



**RIDAA**  
Repositorio Institucional  
Digital de Acceso Abierto de la  
Universidad Nacional de Quilmes



**Universidad  
Nacional  
de Quilmes**

Cabaña, Jesica Elisabet

## Dirección de Recursos Humanos



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Argentina.  
Atribución - No Comercial - Compartir Igual 2.5  
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.5/ar/>

Documento descargado de RIDAA-UNQ Repositorio Institucional Digital de Acceso Abierto de la Universidad Nacional de Quilmes de la Universidad Nacional de Quilmes

*Cita recomendada:*

*Cabaña, Jesica Elisabet (2023). Dirección de Recursos Humanos (Programa). Bernal, Argentina: Universidad Nacional de Quilmes. Disponible en RIDAA-UNQ Repositorio Institucional Digital de Acceso Abierto de la Universidad Nacional de Quilmes <http://ridaa.unq.edu.ar/handle/20.500.11807/4218>*

Puede encontrar éste y otros documentos en: <https://ridaa.unq.edu.ar>

# UNIVERSIDAD NACIONAL DE QUILMES

Departamento de Economía y Administración

## Programa Regular–Cursos Presenciales

**Carreras:** Licenciatura en Administración Hotelera (Plan 2014 – Plan 2015)  
Licenciatura en Comercio Internacional (Plan 2003/2012/2015/2023)  
Licenciatura en Economía del Desarrollo (Plan 2012/15/23)

**Año:** 2023

**Curso:** Dirección de Recursos Humanos // Recursos Humanos (Comercio Int.)

**Profesor:** Lic. Jesica Elisabet Cabaña

**Carga horaria semanal:** 4 horas áulicas y 1 hora extra-áulica

**Horas de consulta extra-clase:** miércoles de 17 a 18 horas.

**Créditos:** 10 (diez)

**Código:** 1393

**Núcleo al que pertenece:**

Núcleo de Cursos Obligatorios de Fundamentos Teóricos (Lic. Administración Hotelera).

Núcleo Electivo Plan 2003/2012/2015/2023 (Comercio Internacional – Lic. En Economía del Desarrollo).

**Tipo de Asignatura:**

La materia *Dirección de Recursos Humanos* presenta un enfoque predominantemente teórico. No obstante, se pretende lograr un alto nivel de articulación teórico-práctica dado que los conceptos son presentados y aplicados a situaciones reales tanto en el ámbito de la gestión pública como privada. Dentro de la gestión privada, se trabajan estudios de caso concretos en grandes empresas como en MiPyMEs, partiendo de la premisa que el área de la Dirección de Recursos Humanos esta llamada a ser el agente natural de cambio en las organizaciones. En este marco se distribuyen las horas de clase y se complementan con trabajos prácticos de resolución individual y grupal. Para el abordaje de la materia se tomarán los aportes de los principales autores y corrientes que han trabajado el tema.

**Presentación y Objetivos:**

La problemática de la gestión de las personas en las organizaciones es un tema que ha sido recorrido por diversos paradigmas de pensamiento en el último siglo. Esto se debe a que representa una temática con diferentes aristas y, por ende, genera continuas controversias. El punto de partida en las organizaciones gira en torno a determinar qué implica administrar el personal. Ello da pie al debate que plantea si las personas son “recursos” humanos, empleados, colaboradores o un capital.

En muchas ocasiones se tiene un abordaje centrado en la organización, es decir, se considera que las personas son los “recursos” humanos necesarios para que las organizaciones puedan cumplir sus objetivos organizacionales y sean rentables.

En nuestro caso, el foco está en las personas, y la visión que se toma es que las mismas son un Capital fundamental para la organización. Este capital, por sus características intrínsecas (son potenciales creadores de ventajas competitivas, sostenibles en el tiempo, difíciles de imitar y con un alto valor agregado) son clave para el éxito de la organización. Por ello, la visión de la materia es que las personas son el Capital más importante que poseen las organizaciones, y a su vez, el más complejo de gestionar.

Si bien fueron las Ciencias Humanas las que iniciaron la investigación acerca de las personas y el trabajo, resulta indispensable integrar los aportes de las ciencias de la Administración y Económicas, a la hora de analizar el Capital Humano y su relación con la productividad de la organización.

En este programa se presentan los conceptos clave que han producido la teoría organizacional,

la psicología laboral y las ciencias económicas, acerca de la gestión de las personas.

