



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL NORDESTE  
FACULTAD DE HUMANIDADES  
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS DE LA INFORMACION  
CARRERA  
LIC.CIENCIAS DE LA INFORMACIÓN

PROGRAMA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS EN LAS ORGANIZACIONES

Lic. Fabiola Silva  
Año 2018

1. Universidad Nacional del Nordeste, Facultad de Humanidades, Carrera Lic. Ciencias de la Información, asignatura: Gerencia de Recursos Humanos en las Organizaciones.

2. Contexto

Gerencia de Recursos Humanos en las Organizaciones es una cátedra de naturaleza troncal. Tanto para los alumnos provenientes de la orientación bibliotecología, como de la orientación archivología, dictada en el cuarto nivel.

Se encuentra en el área Gerencia de recursos en organizaciones, cuyos objetivos de aprendizaje son: Adquirir conocimientos y habilidades básicas para la gestión de recursos humanos, materiales y de información en organizaciones de información con el objeto de optimizar su funcionamiento.

La asignatura se dicta en el Primer cuatrimestre, en el cuarto año de ambas orientaciones.

Modalidades que ofrece: es de carácter promocional, pero también se ajusta al Régimen Promocional Vigente, ofreciendo a los estudiantes la posibilidad de aprobación de la asignatura cumplimentando los requisitos establecidos en el mismo.

La Carga horaria total es de 42 Módulos, constituyéndose de 25 horas teóricas y 17 horas prácticas.

3. FUNDAMENTACIÓN:

Las organizaciones son sistemas abiertos y actúan en ambientes dinámicos, en una relación de influencia recíproca, razón por la cual deben estar preparadas para los cambios y asumir la responsabilidad social por las decisiones que adoptan. El pensamiento administrativo acompañó los cambios de la sociedad en diferentes momentos históricos, generándose nuevas formas de entender a los Recursos Humanos, cobrando estos, vital importancia para alcanzar logros organizacionales, constituyéndose en el capital real de toda organización.

La sociedad actual se estructura y construye alrededor de organizaciones que dan respuesta a las necesidades individuales y sociales; en ellas el ser humano es el eje y el fundamento de su existencia, y en esa complejidad, se han generado organizaciones del sector público y del sector privado, así como las lucrativas y no lucrativas, el desafío es, desarrollar la capacidad de innovación y de transformación social en las organizaciones, donde los principios, métodos y técnicas de gestión de Recursos Humanos son útiles para aplicar a diferentes tipos de organización, aun así, deben adecuarse a las diferentes culturas organizacionales y a los objetivos que éstas persiguen.

Lograr una visión totalizadora de todos los aspectos de la gestión de los recursos humanos dentro de las unidades de información es clave para el futuro de dichas organizaciones. El

estudio de los aspectos vinculados con la profesión y con los procesos de cambio que enfrentan las organizaciones contemporáneas, en los contextos culturales, sociales, tecnológicos y comerciales es muy importante para el aprovechamiento de múltiples oportunidades para una reevaluación y valorización del papel de los que administran Recursos Humanos, particularmente desde un nuevo rol estratégico como agente de cambio de la organización.

#### APORTES DE LA CATEDRA A LA FORMACIÓN DEL PROFESIONAL DE LA INFORMACIÓN:

La realidad de las organizaciones necesita de respuestas adecuadas que posibiliten la supervivencia de las mismas, y la logística trata de responder a las necesidades de este nuevo entorno, mediante el manejo efectivo y eficaz de los sistemas organizacionales y de la administración de nuestros recursos humanos.

Los significativos cambios socioeconómicos, conducen a las organizaciones modernas cada vez más a reconocer la significación que posee la dimensión humana en la misma y la Gestión de Recursos Humanos (GRH), dándole igual importancia que a los aspectos económicos, financieros y tecnológicos. A través de los conocimientos que aportará la cátedra, se proveerá de herramientas a los futuros profesionales para arribar a mejores alternativas, con el objetivo de servir de apoyo a la gestión de los recursos humanos, tanto a nivel gerencial como operativo, brindando también información que pueda utilizarse en procesos de planificación.

Es decir, a través del enfoque global sobre los recursos humanos, se aportarán herramientas que facilitarán las tareas de seleccionar, capacitar, motivar, evaluar, y desarrollar a los recursos humanos en archivos, bibliotecas, centros de información y cualquier otra organización.

