

LIDERAZGO EN INGENIERÍA

Plan anual de actividades académicas - Ciclo lectivo 2023

1. DATOS GENERALES DE LA ACTIVIDAD CURRICULAR

Datos administrativos
<u>Departamento:</u> Ingeniería Química <u>Carrera:</u> Ingeniería Química <u>Duración:</u> 5 años <u>Asignatura:</u> Liderazgo en ingeniería (Res. CD 422/2021) <u>Nivel de la carrera:</u> V <u>Bloque curricular:</u> Complementario <u>Área:</u> Ciencia, tecnología y sociedad <u>Carácter:</u> Electiva <u>Régimen de dictado:</u> Anual <u>Carga horaria semanal:</u> 3 (hs. cátedra) <u>Carga horaria total:</u> 96 (hs. cátedra)
Correlatividades
<u>Asignaturas correlativas previas</u> Para cursar "Liderazgo en ingeniería" debe tener cursada: <u>Obligatorias:</u> Ingeniería y Sociedad y Legislación. Para cursar "Liderazgo en ingeniería" debe tener aprobada: <u>Obligatorias:</u> Ingeniería y Sociedad Para rendir "Liderazgo en ingeniería" debe tener aprobada: <u>Obligatorias:</u> Legislación <u>Asignaturas correlativas posteriores</u> No corresponde
Equipo docente
MAROSTICA; Eduardo (Prof. Adj. - DS)

2. FUNDAMENTACIÓN DE LA ASIGNATURA DENTRO DEL PLAN DE ESTUDIOS

Describir el sentido de la asignatura en el plan de estudios y en la formación del ingeniero de la especialidad, el posicionamiento desde donde se enseña la disciplina, discutiendo porqué y para qué el estudiante tiene que aprender la presente asignatura en esta etapa de su carrera (hasta 200 palabras).

Para el éxito en la gestión de un/a profesional de la ingeniería, no sólo es necesario que los equipos funcionen bien, sino que las personas trabajen coordinadamente y cumplan con sus tareas, y para esto el/la estudiante, necesita adquirir competencias en el manejo de las relaciones humanas y sobre todo

en la conducción de equipos de trabajo.

Las relaciones humanas en la gestión empresarial es una temática que le proporciona bases para construir perfil de liderazgo desde una visión social y dominio de temas como comunicación eficaz, liderazgo, manejo de conflictos, negociación, motivación y aspectos de evaluación de gestión.

3. COMPETENCIAS

Para la descripción de este punto considerar las competencias enunciadas en el ANEXO I Libro Rojo de CONFEDI (Ver documento adjunto). Copiar las que correspondan (código y texto) e indicar el nivel de aporte (Bajo / Medio / Alto) de la asignatura para cada competencia.

Competencias Tecnológicas	Nivel de Aporte
Competencias Sociales, Políticas y Actitudinales	Nivel de Aporte
CS 6: Desempeñarse de manera efectiva en equipos de trabajo.;	Medio
CS 7: Comunicarse con efectividad.;	Alto
CS 8: Actuar con ética, responsabilidad profesional y compromiso social, considerando el impacto económico, social y ambiental de su actividad en el contexto local y global.;	Alto
CS 9: Aprender en forma continua y autónoma.;	Medio
Competencias Específicas	Nivel de Aporte
CE 1.2: Diseñar, calcular y proyectar productos, procesos, sistemas, (...) diseño y simulación para valorar y optimizar, con ética, sentido crítico e innovador, responsabilidad profesional y compromiso social.;	Bajo
CE 2.1: Planificar y supervisar la construcción, operación (...) utilizando de manera efectiva los recursos físicos, humanos, tecnológicos y económicos; a través del desarrollo de criterios de selección de materiales, equipos, accesorios, sistemas de medición y la aplicación de normas y reglamentaciones pertinentes, atendiendo los requerimientos profesionales prácticos.	Bajo

4. OBJETIVOS/ RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Objetivos
Señalar los objetivos de la asignatura, entendidos como la intencionalidad de los docentes con respecto a lo que esperan que el alumno logre como consecuencia de la propuesta de enseñanza (por ejemplo: Que el alumno logre plantear estrategias de eficiencia energética para diferentes procesos ingenieriles). ✓ Reconocimiento de las estructuras de la personalidad, de la fuerza de la persona por mantener su existencia y la necesidad de la colaboración entre ellas pese a ambiciones contrapuestas, la necesidad de la ley como contrato de relaciones entre personas. Relacionar también, estructuras organizacionales y las necesidades de reconocimiento del ser humano. La “Falta” como motivador esencial en correspondencia con las teorías de la motivación. ✓ Capacidad de análisis de niveles de comunicación y de la eficacia en la misma, tanto oral

como escrita.

