



**INSTRUMENTO A
PLAN DE TRABAJO
DEL EQUIPO DOCENTE**

: 2015

1- Datos de la asignatura

Nombre | Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Código | 425

Tipo (Marque con una X)

Obligatoria	X
Optativa	

Nivel (Marque con una X)

Grado	X
Post-Grado	

Área curricular a la que pertenece | Pedagógico Jurídica

Departamento | Derecho

Carrera/s | Lic en Administración . , Contador Público / 2005

Ciclo o año de ubicación en la carrera/s | 3ero. Y 4to. Año respectivamente

Carga horaria asignada en el Plan de Estudios:

Total	64
Semanal	4

Distribución de la carga horaria (semanal) presencial de los alumnos:

Teóricas	Prácticas	Teórico - prácticas
		4

Relación docente - alumnos:

Cantidad estimada de Alumnos inscriptos	Cantidad de docentes		Cantidad de comisiones		
	Profesores	Auxiliares	Teóricas	Prácticas	Teórico-Prácticas
220	2	5			3



**INSTRUMENTO A
PLAN DE TRABAJO
DEL EQUIPO DOCENTE**

2- **Composición del equipo docente** (Ver instructivo):

Nº	Nombre y Apellido	Título/s
1.	Loustaunau, Eduardo	Abogado
2.	Rivera Gadea	Abogado
3.	Farro Ema	Contadora
4.	Hanaini, Mariano	Abogado
5.	Martín Vela, Federico	Abogado
6.	Moscuzza, Stella Maris	Abogado
7.	Ramos Marcela	Abogado

Nº	Cargo									Dedicación			Carácter			Cantidad de horas semanales dedicadas a: (*)			
	T	As	Adj	JTP	A1	A2	Ad	Bec	E	P	S	Reg.	Int.	Otros	Docencia		Investig.	Ext.	Gest.
												Frente a alumnos		Totales					
1.			X								X	X			4	6			
2.			X								X	X			4	6			
3.				X							X	X			4	9			
4.					X						X	X			4	9			
5.					X						X		X		4	9			
6.					X						X		X		4	9			
7.							X				X		X		4	9			

(*) la suma de las horas Totales + Investig. + Ext. + Gest. no puede superar la asignación horaria del cargo docente.



3- Plan de trabajo del equipo docente

1. Objetivos de la asignatura.

Objetivo general: La formación científica, profesional y ética de los alumnos

Objetivos específicos:

Que el alumno sea capaz de:

Incorporar y dominar los conceptos centrales del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, contemplando la evolución histórica, las normas internacionales del trabajo y la legislación argentina y comparada. Conocer y poder aplicar la normativa vigente y la jurisprudencia en materia laboral, con especial énfasis en aquellos temas que hacen a su especialidad profesional.

Afianzar una concepción jurídica y ética que estimule valores y compromisos coherentes con su responsabilidad profesional y comunitaria

Perfilar un sesgo interdisciplinario en el análisis y estudio de la realidad jurídica

2. Enunciación de la totalidad de los contenidos a desarrollar en la asignatura.

PROGRAMA ANALÍTICO DE LA ASIGNATURA

Bolilla I: Evolución del trabajo: La consideración de la persona del trabajador. La cuestión social. Nacimiento del derecho del trabajo. Los organismos internacionales: OIT, estructura, actuación, principales convenios y recomendaciones. Concepto de Trabajo Decente.

Derecho del trabajo: concepto, objeto, autonomía. Caracteres del derecho del trabajo. Principios generales. Fuentes. Interpretación en el derecho del trabajo. Fines.

Derecho individual del trabajo: concepto, régimen del contrato de trabajo. Legislación vigente (20744, 21297, 24.013, 25877). Casos particulares. Autoridad de aplicación. Funciones del Ministerio de Trabajo. Facultades. Principios generales que contiene la ley de contrato de trabajo. Ámbito de aplicación.

Bolilla II: El contrato de trabajo en general: concepto, caracteres, notas típicas. La subordinación: sus formas. Contrato y relación de trabajo. Requisitos esenciales y formales en la L.C.T. Sujetos y objeto del contrato de trabajo. Forma y prueba del contrato de trabajo. Ley 24.013, 25.323 y 25.345. De los derechos y deberes de las partes. Facultades disciplinarias del empleador. Origen y discusión sobre las mismas. Causas económicas. Requisitos, límites, procedimiento de crisis. Licencia por motivos electivos o gremiales.

