



UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES

Facultad de Ciencias Económicas

Departamento de Humanidades

Asignatura: **SOCIOLOGÍA DE LA ORGANIZACIÓN**

Código: 452

Plan "1997"

Cátedra: Prof. Asociada Interina Beatriz WEHLE

Carrera: Lic. En Administración y Lic. En Sistemas de Información de las Organizaciones.

Aprobado por Res. Cons. Directivo

(F.C.E.)

Nro. : 3836/13

En caso de contradicción entre las normas previstas en la publicación y las dictadas con carácter general por la universidad o la facultad, prevalecerán éstas últimas.

UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES

Facultad de Ciencias Económicas

Departamento de Humanidades

Carreras: Licenciatura en Administración y Licenciatura en Sistemas

Plan de estudios: 1997

Asignatura: Sociología de la Organización

Código: 452

Profesor a cargo: Asociada interina Dra. Beatriz Wehle

1. ENCUADRE GENERAL*

1.1. Contenidos Mínimos de la asignatura:

La naturaleza del fenómeno organizacional. Contribución de la sociología organizacional a la práctica gerencial. La organización y sus niveles. Teorías y paradigmas. El paradigma humanista, estructuralista, interpretativo y funcionalista del análisis organizacional. Análisis de los objetivos, estructuras, tecnologías. El medio ambiente y la organización. Composición social y cultural. Estratificación, relaciones de poder y conflicto. Comunicación y liderazgo. Calidad de vida y motivación. Participación en el trabajo. El diagnóstico, tipos de cambio, crecimiento, estrategia de intervención y evaluación de la organización.

1.2. Razones que justifican la inclusión de la asignatura dentro del Plan de Estudios:

La inclusión de la asignatura en los Planes de Estudio de las carreras de Licenciado en Administración y Licenciado en Sistemas se justifica por la necesidad de entender la inserción de los individuos en las organizaciones, de las relaciones que establecen en grupos y equipos de trabajo, de cómo conforman la organización. De cómo la diseñan mediante el discurso, la comunicación y la incorporación de conocimientos. De las relaciones de poder y liderazgo, de rol y de status. De cómo estas interrelaciones crean y recrean una cultura organizacional. De cómo se relacionan sistémicamente con el entorno organizacional. De cómo se relaciona este entorno con la tecnología y el medio ambiente. La comprensión de la articulación de estas variables que componen el entramado entre la organización y sus miembros, resulta necesario para entender el mundo organizacional en que vivimos y nos desempeñamos, y constituye un aspecto fundamental de la formación profesional de los Licenciados en Administración y en Sistemas.

Estos contenidos son imprescindibles a los fines de la formación profesional que esta Facultad brinda a sus estudiantes y especialmente beneficiosos para aquellos que se interesan por el fenómeno organizacional y la relación del mismo con las personas que integran o con quienes se relacionan las organizaciones. Asimismo resaltamos la

* Este programa se nutre de avances previos realizados en la Cátedra Krieger de Sociología de la Organización. Expresamos nuestro reconocimiento al Profesor Krieger.

importancia de los mismos para la inserción laboral de los graduados en organizaciones como empresas, dependencias de la Administración Pública, e instituciones del Tercer Sector (cooperativas, ONGs, etc.). Finalmente, contribuyen a comprender otras asignaturas de la currícula.

c) Ubicación de la asignatura en el currículo y requisitos para su estudio:

La materia se ubica en la currícula conforme al plan de Estudios de 1997 en el ciclo profesional y es requisito para los alumnos tener aprobado el ciclo general.

