



Plan Anual de Actividades Académicas

Carrera	TECNICATURA UNIVERSITARIA EN MECATRÓNICA		Plan de Estudios	2002
Asignatura	Seminario Final de Organización Industrial			Nivel
Nº				
Docente	Lic. Ariotti Maria Eugenia		Conf. Parcial	01
Ciclo Académico	2026	Carga Horaria (hs. cátedra)	Semanal	3
			Total	12
Correlativas	p/Cursar Regular	s/c	p/Rendir Aprobada	s/c

PLANIFICACIÓN DE LA ASIGNATURA

FUNDAMENTACIÓN DE LA ASIGNATURA

IMPORTANCIA DE LA MATERIA EN LA FORMACION DEL FUTURO GRADUADO

La razón fundamental del dictado de la asignatura Organización Industrial, se da en la necesidad que tienen las empresas de disponer de personal preparado y cualificado para el área de gestión, ya sea a nivel de gerencia general o de las distintas áreas que conforman una organización.

Que conozca las técnicas modernas de gestión empresarial y que pueda desempeñarse en la dirección y manejo de personal con eficiencia y eficacia.

La preocupación por controlar y optimizar los procesos productivos y/o de servicios, es un fenómeno creciente en nuestra sociedad. Hoy en día todas las empresas persiguen la estandarización, la mejora continua y optimización de las operaciones de trabajo realizadas ya sea en los procesos productivos o en la prestación de servicios.

Para poder realizar esta estandarización, mejora continua u optimización de los procesos productivos o de prestación de servicio y de los diferentes métodos de trabajo, no es suficiente con la implantación de mejores procesos técnicos, sino que también se precisa la capacitación de los recursos humanos en los sistemas de gestión.

El empresario desea, cada día más, que el técnico contratado pueda, desde el primer

momento, afrontar los problemas que se le plantean a diario y darles una solución rápida y eficaz.

OBJETIVOS:

Las distintas filosofías de la educación y los enfoques pedagógicos de ellas derivados, se han centrado en dos amplios campos de necesidades: las individuales de formación, comprendidas dentro de los aspectos personales del proceso educativo, y las de la sociedad de la cual forman parte sus protagonistas, conocidas como aspectos sociales.-

Ambos aspectos se complementan y se enriquecen mutuamente y pierden paulatinamente sentido los enfoques dirigidos exclusivamente a uno de ellos, surgiendo un lineamiento que armoniza lo individual con lo social.-

Se formulan cuatro categorías de objetivos:

a) OBJETIVOS FILOSOFICOS:

- Orientar el quehacer del educando hacia la aplicación de líneas metodológicas y de investigación acordes con la estructura de la ciencia y su función.*
- Plantear cuestiones sociales y morales relativas a las aplicaciones de las técnicas del diseño.-*

b) OBJETIVOS PROPIOS DE LA DISCIPLINA:

- Promover el desarrollo del espíritu científico como búsqueda de causas y sus explicaciones.-*
- Abarcar la comprensión de la Organización Industrial, en una permanente actitud de búsqueda de la verdad.-*
- Comprender el modo de pensar científico como búsqueda de causas y de sus explicaciones.-*
- Orientar el estudio de la Organización Industrial, tanto en sus fundamentos teóricos como prácticas hacia su modo de pensar.-*
- Desarrollar habilidad en el manejo de las Técnicas Prácticas de aplicación de distintos enfoques organizacionales .-*

c) OBJETIVOS CENTRADOS EN EL ALUMNOS:

- Brindar preparación científica y técnica para la carrera, favoreciendo el desenvolvimiento profesional en una sociedad tecnológica moderna en permanente evolución.-*
- Saber expresar con lenguaje técnico las características de los procesos observados y las conclusiones de las experiencias realizadas.-*

- *Desarrollar espíritu crítico, la capacidad creadora y estimular la imaginación.-*
- *Inculcar hábitos de orden y exactitud en la gestión.-*

