

EQUIPO DE CATEDRA

Titular: Prof. Jorge Sotelo
Adjunta: Lic. Maria Bonicatto
JTP: Lic. Alejandra Wagner
Ayudantes diplomadas:
Lic. Agustina Gubia
Lic. Sabrina Spagnolo
Lic. Paola Stanley

1. JUSTIFICACIÓN

El diseño del programa de la **Cátedra Administración en Trabajo Social** supone una primera reflexión acerca del momento en el que dicha materia se encuentra situada, dentro del plan de estudios vigente.

El estudiante que se encuentra en condiciones de cursar **Administración**, ha tomado contacto con un cúmulo de conocimientos, a través de aproximadamente unas veinte materias dedicadas a abordar temas tales como: *modelos de intervención en las organizaciones, comunidad, instituciones totales, organizaciones del tercer sector, movimientos sociales, políticas sociales*, entre otros.

De acuerdo a la estructuración del proceso formativo, el tratamiento de cada una de estas temáticas implica una serie de instancias teóricas, que se van retroalimentando y/o poniendo en cuestión, en cada uno de los procesos de práctica pre-profesional que los estudiantes realizan en cuatro niveles. En esos escenarios concretos de aproximación al ejercicio pre-profesional, los estudiantes de Trabajo Social suelen reconocer y/o poner en tensión con la realidad muchos de los marcos teóricos y metodologías que han ido conociendo y analizado durante el desarrollo de las diferentes cursadas.

Es posible inferir entonces, que al llegar a la cursada de **Administración en Trabajo Social**, y luego de haber transitado cuatro de los cinco años que supone la presente carrera, los estudiantes cuentan con un importante bagaje de categorías de análisis, metodologías y cosmovisiones relativas a cuáles son los diferentes modos de aproximarse a la práctica profesional. Es posible también, que muchos de ellos estén madurando un posicionamiento propio respecto al quehacer profesional, y, *por qué no?... interrogándose acerca de aquellos espacios de inserción laboral en los que desearían o preferirían desempeñarse al finalizar la carrera.*

Esta instancia tan particular de la formación, supone que uno de los principales desafíos de la presente materia, consiste en proponer una estrategia pedagógica especialmente orientada a propiciar que el alumno:

pueda hacer jugar todos los conocimientos y experiencias incorporados a lo largo de la carrera, integrando a ellos los enfoques y metodologías que la especificidad de la materia puede aportarles, pensando en la consolidación de competencias y habilidades que efectivamente le permiten participar del proceso de formulación y gestión de políticas públicas, en cualquiera de los niveles o sectores del ejercicio profesional que decida luego insertarse.

2.- PARTICIPAR EN LA FORMULACIÓN Y GESTIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS EN LA ACTUAL COYUNTURA

Desde la Cátedra de Administración en Trabajo Social se observa que quienes egresan en la actual coyuntura, enfrentan un escenario signado por la complejidad.

El egresado de la carrera se enfrenta hoy a una práctica profesional que necesariamente lo llevará a tomar contacto con: *problemáticas sociales* difíciles de recortar y definir (por la multiplicidad de variables que comportan, por el modo en que las mismas interaccionan y se conjugan según los casos); *actores sociales* diversos, en algunos casos difusamente definidos o

consolidados, y en otros tantos, socialmente deslegitimados o en crisis; multiplicidad de iniciativas y *programas sociales* que se debilitan o distorsionan a poco andar; *organizaciones gubernamentales* que tienen serias dificultades para ser eficaces en sus intervenciones, e incluso muchas de ellas con serias dificultades para llegar efectivamente a quienes se encuentran en una situación de alta vulnerabilidad; *organizaciones no gubernamentales* que en muchos casos están atomizadas y enfrentadas, grupos que en muchos casos reproducen los limitantes o contradicciones propias de las instituciones de quienes pretenden diferenciarse, sectores con profundas dificultades para liderar y sostener instancias de consenso y lucha colectiva; etc.

Teniendo en cuenta este escenario, y considerando el momento en que la Cátedra de Administración en Trabajo Social aparece en el proceso de formación, desde esta materia se propone centrar la mayor atención en generar aportes concretos para la consolidación de un perfil de egresado capaz de...

