



530.25

SALTA, 05 DIC 2025

Expediente Nº 511/2025-ING-UNSA

VISTO las actuaciones contenidas en el Expte. Nº 511/2025, por el cual se gestiona la aprobación de las Planificaciones de Cátedra de las asignaturas de Ingeniería Industrial, y

CONSIDERANDO:

Que por Nota Nº 3.449/2025, el Ing. Aldo César ECHAZÚ LAMAS presenta, para su aprobación, la Planificación de Cátedra de la asignatura "Relaciones Humanas".

Que la Escuela de Ingeniería Industrial aconseja aprobar la Planificación de la Cátedra propuesta.

Que el Artículo 117 del ESTATUTO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SALTA, al enumerar los deberes y atribuciones del Consejo Directivo, en su inciso 8. incluye el de "*aprobar los programas analíticos y la reglamentación sobre régimen de regularidad y promoción propuesta por los módulos académicos*".

Por ello y de acuerdo con lo aconsejado por el Cuerpo Colegiado constituido en Comisión,

EL CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA

(en su XVIII Sesión Ordinaria, celebrada el 3 de diciembre de 2025)

RESUELVE:

ARTÍCULO 1º.- Aprobar la Planificación de Cátedra de la asignatura "Relaciones Humanas" de la carrera de Ingeniería Industrial del Plan de Estudios Vigente, la cual –como Anexo– forma parte integrante de la presente Resolución.

ARTÍCULO 2º.- Hacer saber, comunicar a las Secretarías Académica y de Planificación y Gestión Institucional de la Facultad; al Ing. Aldo César ECHAZÚ LAMAS, en su carácter de Responsable de la asignatura; a la Escuela de Ingeniería Industrial; al Centro de Estudiantes de Ingeniería; a la Dirección General Administrativa Académica; a la Dirección de Alumnos;

(Handwritten signatures: ALD, JMA)



Universidad Nacional de Salta

**FACULTAD DE
INGENIERIA**

Avda. Bolivia 5150 – 4400 SALTA
T.E. (0387) 4255420
REPUBLICA ARGENTINA
E-mail: info@ing.unsa.edu.ar

Expediente Nº 511/2025-ING-UNSa

al Departamento de Autoevaluación, Acreditación y Calidad; al Departamento Docencia y girar los obrados a la Dirección de Alumnos, para su toma de razón y demás efectos.

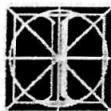
A.L.S.A.

