



Universidad Nacional del Nordeste
Facultad de Ciencias Económicas

3500 – Resistencia (CHACO)

República Argentina

RESOLUCIÓN Nº 2 9 2

RESISTENCIA, 08 OCTUBRE 2020.

VISTO:

El Expediente Nº 26-2020-01610; y

CONSIDERANDO:

Que a través del mencionado Expediente la Secretaria Académica eleva nuevo Programa de la asignatura **Empleo y Selección de Personal**, correspondiente a la carrera Licenciatura en Relaciones Laborales, presentado por la Profesora a cargo de la cátedra, **Silvana Andrea Francovig**;

Que la Comisión que tiene a su cargo el análisis de la estructura de los Programas, creada por Resolución Nº 003/19-CD, da opinión favorable a la propuesta del nuevo programa, como así también la Directora de la Carrera Licenciatura en Relaciones Laborales;

Lo aconsejado por la Comisión de Enseñanza e Investigación;

Por ello:

EL CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS

RESUELVE:

ARTICULO 1º : Aprobar el Programa de la asignatura **Empleo y Selección de Personal**, perteneciente al primer año de la carrera Licenciatura en Relaciones Laborales, presentado por la Profesora a cargo de la misma, **Silvana Andrea Francovig**, que figura como Anexo I de la presente Resolución y que regirá a partir de su dictado en el **período lectivo 2021**.

ARTICULO 2º : Registrar la presente Resolución, efectuar las comunicaciones correspondientes y oportunamente proceder a su archivo.

Lic. Moira Carrió
Secretaria Académica
Facultad de Ciencias Económicas UNNE

Lic. María de los Arcos Martínez
Decana
Facultad de Ciencias Económicas - UNNE



Universidad Nacional del Nordeste
Facultad de Ciencias Económicas

3500 – Resistencia (CHACO)

República Argentina

ANEXO I DE LA RESOLUCION N° 292

PROGRAMA DE EMPLEO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

LICENCIATURA EN RELACIONES LABORALES

Prof. Titular: Silvana Francovig

I. ENCUADRE GENERAL

1. Fundamentación:

Los países y las organizaciones poseen un elemento común: todos están integrados por personas. Esas personas llevan a cabo los avances y los logros de cada organización, por lo cual no es exagerado afirmar que constituyen el recurso máspreciado. Esto requiere que las personas adecuadas, con la combinación correcta de conocimientos, habilidades, actitudes y comportamientos se encuentren en el lugar y en el momento oportuno para desempeñar el trabajo necesario.

Así entendido, esta asignatura pretende que el alumno comprenda los conceptos teóricos metodológicos usuales en los abordajes analíticos del empleo y del mercado laboral y adquiera los conocimientos del proceso de empleo de personal, que le permitan entender y comprender las distintas técnicas que son utilizadas en la realización del mismo, a fin de proporcionar las capacidades humanas requeridas por cada organización y en cada puesto, observando así la importancia del reclutamiento y de la selección de personal a todo nivel de una organización, ya que existe una relación directa entre el trabajador y la productividad, permitiendo a su vez, abordar actividades específicas, estrechamente vinculadas a las competencias que debe poseer el Analista y/o Licenciado en Relaciones Laborales.

La materia consta de dos temáticas centrales: por un lado, el empleo y el mercado laboral y por otro lado, el proceso de reclutamiento y selección de personal y sus técnicas. Por tratarse de una materia inicial de la carrera de Relaciones Laborales el objetivo principal se centra en la aprehensión conceptual del tema del empleo y del mercado de trabajo junto al conocimiento de las principales técnicas para el reclutamiento y selección de personal en las organizaciones.

2. Ubicación de la asignatura en el curriculum

La materia corresponde al 1º año del Plan de Estudios y es de carácter anual. Es una materia que integra el Área de Formación Específica, siendo correlativa de Capacitación y Desarrollo de Recursos Humanos.

3. Objetivos

Con el dictado de la materia se busca que el alumno logre:

- Conocer el proceso de empleo de personal; entender y comprender los principales elementos de una política de empleo en el orden general (a nivel macro y micro) así como las distintas técnicas que son utilizadas en la administración del mismo, a fin de proporcionar las capacidades humanas requeridas por una organización.
- Ejercitar las competencias básicas requeridas para ejecutar programas de reclutamiento, selección, contratación y orientación de nuevos empleados.



