



DEPARTAMENTO DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES
LICENCIATURA EN RELACIONES LABORALES

Programa de la Asignatura: TEORIA DE LAS REMUNERACIONES

Código asignatura: 1508

Año: 2024

Cátedra:

Prof. Adjunto a cargo: David Trajtemberg

Carga Horaria: 4 horas semanales, cursada cuatrimestral.

Modalidad de Cursada (Marque con una cruz)¹:

A) Presencial	X	C) Con una comisión virtual para recursantes	
		D) Con una comisión virtual	
B) Semipresencial		C) Con una comisión virtual para recursantes	
		D) Con una comisión virtual	

1) Fundamentación:

El tema de las remuneraciones constituye un aspecto central de las relaciones de trabajo. La determinación de sus niveles, los factores que los modifican en el tiempo y las estructuras que conforman, tienen raíces muy firmes en las fuerzas económicas. Pero también diversas instituciones laborales, como los sindicatos, la negociación colectiva, la fijación de salarios mínimos y similares ejercen gran influencia. De allí que un enfoque económico que integre estas dimensiones sea indispensable. El egresado en relaciones laborales debe estar capacitado en estas materias, ya que el diseño e implementación de sistemas de remuneraciones, según corresponda, forma parte esencial de sus atribuciones profesionales. Dicho conocimiento le permitirá desempeñarse en los restantes campos de las relaciones laborales, en particular en actividades multidisciplinarias que promuevan su desarrollo.

2) Objetivos Estructurales

Al finalizar el estudiante estará en condiciones de: analizar diversos aspectos que hacen a las

¹ En todos los casos, las asignaturas pueden ser A) Presencial o B) Semipresencial. Adicionalmente, en algunos casos, puede ofrecerse una comisión Virtual para recursantes (C) o una virtual abierta a todas/os las/los estudiantes.

relaciones laborales desde la perspectiva de la economía.

Objetivo General:

Situar el tema de las remuneraciones y de las relaciones laborales en el área de la economía, en especial en el ámbito académico, de empresas y organizaciones.

Objetivos Específicos:

- Presentar los criterios estadísticos adoptados para elaborar los indicadores del mercado de trabajo, describiendo la situación laboral de Argentina en el período reciente.
- Presentar enfoques alternativos respecto a la determinación del empleo y los salarios.
- Presentar las principales interpretaciones sobre los salarios, en particular de corrientes relativamente recientes (mercados y trabajadores internos, salarios de eficiencia)
- Evaluar sistemas de remuneraciones a la luz de sus efectos en el proceso de producción, la productividad y los costos laborales.
- Estudiar los factores contemplados en la teoría que explican las diferencias salariales entre trabajadores. Brindar antecedentes de la extensión de los diferenciales de salarios en Argentina, y los factores predominantes en la explicación de los diferenciales.
- Destacar el fundamento y efectos económicos de la negociación colectiva y de otras instituciones, así como del papel de las regulaciones públicas. Caracterización de la negociación colectiva y los conflictos laborales en Argentina.
- Describir el proceso de negociación entre sindicato y empresarios, con fundamentación económica, en la determinación del salario, enfatizando los factores que pueden propiciar un acuerdo.

3) Unidades Didácticas:

UNIDAD 1. PRINCIPALES INDICADORES DEL MERCADO DE TRABAJO

- 1.1 El mercado de trabajo en el circuito económico. El trabajo asalariado en perspectiva histórica.
- 1.2 Fuerza de trabajo, asalariados y otras categorías ocupacionales: conceptos, medición y fuentes de información.
- 1.3 Cuadro actual del mercado de trabajo en Argentina. Tasas de actividad, empleo y desempleo por sexo, edad y otros atributos: tendencias históricas.