RESOLUCIÓN FI

530 -CD-

DR. ING. JORGE EMILIO ALMAZAN
SECRETARIO ACADÉMICO
FACULTAD DE INGENIERIA - UNSa

DRA. ING. LIZ GRACIELA NALLIM
DECANA
FACULTAD DE INGENIERIA - UNSa

  <p>Universidad Nacional de Salta FACULTAD DE INGENIERIA</p> <p>UNIVERSIDAD NACIONAL DE SALTA FACULTAD DE INGENIERIA</p>	<p>Planificación de Cátedra</p> <p>RELACIONES HUMANAS</p> <p>Escuela: Ingeniería Industrial Carrera: Ingeniería Industrial</p>														
<p>PLAN DE ESTUDIO</p> <p>Plan: 1999 Mod. 2005 Código de Asignatura: 38 Año de cursado: Quinto Cuatrimestre: Segundo Bloque de Conocimiento: Ciencias y Tecnologías Complementarias</p> <p>Carácter: Obligatoria Duración: Cuatrimestral Régimen: Promocional Modalidad: Presencial</p>															
<p>ASIGNATURAS CORRELATIVAS</p> <p>29</p>															
<p>CONTENIDOS MÍNIMOS</p> <p>Características de la realidad contemporánea. Las personas. Los grupos humanos. Departamento de personal. Selección de personal. Relaciones industriales. Desarrollo organizacional. Las comunicaciones en la empresa. Técnicas de integración del personal: motivación, participación, capacitación, información, actividades sociales. Técnicas de negociación.</p>															
<p>DOCENTE RESPONSABLE</p> <p>ALDO ECHAZÚ LAMAS</p>															
<p>CARGA HORARIA</p> <p>Carga Horaria Total de la Asignatura: 60</p>															
<p>Formación Teórica:</p> <p>Carga Horaria Semanal: 2 Carga Horaria Total: 30</p>															
<p>Formación Práctica:</p> <p>Carga Horaria Semanal: 2 Carga Horaria Total: 30</p>															
<p>Actividad</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 70%;"></th> <th style="text-align: right; width: 30%;">Carga Horaria Total</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1 Instancias Supervisadas de Formación Práctica:</td> <td style="text-align: right;">30</td> </tr> <tr> <td> a Formación Experimental:</td> <td style="text-align: right;">15</td> </tr> <tr> <td> b Resolución de Problemas de Ingeniería:</td> <td style="text-align: right;">15</td> </tr> <tr> <td> c Otras:</td> <td style="text-align: right;">0</td> </tr> <tr> <td>2 Proyecto Integrador Final:</td> <td style="text-align: right;">0</td> </tr> <tr> <td>3 Práctica Profesional Supervisada:</td> <td style="text-align: right;">0</td> </tr> </tbody> </table>			Carga Horaria Total	1 Instancias Supervisadas de Formación Práctica:	30	a Formación Experimental:	15	b Resolución de Problemas de Ingeniería:	15	c Otras:	0	2 Proyecto Integrador Final:	0	3 Práctica Profesional Supervisada:	0
	Carga Horaria Total														
1 Instancias Supervisadas de Formación Práctica:	30														
a Formación Experimental:	15														
b Resolución de Problemas de Ingeniería:	15														
c Otras:	0														
2 Proyecto Integrador Final:	0														
3 Práctica Profesional Supervisada:	0														

1 OBJETIVOS DE LA ASIGNATURA

Desarrollar los conocimientos básicos teóricos y prácticos en el ámbito de la gestión y administración de los recursos humanos, posibilitando que el alumno logre un mejor desempeño en su carrera profesional como ingeniero industrial, al tener que liderar equipos de trabajo o formar parte de alguno de ellos

Desarrollar en el estudiante un sentido de autogestión y construcción del conocimiento de líder dentro de la organización, quien gestionara personas midiendo desempeños brindando dirección y/o soporte emocional al equipo para alcanzar los resultados de la organización

Preparar al ingeniero industrial para interactuar con inteligencia emocional dado que desde su ingreso a una organización tendrá personal a cargo, del cual será responsable de su desempeño y cuidado de las personas

Mostrar la evolución de los modelos de liderazgo como es la tecnología, de evolución continua y permanente para que desarrolle su estilo de conducción

La mayor parte de la actividad del ingeniero industrial se caracteriza por gestionar la operación de los procesos de la empresa para lograr los resultados, esta asignatura busca complementar e integrar esta gestión de la producción industrial con la gestión y desarrollo de los recursos humanos que son los que hacen la diferencia en los resultados finales de una compañía

Los recursos humanos son los que implementan los procesos y métodos industriales en toda la organización, el rol del ingeniero industrial como líder en este aspecto es desarrollar las competencias de los colaboradores en sus equipos de trabajo para lograr la mejora continua integral

Para lograr resultados el equipo deberá trabajar en forma eficaz y eficiente por lo cual es muy importante que el ingeniero industrial comprenda el comportamiento humano, pueda identificar que motiva a las personas, para mejorar su desempeño y elevar el grado de desarrollo de las competencias

2 CONTENIDOS CURRICULARES

Tema 1: INTRODUCCIÓN A LAS RELACIONES HUMANAS.

