



**DEPARTAMENTO DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES  
COORDINACION LICENCIATURA EN RELACIONES LABORALES**

**Programa de la Asignatura: TALLER DE APLICACIÓN I**

**Código asignatura: 1524 - 1528**

**Año: 2023**

**Cátedra:**

**Prof. Adjunto a cargo: Lic. Luis Cignola**

**Carga Horaria:** Cursado cuatrimestral. Cuatro (4) horas de aula semanales.

**Modalidad de Cursada (Marque con una cruz)<sup>1</sup>:**

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 Taller tiene como objetivo que el alumno desarrolle una visión global de las tareas que se realizan en el área de Recursos Humanos, aplicándolas utilizando herramientas específicas en cada uno de los casos.

**2) Objetivos Estructurales:**

Al finalizar el estudiante estará en condiciones de:

**Objetivo General:** Al finalizar el estudiante estará en condiciones de implementar estrategias de Recursos Humanos desde la ejecución práctica.

**Objetivos específicos:**

Lograr que el alumno

- Realice un análisis sistémico, focalizando la problemática en las relaciones laborales.

<sup>1</sup> 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.

- Busque de información, la analice y discrimine a fin de clasificarla para su correcta utilización
- Efectúe trabajos en equipo

### **3) Unidades didácticas.**

#### MÓDULO I: Fundamentos teóricos de la gestión de recursos humanos

##### 1. Enfoques en la gestión de recursos humanos

La inevitabilidad del cambio. Retos y exigencias para la competitividad de los recursos humanos en el nuevo siglo. Redefinición del perfil del profesional de recursos humanos. Estrategia de empresa y estrategia de recursos humanos. Gestión de recursos humanos por competencias. Terminología básica. Modelo general de competencias. Procesos de recursos humanos por competencias.

##### 2. Comportamiento organizacional

Proceso de aprendizaje, características y tipos. Fortalecimiento y mantenimiento de conductas, debilitamiento y eliminación de conductas, programas de reforzamiento y reglas de modificación de la conducta. Satisfacción y rendimiento: valores, actitudes y satisfacción en el trabajo. Clima organizacional. Motivación laboral: estrategias motivacionales.

#### MÓDULO II: Gestión y desarrollo de recursos humanos

##### 3. Selección efectiva de personal

Diseño y ejecución del proceso de reclutamiento y selección por competencias. Aplicación de criterios y técnicas de evaluación por competencias. Elaboración de una guía de entrevista por competencias. Aplicación de técnicas de entrevista por competencias. Evaluación de la entrevista. Diseño de Assessment Center enfocado a selección por competencias.

##### 4. Armado de propuesta de selección e incorporación de personal, incluyendo:

- análisis de cultura organizacional con identificación de competencias para el cambio
- diseño de avisos
- Assessment Center
- preguntas de entrevista de selección
- propuesta de preocupacional
- alta de AFIP
- diseño de proceso de inducción
- diagrama de Gant
- costeo

#### MÓDULO III: Empleo y política pública.

##### 5. Políticas públicas.

Definición. Formulación, implementación y evaluación de las políticas públicas. El concepto de políticas sociales. Las políticas sociales en el marco de las políticas públicas. El estado en red.

6. Políticas de empleo.

Concepto. La centralidad de las políticas de empleo desde los 90. Políticas activas y pasivas de empleo. Las políticas de empleo en los mercados regionales: Unión Europea y Mercosur. El desarrollo de las políticas de empleo en la Argentina. Marco regulatorio. El rol de los actores del mundo del trabajo y las organizaciones sociales.

MÓDULO IV: Instrumentos de la política de empleo.

7. Programas nacionales y provinciales

Programas compensatorios o de empleo transitorio: Seguro por desempleo. Plan Jefas y Jefes de Hogar Desocupados. Plan Familias. Programa de Empleo Comunitario. Plan Barrios Bonaerenses. Seguro de Capacitación y Empleo.

Programas de incentivos a la contratación: Normativa de reducción de cargas sociales. Programa de Inserción Laboral. Programa de Entrenamiento para el Trabajo. Programas Bonus y Segunda Oportunidad.

Programas de apoyo a poblaciones con mayores dificultades de inserción y permanencia en el mercado de trabajo: jóvenes, mujeres, discapacitados.