UNIDAD 2. LECTURA DEL MERCADO DE TRABAJO DESDE EL ENFOQUE NEOCLÁSICO

- 2.1 Demanda de trabajo de la empresa. Productividad del trabajo. Maximización de ganancias y decisión de contratación de la empresa. Enfoque de corto y largo plazo. Empresa no competitiva en el mercado de bienes. Demanda de la industria.
- 2.2 Determinación del salario en el enfoque neoclásico. Cambios de la demanda y oferta de

trabajo y sus efectos.

2.3 Oferta de trabajo. Decisión de trabajar y salario. Otros factores determinantes. Elasticidad salario-empleo.

UNIDAD 3. LECTURAS DEL MERCADO DE TRABAJO DESDE ENFOQUES ALTERNATIVOS A LA MIRADA NEOCLÁSICA

3.1 Enfoque keynesiano y postkeynesiano. El principio de la demanda efectiva. El desempleo por insuficiencia de demanda.

3.2 Posibles iniciativas para combatir el desempleo.

UNIDAD 4. INFORMALIDAD LABORAL. CONCEPTOS, DEFINICIONES DESDE AMÉRICA LATINA. LECTURAS SOBRE EL CASO ARGENTINO.

4.1 Principales perspectivas teóricas en torno a la informalidad laboral. Características de las actividades informales en países latinoamericanos.

4.2 Implicancias sociales, políticas y económicas de dichas actividades.

4.3 Particularidades del caso argentino

UNIDAD 5. TEORÍA DEL CAPITAL HUMANO.

5.1. Teoría del Capital Humano: decisión de estudiar. El estudio como inversión para un trabajo futuro más productivo.

5.2. Costos de rotación del personal: costos de entrada y de salida. Formación en el trabajo. Formación general y específica.

UNIDAD 6: DIFERENCIALES Y ESTRUCTURA DE SALARIOS. SISTEMAS DE REMUNERACIÓN E INCENTIVOS

6.1. Puestos heterogéneos: diferencias compensatorias, exigencias de calificaciones, salarios de eficiencia y factores situados en las empresas. Heterogeneidad de trabajadores: calidad del trabajo, preferencias temporales y aspectos no salariales. Grupos no competitivos.

6.2 Imperfecciones del mercado de trabajo: inmovilidad, problemas de información. Discriminación: tipos. Otros factores de diferenciación. Trabajo no registrado.

6.3 El "problema del principal y el agente". Remuneración según rendimiento. Otras formas de incentivos. Participación en las ganancias.

6.4 Salarios de eficiencia: hipótesis. Implicancias en el desempleo.

6.5 Mercados internos de trabajo: características y vínculos con el mercado "externo". Ventajas para empresas y trabajadores. Estructura salarial y asignación del trabajo. Antigüedad: ascensos y despidos. Evaluación de puestos. Implicancias sobre el salario y el desempleo.

UNIDAD 7. MERCADO DE TRABAJO Y GÉNERO

Enfoques teóricos para explicar y analizar diferencias salariales entre varones y mujeres. La mirada neoclásica, institucionalista, economía feminista.

7.1 Mediciones de la brecha salarial originada en diferencias de género.

UNIDAD 8. SINDICATOS, NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y OTRAS DETERMINACIONES COLECTIVAS DEL SALARIO

8.1 Objetivos de los sindicatos y efectos sobre el salario. Modelos de un sindicato con una empresa y con una cámara empresaria que controla la demanda de una actividad.

8.2 Modelo del proceso de negociación colectiva. Poder de negociación de cada parte. El acuerdo. Contenido del convenio colectivo.

8.3 Salario mínimo legal. Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo Vital y Móvil. Efectos sobre salarios medios, empleo y distribución de ingresos. Otras determinaciones legales (empleo doméstico, trabajo en domicilio, trabajo rural).

UNIDAD 9: PROGRESO TECNOLÓGICO Y MERCADO DE TRABAJO

9.1 Desarrollo y progreso tecnológico. Análisis de las implicancias de estos procesos en el mercado de trabajo.

9.2 Implicancias de la incorporación de tecnología en la destrucción, deterioro o creación de puestos de trabajo. Desafíos para las instituciones laborales.