1. *Reflexionar críticamente acerca de las limitaciones y posibilidades (efectivas o potenciales) que se presenten en el espacio de inserción profesional en el que se desempeñe*
2. *Comprender los procesos complejos de producción de políticas públicas*
3. *Reconocer las características principales de las organizaciones de la administración pública y de las organizaciones sociales.*
4. *Situarse en el juego interactivo que supone todo espacio organizacional, a partir un efectivo reconocimiento de los 'otros', con sus intereses, capacidades y posicionamientos*
5. *Identificar la producción institucional y reconocer los principales procesos productivos de las organizaciones.*
6. *Distinguir los diversos sistemas de planificación –formales e informales- de las diversas organizaciones.*
7. *Utilizar métodos de planificación (análisis de situación, definición de estrategias, análisis de gobernabilidad) que permitan un direccionamiento estratégico de la acción de una organización.*
8. *Emplear métodos de planificación (bosquejo de operaciones, identificación de recursos, análisis de viabilidad, construcción de viabilidad) que permita un adecuado diseño de la acción.*
9. *Reconocer las principales características de los sistemas de administración de las organizaciones (fundamentalmente los de recursos humanos y presupuesto).*
10. *Examinar las principales dificultades que presentan los procesos de implementación de políticas.*
11. *Comprender el carácter integral de la gestión como continuo que articula sistemas frecuentemente fragmentados (gestión estratégica planificada)*
12. *Desarrollar una actitud creativa y una mirada estratégica que le permitan contribuir a 'ensanchar el campo de lo posible' en todos y cada uno de los ámbitos en los que decida llevar adelante su práctica profesional*

ENTONCES, CÓMO SE PROPONE LA MATERIA CONTRIBUIR A LA CONSOLIDACIÓN DE ESE PERFIL DE EGRESADO?

Se propone llevar adelante un proceso teórico-metodológico a partir del cual el estudiante pueda:

CONOCER QUÉ ES UNA ORGANIZACIÓN, cuáles son sus principales características, qué tipo de dinámica hace que exista, qué aspectos proporcionan un marco general para reconocer 'la vida' de esa organización.

Incorporar herramientas que permitan COMPRENDER LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA formal e informal, reconociendo el potencial que su análisis tiene al momento de identificar el modo en que

efectivamente se toman las decisiones en cada organización (ya sea que se trate de un organismo público de amplia escala, o de una pequeña organización comunitaria).

Incorporar enfoques que permitan ANALIZAR A LOS ACTORES, con sus intereses y posicionamientos, sus formas de operar, sus aliados y oponentes, sus capacidades y estrategias.

Desarrollar competencias y habilidades para TRABAJAR CON LA INFORMACIÓN, entendiéndola como un insumo clave para orientar la toma de decisiones. En este sentido, no se desconoce que los estudiantes que transitan la materia tienen conocimientos relativos, metodologías cuantitativas y cualitativas propias del campo de la investigación social. La materia sólo pretende revisar estas modalidades desde las particularidades de los procesos de gestión y sus requerimientos, los condicionamientos que se plantean a la hora de 'conocer para operar' (y para citar sólo algunos ejemplos, se alude aquí a la constante imposición de plazos acotados, la limitación de recursos disponibles, la dificultad de contar con registros confiables, las falencias en la identificación y procesamiento de datos de interés estratégico, etc.).

Desarrollar capacidades que le permitan, tanto RECONOCER Y REVISAR CRÍTICAMENTE LOS PROCESOS DE PLANIFICACIÓN en los que se inserta, como propiciar y llevar adelante un proceso de planificación sustentado en un enfoque estratégico situacional. En este sentido, se tenderá a que los estudiantes puedan incorporar habilidades y destrezas propias de un proceso de FORMULACIÓN, tales como: *identificación, recorte, descripción y jerquización de problemas; formulación de hipótesis, y construcción de modelos explicativos; identificación, ponderación y selección de 'nudos críticos'; análisis de gobernabilidad; definición de apuestas estratégicas; diseño de planes operativos*. Cabe aclarar que la concepción de planificación a la cual la Cátedra adhiere, parte de la certeza de que *diseño e implementación*, deben ser entendidos como dos caras de una misma moneda, dada la interdependencia que existe entre ambos componentes del proceso. Esta concepción supone reconocer el carácter estratégico que cobra el momento de la IMPLEMENTACIÓN, asignándole justa entidad a la hora de transferir nociones e instrumentos que permitan su abordaje, razón por la cual se propone un fuerte énfasis en la idea de GESTIÓN.