Universidad Nacional del Nordeste
Facultad de Ciencias Económicas

3500 – Resistencia (CHACO)

República Argentina

4. Contenidos Mínimos:

El proceso de empleo a través de su secuencia lógica y económica. Políticas de empleo. El proceso de empleo y la relación de sus distintas etapas con el estudio de los puestos de trabajo. Creación del puesto. Organización del trabajo, estudio y análisis del puesto. El proceso de reclutamiento, selección, inducción del personal. Fuentes de reclutamiento. Medio de selección. La entrevista de empleo. Incorporación, inducción y evaluación del ingreso. Rotación del personal: causas y efectos. Principales elementos macroeconómicos de una política de empleo en el orden general.

II. ENFOQUE CONCEPTUAL.

1. Programa Analítico. Unidades Didácticas

Unidad 1: Aspectos conceptuales del empleo y el trabajo

Dimensiones conceptuales de la actividad, el trabajo y el empleo. Las modalidades tradicionales de movilización de la fuerza de trabajo. Población económicamente activa, población no económicamente activa. Empleo, Subempleo y Desempleo. El Sector Informal. Flujos de fuerza de trabajo. Las interdependencias entre oferta y demanda de fuerza de trabajo. Vulnerabilidad y empleabilidad. Las superposiciones entre empleo, inactividad y desempleo: trabajo de tiempo parcial voluntario e involuntario, trabajadores desalentados, trabajo clandestino y empleo no registrado. Formas específicas y no estándar de empleo. Precarización laboral. Empleo y desempleo oculto. Subempleo invisible. Encuesta permanente de Hogares (INDEC). Trabajo decente. Políticas de empleo. Programa Global de Empleo de la OIT.

Unidad 2: El mercado laboral

El Mercado de Trabajo. Concepto. Segmentación. Situaciones. La Planeación y las Causas de Demanda de Personal. Desempleo. Medición. Causas.

El Mercado de Recursos Humanos. Concepto. Segmentación. Situaciones. Clasificación de candidatos que se encuentran en el mercado de recursos humanos.

Interacción entre el mercado de trabajo y el mercado de recursos humanos. Los principales factores de la oferta y la demanda laboral.

Unidad 3: El Proceso de Empleo en las organizaciones.

Gestión de Recursos Humanos: concepto, funciones, múltiples roles, evolución. La función Empleo dentro de la Gestión de Recursos Humanos. Concepto. Objetivo. Procesos aditivos y sustractivos.

Las Subfunciones del Empleo de Personal: Reclutamiento, Selección e Inducción. Etapas del Proceso de Empleo en una organización.

Rotación de personal. Políticas de Empleo.

Empleos 2.0. el proceso de búsqueda y selección de personal en tiempos virtuales.

Unidad 4: Procesos básicos de la Gestión de Recursos Humanos emergentes para la función de Empleo.

El Análisis de Puestos. Definición. Objetivos. Fines e importancia. Recopilación de datos. Descripción de puestos. Especificación de puestos. Requisitos de estilo. Formas escritas. Conservación y revisión.



Universidad Nacional del Nordeste
Facultad de Ciencias Económicas

3500 – Resistencia (CHACO)

República Argentina

Cuestiones clave que deben considerarse en el análisis del puesto de trabajo.
Análisis de puestos basado en competencias.

Planificación de los recursos humanos. Concepto. Fines. Relaciones e influencia. Proceso. Etapas. Pronóstico de necesidades de recursos humanos. Pronóstico de disponibilidad de recursos humanos. Técnicas de pronóstico de recursos humanos. Información que integra la planificación de recursos humanos. Tipos de movimientos.

Unidad 5: Reclutamiento de Personal

Reclutamiento. Concepto. Objetivo. Concepción estática y concepción dinámica. Fines e importancia. Esquema del proceso de reclutamiento. Entorno del reclutamiento. Disponibilidad interna y externa. Políticas de la organización. Planes de recursos humanos. Prácticas de reclutamiento. Requerimientos del puesto.

Canales mediante los cuales se identifica y atrae a los candidatos potenciales. Fuentes internas y externas de reclutamiento. El inventario de recursos humanos. Medios internos y externos de reclutamiento.

Tipos de reclutamiento. Reclutamiento interno. Ventajas y desventajas. Programas de promoción de vacantes. Job posting. Reclutamiento externo. Ventajas y desventajas. Headhunting. E – recruitment. Reclutamiento mixto. Costos de reclutamiento.

