ANEXO

Documento de creación del cluster «Gestión de Personas y Talento»

Artículo 1°.- Denominación. Créase el cluster «Gestión de Personas y Talento», cuya acreditación da lugar a la emisión de la **Microcredencial de la FCE en Gestión de Personas y Talento**, en el marco del Reglamento General del Sistema de Microcredenciales (Res. 1036/26).

Artículo 2°.- Fundamentación y necesidad formativa.

La gestión de las personas integra el perfil del Licenciado/a en Administración. El Plan VIII de la carrera (Res. 883/24) la incluye entre las funciones de sus alcances profesionales y, entre las competencias específicas de su perfil de formación, las de liderar y administrar el talento humano para el logro y consecución de los objetivos de la organización, comprender la cultura de la organización en el marco de los valores, fin, misión y visión que la identifican y diferencian, y elaborar y analizar estudios referidos a la gestión del cambio.

El Plan VIII desarrolla esa formación en una secuencia de cuatro asignaturas. Comportamiento Humano en las Organizaciones, del ciclo básico, introduce los procesos psicosociales que constituyen el comportamiento de las personas y los grupos en las organizaciones. Gestión de las Personas en las Organizaciones I y II, del ciclo profesional, recorren los procesos de la gestión de personas: desde la cultura, el clima, la atracción y el desarrollo del talento y la gestión del desempeño hasta el diseño organizacional, las compensaciones, la administración de personal, las relaciones laborales y la tecnología y los datos aplicados a los recursos humanos. Psicosociología Organizacional, asignatura electiva del ciclo profesional, aporta herramientas para diagnosticar e intervenir sobre la dimensión psicosocial de las organizaciones en contextos de cambio permanente.

El Plan VII (Res. 211/16), en el que continúan inscriptos estudiantes de la carrera, aborda esos contenidos en Comportamiento Humano en las Organizaciones, Gestión y Desarrollo de las Personas en las Organizaciones, Trabajo y Sociedad y Psicosociología Organizacional, que la tabla de equivalencias del Plan VIII hace corresponder con las cuatro asignaturas mencionadas. Trabajo y Sociedad aporta el marco normativo y los actores de las relaciones de trabajo, y es correlativa de Gestión y Desarrollo de las Personas en las Organizaciones. Por ello el cluster prevé un recorrido para cada plan, ambos conducentes a la misma microcredencial.

El cluster certifica como unidad ese trayecto, que el estudiante puede acreditar y comunicar a terceros antes de graduarse o aun si interrumpe sus estudios. Se integra exclusivamente con asignaturas obligatorias y electivas de los planes de la carrera, por lo que no requiere oferta adicional. La microcredencial no constituye título ni habilita para el ejercicio profesional (art. 4° del Reglamento General).

Artículo 3°.- Objetivos.

- Certificar la formación en gestión de las personas en las organizaciones, desde la comprensión del comportamiento humano y de su dimensión psicosocial hasta la gestión de los procesos de recursos humanos y de las relaciones de trabajo.

- Reconocer, con una credencial verificable y portable, un trayecto formativo ya existente en los planes de la Licenciatura en Administración.
- Ofrecer a los estudiantes de ambos planes un trayecto equivalente, conforme a la tabla de equivalencias del Plan VIII.
- Orientar la elección de las asignaturas electivas del Plan VIII hacia un trayecto coherente en el campo de la gestión de las personas.
- Identificar la formación certificada con la competencia del perfil de la Licenciatura en Administración para liderar y administrar el talento humano para el logro y consecución de los objetivos de la organización (Res. 883/24).

Artículo 4°.- Resultados de aprendizaje.

Quien obtiene la microcredencial, por cualquiera de los recorridos del artículo 5°, es capaz de:

a) Conocimientos.

1. Explicar los procesos psicosociales que configuran el comportamiento humano en las organizaciones (aprendizaje, motivación, liderazgo y conformación y desarrollo de equipos) y la cultura organizacional, con sus valores y creencias.
2. Explicar la gestión de las personas con una visión sistémica de sus procesos y de su alineación con la estrategia de la organización.
3. Explicar el marco normativo de las relaciones de trabajo (contrato de trabajo, convenios y negociación colectiva), los actores de las relaciones laborales y las normas de seguridad y salud en el trabajo.
4. Explicar el cambio organizacional y su proceso, y la incidencia de la cultura y de los procesos psicosociales en él.

b) Capacidades.

5. Diseñar procesos de atracción, selección e incorporación, desarrollo y evaluación del desempeño de las personas.
6. Analizar el clima, el bienestar y el compromiso de las personas en la organización, y proponer acciones para mejorarlos.
7. Aplicar el marco normativo de las relaciones de trabajo a la administración de personal, en lo relativo a las modalidades de contratación, las remuneraciones y la relación con las organizaciones sindicales.
8. Aplicar metodologías e instrumentos de diagnóstico e intervención sobre la dimensión psicosocial de las organizaciones para diseñar y gestionar procesos de cambio.
9. Diseñar, analizar y monitorear indicadores de gestión de personas, mediante herramientas de analítica de datos (*people analytics*), para identificar tendencias, evaluar resultados y fundamentar decisiones de gestión del talento.

c) Competencias.

10. Integrarse y desempeñarse en equipos de trabajo, y liderar y motivar equipos de personas en organizaciones de distinto tipo.