Incorporar nociones y competencias destinadas a FORTALECER LA CAPACIDAD DE GESTIÓN de los futuros Trabajadores Sociales, realizando una aproximación a los distintos niveles y componentes que se anudan en todo proceso de toma de decisiones y administración de recursos (entendiendo éstos en sentido amplio).

Incorporar nociones básicas para RECONOCER Y/O DISEÑAR MODELOS DE EVALUACIÓN que efectivamente instalen a esta instancia como un componente ineludible de todo proceso de planificación inscripto en la corriente estratégica situacional, brindando algunas 'pistas' teórico-metodológicas que permitan llevar adelante procesos de evaluación, en cualquiera de los espacios de intervención que el futuro profesional se desempeñe.

3.- ACERCA DEL ROL DE LOS TRABAJADORES SOCIALES EN EL MARCO DEL PROCESO DE PRODUCCIÓN DE LAS POLÍTICAS.

Suele percibirse que la mayoría de los estudiantes llegan a la cursada con la idea de que en muy pocas oportunidades estarán vinculados al proceso de producción de políticas públicas. En sus planteos, algunos de ellos dejan entrever que dicho proceso se concentra exclusivamente en macro-instituciones, y más aun, en aquellos que se desempeñan como funcionarios públicos o decisores de alto rango.

La Cátedra propone revisar estos posicionamientos, tratando de desarrollar en los estudiantes, una reflexión crítica en torno a los supuestos que dan origen a los mismos (de qué concepción de políticas públicas se está hablando, cómo se entiende un proceso de planificación, qué papel le cabe al Trabajo Social en este campo).

Dicho esto, desde la Cátedra se considera que la práctica profesional puede darse en cualquiera de los momentos o fases del proceso de producción de políticas (en la fase de diseño; al momento de la implementación; en forma específica para desarrollar tareas de monitoreo y/o evaluación; en más de una parte del proceso, etc). La cuestión es que según en qué instancia se inserte el Trabajador Social, distintas serán las competencias que tendrá que poner en juego para tomar decisiones, o –siendo más estrictos- para GESTIONAR EN SITUACIÓN.

3.1) *Gestionar el diseño:*

El desafío que implica diseñar una política, o en la versión más cotidiana, diseñar planes de acción, proyectos de trabajo, supone la utilización de algunas nociones y herramientas que permitan un mejor desempeño, entre otras:

- Identificación, análisis y ponderación de problemas. Diferenciación entre necesidad y demanda, definición del camino crítico para obtener un análisis de la situación que permita definir "la foto" de lo que se pretende modificar.
- Definición a partir del análisis del campo de gobernabilidad, por lo tanto análisis de actores como medio, del conjunto de las estrategias que van a permitir modificar la situación inicial.
- Comprensión de desafíos y movimientos que implica pasar de una situación determinada a otra que ha sido construida y definida en función de las posibilidades y necesidades identificadas.
- Definición de planes de acción que permitan concretar las estrategias marcadas.

3.2) *Gestionar en la implementación:*

Si bien todo proceso de implementación implica diseño y re diseño de acciones, los desafíos que supone son de un orden diferente.

El proceso de implementación de políticas es un gran ausente de los debates sobre políticas públicas, procesos de planificación etc.

La fase de diseño tiene un gran desarrollo y existen numerosas metodologías para apoyar ese momento.

Una vez que el Plan, programa o proyecto se encuentra diseñado, comienza un proceso donde existen muchas impresiones y pocas certezas.

Los profesionales recién recibidos poseen un conjunto, muchas veces desarticulado, de conocimientos que no permiten en innumerables ocasiones tener un mapa de nudos críticos que son importantes para sostener la gestión. Un proyecto se sostiene en el día a día, sin perder la direccionalidad, en contacto permanente con los problemas que lo originaron, intentando que un conjunto de recursos de todo tipo (humanos, financieros, cognitivos, de poder, de comunicación, de organización) funcionen y logren de la mejor manera posible el o los resultados esperados.

Los procesos de implementación suelen ser sinuosos, confusos, con zonas grises, pero está en la habilidad del gestor responsable y de los gestores involucrados que esa trayectoria no sea desviada de una forma tal que no permita llegar al lugar planificado.