UNIDAD 10: MIGRACIONES Y MOVILIDAD LABORAL

10.1 Tipos de movilidad. La decisión de emigrar. Ventajas y desventajas de los procesos migratorios. Fuentes para la identificación de la migración laboral en Argentina. Inserción de los migrantes en la PEA. Tasas de actividad y de desempleo.

4) Bibliografía

- Albano, J. (2005) Determinantes de la Matrícula Universitaria: Una Aplicación de la Teoría del Capital Humano al Caso Argentino. Universidad Nacional de La Plata, Facultad de Ciencias Económicas, Maestría en finanzas públicas provinciales y municipales
Recuperado de: <http://www.depeco.econo.unlp.edu.ar/doctrab/doc58.pdf>
- Amar, A.; Pastrana, F. y Villafañe, S. (2011). Costos laborales y competitividad en la Argentina contemporánea. *Trabajo, ocupación y Empleo*, 10, 89-122. [en línea]: http://www.trabajo.gob.ar/downloads/estadisticas/toe_10_completo.pdf
- Anker, R. (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. *Revista Internacional del Trabajo*, 116(3), 343-370. [en línea] http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/servaem/media/f01_r2_SegregacionProfesional_ANKER.pdf

- Baer, G; Benitez, N; Contartese, D. y Schleser, D. (2011). El trabajo inmigrante en una etapa de recuperación del empleo (pp. 55-74). En *La inmigración laboral de sudamericanos en Argentina*. Buenos Aires: Oficina de País de la OIT para la Argentina y Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Recuperado de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/genericdocument/wcms_232745.pdf
- Benítez, N.; Contartese, D., Mazorra, X.; Schachtel, L. y Schleser, D. (2011). La inserción laboral de la población desde una perspectiva dinámica. *Trabajo, Ocupación y Empleo*, 10, 123-144 http://www.trabajo.gob.ar/downloads/estadisticas/toe_10_completo.pdf.
- Bensusán, G. (2016). Nuevas tendencias en el empleo: retos y opciones para las regulaciones y políticas del mercado de trabajo. Serie Macroeconomía del Desarrollo. Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). [en línea] <https://www.cepal.org/es/documentos/nuevas-tendencias-empleo-retos-opciones-regulaciones-politicas-mercado-trabajo>
- Bertranou, F.; Casanova, L. (2014). Informalidad laboral en Argentina: Segmentos críticos y políticas para la formalización. Capítulo 2 y 5. Buenos Aires, Oficina de País de la OIT para Argentina, pp. 21-33; 73-87. [en línea]: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_248462.pdf
- Blanchard, O. (2003). *Macroeconomía*. Prentice Hall, Pearson Educación.
- Bour, E. *Incentivos en la teoría de la empresa*. <http://ebour.com.ar/derecho/35-Incentivos%20y%20Teoria%20de%20la%20Empresa.pdf>.
- Bowles, S. y Edwards, R. (1990). *Introducción a la economía: Competencia, autoritarismo y cambio en las economías capitalistas*. Capítulo 9, pp. 183-214. Alianza Editorial: Madrid
- Bustos, J. M. y Villafañe, S. (2011). Asignación Universal por Hijo. Evaluación del impacto en los ingresos de los hogares y el mercado de trabajo. En *Trabajo, ocupación y Empleo*, 10, 172-219. http://www.trabajo.gob.ar/downloads/estadisticas/toe_10_completo.pdf
- Dirección de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo (DEGIOT), (2017). Las mujeres en el mundo del trabajo. Buenos Aires: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad. [en línea] http://trabajo.gob.ar/downloads/igualdad/DocumentoDEGIOT_Sep2017.pdf
- Esquivel, V. (2007). Género y diferenciales de salarios en la Argentina. En: Marta Novick y Héctor Palomino (Coords.), *Estructura productiva y empleo. Un enfoque transversal*, pp. 363-392. Buenos Aires: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad. [en línea] https://www.ungs.edu.ar/cm/uploaded_files/file/institutos/ici/economia/download/Esquivel_UNPRE_FINAL_CLEAN%5B1%5D.pdf
- Filipetto, S.; Pontoni, G. y Trajtemberg, D. (2015). Mercado de trabajo y relaciones laborales en Argentina en el período 2003-2013. Avances y temas pendientes. Ponencia presentada en el Ponencia presentada en *13º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*