- *Desarrollar actitudes de responsabilidad social, de respeto , de cooperación y de libertad intelectual.-*

d) OBJETIVOS DE INTERES PARA LA SOCIEDAD:

- *Preparar los profesionales y científicos que la sociedad necesita.-*

OBJETIVOS PARTICULARES DE LA ASIGNATURA

- *Aprender los conceptos fundamentales del Comportamiento Organizacional, con la aplicación de conceptos modernos de gestión y dirección respecto de las teorías convencionales.*

- *Introducir al alumno en el funcionamiento de una empresa productora de bienes o servicios, desde la problemática de la productividad, eficiencia y eficacia en un entorno de mejora continua.*

- *El dictado de la asignatura propondrá, mediante algunas técnicas de relevamiento y resolución de problemas, que los alumnos trabajen con parámetros reales, con la incidencia de las restricciones y dificultades que originan el contar con una gran gama de amplia información que debe ser seleccionada, sistematizada y analizada.*

CONTENIDOS

TIPOS DE CONTENIDOS

Conceptuales:

❖ **PRINCIPIOS DE LA ORGANIZACION.**

- *El propósito de la organización:*

El propósito de la organización es ayudar a lograr que los objetivos tengan significado y contribuyan a la eficiencia organizacional.

- *Principio de la unidad de objetivos*

La estructura de una organización es eficaz si le permite al personal contribuir a los objetivos de la empresa. Principio de la eficiencia organizacional. Una organización es eficiente si está estructurada para ayudar al logro de los objetivos de la empresa con un mínimo de consecuencias o costos no deseados.

- *Causa de la organización:*

La causa básica de la estructura organizacional es la limitación del tramo de la administración. Si no existiera esa limitación, una empresa no organizada podría tener un solo gerente.

❖ **LA ESTRUCTURA DE LA ORGANIZACIÓN**

❖ **IMPORTANCIA DE LA ORGANIZACION EN LA VIDA PERSONAL Y OCUPACIONAL DE TODA PERSONA.**

Procedimentales:

Técnicas de uso de nuevas tecnologías:

- Manejo básico del hardware.
- Manejo básico del sistema operativo windows
- Utilización del paquete informático Office
- Utilización básica de técnicas de navegación en Internet.

Técnicas de aula:

- Utilización de presentaciones Powerpoint
- Utilización de apuntes.
- Análisis filmínas.
- Trabajos Prácticos Grupales

Actitudinales:

- Despertar la curiosidad hacia el medio empresarial.
- Adquirir y valorar la importancia de la concentración, precisión, paciencia y persistencia.
- Adquirir la creencia de que el conocimiento es útil aunque difícil.
- Incrementar el respeto hacia el medio por aumento de sensaciones personales.
- Apreciar la capacidad del hombre para modificar el medio derivando de gradaciones y riesgos.
- Incrementar la confianza en las posibilidades del conocimiento y de la ciencia.
- Fomentar la iniciativa del alumno en la toma de decisiones razonadas relacionadas con la Gestión Organizacional.
- Incrementar la confianza del alumno en sus posibilidades de autoformación.

Por ejes temáticos:

Unidad 1:

Organización de la Empresa:

- Orígenes y evolución
- Precursores más destacados
- La revolución industrial
- Consecuencia de las grandes invenciones
- Principio del Crecimiento Industrial
- Tendencias Industriales

Unidad 2:

El Gobierno de la Empresa

- Funciones de Gobierno
- Planeamiento
- Procedimiento para adoptar decisiones y crear planes
- Organización de la empresa
- La Estructura Orgánica

Unidad 3

La Empresa como unidad productiva.

