

MEDIACION I
GESTIÓN COLABORATIVA DE CONFLICTOS
Programa de Estudios Año 2019

CARRERA: ABOGACÍA

PLAN: 2017

RESOLUCIÓN APROBATORIA: N°4/2016 C.D.

EQUIPO DOCENTE

PROFESOR TITULAR:

PROFESOR ADJUNTO:

JEFE DE TRABAJOS PRÁCTICOS:

FORMATO: Taller

RÉGIMEN DE CURSADO: Semestral (2°)

CURSO: 3° Año

CARÁCTER: Obligatorio

EVALUACIÓN: Promocional

CARGA HORARIA TOTAL: 42 hs.

CARGA HORARIA SEMANAL: 3 hs.

CORRELATIVIDADES PARA CURSAR: aprobadas: Introducción a la Filosofía, Problemática del Conocimiento, Introducción al Derecho, Derecho Romano, Historia de las Instituciones Argentinas y Latinoamericanas, Derecho Político, Derecho Civil e Inglés I.

CORRELATIVIDADES PARA RENDIR: aprobada Práctica Profesional Supervisada II.

FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA:

El Plan de Estudio 2017 ubica el espacio curricular "*Mediación I*" en el campo de la formación disciplinar y específica, enmarcando al derecho en los procesos históricos, constitucionales y políticos, al

servicio de la defensa, protección y promoción de los derechos humanos. En este encuadre, se estructura, junto a otros espacios de la formación disciplinar específica, **el núcleo temático “La Mediación”**, compuesto de tres espacios curriculares de mediación (I, II, y III), sucesivos, con creciente grado de complejidad y progresiva profundidad.

Mediación I, siendo el primero de ellos, lo concebimos de carácter general e introductorio a la Gestión Colaborativa de Conflictos, como preferimos llamar a la mediación en sentido amplio. Proponemos para el mismo avanzar en los conceptos principales y la clave técnica de la gestión colaborativa de conflictos, a la vez que en las herramientas procesales y comunicacionales básicas para el abordaje de los conflictos.

La gestión colaborativa de conflictos, hoy puede ser identificada claramente como una nueva práctica social, profesional y no profesional. En el ámbito científico y académico, algunos autores empiezan a proponerla como nueva disciplina, desde una autonomía teórica y técnica que permitiría reconocerla como tal. Su desarrollo se ha producido en ámbitos y aplicaciones diversas y su eje teórico y técnico se articula alrededor de un nuevo rol, el de un “tercer lado” imparcial y neutral, capaz de convocar a los actores de un conflicto a un proceso participativo y conversacional, de diálogo y *no-violencia*, cuyo objetivo es la búsqueda de una gestión de las diferencias inclusiva, pacífica y fortalecedora de la trama social.

Como nueva práctica surgió de un encuentro interdisciplinario capaz de comprender, desde una mirada de la complejidad, el fenómeno del conflicto, de sus modos de gestión y de las dinámicas particulares que adquiere en cada contexto.

Los cambios económicos, sociales y tecnológicos que se han producido en los últimos años, han transformado el mundo en un espacio globalizado e interdependiente, operando sobre la demanda de servicios e incrementando y diversificando el nivel de exigencia hacia nuevos y más complejos roles profesionales, requiriendo nuevas capacidades y destrezas a desarrollar en nuestro caso para los abogados/as. En sintonía con ello, es una propuesta del Plan de Estudios 2017 innovar en el perfil profesional, hacia profesionales mediadores, mutando la característica predominante o exclusivamente litigante que caracterizaba el plan de formación anterior.