Por otra parte, desde la asignatura se prevé la participación en proyectos y actividades de extensión, ya que se entiende que ello fortalece la formación del futuro profesional, desde la participación activa en actividades tendientes a mejorar la realidad local y regional, en un marco de sensibilidad social y pertinencia.

Mediante la participación en dichas actividades, se pretende colaborar en el fortalecimiento de la función social, la extensión universitaria, en la formación de profesionales comprometidos con la sociedad y la región. Parafraseando (Menéndez, G), la extensión adquiere una dimensión académica institucional sustantiva a partir de su íntima relación con el conocimiento, presente en cada una de sus prácticas.

#### 4. Objetivos generales:

- ❖ Brindar herramientas para el desempeño profesional en instancias de toma de decisiones en temas relacionados a la gestión de Recursos Humanos.
- ❖ Lograr que los alumnos, incorporen conocimientos sobre el manejo de todas las herramientas utilizadas dentro del Área de Recursos Humanos ya sean futuros responsables o usuarios de las mismas.
- ❖ Promover la mirada integral de los recursos humanos y su relación con el uso de los recursos de información
- ❖ Promover a la valoración de recursos humanos como factores preponderantes en los logros organizacionales
- ❖ Rescatar los valores personales, los conocimientos, las actitudes, la motivación, etc. de las personas que constituyen una organización
- ❖ • Abordar el estudio de los grupos de personas que conforman la organización y a las relaciones que se establecen entre ellos, vinculando elementos tales como el liderazgo, el poder, la comunicación, el conflicto, etc.
- ❖ Promover al fortalecimiento de la formación de profesionales comprometidos con la sociedad y la región.

### 3. UBICACIÓN DE LA CÁTEDRA EN EL PLAN DE ESTUDIO. REGIMEN DE LA ASIGNATURA. UBICACIÓN TEMPORAL

- 1) Gerencia de Recursos Humanos en las Organizaciones es una cátedra de naturaleza troncal. Tanto para los alumnos provenientes de la orientación bibliotecología, como de la orientación archivología, dictada en el cuarto nivel.
- 2) Se vincula de manera directa con gerencia de recursos de información en las organizaciones y organización de sistemas y servicios de información en las organizaciones. Materias que las anteceden y aportan conceptos básicos de gestión.
- 3) Gerencia de recursos humanos sirve de nexo básico ascendente para las cátedras: planificación estratégica y economía de la información.
- 4) **Régimen de la asignatura:** cuatrimestral. **Modalidades que ofrece** Según Régimen Académico Vigente.
- 5) **Ubicación temporal:** primer cuatrimestre

### 4. CARGA HORARIA:

Para el desarrollo de la cátedra se disponen de 42 módulos. Los mismos son asignados de manera promocional a los contenidos en relación directa al desarrollo teórico- práctico.

Se considera además una determinada carga horaria para el seguimiento y control del proyecto final (integración de contenidos teóricos-prácticos, basados en organizaciones concretas).

### 5. CONTENIDOS Y OBJETIVOS DE LA MATERIA:

➤ UNIDAD N° 1: “Gestión de Recursos Humanos y Materiales”

Objetivos específicos de la unidad temática:

-Comprender la evolución de la valoración de los recursos humanos en las organizaciones en relaciones a los distintos enfoques.

-Resaltar la importancia que reviste la comprensión de los recursos humanos, para el desarrollo de la organización.

Contenido a desarrollar:

1.1 Nociones sobre administración.

1.2 Funciones básicas.

1.3 Recursos materiales y humanos: conceptos e importancia

1.4 Sistema de administración de personal. Breve recorrido histórico.

1.5 La función de los Recursos Humanos. Evolución de la Dirección de Personal a la Dirección de Recursos Humanos. Nuevos roles y desafíos.

1.6 Relación de recursos humanos con recursos materiales e información.

➤ UNIDAD N° 2: “Procesos Básicos de Gestión de Recursos Humanos”

Objetivos específicos de la unidad temática:

-Analizar los elementos necesarios para la optimización de los puestos y recursos humanos con los que cuenta la organización.

-Conocer y reconocer las distintas técnicas de selección de personal

-Comprender la importancia de los perfiles apropiados para cada puesto de trabajo

-Destacar y reconocer las nuevas formas de organizar el trabajo.