8. Servicios públicos de Empleo

Red federal de oficinas de empleo municipales. Objetivos y funciones de las oficinas de empleo. Servicios brindados a las personas con problemas de empleo. Servicios brindados a las empresas. Articulación con cámaras empresarias, sindicatos e instituciones educativas. Referencial de calidad para servicios de empleo.

9. Fortalecimiento de emprendimientos unipersonales o asociados.

Programas nacionales, provinciales y municipales de apoyo a la economía social. Instrumentos de evaluación, asistencia técnica y financiamiento destinado a emprendedores. Ley nacional de promoción del microcrédito.

10. Formación de adultos para el trabajo.

La transformación del mercado de trabajo y los nuevos requerimientos de competencias. Breve desarrollo histórico de la formación profesional en la Argentina. Del desarrollo de habilidades y destrezas al desarrollo de capacidades. Formación por Competencias.

El rol del estado, cámaras empresarias y sindicatos en la formación profesional. Sistema público de formación profesional. Ley de educación técnico-profesional.

Programas de promoción de la formación para el trabajo: Plan sectorial de calificación. Plan territorial de formación.

La calidad en la formación profesional. Programa de fortalecimiento institucional. Referencial de calidad para instituciones de formación profesional.

Certificación de competencias. Breve desarrollo histórico. El sistema de análisis funcional. El rol de las organizaciones de empleadores y trabajadores. Programa de certificación de competencias laborales.

La terminalidad educativa. Su relación con el ingreso al mercado de trabajo. Programas de promoción de la terminalidad primaria y secundaria de adultos.

### Módulos I y II

Teniendo en cuenta la formación previa que tienen los alumnos que acceden al Taller de Aplicación 1, se plantea realizar el análisis de una empresa virtual.

Esta empresa es la que se usa como caso en las materias de Administración de Recursos Humanos 1, 2 y 3 y que se conoce como el caso "Davidone Hnos"

Los alumnos deben realizar un análisis de la cultura organizacional de esta empresa. Para ello cuentan con la información que tienen de materias correlativas. Se les entrega como material de apoyo la ficha de Méndez Álvarez, Carlos *"UN MARCO TEÓRICO PARA EL CONCEPTO DE CULTURA CORPORATIVA"*.

Luego de analizar la cultura deben seleccionar las competencias requeridas para el proceso de cambio que vive la empresa. Los alumnos reciben un listado de competencias organizacionales. *"LISTADO DE COMPETENCIAS PARA EVALUAR EN CANDIDATOS Y EMPLEADOS"*

Identificadas las competencias los alumnos deben hacer una propuesta de selección de personal, donde deben identificar y confeccionar:

- ↪ El medio por el cual harán la búsqueda (gratuito o pago) incluyendo un modelo de aviso
- ↪ Los mecanismos de reducción de CV en el caso de que las presentaciones sean muy numerosas,
  - Identificando en los CVs de los postulantes aquellas empresas que pueden aportar valores al proceso de cambio que vive Davidone Hnos.
  - Realizando una encuesta a los postulantes pidiéndoles que identifique sus valores y competencias
  - Diseño del Assesment Center para cerrar el primer proceso de selección grupal
- ↪ La guía de entrevista de selección específica para esta situación
- ↪ Por último, deben confeccionar un programa de inducción para la incorporación del personal a la empresa. Se les brinda información adicional a través del documento del INSTITUTO TECNOLÓGICO DE CHIHUAHUA

Cada uno de los pasos de la propuesta será analizado en clase y se los orientará para mejorarla. Al momento de la entrega del Trabajo Práctico se les hará una devolución del mismo. Si en algún caso no se cumplieran con los requisitos de aprobación se les indicará los acápites donde deben reformular la propuesta y deberán presentarlo nuevamente hasta cumplir con los mismos.

### Módulos III y IV

Se plantea, a partir de la comprensión del concepto de políticas públicas en general y de políticas de empleo en particular, la realización de tres actividades grupales:

- a) búsqueda de datos, exposición en clase y entrega de trabajo escrito de las características de los principales programas de empleo vigentes.
- b) visita a la sede de la Oficina de Empleo Región Centro de La Matanza donde entrevistarán, con una guía previamente elaborada por cada grupo, a beneficiarios de programas de empleo, desocupados no beneficiarios de ningún programa y trabajadores de la oficina. El resultado de las entrevistas dará lugar a una puesta en común con la participación de todos los grupos que realizaron la actividad.
- c) Realización de un trabajo monográfico grupal, que deberán exponer en clase, donde tendrán que identificar un territorio (municipio) e indagar sobre la política de empleo que se está ejecutando en ese ámbito, realizar un análisis crítico y propuestas de mejora.

