

## La calle le gana a los libros

Con ese lema, los posgrados en RR.HH. buscan contar con la mayor cantidad de experiencia hecha persona dentro de sus clases: gremios, ajustes y generación Y.

Lidiar con los excéntricos pedidos de las nuevas generaciones, enfrentar paritarias tardías que parecen no terminar nunca, ver las caras largas de los empleados ante el actual escenario económico-laboral. Los obstáculos diarios para el área de Recursos Humanos se multiplican y los directores de las especializaciones en la materia recitan el mismo refrán: "La calle le gana a los libros". Conscientes de eso, buscan contar con la mayor cantidad de experiencia hecha persona dentro de sus clases. A las aulas de la UADE, año a año, entran 23 directores de RR.HH. de compañías líderes, quienes dan a conocer sus vivencias diarias a los estudiantes de la maestría en Dirección de Recursos Humanos. "Buscamos que vengan a transmitir lo que les pasa en un día cualquiera a las



3.00 de la tarde", define Lina Zubiría, coordinadora del programa. En UCES, tienen cuantificada la poca correlación que hay entre la bibliografía y el día a día laboral. Cada año, estudian la gestión en RR.HH. de cinco empresas. Y, luego, de 13 cursadas, con casi 70 organizaciones analizadas, llegaron a la conclusión de que lo que dicen los libros se aplica sólo en el 20 por ciento de las ocasiones. "Ver las experiencias de afuera, a veces, es útil e importante. Pero están alejadas de lo que es la Argentina. Por eso, desarrollamos casos propios", indica Horacio Cortese, director de

la maestría en Recursos Humanos en esa casa de estudios.

En la Universidad Católica Argentina (UCA), examinan los casos de empresas como Coca-Cola, Carrefour u otras industrias.

"El alumno le da más importancia a los detalles de la gestión que a una exposición teórica acerca de cómo funciona el sistema", plantea Julián de Diego, director del Posgrado en Conducción de Recursos Humanos en esa universidad. Para aplacar el cansancio con el que llegan los estudiantes a las clases nocturnas de este programa –que se dictan lunes y jueves–, se proponen juegos de rol, en los que grupos desarrollan diversas posiciones frente a un determinado escenario. "Los filmamos para que, más tarde, puedan ver su desempeño. Con este tipo de dinámicas, buscamos hacer las clases atractivas", amplía De Diego.

Además de hablar, los expertos invitados se callan y escuchan. "Desarrollamos el modelo llamado 'aula inversa', en el que el director de RR.HH. trae el problema y los alumnos lo resuelven", apunta Zubiría, de la UADE. Terminadas sus clases especiales, en algunos casos, los directores piden la lista de los presentes, en la búsqueda de posibles futuros empleados dentro de sus compañías. "Muchas veces, requirieron las listas de presentes y un 15 por ciento de ellos tuvo cambios en su trabajo", observa De Diego. El posgrado no sólo es una forma de especializarse: también, se convierte en un zapato que hace ruido cuando se camina por los pasillos de una compañía.

Orgullosa, la directora de la maes-

tría en UADE destaca que el 70 por ciento de sus graduados, actualmente, ocupa puestos de jefatura o gerenciales.

Los profesores prestan su oído a los dilemas con los que llegan los cursantes a las aulas, después de sus jornadas en la gestión del área de RR.HH.. "Hay mucha cercanía. Los estudiantes, que ya están gestionando, les llevan sus propios casos", comenta Paula Molinari, directora del Programa en Recursos Humanos de la Universidad Torcuato Di Tella (UTDT), que dura cuatro meses y para el cual se requieren, como mínimo, cinco años de experiencia laboral. Molinari clarifica: "Hay temas convencionales, que se dan por sabidos, para ocupar el tiempo en la profundización de conceptos nuevos". Algo similar ocurre en la UCA: para equilibrar el nivel bibliográfico de los alumnos, se aportan lecturas de nivelación antes de cada clase.

**84** %  
de los ejecutivos de RR.HH. tiene a los temas sindicales a tope de su agenda.

Fuente: SB & Asociados, encuesta al primer semestre de 2014.

“A veces, el posgrado se convierte en una clase de repaso de la carrera de grado y no debe ser así. Buscamos brindar una visión especializada”, distingue De Diego.

Con la condición de que cuenten con cuatro años de experiencia laboral, los estudiantes de la maestría en la UADE rondan, en promedio, los 29 años de edad. “La trayectoria laboral no es negociable. Todos están en puestos *junior* o *senior*. Pero trabajan”, señala Zubiría. La misma tendencia de edad se da en la Universidad de San Andrés (UdeSA), cuyos inscriptos tienen, en general, 30 años. “El programa no es para chicos recién egresados. Deben tener cierta trayectoria”, advierte Ariel Kievsky, director de la maestría en Dirección de Recursos Humanos.