También las reformas legales (ej. El Código Civil y Comercial de la Nación) y procesales (ej. Código procesal de familia y violencia familiar de Mendoza), están francamente orientadas hacia la autocomposición del conflicto, privilegiando protagonismo de las partes, la autonomía de la voluntad y la libertad. Esta tendencia genera campo propicio para el desarrollo de las varias metodologías de

gestión colaborativa de conflicto. En consecuencia, entendemos como una responsabilidad de los formadores, posibilitar a los/as estudiantes de la carrera de abogacía, el conocimiento de estas metodologías de gestión de conflictos y la adquisición de algunas habilidades y herramientas básicas para desenvolverse con solvencia y eficacia en cada uno de ellos, iniciándolos en la difícil tarea de construir un rol profesional flexible, adaptable a los requerimientos del contexto y desde un posicionamiento ético.

Este nuevo perfil implica, también, la capacidad de autoaprendizaje y el dominio de una serie de competencias vinculadas con el desarrollo de pensamiento crítico, la reflexión-acción, la revisión de la propia práctica, las que serán propiciadas por la metodología de aula taller prevista.

A partir de las mencionadas consideraciones, este programa pretende introducir a los/as alumnos/nas de la carrera de abogacía, en los desarrollos teóricos y las propuestas técnicas de la gestión colaborativa de conflictos, con el fin de que puedan reconocer esta práctica, identificar las características que le son propias, recortar el conflicto objeto de estos abordajes, decidir e implementar diferentes estrategias de intervención. Esto implica ampliar la comprensión sobre las posibilidades existentes para la gestión de los conflictos y sus consecuencias, y en el caso concreto poder analizar, evaluar y ofrecer el mecanismo más adecuado y efectivo de gestión en lugar de limitarse a la opción única del proceso judicial.

A la vez, estos conocimientos les permitirán reconocer los campos de acción profesional que hoy existen y comprender el desafío que supone la necesaria construcción de nuevos espacios, que hoy no están dados y que sólo pueden generarse desde las propuestas innovadoras de actores que se comprometan con esta nueva práctica, diseñando alternativas útiles para la gestión de los conflictos que respondan a una recepción de las problemáticas sociales que hoy afrontamos.

OBJETIVOS GENERALES:

- Desarrollar el enfoque de la gestión colaborativa de conflictos en el marco de la perspectiva de los Derechos humanos y el modelo de acceso a justicia.
- Identificar el campo de la gestión colaborativa de conflictos, en sus supuestos, teorías y prácticas principales.
- Ampliar el repertorio de conductas disponibles para la gestión colaborativa de conflictos.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. reconocer la demanda social de un nuevo perfil de los profesionales de la abogacía;
2. conocer la **naturaleza y dinámica del conflicto**;
3. distinguir en la interacción **juegos ganar-perder y juegos ganar-ganar**;
4. reconocer los **tres modos humanos básicos de gestión de conflictos**;
5. identificar el núcleo **de la gestión colaborativa** de conflictos;
6. desplegar **habilidades interpersonales básicas** para la gestión colaborativa de los conflictos;
7. articular los conocimientos y habilidades previos en la **teoría y la técnica de la negociación colaborativa, como eje de estos métodos**;
8. conocer las **características propias y distintivas de los diferentes métodos de gestión de conflictos**.

EXPECTATIVAS DE LOGRO:

El plan de Estudio 2017 prevé el logro de dos competencias, entre otras, a las que hemos alineado las expectativas de logro del presente programa, ellas son:

- Resolución de problemas profesionales en el marco del paradigma de la complejidad, teniendo en cuenta la sociedad multicultural y el resto de los principios del Código Civil y Comercial.
- Reconocimiento de las necesidades sociales en relación con las transformaciones del derecho en el contexto del estado de derecho, social y democrático.

El programa propicia el desarrollo de capacidades complejas, que articulen en congruencia actitudes, conocimientos y habilidades. En este marco de apropiación del saber, las expectativas de logro son:

- Distinguir el conflicto en los términos propios de la gestión colaborativa, como diferentes a los propios del conflicto jurídico, objeto de la gestión judicial.
- Gestionar el pasaje de un juego ganar-perder a un juego ganar-ganar.
- Proponer las alternativas metodológicas más adecuadas y oportunas para cada situación conflictiva.
- Ponderar las consecuencias prácticas y éticas de las dinámicas competitivas y colaborativas de gestión de conflictos.

METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE

Conforme lo promueve el Plan de Estudio 2017, proponemos para el espacio curricular Mediación I, una metodología de aula-taller, en una articulación teórico-práctica constante, a través de la utilización de dramatizaciones, juegos reglados, trabajo en grupo, análisis de situaciones problemas y ejercicios como dispositivos que favorecen el aprendizaje.

La estrategia pedagógica se basa en la gestión de las emergencias y la reflexión sobre la experiencia individual y grupal. Parte de la idea de que un modelo teórico y técnico puede ser apropiado

-ampliando las opciones de conocimiento, reflexión y acción- cuando es articulado con una experiencia particular, local y llevada adelante por personas determinadas.

Así, cada clase parte de una propuesta -de contenido y metodológica- predeterminada, para ajustarse al proceso grupal, identificando y utilizando aspectos que emergen como significativos en la reflexión.

Tomamos como base el ciclo de aprendizaje experiencial de David A. Kolb, que se centra en la importancia del papel que juega la experiencia en el proceso de aprendizaje. Desde esta perspectiva, el aprendizaje es el proceso mediante el cual construimos conocimiento en un proceso de reflexión y de “dar sentido” a las experiencias. El modelo consta de un ciclo de cuatro etapas: 1. Hacemos algo (una experiencia concreta); 2. Reflexionamos sobre aquello que hicimos, sobre la experiencia estableciendo una conexión entre lo que hicimos y los resultados obtenidos (etapa de observación reflexiva); 3. A través de nuestras reflexiones obtenemos conclusiones o generalizaciones, que son principios referidos a un conjunto de circunstancias más amplias que la experiencia particular (etapa de conceptualización abstracta); 4. Por último probamos en la práctica las conclusiones obtenidas utilizándolas como guías para orientar nuestra acción en situaciones futuras (etapa de experimentación activa-aplicación). Así, para los núcleos temáticos fundamentales del programa se procurará transitar un ciclo completo: partiendo de una experiencia, se facilitará la reflexión individual y grupal sobre la misma, para rescatar conceptos clave, los que serán enriquecidos con un insumo teórico, para terminar en dispositivos que permitan dimensionar el desafío de modificar el hacer desde la nueva comprensión.

Todo el proceso estará transversalizado por la perspectiva del aprendizaje colaborativo, propiciando para el grupo de estudiantes una experiencia académica que involucrará la práctica de las habilidades sociales colaborativas que sustentan la teoría y la técnica objeto de la cátedra.

Se contará con el complemento del aula virtual, donde los/las estudiantes contarán con material de lectura y videos, ejercicios de aplicación y reflexión que permitan una mayor profundización de la comprensión teórico-práctica.

PROGRAMA DE ESTUDIO

UNIDAD 1: Hacia un nuevo perfil profesional

Viejo y nuevo paradigma. Crisis de la justicia y nuevas tendencias. Una demanda técnica y social de transformación del perfil profesional de los/as abogados/as. El proceso de transformación personal: supuestos, teorías y técnicas, la coherencia entre los tres niveles. La formación de profesionales reflexivos.

Lectura obligatoria.

-**GIANELLA, C.** *“Técnica de la neutralidad o qué hacer con uno mismo”* en Hacia una mediación de calidad. Brandoni, F (comp.) Paidós, Buenos Aires, 2011. Capítulo 7, pp 173/185.

UNIDAD 2: El conflicto

Supuestos culturales sobre el conflicto y las posibilidades de gestión. Una definición clásica de conflicto. Algunas clasificaciones útiles de conflictos. Los conflictos interpersonales. Conflicto y disputa. Conflicto y diferencia. El conflicto como construcción. La distinción del conflicto jurídico en relación a una noción compleja.