- ✓ Reconocer la importancia del manejo del contexto temporal y espacial para resolver y prevenir conflictos. Reconocer el espacio organizacional y laboral, como variable del contexto cultural para el análisis y resolución de los conflictos. Capacidad de análisis y planteamiento de una negociación estratégica y exitosa.
- ✓ Capacidad para analizar situaciones donde se debe desarrollar diferentes estilos de liderazgo y su relación con las bases de poder, desde una concepción ética del poder, como así de reconocer actitudes y aptitudes de las/los subordinadas/os y cómo manejarse para liderar equipos.
- ✓ Comprender las variables que inciden en el comportamiento humano y aplicarlas en el contexto organizacional.
- ✓ Dominar la comunicación oral, escrita y multimedial de manera eficaz, orientada a la inserción laboral.

Resultados de Aprendizaje

Definir los resultados de aprendizaje (RA), entendidos como una declaración muy específica que describe exactamente y de forma medible (posibles de evidenciar) qué es lo que un estudiante será capaz de hacer, expresados como [Verbo de Desempeño]+ [Objeto de Conocimiento]+ [Finalidad]+ [Condición(es) de Referencia/Calidad] (por ejemplo: Plantea estrategias para mejorar las prestaciones y eficiencia energética de diversas actividades ingenieriles mediante la utilización de los principios de la disciplina, considerando el contexto socioeconómico y medioambiental en el que se encuentran insertas), y considerando:

- ✓ Incluir únicamente aquellos RA que se consideren elementales para definir el aprendizaje esencial de la asignatura o programa en el contexto de la carrera
- ✓ no necesariamente debe haber una relación biunívoca RA- Unidad Temática
- ✓ se sugiere contar como máximo con 4-5 RAs para la asignatura
- ✓ Capacidad para relacionar en las estructuras organizacionales, las necesidades de reconocimiento del ser humano atendiendo al concepto de la “falta” como concepto motivador esencial, en correspondencia con las teorías de la motivación, en contextos laborales específicos.
- ✓ Lograr analizar diferentes niveles de comunicación formal e informal y la importancia del manejo del contexto cultural, temporal y espacial para resolver y administrar conflictos situacionalmente dentro del espacio organizacional y laboral.
- ✓ Comprender la complejidad de una negociación partiendo desde la decisión de negociar por intereses, sus aspectos contextuales en relación al factor de poder de modo de elaborar una propuesta/plan de negociación.
- ✓ Desarrollar la capacidad para la toma de decisiones estratégicas de un líder, frente a un equipo de trabajo en situaciones donde es necesario reconocer aspectos de poder nominal y poder real, y las bases que lo legitiman.
- ✓ Desarrollar habilidades para la expresión escrita y oral de manera eficaz.

5. CONTENIDOS DEL PROGRAMA ANALÍTICO (UNIDADES TEMÁTICAS)

MÓDULO 1: Naturaleza Humana y Motivación.

En este módulo, se muestra cuáles son los elementos que determinan la acción y la génesis de las emociones humanas que sirven para interpretar la motivación de las personas. El líder o supervisor, utilizando este conocimiento, logra obtener la mejor predisposición de los miembros de su equipo.

Individuo y Sociedad: El ser viviente o cibernauta. Individuo y persona. El hombre de Platón.

Psicología Básica: La falta y el placer como organizadores del psiquismo. La necesidad del “otro” en la supervivencia humana.

El conflicto básico entre los seres humanos: Las emociones, disputa entre iguales ante una Entidad Superior, Caín y Abel. Los diez mandamientos y la naturaleza humana. La dialéctica del amo y del esclavo. La lucha por el reconocimiento.

Tecnologías de la gestión y organización del trabajo: De las formas productivas del pasado a la administración científica de Taylor y Fayol. Introducción Sociológica: Organizaciones. Evolución de las teorías organizacionales. Tecnologías gestionales y organización del trabajo. La administración científica. Reconocimiento del factor humano por Elton Mayo.

Teorías de la motivación: Visión empresarial del entorno laboral. El fenómeno de la actitud. Reconocimiento del factor humano por Elton Mayo. Jerarquía de las necesidades según Maslow. Teoría de motivación e higiene de Herzberg. Teorías “X” e “Y” de Mc Gregor. Mc Clelland y las necesidades de poder, logro y afiliación.