Así como la importancia del área de Recursos Humanos crece dentro de las compañías, de la misma forma, aumenta la cantidad de alumnos que no tienen una carrera de grado relacionada con la gestión de las personas. “Además de los perfiles típicos, se ven algunos que no vienen del sector pero que tienen mucha gente a cargo. Quieren tener una visión amplia”, interpreta De Diego. En UCES, el cambio de perfil fue particular. “Cuando arrancamos, el 70 por ciento eran psicólogos que querían ampliar su proyección laboral. Hoy, sólo representan el 10 por ciento, mientras que la mayoría son graduados en RR.HH. y Relaciones del Trabajo”, actualiza Cortese.

“Cuando, hace cinco años, nadie hablaba de él, nosotros empezamos a dedicar un módulo al tema de marca empleadora. Ahora, también, estamos trabajando en el manejo de diversidad en *boldings*”, cuenta Molinari. Anticipa que, en 2015, se incluirá un módulo de *storytelling*, materia ligada a la creación de marca.

Las nuevas generaciones son tema obligatorio en las especializaciones. “Ya estamos viendo cómo se gestionará el talento en

**67%**

de los directivos de RR.HH. considera al clima laboral como el segundo *issue* en importancia.

Fuente: SB & Asociados

## “EL ALUMNO LE DA MÁS IMPORTANCIA A LOS DETALLES DE LA GESTIÓN QUE A UNA EXPOSICIÓN TEÓRICA ACERCA DE CÓMO FUNCIONA EL SISTEMA”.

2050, analizando las nuevas estructuras laborales o el modo de contener a aquellos menores de 30 años con perfil emprendedor”, añade Molinari.

Afectada, en parte, por escenarios económicos difíciles, la relación del área de RR.HH. con los gremios se vuelve más áspera y el tópico se traslada a los planes de estudio. El dirigente metalúrgico Naldo Brunelli fue –en persona– objeto de estudio de los estudiantes de la UTDT, en el marco de un programa de 2012, titulado “Así no va a andar”. También, participaron representantes del gremio de supervisores y hasta casi lo hace Facundo Moyano, de Camioneros. Actualmente, la temática es tratada en el programa “Nueva agenda”, que puede cursarse en paralelo y en el que se agregó la parte de RSE.

Las relaciones laborales son una de las tres partes de la maestría en UADE, que, además, incluye los tópicos RR.HH. y Negocio; éste último, cursado junto con los alumnos de las maestrías de Negocios. “Recursos Humanos es la única área transversal a toda compañía. Por eso, buscamos que el estudiante salga de su área de confort y pueda entender el negocio desde los números”, sostiene Zubiría. Desde 2009, la entidad cuenta con un nuevo programa aprobado por la Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria (Coneau), en el que agregaron temas como Economía laboral y Gestión de Seguridad y Medio Ambiente. Sin modificar el plan original, en la UCA, logran introducir nuevo contenido a través de seminarios. Y, en UCES, Cortese ya habla de una nueva función del especialista en RR.HH: “Ya no se trata de que aplique herramientas. Hoy, es una especie de antropólogo, que lee las peculiaridades de una organización”. ■ Andrés Engler.

Seguinos en [facebook.com/Aperturacom](https://www.facebook.com/Aperturacom) en [twitter.com/Aperturacom](https://twitter.com/Aperturacom)

### LA OFERTA LOCAL

Precios a 2014. Fuente: las universidades.

INSTITUCIÓN	PROGRAMA	DURACIÓN	COSTO	CONTACTO
UADE	Maestría en Dirección de Recursos Humanos	Dos años	\$ 66.900	
	Curso de Posgrado en Dirección de Recursos Humanos	Un año	\$ 26.000	posgrados@uade.edu.ar
UCA	Posgrado en Conducción de Recursos Humanos	Ocho meses	\$ 40.440	posgradorhh@uca.edu.ar
UCES	Maestría en Dirección de Recursos Humanos	Dos años	s/d	posgrados@uces.edu.ar
UP	MBA, con orientación en Recursos Humanos	Un año (full time); dos años (part time)	\$ 131.760	informes@palermo.edu
UdeSA	Maestría en Dirección de Recursos Humanos	Dos años	s/d	
	Especialización en Gestión Estratégica de Recursos Humanos	Un año	s/d	posgrados@udesa.edu.ar
USAL	Maestría en Administración de Negocios, con orientación en Recursos Humanos	Dos años	\$ 59.520	
UTDT	Especialización en Gestión de Recursos Humanos	Un año	\$ 29.760	mbasuny@salvador.edu.ar
	Programa en Recursos Humanos	Cuatro meses	s/d	admisiones_negocios@utdt.edu