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

Universidad
Nacional
de Quilmes

Cabaña, Jesica Elisabet

Dirección de Recusos 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

Roque Sáenz Peña 352 // Bernal
Buenos Aires // Argentina
t.: (+41 11) 4365 7100
f.: (+54 11) 4365 7101
info@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 1hora 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 einterno. La organización como sistema abierto. Tipos de organizaciones. Misión y visiónorganizacional. Objetivos organizacionales. Eficacia y Eficiencia organizacional. Medidas deeficacia organizacional. Capital humano y Capital intelectual. La variabilidad humana. Lamotivación 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. Culturaorganizacional. 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,Capítulo1: Las organizaciones,Capítulo2:Empresas.

CHIAVENATO, I. Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones.8ª.Edición.EditorialMcGraw-Hill,2007.ParteI:La interacciónentre personasyempresas.Capítulo1:Lasorganizaciones,Capítulo2:Laspersonas

DESSLER, G y otros. Administración de Recursos Humanos. Enfoque latinoamericano. EditorialPearson. Quinta edición, 2010. Capítulo 1: La administración de recursos humanos en laactualidad.

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

DOLAN, R y otros. La gestión de los Recursos Humanos. Editorial Mc Graw-Hill, 2007. Terceraedición.Capítulo1:Lacrecienteimportanciadelagestióndelos recursoshumanos.

2. Planeamiento Estratégico de Recursos Humanos.

Planeamiento Estratégico: La importancia de la planeación en RRHH. ARH y planeaciónestratégica. Análisis estratégico, Planeamiento estratégico y Mapa estratégico. HerramientasdeanálisisestratégicoModelodeplaneaciónyestrategiadeRH.RHcomoSocioestratégico.

Auditoria estratégica de RRHH.Integración de la estrategia empresarial a la estrategia deRecursos Humanos. Ética empresarial y responsabilidad corporativa. Igualdad deoportunidadesenelempleoypolíticas deadministraciónde losrecursos humanos.

Bibliografíaobligatoria:

PEREZ VAN MORLEGAN y otros: El comportamiento de las personas en las organizaciones.Primera edición. Editorial Pearson, 2011.Capítulo 4: Estrategia empresarial y RecursosHumanos, Capítulo: 5: Integración de la estrategia empresarial y la estrategia de RecursosHumanosy Capítulo2:La problemáticadeldesempleo.

ULRICH, D.: Recursos Humanos Champions, Capítulo 2: La naturaleza cambiante de losrecursoshumanos:unmodeloparamúltiplesroles.

MONDY, W.: Administración de RRHH, Editorial Pearson. 11 Edición, 2010. Capítulo 2: Éticaempresarial y responsabilidad social de las empresas. Capítulo 3: Diversidad de la fuerza detrabajo,oportunidadesequitativasenel empleoy acciónafirmativa.

OficinainternacionaldelTrabajo,Santiago,2006.ConveniosdelaOITylosderechoslaboralesSantiago.“Promoviendolaigualdadde 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 porcompetencias: concepto de competencias, tipos, glosario de competencias, comportamientosesperados por competencias, competencias por grupo, por empresa, por área, por nivel y porpuesto. Competencias requeridas actualmente. Relación con las principales herramientas delárea. Gestión del cambio: etapas del cambio, reacciones frente al cambio, la construcción delcambio. Cambio y mejora continua. Relación con los estándares de rendimiento. Gestión delconocimiento: ideas de Peter Senge; conocimiento fuente de diferenciación competitiva; elvalor del conocimiento; como se acumula, organiza y distribuye el conocimiento en laorganización. Gestión de las HSE y Digitales: Concepto de las Habilidades socioemocionales ydigitales, Clasificación de las HSE y Digitales. Importancia del desarrollo y aplicación de lasmismasenla cotidianidaddela gestiónlaboral.

BibliografíaObligatoria:

BONACHE, J. y otro: Dirección estratégica de personas. Editorial Prentice Hall.2004. Capítulo10:Lagestióndelconocimiento.

FERNANDEZ LOPEZ, J. Gestión por competencias. Editorial Prentice Hall.2005. Capítulo 6: Lagestiónpor competenciascomopilardela gestióndelconocimiento.