Objetivos. Características de la realidad contemporánea. Importancia de las Relaciones Humanas:

Definiciones, desarrollo de potenciales: hacia la Excelencia. Las Relaciones Humanas. Rol del ingeniero industrial como administrador de los recursos humanos. Los círculos dorados. El ser humano

Tema 2 COMUNICACION

Comunicación: Introducción. Definiciones. Elementos. Retroalimentación. Comunicación verbal y no verbal. Escuchar, Escucha Activa. trasfondo de obviedades. Interferencias, barreras, fidelidad.

Desarrollo de la Empatía. Actitudes positivas y negativas. La comunicación en la empresa medios. Las reuniones de trabajo

Tema 3 INTELEIGENCIA EMOCIONAL

Definiciones. Evolución de las teorías. Inteligencias Múltiples de Gardner. Analfabetismo Emocional. Inteligencia Emocional. Definiciones, Clasificación (Aptitudes Personales y Sociales). Empatía.

Motivación. Análisis del Experimento de Hawthorne (Elton Mayo) Concepto. Teorías de la Motivación: Maslow, Herzberg, McClelland. Motivación 2.0 Daniel Pink. Otros Incentivos.

Tema 4 TRABAJO EN EQUIPO

Trabajo en equipo concepto de grupo y equipo. Significado de equipo. Importancia. Características de un equipo. Claves para alcanzar éxito trabajando en equipo. Habilidades de los integrantes. Factores que afectan el trabajo en equipo. Factores que imposibilitan el trabajo en equipo

Tema 5 LIDERAZGO

Liderazgo: Introducción. Definiciones. Características. Teorías de liderazgo, Dirección y soporte emocional. Estilos de liderazgo. Análisis Contexto Criticidad. Posicionamiento del colaborador. Coaching. Diagnóstico K/S/A sobre colaborador. Acción de mejora para el colaborador: motivación, capacitación, desarrollo, medidas disciplinarias. Devoluciones de desempeño

Tema 6 SELECCIÓN DEL PERSONAL

Gestión por competencias. Tipos de competencias para sectores productivos, operativos, administrativos. Relación entre competencias y los diferentes niveles jerárquicos: Competencias requeridas para técnicos, supervisores, jefes operativos. Grado de desarrollo de las competencias. Criterios para definir las competencias. Descripción del puesto y perfil del postulante por competencias

Búsqueda y selección de personas por competencias. Búsquedas Internas, Externas. Selección por Curriculum vitae. Entrevistas por competencias requeridas por el puesto. Importancia de los Test Psicológicos del postulante. Importancia del examen físico médico. Matriz de decisión para la incorporación. Inducción del ingresante

Tema 7 TABLERO DE INDICADORES DE RECURSOS HUMANOS

Indicadores de desempeño individual o por equipo: Productividad, calidad, ausentismo, aplicación normas de seguridad, Usos de los elementos de protección individual, normas internas de la empresa

Indicadores del departamento recursos Humanos: Índice de Satisfacción del personal. Compromiso del personal. Días Ausentismo total y por causas (enfermedad, accidente, familiar). Accidentabilidad laboral. Rotación del personal. Formación del personal

3 FORMACIÓN PRÁCTICA

Tenemos dos ámbitos para implementar la práctica

Trabajo Práctico: En el aula tanto presencial como virtual (tenemos la plataforma MOODLE habilitada para interactuar con los trabajos prácticos de los alumnos).

Laboratorio: Son prácticas supervisadas con distintas modalidades juego de roles y otros para implementar las prácticas de las competencias blandas.

3.1 TRABAJOS PRÁCTICOS

1. Actividad disparadora – Formando Equipos (plataforma Moodle)
2. Actividad “Saliendo de la Zona de Confort”. (plataforma Moodle)
3. Actividad N° 1 – Ficha F.O.D.A. (plataforma Moodle)
4. T.P.N° 1: Comunicación .Formando equipos. Ámbito híbrida: aula y aula virtual (plataforma Moodle)
5. Lección Actual Contexto - (plataforma Moodle)
6. T.P.N° 2: Trabajo en equipo . Inteligencia Emocional “Escucha Activa” ... (plataforma Moodle)
7. Actividad N°2 – “Efecto de Hawthorne”. Ámbito híbrida: aula y aula virtual (plataforma Moodle)
8. T.P. N°3 – Liderazgo.. Ámbito híbrida: aula y aula virtual (plataforma Moodle)
9. T.P. N°4 – Selección de Personal -Perfiles laborales ”. Ámbito híbrida: aula y aula virtual (plataforma Moodle)
10. T.P. N ° 5 – Tablero de Indicadores ”. Ámbito híbrida: aula y aula virtual (plataforma Moodle)