MÓDULO 2: Comunicación eficaz y eficiente.

En este módulo, se muestra cuáles son los elementos que intervienen para lograr una comunicación eficaz y efectiva. Comunicación y percepción interpersonal. Los 5 axiomas de la comunicación. Contexto situacional y cultural. Inteligencia Social.

Niveles y ventanas de Johari. Escucha activa. Filtros mentales y sesgos. Comunicación en el marco organizacional. Comunicación eficaz y eficiente: bilateralidad, emotividad y control.

MÓDULO 3: Resolución de conflictos y negociación.

En este módulo, se muestran cuáles son las etapas y elementos que intervienen para lograr un resultado conveniente tanto en un conflicto como en una negociación.

Conflictos, territorio y franja de negociación. Estrategias para afrontar los conflictos. Grilla de interés propio e interés del otro. Factores: poder, información y tiempo. Negociación: Etapas. Decisión de negociar, Preparación, Ejecución, Conclusión, Materialización del resultado.

MÓDULO 4: Liderazgo, Poder y Autoridad.

En este módulo, se muestra cuáles son los elementos que intervienen para ejercer un liderazgo situacional y eficaz.

Aptitudes y Funciones. Tipos. Modelos de liderazgo: Grilla Gerencial, Liderazgo Situacional. Bases del Poder, Nivel de madurez, Integración y Utilización Situacional del Poder. Autoridad, estilos de autoridad. Concepción ética y poder.

MÓDULO 5: Marketing Personal y estrategias de inserción laboral.

(se desarrollará a lo largo de todo el año).

La carta de presentación. Más allá de CV. Curriculum Vitae eficaz. Diferentes formas de presentarse.

La entrevista personal. La importancia de la comunicación. Las video presentaciones. ¿Guionado vs espontáneo? Comunicación escrita y oral eficaz.

6. METODOLOGÍAS DE ENSEÑANZA- APRENDIZAJE

Descripción de la metodología

Listar las metodologías didácticas activas empleadas para garantizar la adquisición de las competencias antes mencionadas, con relación al propósito y objetivos que desarrolla la asignatura, y para promover el desarrollo de los resultados de aprendizaje.

Describir el enfoque de enseñanza adoptado, así como las estrategias de trabajo en equipos colaborativos, aula invertida y otras metodologías de aprendizaje activo y centrado en el estudiante aplicadas para promover el desarrollo de los resultados de aprendizaje. Detallar las características de las actividades prácticas a desarrollar, el uso de laboratorios físicos y/o remotos/virtuales (si correspondiese) y la utilización significativa del Campus Virtual Global (u otro entorno virtual de enseñanza y aprendizaje) y otros recursos basados en TIC.

A partir del material disponible en la carpeta virtual (Drive) de la cátedra y la casuística elaborada, se proponen las lecturas de los temas previa presentación conceptual a cargo del docente con la siguiente secuencia:

- 1) una recuperación de contenidos acompañados de una discusión plenaria,
- 2) presentación de conceptos básicos para en una siguiente etapa;
- 3) asignar consignas de trabajo grupal a partir de un caso específico relacionado a la unidad temática, en la que se deberá analizar - a partir de las categorías conceptuales – la problemática presentada,

- 4) luego se vuelve a la modalidad plenaria en una dinámica de intercambio de ideas para
- 5) cerrar con conclusiones y consigna guía para leer el material hasta la próxima clase.

La cátedra dispone de una plataforma Classroom que sirve a los fines metodológicos de soportar el material audiovisual ad hoc relacionado a la unidad temática donde siempre se completa con el trabajo de la casuística iniciada en clase.

Cada clase en sí misma tiene una dinámica donde la teoría y la práctica asumen una dialéctica en el desarrollo de conocimientos. Los equipos conformados a principio de cursada son los mismos que deben realizar los trabajos prácticos tanto dentro como por fuera del horario de clases. Cada equipo elige una capitanía que es quien lidera las comunicaciones con el docente titular.

En paralelo y en cada módulo de clases se destinará a la ejercitación en la comunicación escrita y oral a partir de juegos de rol sobre entrevistas en el marco de una convocatoria laboral o presentaciones espontáneas, cartas de presentación, elaboración de informes, ensayos breves y re-escritura del propio currículum vitae, potenciando aspectos

determinantes de cada postulante como parte de su propia estrategia de inserción laboral.