La implementación requiere de visión sistémica, manejo de escenarios posibles, identificación y vinculación con actores, trabajo con la incertidumbre, capacidad de ampliación del campo de gobernabilidad.

Requiere también el funcionamiento en equipo de las personas que están involucradas, de la claridad de objetivos y de la capacidad técnica y operativa para llevar adelante los desafíos propuestos.

La falta de consenso, de jerarquías, de definición de roles, de claridad en lo que hay que hacer para llegar al objetivo, plantea al proceso de implementación la necesidad de atención en estas dimensiones.

Gestionar proyectos supone de un conjunto de habilidades que son necesarias para lograr un proceso de intervención adecuado. En principio deben ser identificadas y definidas, y en caso de no contar con ellas, definir un esquema que permita obtenerlas o fortalecerlas en función del perfil del gestor o equipo de gestión responsable de implementar el plan, programa o proyecto.

Por lo tanto, los procesos de implementación suponen:

- Personas trabajando (en colaboración, en oposición, neutrales)
- Recursos administrados (financieros, de tiempo, de organización)
- Procesos de comunicación, expectativas, avances, retrocesos, falta de interés, análisis y construcción de viabilidad etc.

El perfil del Trabajador Social y los desafíos como gestor de políticas definen que existan campos y herramientas sobre los cuales se encuentre en condiciones de “operar” en forma directa.

Existen otros campos y dimensiones que también impactan en forma directa en la implementación, pero que por la especificidad de la temática no es esperado que intervenga el Trabajador Social, en ese caso, la propuesta es que se esté en condiciones de identificar que es lo que falta o qué temática requiere de un abordaje diferente, y en ese caso, pedir colaboración a otros.

Gestionar la implementación es un gran desafío, y requiere de competencias y habilidades específicas para lograrlo.

3.3) *La evaluación, 'socio estratégico' de todo proceso de gestión:*

Existe una fuerte desvinculación entre el recorrido teórico y la evaluación y el monitoreo entendidos como operaciones de gestión que permiten situar a los actores en una revisión y contrastación permanente de las actividades desarrolladas.

Pensar cual es la mejor alternativa para desarrollar una estrategia, puede ser interpretado desde complejos análisis de evaluación ex ante, o como una forma de ampliar las posibilidades en busca de mejores resultados con menores recursos.

El desafío es incorporar nociones básicas de las ventajas que implica evaluar y llevar adelante monitoreos en una gestión, no con el objetivo de lograr competencias para operar métodos de evaluación, sino tener la visión de su importancia estratégica como herramienta de gestión.

A continuación, y en base a las reflexiones y posicionamientos descriptos en los puntos anteriores se presenta la estructura curricular propuesta para llevar adelante la cursada de la Materia Administración en Trabajo Social.

4.- PROGRAMA DE LA MATERIA

- I. *¿Cuál es el campo de desempeño profesional de un Trabajador Social?*
El trabajador social y las políticas públicas. El trabajador social y las organizaciones sociales. Rol y desempeño profesional.
- II. *¿Cómo conocer la organización en la que me inserto?*
Estructura organizativa. La estructura informal y cómo circula el poder. Actores institucionales. Distintos tipos de organización. Partes componentes. Diseño de organizaciones. El organigrama.
- III. *¿Qué producen la organización en la que trabajo?*
La organización como el espacio de diseño y ejecución de políticas. La misión institucional. El proceso de producción de las organizaciones publicas. Producto, resultados e impacto. Dominios de la organización. Relaciones. Propósitos y capacidades existentes.
- IV. *¿Cómo definen su orientación estratégica las organizaciones?*
Producción de políticas públicas y planificación. La planificación estratégica y sus métodos. El análisis situacional. La formulación de estrategias. El análisis de gobernabilidad.
- V. *¿Cómo diseñan lo que hacen las organizaciones?*

La planificación operativa y sus métodos. Diseño de operaciones. Tipo operaciones. Los recursos necesarios para la acción. Análisis de viabilidad. Análisis de capacidades institucionales. Construcción de viabilidad.