Los requisitos necesarios para cursar la materia son: 243 Sociología; 244 Metodología de las Ciencias Sociales y 252 Administración General.

c) Objetivos de aprendizaje:

Que el alumno

- Incorpore las herramientas conceptuales y técnicas básicas para el análisis sociológico de las organizaciones y de los comportamientos sociales dentro de las mismas.
- Desarrolle la capacidad de comprender sociológicamente los fenómenos organizacionales
- Identifique las principales corrientes teóricas sobre las organizaciones y las relaciones con los contextos socioeconómicos en que se constituyeron
- Analice distintos tipos de organizaciones, permitiendo alcanzar una explicación de las variables internas y contextuales.
- Desarrolle una reflexión teórico-práctica sobre los cambios en las organizaciones.
- Relacione los fenómenos organizacionales con los contenidos de las Licenciaturas de Administración y de Sistemas.

2) PROGRAMA ANALÍTICO.

Programa de SOCIOLOGIA DE LA ORGANIZACIÓN

Unidad Temática 1: La naturaleza del fenómeno organizacional.

Objetivos del aprendizaje:

- Introducir a los alumnos en el estudio de las organizaciones

- Comprender la naturaleza del fenómeno organizacional en perspectiva histórica
- Conocer los aportes más importantes de las disciplinas que convergen en el estudio de las organizaciones.
- Incorporar elementos del contexto externo e interno en el análisis de las organizaciones

Temas a desarrollar:

Introducción a la sociología de las organizaciones. Qué es la sociología de las organizaciones? Aportes que convergen en el estudio de las organizaciones. Tipos de organizaciones y su desarrollo histórico: el análisis de Mayntz. La tipología de las organizaciones de Gareth Morgan. Empresas, iglesia, escuela, hospital, prisión, ejército, administración pública, asociaciones. Análisis del contexto organizacional. Entorno externo. Aspectos globales. Aspectos socioculturales. Aspectos económicos. Aspectos político-legales. Aspectos tecnológicos. Entorno de tarea (proveedores, clientes, competidores, socios estratégicos, mano de obra, reguladores). Entorno interno (gobierno corporativo, administración).

Unidad Temática 2: Teorías y paradigmas.

Objetivos del aprendizaje:

- Identificar y diferenciar los componentes fundamentales de las teorías interpretativa, estructuralista y funcionalista.
- Reflexionar sobre las teorías sociológicas y su aplicabilidad al campo de las organizaciones.
- Comprender diversos paradigmas en el análisis organizacional. Componentes del paradigma de la simplicidad y de la complejidad.

Temas a desarrollar:

Los paradigmas del análisis organizacional y los aportes desde la sociología. El paradigma interpretativo en Weber. Los tipos de acción social, los motivos del actor y el sentido de la acción. El problema del orden y los grupos profesionales en Durkheim. El paradigma

funcionalista y el estructuralismo. La organización como sistema.

Unidad Temática 3: Poder, dominación y conflicto.

Objetivos del aprendizaje:

- Conceptualizar el poder como ordenador de las relaciones al interior de las organizaciones.
- Conceptualizar y diferenciar las relaciones de poder, autoridad y liderazgo.
- Identificar las características de las organizaciones burocráticas y sus mecanismos de gobernabilidad.
- Familiarizarse con las distintas teorías del liderazgo.

Temas a desarrollar:

La noción de poder. Asimetría en las relaciones. Las relaciones de poder en las organizaciones. Teorías del liderazgo. Conceptualización del poder. Autoridad y dominación, tipos de dominación, dimensiones del poder organizacional. Características fundamentales de la organización burocrática. Las fuentes del poder y su utilización. La disciplina y el empleo del tiempo.

Unidad Temática 4: Grupos y equipos en las organizaciones.

Objetivos del aprendizaje:

- Conceptualizar al grupo como sistema social en la organización
- Diferenciar grupos y equipos
- Desarrollar las condiciones básicas de trabajo y aprendizaje en equipo
- Abordar los conflictos en los equipos de trabajo

Temas a desarrollar:

Los grupos en las organizaciones: definiciones de grupo y de equipos de trabajo. Estructura

y función de los grupos. Tipos de grupos en las organizaciones: grupos formales y grupos informales. Dimensiones que atraviesan al grupo. Condiciones básicas del trabajo en equipo. Liderazgo y aprendizaje en los equipos.

