

**DICTAMEN DE ACREDITACIÓN N° 207**  
**Acoge Recurso de Reconsideración presentado por**  
**la Universidad de Santiago de Chile para la**  
**Carrera de Tecnólogo en Administración de Personal**

En base a lo acordado en la quinta sesión del Consejo de Evaluación y Acreditación del Área de Administración y Comercio de la Agencia Acreditadora AcreditAcción, de fecha 12 de mayo de 2011, la Agencia dictaminó lo siguiente:

**VISTOS:**

Lo dispuesto en la Ley 20.129 que establece un Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior; el Reglamento para la Autorización de las agencias de Acreditación de Noviembre de 2007; la autorización de AcreditAcción para operar como Agencia Acreditadora, según Acuerdo de Autorización de Agencias N° 7 de la Comisión Nacional de Acreditación, CNA; el documento de Normas y Procedimientos para la Acreditación autorizado por la CNA; los Criterios Generales para Carreras Profesionales vigentes y validados por la CNA; el Informe de Autoevaluación de la carrera Tecnólogo en Administración de Personal presentado por la Universidad de Santiago de Chile; el Informe de Visita de Verificación emitido por el Comité de Pares Externos; las observaciones enviadas por la Institución al Informe de los Pares Externos; el recurso de reconsideración presentado por la Institución en contra del Dictamen de Acreditación N° 190 y los antecedentes analizados en la sesión quinta, de fecha 12 de mayo de 2011 del Consejo de Evaluación y Acreditación del Área de Administración y Comercio de AcreditAcción.

**TENIENDO PRESENTE:**

1. Que por medio del Dictamen de Acreditación N° 190 de fecha 21 de enero de 2011, la agencia AcreditAcción acreditó a la carrera de Tecnólogo en Administración de Personal de la Universidad de Santiago de Chile, por un periodo de cuatro (4) años.
2. Que con fecha 12 de abril de 2011 la Universidad de Santiago de Chile interpuso, dentro del plazo, un recurso de reconsideración en contra del Dictamen N° 190, antes citado.
3. Asimismo, la Institución incorporó al recurso interpuesto, diversos antecedentes a modo de evidencias y respaldo de las consideraciones en que funda su reconsideración.
4. Que la Dirección Ejecutiva de AcreditAcción envió a los integrantes del Consejo de Evaluación y Acreditación del Área de Administración y Comercio de la Agencia los documentos y antecedentes relacionados con el recurso de reconsideración antes mencionado, para conocimiento y análisis de cada uno de los consejeros.

5. Que el Consejo de Evaluación y Acreditación del Área de Administración y Comercio de la Agencia se reunió, discutió y analizó todos los antecedentes anteriormente mencionados, en su sesión N° 5 del 12 de mayo de 2011.

**CONSIDERANDO:**

1. Que el recurso de reconsideración de la Universidad de Santiago de Chile ha sido interpuesto dentro de los plazos establecidos en el Anexo del Contrato N° 58, Orgánica, Procedimientos, Criterios y Regulación.

2. Que la Universidad de Santiago de Chile ha solicitado al Consejo de Evaluación y Acreditación del Área de Administración y Comercio de la agencia que se modifique el Dictamen de Acreditación N° 190, en el sentido de aumentar los años de acreditación a la carrera.

3. Que en el recurso de reconsideración, se exponen argumentos respecto de los siguientes juicios extraídos del Dictamen N° 190:

- *“La unidad no ha considerado una efectiva retroalimentación del sector de empleadores o usuarios de egresados y mantiene mecanismos aún no sistemáticos de monitoreo y de evaluación del perfil (de egreso)”.*
- *“La unidad mantiene vínculos aceptables con el entorno, principalmente a través de actividades de práctica profesional, servicio y otras, que deben fortalecerse en cuanto constituyan un factor positivo en el proceso de formación profesional de los estudiantes”.*
- *“Cabe destacar que si bien se han hecho esfuerzos importantes para lograr el reconocimiento en el medio laboral del título del tecnólogo en administración de personal, la unidad debe continuar con este trabajo y, de ser necesario, mejorar o variar las estrategias de posicionamiento utilizadas hasta ahora”.*
- *“Para su funcionamiento, la unidad cuenta en general con instalaciones, equipamiento y recursos adecuados para el proceso de formación, observándose limitaciones en espacios para el personal docente y estudiantes”.*
- *“Es preciso avanzar hacia una mayor homologación entre las condiciones de desarrollo del programa diurno y vespertino”.*