Contenido a desarrollar:

2.1 Análisis y diseño de puestos de trabajo.

2.2 El perfil. El perfil del licenciado en ciencias de la información. El archivista y bibliotecólogo.

2.3 Reclutamiento y selección de personal. La importancia de una buena selección para las organizaciones. Concepto de contrato psicológico

2.4 Entrevistas. Curriculum Vitae

2.5 Registro y sistematización de la información.

2.6 El entorno laboral y cambios en la organización del trabajo. Nuevas formas de organizar el trabajo. Trabajo en redes.

➤ UNIDAD N° 3: “Técnicas de gestión de Recursos Humanos”

Objetivos específicos de la unidad temática:

-Analizar y reconocer como inciden la motivación, la comunicación y el liderazgo en los logros de la organización.

-Conocer cuáles son las distintas técnicas que contribuyen a disminuir el conflicto.

Contenido a desarrollar:

3.1 Motivación diferentes teorías. Incidencia en los conflictos

3.2 Comunicación e información: tipologías y diferencias. Importancia del diálogo en la resolución de conflictos. Formas en que la organización comunica. Comunicación Efectiva. Patologías de los sistemas de información.

3.3 Liderazgo: naturaleza, importancia y tipología. Relación con los grupos. Clasificación de grupos.

3.4 LA GESTION DEL CONOCIMIENTO Y EL LIDERAZGO. Conflictos.

3.5 Coaching: técnica. Trabajo en equipo

➤ UNIDAD N° 4: “Capacitación de los Recursos Humanos”

Objetivos específicos de la unidad temática:

-Comprender la importancia de la acción de capacitación, como acción organizada y evaluable.

-Comprender la necesidad de la capacitación para: mejorar, modificar y ampliar los conocimientos y habilidades de los recursos humanos.

Contenido a desarrollar:

4.1 Capacitación: concepto e importancia.

4.2 Detección de necesidades.

4.3 Sistema de módulos del Conocimiento. Repositorio de acceso fluido.

➤ UNIDAD N° 5: “Gestión del conocimiento”

Objetivos específicos de la unidad temática:

-Identificar los requerimientos del conocimiento de todos los procesos en relación con los activos intelectuales de la organización

- Reflexionar acerca del profesional de la información como, capital intelectual dentro de la organización.

Contenido a desarrollar:

5.1 Gestión del conocimiento y su relación con los recursos de información.

5.2 Control y seguimiento de la información estratégica.

5.4 La Gestión del Conocimiento y el Liderazgo. Las capacidades de las personas y de las tecnologías de la información.

5.5 El gestor de la información: como facilitador de la información.

## 6. METODOLOGÍA DE TRABAJO:

En el espacio curricular, se intentara que los estudiantes adquieran conocimientos sobre la gestión de recursos humanos en las organizaciones, y comprendan la importancia que éstos tienen en la actualidad.

Se proponen:

Clases Teóricas: de explicación y orientación con a apoyo de diferentes recursos, sistematización de temas, gráficos, sinopsis, subrayado de textos, etc..

La utilización de dinámicas grupales y técnicas participativas promueven no sólo la integración de los estudiantes en el aula, sino también una mejor comprensión de la dinámica de funcionamiento de las organizaciones.

Clases Prácticas: aplicación de los conceptos teóricos sobre material documental. Análisis de casos conflictivos en las organizaciones. Con ello quedará establecida la articulación teoría-práctica.

Las fechas de entrega y los contenidos de los trabajos prácticos se indicarán y publicitarán en el transcurso del dictado de la cátedra. Los mismos son el medio preciso para la interrelación de la teoría y la práctica, espacio donde se plantean cuestiones que contribuyen a optimizar la formación del alumno.

Así mismo se prevé la articulación con proyectos de extensión en las cuales los estudiantes podrán conocer características de distintas organizaciones en el marco de un Proyecto de Extensión UNNE MEDIO, desarrollando actividades relacionadas a las temáticas de la cátedra.

#### RÉGIMEN DE PROMOCIÓN

Según Artículo 18º Régimen Pedagógico Vigente : La Promoción de los alumnos de la Facultad de Humanidades se ajustará a los siguientes Regímenes:

- a) Aprobación de exámenes parciales;
- b) Aprobación de exámenes parciales y final;
- c) Aprobación de examen final.