A partir de integrar los diferentes enfoques y aportes que han presentado las disciplinas antes mencionadas, se opta por considerarla Gestión Integral de Capital Humano, como el modelo de administración más efectivo y eficaz en sus aplicaciones.

Es clave recordar que las personas buscan en su desempeño laboral la oportunidad de satisfacer necesidades individuales ligadas a su proyecto de vida y objetivo profesional. Por esa razón, la reflexión y el estudio de las estrategias de Administración de los Recursos Humanos en las organizaciones, es un ir y venir entre la comprensión de la organización y sus metas, y la complejidad del fenómeno del trabajo y las personas.

La propuesta es, por un lado, conocer y analizar las necesidades organizacionales. Las cuales, una vez ordenadas en su planeamiento estratégico, deben sostenerse, por otro lado, en la gestión del Capital Humano como un elemento clave para la consecución de los objetivos organizacionales. Sin perder de vista en ningún momento al factor motorizante de las organizaciones: las personas.

### **Objetivos:**

- Aportar al conocimiento de los conceptos y herramientas claves que sustentan la gestión de Recursos Humanos.
- Transmitir los principales aportes de las teorías actuales de la Administración de Recursos Humanos.
- Enmarcar los alcances de la Gestión Integral de Recursos Humanos dentro de las organizaciones.
- Describir las principales herramientas de gestión.
- Delimitar la función y el alcance del área de Recursos Humanos dentro de la estructura de la organización.
- Ofrecer una mirada crítica a las problemáticas centrales que afectan al hombre en el trabajo.

### **Contenidos Mínimos:**

Gestión Integral de Recursos Humanos: Concepto, objetivos, funciones, procesos. Modelos de gestión en las organizaciones laborales. Problemática del empleo y desempleo. Impacto de los aspectos sociales en las Organizaciones. Planeamiento organizacional y planificación estratégica de recursos humanos. Comportamiento organizacional: individuo, grupo, organización, selección, capacitación y desarrollo. Administración de Personal. Estructura organizacional. Remuneraciones: compensaciones y beneficios. Calidad de vida laboral: condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT). Relaciones laborales. Legislación vigente.

### **Contenidos Temáticos o Unidades**

#### **1. La organización y los recursos humanos**

La organización como sistema dinámico y su relación con el entorno: ambiente externo e interno. La organización como sistema abierto. Tipos de organizaciones. Misión y visión organizacional. Objetivos organizacionales. Eficacia y Eficiencia organizacional. Medidas de eficacia organizacional. Capital humano y Capital intelectual. La variabilidad humana. La motivación humana. El comportamiento humano en las organizaciones. Clima Organizacional. Cambio de paradigma, las personas como recurso humano vs. las personas como talento humano. La reciprocidad entre individuo y organización. Las relaciones de intercambio. Cultura organizacional. Administración de RRHH: Concepto. ARH como subsistema de la organización. Subsistemas dentro la ARH. Estructura del área de Recursos Humanos. Funciones y características del responsable de RRHH.

### ***Bibliografía Obligatoria:***

PAOLINI, N. y otros. Diferentes tipos de organizaciones. Editorial Universidad de La Plata, 2019. Introducción, Capítulo 1: Las organizaciones, Capítulo 2: Empresas.

CHIAVENATO, I. Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones. 8ª. Edición. Editorial McGraw-Hill, 2007. Parte I: La interacción entre personas y empresas. Capítulo 1: Las organizaciones, Capítulo 2: Las personas

DESSLER, G y otros. Administración de Recursos Humanos. Enfoque latinoamericano. Editorial Pearson. Quinta edición, 2010. Capítulo 1: La administración de recursos humanos en la actualidad.

PEREZ VAN MORLENGAN, L y otros. La gestión moderna en Recursos Humanos. 1a ed. 3ª reimpresión. Editorial Eudeba, Universidad de Buenos Aires, 2019. Capítulo 1: El sistema y la estructura de RRHH.

DOLAN, R y otros. La gestión de los Recursos Humanos. Editorial Mc Graw-Hill, 2007. Tercera edición. Capítulo 1: La creciente importancia de la gestión de los recursos humanos.