Se les pide que:

- Seleccionen el ámbito territorial donde se aplicará la propuesta.
- Realicen una búsqueda de datos sobre temas de empleo, formación para el trabajo y población para el ámbito donde focalizan su estudio.
- Entrevisten a informantes clave del municipio seleccionado y describan los programas de empleo que se están ejecutando en la actualidad en ese territorio y los resultados obtenidos.
- Analicen críticamente la información obtenida, indicando la pertinencia de las acciones en ejecución para enfrentar los problemas de empleo y propongan alternativas.

#### **4) Bibliografía General**

Méndez Álvarez, Carlos *“UN MARCO TEÓRICO PARA EL CONCEPTO DE CULTURA CORPORATIVA”*.

[http://www.usergioarboleda.edu.co/postgrados/material\\_administracion/ENSAYO03.doc](http://www.usergioarboleda.edu.co/postgrados/material_administracion/ENSAYO03.doc).

*“LISTADO DE COMPETENCIAS PARA EVALUAR EN CANDIDATOS Y EMPLEADOS”*

<http://www.gestiopolis.com/canales/derrhh/articulos/47/compevaluar.htm>

Documento del INSTITUTO TECNOLÓGICO DE CHIHUAHUA

<http://www.depi.itch.edu.mx/mirror/itch/academic/maestriaadmon/cursoarh/tomo1/cap05.html>

#### **5) Cronograma de actividades**

TALLER DE APLICACIÓN I 1º cuatrimestre 2023				
	Fecha	Tema	Metodología	Docente
1	29/03/2023	Presentación. Modalidad de cursada. Parciales. Misión. Visión. Cultura organizacional.		Cignola
2	05/04/2023	Selección por competencias.	Uso Caso Davidone Hnos	Cignola
3	12/04/2023	Armado AC. Entrevistas.		Cignola
4	19/04/2023	Preocupacionales. Alta temprana AFIP. Inducción.		Cignola
5	26/04/2023	Costeo de presupuesto Gestión por competencias		Fronti
6	03/05/2023	Identificación de competencias personales		Fronti
7	10/05/2023	Organización del CV. Estrategias de coaching		
8	17/05/2023	1º Parcial	Trabajo práctico	Cignola / Fronti
9	24/05/2023	Políticas Públicas. Políticas de Empleo		González
10	31/05/2023	Servicios Públicos de Empleo	Análisis crítico de políticas de empleo municipales	González
11	07/06/2023	Formación Profesional (Educación)		González
12	14/06/2023	Formación Profesional (Trabajo)		González
13	21/06/2023	Exposición Grupal de Programas de Empleo		González
14	28/06/2023	Como presentarse a una entrevista laboral. Actividad Grupal.		Fronti
15	05/07/2023	2º Parcial		
16	12/07/2023	Entrega notas /Evaluación cursada	Trabajo práctico	González / Fronti

## 6) Modalidades del proceso de orientación del aprendizaje

### 6.1 Previsiones metodológicas y pedagógicas

El Taller de Aplicación 1 Turno Mañana está estructurado en función de la producción de trabajos de investigación donde los alumnos ponen en práctica las estrategias aprendidas en materias anteriores y en experiencias vivenciales durante la cursada.

En la primera parte del taller se trabaja sobre el caso de una empresa que debe incorporar una cantidad considerable de empleados en relativamente poco tiempo. Se plantea la necesidad de ingresar personal que tenga competencias que permitan mejorar la cultura de la organización. Para eso se hace un análisis de la cultura organizacional, se identifican las acciones de mejora y las competencias que permitirían llevar adelante estos cambios. Luego se organiza el proceso de selección aplicando estrategias de entrevistas grupales (*Assessment Center* o Entrevistas de Evaluación Situacional) e individuales. Después se continúa con la determinación de los estudios preocupacionales, el alta de AFIP y el proceso de inducción. Todo esto incluye el costeo de cada una de las actividades.