3.2 LABORATORIOS

Se realizan los siguientes laboratorios:

1. Comunicación con observación del lenguaje corporal , Exposición grupales . Ámbito aula
2. Trabajo en equipo. Vivir Experiencia. Juegos de Roles. Ámbito aula
3. Liderazgo. Modalidad de juego de roles. Ámbito aula

3.3 OTRAS ACTIVIDADES

Se desarrollan actividades en las que los estudiantes realizan exposiciones grupales.

4 CRONOGRAMA ORIENTATIVO

Sem.	Temas/Actividades
1	Tema 1: las Relaciones Humanas - importancia - Círculos dorados- El ser Humano. El observador. Distinciones.Características de la realidad contemporánea.
2	Tema 2 Comunicación - definición-elementos -verbal -no verbal. Pedidos -Ofertas -Promesas -Compromisos .. Escuchar, Escucha Activa. trasfondo de obviedades. Interferencias, barreras, fidelidad. Desarrollo de la Empatía. Actitudes positivas y negativas. La comunicación en la empresa medios

Sem.	Temas/Actividades
3	TP 1- 2 Comunicación verbal Presentacion Proyectos por grupos aplicando los actos linguisticos. Componente de la comunicación mensaje-tono timbre de voz y corporalidad
4	Tema 3 Inteligencia Emocional Definiciones. Evolución de las teorías. Inteligencias Múltiples de Gardner. Inteligencia Emocional. Definiciones, Clasificación (Aptitudes Personales y Sociales). Empatía. Motivación. Análisis del Experimento de Hawthorne (Elton Mayo) Concepto. Teorías de la Motivación: Maslow, Herzberg, McClelland. Motivación 2.0 Daniel Pink.
5	Tema 4 Trabajo Equipo .Concepto .Grupo y equipo.características .Condiciones de Exitos .Claves para alcanzar éxito trabajando en equipo. Habilidades de los integrantes .Factores que afectan el trabajo en equipo.
6	TP 3-4 Trabajo en equipo aplicado al proyecto plan de motivacion para el equipo mediante los principios de Inteligencia emocional
7	EXAMEN PARCIAL I TEMAS 1,2,3 y 4
8	Tema 5 Liderazgo .Liderazgo: Introducción. Definiciones. Características. Teorías de liderazgo, Dirección y soporte emocional. Estilos de liderazgo. Análisis Contexto Criticidad. Posicionamiento del colaborador . Coaching. Diagnóstico K/S/A sobre colaborador. Acción de mejora para el colaborador: motivación, capacitación, desarrollo, medidas disciplinarias
9	Recuperatorio
10	Tema 5 Liderazgo .Liderazgo: Introducción. Definiciones. Características. Teorías de liderazgo, Dirección y soporte emocional. Estilos de liderazgo. Análisis Contexto Criticidad. Posicionamiento del colaborador . Coaching. Diagnóstico K/S/A sobre colaborador. Acción de mejora para el colaborador: motivación, capacitación, desarrollo, medidas disciplinarias
11	Recuperatorio
12	TP 5 Liderazgo
13	Tema 6 Gestión por competencias. .Tipos de competencias para sectores productivos, operativos, administrativos. Relación entre competencias y los diferentes niveles jerárquicos: Competencias requeridas para técnicos, supervisores, jefes operativos. Grado de desarrollo de las competencias. Criterios para definir las competencias. Descripción del puesto y perfil del postulante por competencias Búsqueda y selección de personas por competencias. Búsquedas Internas, Externas. Selección por Curriculum vitae. Entrevistas por competencias requeridas por el puesto. Importancia de los Test Psicológicos del postulante. Importancia del examen físico médico .Matriz de decisión para la incorporación .Inducción del ingresante
14	TP6 Selección de personal
15	Tema 7 Indicadores de desempeño individual o por equipo: Productividad , calidad , ausentismo, aplicación normas de seguridad, Usos de los elementos de protección individual ,normas internas de la empresa Indicadores del departamento recursos Humanos: Índice de Satisfacción del personal . Compromiso del personal. Días Ausentismo total y por causas (enfermedad, accidente, familiar). Accidentabilidad laboral. Rotación del personal. Formación del personal