## **2. Planeamiento Estratégico de Recursos Humanos.**

Planeamiento Estratégico: La importancia de la planeación en RRHH. ARH y planeación estratégica. Análisis estratégico, Planeamiento estratégico y Mapa estratégico. Herramientas de análisis estratégico. Modelo de planeación y estrategia de RH. RH como Socioestratégico.

Auditoría estratégica de RRHH. Integración de la estrategia empresarial a la estrategia de Recursos Humanos. Ética empresarial y responsabilidad corporativa. Igualdad de oportunidades en el empleo y políticas de administración de los recursos humanos.

### ***Bibliografía obligatoria:***

PEREZ VAN MORLEGAN y otros: El comportamiento de las personas en las organizaciones. Primera edición. Editorial Pearson, 2011. Capítulo 4: Estrategia empresarial y Recursos Humanos, Capítulo 5: Integración de la estrategia empresarial y la estrategia de Recursos Humanos y Capítulo 2: La problemática del desempleo.

ULRICH, D.: Recursos Humanos Champions, Capítulo 2: La naturaleza cambiante de los recursos humanos: un modelo para múltiples roles.

MONDY, W.: Administración de RRHH, Editorial Pearson. 11 Edición, 2010. Capítulo 2: Ética empresarial y responsabilidad social de las empresas. Capítulo 3: Diversidad de la fuerza de trabajo, oportunidades equitativas en el empleo y acción afirmativa.

Oficina Internacional del Trabajo, Santiago, 2006. Convenios de la OIT y los derechos laborales Santiago. "Promoviendo la igualdad de género".

Convenios OIT: C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111); C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100); Convenio C156 - Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156); Convenio C183 - Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183).

## **3. Modelos de gestión de Recursos Humanos**

Modelos de gestión: definición, articulación con los objetivos y su importancia como marco

dereferencia para la administración de los recursos humanos. Modelo de gestión por competencias: concepto de competencias, tipos, glosario de competencias, comportamientos esperados por competencias, competencias por grupo, por empresa, por área, por nivel y por puesto. Competencias requeridas actualmente. Relación con las principales herramientas del área. Gestión del cambio: etapas del cambio, reacciones frente al cambio, la construcción del cambio. Cambio y mejora continua. Relación con los estándares de rendimiento. Gestión del conocimiento: ideas de Peter Senge; conocimiento fuente de diferenciación competitiva; el valor del conocimiento; como se acumula, organiza y distribuye el conocimiento en la organización. Gestión de las HSE y Digitales: Concepto de las Habilidades socioemocionales y digitales, Clasificación de las HSE y Digitales. Importancia del desarrollo y aplicación de las mismas en la cotidianidad de la gestión laboral.

#### ***Bibliografía Obligatoria:***

BONACHE, J. y otro: Dirección estratégica de personas. Editorial Prentice Hall. 2004. Capítulo 10: La gestión del conocimiento.

FERNANDEZ LOPEZ, J. Gestión por competencias. Editorial Prentice Hall. 2005. Capítulo 6: La gestión por competencias como pilar de la gestión del conocimiento.

LEVY-LEBOYER, C. Gestión de las competencias. Ediciones Gestión 2000. Introducción: De la evaluación de competencias a la gestión de competencias; Capítulo 1: Qué son las competencias; Capítulo 2: Identificar y evaluar las competencias.

SENGE, P. La quinta disciplina. Editorial Granica. 1997. Capítulo 1: "Dadme una palanca y moveré al mundo".

ULRICH, D. Recursos Humanos Champions. Editorial Granica. 1997. Capítulo 6: Convertirse en Agente de Cambio.

EPELE, M.: Habilidades socioemocionales en la formación en y para el trabajo. Reflexión sobre una experiencia con estudiantes universitarios. Bernal, Argentina. Universidad Nacional de Quilmes, Unidad de Publicaciones del Departamento de Economía y Administración, 2020.

#### **4. Administración de Remuneraciones**

Objetivos del subsistema: equidad interna y competitividad externa. Estructura: Estructura rígida y flexible. Políticas de remuneraciones. Encuesta salarial y los diferentes mercados. Política retributiva. Remuneraciones. Tipos de Remuneraciones fijas y variables. Beneficios, tipos de beneficios. Puestos de trabajo, puesto y posición. Ampliación y enriquecimiento de puesto. Diseño de puestos concepto y proceso. Diseño de puesto por competencias. Análisis de puesto: Concepto y proceso. Métodos de relevamiento y análisis. Evaluación de puestos.