4. Que respecto de los juicios anteriores, la Universidad de Santiago de Chile solicita a la agencia su revisión en base a la siguiente argumentación:

- Respecto de la primera debilidad indicada en el punto anterior, la carrera responde: “...La admisión a la carrera profesional de Tecnólogo en la especialidad de Administración de Personal en la Facultad Tecnológica de la Universidad de Santiago de Chile comienza en el año 2002. A esta fecha, la carrera lleva en el ámbito académico 09 años y en el medio laboral, sus titulados, 06 años. La primera promoción de titulados se incorporó al mercado laboral a partir del año 2005 (egreso segundo semestre de 2004).

El primer trabajo sistemático que patrocinó la especialidad en relación al Perfil de Egreso, considerando la visión y perspectivas de empleadores y de titulados y tituladas de la carrera fue en el año 2006. Para estos efectos se realizó el estudio denominado **“Validación por parte del sector productivo del perfil de egreso del Tecnólogo en Administración de Personal y actualización de contenidos de su principal eje curricular”**. Este trabajo fue liderado por el académico Sr. Julio González Candia, contó con la colaboración de 08 alumnos tesistas y sus objetivos fueron: Validar el perfil de egreso del Tecnólogo en Administración de Personal por parte de actores relevantes del sector productivo, esto es, empleadores que contratan los servicios de nuestros egresados que ya están trabajando en las organizaciones y, por otra parte, actualizar los contenidos de los principales ejes curriculares del plan de estudio de la especialidad. En el trabajo de campo y/o de recogida de datos se contó con la opinión de 67 personas entre empleadores y otras vinculadas a las áreas de desempeño de los recursos humanos, es decir, personas que se desempeñaban en los mismos cargos a los cuales acceden nuestros egresados y egresadas; esto es asistentes, analistas, encargados y jefaturas del área de los Recursos Humanos. Con los resultados de este estudio se pudo ajustar por primera vez el perfil de egreso inicial con la metodología que se ha utilizado hasta ahora y que es consistente con el modelo educativo de la USACH. Señalar además que importantes empresas de la región metropolitana participaron del estudio tanto en los ámbitos del retail, servicios públicos, industria manufacturera y consultorías de servicios especializados.

El segundo trabajo sistemático realizado en el perfil de egreso de la especialidad fue a finales del año 2007, en el cual este perfil fue revisado y evaluado por parte del **CICES, Centro de Investigación en Creatividad y Educación Superior – USACH**, centro especializado de la universidad en temas de diseño macro y micro curriculares, generación y desarrollo de perfiles de egreso, planes de estudios, etc. En esta ocasión el trabajo consideró a todas las carreras de la Universidad en el marco de la aplicación inicial del Modelo Educativo Institucional, MEI-USACH, permitió ajustar la formulación del perfil al formato establecido en el MEI, cautelando su coherencia con el currículo vigente.

El tercer trabajo sistemático, fue un estudio liderado por la académica Sra. Myrna Videla Aros y cuatro alumnos memoristas realizado en el año 2008 y que se tituló **“Seguimiento a los titulados y tituladas de la carrera de Tecnólogo en Adm. De Personal de la Universidad de Santiago de Chile en los años 2004 al 2007 y una mirada a las principales unidades de competencias laborales”**. Entre sus principales objetivos podemos mencionar: Confeccionar las unidades de competencias laborales (ucl) de los Tecnólogos en Adm. De Personal y levantar por competencias las áreas en que se desempeñan los Tecnólogos en Adm. De Personal. En esta ocasión la muestra finalmente seleccionada alcanzó a 97 titulados de la carrera entre los años 2004 al 2007. Es preciso señalar que en esta muestra si bien se consideraron a titulados y tituladas, ya una parte importante de ellos se desempeñaba como “jefe directo” y/o empleador de egresados más recientes de la carrera, por lo que nuevamente la visión y opinión del sector contratante estuvo presente en este estudio.