Lectura obligatoria.

-**BRANDONI, F.** *“Apuntes sobre los conflictos y la mediación”*. La trama Revista interdisciplinaria de mediación y resolución de conflictos, N° 2, Dic. 2002 www.revistalatrama.com.ar

-**ENTELMAN, R.F.** Teoría general de conflictos. Hacia un nuevo paradigma. Gedisa, Barcelona, 2009. Cap 1, 2, 3.

-**GIANELLA, C.** *“La distinción entre diferencia y conflicto”*. Curso taller “Resolver conflictos: el desafío de la colaboración. Sara Curi y Carolina Gianella, Legislatura de Mendoza, inédito 2018.

UNIDAD 3: Estilos de afrontamiento del conflicto

Cinco estilos de afrontamiento del conflicto: modelo Tomas-Killman. Estilos de afrontamiento en relación a las dinámicas de la competencia y la colaboración. El circuito interno de cada dinámica. La identificación de los métodos de gestión propios de cada dinámica: juegos ganar-perder vs. juegos ganar-ganar.

Lectura obligatoria.

-**GIANELLA C.** *“Competencia y colaboración”*. Curso taller “Resolver conflictos: el desafío de la colaboración. Sara Curi y Carolina Gianella, Legislatura de Mendoza, inédito 2018.

UNIDAD 4: La gestión de los conflictos

Poder, derechos e intereses como elementos básicos del conflicto. Los elementos como criterios para la gestión. Ejes de análisis comparativo para la selección de los criterios de gestión: costos de transacción, satisfacción con el resultado, efecto sobre la relación y recurrencia. La interrelación entre los tres criterios: la pirámide invertida.

Lectura obligatoria.

-**GIANELLA, C y CURI, S.G.** “Criterios para la gestión de conflictos”. Curso taller “Resolver conflictos: el desafío de la colaboración. Sara Curi y Carolina Gianella, Legislatura de Mendoza, inédito 2018.

UNIDAD 5: El núcleo de la gestión colaborativa de conflictos

La distinción entre posiciones e intereses. La construcción de la posición como solución única. La deconstrucción de la posición en el reconocimiento de los intereses. La identificación de posiciones y la exploración de intereses en la interacción. Categorización y priorización de intereses. Replanteo del conflicto: apertura a la articulación de las diferencias.

Lectura obligatoria.

-**CURI, S.G. y GIANELLA C.** “*Pociones e intereses*”. Curso taller “Resolver conflictos: el desafío de la colaboración. Sara Curi y Carolina Gianella, Legislatura de Mendoza, inédito 2018.

UNIDAD 6: La comunicación como eje de la gestión colaborativa de conflictos.

Nociones principales: modelo circular de la comunicación humana; contenido y relación; distinción entre intención e impacto. Herramientas básicas para la gestión colaborativa de conflictos: escuchar y preguntar. Escuchar: supuestos, actitudes y emociones para la escucha activa. Preguntar: la técnica de la pregunta exploratoria.

Lectura obligatoria.

-**CURI, S.G. y GIANELLA, C.** “*Escuchar y Preguntar*”. Curso taller “Resolver conflictos: el desafío de la colaboración. Sara Curi y Carolina Gianella, Legislatura de Mendoza, inédito 2018.

-**NATO, A.M.; RODRIGUEZ QUEREJAZU, M.G. y CARBAJAL, L.** Mediación comunitaria. Conflictos en el escenario social urbano. Editorial Universidad, Buenos Aires, 2006. Cap. III.

UNIDAD 7: La Negociación colaborativa eje de los métodos de gestión colaborativa.

El modelo del Proyecto de Negociación de Harvard. Definición descriptiva de negociación. La tensión en la negociación. Pasos: separe las personas del problema; concéntrese en los intereses; cree opciones de mutuo beneficio; considere alternativas fuera del acuerdo; insista en utilizar criterios objetivos.