Modalidades del contrato de trabajo: contrato por tiempo indeterminado, a tiempo parcial, a plazo fijo, eventual, de temporada y por grupo o equipo. Concepto y carácter de cada uno de ellos. De las derivaciones de la extinción de estos contratos en particular. Derechos que la LCT consagra al trabajador permanente. Período de prueba. Nuevas modalidades no laborales (pasantías, etc.). Empresas de servicios eventuales.

Bolilla III: La remuneración: concepto, teorías económicas y sociales sobre el salario. Clases. La remuneración en la LCT. Formas de determinación. Salario mínimo vital y móvil. Concepto, principios generales. Sueldo anual complementario. De la tutela y pago de la remuneración.

Bolilla IV: Las licencias: licencia ordinaria, concepto, fundamento, tratamiento en la LCT. Proyección social. Licencias extraordinarias: concepto, tipos, tratamiento en la LCT. Feriados y días no laborales. Diferencia práctica.

Bolilla V: Trabajo de mujeres: antecedentes históricos. Protección legal de la mujer que trabaja. Circunstancias que justifican un régimen especial. Tratamiento en la LCT. Protección de la maternidad.

Trabajo de menores: antecedentes históricos. Protección legal del menor que trabaja. Circunstancias que justifican un régimen particular. Tratamiento en la LCT. Jornada de trabajo. Salarios, vacaciones, libreta de ahorro. Accidentes y enfermedades del menor: presunción.



**INSTRUMENTO A
PLAN DE TRABAJO
DEL EQUIPO DOCENTE**

Bolilla VI: Jornada de trabajo: 1era. Conferencia internacional de Washington, 1919. LCT y 11544. Jornada y descansos normales. Excepciones. La cuestión del trabajo en francos.

Bolilla VII: Enfermedades y accidentes inculpables: regulación en la LCT, derechos y obligaciones de las partes. Incapacidad parcial y total.

Bolilla VIII: Transferencia del establecimiento: requisitos, responsabilidades que se derivan de la misma. Perfeccionamiento. Cesión de personal: requisitos y diferencias con la transferencia del establecimiento. Excepciones al principio general en materia de responsabilidad.

Bolilla IX: Extinción del contrato de trabajo: el preaviso. Plazos, indemnización sustitutiva. Cálculo de la misma. Integración del mes de despido. Retracción del despido. Obligaciones y derechos de las partes durante el preaviso. Suspensión del término de preaviso: casos.

Extinción del contrato de trabajo por renuncia del trabajador. Voluntad concurrente de las partes y/o mutuo disenso. Disolución por abandono de trabajo. Despido por justa causa (directo e indirecto): la injuria laboral. Concepto. Requisitos para su configuración. Por fuerza mayor o por falta o disminución de trabajo. Por muerte del trabajador. Por muerte del empleador. Por vencimiento del plazo. Por quiebra o concurso del empleador. Por jubilación del trabajador. Por inhabilidad o incapacidad del trabajador. Consecuencias especiales en cada uno de los supuestos. Disposiciones comunes. Indemnización derivadas de la extinción del contrato de trabajo por voluntad del empleador o causas imputables al mismo: cálculo. Obligaciones adicionales que nacen con la extinción del contrato. Incrementos y agravamientos (ley 25.323, ley 25.345).

Bolilla X: Estatutos especiales: obreros de la construcción. Ley 22250. Estatuto del servicio doméstico. Dec. 326/56. Régimen del trabajador agrario 22284. Viajantes de comercio e industria ley 14546.

Bolilla XI: El derecho colectivo del trabajo: contenido, diferencias con el derecho individual. Asociaciones profesionales: ley 23551. La tutela sindical. Convenios colectivos de trabajo: ley 14250. Encuadre sindical y convencional. Conflictos colectivos: la huelga y su reglamentación en servicios esenciales.

Bolilla XII: Accidentes y enfermedades del trabajo: concepto. Diferencias. Normativa reguladora en materia de prevención y reparación. Responsabilidad emergente del accidente de trabajo: doctrinas clásicas del derecho civil (responsabilidad contractual, extracontractual, objetiva, por caso fortuito). Doctrinas surgidas del derecho laboral: teoría del riesgo, del riesgo profesional y del riesgo de autoridad. Teoría de la responsabilidad social: su relación con la seguridad social. Ley 24557. Riesgos y contingencias cubiertas. Sistema de reparación y prevención en la Argentina. Jurisprudencia en materia de accidentes del trabajo.