El carácter propuesto de cursado de la materia es Promocional:

Se aprobará la asignatura, dando cumplimiento a:

- El 80% de asistencia a clase, con lectura de material y participación activa.
- El 100% de Trabajos Prácticos aprobados (los desarrollados en clase y extra clases).
- La aprobación del Proyecto Final Integrador. Si por alguna razón el alumno desaprobara uno (1) de los exámenes o no llegara a cumplimentar el porcentaje de asistencia requerido, pasara automáticamente al Régimen Regular con Examen Final.

Si el estudiante por alguna razón particular solicita el cursado de la asignatura como Regular, deberá cumplir las siguientes condiciones.

Aprobación de dos (2) Exámenes Parciales

Aprobación de Trabajos Prácticos

Aprobación de Examen Final.

#### 7. EVALUACIÓN:

Dado que la evaluación es un proceso continuo y permanente los criterios de evaluación serán los siguientes:

- Desarrollo del espíritu crítico en el abordaje de la bibliografía y la documentación.

- Participación en clases.
- Trabajo en grupo.
- Capacidad de análisis.
- Capacidad de síntesis.
- Correcta expresión escrita y oral.
- Claridad y precisión la terminología empleada.
- Participación en actividades de extensión.

Para el régimen Promocional: Las instancias evaluativas comprenderán: tres exámenes parciales. Los alumnos deberán presentar y defender un Trabajo Práctico Integrador cuyas consignas serán entregadas por la cátedra al inicio del cuatrimestre, el mismo deberá consistir en un análisis y propuestas de cambios de un caso organización real. Deberán realizar la defensa oral del mismo.

En caso de los alumnos bajo régimen regular:

- Aprobación de dos (2) Exámenes Parciales
- Aprobación de Trabajos Prácticos
- Aprobación de Exámen Final.

En el caso de alumnos libres el examen comprenderá dos instancias: escrita y oral.

Primer Parcial: Evaluación Escrita Unidades 1 y 2.

Segundo Parcial: Evaluación Oral Unidades 3 y 4

Tercer Parcial: Evaluación Oral y Escrita Unidad 5 y Defensa de Trabajo Final integrador (caso práctico)

#### 8. BIBLIOGRAFÍA OBLIGATORIA:

1. Chiavenato, Idalberto. Administración de los recursos humanos. México: MC GRAW-HILL. 2007.
2. Castello, O., Gabancho, L. Capital Humano 2° Edición, Buenos Aires, EDICON, 2010.
3. Lazzatti, Santiago. El cambio del comportamiento en el trabajo. Buenos Aires, GRANICA, 2008
4. Millán, Antonio. El factor humano en las relaciones laborales. Madrid: Pirámide, 2001.

#### BIBLIOGRAFÍA GENERAL

##### Bibliografía específica por unidad

UNIDAD 1 y 2



1. Alles Martha "Comportamiento Organizacional". BUENOS AIRES, EDICIONES GRANICA, 2007.
2. Álvarez, Héctor. Principios de la administración. Bs. As.: Educor, 2003.
3. Almagro, Juan José. El reloj de arena. Madrid: Pecerson alambra, 2003.
4. Aguiar, Henoch. El futuro no espera. Buenos Aires: Crujía, 2008
5. Castello, O., Gabancho, L. Capital Humano 2° Edición, Buenos Aires, EDICON, 2010.
6. Cornella, Alfons. Los recursos de información, ventajas competitivas de las empresas. Barcelona: Mc Graw-Hill, 2002.
7. Cortageirena, A.; Freijedo, C. Administración y gestión de las organizaciones. Bs. As. : Machchi, 1999.
8. Chiavenato, Idalberto. Administración de los recursos humanos. México: MC GRAW-HILL. 2007.
9. Davenport y otros. Conocimiento en acción. Madrid: Prentice Hall, 2000.
10. Figueredo, Rubén; Hatum, Andrés. Dirigiendo personas. Bs. As. : Prentice Hall, 2004
11. García, A. Las organizaciones: teoría y administración. Bs. As. : Saienteclair, 2005
12. Maristany, Jaime. Administración de recursos humanos. Bs. As. : Prentice Hall, 2000.
13. Millán, Antonio. El factor humano en las relaciones laborales. Madrid: Pirámide, 2001.
14. Ortiz de Urbina, Marta. Fundamentos de RRHH. Madrid: Pearsón alambra, 2004.
15. Rosemberg, R. Administración en las organizaciones: las empresas y sus procesos administrativos. Bs. As.: El Ateneo. 1998.