LEVY- LEBOYER, C. Gestión de las competencias. Ediciones Gestión 2000. Introducción: De laevaluación de competencias a la gestión de competencias; Capítulo 1: Qué son lascompetencias;Capítulo2: Identificar yevaluar lascompetencias.

SENGE, P. La quinta disciplina. Editorial Granica. 1997. Capítulo 1: “Dadme una palanca ymoveré almundo”.

ULRICH, D. Recursos Humanos Champions. Editorial Granica. 1997.Capítulo 6: Convertirse enAgente deCambio.

EPELE, M.: Habilidades socioemocionales en la formación en y para el trabajo. Reflexionessobre una experiencia con estudiantes universitarios. Bernal, Argentina. Universidad NacionaldeQuilmes, Unidadde PublicacionesdelDepartamentodeEconomíayAdministración,2020.

4. Administración de Remuneraciones

Objetivos del subsistema: equidad interna y competitividad externa. Estructura: Estructurarígida 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 depuesto. 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. Capítulo9: El sistema de compensaciones: la equidad interna y externa, Capítulo 10: El sistema decompensaciones:la retribuciónvariableeindirecta.

PEREZ VAN MORLENGAN, L y otros. La gestión moderna en Recursos Humanos. 1a ed. 3areimpresión. Editorial Eudeba, Universidad de Buenos Aires, 2019. Capítulo VII:Remuneraciones.CompensacióntotalyCapítuloIX:Diseño,análisisyevaluacióndepuesto.

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

Capítulo 3:Cómomotivasy satisfacera las personasexcelentes.

5. ***Subsistema de Desarrollo***

Objetivos del Subsistema de indicadores claves de la gestión. Selección, proceso, sistema deevaluación, perfiles, formas de reclutamiento, entrevista laboral, negociación para laincorporación,inducción.Jobposting:conceptoydiferenciasconelproceso deselección.
Capacitación: Programas de capacitación, medición del retorno de la inversión. Planes dejóvenes profesionales. Plan de carrera y desarrollo profesional. Tutores y mentores. Cuadro dereemplazos. Gestión de desempeño: Administración por objetivos, planificación y conducciónde gruposorientadosaresultados.Evaluacióndepotencial.Evaluacióndedesempeño.
Formas de evaluación. Evaluación 360. Gestión de talentos. Concepto, identificación, ydesarrollodelostalentosysu retención.

Bibliografía obligatoria:

Castello, O. y otros: Capital Humano, una mirada crítica sobre un futuro complejo. Edición,2008.Capítulo4:Identificaciónyretencióndetalentos.

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 delrendimiento.

PEREZ VAN MORLENGAN, L. y otros: La gestión moderna de Recursos Humanos. EditorialEudeba,2012.Capítulo 14:Evaluacióndedesempeñoyevaluacióndepotencial.

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

Enfoque multidisciplinario e integrador del concepto de Condiciones y Medio Ambiente deTrabajo, CYMAT, Relaciones de trabajo y la salud. Las enfermedades profesionales y suprevención. Los exámenes médicos preocupacionales, periódicos, de egreso. Los factorespsicosociales y el stress laboral y su prevención. Los accidentes de trabajo: Los factores deriesgo. Los accidentes in itínere. La prevención y la capacitación de accidentes y deenfermedades profesionales. El uso de elementos de protección. El rol de los empleadores, delosempleados,ydel Estado.Lascomisionesmixtasde prevención.

Bibliografía Obligatoria

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

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO: Riesgos emergentes y nuevos modelos de Prevenciónenunmundode trabajoentransformación.Ginebra,2010.

PEREZ VAN MORLENGAN, L. y otros: La gestión moderna de Recursos Humanos. EditorialEudeba,2012.Capítulo6: Seguridade Higieneen eltrabajo.

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

Objetivos del subsistema e indicadores claves de gestión. Concepto de conflicto. Negociaciónlaboral. Tipos y resultados. Actores del conflicto. Etapas del conflicto. Marco legal en larelaciónempleador.Empleado:Leydecontrato detrabajo,principalesconsideraciones.
Sindicato: convenios colectivos, conciliación obligatoria, mediación y arbitraje, principalesconsideraciones.Encuestade Clima:Objetivosymetodología.Satisfacciónlaboral.