Bolilla XIII: Derecho procesal del trabajo. Principios que regulan el mismo. Procedimiento en la provincia de Buenos Aires: principios específicos. Estructura del proceso. Competencia, conciliación, iniciación y traba de la litis, prueba, audiencia de vista de causa, veredicto y sentencia. Recursos. Actuación de los peritos. Acordada.

Bolilla XIV: Seguridad social. Sistema provisional argentino. Asignaciones familiares.

3. Bibliografía (básica y complementaria).

Bibliografía Básica

Ackerman, Mario (director); Tratado de Derecho del Trabajo, diez (10) Tomos. Ed. Rubinzal Culzoni.

Vázquez Vialard, Antonio : Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Ed. Astrea, 2 tomos.-

Rodríguez Mancini, Jorge (director) y otros autores: Curso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Ed. Astrea.

Fernández Madrid JC y Caubet, Amanda Leyes Fundamentales del Trabajo. Ed. Pulsar

Sardegna, MA Ley de Contrato de Trabajo. Comentada y anotada. Ed. Universidad de Buenos Aires.-



**INSTRUMENTO A
PLAN DE TRABAJO
DEL EQUIPO DOCENTE**

**Etala Carlos A.; Contrato de Trabajo, anotado, comentado y concordado, Ed, Astrea
Maza, Miguel A. (Director); Lecciones de Derecho del Trabajo para alumnos de Ciencias Económicas, Ed. La Ley.**

Bibliografía Específica

**Derecho Individual: Fernández Madrid, J. C. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo. Ed. La Ley;
Ley de Contrato de Trabajo, comentada, anotada y concordada, Vázquez Vialard (Director) Ojeda (Coordinador), Ed. Rubinzal
Culzoni.**

Derecho colectivo

**Etala, Carlos Alberto; Derecho colectivo del Trabajo, Ed. Astrea;
Slavin, LP, Sardegna MA y otros, Derecho Colectivo del Trabajo, Ed. Universidad de Buenos Aires;
Cornaglia, Ricardo J.; Derecho Colectivo del Trabajo, Asociaciones sindicales y Negociación Colectiva; ed. La ley.**

Procedimiento laboral

**De Viirgilis , Taberero, RM, Procedimiento Laboral de la Provincia de Buenos Aires. Ed. De Palma
Rivera, FM Código de Procedimiento Laboral de la Pcia. De Buenos Aires. Ed. De Palma
Sosa Aubone, Ricardo Daniel; Ley de procedimiento laboral de la Provincia de Buenos Aires, (2 tomos), Ed. Platense.
Ferreirós Estela Milagros; Procedimiento laboral de la Provincia de Buenos Aires, Ed. La Rocca.**

4. Descripción de Actividades de aprendizaje.

Para integrar los contenidos de la asignatura se propone que todas las clases sean teórico prácticas, con activa participación de los alumnos.
Actividades de trabajo grupal, estimulando así la interpretación y adecuación del derecho a la profesión

5. Cronograma de contenidos, actividades y evaluaciones.

Semanas	Unidad / Evaluaciones
16 de marzo y 7 de abril	Introducción



**INSTRUMENTO A
PLAN DE TRABAJO
DEL EQUIPO DOCENTE**

17 y 31 de marzo	Contrato de trabajo
30 de marzo	Modalidades
6 y 13 de abril	Remuneración
14 de abril	Trabajo de mujeres y menores
20 de abril	Novación del contrato de trabajo
21 de abril	Suspensión de la relación laboral
28 de abril	Extinción del contrato de trabajo
5 de mayo	1° PARCIAL
4 al 12 de mayo	Extinción del contrato de trabajo y práctico.
11 de mayo	Derecho Colectivo
19 de mayo	Procedimiento Laboral
26 de mayo	RECUPERATORIO
1 de junio	Accidentes de Trabajo
2 y 9 de junio	Estatutos Profesionales: construcción, servicio doméstico, viajantes de comercio y trabajador agrario.
16 de junio	2° PARCIAL
10 de julio	RECUPERATORIOS

6. Procesos de intervención pedagógica.



**INSTRUMENTO A
PLAN DE TRABAJO
DEL EQUIPO DOCENTE**

Se desarrollarán clases explicativo participativas, clases magistrales y estudios de casos especialmente seleccionados, trabajos prácticos y liquidaciones