Lectura obligatoria.

-**CURI, S.G.** “*Negociación Colaborativa: un modelo eficaz de gestión de las diferencias.*” Manual de negociación colaborativa, documento de cátedra Introducción a los métodos alternativos de

resolución de conflictos. Carrera de Abogacía, Facultad de Ciencias Económicas y Jurídicas, Universidad del Aconcagua. Inédito 2006.

-**ARÉCHAGA, P.** *¿Qué necesito saber para negociar de modo eficaz?* La trama. Revista interdisciplinaria de mediación y resolución de conflictos. Sección las lecturas. www.revistalatrama.com.ar

UNIDAD 8: Diferentes métodos para la gestión de conflictos

Métodos de gestión de conflictos: desde la heterocomposición hacia la autocomposición. Elementos que construyen encuadre. El encuadre como espacios de posibilidad. Características propias de cada método: juicio, arbitraje, conciliación, mediación, negociación.

Lectura obligatoria.

-**BRANDONI, F.** Conflictos en la escuela. Manual de negociación y mediación para docentes, EDUNTREF, Buenos Aires, 2017, cap.7.

-**ALVAREZ, G.S.** *“La mediación se instaló en la sociedad argentina”* Revista: Aportes para el Estado y la Administración Gubernamental. Disponible en www.asociacionag.org.ar/pdfaportes/07/a07_10.pdf

-**CURI, S.G.** *“Arbitraje”*. Documento de cátedra, Gestión Colaborativa de Conflictos, Licenciatura en Psicología, Facultad de Ciencias de la Salud, inédito 2011.

BIBLIOGRAFÍA GENERAL

-**ALVAREZ, G.S.** *“La mediación y el acceso a justicia”*, Rubinzal Culzoni, Buenos Aires, 2003.

-**ALVAREZ, G.S.** *“La mediación se instaló en la sociedad argentina”* Revista: Aportes para el Estado y la Administración Gubernamental. Disponible en www.asociacionag.org.ar/pdfaportes/07/a07_10.pdf

-**ARÉCHAGA, P.; BRANDONI, F. Y FINKELSTEIN, A.** *Acerca de la clínica de mediación*, Librería Histórica, Buenos Aires, 2004.

-**ARÉCHAGA, P.** *¿Qué necesito saber para negociar de modo eficaz?* La trama. Revista interdisciplinaria de mediación y resolución de conflictos. Sección las lecturas. www.revistalatrama.com.ar

-**BRANDONI, F.**

-Conflictos en la escuela. Manual de negociación y mediación para docentes, EDUNTREF, Buenos Aires, 2017.

-*“Apuntes sobre los conflictos y la mediación”*. La trama Revista Interdisciplinaria de mediación y resolución de conflictos, N° 2 www.revistalatrama.com.ar , Dic.2002

-**CARAM, M.E. EILBAUM, D. T. RISOLIA, M.** Mediación. Diseño de una práctica. Astrea. Buenos Aires, 2013 (reimpresión 2014).

-**COBB, S.** Conferencia “*El poder de las narrativas*”. Ministerio de Justicia de la Provincia de Buenos Aires, 2014.

-**CURI, S.G.**

- “*Negociación Colaborativa: un modelo eficaz de gestión de las diferencias.*” Manual de negociación colaborativa, documento de cátedra Introducción a los métodos alternativos de resolución de conflictos. Carrera de Abogacía, Facultad de Ciencias Económicas y Jurídicas, Universidad del Aconcagua. Inédito 2006.

-“*Una mirada al conflicto desde la epistemología de la complejidad*”. Documento de cátedra de Mediación. Carrera de Abogacía, Facultad de ciencias Económicas y Jurídicas de la universidad del Aconcagua. Inédito 2011.

-“*Arbitraje*”. Documento de cátedra, Gestión Colaborativa de Conflictos, Licenciatura en Psicología, Facultad de Ciencias de la Salud, inédito 2011.