La segunda parte del Taller implica la identificación de las políticas nacionales de empleo y su bajada a las instancias provinciales y municipales. Los alumnos deben realizar una actividad de campo en una oficina de empleo municipal donde pueden ver cómo se aplican estas políticas y, en los casos en que la situación lo permita, podrán realizar tareas de acompañamiento y

vinculación con las personas que se acercan a dichas oficinas. Luego tiene que hacer un informe sobre lo realizado.

### **6.2 Actividades que se realizarán en las horas presenciales y en las virtuales<sup>2</sup>**

Se trabaja con el caso práctico de una empresa que atraviesa un proceso de selección de personal.

Actividad de campo en una oficina de empleo municipal. Informe escrito sobre las tareas realizadas.

### **6.3 Articulación de actividades presenciales y virtuales<sup>3</sup>**

No aplica

### **6.4 Interacciones docentes-estudiantes, y estudiantes-estudiantes previstas**

Las interacciones de darán en situación de aula, revisando las actividades domiciliarias que deben realizar los alumnos. Asimismo, tendrán posibilidades de contactarse vía mail si tienen dudas en el transcurso de la semana.

### **6.5 Mecanismos de seguimiento, supervisión y evaluación de las actividades**

En cada clase los alumnos deberán presentar el avance de sus trabajos de campo. Se realizarán las adecuaciones pertinentes en función de los requerimientos de la materia y de las necesidades particulares de los alumnos.

## **7) Gestión de cátedra**

El Taller de Aplicación 1 Turno Mañana mantiene un vínculo cercano con las materias correlativas para poder ajustarse a los cambios en los aprendizajes y contenidos que se produzcan en las mismas.

## **8) Evaluaciones**

El Taller de Aplicación 1 Turno Mañana tiene dos trabajos prácticos tal como se mencionará anteriormente. Están incluidas las fechas de entrega en el cronograma que adjuntamos de manera separada

## **9) Régimen de Promoción**

El Taller de Aplicación 1 Turno Mañana se aprueba con la presentación de los trabajos prácticos que cumplan con los requisitos de la cursada. De no cumplirlos se les pide a los alumnos que los vuelvan a entregar de la manera especificada, previa orientación docente.

---

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

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



**DEPARTAMENTO DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES  
COORDINACION LICENCIATURA EN RELACIONES LABORALES**

**Programa de la Asignatura: Taller de Aplicación I**

**Código asignatura: 1524 – 1528**

**Año: 2023**

**Cátedra:**

**Prof. Adjunto a cargo: Lic. Jorge Saley**

**Carga Horaria: 4 horas semanales, cursada cuatrimestral.**

**Modalidad de Cursada (Marque con una cruz)<sup>4</sup>:**

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:**

Desarrollar una visión sistémica de las Relaciones Laborales en una organización exige un análisis interdisciplinario que se hace indispensable a la hora de resolver los temas pertinentes al trabajo. A tal fin en el Taller de Aplicación I el desarrollo de una práctica que implique la utilización de los conceptos teóricos aprendidos en Administración de Recursos Humanos I y II; Administración General y Derecho del Trabajo I, así como la aplicación de un plan estratégico in situ bajo los lineamientos teóricos que la cátedra proporciona, permitirá a los alumnos/as crear una organización a su elección inserta en un contexto real, cuya misión, políticas y estrategias de relaciones laborales deberán responder a las exigencias que el mismo presente, conforme a las características de la organización que alumnos y alumnas hayan creado, lo que permitirá aplicar los conocimientos teóricos, eligiendo y decidiendo estrategias que se relacionen con un ámbito socio, político y económico real.

<sup>4</sup> 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.

## **2) Objetivos Estructurales**

Al finalizar el estudiante estará en condiciones de:

### **Objetivo General:**

Entender la aplicación de técnicas y herramientas relacionadas a la administración y gestión de personal como un proceso de diagnóstico, análisis y planificación que debe ser desarrollado desde una mirada intra y extraorganizacional. Comprender que detectar y conocer las fortalezas y debilidades de la organización, así como reconocer cuáles son las amenazas y oportunidades que el contexto presenta para llevar adelante la construcción y aplicación de técnicas de búsqueda y selección, e incluso las de inducción, implica una "lectura" comprensible de factores micro y macro económicos - sociales, lo que permite un proceso más eficiente, además del propio resultado pretendido.