Naturaleza de las solicitudes de empleo. Tipos de solicitud de empleo. Formato tipo de solicitud de empleo. Curriculum Vitae. Tipos de CV. Estructura del Curriculum Vitae. Cartas de presentación.

Unidad 6: Selección de Personal

Selección de personal. Concepto. Objetivo. Pasos del proceso de selección. Razón de la selección de personal. Principios de la selección de personal.

Técnicas e instrumentos para la selección de personal. Entrevista de trabajo. Tipos de entrevista. Fases de la entrevista. Errores del entrevistador y del entrevistado.

Pruebas de idoneidad. Exámenes psicológicos (Tests psicológicos). Pruebas técnicas. Técnicas de dinámica de grupos. Assessment center.

Examen médico de ingreso o preocupacional.

Verificación de referencias y antecedentes.

Unidad 7: Selección por Competencias

Selección por competencias. Talento y competencias. Beneficios de la gestión por competencias. Selección por competencias en el siglo XXI. Gestión por competencias y selección. Diccionario de competencias. Perfil del puesto por competencias. La entrevista por competencias. Aplicación de competencias al proceso de selección.

Unidad 8: Incorporación de Candidatos

Inducción. Concepto. Objetivos. Importancia de la integración de recursos humanos. Programas de inducción. Formales e informales. Enfoque dual del programa de inducción.

Contenido y responsabilidad de la inducción. Niveles

Socialización del nuevo empleado y ubicación.

Evaluación y retroalimentación de programas de orientación.

Problemas comunes del programa de inducción



Universidad Nacional del Nordeste
Facultad de Ciencias Económicas

3500 – Resistencia (CHACO)

República Argentina

Manual del Empleado. Seguimiento del candidato ingresado.

Unidad 9: Registración Laboral

Registros. Obligaciones de los Empleadores de llevar Libros.

Simplificación y unificación de inscripción registral. Sistema único de la Seguridad Social. “Mi Simplificación”

Empleo no registrado y defectuosamente registrado.

Los trámites de ingreso. Registración laboral: altas, bajas y modificaciones. Legajo del Empleado. Documentación laboral.

Contratación de Personal. Modalidades Vigentes.

Unidad 10: El empleo en el Sector Público

Administración Pública y Empleo público. La administración pública en la actualidad. El modelo gerencial. El trabajo. Empleo público y privado. Organización administrativa y sistemas de función pública. Concepto de función pública. El servicio civil. El escalafón de la Administración Pública. La estructura y el presupuesto público. Función pública y carga pública. La competencia de los Poderes legislativo y ejecutivo en materia de empleo público. La relación estatutaria. La naturaleza contractual. Clasificación de Funcionario público. La estabilidad del empleado público. El sistema nacional de empleo público (SINEP). Nuevo modelo de empleo público.

2. Bibliografía:

a. Bibliografía Básica

Chiavenato I. (2011). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones*. (9° ed.). México, D.F.: McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A. de C.V.

Dolan S., Valle Cabrera R., Jackson S. y Schuler Randall. (2007). *La Gestión de los Recursos Humanos. Como atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación*. (3° ed.). Madrid, España: Mc Graw Hill.

Grisolía J. (2008). *Manual de derecho laboral*. (4° ed.). Buenos Aires, Argentina: Lexis Nexis.

Ivanega M. (2009). *Las relaciones de empleo público*. Buenos Aires, Argentina: La Ley.

Neffa J. C. (2014). *Actividad, Empleo y Desempleo. Conceptos y definiciones*. (4° ed.). Buenos Aires, Argentina: Centro de Estudios e Investigaciones Laborales – CEIL – CONICET. Recuperado de [http://biblioteca.clacso.edu.ar/ Argentina/ceil-conicet/20171027042035/pdf_461.pdf](http://biblioteca.clacso.edu.ar/Argentina/ceil-conicet/20171027042035/pdf_461.pdf).

b. Bibliografía Complementaria

Alles M. (2012). *Social Media y Recursos Humanos*. Buenos Aires, Argentina: Granica.

Alles M. (2010). *Selección por competencias*. Buenos Aires, Argentina: Granica.

Alles M. (2008). *Elija al mejor: cómo entrevistar por competencias*. (2°ed.). Buenos Aires, Argentina: Granica.

Alles M. (2000). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos. Gestión por Competencias*. Buenos Aires, Argentina: Granica.