(ASET). [en línea] https://www.aset.org.ar/2015/ponencias/15_Filipetto.pdf

- Giosa Zuazúa, N. (2005). *De la marginalidad y la informalidad, como excedente de fuerza de trabajo, al empleo precario y al desempleo como norma de crecimiento. Los debates en América Latina y sus tendencias. Los debates en Argentina*. Documento de trabajo N°47. Centro interdisciplinario para el estudio de políticas públicas (CIEPP).
- http://www.ciepp.org.ar/index.php?page=shop.product_details&flypage=flypage_new1.tpl&product_id=71&category_id=8&option=com_virtuemart&Itemid=2&language=es
- Goren, N. y Trajtemberg, D. (2018). Brecha salarial según género Una mirada desde las instituciones laborales. En *Análisis*, N°32, pp.26, [en línea] <http://www.fes.org.ar/publicar.htm>
- Lavoie, M. (2005). El corto plazo: demanda efectiva y mercado de trabajo. En:
- *La economía postkeynesiana*. Capítulo IV. Icaria: Madrid.
- Marshall, A. (2010). Desigualdad salarial en la industria argentina: discusión de las tendencias en 2003-2008. Trabajo presentado en la *XLV Reunión Anual de la Asociación Argentina de Economía Política*, Bs. As., 17 al 19 de noviembre. [en línea]: <http://www.aaep.org.ar/anales/works/works2010/marshall.pdf>
- Mc Connell, C; Brue, S. y McPherson, D. (2003). *Economía Laboral*, 6° Ed, McGraw-Hill: Madrid.
- Mankiw, G. (2000). Pensar como economista. En: *Principios de microeconomía*. Cap. 2 (p. 20-21). McGraw-Hill:Madrid.
- Maurizio, R. (2008). Migraciones internacionales en Argentina: un análisis de sus determinantes y de su relación con el mercado de trabajo. En *Migraciones internacionales, Booms, Crisis Económicas y Desarrollo. El caso latinoamericano*. Santiago de Chile: Fondo de Cultura Económica, Santiago de Chile. Recuperado de: http://www.mininterior.gov.ar/provincias/archivos_prv25/Migraciones_Argentina_Maurizio.pdf
- Neffa J.C. (Coord.); Panigo, D.; Pérez, P. (2000). Actividad, empleo y desempleo: Conceptos y definiciones. Trabajo y Sociedad, CEIL- PIETTE/CONICET, Buenos Aires.
- Julio C. Neffa, María Laura Oliveri, Juliana Persia (2010). Transformaciones del empleo en la Argentina. Estructuras, dinámica e instituciones. Colección Textos del Bicentenario, Ciccus/CEIL-PIETTE, Buenos Aires. Transformaciones del mercado de trabajo en la Argentina: 1974-2009.
- Palomino, H.; Spaltenberg, R. y equipo (2007). Un nuevo indicador del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Los conflictos laborales en la Argentina 2006-2007. Trabajo, Ocupación y Empleo, 7, 17-36. [en línea] http://www.trabajo.gob.ar/downloads/estadisticas/toe_07_completo.pdf
- Recio, A. (1997). *Trabajo, personas, mercados. Manual de economía laboral*. Icaria: Madrid.