### **Objetivos Específicos:**

- Lograr que el alumno aprenda a realizar un análisis sistémico, focalizando la problemática a resolver.
- Alentar a la búsqueda de información, su análisis y discernimiento a fin de clasificarla para su correcta utilización
- Fomentar el trabajo en equipo
- Propiciar una actitud de trabajo que implique conductas democráticas, de consenso y conciliación, sin dejar de plantear abiertamente los puntos de diferencia que puedan producirse durante el taller, que en definitiva lo enriquecen

## **3) Unidades Didácticas:**

El taller es esencialmente práctico, su marco teórico está dado por la bibliografía utilizada por los/as alumnos/as en las materias mencionadas en la fundamentación y la que la cátedra del Taller considere pertinente para su desarrollo, especialmente en el tema de planificación estratégica, utilizando también la establecida en la materia Administración General y Administración de Recursos Humanos I.

### **UNIDAD 1**

Presentación del Taller de Aplicación I. Introducción teórica repaso de definición de organización y sus características; planificación; estratégica; visión; misión: valores; políticas; objetivo; metas, estrategias y F.O.D.A.

### **UNIDAD 2**

Trabajo en equipo: Introducción teórica. Qué es un equipo de trabajo Diferencia entre grupo y equipo. Objetivo. Distribución de tareas y responsabilidades. Sistemas de comunicación, formales e informales que deberán utilizar durante el trabajo. Autonomía de trabajo, responsabilidad en el cumplimiento del cronograma de tareas provisto por la cátedra. Autoadministración de los tiempos

de trabajo y de descanso. Actividades individuales y grupales.

Práctico: Elección de la organización (no se elegirán actividades en las que se desempeñe algún integrante del equipo).

### **UNIDAD 3**

Los/as alumnos/as trabajan sobre la información que cada uno/a pudo recabar sobre la actividad elegida, mediante entrevistas, internet, medios gráficos, bibliografía, etc., a fin de saber de qué se trata la actividad escogida y sobre su desarrollo, evolución o involución conforme al contexto histórico, político, social y económico en el que se haya dado.

Los docentes asisten a sus grupos previamente asignados en el análisis de la información colectada, su clasificación conforme a pertinencia, fuente y extensión, lo que permitirá realizar la presentación de la organización.

### **UNIDAD 4**

Conformar el marco histórico, social, político y económico de la actividad de la organización que se está creando, utilizando el análisis F.O.D.A., basándose en la información recabada y con asistencia de los docentes. Redacción de la visión, misión, valores, políticas, objetivo, metas y estrategias de la organización.

### **UNIDAD 5**

Crear políticas de personal, conforme a la misión, estrategias, políticas, valores y cultura de la organización armada.

Diseñar el organigrama de esta.

### **UNIDAD 6**

Escoger dos puestos de trabajo de la estructura creada, uno de línea, otro de staff. Realizar la descripción de ambos puestos. Diseñar el perfil correspondiente. Escoger las fuentes de reclutamiento pertinentes. Confeccionar el aviso conforme a las fuentes escogidas. Diseñar un Programa de Inducción a la Organización.

#### **4) Bibliografía General**

La bibliografía es la utilizada en las materias mencionadas en la fundamentación y correspondientes a las que deben tenerse como aprobadas para cursar este Taller, así como la sugerida por la cátedra.

Mintzberg, H.; “**Diseño de organizaciones eficientes**”; El Ateneo; 1999

Narváez, Jorge; “**Prácticos de Administración**”; Edit. C&C; 1998.

Chiavenato, Idalberto, “**Administración de Recursos Humanos**” Ed. MGH. 2002

#### **5) Cronograma de actividades**

1º Clase: Unidad 1. Presentación. Exposición teórica. Planificación estratégica. Iniciación del práctico.

2º a 5º Clase: Unidades 1,2,3,4. Trabajo práctico.

6º a 9º Clase: Unidades 5 Trabajo práctico

10º a 12º Clase: Unidad 6. Trabajo práctico

13º Clase: Exposición de trabajos prácticos.

14º Clase: Coloquio

15º Recuperatorios.

