividad red virtual donde circulan desde pedidos de información sobre aspectos de gestión, asesoramiento entre pares, búsquedas laborales, difusión de novedades profesionales, análisis de problemáticas etc. b) desayunos mensuales de actualización e intercambio, c) jornada anual sobre una temática troncal con participación de grupos de trabajo, d) encuentros por prácticas profesionales de intercambio.

**Por lo expuesto**, la carrera se adecua a lo establecido en la Resolución Ministerial N° 160/11 en lo que hace a los aspectos incluidos en este núcleo de análisis.

CONEAU

## V. EVALUACIÓN FINAL / REQUISITOS PARA LA GRADUACIÓN

### Características

La modalidad de evaluación final consiste en un trabajo final individual que podrá tener los siguiente formatos, quedando la elección del mismo por los alumnos: a) Análisis de un caso integrador provisto por el posgrado b) Desarrollo y análisis de un caso propio vinculados a la práctica de RRHH del alumno ó c) Trabajo monográfico de profundización (Monografía). Se espera que en el trabajo final los alumnos puedan demostrar la capacidad de analizar integralmente un problema-situación presente en la gestión de RRHH y abordarlo estratégicamente a partir de una propuesta de acción. Se presentaron las copias de 11 trabajos completos, como así también 11 fichas.

En la entrevista se informó que en cada cohorte se suministra un único caso integrador a ser analizado por todos los alumnos que opten por esta alternativa.

La modalidad de evaluación final es adecuada, así como el plazo para la presentación del trabajo final; los trabajos presentados, que en su gran mayoría consisten en análisis de casos, demuestran un buen nivel de calidad para una carrera de Especialización, atento a la pertinencia de las temáticas abordadas, utilización de lenguaje técnico apropiado y capacidad de análisis demostrado.

### **Directores de evaluaciones finales**

Los docentes que informan antecedentes en la dirección de trabajos finales son 12.

### **Jurado**

El Director de la carrera designará para cada alumno un profesor especialista de posgrado, cuya función será la de evaluar el trabajo final presentado y en el caso de ser necesario solicitar correcciones o ampliaciones al mismo. Durante la entrevista se informa que el Director, Coordinador y un docente de la carrera realizan el seguimiento y evaluación del trabajo final, lo que se considera adecuado.

### **Seguimiento de alumnos y de egresados**

Existen mecanismos institucionales de seguimiento de alumnos. En primera instancia la Dirección Académica, junto a la Coordinación Académica de la Especialización coordinan el reclutamiento y selección de los alumnos; y también efectúa el seguimiento del desempeño de los mismos. El director y el coordinador mantienen un contacto permanente con los alumnos durante los días de cursada y organizan al menos una reunión semestral de carácter general para resolver cuestiones inherentes a la marcha del programa quedando abierta la posibilidad de fijar entrevistas personales cuando la dirección lo considere necesario o los alumnos lo soliciten. Existe también un equipo de apoyo a los posgrados que facilita la coordinación de las actividades que desarrollan los alumnos y que atiende también a las necesidades relacionadas con la organización académico-funcional.

Existen modalidades de seguimiento de egresados. La Especialización en RRHH, ha desarrollado desde el año 2006 de forma particular un área de graduados, con una persona responsable a cargo que se ocupa de estimular la interacción entre los graduados y su contribución a la comunidad a través de diversas actividades. Cuenta con una activa red virtual compuesta por todos los graduados del programa en donde circulan consultas profesionales, discusiones de prácticas y búsquedas laborales.

Los ingresantes a la carrera, desde el año 2004 hasta el año 2015, han sido 358, de los cuales los correspondientes a las cohortes que han cumplido con el plazo necesario para la graduación suman un total de 271. Los graduados, desde el año 2004 al 2015, han sido 300. La duración total de la carrera desde el ingreso hasta la defensa del trabajo final es de: 24 meses.



El número de alumnos becados asciende a 28 y las fuentes de financiamiento son varas empresas y la propia institución.

Considerando la duración teórica de la carrera especificada en la normativa y la cantidad de ingresantes de las cohortes que ya han cumplido el plazo para la presentación del trabajo final, se puede concluir que la cantidad de graduados es significativa. Asimismo, con respecto a la evolución de las cohortes se puede afirmar que prácticamente no existe deserción.