Existió además un cuarto trabajo (no señalado anteriormente en la respuesta al informe del Comité de Pares) denominado **“Perfil Profesional Empírico consolidado para la carrera de Tecnólogo en Administración de Personal”** liderado también por la Académica Sra. Myrna Videla Aros y tres alumnas tesistas realizado en el año 2009 cuyo objetivo principal fue elaborar una propuesta de perfil profesional empírico consolidado para la carrera de Tecnólogo en la especialidad de Administración de Personal, elaborada según el método de matriz de consistencia propuesto por el Modelo Educativo Institucional de la USACH. Cabe mencionar que si bien es cierto en este estudio el foco fue el perfil profesional y no el de egreso, la realización del trabajo también permitió volver a revisar el perfil de egreso considerado como el conjunto de conocimientos, habilidades, competencias y actitudes o valores que el proceso formativo garantiza su generación y/o desarrollo durante el proceso formativo.

En estas cuatro instancias se recolectaron datos utilizando una rigurosa metodología de la investigación que nos permitió confeccionar una primera versión del perfil de egreso y validarla en dos etapas sucesivas considerando siempre la mirada, de actores relevantes del sector productivo tales como empleadores y titulados y tituladas que trabajan en las áreas de desempeño propias de los profesionales del área de la administración de personal o de los recursos humanos. Adicionalmente, se recogió información clave que sirvió como insumo esencial para la actualización de programas de la especialidad. Trabajo este último que culminó en Mayo de 2008 previo al inicio del proceso de autoevaluación y que consideró la incorporación de contenidos en los programas de asignaturas tales como: manejo de sistema computacional de remuneraciones Payroll, contenidos y técnicas asociados a los subsistemas de reclutamiento y selección de personal, bienestar, compensaciones, capacitación, etc.”.

- En cuanto a la segunda debilidad aludida en el punto anterior, la carrera presenta la siguiente respuesta:

“Como bien se ha mencionado anteriormente, la carrera realiza de manera permanente una serie de actividades académicas, que a nuestro parecer, apoyan el proceso formativo de las diferentes habilidades para el trabajo de nuestros estudiantes.

A continuación se describen en detalle estas actividades que están incorporadas al quehacer de la carrera de Tecnólogo en Administración de Personal. Con el fin de comprender el alcance de cada una ellas en el proceso de formación de nuestros estudiantes se dividirá el análisis en tres dimensiones:

a) **Vínculos con el sector productivo:** Organizaciones públicas y privadas para fines de práctica e inducción laboral, realización de cursos de capacitación, asistencia técnica, asesorías, trabajos prácticos), etc.

b) **Vínculos con otras universidades nacionales internacionales:**

La universidad de Santiago de Chile, cuenta con una unidad especializada en relaciones internacionales, la Dirección de Relaciones Interuniversitarias e Internacionales, esta unidad tiene como objetivo promover, fortalecer y expandir los vínculos externos, nacionales e internacionales, que contribuyen al posicionamiento de la Usach y al potenciamiento del quehacer universitario en sus diversas áreas. Esta unidad promociona los diversos convenios, tanto a nivel de unidad como de carreras.

También se puede mencionar que la Universidad de Santiago de Chile, está adscrita al Consorcio de Universidades del Estado, a través de un proyecto Mecesup, se creó el Programa de Movilidad Estudiantil MEC, del cual se realizan convocatorias anuales y permite la movilidad dentro del país de alumnos de enseñanza superior. Además, existe soportes institucionales para el intercambio; el segundo semestre de 2010, salieron 77 estudiantes de la USACH a intercambio académico en universidades extranjeras, en el marco de los convenios y redes académicas en las cuales participa la institución. A su vez, la institución recibió en el mismo año 180 estudiantes de distintos países provenientes de aproximadamente 50 universidades.