#### ***Bibliografía obligatoria***

DOLAN, S. La gestión de los Recursos Humanos. Editorial Mc. Graw Hill. Madrid 2003. Capítulo 9: El sistema de compensaciones: la equidad interna y externa, Capítulo 10: El sistema de compensaciones: la retribución variable e indirecta.

PEREZ VAN MORLENGAN, L y otros. La gestión moderna en Recursos Humanos. 1a ed. 3ª reimpresión. Editorial Eudeba, Universidad de Buenos Aires, 2019. Capítulo VII: Remuneraciones. Compensación total y Capítulo IX: Diseño, análisis y evaluación de puesto.

LAWER E. Cómo recompensar la excelencia: Estrategias para estimular y remunerar el desempeño sobresaliente. Grupo Editorial Norma, 2001. Capítulo 1: La eficiencia organizacional, Capítulo 2: Alternativas para diseñar el sistema de retribución y

Capítulo 3: Cómo motivar y satisfacer a las personas excelentes.

## **5. Subsistema de Desarrollo**

Objetivos del Subsistema de indicadores claves de la gestión. Selección, proceso, sistema de evaluación, perfiles, formas de reclutamiento, entrevista laboral, negociación para la incorporación, inducción. Jobposting: concepto y diferencias con el proceso de selección.

Capacitación: Programas de capacitación, medición del retorno de la inversión. Planes de jóvenes profesionales. Plan de carrera y desarrollo profesional. Tutores y mentores. Cuadro de reemplazos. Gestión de desempeño: Administración por objetivos, planificación y conducción de grupos orientados a resultados. Evaluación de potencial. Evaluación de desempeño.

Formas de evaluación. Evaluación 360. Gestión de talentos. Concepto, identificación, y desarrollo de los talentos y su retención.

### ***Bibliografía obligatoria:***

Castello, O. y otros: Capital Humano, una mirada crítica sobre un futuro complejo. Edición, 2008. Capítulo 4: Identificación y retención de talentos.

CABRERA, J y otros: Dirección estratégica de personas, Edición Prentice Hall, 2012. Capítulo 4: Reclutamiento y selección, Capítulo 5: La formación y Capítulo 6: La evaluación del rendimiento.

PEREZ VAN MORLENGAN, L. y otros: La gestión moderna de Recursos Humanos. Editorial Eudeba, 2012. Capítulo 14: Evaluación de desempeño y evaluación de potencial.

## **6. Subsistema de Calidad de vida laboral**

Enfoque multidisciplinario e integrador del concepto de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, CYMAT, Relaciones de trabajo y la salud. Las enfermedades profesionales y su prevención. Los exámenes médicos ocupacionales, periódicos, de egreso. Los factores psicosociales y el stress laboral y su prevención. Los accidentes de trabajo: Los factores de riesgo. Los accidentes en itinere. La prevención y la capacitación de accidentes y de enfermedades profesionales. El uso de elementos de protección. El rol de los empleadores, de los empleados, y del Estado. Las comisiones mixtas de prevención.

### ***Bibliografía Obligatoria***

NEFFA, JC.: ¿Qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo? Propuesta de una perspectiva. HVMANITAS-CEIL. Buenos Aires, 2002.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO: Riesgos emergentes y nuevos modelos de Prevención en un mundo de trabajo en transformación. Ginebra, 2010.

PEREZ VAN MORLENGAN, L. y otros: La gestión moderna de Recursos Humanos. Editorial Eudeba, 2012. Capítulo 6: Seguridad e Higiene en el trabajo.

## **7. Subsistema de Relaciones laborales**

Objetivos del subsistema e indicadores claves de gestión. Concepto de conflicto. Negociación laboral. Tipos y resultados. Actores del conflicto. Etapas del conflicto. Marco legal en la relación empleador-Empleado: Ley de contrato de trabajo, principales consideraciones.

Sindicato: convenios colectivos, conciliación obligatoria, mediación y arbitraje, principales consideraciones. Encuesta de Clima: Objetivos y metodología. Satisfacción laboral.

### ***Bibliografía Obligatoria:***

Compendio de legislación. Leyes laborales y previsionales, Editorial Erreius, Edición 2018.

Convenio colectivo del trabajo aplicable a Hotelería.