Recomendaciones para el estudio

Seguir la guía de consignas que se hacen en clase y en el classroom. Lecturas a partir de palabras clave.

7. RECURSOS NECESARIOS

Detallar los recursos necesarios para el desarrollo de la asignatura. Considerar todos los aspectos docentes, institucionales y estudiantiles de manera de prever y planificar las necesidades para alcanzar los Resultados de Aprendizaje previstos, incluyendo los siguientes ítems: Espacios Físicos (aulas, laboratorios, equipamiento informático, etc.), Recursos tecnológicos de apoyo (proyector multimedia, software, equipo de sonido, aulas virtuales, etc.), Transporte, seguro, y elementos de protección para desarrollar actividades en laboratorios, empresas, fábricas, entre otros.

Espacios físicos: Aula, con pizarra, escritorios y sillas. Buena iluminación y bien ventilada.

Recursos tecnológicos de Apoyo: Proyector y sonido. Conectividad.

Recursos para desarrollar actividades en laboratorios, empresas, entre otros. NO SE REQUIERE

8. EVALUACIÓN

Metodologías/ estrategias de evaluación

LDetallar las estrategias de evaluación que permitan medir el grado de logro de las competencias que aborda la asignatura y los resultados de aprendizaje definidos, que podrán ser diagnósticas, formativas, sumativas, de proceso, autoevaluación o evaluación por pares, indicando la forma en que los alumnos acceden a los resultados de sus evaluaciones. Describir los instrumentos y recursos que se utilizarán en cada instancia de evaluación (como ser clases, trabajos prácticos, proyectos, exposiciones orales, cuestionarios, portafolios, exámenes parciales) y todo instrumento que permita al estudiante demostrar su nivel de desempeño y obtener una retroalimentación significativa para mejorar.

Indicar la modalidad mediante la cual se informa a los alumnos sobre las condiciones de regularización y aprobación directa de la asignatura.

La evaluación tiene un componente continuo, donde se aprecia la participación, la respuesta de las - diferentes consignas asignadas mediante los Trabajos Prácticos, en tiempo y en forma. También se considerará la elaboración de propuestas complementarias y optativas (breves ensayos) sobre temas que complementan el contenido troncal, donde se evalúa calidad de la escritura, tanto gramatical como sintáctica.

El otro componente de evaluación son las instancias de acreditación de saberes parciales pautadas en cada cuatrimestre mediante la realización de coloquios, en los que se considerarán también aspectos relacionados con la redacción y la capacidad expresiva.

A principio de año se crea un grupo de whatsapp para comunicaciones inmediatas y por classroom, en el sector novedades donde se presentan los contenidos y las consignas de los trabajos prácticos de todas las unidades. La presentación se realiza por la misma plataforma educativa.

Condiciones de aprobación

Condiciones de Aprobación Directa

Describir las condiciones de aprobación directa, fundamentando brevemente su elección. Describir los instrumentos y recursos que se

utilizarán.

De acuerdo a la Ordenanza 1549 (7.2), la cátedra establece que cada estudiante deberá presentar la totalidad de los trabajos prácticos, siendo ésta una condición para regularizar la asignatura. Una vez aprobado este trabajo, la cátedra dispone la realización de dos coloquios individuales al finalizar cada cuatrimestre, con posibilidad de recuperar cada uno. El alumno/a debe obtener un 6 (seis) o más en cada uno de ellos.

El alumno/a deberá cumplimentar los requisitos del Capítulo 7 de esta ordenanza, 7.1.1 asistencia a clase en un 75 % para que no caduque su inscripción con las excepciones contempladas en 7.1.2, etc.

Condiciones de Aprobación No Directa

Condiciones para Aprobación por examen final:

Describir las condiciones de aprobación no directa, fundamentando brevemente su elección. Describir los instrumentos y recursos que se utilizarán.

El alumno en condiciones de regularidad, (si presentó el 100% de los trabajos prácticos solicitados) quedará habilitado/a para el Examen Final. El tiempo para la presentación de estas tareas será como máximo, al finalizar la primera quincena de febrero del año siguiente que ha cursado.

Modalidad de Examen Final

Describir la modalidad utilizada en el examen final, fundamentando brevemente su elección. Describir los instrumentos y recursos que se utilizarán.