En el ámbito internacional, en los últimos tres años se ha efectuado el intercambio de alumnos con España (2 alumnos), Argentina (1 alumno) y México (alumno de intercambio). La calidad de la formación permitió a los alumnos de TAP optar por carreras de mayor duración y exigencias en estos países, además por su calidad fueron invitados a permanecer 2 semestres como alumnos regulares.

Estos intercambios son propiciados por la carrera y por la unidad, entregándoles a los alumnos apoyos económicos para este proceso, además del apoyo corporativo.

**c) Vínculos con el medio profesional en un contexto nacional e internacional: A través de la revista electrónica Gestión de las Personas y tecnología:**

El proyecto de Revista Electrónica “Gestión de las Personas y Tecnología” se genera en el mes de Enero del año 2008. Sus objetivos principales como medio de comunicación electrónico estuvieron relacionados con A) Contribuir al incremento del capital cultural de la comunidad tanto intra como extra universidad en temas relacionados con la gestión de las personas y la tecnología y B) Ampliar el horizonte formativo de las alumnas y alumnos de la especialidad al contar con un medio de comunicación adicional a otros medios y soportes como fuente de consulta permanente para preparar trabajos y desarrollar actividades académicas”.

- Para la tercera debilidad, la argumentación de la carrera es la siguiente:  
“Como ya se indicó en su oportunidad, la admisión a la carrera profesional de Tecnólogo con especialidad en la Facultad Tecnológica de la Universidad de Santiago de Chile comienza en el año 2002. Desde las primeras promociones de egresados se ha contado con el sólido respaldo del sector productivo quien primero ha incorporado a nuestros alumnos y alumnas en las prácticas profesionales y más tarde contratándolos en cargos formales dentro de la estructura organizacional de importantes empresas de la región metropolitana y del país. Esto puede explicarse debido a que prácticamente las mismas especialidades de Tecnólogo hoy vigentes antes tuvieron el antecedente en la carrera de Técnico Universitario con especialidad que dictaba la otrora Escuela Tecnológica a contar del año 1974.

El respaldo del sector productivo, materializado en la demanda y contratación de nuestros egresados es avalado por cifras muy concretas. En la actualidad - en términos promedio - el 84.5% de nuestros titulados (considerando los datos de las encuestas del proceso de autoevaluación a los egresados y egresadas de Tecnólogo en las especialidades de Alimentos, Administración de Personal, Control Industrial y Diseño Industrial) están trabajando en las áreas de desempeño propias de su especialidad lo que es una importante evidencia del posicionamiento que tiene en el medio laboral y/o productivo. En el caso particular de Administración de Personal este promedio es de un 93%. También se cuenta con información adicional que avala que nuestros egresados y egresadas encuentran su primer trabajo antes de los seis meses de su egreso, la mayoría en los mismos lugares donde realizó su práctica profesional. Se desempeñan en un 67% en grandes empresas e inicialmente en los cargos de asistentes y analistas de personal o de recursos humanos con rentas promedio de \$391.000.- líquidos mensuales según el último estudio de mercado laboral realizado.

Respecto de la estrategia de posicionamiento, podemos señalar que esta ha resultado ser adecuada para los fines tanto de completación de vacantes ofertadas por especialidad de Tecnólogo cada año, así como para efectos de inserción de nuestros egresados y egresadas en el mercado del trabajo. Como una evidencia indirecta

podemos destacar el nivel de visitas que tienen las páginas Web asociadas a la Facultad Tecnológica y en donde está publicada toda la información de las carreras (plan de estudios, reglamentación y normativa estudiantil), del cuerpo académico, etc. Estas páginas son visitadas, por alumnos, alumnas, egresados, eventualmente empleadores para fines de solicitar estudiantes en prácticas y personas externas a la institución.

En el caso específico del Tecnólogo en Administración de Personal, las postulaciones sobrepasan significativamente la cantidad de cupos ofertados. En 2010 se registraron 4,6 postulantes por cupo para la modalidad diurna y 2,5 para la vespertina con ingreso PSU, lo que da cuenta de que existe amplio interés y demanda por la carrera entre los egresados y egresadas de la educación media.