- VI. *¿Cómo administran los recursos las organizaciones?*
La gestión de recursos humanos. La gestión presupuestaria.
- VII. *¿Cómo gestionan la implementación las organizaciones?*
Principales rupturas en la gestión institucional. La gestión estratégica planificada: integralidad y *continuum* de gestión.
- VIII. *¿Las organizaciones evalúan su gestión?*
La práctica de la evaluación. ¿Quién evalúa y para qué se evalúa? Tipos de evaluación.

Nota I: En todos los módulos se trabajarán sobre casos de organizaciones de la administración pública u organizaciones sociales. Se desarrollarán herramientas conceptuales que permitan el análisis de los temas. Se problematizará el rol profesional del trabajador social. Se propondrán métodos e instrumentos que permitan el desarrollo de competencias específicas.

5.- BIBLIOGRAFIA

- AGUILAR VILLANUEVA, L., "Estudio Introductorio". En: **La hechura de las políticas**, Grupo Editor Miguel Ángel Porrúa, México, 1992.
- BALLART, X., **Cómo evaluar programas y servicios públicos**, INAP, Madrid, 1992.
- BERMAN, P., "El estudio de la macro y micro-implementación". En: **La implementación de las políticas**, Grupo Editor Miguel Ángel Porrúa, México, 1993.
- BONICATTO, María y WAGNER, Alejandra "Qué es la Gestión Estratégica Planificada". Apuntes Teórico-Metodológicos del 1º Ciclo de Seminarios-Taller del SPS. Año 2005.
- COHEN, E. y FRANCO, R., **Evaluación de proyectos sociales**, Siglo XXI, México, 1992.
- FICHAS de CATEDRA, "Bibliografía sobre implantación" (Sobre la base de O'TOOLE, L, "Recomendaciones prácticas para la implementación de las políticas que involucran a múltiples actores: una evaluación del campo").
- FICHAS DE CATEDRA, "Los cuatro momentos de la Planificación", Administración en Trabajo Social, ESTS, La Plata, 2003.
- FICHAS DE CATEDRA, "Problemas estructurados y problemas cuasi-estructurados", Administración en Trabajo Social, ESTS, La Plata, 2003.
- FICHAS DE CATEDRA, "Concepto de situación", Administración en Trabajo Social, ESTS, La Plata, 2003.
- FICHAS DE CATEDRA, "La imagen-objetivo", Administración en Trabajo Social, ESTS, La Plata, 2003.
- FICHAS DE CATEDRA, "Los conceptos de estrategias", Administración en Trabajo Social, ESTS, La Plata, 2003.
- FICHAS DE CATEDRA., "Análisis de gobernabilidad y análisis de viabilidad", Administración en Trabajo Social, ESTS, La Plata, 2003.
- FICHAS DE CATEDRA, "Matrices de operaciones", Administración en Trabajo Social, ESTS, La Plata, 2003.
- FICHAS DE CATEDRA, "Las técnicas presupuestarias", Administración en Trabajo Social, ESTS, La Plata, 2003.
- FICHAS DE CATEDRA, "El proceso presupuestario", Administración en Trabajo Social, ESTS, La Plata, 2003.
- FICHAS DE CATEDRA: "La importancia estratégica de la planificación de los recursos humanos en una organización". Administración en Trabajo Social ESTS La Plata, 2004
- MATUS, C., **Política, planificación y gobierno**, Organización Panamericana de la Salud, Caracas, 1987. Cap. 4 "Cómo no se puede planificar" y Cap. 9 "Epistemología de la planificación", de la Parte I, pp. 47-62 y pp. 87-98.
- MATUS, C., **Política, planificación y gobierno**, Organización Panamericana de la Salud, Caracas, 1987. pp. a determinar.