Unidad Temática 5: Calidad de vida y motivación.

Objetivos del aprendizaje:

- Relacionar contrato psicológico y motivación.
- Relacionar la motivación y el estrés con el rendimiento y la productividad en el trabajo.
- Definir y analizar los conceptos de “violencia laboral”, *mobbing* y establecer causas y consecuencias.
- Considerar las posibles formas de prevención del acoso laboral.
- Analizar los conceptos de conflicto, crisis y estrés, y determinar su importancia en el campo laboral.

Temas a desarrollar:

Calidad de vida y condiciones de trabajo. Teorías sobre la motivación. Supuestos subyacentes de la motivación: supuestos racionales-económicos, supuestos sociales, supuestos de autorrealización. Motivación en el trabajo y contrato psicológico. Violencia laboral. Acoso moral en el trabajo. Motivos, manifestaciones y clases de acoso moral: distintas aproximaciones al fenómeno. El *mobbing*. El *bullying*. El *harassment*. El estrés laboral y la ansiedad, consecuencias para la salud. Formas de prevención.

Unidad Temática 6: Entorno y estructura organizacional.

Objetivos del aprendizaje:

- Relacionar entorno y estructura organizacional.
- Comprender la importancia del medio ambiente en el desenvolvimiento de las organizaciones.
- Distinguir entre sistema organizacional y entorno.

- Abordar la teoría de las contingencias y la adaptación al entorno por parte de las organizaciones.
- Desarrollar el enfoque estratégico de las relaciones organización-entorno y relacionarlo con la teoría de las contingencias.
- Introducir la comprensión de la responsabilidad social empresaria, en la relación organización - medio ambiente.

Temas a desarrollar:

El entorno. El enfoque situacional. La órbita organizacional. Relaciones intersistémicas: economía, sociedad, política. Teoría de las contingencias. Gestión del entorno. El medio ambiente y la organización. La superación de las teorías de las contingencias: el enfoque estratégico. Responsabilidad social empresaria. Evaluación del desempeño social de las organizaciones.

Unidad Temática 7: Cultura y comunicación organizacional.

Objetivos del aprendizaje:

- Comprender la importancia de la cultura organizacional y su relación con la comunicación.
- Conceptualizar la cultura y la comunicación de las organizaciones
- Desarrollar una visión crítica respecto del paradigma comunicacional tradicional.
- Relacionar los valores culturales con las conductas éticas.

Temas a desarrollar:

La cultura organizacional. Conceptualización, componentes y características. La cultura empresarial según Schein. Niveles de la cultura empresarial. Formación de la cultura organizacional. Indicadores y manifestaciones de la cultura empresarial. Las subculturas organizacionales. Formación, resocialización y cultura de empresa. El discurso en las organizaciones. El paradigma tradicional. La crítica de Luhmann y el modelo de la acción

comunicativa de Habermas.

Unidad Temática 8: Gestión del conocimiento y cambio organizacional

Objetivos del aprendizaje:

- Comprender el proceso de gestión del conocimiento en las organizaciones.
- Reflexionar sobre la naturaleza de la innovación y la evolución del sistema productivo.
- Relacionar cambio técnico, organización de procesos y productividad.
- Introducir el problema del cambio en las organizaciones.
- Relacionar el gerenciamiento del cambio, sus agentes y la resistencia.
- Visualizar la implementación del cambio estratégico.