7. Evaluación

Por ser una materia de carácter cuatrimestral, los alumnos serán evaluados durante el desarrollo de la misma con dos **evaluaciones parciales**, integradoras de los aspectos teóricos y prácticos, individual y escrita. El tiempo estimado para su desarrollo será entre 45 y 60 minutos. Estas evaluaciones tendrán un **examen recuperatorio cada una**. La nota obtenida en estos remplazará a la nota del parcial. El sistema de evaluación podrá ser mediante temas a desarrollar asignándole puntaje igual o distinto a cada tema, o mediante sistema de chances diversas (verdadero-falso, una opción entre varias, completar expresiones de la ley, breves definiciones, etc), en que la respuesta correcta vale un punto y la respuesta incorrecta, incompleta, no realizada, o marcada más de una opción resta un punto. En los ejercicios prácticos, el ejercicio correctamente resuelto vale cinco puntos, y cada error resta un punto. En tal sentido, informo a título de aclaración sobre este método:

a) Las evaluaciones de los parciales se hacen normalmente mediante un sistema mixto que combina preguntas con múltiple opción de respuesta (múltiple choice), o con sólo dos opciones (verdadero/falso. En algunos casos, también se utiliza la forma de *completar* un concepto sobre alguna de las instituciones de nuestra materia. Y en otros, dar una respuesta breve y precisa a una pregunta concreta. Por ejemplo: definición legal del accidente de trabajo.

Normalmente cada una de esas preguntas bien contestada vale (a los fines de su calificación) un punto.

Pero en esos casos, la respuesta incorrecta, incompleta, no realizada o marcada con más de una opción, no es neutra sino que resta un punto.

Este método tiende a evitar que el alumno, ante la facilitación que implica que la respuesta esté dada entre alguna de la opciones, marque cualquiera apostando a su suerte y no a sus conocimientos.

b) Claro está que la frase "...o marcada con más de una opción resta un punto..." se refiere a aquellos casos en que el alumno marca más de una opción en aquellas preguntas que, de múltiples posibilidades (dos o más), solo admite una correcta.

Por ejemplo:

1) Marque con una cruz la respuesta correcta.

Estatuto de la Industria de la Construcción:



**INSTRUMENTO A
PLAN DE TRABAJO
DEL EQUIPO DOCENTE**

El trabajador será acreedor al Fondo de Cese Laboral:

- 1) ... solo cuando sea despedido sin causa.
- 2) ... solo cuando renuncie.
- 3) ... solo cuando esté en condiciones de jubilarse.
- 4) ... solo cuando tenga un año de antigüedad y la relación laboral se extinga por cualquier causa.
- 5) ... solo cuando el contrato de trabajo finalice por mutuo acuerdo de partes.
- 6) ... siempre, cualquiera sea la causa de extinción del contrato.

La respuesta correcta es solo la número 6). Si el alumno marca ésa y otra u otras, la respuesta será inválida y le restará un punto. El puntaje que se le asigna a esa respuesta no es neutro (0) sino negativo (-1).

Promocionan la materia aquellos alumnos que obtengan una nota igual o superior a 6 en los parciales o sus respectivos recuperatorios, y además hayan aprobado la actividad pedagógicas (1) que se realizarán y que también tendrá una evaluación recuperadora. Estas actividades pedagógicas consistirán en ejercicios de liquidación de haberes e indemnizaciones.

Con respecto al examen habilitante y examen final, se tendrá en cuenta el marco normativo establecido en el régimen académico OCA Nro. 1111/05.

8. Asignación y distribución de tareas de cada uno de los integrantes del equipo docente.

Cada comisión tendrá tres docentes. La comisión 11, estará a cargo del Dr. Eduardo Loustaunau y estarán como auxiliares docentes las Dras. Stella Maris Moscuza y Marcela Ramos La Comisión 12 estará a cargo de la Dra. Gadea Rivera y tendrá como auxiliares docentes a los Dres. Mariano Hanaini y Federico Martín Vela. La jefa de trabajos prácticos CPN Farro rotará por las dos comisiones.

9. Justificación – (optativo)



INSTRUCTIVO

Observaciones:

1. Esta planilla se debe completar por asignatura.
2. Todos los docentes que integren la cátedra deberán notificarse de lo enunciado en esta Planilla.
3. La información consignada será certificada por las autoridades correspondientes.