Universidad Nacional del Nordeste
Facultad de Ciencias Económicas

3500 – Resistencia (CHACO)

República Argentina

- Aquino J., Vola Luhrs R. , Arecco M. y Aquino G. (2010). *Recursos Humanos*. (4° ed.). Buenos Aires, Argentina: Pearson.
- Bohlander G. y Snell S. (2008). *Administración de Recursos Humanos*. (14° ed.). México: Cengage Learning.
- Cardozo A. (2012). *Desarrollo humano en las organizaciones*. Buenos Aires, Argentina: Temas Grupo Editorial.
- Decreto 2098 (2008) Sistema Nacional de Empleo Público (SINEP). Boletín Oficial de la República Argentina. Buenos Aires, Argentina. 5 de Diciembre de 2008. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=148090>
- De Diego J. (2008). *Manual de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. (7° ed.). Buenos Aires, Argentina: La Ley
- Del Bono A. y Quaranta G. (2010). *Convivir con la incertidumbre. Aproximaciones a la flexibilización y precarización del trabajo en Argentina*. Buenos Aires, Argentina: Fundación Centro de Integración, Comunicación, Cultura y Sociedad – CIC-CUS; Centro de Estudios e Investigaciones Laborales – CEIL CONICET.
- Dessler G. y Varela R. (2011). *Administración de Recursos Humanos. Enfoque latinoamericano*. (5° ed.). México: Pearson Prentice Hall.
- Gilges G. (2007). *Cómo encontrar el empleado ideal. 50 dilemas para la selección de personal por competencias*. Buenos Aires, Argentina: Gran Aldea Editores.
- Jefatura de Gabinete de Ministros. Gestión y Empleo Público (s.f.). *Base Integrada de Empleo Público (BIEP). Clasificación del Empleo Público*. Recuperado de: <https://www.argentina.gob.ar/modernizacion/empleopublico/biep/clasificacion>
- Jefatura de Gabinete de Ministros. Gestión y Empleo Público (s.f.). *Cartelera Pública Central de Ofertas de Empleo Público*. Recuperado de: <https://www.argentina.gob.ar/modernizacion/concursar/carteleracentraldeempleo>
- Ley N° 25164 (1999) Marco de Regulación del Empleo Público Nacional. Boletín Oficial de la República Argentina. Buenos Aires, Argentina. 8 de Octubre de 1999.. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/60458/norma.htm>
- Lindenboim J. y Danani C. (2003). *Entre el trabajo y la política. Las reformas de las políticas sociales argentinas en perspectiva comparada*. Buenos Aires, Argentina: Biblos.
- Mondy R. Wayne y Noe R. M. (2005). *Administración de Recursos Humanos*. México: Pearson Educación.
- Neffa J. C. (Ed.). (2011). *Empleo, desempleo y políticas de empleo N°8. Políticas de empleo: dimensiones conceptuales y diversos componentes*. Buenos Aires, Argentina: Centro de Estudios e Investigaciones Laborales - CEIL-CONICET. Recuperado de <http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2013/03/8politicas.pdf>
- Neffa J. C. (Ed.). (2012). *Empleo, desempleo y políticas de empleo N°9. El funcionamiento del mercado de trabajo según los organismos internacionales y sus propuestas de políticas de empleo*. Buenos Aires, Argentina: Centro de Estudios e Investigaciones Laborales - CEIL-CONICET. Recuperado de <http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2013/03/9organismosint.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2019*. Recuperado de: <https://www.ilo.org>



Universidad Nacional del Nordeste
Facultad de Ciencias Económicas

3500 – Resistencia (CHACO)

República Argentina

[/wcm5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_713013.pdf](http://wcm5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_713013.pdf)

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (s.f.). *Trabajo decente*. Recuperado de: <http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (s.f.). *Programa Global de Empleo*. Recuperado de: <https://www.ilo.org/employment/areas/global-employment-agenda/lang-es/index.htm>

Puchol L. (2003). *Dirección y Gestión de Recursos Humanos*. (5° ed.). Madrid, España: Díaz de Santos.

Ulrich D. (2006). *Recursos Humanos Champions*. Buenos Aires, Argentina: Gránica.

Userpater M. (2012). *Guía práctica para el empleador*. Buenos Aires, Argentina: Errepar SA.

Valle Cabrera R. (2004). *La Gestión Estratégica de los Recursos Humanos*. (2° ed.). Madrid, España: Pearson Prentice Hall.

Werther W. y Davis K. (2008). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las empresas*. (6° ed.). México: Mc. Graw Hill.