Temas a desarrollar:

La generación de conocimiento y su incorporación a las organizaciones. La gestión de la calidad, la gestión del conocimiento y la innovación. El aprendizaje organizacional y el desarrollo de competencias. Gestión del conocimiento e incorporación de tecnologías en las organizaciones. El cambio y las fuerzas que lo impulsan. Cambios tecnológicos y organizacionales. Componentes cognitivos / éticos en las empresas. Alcance y profundidad de los cambios. Implementación del cambio estratégico. Función estratégica del cambio

3. BIBLIOGRAFIA

3.1 BIBLIOGRAFÍA OBLIGATORIA

Unidad Temática 1

- *Sociología de la organización*, Mayntz, R., Madrid, Ed. Alianza Universidad, 1963. Cap. 1: “La sociedad organizada” (pág. 11- 34)
- *Imágenes de las organizaciones*, Morgan, G., México, Alfaomega, 1989. Capítulo I: “Introducción” (pág. 1-7)
- *Comportamiento organizacional, un enfoque para América Latina*, Enrique Franklin,

Mario Krieger, Buenos Aires, Ed. Prentice Hall – Pearson, 2010. Capítulo1 (pág. 15-25).

- “Organizaciones militares y organizaciones productivas en perspectiva histórica”, Wehle, B., en Vargas Velásquez, A. coord., *El prisma de las seguridades en América Latina: escenarios regionales y locales*. Buenos Aires, CLACSO, 2012 (pag. 256-272).

Unidad Temática 2

- *Identidad de las organizaciones*, Etkin J. y Schvarstein, L., Buenos Aires, Ed. Paidos, 2005. Primera Parte, Capítulo 2: “Paradigmas en el análisis organizacional” (pág. 73-79). Capítulo 3: “Componentes en el paradigma de la simplicidad” (pág. 79-87).
- *Economía y sociedad*, Weber M., México, Fondo de cultura Económica, 1922 (pág. 5-29)
- *La división del trabajo social*, Durkheim, E., Buenos Aires, Ed. Gorla, 2008. Prefacio a la segunda edición: “Algunas puntualizaciones sobre las agrupaciones profesionales” (pag. 89-115).
- “Modelos de gestión de recursos humanos y nuevas competencias profesionales” Wehle, B. en Bialakowsky et al (comp.), *Unidad en la diversidad. Estudios laborales en los 90, Revista Colección Sociedad, N° 12*, Buenos Aires, Facultad de Ciencias Sociales – UBA / Eudeba, 2002 (pág. 169-190)

Unidad Temática 3

- *Economía y sociedad*, Weber M., México, Fondo de cultura Económica, 1922 (pág. 170-197).
- *Comportamiento organizacional, un enfoque para América Latina*, Franklin, E. y Krieger, M., Buenos Aires, Ed. Prentice Hall – Pearson, 2010. Capítulos 11 (pag. 267-279) y Capítulo 12 (pag. 293-300).
- *Imágenes de las organizaciones*, Morgan, G., México, Alfaomega, 1989. Capítulo 6: “Intereses, conflicto y poder: las organizaciones como sistemas políticos” (pág. 127-186).
- *Identidad de las organizaciones*, Etkin J. y Schvarstein, L., Buenos Aires, Ed. Paidos., 2005. Segunda Parte. Capítulo 9: “Relaciones entre dominios” (pág. 171-201).

Unidad Temática 4

- *Comportamiento organizacional, un enfoque para América Latina*, Franklin, E. y Krieger, M., Buenos Aires, Ed. Prentice Hall – Pearson, 2010. Capítulo 9 (pag. 203-210).
- *Psicología de la organización*, Schein, E. (1982), México, Prentice-Hall Hispanoamericana (135-159).

Unidad Temática 5

- *Comportamiento organizacional, un enfoque para América Latina*, Franklin, E. y Krieger, M., Buenos Aires, Ed. Prentice Hall – Pearson, 2010. Capítulo 2 (pág. 35-45), Capítulo 5 (pág. 105-107), Capítulo 7 (pág. 149-156) y Capítulo 17 (pág. 487-493).
- *Psicología de la organización*, Schein, E. (1982), México, Prentice-Hall Hispanoamericana (20-21).
- *El acoso moral*, Hirigoyen, M.F., Barcelona, Paidós, 1999. Capítulo 2: El acoso en la empresa (pag. 43-71).