- Samuelson, P. y Nordhaus, W. (200). Diferencias Salariales. En: *Economía*. Cap 13, pp. 237-241 y 245-249). 18ª Edición. McGraw-Hill: Madrid
- Reynoso, N. (2013). Una evaluación crítica de la propuesta de reparto de ganancias en Argentina: ¿Podría contribuir a aumentar la equidad entre los trabajadores? Ponencia presentada en *11º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo (ASET)*. [en línea] http://www.aset.org.ar/2013/ponencias/p2_Reynoso.pdf
- Soto, C. (con la colaboración de Mariana Camps y Julio Zelarayán) (2007). Estrategias empresariales de búsqueda y capacitación: perfiles de puestos y competencias demandadas. *Trabajo, Ocupación y Empleo*, 6, 17-58. [en línea]: http://www.trabajo.gob.ar/downloads/estadisticas/toe_06_completo.pdf
- Tokman, V. (1987). El sector informal: quince años después. *El Trimestre Económico*, 54, 215 (3), pp. 513-536.
- Trajtemberg, D., Senén González, C., y Medwid, B. (2010). Los determinantes de la negociación colectiva en la Argentina. Debates teóricos y evidencias empíricas. *Trabajo, Ocupación y Empleo*, 9, 13-36. [en línea] http://www.trabajo.gob.ar/downloads/estadisticas/toe_09_completo.pdf.
- Trajtemberg, D., Senén González, C., y Medwid, B. (2009) La expansión de la afiliación sindical: análisis del módulo de relaciones laborales de la EIL. *Trabajo, Ocupación y Empleo*, 8, 13-34. [en línea] http://www.trabajo.gob.ar/downloads/estadisticas/toe_08_completo.pdf

5) Cronograma de actividades

Clase	Unidad	Temas
1	1	<p>PRINCIPALES INDICADORES DEL MERCADO DE TRABAJO.</p> <p>1.1 El mercado de trabajo en el circuito económico. El trabajo asalariado en perspectiva histórica.</p> <p>1.2 Fuerza de trabajo, asalariados y otras categorías ocupacionales: conceptos, medición y fuentes de información.</p> <p>1.3 Cuadro actual del mercado de trabajo en Argentina. Tasas de actividad, empleo y desempleo por sexo, edad y otros atributos: tendencias históricas.</p>
2	2	<p>LECTURAS DEL MERCADO DE TRABAJO DESDE EL ENFOQUE NEOCLÁSICO</p> <p>2.1 Demanda de trabajo de la empresa. Productividad del trabajo. Maximización de ganancias y decisión de contratación de la empresa. Enfoque de corto y largo plazo. Empresa no competitiva en el mercado de bienes. Demanda de la industria.</p> <p>2.2 Determinación del salario en el enfoque neoclásico. Cambios de la demanda y oferta de trabajo y sus efectos.</p> <p>2.3 Oferta de trabajo. Decisión de trabajar y salario. Otros factores determinantes.</p> <p>Elasticidad salario-empleo.</p>

3	3	<p>LECTURAS DEL MERCADO DE TRABAJO DESDE ENFOQUES ALTERNATIVOS A LA MIRADANEOCLÁSICA</p> <p>3.1 Enfoque keynesiano y postkeynesiano. El principio de la demanda efectiva. El desempleo por insuficiencia de demanda.</p> <p>3.2 Posibles iniciativas para combatir el desempleo.</p>
4	4	<p>INFORMALIDAD LABORAL. CONCEPTOS, DEFINICIONES DESDE AMÉRICA LATINA. LECTURAS SOBRE EL CASO ARGENTINO</p> <p>4.1 Principales perspectivas teóricas en torno a la informalidad laboral. Características de las actividades informales en países latinoamericanos.</p> <p>4.2 Implicancias sociales, políticas y económicas de dichas actividades.</p> <p>4.3 Particularidades del caso argentino</p>
5	5	<p>TEORÍA DEL CAPITAL HUMANO</p> <p>5.1 Teoría del Capital Humano: decisión de estudiar. El estudio como inversión para un trabajo futuro más productivo.</p> <p>5.2 Costos de rotación del personal: costos de entrada y de salida. Formación en el trabajo. Formación general y específica.</p>
6	6	<p>DIFERENCIALES Y ESTRUCTURA DE SALARIOS. SISTEMAS DE REMUNERACIÓN E INCENTIVOS</p> <p>6.1. Puestos heterogéneos: diferencias compensatorias, exigencias de calificaciones, salarios de eficiencia y factores</p>