11. Evaluar el impacto de las innovaciones tecnológicas y de los cambios en la organización del trabajo sobre las personas y sobre los procesos de gestión de personas.
12. Analizar con autonomía, sobre la base de datos y otras evidencias, el impacto de las decisiones de gestión de personas en organizaciones de distinto tipo y tamaño, considerando sus implicancias normativas y sus efectos sobre las personas, el clima organizacional y los resultados de la organización.

Artículo 5°.- Espacios formativos.

El cluster se integra con espacios formativos de la Licenciatura en Administración (nivel de grado), organizados en un recorrido para cada plan de estudio:

a) Recorrido del Plan VIII (Res. 883/24), ciclos básico y profesional.

Orden	Espacio formativo	Carácter	Hs	Correlativa interna
1	Comportamiento Humano en las Organizaciones	Obligatoria	64	-
2	Gestión de las Personas en las Organizaciones I	Obligatoria	96	Comportamiento Humano en las Organizaciones
3	Psicosociología Organizacional	Electiva	48	Comportamiento Humano en las Organizaciones
4	Gestión de las Personas en las Organizaciones II	Obligatoria	64	Gestión de las Personas en las Organizaciones I
Carga de interacción pedagógica total			**272**	

b) Recorrido del Plan VII (Res. 211/16), ciclos básico y profesional.

Orden	Espacio formativo	Carácter	Hs	Correlativa interna
1	Comportamiento Humano en las Organizaciones	Obligatoria	64	-
2	Trabajo y Sociedad	Obligatoria	64	-
3	Psicosociología Organizacional	Obligatoria	64	-
4	Gestión y Desarrollo de las Personas en las Organizaciones	Obligatoria	96	Trabajo y Sociedad
Carga de interacción pedagógica total			**288**	

La carga de interacción pedagógica de cada recorrido no excede el máximo de 300 horas previsto en el artículo 3° del Reglamento General.

Artículo 6°.- Correlativas. En ambos recorridos son correlativas internas las indicadas en el artículo anterior, que están comprendidas en las establecidas por cada plan. Cada asignatura conserva las correlativas de su plan de origen, por lo que el cluster no agrega requisitos de cursada a los del plan de origen.

Artículo 7°.- Trayectoria sugerida. De acuerdo al orden indicado en el artículo 5° para cada recorrido.

Artículo 8°.- Requisitos de acreditación. Para acreditar la microcredencial deberán aprobarse las cuatro asignaturas de uno de los recorridos del artículo 5°, mínimo mayor al previsto en el artículo 6° del Reglamento General. La aprobación se rige por el régimen de

cada asignatura; las aprobaciones por equivalencia computan a todos los efectos, incluidas las de Comportamiento Humano en las Organizaciones, Gestión y Desarrollo de las Personas en las Organizaciones, Trabajo y Sociedad y Psicosociología Organizacional del Plan VII, conforme a las equivalencias establecidas por el Plan VIII.

Artículo 9°.- Destinatarios e inscripción. El cluster está dirigido a inscriptos en la Licenciatura en Administración, que en Plan VIII se inscriben a él.

Artículo 10°.- Cómputo. Los espacios del cluster computan simultáneamente para el plan de estudio (Psicosociología Organizacional del Plan VIII, dentro de las horas de formación electiva que exige ese plan) y para otras microcredenciales (art. 8° del Reglamento General).

Artículo 11°.- Vacantes. Los espacios del cluster son asignaturas obligatorias y electivas de la Licenciatura en Administración, por lo que el cluster no genera demanda adicional de vacantes ni las abre a estudiantes de otras carreras. El acceso a Psicosociología Organizacional en el Plan VIII se rige por la oferta y las vacantes que se dispongan para las asignaturas electivas.

Artículo 12°.- Certificado. La microcredencial se expedirá mediante un certificado específico, a requerimiento de la persona interesada, en formato verificable (art. 11° del Reglamento General), que consignará los elementos previstos en el artículo 10° del Reglamento General. A tal efecto, se establece: nivel, grado universitario; carga de trabajo, la del recorrido acreditado; tipo de evaluación, la de cada asignatura conforme al Régimen Académico y de Enseñanza Integral (Ord. 189/25); modalidad, presencial; aseguramiento de la calidad, el del plan de estudio de grado aprobado por la Universidad. Los resultados de aprendizaje se reproducen en el certificado en los términos del artículo 4°. El certificado consignará expresamente que la microcredencial acredita formación académica recibida en el marco de la Licenciatura en Administración y que no constituye título ni habilita para el ejercicio profesional. Asimismo, se incorporará automáticamente al certificado analítico una mención a la microcredencial.

Artículo 13°.- Revisión. El presente documento será revisado cuando se modifique la composición del cluster o, en su defecto, cada tres años, conforme a la competencia del Consejo Directivo prevista en el artículo 12°, inciso a), del Reglamento General. Las actualizaciones de programas de las asignaturas que lo integran no requieren su modificación, salvo que alteren los resultados de aprendizaje del artículo 4°, que se consignan en el certificado (art. 10° del Reglamento General). El recorrido del Plan VII se mantendrá mientras ese plan conserve vigencia; su caducidad no afectará el derecho de quienes hayan aprobado los espacios de ese recorrido a solicitar la microcredencial (art. 9° del Reglamento General).