#### Unidad 3, 4 y 5

1. Chiavenato, Idalberto. Administración de los recursos humanos. México: MC GRAW-HILL. 2007.
2. Druker, Peter. La Quinta Disciplina, Barcelona. Granica 1992
3. *Druker, Peter .El individuo. T.1 Bs. As. : libre, 2002.*
4. ----- El management T. 2 Bs. As. : libre, 2002.
5. ----- La gerencia. Bs. As. : libre, 2002.
6. Lazzatti, Santiago. El cambio del comportamiento en el trabajo. Buenos Aires, GRANICA, 2008
7. Mitjans Herrero, Saturnino y otros. La comunicación incomunicada. Bs. As. : Temas, 2005.
8. Millán, Antonio. El factor humano en las relaciones laborales. Madrid: Pirámide, 2001.
9. *Robbins, Stephen P. Comportamiento organizacional 10ma. edición. México: Pearson Educación, 2004.*
10. Sánchez Pérez, José. Procesos básicos de la gestión de recursos humanos. España: Servicios de publicaciones de la Universidad de Cádiz, 2000.

11. Shein Edgar, Psicología de las Organizaciones, México, D.F. : Prentice-Hall Hispanoamericana, 1994
12. Tealdi, Juan; Hutt, Efraín. Recursos humanos el conocimiento y el saber: búsqueda de un camino. Rosario: Labord. 2004.
13. Tissen, R. Y otros. El valor del conocimiento en las empresas. Madrid: Prentice Hall, 2000.
14. 21. Valhondo, Domingo. Gestión del conocimiento. Madrid: Díaz de Santos, 2003.

#### Documentos de Clases

15. Carlota Bustelo Ruesta, Raquel Amarilla Iglesias .GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN. INFORAREA S.L. En : Boletín del Instituto Andaluz de Patrimonio Histórico, año VIII); 226-230
16. GUSTAVO A. MUTIS, LA GESTION DEL CONOCIMIENTO Y EL LIDERAZGO
17. [www.liderazgoygestion.com/articulos\\_gm/LaGestiondelConocimiento.pdf](http://www.liderazgoygestion.com/articulos_gm/LaGestiondelConocimiento.pdf)
18. Federico HERNÁNDEZ PACHECO Nuevos paradigmas para la formación de los recursos humanos en bibliotecas y centros de documentación, Departamento de Biblioteconomía y Documentación , [revistas.ucm.es/index.php/DCIN/article/view/DCIN0707110065A](http://revistas.ucm.es/index.php/DCIN/article/view/DCIN0707110065A)
19. Sistemas de información de Recursos Humanos: [camadiro.weebly.com/uploads/1/3/0/5/13054866/s.i.\\_de\\_recursos\\_humanos.pdf](http://camadiro.weebly.com/uploads/1/3/0/5/13054866/s.i._de_recursos_humanos.pdf)
20. Ana R. Pacios Lozano, GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS, FINANCIEROS, E INFRAESTRUCTURA, Grado en Información y Documentación, Universidad Carlos III de Madrid. [ocw.uc3m.es/...documentacion/gestion-de-recursos-humanos-financieros-e-infraestructura](http://ocw.uc3m.es/...documentacion/gestion-de-recursos-humanos-financieros-e-infraestructura)
21. Sistemas de información para Recursos Humanos, Alejandra González Jorquera,
22. [www.hr.cl/PDF/Recursos%20Humanos.pdf](http://www.hr.cl/PDF/Recursos%20Humanos.pdf)
23. EL ANALISTA DE GESTION, LA GESTION DEL CONOCIMIENTO Y LA PERSONALIDAD DE LAS ORGANIZACIONES [eco.unne.edu.ar/contabilidad/costos/VIIIcongreso/152.doc](http://eco.unne.edu.ar/contabilidad/costos/VIIIcongreso/152.doc)
24. Valle Muñoz Cruz, EL PAPEL DEL GESTOR DE LA INFORMACION EN LAS ORGANIZACIONES A LAS PUERTAS DEL SIGLO XXI, Centro de Documentación del IAPH Consejería de Cultura. Junta de Andalucía, [www.ciepi.org/fesabid98/Comunicaciones/v\\_munyo.htm](http://www.ciepi.org/fesabid98/Comunicaciones/v_munyo.htm)
25. Otros artículos y Videos relacionados a la asignatura.