También es necesario señalar el reconocimiento que ha tenido nuestra oferta y experiencia formativa a través de la adjudicación del **MECESUP USA 0719 “Rediseño de la Oferta Formativa de Pregrado en el ámbito de la Organización y Gestión Tecnológica”**

Otra forma de reconocimiento interno, específicamente para el caso de Tecnólogo en todas en todas sus especialidades es la continuación de estudios en la Universidad. En primer lugar al interior la misma Facultad, todos los Tecnólogos pueden acceder al programa de Licenciatura en Organización y Gestión Tecnológica, programa formativo que se desarrolla sobre la formación de Tecnólogo y que sólo en un año y medio les permite acceder al post grado. Por otra parte, el Tecnólogo en Administración de Personal, es que puede continuar sus estudios en la Facultad de Administración y Economía.

Sin embargo lo anterior, existe el convencimiento en la Facultad Tecnológica que una carrera con sólo 06 años en el mercado laboral aún puede avanzar en estos temas y por eso ha contratado para todo el año 2011 servicios de promoción para cada una de sus carreras en importantes eventos relacionados con la innovación, el emprendimiento y la tecnología a través de la Asociación Chilena de Empresas de Tecnologías de la Información – ACTI”.

- La cuarta debilidad del punto anterior es rebatida por la carrera de la siguiente forma:  
“Durante el año 2011 se espera iniciar la construcción de la ampliación del edificio de la Facultad Tecnológica Módulo B que considera un tercer y cuarto piso. En estas nuevas dependencias se han considerado oficinas para el personal académico, reubicación de oficinas administrativas, salas de exámenes de grado, de clases y una nueva y más amplia sala de conferencias además de salas de estudio, lectura y permanencia tanto para estudiantes como para profesores.

Para resolver la falta de espacios para estudiantes y profesores, se espera que las oficinas administrativas y laboratorios hoy ubicados en el primer piso del edificio de la Facultad sean reubicadas en el tercer y/o cuarto piso de la nueva construcción. De esta forma se contaría en un mediano plazo con sala de estudios y lectura para los alumnos y alumnas y sala de permanencia para los profesores por horas de clases”.

- Respecto de la última debilidad del punto anterior, la carrera señala:  
“La homologación de las condiciones de desarrollo del programa diurno y vespertino será analizada tanto desde una perspectiva académica como administrativa y/o logística:  
El proceso de Admisión es idéntico para los alumnos que postulan e ingresan con el sistema de la PSU sean estos diurnos o vespertinos. Los que postulan e ingresan por la modalidad ingreso especial de Trabajadores tienen 2 principales corrientes de entrada, los que vienen de Liceos Técnicos Profesionales del área de Administración o similares y los de Liceos humanísticos que tienen que demostrar una experiencia de a lo menos 2 años trabajando en el área de la administración en una organización pública o privada.

Los estudiantes que desean ingresar al programa especial de Trabajadores deben cumplir con un estricto y formal proceso de selección y admisión. Para ello deben rendir una prueba o examen inicial que evalúa conocimientos relacionados con tópicos de Administración, Matemáticas, Biología, Química y Física. Adicionalmente, deben realizar una entrevista vocacional con el Jefe de Carrera quien con estos antecedentes más los resultados objetivos del examen de admisión y en conjunto con el comité de carrera proceden a la selección final de los alumnos y alumnas. De esta forma se cautela el cumplimiento de algunos estándares académicos de entrada que permitan a los alumnos y alumnas asumir el proceso formativo.

Una vez ingresados a la Carrera todos los estudiantes tienen el mismo Plan de Estudios, los mismos programas de asignaturas, los mismos métodos de enseñanza y evaluación y normalmente son los mismos profesores que dictan las cátedras diurnas y vespertinas, especialmente en las asignaturas profesionales y/o de especialidad. También podemos mencionar que en cuanto a la realización de tesis, en ambas jornadas y modalidades se desarrollan en temas similares, tienen el mismo nivel de complejidad y exigencia al momento de ser evaluados.