- Por sectores económicos
- Por su tamaño
- Por el origen del capital
- Por la explotación y conformación de su capital
- Por el pago de impuestos
- Por el número de propietarios
- Por la función social
- Productividad
- Estándares

Unidad 4

Ubicación y Distribución de las Instalaciones Industriales

- A) Definición
- B) Tipos de Industrias
 - Procesos Continuos
 - Procesos Intermitentes
- C) Distribución
 - Por Posición Fija
 - Por Tipo de Maquinarias
 - Producción en Línea de Secuencias de operaciones
- D) Factores Actuales
 - La circulación del Material.
 - La previsión de Ampliaciones
 - La Seguridad del Personal
 - Aprovechamiento efectivo del espacio

Unidad 5

Análisis del Trabajo

- Descripción de puestos de trabajo
- Especificación de puestos de trabajo
- Diseño y Rediseño de puestos de trabajo
- Mercados
- Procesos
- Producto

Unidad 6

Sistemas de Planificación

- Introducción
- Los sistemas MPR: MRP-I y MRP-II
- El sistema Just in Time (JIT)
- La teoría de las limitaciones (TOC): sistema OPT/ DBR
- TOC aplicada a la gestión del subsistema de producción

ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS

Actividades teóricas:

METODOLOGIA DE ENSEÑANZA

Atento a responder a la moderna concepción de universidad que pregonan el Rectorado y el Consejo Académico, el sistema de enseñanza usado, será la del "Aprendizaje centrado en el alumno".-

El hecho de que esta materia se dicte en segundo año y la cantidad de alumnos sea numerosa, hace que las posibilidades de aplicación de este método de enseñanza sean óptimas.-

CLASE EXPOSITIVA TRADICIONAL; Este sistema se caracterizó por estar centrado en el docente, quien expone, dicta, impone criterios y condiciones y después evalúa resultados. El alumno se limita a retener conocimientos, hasta la fecha del examen final, para luego olvidarse de la mayor parte de los mismos.-

EL APRENDIZAJE CENTRADO EN EL ALUMNO; Centrar el aprendizaje en el alumno, significa colocarlo ante el objeto de estudio, para que él aprenda.-

Se pretende el crecimiento de un alumno creativo, con criterio y con mentalidad científica. Importa que se llegue a los conceptos y no a la memorización de definiciones. Importa que se llegue a relacionar los distintos conceptos de una misma ciencia y no a memorizar los pasos matemáticos.-

FUNCION DEL DOCENTE; Esta consistirá en preparar las situaciones de clase, de tal manera que el alumno pueda aprovechar mejor su saber y al máximo su tiempo para el desarrollo de aprendizajes nuevos. Las propuestas didácticas no serán del tipo estímulo-respuestas, sino el planteo de situaciones reales, donde las variables intervinientes son mayores. También se consigue de este modo que las clases sean más dinámicas y todos participen de una manera activa, tratando de evitar distracciones y somnolencias.-

SITUACION DIDACTICA; El clima es de responsabilidad y libertad, para permitir al alumno pensar y desarrollar procesos científicos mientras cumple con la propuesta. La selección del material, el planteo de problemas y la elección de los elementos auxiliares, no estarán hechos para obtener una respuesta determinadas, sino por la actividad deseada en los alumnos.-

La planificación previa será flexible, para poder ser modificada, según lo que se mida en clase.-

EVALUACION; No se medirán solo resultados, sino también niveles alcanzados en los procesos mentales.-

Las evaluaciones serán realizadas al final de cada unidad.-

Actividades prácticas:

a) Formación experimental

Ámbito de realización:

Aula, Laboratorios de Informática

Disponibilidad de infraestructura y equipamiento:

Ámbito del laboratorio anteriormente mencionado y el equipamiento adecuado para el obtención desarrollo de las actividades prácticas

Actividades a desarrollar:

Utilizar software específicos para la ejecución de distintos Trabajos Prácticos (Organigramas, Simulación de procesos, planificación y control de producción, control de Stock, control de calidad, etc.)

Tiempo:

El tiempo de duración de estas actividades quedará a criterio del docente de la Cátedra y este será función de la cantidad de alumnos participantes.