Respecto de la recomendación anterior se ha modificado el requerimiento de trabajo final. Actualmente los alumnos pueden elegir entre tres opciones las cuales se realizan en el marco de un proceso pautado y fueron mencionadas en párrafos precedentes.

**Por lo expuesto**, la carrera se adecua a lo establecido en la Resolución Ministerial N° 160/11 en lo que hace a los aspectos incluidos en este núcleo de análisis.

## VI. INFRAESTRUCTURA Y EQUIPAMIENTO

Los alumnos disponen de aulas y 3 laboratorios de informática.

La infraestructura y el equipamiento informados en el formulario resultan suficientes y adecuados.

El fondo bibliográfico consta de 76 volúmenes vinculados con la temática del posgrado y 378 suscripciones a revistas especializadas. Además, se dispone de acceso a bases de datos o bibliotecas virtuales *tales como* ABI Inform , Academic Search Complete, ACCEDER , Accounting Research Network, AgEcon Search: Research in Agricultural and Applied Economics, Anuario Estadístico de América Latina y el Caribe (CEPAL,), Bancos Bibliográficos Latinoamericanos y del Caribe (UNESCO), Base de Datos América Latina en la Prensa Española (ALPE), Base de Datos Bibliográfica de América Latina (BIRLA), Base de Datos Macroeconómicos (CEPAL), Base de Datos Unificada (BDU), Biblioteca de Información Social Interactiva (SIEMPRO), JSTOR, LABORSTA (Organización Internacional del Trabajo), LAPTOC (Latin American Periodicals Tables of Contents) (72 horas de demora), La Ley Online, LISTA - Library and Information Science & Technology Abstracts, MagPortal, NATLEX (International Labour Organization), NBER Working

Papers, OAIster, Oxford English Dictionary, OxLAD - Oxford Latin American Economic History Database, Parline Database (Parliaments on-Line).

El acervo bibliográfico disponible según lo consignado en el formulario es suficiente.

**Por lo expuesto**, la carrera se adecua a lo establecido en la Resolución Ministerial N° 160/11 en lo que hace a los aspectos incluidos en este núcleo de análisis.

La Universidad presenta las certificaciones referidas al cumplimiento de las condiciones de seguridad e higiene de edificios e instalaciones donde se desarrolla la carrera. La instancia responsable de la implementación y supervisión de estos aspectos es la empresa Technology Previngea (Ingeniería en sistemas de protección contra siniestros).

CONEAU

## CONCLUSIONES

Esta carrera fue evaluada anteriormente, resultando acreditada, mediante Resolución CONEAU N° 53/05

La normativa presentada contempla los principales aspectos del funcionamiento de la carrera.

La estructura de gobierno es adecuada, teniendo en cuenta la distribución de responsabilidades y las funciones asignadas a los distintos componentes. Los antecedentes de los responsables de la estructura de gestión, tanto del Director como del Coordinador Académico y de los miembros del Consejo Asesor Externo resultan suficientes y acordes a las responsabilidades asignadas.

Se observa correspondencia entre el tipo de carrera, su denominación, los objetivos y el perfil del egresado propuesto. La carga horaria prevista se adecua a lo establecido por la Resolución Ministerial N1 160/11 y resulta suficiente para alcanzar los objetivos planteados. Los contenidos y la bibliografía de las asignaturas informadas se consideran pertinentes y actualizados. Los requisitos de admisión son pertinentes.

La modalidad de evaluación final es adecuada, así como el plazo para la presentación del trabajo final; los trabajos presentados, que en su gran mayoría consisten en análisis de casos, demuestran un buen nivel de calidad para una carrera de Especialización, atento a la pertinencia de las temáticas abordadas, utilización de lenguaje técnico apropiado, capacidad de análisis demostrado.

El equipamiento, infraestructura y acervo bibliográfico se consideran adecuados para el desarrollo de la carrera.

En conclusión, con respecto a la evaluación anterior: se ha adecuado la normativa de la carrera a la RM 160/11, se ha incrementado la titulación de los docentes y se han incrementado las actividades de transferencia, las que resultan adecuadas. Además se ha modificado el requerimiento de trabajo final, actualmente los alumnos pueden elegir entre tres opciones las cuales se realizan en el marco de un proceso pautado.

CONEAU