Desde la perspectiva administrativa y/o logística, también a nuestro entender existe una adecuada homologación y/o similitud entre las modalidades de funcionamiento de la especialidad, pues como se explicó en el informe de respuesta a la visita de pares, los diurnos y vespertinos tenían los mismos apoyos logísticos (secretaría con dedicación exclusiva por cada modalidad de funcionamiento, un encargado de laboratorio, etc.).

En el caso de nuestra especialidad, el Jefe de Carrera del día también lo es para los alumnos vespertinos. Este académico dispone de un horario de atención hasta las 21 o 21,30 hrs según el caso y las necesidades lo amerite, además, cuenta con una secretaria de dedicación exclusiva desde las 11hrs. a 20 hrs., por lo que estimamos que existe una muy adecuada y pertinente homologación en las condiciones de desarrollo de la especialidad tanto en la modalidad diurna como vespertina.”

#### **RESUELVE:**

A partir del análisis de los argumentos presentados por la Universidad de Santiago de Chile en su recurso de reconsideración, el Consejo de Evaluación y Acreditación del Área de Administración y Comercio considera que se proporcionan antecedentes y evidencias suficientes para reevaluar algunos de sus juicios contenidos en el Dictamen de Acreditación N° 190.

En lo principal, este Consejo acoge los argumentos presentados por la institución relativos a las siguientes debilidades señaladas en el Dictamen N° 190:

Respecto de la segunda debilidad rebatida por la carrera: A partir de la reevaluación de este juicio, el Consejo concluye que sí existen fundamentos suficientes para cambiar su consideración, sin embargo sugiere profundizar y ampliar las acciones que permitan el fortalecimiento de los vínculos con el entorno para apoyar el proceso formativo.

Para la tercera debilidad, el Consejo señala: En relación a las limitaciones en espacios para el personal docente y estudiantes, a partir de los antecedentes presentados por la Universidad de Santiago de Chile, este consejo concluye que dichas limitaciones están en vías de ser subsanadas.

Para la cuarta debilidad, se aprecia que: efectivamente, existen condiciones de operación adecuadas para ambas jornadas. Sin embargo, es preciso que la unidad avance en asegurar el logro homogéneo de los resultados del proceso formativo de estudiantes diurnos y vespertinos, dadas las diferencias de perfiles de ingreso y de expectativas.

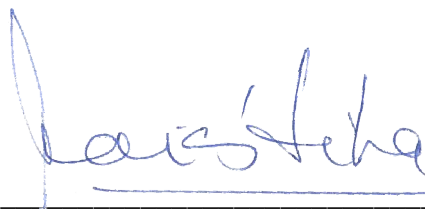
#### **Requerimiento de informe de avance:**

A partir de la reevaluación de la carrera y de la declaración de la propia unidad en cuanto la necesidad de desarrollar e implementar un proyecto estratégico para la revisión integral del plan de estudios de la carrera en sus distintas especialidades, este Consejo solicita a la unidad que en el plazo de un (1) año, a contar de la fecha de este nuevo dictamen, remita a la Agencia AcreditAcción un informe con los avances del citado proyecto, en el marco de lo pertinente a la carrera de Tecnólogo en Administración de Personal.

**SE ACUERDA Y DICTAMINA:**

El Consejo de Evaluación y Acreditación del Área de Administración y Comercio de la Agencia **acoge el recurso de reconsideración** presentado por la carrera de **Tecnólogo en Administración de Personal** de la Universidad de Santiago de Chile, y **acuerda extender el periodo de acreditación a cinco (5) años, el que culmina el 12 de mayo de 2016.**

En el plazo señalado, la Carrera de Tecnólogo en Administración de Personal, conforme a la normativa vigente, podrá someterse a un nuevo proceso de acreditación, presentando un nuevo Informe de Autoevaluación y documentación anexa pertinente, al menos noventa (90) días antes del vencimiento de esta acreditación, en cuyo caso serán especialmente consideradas las observaciones y recomendaciones señaladas en los dictámenes números 190 y 207.



**MOISÉS SILVA TRIVIÑO**  
**Director Académico de Acreditación**



**JOSÉ MIGUEL RODRÍGUEZ SÁEZ**  
**Director Ejecutivo y Representante Legal de Acreditación**