5 BIBLIOGRAFÍA

Título	Autores	Editorial	Ejemplares disponibles	Edición
Administración : una perspectiva global	Harold Koontz, Heinz Wiehrich.	McGraw-Hill	3	2005
Administración : una perspectiva global	Harold Koontz, Heinz Wiehrich	McGraw-Hill	8	2004
Administración de personal	Herbert J. Chruden, Arthur W. Sherman	CECSA	2	1982
Administración de recursos humanos	Chiavenato, Idalberto	McGraw-Hill	1	2003
Administración de recursos humanos	Chiavenato, Idalberto	McGraw-Hill	1	2009
La empresa emergente, la confianza y los desafíos de la transformación	Echeverría, Rafael	Granica	6	2003
La organización requerida : un sistema integrado para crear organizaciones eficaces y aplicar el liderazgo gerencial en el siglo XXI	Jaques, Elliot	Granica	1	2000
Manejo de personal y relaciones industriales	Yoder, Dale	CECSA	1	1974
Administración estratégica : competitividad y globalización, conceptos y casos	Hitt, Michael A.	Thomson	3	2008
Ontología del lenguaje	Rafael Echevarría	GRANICA JC SAEZ EDITOR	eLibro.net	2005
Dirección estratégica de Recursos Humanos : Gestión por Competencias	Marta Alicia Alles	GRANICA	eLibro.net	2006
Dirección estratégica de Recursos Humanos : Gestión por Competencias ,casos	Marta Alicia Alles	GRANICA	eLibro.net	2010
La comunicación no verbal	Pont i Amenós Teresa	Editorial UOC	eLibro.net	2010
Liderazgo Gerencial	Lazzati Santiago C , Taihade Matías	Granica	eLibro.net	2019
El gerente efectivo , los fundamentos de administración,el trabajo en equipo y liderazgo	Reza Trosino, J Carlos	universidad nacional autónoma de Mexico	eLibro.net	2019

6 EJES DE FORMACIÓN (Anexo I, Res. ME 1543-2021)

En la asignatura se desarrolla la formación de los estudiantes en relación a los ejes identificados a continuación:

<i>Identificación, formulación y resolución de problemas de Ingeniería Industrial</i>	Alto
<i>Concepción, diseño y desarrollo de proyectos de Ingeniería Industrial</i>	Bajo
<i>Gestión, planificación, ejecución y control de proyectos de Ingeniería Industrial</i>	Alto
<i>Utilización de técnicas y herramientas de aplicación en la Ingeniería Industrial</i>	Medio
<i>Generación de desarrollos tecnológicos y/o innovaciones tecnológicas</i>	Bajo
<i>Fundamentos para el desempeño en equipos de trabajo</i>	Alto
<i>Fundamentos para una comunicación efectiva</i>	Alto
<i>Fundamentos para una actuación profesional ética y responsable</i>	Alto
<i>Fundamentos para evaluar y actuar en relación con el impacto social de su actividad profesional en el contexto global y local.</i>	Medio
<i>Fundamentos para el aprendizaje continuo</i>	Medio
<i>Fundamentos para el desarrollo de una actitud profesional emprendedora</i>	Alto

Fundamentación de los Ejes de Formación seleccionados:

La asignatura implementa el desarrollo de estos ejes mediante una combinación de teoría y práctica, bajo un modelo de Educación por Competencias.