Unidad Temática 6

- *Comportamiento organizacional, un enfoque para América Latina*, Franklin, E. y Krieger, M., Buenos Aires, Ed. Prentice Hall – Pearson, 2010. Capítulos 3 (pag. 52-56, y 60-66), Capítulo 8 (pag. 186-188).
- *La doble moral de las organizaciones*, Etkin, J., Buenos Aires, Mac Graw-Hill, 1997. Capítulo 9 (pag. 217-222).
- “La problemática de los segmentos sociales excluidos del conurbano bonaerense y la comunidad empresarial, dentro del marco de las acciones del Pacto Global de Naciones Unidas en Argentina”. Wehle, B. y Uliczki, M., en *Actas II Simposio Internacional de Responsabilidad Social de las Organizaciones*, SIRSO, Universidade Federal Fluminense (UFF), Río de Janeiro, Brasil, 2012.

Unidad Temática 7

- *La cultura empresarial y liderazgo*. Schein, E., Barcelona, Plaza & James, 1988 (pag 19-36).
- *La doble moral de las organizaciones*, Etkin, J., Buenos Aires, Mac Graw-Hill, 1997. Capítulo 9 (pag. 223-237).
- *Imágenes de las organizaciones*, Morgan, G., México, Alfaomega, 1989, Capítulo 5 (pág. 99-126).
- “El peso de la cultura organizacional y sus vínculos con los estilos de conducción empresariales”, en *Actas de las VI Jornadas de Sociología de la Universidad Nacional de La Plata (UNLP)*, 2010.

Unidad Temática 8

- “Paradojas de los cambios tecnológicos y organizacionales en el mundo del trabajo. Reflexiones a partir de un estudio de casos en la Argentina”, Wehle, B., en *Actas del XXII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología –ALAS*, 1999.
- “Regímenes tecnológico, de conocimiento y competencia en diferentes formas organizacionales: la dinámica entre difusión y apropiación”, Erbes et. al., en *Desarrollo Económico*, N° 181, vol. 46, abril-junio 2006 (pag. 33-61)
- *Comportamiento organizacional, un enfoque para América Latina*, Franklin, E. y Krieger, M., Buenos Aires, Ed. Prentice Hall – Pearson, 2010. Capítulo 15 (pag. 404-416).

3.2 BIBLIOGRAFÍA AMPLIATORIA

Unidad Temática 1

- *Sociología de las Organizaciones*, Krieger, M., Ed. Prentice Hall, 2005. Capítulo 1.
- *Sociología de la organización*, Mayntz, R., Madrid, Ed. Alianza Universidad, 1963. Capítulos 2-3.
- *El pensamiento estratégico, conceptos, contextos y casos*. Mintzberg, H. et.al., México, Prentice Hall Hispanoamericana, S.A., 1997.
- *Administración, el nuevo panorama competitivo*. Bateman, T. y Snell, S., México, Mcgraw-Hill Interamericana Editores, 2005.

Unidad Temática 2

- *Teoría y estructura social*, Merton, R., México, Fondo de Cultura Económica, 1964. Parte 1 (pag. 71-94).
- *Las teorías sociológicas desde la Segunda Guerra Mundial. Análisis multidimensional*, Jeffrey, A., Barcelona, Editorial Gedisa, 1989 (pag. 11-108).
- *La estructura de la acción social*, Parsons, T., Nueva York, Free Press, 1937.
- *Sociología de las Organizaciones*, Krieger, M., Buenos Aires Ed. Prentice Hall, 2005 (pag. 34-40).
- *Identidad de las organizaciones*, Etkin J. y Schvarstein, L., Buenos Aires, Ed. Paidós., 2005. Primera Parte. Abordaje sistémico.
- *Organisation. Théories et Pratiques*. Livian, Y., París, Dunod, 1998.