-“*El conflicto*”. Documento de cátedra Introducción a los métodos alternativos de resolución de conflictos. Carrera de Abogacía, Facultad de Ciencias Económicas y Jurídicas, Universidad de Aconcagua. Inédito 2005.

-**CURI, S.G. y GIANELLA C.**

-“*Pociones e intereses*”. Curso taller “Resolver conflictos: el desafío de la colaboración. Sara Curi y Carolina Gianella, Legislatura de Mendoza, inédito 2018.

- “*Escuchar y Preguntar*”. Curso taller “Resolver conflictos: el desafío de la colaboración. Sara Curi y Carolina Gianella, Legislatura de Mendoza, inédito 2018.

-**CURI, S.G. Y OTS.** “*Negociación Colaborativa: un modelo eficaz de gestión de las diferencias*”. Parte II. Comunicación y emociones ¿obstáculos o posibilidades en la negociación? Documento elaborado en colaboración con Carolina Gianella, Bettina Raed y Fernando Ianchina para DECIR SA ciencia y técnica en procesos de cambio. Inédito 2011.

-**DIEZ, F. El arte de negociar.** Manual de Negociación. Disponible en www.democrativedialoguenetwork.org

-**DIEZ, F. Y TAPIA, G.** *Herramientas para trabajar en mediación.* Buenos Aires, Paidós, 1999.

-**ENTELMAN, R.F.** Teoría general de conflictos.Hacia un nuevo paradigma. Gedisa, Barcelona, 2009.

-**FISHER, R., URY, W. y PATTON, B.;** Obtenga el SI. El arte de negociar sin ceder. CECSA.

-GIANELLA, C.

-*"Supuestos en los procesos de negociación y diálogo"*. Material bibliográfico para el Seminario Iberoamericano de Intercambio de Experiencias en Política y Gobierno – Piloto, República Dominicana, junio de 2009, organizado por la Secretaría General de la Cumbre Iberoamericana (SEGIB). Mendoza, 2009. Inédito.

-*"Técnica de la neutralidad o qué hacer con uno mismo"* en Hacia una mediación de calidad. Brandoni, F (comp.) Paidós, Buenos Aires, 2011. Capítulo 7, pp 173/185.

-*"La distinción entre diferencia y conflicto"*. Curso taller "Resolver conflictos: el desafío de la colaboración. Sara Curi y Carolina Gianella, Legislatura de Mendoza, inédito 2018.

-*"Competencia y colaboración"*. Curso taller "Resolver conflictos: el desafío de la colaboración. Sara Curi y Carolina Gianella, Legislatura de Mendoza, inédito 2018.

-GIANELLA, C y CURI, S.G. "Criterios para la gestión de conflictos". Curso taller "Resolver conflictos: el desafío de la colaboración. Sara Curi y Carolina Gianella, Legislatura de Mendoza, inédito 2018.

-NATO, A. M; RODRIGUEZ QUEREJAZU, M.G. y CARBAJAL, L. Mediación Comunitaria. Conflictos en el escenario social urbano. Editorial Universidad, Buenos Aires, 2006.

-SUARES, MARINÉS. Mediando en sistemas familiares. Buenos Aires, Editorial. Paidós, 2002. Cap. 2, pp. 62 a 66.

-URY, W.; BRETT, J. Y GOLDBERG, S. Cómo resolver disputas. Diseño de sistemas para reducir los costos del conflicto. Buenos Aires, Rubinzal-Culzoni Editores, 1995.

-URY, W. ¡Supere el no! Cómo negociar con personas que adoptan posiciones difíciles. Editorial Norma Bogotá, 1994.

Textos Complementarios

-BARONA VILAS S. Nociones y Principios de las ADR (soluciones extrajudicial de conflictos). Tirant lo Blanch, 2018.