Evaluación (de seguimiento y final):

El seguimiento será In-Situ y la evaluación se realizará al final de cada actividad práctica

FORMACIÓN PRÁCTICA

b) Resolución de problemas de gestión **Ámbito de realización**

- *Aula*

Actividades a desarrollar

- *Formación de Grupos*
- *Presentación de Temas.*
- *Orientación y guía del Docente*
- *Presentación de un informe técnico final.*

Tiempo

- *El necesario de acuerdo a la complejidad del tema seleccionado*

Evaluación

- *Contra la presentación del informe final.*
- *El criterio de aprobación estará directamente ligado a la calidad de la presentación, precisión y exactitud de dicho informe final.*

EVALUACIÓN

Momentos:

*Durante el desarrollo de un trabajo práctico se los evaluará en: **Participación pertinencia y aporte**, de conocimientos, esto comprende la **Evaluación Anual**.-*

Instrumentos:

Presentación y aprobación de la carpeta de trabajos prácticos, exámenes y trabajo integrador.

Actividades

Criterios de:

Regularidad: *La regularización de la materia estará dada por la asistencia al 80 % de las clases y la presentación y aprobación de la carpeta de trabajos prácticos.-*

Promoción: *El examen final estará compuesto por:*

Un trabajo Práctico Final escrito: Un problema real, que el alumno deberá plantear y resolver con ayuda de la bibliografía necesaria. Se considera de suma importancia esta etapa de la presentación, por lo que los alumnos la deben desarrollar con el máximo detalle y extensión posible.

*La calificación final estará conformada por el promedio de la **evaluación anual** y el **trabajo final**.-*

Bibliografía:

a) Obligatoria o básica:

- Apuntes de la Asignatura
 - Cabral, L. (1997), Economía Industrial, McGraw-Hill, Madrid. págs. 5-11.
 - Tirole, J. (1990), La Teoría de la Organización Industrial, Ariel, Barcelona. págs 15-32.
 - Norma ISO 9001/2000 Gestión de Calidad
- Toda otra bibliografía que al respecto se encuentra en la biblioteca de la Facultad
Reg. V. María

b) Complementaria:

Internet



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA NACIONAL
FACULTAD REGIONAL VILLA MARIA

Plan Anual de Actividades Académicas

Carrera	TECNICATURA UNIVERSITARIA EN MECATRÓNICA		Plan de Estudios	2002
Asignatura	Seminarios Final de Recursos Humanos			Nivel
Nº				
Docente	Lic. Ariotti Maria Eugenia		Conf. Parcial	01
Ciclo Académico	2025	Carga Horaria (hs. cátedra)	Semanal	3
			Total	12
Correlativas	p/Cursar Regular	s/c	p/Rendir Aprobada	s/c

PLANIFICACIÓN DE LA ASIGNATURA

FUNDAMENTACIÓN DE LA ASIGNATURA

IMPORTANCIA DE LA MATERIA EN LA FORMACION DEL FUTURO GRADUADO

La razón fundamental del dictado del SEMINARIO "RECURSOS HUMANOS", se da en la necesidad que tienen las empresas de disponer de personal preparado y cualificado para el área de gestión, ya sea a nivel de gerencia general o de las distintas áreas que conforman una organización.

Que conozca las técnicas modernas de gestión de los RR HH y que pueda desempeñarse en la dirección y manejo de personal con eficiencia y eficacia, como así también en relación de dependencia bajo las mismas características.

Hoy en día todas las empresas persiguen la estandarización, la mejora continua y optimización de las operaciones de trabajo realizadas ya sea en los procesos productivos o en la prestación de servicios.

Para poder realizar esta estandarización, mejora continua u optimización de los procesos productivos o de prestación de servicio y de los diferentes métodos de trabajo, no es suficiente con la implantación de mejores procesos técnicos, sino que también es precisa la capacitación de los recursos humanos en los sistemas de gestión.