- Formación Teórica: Clases expositivas con presentaciones audiovisuales.
- Formación Práctica: La carga horaria total de formación práctica es de 30 horas. Se utilizan Trabajos Prácticos (muchos de ellos en plataforma Moodle) y Laboratorios (prácticas supervisadas).
- Laboratorios y Prácticas Supervisadas: Se utiliza la modalidad de juego de roles para implementar las prácticas de las competencias blandas en temas como Inteligencia Emocional, Liderazgo y Selección de Personal.

Al centrarse en el comportamiento humano, la Inteligencia Emocional (Tema 3), y las competencias de Liderazgo (Tema 5), la asignatura busca integrar la gestión de la producción industrial con la gestión y desarrollo de los recursos humanos, ya que estos últimos "son los que hacen la diferencia en los resultados finales de una compañía".

El desarrollo de estos ejes busca que el alumno comprenda el comportamiento humano, pueda identificar qué motiva a las personas, y así mejorar su desempeño y elevar el grado de desarrollo de las competencias en sus equipos de trabajo.

7 ENUNCIADOS MULTIDIMENSIONALES Y TRANSVERSALES (Anexo I, Res. ME 1543-2021)

En la asignatura se desarrollan los siguientes enunciados multidimensionales y transversales:

<i>Diseño, proyecto, cálculo, modelización y planificación de las operaciones y procesos de producción, distribución y comercialización de productos (bienes y servicios)</i>	Bajo
<i>Diseño, proyecto, especificación, modelización y planificación de las instalaciones requeridas para la producción, distribución y comercialización de productos (bienes y servicios)</i>	Bajo
<i>Dirección, gestión, optimización, control y mantenimiento de las operaciones, procesos e instalaciones requeridas para la producción, distribución y comercialización de productos (bienes y servicios)</i>	Medio
<i>Evaluación de la sustentabilidad técnico-económica y ambiental de las operaciones, procesos e instalaciones requeridas para la producción, distribución y comercialización de productos (bienes y servicios)</i>	Medio
<i>Gestión y certificación del funcionamiento, condiciones de uso, calidad y mejora continua de las operaciones, procesos e instalaciones requeridas para la producción, distribución y comercialización de productos (bienes y servicios)</i>	Medio
<i>Proyecto, dirección y gestión de las condiciones de higiene y seguridad en las operaciones, procesos e instalaciones requeridas para la producción, distribución y comercialización de productos (bienes y servicios)</i>	Medio
<i>Gestión y control del impacto ambiental de las operaciones, procesos e instalaciones requeridas para la producción, distribución y comercialización de productos (bienes y servicios)</i>	Medio

Fundamentación de los Enunciados Multidimensionales y Transversales (EMT) seleccionados:

La asignatura "Relaciones Humanas" se enfoca en desarrollar varios enunciados con un nivel de impacto Medio, lo cual indica que la cátedra los aborda de manera significativa a través de la gestión del capital humano.

Los EMTs seleccionados con nivel de desarrollo Medio son:

1. Dirección, gestión, optimización, control y mantenimiento de las operaciones, procesos e instalaciones requeridas para la producción, distribución y comercialización de productos (bienes y servicios).
2. Evaluación de la sustentabilidad técnico-económica y ambiental de las operaciones, procesos e instalaciones requeridas para la producción, distribución y comercialización de productos (bienes y servicios).
3. Gestión y certificación del funcionamiento, condiciones de uso, calidad y mejora continua de las operaciones, procesos e instalaciones requeridas para la producción, distribución y comercialización de productos (bienes y servicios).
4. Proyecto, dirección y gestión de las condiciones de higiene y seguridad en las operaciones, procesos e instalaciones requeridas para la producción, distribución y comercialización de productos (bienes y servicios).
5. Gestión y control del impacto ambiental de las operaciones, procesos e instalaciones requeridas para la producción, distribución y comercialización de productos (bienes y servicios).