Unidad Temática 3

- *El coste de la excelencia*, Aubert N. y Gaulejac V., Buenos Aires, Ed. Paidós, 1993, (pág. 73-85)
- *Vigilar y castigar*, Foucault Michel, Buenos Aires, Ed. Siglo XXI, 1975., Capítulo III: Disciplina (Pág. 157 a 261).
- *El actor y el sistema. Las restricciones de la acción colectiva*, Crozier, M. y Friedberg, E. 1977, México, Alianza.
- *El fenómeno burocrático*, Crozier, M., Buenos Aires, Amorrortu editores, 1963. Tercera Parte: “El fenómeno burocrático desde el punto de vista de la teoría de la organización” (pág. 7- 137)
- *El poder en la organización*, Mintzberg, H., Barcelona, Ariel, 1992
- *La Danza del cambio*, Sengue, P., Ed Norma, P., 2000.

Unidad Temática 4

- *El proceso grupal*, Pichon Riviere, E., Buenos Aires, Ediciones Nueva Visión, 1977.

- *Formación de equipos, Problemas y alternativas*, Dyer, W., Addison Wesley Iberoamericana, 1988.
- *Administración en equipo*, Margerison, Ch. y Mc Cann, D., Edición Macchi. Buenos Aires, 1993.
- *La quinta disciplina*. Senge, P., Madrid, Granica, 1997.

Unidad Temática 5

- *Identidad de las organizaciones*, Etkin J. y Schvarstein, L., Buenos Aires, Ed. Paidós., 2005. Primera Parte. Abordaje sistémico.
- *Psicología de la organización*, Schein, E. (1982), México, Prentice-Hall Hispanoamericana.
- *Imágenes de las organizaciones*, Morgan, G., México, Alfaomega, 1989.
- *Psicología de la conducta*, Blejer, J., Buenos Aires, Centro Editor de América Latina, 1969.
- *El acoso moral en el trabajo*, Irigoyen, M.F., Buenos Aires, Ed. Paidós, 2001. Primera parte: “El acoso moral en el mundo del trabajo”, Capítulo 2-4 (pag. 37-84)

Unidad Temática 6

- *Structure et dynamique des organisations*, Mintzberg, H., Paris, Les editions d'organisation, 1982.
- *Sistemas sociales. Lineamientos para una teoría general*, Luhmann, N., México, Alianza Editorial/ Universidad Iberoamericana, 1991. Capítulo 5.
- *Psicología de la organización*, Schein, E. (1982), México, Prentice-Hall Hispanoamericana.
- *Imágenes de las organizaciones*, Morgan, G., México, Alfaomega, 1989.

Unidad Temática 7

- La cultura empresarial y liderazgo. Schein, E., Barcelona, Plaza & James, 1988 (pag. 64-95).
- *Comportamiento organizacional, un enfoque para América Latina*, Franklin, E. y Krieger, M., Buenos Aires, Ed. Prentice Hall – Pearson, 2010. Capítulo 14.
- “Investigación exploratoria sobre culturas organizacionales privadas. El caso de las medianas y grandes empresas de Capital Federal y Gran Buenos Aires: comparación con las organizaciones públicas”. Regatky, Ariel, Actas del VI Congreso de CLAD, Buenos Aires, noviembre de 2001.
- *Sistemas sociales. Lineamientos para una teoría general*, Luhmann, N., México, Alianza Editorial/ Universidad Iberoamericana, 1991. Capítulo 10.
- *Teoría de la acción comunicativa*, Habermas, J., Barcelona, Taurus, 1999.
- “Modelos de gestión de recursos humanos y nuevas competencias profesionales”, Wehle, B., en Bialakowsky et al (comp.), *Unidad en la diversidad. Estudios laborales*

en los 90, Revista Colección Sociedad, N° 12, Buenos Aires, Facultad de Ciencias Sociales – UBA / Eudeba, 2002 (pág. 169-190)

- “El concepto de ‘excelencia’ en la cultura laboral”, Wehle, B., en Actas de la VI Jornada sobre Etnografía y Métodos Cualitativos, IDES, 2010.