Bibliografía Obligatoria:

Compendiodelegislación.Leyes laboralesyprevisionales,EditorialErreius,Edición2018.

Convenio colectivo del trabajo aplicable a Hotelería.

ALDAO ZAPIOLA, C.: La negociación. Un enfoque transdisciplinario con especificas referenciasala negociaciónlaboral.4a. Ed. Rev.Montevideo.OIT/Cinterfor,2009.

PEREZ VAN MORLENGAN, L. y otros: La gestión moderna de Recursos Humanos. EditorialEudeba, 2012. Capítulo III: Negociación colectiva, Capítulo IV: Relaciones Laborales y CapítuloV:Derecholaboralaplicado.

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. Trabajoen equipo: Equipos y grupos. Condiciones para un equipo eficiente. comunicación ymotivación.Equipos ylamejorade procesos.Metodología parael trabajo enequipo.
Liderazgo: Componentes del liderazgo. Fuerzas determinantes y dimensiones del Liderazgo.Estilosde liderazgo.Competenciascentrales parael ejerciciodel liderazgo.

Bibliografía Obligatoria:

BONACHE, J.: Dirección estratégica de personas. Prentice Hall. Madrid 2004. Capítulo 3: Elliderazgo enlas organizaciones.

PEREZ VAN MORLENGAN, L. y AYALA J. C: El comportamiento de las personas en lasorganizaciones. Editorial Pearson, 2011. Capítulo 9: Comunicación, Capítulo 10: Trabajo enequipo yCapítulo11:Liderazgo.

9. Análisis Organizacional

Análisis y diagnóstico organizacional. Tipos de diagnóstico. Diagnóstico funcional y Diagnósticocultural.Modelos deanálisisorganizacional.

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 yprocedimientos 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 elmundo deltrabajoyla economía.Precarizaciónlaboral y conflictos laborales.

Bibliografíaobligatoria:

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

diversidadsexualen la gestióndeRecursos Humanos.www.argentina.gob.ar/srt

OficinainternacionaldelTrabajo,Santiago,2006.ConveniosdelaOITylosderechoslaboralesSantiago.“Promoviendolaigualdaddegénero”.

PIÑEYRO PRINS R. y otros: Diagnóstico organizacional: Herramientas y prácticas. LibreríaEditorial, Buyatti O, 2015. Capítulo VI: Crisis y procesos de cambio organizacional, Capítulo IX:Innovaciónenlas organizaciones.

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

Bibliografía general de consulta:

ALLES,M(2000),DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS,GESTIÓN PORCOMPETENCIAS,GRANICA ED., BUENOS AIRES.
AQUINO, J y otros (1996). Recursos Humanos. Capitulo 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– EDICIONESMACCHI–6ta Edición.BS.AS.2008. Capítulo 4y 5.
BLAKE, O (2000), ORIGEN, DETECCIÓN Y ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN, MACHI 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, EDICIONESMACCHI, MEXICO.
MARISTANY, J. (2000), ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS, PRENTICEHALL, 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, exposicionesgrupalesytrabajodecampo.

Actividades extra-áulicas obligatorias:

El curso contempla diferentes actividades que se desarrollan bajo el formato de trabajosprácticos y exposiciones grupales sobre diversos tópicos abordados en el programa para la mejorcomprensión e internalizaciónde losmismos.

Evaluación:

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

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 evaluaciónyde unmínimode6puntos encadauna deellas o,
B2) la obtención de un mínimo de 4 puntos en cada instancia parcial de evaluación y en elexamen integrador, el que será obligatorio en estos casos. Este examen se tomará dentro de losplazos 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 evaluaciónynohubieranaprobadoel examenintegradormencionadoen el Inc.B2), deberánrendir un examen integrador que la Docente administrará en un lapso que no superará elcierredeactas delsiguientecuatrimestre.

Cabe aclarar que los/as alumnos/as que reprobarán alguno de los parciales tendrán unainstanciade recuperatorio.

Firma:

Aclaración:Jesica E.Cabaña