Fundamentación a partir de los Contenidos del Programa

Aunque la fundamentación literal no está escrita en el espacio designado, el desarrollo de estos enunciados (principalmente los marcados como Medio) se logra a través de los contenidos de la asignatura, enfocándose en el rol del ingeniero industrial como líder y administrador de personal:

1. Dirección, Gestión y Control (Medio):

- El curso se dedica a capacitar al ingeniero industrial en liderar equipos de trabajo y gestionar personas midiendo desempeños.
- El Tema 5 (Liderazgo) cubre la Dirección y soporte emocional y las acciones de mejora para el colaborador (motivación, capacitación, desarrollo).
- El Tema 7 (Tablero de Indicadores de Recursos Humanos) es fundamental para el control, ya que incluye la medición de la Productividad, calidad, y ausentismo a nivel individual o por equipo.

2. Gestión de Calidad y Mejora Continua (Medio):

- El rol del ingeniero industrial incluye desarrollar las competencias de los colaboradores en sus equipos de trabajo para lograr la mejora continua integral.
- El seguimiento de indicadores de calidad y productividad (Tema 7) permite gestionar el funcionamiento y la mejora continua de las operaciones.

3. Gestión de Higiene y Seguridad (Medio):

- La asignatura aborda la responsabilidad del ingeniero industrial por el cuidado de las personas.

• Específicamente, el Tema 7 incluye indicadores relacionados con la aplicación de normas de seguridad, el Uso de los elementos de protección individual, y la medición de la Accidentabilidad laboral.

4. Enunciados con Nivel Bajo:

• Los enunciados relacionados con el Diseño, proyecto, cálculo, modelización y planificación de operaciones e instalaciones son clasificados con un nivel Bajo de desarrollo, ya que la asignatura se centra primariamente en el aspecto humano y de gestión, complementando la gestión de la producción industrial.

8 METODOLOGÍA DE LA ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE

Se realizan Clases Expositivas mediante el uso de presentaciones audiovisuales dictado por profesor a alumnos.

Por medio de la realización de los trabajos prácticos por parte de los alumnos
Se utilizan laboratorios de experiencias vividas por los alumnos en la práctica

En el Marco del Proyecto Estratégicos de la Enseñanza Para la Ingeniería, las cátedras deben realizar un replanteo en el proceso enseñanza –aprendizaje: La Educación por Competencias.

El nuevo modelo educativo pretende garantizar:

- un aprendizaje de alto nivel académico
- el desarrollo y fomento de la capacidad del auto aprendizaje
- la utilización de la tecnología educativa disponible

Este modelo educativo conduce al alumno al desarrollo del compromiso, la autonomía, el pensamiento crítico, actitudes colaborativas y sociales, a la auto evaluación y coevaluación.

Mientras que el rol del docente cumple dos funciones específicas:

* Facilitar, guiar, motivar y ayudar a los alumnos, durante su proceso de aprendizaje, conduciéndolos hacia el logro de los objetivos propuestos.

* Plantear y diseñar experiencias y actividades para la adquisición de los conocimientos, así definir los espacios y los recursos didácticos para su logro.

Ante esta nueva situación el docente juega el papel de facilitador y guía que comparte decisiones en el proceso enseñanza –aprendizaje.

9 FORMAS DE EVALUACIÓN

La evaluación de alumnos se realiza de acuerdo con el reglamento de la asignatura.


AUTO CECHARZ
PROF. RELACIONES
9/9 HONANAS

RESOLUCIÓN FI

530-CD-


DR. ING. JORGE EMILIO ALMAZÁN
SECRETARIO ACADÉMICO
FACULTAD DE INGENIERÍA - UNSa


DRA. ING. LÁZ GRACIELA NALLIM
DECANA
FACULTAD DE INGENIERÍA - UNSa