#### 10. Cantidad de módulos previstos

Teóricos	25
Prácticos	17

Total	42 Módulos
-------	------------

PLANIFICACIÓN - GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS EN LAS ORGANIZACIONES-  
LIC. CS. DE LA INFORMACIÓN-FAHUM-UNNE

Clase	TEMA	
1.	U.T.N °1 Presentación de la cátedra.	14/3
2.	Principios de la administración, relación con los recursos	16/3
3.	Recursos importancia	16/3
4.	Recorrido Histórico (desde la revolución industrial)	21/3
5.	La función de los Recursos Humanos.	23/3
6.	Evolución de la Dirección de Personal a la Dirección de Recursos Humanos.	23/3
7.	Nuevos roles y desafíos.	27/3
8.	<b>U.T Nº 2:</b> Análisis y diseño de puestos de trabajo	28/3
9.	Análisis y diseño de puestos de trabajo	28/3
10.	Criterios y exigencias del puesto de trabajo	3/4
11.	Tareas /Captación de la información	4/4
12.	<b>Repaso U.T Nº 1 Y 2</b>	4/4
13.	<b>1er. Parcial</b>	10/4
14.	Mesa de Exámenes	11/4
15.	Mesa de Exámenes	11/4
16.	<b>U.T. Nº 3:</b> : "Técnicas de gestión de Recursos Humanos" Motivación diferentes teorías.	17/4
17.	Recuperatorio 1er. parcial	18/4
18.	Incidencia en los conflictos Comunicación e información Tipologías y diferencias Formas en que la organización comunica.	18/4
19.	Patologías de los sistemas de información. Importancia del diálogo en la resolución de conflictos.	24/4
20.	Comunicación Efectiva. Liderazgo. Coaching	25/4
21.	<b>U.T.N.º 4:</b> Capacitación Capacitación. Formación Detección de Necesidades	25/4

Clase	TEMA	
22.	Sistema de módulos del Conocimiento.	25/4
23.	Repositorio de acceso fluido	2/5
24.	<b>Nº 5</b> Gestión del conocimiento- Mapa del conocimiento	8/5
25.	Captación de la información.	9/5
26.	Captación de la información.	9/5
27.	Repaso	22/5
28.	2 Parcial	23/5
29.	Valor del conocimiento	29/5
30.	Recuperatorio	30/5
31.	La Gestión del Conocimiento y el Liderazgo	30/5
32.	Las capacidades de las personas y de las tecnologías de la información	5/6
33.	Recursos humanos como estratégico activo	6/6
34.	La Gestión del Conocimiento y el Liderazgo	6/6
35.	El profesional de la Información El gestor de la información: como facilitador de la información	12/6
36.	Entrega TIF	13/6
37.	Tercer Parcial	13/6
38.	Recuperatorio 3	19/6
39.	FERIADO	20/6
40.	FERIADO	
41.	Conclusiones finales. Comentario de la experiencia"	21/6*
42.	Conclusiones finales. Comentario de la experiencia"	21/6*

►\*clase a recuperar por Feriado 20 de Junio. Para cierre de la asignatura.

Según Artículo 18º Régimen Pedagógico Vigente : La Promoción de los alumnos de la Facultad de Humanidades se ajustará a los siguientes Regímenes:

- a) Aprobación de exámenes parciales; b) Aprobación de exámenes parciales y final; c) Aprobación de examen final.

**Horarios del personal**

Docente	Cargo	Días	Módulos
Lisandra Fabiola Silva	Prof. Adjnta	Martes	15-16.30
		Miércoles	16.30-18.00
		Miércoles	18.00-19,30

**Sistema de promoción.** Consignar fechas<sup>1</sup>**Promocional** (mediante exámenes parciales)

Exámenes	Fecha
1º parcial	10/4
Recuperatorio 1º parcial	18/4
2º parcial	23/5
Recuperatorio 2º parcial	3/5
3º parcial	13/6
Recuperatorio 3º parcial	19/6

**Regular** (mediante exámenes parciales y final)

1º parcial	
2º parcial	
Recuperatorio	

Firma:

Fecha:

---

<sup>1</sup> Recuerde que las fechas de exámenes deberán articularse por nivel, a fin de evitar superposiciones (Art. 11, Régimen Pedagógico).