3. Referencias Bibliográficas:

Unidad 1: Aspectos conceptuales del empleo y el trabajo.

a. Básica

Neffa J. C. (2014). Introducción, Capítulo 1 y 2.

b. Complementaria

De Diego J. (2008). Capítulo 15.

Neffa J. C. (2011). Introducción, Capítulos 1, 2 y 3.

Organización Internacional del Trabajo (2019). *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2019*. Obra completa

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (s.f.). Trabajo decente. Obra completa

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (s.f.). Programa Global de Empleo. Obra completa

Unidad 2: El mercado laboral.

a. Básica

Chiavenato I. (2011). Parte III.

b. Complementaria

Neffa J. C. (2012). Capítulos 1, 2 y 3.

Lindenboim J. y Danani C. (2003). Capítulo 2.

Del Bono A. y Quaranta G. (2010). Capítulo 3

Unidad 3: El Proceso de Empleo en las organizaciones.

a. Básica

Chiavenato I. (2011). Capítulo 4

Dolan S., Valle Cabrera R., Jackson S. y Schuler Randall. (2007). Capítulos 1 y 2.



Universidad Nacional del Nordeste
Facultad de Ciencias Económicas

3500 – Resistencia (CHACO)

República Argentina

b. Complementaria

- Alles M. (2012). Capítulo 4, 5 y 6.
Alles M. (2000). Capítulos 1, 2 y 3.
Aquino J., Vola Luhrs R., Arecco M. y Aquino G. (2010). Capítulo 2.
Bohlander G. y Snell S. (2008). Capítulos 1 y 2.
Cardozo A. (2012). Capítulos 3 y 4.
Dessler G. y Varela R. (2011). Capítulo 1.
Puchol L. (2003). Capítulos 1, 3 y 4.
Ulrich D. (2006). Capítulos 1 y 2.
Valle Cabrera R. (2004). Capítulo 1 y 2.
Werther W. y Davis K. (2008). Capítulos 1, 2 y 3.

Unidad 4: Procesos básicos de la Gestión de Recursos Humanos emergentes para la función de Empleo.

a. Básica

- Chiavenato I. (2011). Capítulos 5, 7 y 8
Dolan S., Valle Cabrera R., Jackson S. y Schuler Randall. (2007). Capítulos 3 y 4.

b. Complementaria

- Alles M. (2000). Capítulo 7.
Bohlander G. y Snell S. (2008). Capítulo 4.
Dessler G. y Varela R. (2011). Capítulo 3.
Mondy R. Wayne y Noe R. M. (2005). Capítulo 4
Puchol L. (2003). Capítulo 2.
Werther W. y Davis K. (2008). Capítulos 4 y 5.

Unidad 5: Reclutamiento de Personal.

a. Básica

- Chiavenato I. (2011). Capítulo 5
Dolan S., Valle Cabrera R., Jackson S. y Schuler Randall. (2007). Capítulo 5.

b. Complementaria

- Alles M. (2012). Capítulo 6.
Alles M. (2000). Capítulo 3.
Aquino J., Vola Luhrs R., Arecco M. y Aquino G. (2010). Capítulo 3.
Bohlander G. y Snell S. (2008). Capítulo 5.
Dessler G. y Varela R. (2011). Capítulo 3.
Mondy R. Wayne y Noe R. M. (2005). Capítulo 5
Puchol L. (2003). Capítulos 3 y 4.
Werther W. y Davis K. (2008). Capítulos 6 y 7.



Universidad Nacional del Nordeste
Facultad de Ciencias Económicas

3500 – Resistencia (CHACO)

República Argentina

Unidad 6: Selección de Personal.

a. Básica

Chiavenato I. (2011). Capítulo 6

Dolan S., Valle Cabrera R., Jackson S. y Schuler Randall. (2007). Capítulo 6.

b. Complementaria

Alles M. (2012). Capítulo 6.

Alles M. (2000). Capítulos 3, 4 y 5.

Aquino J., Vola Luhrs R., Arecco M. y Aquino G. (2010). Capítulo 3.

Bohlander G. y Snell S. (2008). Capítulo 6.

Dessler G. y Varela R. (2011). Capítulo 4.

Mondy R. Wayne y Noe R. M. (2005). Capítulo 6

Puchol L. (2003). Capítulo 3 y 4.

Werther W. y Davis K. (2008). Capítulo 7.