Clase	Unidad	Temas
		<p>situados en las empresas. Heterogeneidad de trabajadores: calidad del trabajo, preferencias temporales y aspectos no salariales. Grupos no competitivos.</p> <p>6.2 Imperfecciones del mercado de trabajo: inmovilidad, problemas de información. Discriminación: tipos. Otros factores de diferenciación. Trabajo no registrado.</p>
7		Primer parcial
8	6	<p>DIFERENCIALES Y ESTRUCTURA DE SALARIOS. SISTEMAS DE REMUNERACIÓN E INCENTIVOS</p> <p>6.3 El "problema del principal y el agente". Remuneración según rendimiento. Otras formas de incentivos. Participación en las ganancias. 6.4 Salarios de eficiencia: hipótesis. Implicancias en el desempleo.</p> <p>6.5 Mercados internos de trabajo: características y vínculos con el mercado "externo". Ventajas para empresas y trabajadores. Estructura salarial y asignación del trabajo. Antigüedad: ascensos y despidos. Evaluación de puestos. Implicancias sobre el salario y el desempleo.</p>
9	7	<p>MERCADO DE TRABAJO Y GÉNERO</p> <p>7.1 Enfoques teóricos para explicar y analizar diferencias salariales entre varones y mujeres. La mirada neoclásica, institucionalista, economía feminista.</p> <p>7.2 Mediciones de la brecha salarial originada en diferencias de género.</p>

10	8	<p>SINDICATOS, NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y OTRAS DETERMINACIONES COLECTIVAS DELSALARIOS</p> <p>8.1 Objetivos de los sindicatos y efectos sobre el salario. Modelos de un sindicato con una empresa y con una cámara empresaria que controla la demanda de una actividad.</p> <p>8.2 Modelo del proceso de negociación colectiva. Poder de negociación de cada parte. El acuerdo. Contenido del convenio colectivo.</p> <p>8.3 Salario mínimo legal. Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo Vital y Móvil. Efectos sobre salarios medios, empleo y distribución de ingresos. Otras determinaciones legales (empleo doméstico, trabajo en domicilio, trabajorural).</p>
11	9	<p>PROGRESO TECNOLÓGICO Y MERCADO DE TRABAJO</p> <p>9.1 Desarrollo y progreso tecnológico. Análisis de las implicancias de estos procesos en el mercado de trabajo.</p> <p>9.2 Implicancias de la incorporación de tecnología en la destrucción, deterioro o creación de puestos de trabajo. Desafíos para las instituciones laborales.</p>
12	10	<p>MIGRACIONES Y MOVILIDAD LABORAL</p> <p>10.1 Tipos de movilidad. La decisión de emigrar. Ventajas y</p>

Clase	Unidad	Temas
		desventajas de los procesos migratorios. 10.2 Fuentes para la identificación de la migración laboral en Argentina. Inserción de los migrantes en la PEA. Tasas de actividad y de desempleo.
13		Segundo parcial
14		Devolución de notas
15		Recuperatorio
16		Cierre de actas

6) Modalidades del proceso de orientación del aprendizaje

El curso se desarrolla con clases expositivas en su mayor parte, dada la complejidad de algunos temas, la presencia de datos de carácter cuantitativo y la necesidad de sintetizar una bibliografía amplia. Se ha preparado un material docente con antecedentes estadísticos de Argentina sobre temas de interés para motivar a los alumnos a efectuar comentarios y generar discusión, así como ejercicios numéricos y conceptuales para ser trabajados por ellos en clase o en casa (según disponibilidad de tiempo). Se habilita a los alumnos a una consulta personal por e-mail, la que ha sido útil para los que tienen más iniciativa o inquietudes.