ALDAO ZAPIOLA, C.: La negociación. Un enfoque transdisciplinario con específicas referencias a la negociación laboral. 4a. Ed. Rev. Montevideo. OIT/Cinterfor, 2009.

PEREZ VAN MORLENGAN, L. y otros: La gestión moderna de Recursos Humanos. Editorial Eudeba, 2012. Capítulo III: Negociación colectiva, Capítulo IV: Relaciones Laborales y Capítulo V: Derecho laboral aplicado.

Apuntes de cátedra.

### **8. Paradigmas de Recursos Humanos**

Conductores de la gestión de RRHH: Sistema de RRHH factores motores de la gestión que lo atraviesan. Motivación: Principales conductas teorías: Maslow y Herzberg, Mc Clellan. Motivación, conducta, recompensa y satisfacción. Formas de satisfacer la motivación. Trabajo en equipo: Equipos y grupos. Condiciones para un equipo eficiente. comunicación y motivación. Equipos y mejora de procesos. Metodología para el trabajo en equipo. Liderazgo: Componentes del liderazgo. Fuerzas determinantes y dimensiones del liderazgo. Estilos de liderazgo. Competencias centrales para el ejercicio del liderazgo.

### ***Bibliografía Obligatoria:***

BONACHE, J.: Dirección estratégica de personas. Prentice Hall. Madrid 2004. Capítulo 3: El liderazgo en las organizaciones.

PEREZ VAN MORLENGAN, L. y AYALA J. C: El comportamiento de las personas en las organizaciones. Editorial Pearson, 2011. Capítulo 9: Comunicación, Capítulo 10: Trabajo en equipo y Capítulo 11: Liderazgo.

### **9. Análisis Organizacional**

Análisis y diagnóstico organizacional. Tipos de diagnóstico. Diagnóstico funcional y Diagnóstico cultural. Modelos de análisis organizacional.

### ***Bibliografía Obligatoria:***

PIÑEYRO PRINS R. y otros: Diagnóstico organizacional: Herramientas y prácticas. Librería Editorial, Buyatti O, 2015. Capítulo X: Análisis y diagnóstico organizacional.

### **10. Temas de actualidad en el mundo del trabajo.**

La perspectiva de género y diversidad sexual en la Gestión de Recursos Humanos. Políticas y procedimientos que apoyen y desarrollen la igualdad de las personas. Recomendaciones de la SRT en Argentina. Crisis y procesos de cambio organizacional, administración del cambio. Impacto del cambio en la arquitectura organizacional, tecnología y personas. Innovación en las organizaciones, innovación como respuesta a las crisis organizacionales. Nuevo paradigma de negocios, economía de plataformas. Las empresas digitales. Los desafíos que imponen para el mundo del trabajo la economía. Precarización laboral y conflictos laborales.

### ***Bibliografía obligatoria:***

Superintendencia de Riesgos del trabajo, SRT. Ficha técnica. Perspectiva de género y

diversidad sexual en la gestión de Recursos Humanos. [www.argentina.gob.ar/srt](http://www.argentina.gob.ar/srt)

Oficina Internacional del Trabajo, Santiago, 2006. Convenios de la OIT y los derechos laborales Santiago. "Promoviendo la igualdad de género".

PIÑEYRO PRINS R. y otros: Diagnóstico organizacional: Herramientas y prácticas. Librería Editorial, Buyatti O, 2015. Capítulo VI: Crisis y procesos de cambio organizacional, Capítulo IX: Innovación en las organizaciones.

ZICARI, J. y otros. Cómo nos cambió la vida Mercado Libre. Ediciones Continente, 2023. Introducción. Zicari, J. Capítulo 3: Conflictos laborales, sindicales y de género. Seijo R. y Baudry G

### **Bibliografía general de consulta:**

ALLES, M. (2000), DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS, GESTIÓN POR COMPETENCIAS, GRANICA ED., BUENOS AIRES.

AQUINO, J. y otros (1996). Recursos Humanos. Capítulo 7.

BARRETO, A.; AZEGLIO, A. Y CANNIZZARO, E. (2014) La gestión del capital humano en las Mipymes de alojamiento turístico de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires Argentina. Revista electrónica CECIET: 6, 1-27.