Unidad 7: Selección por Competencias.

a. Básica

Chiavenato I. (2011). Capítulo 6

Dolan S., Valle Cabrera R., Jackson S. y Schuler Randall. (2007). Capítulo 6.

b. Complementaria

Alles M. (2010). Capítulos 1, 2, 4, 6 y 7.

Alles M. (2008). Capítulos 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23 y 24

Gilges G. (2007). Capítulos 1 y 2.

Werther W. y Davis K. (2008). Capítulo 7.

Unidad 8: Incorporación de Candidatos.

a. Básica

Dolan S., Valle Cabrera R., Jackson S. y Schuler Randall. (2007). Capítulo 6.

b. Complementaria

Alles M. (2000). Capítulo 5.

Dessler G. y Varela R. (2011). Capítulo 5.

Puchol L. (2003). Capítulo 3.

Werther W. y Davis K. (2008). Capítulo 8.

Unidad 9: Registración Laboral.

a. Básica

Grisolía J. (2008). Capítulos 6 y 8.

b. Complementaria

De Diego J. (2008). Capítulos 5, 6 y 8 .

Userpater M. (2012). Capítulos 1, 2, 3, 4 y 5.

Unidad 10: El empleo en el Sector Público.

a. Básica



Universidad Nacional del Nordeste
Facultad de Ciencias Económicas

3500 – Resistencia (CHACO)

República Argentina

Ivanega M. (2009). Capítulos 1,2, 3 y 4.

b. Complementaria

Decreto 2098/2008 (s.f.) Sistema Nacional de Empleo Público (SINEP). Obra completa.

Jefatura de Gabinete de Ministros. Gestión y Empleo Público. Base Integrada de Empleo Público (BIEP). Clasificación del Empleo Público. Obra completa.

Jefatura de Gabinete de Ministros. Gestión y Empleo Público. Cartelera Pública Central de Ofertas de Empleo Público. Obra completa.

Ley N° 25164 (s.f.) Marco de Regulación del Empleo Público Nacional. Obra completa.

III. ESTRATEGIAS

1. Estrategias metodológicas (de enseñanza)

El enfoque teórico tiene como finalidad aproximar al alumno a la teoría de la materia a través del tratamiento de los contenidos propuestos y su bibliografía, para lo cual se combina la modalidad de clases magistrales y exposición dialogada para el desarrollo y explicación de los distintos temas, de manera participativa, impulsando el debate a través del análisis de situaciones y casos y la puesta en común de las reflexiones y conclusiones, con activa intervención de los alumnos.

Las clases prácticas se realizan en forma posterior a la clase teórica, y consisten en una serie de actividades individuales y grupales que tienen por objeto la aplicación de los conocimientos adquiridos desde la teoría y la aproximación del alumno a la realidad de la práctica profesional, a partir de una guía elaborada por el docente y de realización unos en el aula, otros en campo y otros en forma domiciliaria. Se realizarán ejercicios por cada unidad basados en los contenidos desarrollados en las clases teóricas.

Asimismo, se plantean actividades extra áulicas, a través del aula virtual de la asignatura, para que el alumno participe en foros, realice lecturas de artículos de actualidad relacionados con las distintas temáticas, realice una búsqueda de información empírica y una lectura de la misma desde los conceptos teóricos desarrollados en clase.

2. Estrategias y procedimientos de evaluación.

- Evaluación diagnóstica

En el inicio del dictado de la materia se realizará un sondeo de los conocimientos previos de los alumnos y de las expectativas sobre la materia. Este diagnóstico servirá para conocer la situación inicial de los alumnos estableciendo un punto de partida para el manejo de un lenguaje común y que permita ponderar los cambios y avances durante el desarrollo de la materia y en la evaluación final.

- Evaluación de proceso

En esta instancia se considerarán la participación y la producción de los alumnos en las actividades áulicas dando lugar a momentos de autoevaluación.

Los trabajos extra áulicos serán evaluados por los docentes para que el alumno pueda clarificar y completar los conocimientos y habilidades adquiridos.



Universidad Nacional del Nordeste
Facultad de Ciencias Económicas

3500 – Resistencia (CHACO)

República Argentina

- Criterios de evaluación

En todas las instancias de evaluación se considerará los siguientes criterios de evaluación:

- Capacidad de articular los conceptos teóricos.
- Aplicación de conceptos a situaciones individuales e interpersonales relacionadas con el trabajo.
- Apropiado uso del lenguaje técnico.
- Correcta expresión oral y escrita derivada del uso correcto de la terminología técnica y de los contenidos tratados.