Unidad Temática 8

- *La era de la información, economía, sociedad y cultura: la sociedad red*, Castells, M., México, Siglo XXI, 2002. Capítulo 1: “La revolución de la tecnologías de la información”, y Capítulo 3: “La empresa red: cultura, instituciones y organizaciones de la economía informacional”.
- *Imágenes de las organizaciones*, Morgan, G., México, Alfaomega, 1989. Capítulo 4 (65-97).
- *Ciencia, tecnología y crecimiento económico*, Chesnais, F. y Neffa, J. comps., Buenos Aires, CEIL-PIETTE CONICET / Trabajo y Sociedad, 2003.

4. METODOS DE CONDUCCIÓN DEL APRENDIZAJE

Clases:

En las clases teóricas la cátedra expondrá los elementos, conceptos y teorías centrales del programa. Las clases consistirán básicamente en presentaciones de los temas, en forma dialogada. Se organizarán trabajos prácticos en clase y se dará lugar a la discusión en grupos, así como en plenario. Siempre que sea posible, el desarrollo de cada tema se referirá y centrará de manera concreta y específica en la realidad nacional, regional, e internacional, incluyendo los elementos contextuales del marco mayor correspondiente y la evaluación histórica del tema/problema, en particular la más reciente, introduciendo los conceptos necesarios para el análisis, la discusión y evaluación de soluciones alternativas.

Trabajo práctico de investigación:

Los alumnos serán divididos en grupos. Cada grupo elegirá una organización y realizará un diagnóstico de la misma siguiendo las pautas de la cátedra por unidad. El propósito del trabajo de diagnóstico es que sepa utilizar las herramientas metodológicas para diagnosticar en la práctica en una organización concreta. Para ello utilizará los elementos teóricos vistos en cada unidad y las herramientas empíricas y de investigación estudiados en la misma. Para

los problemas organizacionales detectados, propondrá técnicas de intervención de acuerdo a las estudiadas en cada unidad a los efectos de resolver el problema planteado. Con ello se pretende capacitar al alumno en teoría y dotarlo de competencias de diagnóstico e intervención organizacional. Esto a los efectos que se adquieran destrezas en aplicar el conocimiento teórico transmitido.

5. METODOS DE EVALUACIÓN

La evaluación consta de tres instancias: dos exámenes parciales escritos y un trabajo práctico. Los alumnos que cumplan con el requisito de asistencia del 75% y se presenten a todas las evaluaciones previstas serán calificados con notas finales expresadas en términos numéricos, de cero (0) a diez (10) puntos.

Los alumnos que obtengan, luego de haber aprobado todas las instancias de evaluación, notas finales de siete (7) o más puntos de promedio, serán promovidos directamente.

Los alumnos que obtengan, luego de haber aprobado todas las instancias de evaluación, notas finales de cuatro (4) o más puntos de promedio pero inferiores a siete (7) puntos, serán considerados “regulares” a los fines de rendir un examen final de la asignatura, y mantendrán ese derecho durante el turno que se llama al finalizar el curso y los dos turnos inmediatos siguientes.

Los alumnos que obtengan, luego de todas las instancias de evaluación, notas finales inferiores a cuatro (4) puntos de promedio se les asignará la nota “Insuficiente”.

Para determinar las notas finales se tomarán dos exámenes parciales escritos y un trabajo práctico. Cuando una de ellas haya sido calificada con una nota inferior a cuatro (4), o el alumno haya estado ausente, podrá rendir la correspondiente evaluación recuperatoria.

Aquellos alumnos que hayan obtenido como calificación en un parcial, entre uno (1) y siete (7) puntos, tendrán derecho a rendir un examen recuperatorio con el objeto de elevar su nota en dicho parcial, lo cual le permitirá promocionar la materia.

Los alumnos que no asistan al 75% o más de las clases serán calificados como “Ausentes”.

Los alumnos que no se presenten a todas las evaluaciones establecidas serán calificados como “Ausentes”, salvo cuando hayan tenido una evaluación con nota (no recuperada) inferior a cuatro (4), en cuyo caso la nota final será “Insuficiente”.