El examen final se propone que el estudiante elija un caso de la casuística de la cátedra y lo defienda, o bien para el caso de estudiantes con experiencia laboral, se les ofrecerá presentar un caso de su autoría y analizarlo – en ambos casos - a partir de las categorías conceptuales de la asignatura.

9. BIBLIOGRAFÍA

Detallar la bibliografía utilizada y recomendada en la asignatura (se sugiere citar según Normas APA).

Bibliografía obligatoria

- CUADERNOS DE CÁTEDRA: preparados por el Ing. Mutazzi y Esp. Ps. Eduardo Marostica para el curso.
- Aquino J. y otros. Recursos humanos para no especialistas. Editorial Macchi. Bs. As. 1993.
- Bounds, Andy. Efecto: bola de nieve. Una comunicación para tener resultados imparables. Editorial Océano. Madrid 2013
- Covey Stephen. Los siete hábitos de la gente altamente efectiva. Paidós. Bs. As. 1992.
- Hernandez, Trujillo y Quintero. “El Poder en las Organizaciones”. CIES. 1995.
- Koyeve, Alexander. La noción de autoridad. GEDISA 1973.
- Maquiavelo, Nicolás. El príncipe. Editorial Claridad 1946.
- Maristany J. Administración de Recursos Humanos. Prentice Hall. Buenos Aires. 2.000.
- REVISTA GESTIÓN. Buenos Aires review S.A. Años 1996 al 2001.

- Watzlawicz, Bavelas, Jackson. Teoría de la Comunicación Humana. Herder. XXXX

Bibliografía optativa

- Alvarez, Antonio. El vórtice esencial para la educación del siglo XXI. InterPressEditions. Abril. 2015.
- Arendt, Hanna. Estudio sobre la banalidad del mal. Eichmann en Jerusalem. Editorial Lumen. 1999.
- Arendt, Hanna. La condición Humana. Editorial Paidós. Buenos Aires. 2011.
- Bateson G., Birdwhistell, Goffman, Hall, Watzlawick y otros. La nueva comunicación. Kairós. 4ª Edición Barcelona. 1994.
- Bendix. Trabajo y autoridad en la industria. Eudeba. Bs. As. 1973.
- Biblia de Jerusalén. Edición española. Desclée de Brouwer. Bru-xelles. Bélgica 1967
- Bourdieu, Pierre. Capital cultural, escuela y espacio social. XXI Siglo veintiuno editores. 1997.
- Doval y Gay. Tecnología. Conicet. M. E. y C. 1995.
- Freud S., Proyecto de una psicología para neurólogos. Alianza Editorial. Madrid. 2ª Edic. 1986.
- Fukuyama F. El fin de la historia y el último hombre. Planeta. Barcelona. 1992.
- Gaarder J. El mundo de Sofía. Editorial Siruela. Madrid 16º 1995.
- Koontz H. Administración. Mc Grow Hill. Méjico. 1993. Lacán J. El Seminario. Paidós. Buenos Aires 1990.
- Monod J. El azar y la necesidad. Tusquets. 3ª Edición. Barcelona. 1985
- Parker W. y otros. Jefes y mandos Intermedios. Editorial Hispanoamericana. Barcelona. 1976.
- Platón. República. Traducción directa del griego. A. Camero. Notas L. Ferré. Eudeba. Bs. As. 1998.
- Plum W. El empresario, un solitario en la sociedad industrial. Instituto de investigación de la Fundación Ebert. Bonn. 1977.
- Wiener N. Cibernética y Sociedad. Sudamericana. Bs. As. 1969.

Otros materiales del curso

10. PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES Y CARGA HORARIA

Cronograma

Detallar el cronograma semanal de clases, trabajos prácticos y evaluaciones previstos para el desarrollo de la asignatura. Marque el/los tipo/s de actividad/es que se realiza/n.