El empresario desea, cada día más, que el personal contratado pueda, desde el primer

momento, afrontar los problemas que se le plantean a diarios y darles una solución rápida y eficaz.

OBJETIVOS:

Las distintas filosofías de la educación y los enfoques pedagógicos de ellas derivados, se han centrado en dos amplios campos de necesidades: las individuales de formación, comprendidas dentro de los aspectos personales del proceso educativo, y las de la sociedad de la cual forman parte sus protagonistas, conocidas como aspectos sociales.-

Ambos aspectos se complementan y se enriquecen mutuamente y pierden paulatinamente sentido los enfoques dirigidos exclusivamente a uno de ellos, surgiendo un lineamiento que armoniza lo individual con lo social.-

Se formulan cuatro categorías de objetivos:

a) OBJETIVOS FILOSOFICOS:

- Orientar el quehacer del educando hacia la aplicación de líneas metodológicas y de investigación acordes con la estructura de la ciencia y su función.

- Plantear cuestiones sociales y morales relativas a las aplicaciones de las técnicas del diseño.-

b) OBJETIVOS PROPIOS DE LA DISCIPLINA:

- Promover el desarrollo del espíritu científico como búsqueda de causas y sus explicaciones.-

- Abarcar la comprensión de la Gestión de los RR HH, en una permanente actitud de búsqueda de la verdad.-

- Comprender el modo de pensar científico como búsqueda de causas y de sus explicaciones.-

- Orientar el estudio de la Gestión de los RR HH, tanto en sus fundamentos teóricos como prácticas hacia su modo de pensar.-

c) OBJETIVOS CENTRADOS EN EL ALUMNOS:

- Brindar preparación científica y técnica para la carrera, favoreciendo el desenvolvimiento profesional en una sociedad tecnológica moderna en permanente evolución.-

- Saber expresar con lenguaje técnico las características de los procesos observados y las conclusiones de las experiencias realizadas.-

- Desarrollar espíritu crítico, la capacidad creadora y estimular la imaginación.-

- Inculcar hábitos de orden y exactitud en la gestión.-

- *Desarrollar actitudes de responsabilidad social, de respeto , de cooperación y de libertad intelectual.-*

d) OBJETIVOS DE INTERES PARA LA SOCIEDAD:

- *Preparar los profesionales y científicos que la sociedad necesita.-*

OBJETIVOS PARTICULARES DE LA ASIGNATURA

- *Aprender los conceptos fundamentales de la Gestión de los RR HH, con la aplicación de conceptos modernos de gestión y dirección respecto de las teorías convencionales.*

- *Introducir al alumno en el funcionamiento de una empresa productora de bienes y/o servicios, desde la problemática de la productividad, eficiencia y eficacia en un entorno de mejora continua.*

- *El dictado de este seminario propondrá, mediante algunas técnicas de relevamiento y resolución de problemas, que los alumnos trabajen con parámetros reales, con la incidencia de las restricciones y dificultades que originan el contar con una gran gama de amplia información que debe ser seleccionada, sistematizada y analizada.*

CONTENIDOS

TIPOS DE CONTENIDOS

Conceptuales:

❖ **PRINCIPIOS DE LA GESTIÓN DE LOS RR HH.**

- *El propósito de la organización:*

El propósito del área de RR HH es ayudar a lograr que los objetivos tengan significado y contribuyan a la eficiencia del personal.

- *Principio de la unidad de objetivos*

La estructura de una organización es eficaz si le permite al personal contribuir a los objetivos de la empresa.