- MATUS, C., **Planificación, libertad y conflicto**, Instituto Venezolano de Planificación, Caracas 1985. *pp. a determinar*.
- MENDICOA G, **"Evaluación Social"**. La fase ausente de la agenda pública. Espacio Editorial. Buenos Aires 2006
- MINTZBERG, H., **"Mintzberg y la Dirección"** Diaz de Santos S.A. Prentice Madrid España , 1991
- MINTZBERG, H., "Estructuras, fuerzas y formas de las organizaciones eficaces". En: MINTZBERG H., QUINN J. B., **El proceso estratégico. Conceptos, contextos y casos**, Pretice- Hall Hispanoamericana, México, 1997
- NIRENBERG O, BRAWERMAN J, RUIZ V, **"Evaluar para la transformación"**. Innovaciones en la evaluación de programas y proyectos sociales. Paidós. Buenos Aires 2005
- NIRENBERG O. **Participación de adolescentes en proyectos sociales**. Aportes conceptuales y pautas para su evaluación. Paidós Tramas Sociales. Buenos Aires, 2006.
- ROVERE, M., **Planificación estratégica de recursos humanos en salud**, Organización Panamericana de la Salud, Serie Desarrollo de Recursos Humanos Nro. 96. *pp. a determinar*.
- ROBIROSA, M., CARDARELLI, G., y LA PALMA, A., **Turbulencia y planificación social**, Siglo XXI y UNICEF, Buenos Aires, 1990.
- SCHVARSTEIN, L, ETKIN. J **Identidad de las organizaciones. Invariancia y Cambio**. Paidós. Introducción. Capítulo 7, 8 y 16
- SOTELO MACIEL, A. J., "Políticas Públicas y Planificación", Fichas de Cátedra, Buenos Aires, 2001.
- SOTELO MACIEL, A. J., "El carácter estratégico de la implementación", Fichas de Cátedra, Buenos Aires, 2004.
- SOTELO MACIEL, A. J., **El Análisis PROBES. Un método para el análisis situacional y la formulación de estrategias**. Buenos Aires, 1997.
- SOTELO MACIEL A. J., "Dispositivos para la gestión estratégica del gasto: un camino para vigorizar el proceso presupuestario", Fichas de Cátedra, Administración en Trabajo Social, ESTS, La Plata, 2003.
- SOTELO MACIEL A. J., **Orientaciones metodológicas para la adecuación de la estructura organizativa al plan estratégico y a la red programática**, Buenos Aires, 2002. pp 1-8 (parágrafos 1-24) y pp. 21-25 (parágrafos 57-65).
- TESTA, M., **Pensamiento estratégico y lógica de programación (el caso de salud)**, Organización Panamericana de la Salud, Buenos Aires, 1989. *pp. a determinar*.

6.- CONDICIONES DE CURSADA

La materia es anual y presenta dos modalidades de cursada. Cursada por promoción y cursada en condiciones de alumno regular.

Cursada por promoción:

El alumno deberá reunir los requisitos de correlatividad establecidos por la Facultad, y cumplir con los plazos establecidos por la normativa vigente para la aprobación de las materias al momento de comenzar la cursada.

Para aprobar la materia deberá:

Optar por la modalidad promocional, participando del espacio de cuatro horas de cursada semanal, en el cual se trabajarán los aspectos conceptuales y metodológicos de la materia en las dos modalidades, espacios teóricos y trabajos prácticos.

Aprobar dos parciales individuales con una nota de seis (6) o mas puntos no promediables entre si.

Registrar una asistencia del 80 % del total de las horas reloj trabajadas efectivamente a lo largo de la cursada anual.

1. Aprobar la totalidad de trabajos sobre los diferentes módulos del programa, de carácter grupal y /o con una nota de seis (6) o más puntos, que será promediada con las notas de los parciales.

Cursada en condiciones de alumno regular

El alumno deberá reunir los requisitos de correlatividad establecidos por la Facultad y cumplir con los plazos establecidos por la normativa vigente para la aprobación de las materias al momento de comenzar la cursada.

Para aprobar la cursada de la materia deberá:

1. Aprobar dos parciales individuales con una nota de cuatro (4) o mas puntos no promediabiles entre si.
2. Registrar una asistencia del 80 % sobre el total de horas trabajadas en espacios de trabajos prácticos desarrollados en las bandas horarias de las 16 a las 20 hs o de las 18 a las 22 hs.

Los mismos podrán ser de carácter semanal con una carga máxima de 2 hs reloj o de carácter quincenal con una carga horaria máxima de 4 horas reloj.

El cronograma y desarrollo de las mismas será comunicado por la Cátedra con anticipación durante cada clase práctica de dictado efectivo.

3. Aprobar la totalidad de trabajos prácticos definidos por la cátedra a tal efecto, los cuales serán desarrollados a lo largo de la cursada con nota de (4) o más puntos, los que serán promediados con las notas parciales

El cumplimiento de dichas condiciones le permitirá rendir el examen final en carácter de alumno regular.