-BERICAT, E. "Emociones". Sociopedia.isa, 2012. Disponible en www.sagepub.net/isasources/pdf/Emociones.pdf

-FERNÁNDEZ ROZAS J.C. Principios Generales del Arbitraje. Tirant lo Blanch, 2018.

-DAMASIO, A. En busca de Spinoza. Neurobiología de la emoción y los sentimientos. Ediciones Destino, Barcelona, 2011.

-KAHANE, A. Poder y amor. Teoría y práctica para el cambio social. La Paz, PNUD PAPER/Centro Misionero Maryknoll en América Latina/ Plural Editores, 2011.

-**MAIESE, M. Y LEDERACH, J.P.** *“Transformación”*. Mediadores en Red L@ Revista, Año IV, Nº 10, 2006. Buenos Aires, Argentina, Fundación Mediadores en Red.

-**MATURANA, H.** La objetividad. Un argumento para obligar. Santiago, Dolmen Ediciones, 1997.

-**REDORTA, J.** La estructura del conflicto. El análisis de conflictos por patrones. Almuzara, 2018.

EVALUACION¹

Se llevará adelante un proceso de evaluación continua, con instancias de autoevaluación, evaluación entre pares y evaluación docente. A través del intercambio grupal reflexivo y la autoevaluación –en un proceso individual organizado en hitos- que se apoya en consignas y es facilitado desde el rol docente.

Conforme lo prevé la Ord. 2/2017 se llevarán adelante tres instancias evaluativas y una recuperatoria.

1° Trabajo Práctico grupal: análisis de caso con cuestionario guía.

2° Trabajo Práctico grupal: ejercitación que evidencie actitudes y habilidades.

3° Trabajo Práctico individual: trabajo práctico individual, a desarrollar en clase, sin apoyo bibliográfico y consistirá en el análisis de una situación de conflicto dada, a partir de un cuestionario guía. Tendrá una instancia recuperatoria.

Para la evaluación se considerarán los siguientes criterios: ajuste conceptual, articulación de las respuestas, desarrollo de fundamentos teóricos, coherencia teórico-práctica, uso de lenguaje específico, utilización de referencias bibliográficas.

Al finalizar el cursado de la asignatura, el alumno estará en alguna de las siguientes condiciones:

Promocionales: aprobadas las tres instancias evaluatorias con un promedio de Seis (6).

Regulares: aprobadas dos instancias evaluatorias (incluida obligatoriamente la 3°) con un promedio de seis (6).

Recursante: no haber aprobado la 3° instancia o su recuperatorio.

Evaluación Final: el alumno que no alcance la promoción deberá rendir el examen final oral.

El coloquio final consistirá en el análisis de un caso aportado por el alumno, con despliegue conceptual y práctico que dé cuenta, en ambas instancias, de los conocimientos teóricos adquiridos y las habilidades desarrolladas. Se efectivizará a través de la exposición oral del análisis realizado por el alumno y respuestas a preguntas efectuadas por los docentes.

El alumno que no alcance la regularidad podrá recursar la materia o rendir un examen escrito al igual que el libre, que deberá aprobar con un porcentaje mínimo de 60%, para poder acceder al examen final

¹ La modalidad de evaluación propuesta originalmente ha sido modificada para ajustarse a la normativa vigente, intertanto se gestione un régimen de excepción que resulte más compatible y adecuado al proceso de aprendizaje propuesto.

oral. En el oral al igual que el regular, expondrá el análisis del caso aportado por él y será preguntado por los docentes.

En ambas instancias (parciales y final), se evaluará no solo los contenidos conceptuales o teóricos de la materia, sino también los prácticos, y actitudinales propuestos.

CRONOGRAMA EVALUACIONES

1° evaluación: 16 de setiembre de 2019.

2° evaluación 7 de octubre de 2019.

3° evaluación 4 de noviembre de 2019.

RECUPERATORIO: 11 de Noviembre de 2019.

HORARIOS DE CONSULTAS

TITULAR: lunes 17 hs.