- *Principio de la eficiencia organizacional. Una organización es eficiente si esta estructurada para ayudar al logro de los objetivos con un mínimo de consecuencias o costos no deseados. Esta eficiencia se logrará si los RR HH son bien seleccionados y capacitados continuamente.*

❖ **IMPORTANCIA DEL AREA DE RR HH, EN LA VIDA PERSONAL Y OCUPACIONAL DE TODA PERSONA.**

❖ PROCEDIMENTALES:

Técnicas de uso de nuevas tecnologías:

- *Manejo básico del hardware.*
- *Manejo básico del sistema operativo windows*
- *Utilización del paquete informático Office*
- *Utilización básica de técnicas de navegación en Internet.*

Técnicas de aula:

- *Utilización de presentaciones Powerpoint*
- *Utilización de apuntes.*
- *Análisis filmínas.*
- *Trabajos Prácticos Grupales*

Actitudinales:

- *Despertar la curiosidad hacia el manejo de los principios de los RR HH.*
- *Adquirir y valorar la importancia de la concentración, precisión, paciencia y persistencia.*
- *Adquirir la creencia de que el conocimiento es útil aunque difícil.*
- *Incrementar el respeto hacia sus semejantes por aumento de sensaciones personales.*
- *Apreciar la capacidad del hombre para modificar estructuras y procesos.*
- *Incrementar la confianza en las posibilidades de los individuos a partir del conocimiento y de las ciencias.*
- *Fomentar la iniciativa del alumno en la toma de decisiones razonadas relacionadas con la Gestión de los RR HH.*
- *Incrementar la confianza del alumno en sus posibilidades de autoformación.*

Por ejes temáticos:**Gestión de los Recursos Humanos****Unidad 1:**

- ❖ Historia y antecedentes de los RR HH
- ❖ Conceptos y objetivos de los RR HH
- ❖ Los cuatro principales objetivos de los RR HH
- ❖ Teoría de sistemas
- ❖ Características principales de los RR HH
- ❖ Disciplinas que colaboran con la administración de RR HH

Unidad 2

- ❖ Teorías del comportamiento humano
- ❖ Planeación de los Recursos Humanos
- ❖ Contratación y empleo
- ❖ Pasos del proceso de capacitación y desarrollo
- ❖ Planeación de Recursos Humanos y capacidad organizacional estratégica
- ❖ Supervisión

Unidad 3

- ❖ Administración Recursos Humanos
- ❖ Organización del Departamento de personal
- ❖ Administración de personal en organizaciones.
- ❖ En la gran empresa
- ❖ En la pequeña empresa
- ❖ Reclutamiento
- ❖ Entrenamiento y desarrollo

Unidad 4

Inducción del Puesto

- ❖ Introducción
- ❖ Fundamentación
- ❖ Propuesta De Programa De Inducción
- ❖ Contenido de la Inducción General
- ❖ Factibilidad de la propuesta
- ❖ Referencias

Unidad 5

Análisis del Puesto de Trabajo

- ❖ El sistema de información sobre los RR. HH
- ❖ Diseño de puestos
- ❖ Técnicas para un nuevo diseño de puestos
- ❖ Selección de personal
- ❖ Evaluación de desempeño

Unidad 6

Perfil del Personal

- ❖ Objetivo
- ❖ Introducción
- ❖ Análisis de puestos
- ❖ Obtención de información

ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS

Actividades teóricas:

METODOLOGIA DE ENSEÑANZA

Atento a responder a la moderna concepción de universidad que pregonan el Rectorado y el Consejo Académico, el sistema de enseñanza usado, será la del "Aprendizaje centrado en el alumno".-

El echo de que esta materia se dicte en segundo año y la cantidad de alumnos sea numerosa, hace que las posibilidades de aplicación de este método de enseñanza sean óptimas.-

CLASE EXPOSITIVA TRADICIONAL; Este sistema se caracterizó por estar centrado en el docente, quien expone, dicta, impone criterios y condiciones y después evalúa resultados. El alumno se limita a retener conocimientos, hasta la fecha del examen final, para luego olvidarse de la mayor parte de los mismos.-

EL APRENDIZAJE CENTRADO EN EL ALUMNO; Centrar el aprendizaje en el alumno, significa colocarlo ante el objeto de estudio, para que él aprenda.-