BARRETO, A.; AZEGLIO, A.; CANNIZZARO, E.; ELORRIAGA, L.; LIZUREK, M.; PEREYRA, S. M.; Y URIEL, C. (2014). Informe final I+D 2011-2013- UNQ. (La gestión del capital humano en las MiPyMES de alojamiento turístico de la ciudad de Buenos Aires. Identificación de prácticas y tendencias de las funciones propias de la gestión aplicada a las 154 personas). Quilmes, Buenos Aires: Secretaría de Investigación, Universidad Nacional de Quilmes.

DOURY, JEAN PIERRE (1995). Como conducir una entrevista de selección de personal. Editorial El ateneo, Primera edición. Avellaneda.

BLAKE, O (1997), LA CAPACITACION, un recurso dinamizador de las organizaciones- EDICIONES MACCHI-6ta Edición. BS.AS.2008. Capítulo 4 y 5.

BLAKE, O (2000), ORIGEN, DETECCIÓN Y ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN, MACCHI ED, BS.AS.

GOMEZ MEJIA, L. (1998), GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS, PRENTICE HALL ED, MADRID.

LAZZATI, S. (1991), MANAGEMENT.FUNCIONES, ESTILOS Y DESARROLLO, EDICIONES MACCHI, BUENOS AIRES.

LAZZATI, S (1999), EL APORTE HUMANO EN LA EMPRESA, EDICIONES MACCHI, MEXICO.

MARISTANY, J. (2000), ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS, PRENTICE HALL, MÉXICO.

LÓPEZ CABARCOS, M. y GRANDÍO DOPICO, A. (Coords.). (2005). Capital humano como fuente de ventaja competitiva. Algunas reflexiones y experiencias. España: Netbiblo.

OROZCO, N. Y SCHIEL, E. (2000). Administración de personal. Gestión técnica y operativa. Buenos Aires: Aplicación Tributaria

RESS, F. (1998), EQUIPOS DE TRABAJO, PRENTICE HALL, MÉXICO.

RONCO, E. (2000), APRENDER A GESTIONAR EL CAMBIO, PAIDÓS, BARCELONA.

VIII Encuentro Nacional de Gestión Hotelera y 1er Simposio Latinoamericano de Gestión de Emprendimientos turísticos. (2018). Compilado por Ariel Barreto. - 1a ed. - San Luis: Nueva Editorial Universitaria - U.N.S.L.

Revista Gerencial Ambiental, Año, Nro. 101. Gestión Hotelera.

SACKMAN BONGOLEA, ALFREDO y SUAREZ RODRIGUEZ, MIGUEL (2000). Administración de Recursos Humanos- Remuneraciones. EDITORIALES MACCHI, Capítulos 19 y 20.



KEITH DAVIS Y W. NEWSRON (2001). COMPORTAMIENTO HUMANO EN EL TRABAJO, MÉXICO, MC GRAW HILL, 10° ED.

**Modalidad de dictado:**

Curso presencial con clases teóricas y prácticas, trabajos prácticos, exposiciones grupales y trabajo de campo.

**Actividades extra-áulicas obligatorias:**

El curso contempla diferentes actividades que se desarrollan bajo el formato de trabajos prácticos y exposiciones grupales sobre diversos tópicos abordados en el programa para la mejor comprensión e internalización de los mismos.

**Evaluación:**

La misma, se regirá según el Art. 9no del Régimen de estudios de la UNQ, bajo las siguientes condiciones:

A) Una asistencia no inferior al 75% en las clases presenciales previstas.

B1) La obtención de un promedio mínimo de 7 puntos en las instancias parciales de evaluación y de un mínimo de 6 puntos en cada una de ellas o,

B2) la obtención de un mínimo de 4 puntos en cada instancia parcial de evaluación y en el examen integrador, el que será obligatorio en estos casos. Este examen se tomará dentro de los plazos del curso.

C) Los trabajos prácticos que asigne la Docente.

D) Exposiciones grupales

E) Coloquio final vinculado al trabajo de campo grupal realizado

Los alumnos que obtuvieron un mínimo de 4 puntos en cada una de las instancias parciales de evaluación y no hubieran aprobado el examen integrador mencionado en el Inc. B2), deberán rendir un examen integrador que la Docente administrará en un lapso que no superará el cierre de actas del siguiente trimestre.

Cabe aclarar que los/as alumnos/as que reprobaban alguno de los parciales tendrán una instancia de recuperatorio.

Firma:



Aclaración: Jessica E. Cabaña