2- Composición del equipo docente:

En la Planilla I se deberá completar para cada integrante de la cátedra los siguientes datos:

- **Apellido y Nombre**
- **Los títulos de grado y post-grado**
- **Marcar con una X el cargo correspondiente:**
 - T (Titular)-
 - As (Asociado)
 - Adj (Adjunto)
 - JTP (Jefe de Trabajos Prácticos)
 - A1 (Ayudante de primera)
 - A2 (Ayudante de segunda)
 - Ads (Adscripto a la docencia)
 - Bec (Becario)
- **Marcar con una X la dedicación correspondiente:**
 - E (Exclusiva)
 - P (Parcial)
 - S (Simple)
- **Marcar con una X el carácter de su designación:**
 - Reg (Regular)



**INSTRUMENTO A
PLAN DE TRABAJO
DEL EQUIPO DOCENTE**

Int (Interino)

Otros: Especificar si es: Libre/ Contratado/ Por convenio o alguna otra modalidad

- **Cantidad de horas semanales** (*):

Docencia: Frente a alumnos

(Consignar las horas presenciales con los alumnos, considerando: toma de exámenes, clases de consulta, entrevistas, otras modalidades).

Totales

(Consignar, en promedio semanal, las horas dedicadas a las actividades docentes de la asignatura, tales como: preparación de clases, materiales, prácticos, otras modalidades)

Invest.(Investigación)/ Ext.(Extensión) y/o Gest.(Gestión).

(Consignar, en promedio semanal, las horas dedicadas a las mencionadas actividades, a lo largo del dictado de la asignatura).

(*) Se respetarán los reglamentos internos de cada Unidad Académica que establezcan normativas en estos temas.

3- Plan de trabajo del equipo docente

1.-Objetivos del curso: *Deberán ser formulados en función de los propósitos de formación del plan de estudios, área curricular y/o de los sectores de formación privilegiados en el curso. Una vez finalizado el curso, los alumnos deben evidenciar niveles de logro aceptables en cada uno de ellos.*



INSTRUMENTO A PLAN DE TRABAJO DEL EQUIPO DOCENTE

4.- Descripción de Actividades de aprendizaje: *Se denomina al conjunto de tareas que deben realizar los alumnos, seleccionadas y diseñadas didácticamente, cuya resolución implica la utilización de saberes y habilidades. A continuación se enuncian algunos de los tipos de actividades posibles:*

* *resolución de problemas, por ejemplo: precisar las consecuencias posibles que podrán derivarse de asumirse distintos tipos de decisiones; predecir lo que acontecerá en una situación dada si se modifican determinados factores que la definan.*

* *elaboración de ensayos, monografías, proyectos, por ejemplo: preparar informes técnicos de rigor; elaborar síntesis sobre diversas líneas de pensamiento en relación con algún asunto controvertido y formular los propios puntos de vista debidamente fundamentados; efectuar análisis críticos fundados a partir del conocimiento de resultados obtenidos en investigaciones realizadas sobre un mismo problema.*

* *tareas de investigación, por ejemplo: aplicar metodologías y procedimientos de investigación adecuados a las características del objeto de análisis y a lo que se procura descubrir; formular hipótesis para explicar hechos, fenómenos y proponer la metodología de la investigación más pertinente para su comprobación .*

* *resolución de guías de estudio, por ejemplo: verificar inconsistencias, limitaciones en los argumentos sostenidos por algún autor, y plantear puntos de vista alternativos, descifrar el significado de diversas formas de información presentadas en gráficos, tablas, cuadros, etc. para expresar tendencias, relaciones, etc.*

* *otros*

6.- Procesos de intervención pedagógica: *Se denomina al desarrollo de modos de acción docente que faciliten el proceso de aprendizaje. A continuación se enuncian las modalidades más utilizadas:*

1. Clase magistral: *Conjunto de sesiones organizadas centralmente por el docente para el desarrollo de temáticas insuficientemente tratadas en la bibliografía, ó de un alto nivel de complejidad ó que requieren un tratamiento interdisciplinario. Su objetivo es que los alumnos adquieran información difícil de localizar, establecer relaciones de alta complejidad, etc.*

2.- Sesiones de discusión (pequeños grupos 12-15): *para profundizar o considerar alguna temática cuyo contenido sea controvertible; ó para facilitar el intercambio de puntos de vista; ó para facilitar una mejor comprensión del contenido y alcance de ciertas problemáticas claves.*