Se pretende el crecimiento de un alumno creativo, con criterio y con mentalidad científica . Importa que se llegue a los conceptos y no a la memorización de definiciones. Importa que se llegue a relacionar los distintos conceptos de una misma ciencia y no a memorizar los pasos matemáticos.-

FUNCION DEL DOCENTE; Esta consistirá en preparar las situaciones de clase, de tal manera que el alumno pueda aprovechar mejor su saber y al máximo su tiempo para el desarrollar aprendizajes nuevos. Las propuestas didácticas no serán del tipo estímulo-respuestas, sino el planteo de situaciones reales, donde las variables intervinientes son mayores. También se consigue de este modo que las clases sean más dinámicas y todos participen de una manera activa, tratando de evitar distracciones y somnolencias.-

SITUACION DIDACTICA; El clima es de responsabilidad y libertad, para permitir al alumno pensar y desarrollar procesos científicos mientras cumple con la propuesta. La selección del material, el planteo de problemas y la elección de los elementos auxiliares, no estarán hechos para obtener una respuesta determinadas, sino por la actividad deseada en los alumnos.-

La planificación previa será flexible, para poder ser modificada, según lo que se mida en clase.-

EVALUACION; No se medirán solo resultados, sino también niveles alcanzados en los procesos mentales.-

Las evaluaciones serán realizadas al final de cada unidad.-

Actividades prácticas:

b) Formación experimental

Ámbito de realización:

Aula, Laboratorios de Informática

Disponibilidad de infraestructura y equipamiento:

Ámbito del laboratorio anteriormente mencionado y el equipamiento adecuado para el obtención desarrollo de las actividades prácticas

Tiempo:

El tiempo de duración de estas actividades quedará a criterio del docente de la Cátedra y este será función de la cantidad de alumnos participantes.

Evaluación (de seguimiento y final):

El seguimiento será In-Situ y la evaluación se realizará al final de cada actividad práctica

Materiales curriculares (recursos):

FORMACIÓN PRÁCTICA

c) Resolución de problemas de ingeniería **Ámbito de realización**

- *Aula*

Actividades a desarrollar

- *Formación de Grupos*
- *Presentación de Temas.*
- *Orientación y guía del Docente*
- *Presentación de un informe técnico final.*

Tiempo

- *El necesario de acuerdo a la complejidad del tema seleccionado*

Evaluación

- *Contra la presentación del informe final.*
- *El criterio de aprobación estará directamente ligado a la calidad de la presentación, precisión y exactitud de dicho informe final.*

EVALUACIÓN

Momentos:

*Durante el desarrollo de los trabajos prácticos se los evaluará en: **Participación pertinencia y aporte**, de conocimientos, esto comprende la **Evaluación Anual.-***

Instrumentos:

Presentación y aprobación de la carpeta de trabajos prácticos.

Actividades

Criterios de:

Regularidad: *La regularización del seminario estará dada por la asistencia al 80 % de las clases y la presentación y aprobación de la carpeta de trabajos prácticos.-*

B) Promoción:

Los alumnos promocionarán el seminario con la aprobación de un trabajo práctico final.

*La calificación final estará conformada por el promedio de la **evaluación anual** y el **examen final**.*

Bibliografía:

c) Obligatoria o básica:

d)

- ❖ Apuntes de la Asignatura
- ❖ EL CUADRO DE MANDO DE RRHH BRIAN E. BECJER/MARK A. HUSELID/DAVE 2001
- ❖ MANDO INTERMEDIO: NUEVA PROFESION ESCUELAS DE MANDOS INTERMEDIOS 1980
- ❖ TODOS SOMOS DIRECTORES DE RRHH PERETTI JEAN MARIE 1997
- ❖ Norma ISO 9001/2000 Gestión de Calidad
- ❖ Toda otra bibliografía que al respecto se encuentra en la biblioteca de la Facultad Reg. V. María

e) Complementaria:

- ❖ Internet