Sema na	Descripción de la Actividad	Tipo de Actividad		
		Teoría	Práctica	Evaluación
01	Presentación de la asignatura y contrato pedagógico. Presentación personal.	x		
02	Individuo y Sociedad. La noción del “otro” y el “reconocimiento”.	x	x	
03	Naturaleza humana: la noción de la “falta” y el principio del placer.	x	x	
04	La función paterna. La ley. La organización social. Temor y obediencia.	x	x	
05	La vigencia de los relatos bíblicos: Adán y Eva y la noción del deseo, Caín y Abel y los 10 Mandamientos. Análisis de casos: “El gerente autoritario”.	x	x	
06	Laboratorio de comunicación. Video de la presentación personal	x	x	
07	Teorías de la motivación, primera parte.	x	x	
08	Teorías de la motivación, segunda parte.	x	x	
09	Comunicación Humana. Axiomas comunicacionales	x	x	
10	Comunicación eficaz y comunicación eficiente. Escucha activa. Caso Silas	x	x	
11	Sesgos y filtros comunicacionales.	x	x	
12	Patología en la comunicación. Caso Sequito SA como ejemplo de patología de la comunicación.	x	x	
13	Patología en la comunicación. Caso Sequito SA como ejemplo de patología de la comunicación.	x	x	
14	Repaso de la unidad previo al primer coloquio. Se realizan las devoluciones de los TP grupales.	x	x	
15	Coloquio N°1			x
16	Recuperación sobre los errores del Coloquio N°1			x
17	Conflicto. Origen del conflicto. Administración y resolución.	x	x	
18	Estrategias de resolución de conflictos. Caso Mil Hojas.	x	x	
19	La conflictividad de las relaciones humanas. Forja autopartes de SRL a Cooperativa	x	x	
20	Negociación. ¿por qué y para qué negociar?	x	x	
21	Negociación por posiciones. Características.	x	x	
22	Negociación por intereses. Características.	x	x	
23	Bases de poder en la negociación.	x	x	
24	Poder. Diferentes concepciones. Platón, Weber, Foucault, Arendt y Maquiavelo	x	x	
25	Autoridad: Diferentes corrientes teóricas. Weber (estática), Koye (dinámica).	x	x	
26	La perspectiva ética del poder y del ejercicio de la autoridad. Caín y Abel.	x	x	
27	Liderazgo. Estilos de liderazgo. ¿Adepto o subordinado?	x	x	
28	Liderazgo situacional. Análisis de casuística	x	x	
29	El poder y la autoridad como pilares de la construcción de liderazgo	x	x	
30	Elaboración de mi CV como potencia: lo que puedo.	x	x	
31	Coloquio N°2			x
32	Herramientas de presentación personal. CV y cartas personales eficaces.	x	x	

Distribución de la carga horaria total

Estimar la carga horaria destinada a cada tipo de actividad a desarrollar en la asignatura, tanto áulica como extra-áulica (no debe superar el 100% de la carga áulica).

	Carga horaria áulica	Carga horaria extra-áulica
Formación teórica	48	33
Ejercitación de aula y problemas tipo	31	0
Formación experimental	0	0
Análisis y resolución de problemas de ingeniería y estudio de casos	17	33
Formulación, análisis y desarrollo de proyectos	0	0
Total	96	66

Cronograma de las instancias de evaluación parciales e integración

Indicar las fechas tentativas de las instancias de evaluación previstas (parcial, globalizador, trabajo práctico, coloquio, exposición oral, proyecto, etc.) y sus respectivos recuperatorios (si corresponde).

Tipo de evaluación	Fecha	Observaciones
Coloquio N°1: Presentación caso-problema, elaboración individual y escrita.	26/06	
Recuperación sobre los errores del Coloquio N°1.	03/07	
Coloquio N°2: Presentación caso-problema, elaboración individual y escrita.	30/10	
Recuperación sobre los errores del Coloquio N°2.	13/11	

11.MODALIDAD Y HORARIOS DE CONSULTAS

Especificar modalidad, días, horarios y lugar de las consultas de la asignatura.

Lunes de 15 a 17.35 hs – Presencial – Aula 403

12.ACTIVIDADES DE CÁTEDRA

Actividades de Docencia

Detallar las actividades previstas respecto a la función docencia en el marco de la asignatura; reuniones de asignatura y área, indicando cronograma previsto; dirección y supervisión de los y las estudiantes en trabajos de campo, pasantías, visitas a empresas, indicando cronograma previsto; atención y orientación al estudiantado; etc.

Clases dictado, elaboración de material multimedial (podcast en canal del docente) y seguimiento de desempeño en Classroom de los equipos conformados, y devoluciones de trabajos prácticos vía escrita y presencial.

Actividades de Investigación y/o Extensión (si corresponde)

Detallar las actividades de los docentes de la asignatura respecto a la función investigación/extensión; propuestas de la cátedra para

introducir a las y los estudiantes a actividades de investigación/extensión.

13.OBSERVACIONES

Detallar cualquier otra observación no incluida en los apartados anteriores

Clases abiertas con docentes invitados.

.....
Firma y aclaración del titular de cátedra
o responsable del equipo docente