3.- Seminarios: (grupos entre 15-20) *sesiones organizadas para el tratamiento grupal en profundidad de una problemática o temática relevante para la formación del alumno, sea por su nivel de complejidad o por el pluralismo de ópticas de abordaje cuyo aporte orientará algún tipo o tipos de alternativas de solución.*



**INSTRUMENTO A
PLAN DE TRABAJO
DEL EQUIPO DOCENTE**

4.- **Trabajo de laboratorio/taller:** Encuentros organizados por el docente para posibilitar a los alumnos la manipulación de materiales, elementos, aparatos, instrumentos, equipos, comprobación de hipótesis, observación de comportamientos específicos, para obtener e interpretar datos desde perspectivas teóricas y/o generación de nuevos procedimientos.

5.- **Taller - Grupo operativo:** Encuentros organizados por el docente en torno a una doble tarea, de aprendizaje y de resolución de problemas para que los alumnos en la conjunción teoría-práctica aborden su solución.

6.- **Trabajo de campo:** conjunto de horas destinadas a actividades a efectuarse en ámbitos específicos de la realidad, a fin de obtener información acerca de cuestiones de interés; vivenciar determinadas situaciones creadas al efecto; operar saberes aprendidos, lo que posibilitará al alumno entender mejor cómo acceder a una realidad dada desde perspectivas diversas y captar el ejercicio de las funciones que se desempeñarán al obtener el título.

7.- **Pasantías:** Conjunto de horas destinadas a posibilitar el acceso a determinados escenarios reales, para poner en práctica competencias que se requerirán para actuar idóneamente en el campo profesional, posibilitando al alumno disponer de mayores elementos de juicio sobre las características de su elección universitaria.

8.- **Trabajo de investigación:** Conjunto de horas diagramadas a fin de proveer oportunidades para familiarizarse con los modos operativos de explorar una realidad dada; comprobar hipótesis; idear originales formas de abordar algún problema.

9.- **Estudio de casos:** Conjunto de sesiones organizadas en torno a situaciones especialmente seleccionadas de la realidad para facilitar la comprensión, de cómo transferir la información y las competencias aprendidas y/o facilitar a los alumnos vivenciar situaciones similares a las que podrían obtenerse en situaciones reales, a fin de brindarle posibilidades concretas de integrar teoría y práctica y capacidad de interpretación y de actuación ante circunstancias diversas.

10.- **Sesiones de aprendizaje individual - grupal:** para posibilitar la resolución de ejercicios, teniendo acceso a materiales complementarios de estudio, asesoramiento sobre lo que fuere requerido según necesidades de los estudiantes y orientación metodológica de auto y co - aprendizaje, en las horas asignadas a tal efecto.

11. **Tutorías:** encuentros de asesoramiento y orientación en torno a una situación de aprendizaje ó en aquellas instituciones que lo prevén en la conformación de itinerarios curriculares según las necesidades e intereses demandadas por el alumno.



**INSTRUMENTO A
PLAN DE TRABAJO
DEL EQUIPO DOCENTE**

12.- Otras

7.- Evaluación: *Enunciar los requisitos(a), criterios(b) y tipos(c) de evaluación a utilizar.*

a.- Requisitos de aprobación: *descripción de las condiciones exigidas (promocional, con examen final, presentación de proyectos, etc.) congruentes con los criterios acordados.*

b.- Criterios de evaluación: *representan aspectos de lo actuado por los estudiantes que se juzguen de interés considerar, por ejemplo la originalidad, la exactitud, la suficiencia, la adecuación, la relevancia, etc.*

c.- Descripción de las situaciones de pruebas a utilizar para la evaluación continua y final. *La situación de prueba es un conjunto específico de tareas que integran teoría y práctica y para cuya resolución se requiere un adecuado manejo e integración de saberes. Las situaciones de prueba pueden ser: de respuesta múltiple, de respuesta abierta, cuestionarios, resolución de situaciones problemáticas reales y/o simuladas, otras.*

8.- Asignación y distribución de tareas de cada uno de los integrantes del equipo docente: *Se enunciarán las actividades que deberán cumplir los docentes. Incluir, si correspondiera, actividades de formación de recursos humanos tales como: coordinador y/o responsable de cursos, seminarios, talleres de formación del equipo docente (área o inter-área).*