16º Entrega de notas. Confección de actas

## **6) Modalidades del proceso de orientación del aprendizaje**

El Taller se caracteriza por ser netamente práctico, por lo que sólo la primera clase es expositiva, realizando un repaso de conceptos teóricos que serán aplicados al práctico. Cada clase implica desarrollar el tema a trabajar en forma grupal, sólo para la segunda clase los alumnos realizan una búsqueda de información de la actividad elegida. La bibliografía será consultada por el equipo durante la realización del práctico en clase, asistidos en forma permanente por los docentes, quienes tendrán asignados equipos.

### **6.1. Previsiones metodológicas y pedagógicas**

Se trabajará en el aula con la visión de la participación en los temas planteados para el curso de acuerdo a la diagramación, haciendo foco en el Sistema Dialéctico, propiciando el debate, guiado por los docentes al frente del aula.

### **6.2. Actividades que se realizarán en las horas presenciales y en las virtuales<sup>5</sup>**

Las actividades de grupo se realizan en la presencialidad del aula, cuidando la distancia social, acorde a la reglamentación de la Universidad en este tema. Formación de Grupos para la entrega de los distintos trabajos.

### **6.3. Articulación de actividades presenciales y virtuales<sup>6</sup>**

No aplica

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

La acción de seguimiento de las distintas tareas áulicas es constante haciendo eje en el volcado de las experiencias profesionales de los docentes para que los alumnos puedan adquirir esos conocimientos y plasmarlos en las distintas exposiciones al finalizar la cursada.

---

<sup>5</sup> Si es una asignatura con comisiones sólo con modalidad presencial, responder solamente las actividades presenciales.

<sup>6</sup> Si es una asignatura con comisiones sólo con modalidad presencial, corresponde "No Aplica".

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

Los trabajos de los grupos de los alumnos serán evaluados conceptualmente, y es esta nota la que se le asignara y equilibrara el resultado final de la materia

### **7) Gestión de Cátedra**

Los docentes realizamos dos reuniones de cátedra, la primera antes de comenzar el cuatrimestre a fin de retomar la evaluación de los resultados del cuatrimestre anterior, y sobre ésta cuáles son las propuestas de fortalecimiento sobre los puntos positivos y cuáles las reformulaciones sobre aquellos más débiles. Asimismo, el reemplazo, quita o incorporación tanto de temas, como de bibliografía si se considerara pertinente. De todas formas, el contacto entre los integrantes de la cátedra es fluido, por lo que no se encuentran inconvenientes para el intercambio de opiniones respecto a contenidos del programa, desarrollo de las clases u otras cuestiones.

El cronograma es otro tema que se trata en esta primera reunión, atento a los diferentes feriados que se están presentando, o actividades que desde la Coordinación de la Carrera y/o desde el Departamento se establecen, es necesario organizarse y acordar la forma y orden de las clases.

Si bien la composición de las cátedras de Taller de Aplicación I del turno mañana y turno noche es diferente, así como su programa, éste guarda puntos en común que han sido tratados y acordados por ambas cátedras, a fin que tengan el criterio lógico de formación que el alumno requiere para su perfil profesional, y que la elección de un turno u otro no impliquen un abismo entre uno y otro respecto a sus contenidos, y por lo tanto de conceptos, más aún, ambos nos servimos de los conocimientos impartidos en las materias mencionadas como correlativas al Taller

### **8) Evaluaciones**

La primera nota se obtiene del desempeño grupal e individual, dado que no sólo existe una nota grupal sino individual. Se evalúa conducta, en cuanto asistencia, aviso a sus compañeros respecto a llegadas tardes o inasistencia., colaboración y aporte individual al trabajo en relación con el trabajo práctico específicamente. Se suma a esto el resultado del contenido y presentación de la monografía en forma escrita.

La segunda nota surge de la exposición oral del trabajo realizado y del coloquio al que será sometido el grupo, donde se califica nivel de relación entre los conocimientos teóricos y el trabajo práctico, se califica individualmente. A nivel grupal capacidad de reacción y calidad de la respuesta, y grado de contención del grupo hacia sus integrantes

### **9) Régimen de Promoción**

Dos evaluaciones parciales, deberá obtenerse 7 puntos, con oportunidad de recuperar uno de los exámenes si este puntaje no fuera Promoción con 7 puntos. Dos evaluaciones, en cada una deberá alcanzado y a fin de obtener la promoción.

NOTA	SITUACION
0 a 3	No se aprueban los exámenes parciales
4 a 6	Se aprueban los exámenes parciales y se debe rendir examen final
7 a 10	Se aprueba la materia por promoción