6.1. Previsiones metodológicas y pedagógicas

En cada una de las clases (presencial y/o virtual), el docente o la docente a cargo hará una presentación teórica de la unidad correspondiente al programa y se dejará un espacio para responder consultas o inquietudes de los alumnos y alumnas o para desarrollar actividades

propuestas por los y las docentes.

6.2. Actividades que se realizarán en las horas presenciales y en las virtuales²

El curso se desarrolla con clases expositivas en su mayor parte, dada la complejidad de algunos temas, la presencia de datos de carácter cuantitativo y la necesidad de sintetizar una bibliografía amplia.

Se han elaborado guías de actividades en cada unidad que conforma el programa. Estas guías estarán disponibles en la plataforma MIEL, y se prepararon con el objetivo de que sirva como guía de lectura y para que los y las estudiantes evalúen el grado de comprensión de los temas dictados en las clases y puedan profundizar en aquellos que muestren un mayor interés.

6.3. Articulación de actividades presenciales y virtuales³

No aplica

6.4. Interacciones docentes-estudiantes, y estudiantes-estudiantes previstas

Se ha preparado un material docente con antecedentes estadísticos de Argentina sobre temas de interés para motivar a los alumnos a efectuar comentarios y generar discusión, así como ejercicios numéricos y conceptuales para ser trabajados por ellos en clase o en casa (según disponibilidad de tiempo).

Mantenemos abierto en forma permanente la Mensajería de MIEL para intercambio de opinión y consulta de dudas de los alumnos en materia de bibliografía, contenidos del programa, realización de trabajos prácticos y difusión de estadísticas, artículos de actualidad y documentos relacionados con los temas de la agenda.

6.5. Mecanismos de seguimiento, supervisión y evaluación de las actividades

Los y las docentes a cargo de la materia llevarán a cabo reuniones periódicas de seguimiento, supervisión y evaluación de actividades. En estas reuniones se evaluará si el proceso de aprendizaje propuesto cumplió los objetivos propuestos por la cátedra.

7) Gestión de Cátedra

Se prevén reuniones periódicas entre los docentes de la materia a los fines de analizar la asistencia y los procesos de aprendizaje y de comprensión de parte de los alumnos.

8) Evaluaciones

Se contemplan dos evaluaciones parciales, ambas presenciales, de carácter escrito y teórico/práctico. Se contempla la posibilidad de rendir un examen recuperatorio. La primera, en la clase 7, cuando se finaliza con la unidad 4. El segundo se prevé tomarlo en la clase 12 o 13,

² Si es una asignatura con comisiones sólo con modalidad presencial, responder solamente las actividades presenciales.

³ Si es una asignatura con comisiones sólo con modalidad presencial, corresponde "No Aplica".

según el cronograma de feriados, dejando el examen recuperatorio (de la primera o segunda parte, según corresponda) en la semana final. Se contempla la posibilidad de solicitar la realización, entrega y defensa de un trabajo práctico final por parte de los alumnos que será establecido como condición necesaria para la aprobación de la materia. Además, es posible que se soliciten algunos ejercicios prácticos, no obligatorios, pero que sirven de antecedentes y de nota de concepto del alumno.

9) Régimen de Promoción

El régimen que el Departamento establece para todas las materias.

- 75% de asistencia a la cursada.
- Quienes aprobaron ambas instancias parciales con 7 (siete) o más puntos promoverán la materia sin examen final
- Quienes aprobaron una instancia parcial con 7 (siete) o más puntos y otra instancia con nota entre 4 (cuatro) y 6 (seis) deberá rendir recuperatorio para promocionar la materia sin examen final
- Quienes aprobaron alguna/s de las instancias, incluyendo el examen recuperatorio, entre 4 (cuatro) y 6 (seis) rendirán examen final.
- Se calificará "ausente" al alumno que no obtenga calificaciones, incluyendo el examen recuperatorio, en al menos una instancia evaluatoria parcial.
- La nota del recuperatorio es excluyente
- En caso de que alguna de las instancias estuviera aplazada, el alumno deberá recurrar la materia.