

1. Horario atención a estudiantes, correos electrónicos y nombres de los profesores complementarios

Clase magistral

Horario: miércoles y viernes de 8:00 AM a 9:20AM

Salón: Au403

Profesor: Luis Eduardo Arango Thomas; le.arango@uniandes.edu.co y larangth@banrep.gov.co

Horario de atención a estudiantes: viernes 11:00AM a 12:00M.

Profesor asistente: Hugo Alberto Villalba Vásquez; ha.villalba10@uniandes.edu.co

Horario de atención a estudiantes: viernes 9:30 AM a 11:00 AM

2. Cláusula de ajustes razonables

Si lo considera pertinente, siéntase en libertad de informar al profesor, lo antes posible, si usted tiene alguna condición, visible o invisible, por la cual requiera algún ajuste para estar en igualdad de condiciones con los y las demás estudiantes. El ajuste que solicite debe tener el objetivo de eliminar la barrera particular que está teniendo y debe ser razonable, es decir, no debe imponerle una carga desproporcionada al profesor ni a la Universidad.

También lo invitamos a buscar asesoría y apoyo en la Coordinación de su programa, en la Decanatura de Estudiantes (<http://centrodeconsejeria.uniandes.edu.co>, Bloque Ñf, ext. 2207, 2230 y 4967, horario de atención L-V 8:00 a.m. a 5:00 p.m.) o en el Programa de Acción por la Igualdad y la Inclusión Social (PAIIS) de la Facultad de Derecho (paiis@uniandes.edu.co). Si su solicitud se basa en dificultades de acceso a conectividad o tecnología, es particularmente importante que haga este contacto adicional para que pueda acceder a los recursos de apoyo que brinda la Universidad.

Se entiende por ajustes razonables todas "las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales" Convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad, art.2.

Si quiere más información sobre ajustes razonables, puede visitar [esta página de la DECA](#). Y sobre la política de momentos difíciles, [esta otra](#).

3. Cláusula de respeto por la diversidad

Todos debemos respetar los derechos de quienes hacemos parte de esta comunidad académica. En esta comunidad consideramos inaceptable cualquier situación de acoso, acoso sexual, discriminación, matoneo, y/o amenaza. La persona que se sienta en alguna de estas situaciones puede denunciar su ocurrencia y buscar orientación y apoyo ante alguna de las siguientes instancias: el equipo pedagógico del curso, la Coordinación o la Dirección del programa, la Decanatura de Estudiantes (DECA, Ed. Ñf-Casita amarilla), la Ombudsperson (ombudsperson@uniandes.edu.co, Edificio RGA–Pedro Navas, Of. 201, ext. 5300 y 3933) o el Comité MAAD (lineamaad@uniandes.edu.co, <https://uniandes.edu.co/MAAD> o a la ext. 2707 o 2230). Si quieren mayor información, guía o necesitan activar el protocolo MAAD pueden acudir a Nancy García (n.garcia@uniandes.edu.co) en la Facultad. También puede acudir a los grupos estudiantiles que pueden ofrecerle apoyo y acompañamiento: No Es Normal (derechoygenero@uniandes.edu.co o <https://www.facebook.com/noesnormaluniandes/?fref=ts>); Pares de Acompañamiento Contra el Acoso-PACA (paca@uniandes.edu.co o <https://www.facebook.com/PACA-1475960596003814/?fref=ts>).

Para mayor información sobre el protocolo MAAD, puede visitar esta página: <https://agora.uniandes.edu.co/wp-content/uploads/2020/09/ruta-maad.pdf>

4. Introducción y descripción general del curso

El mercado de trabajo es una de las piezas más importantes del funcionamiento de la economía; por ello es importante brindar, en primer lugar, un conocimiento básico, pero muy sólido, de las variables centrales utilizadas comúnmente para caracterizar su desempeño, tales como la oferta y la demanda de trabajo, la ocupación, los salarios y la productividad laboral, los flujos del mercado, el emparejamiento entre las vacantes de las firmas y los desempleados, el desempleo, la informalidad laboral, etc. De igual manera es importante ahondar en conceptos de capital humano y señalización, así como establecer sus determinantes.

Su conocimiento nos permitirá dar una respuesta a algunas preguntas tales como: ¿Qué determina el comportamiento de las principales variables que caracterizan el funcionamiento del mercado laboral en Colombia? ¿Cuál es su comportamiento en el largo plazo? ¿Cuáles son las predicciones de la teoría sobre la respuesta de las variables a los distintos choques?

Aunque son preguntas relativamente amplias y difíciles de resolver, las teorías que utilizaremos nos permitirán acercarnos a algunas respuestas parciales a las mismas. Los interrogantes están relacionados con la manera en que las variables más utilizadas para caracterizar el mercado de trabajo responden a los múltiples choques que este enfrenta, a los incentivos y a los determinantes tendenciales del mercado laboral.

Es fundamental que el desarrollo de la materia permita entender a los estudiantes que siempre se está analizando un mercado en el que se tratan servicios laborales heterogéneos, lo cual introduce dificultades al análisis. Dichas heterogeneidades surgen no solo por el lado de la oferta -y su estrecho vínculo con el sistema educativo- sino también por el lado de la demanda -vinculada al consumo interno y externo de bienes y servicios-.

Al finalizar el semestre, el estudiante deberá estar en posibilidad de señalar cuáles son las principales explicaciones del comportamiento de cada una de las principales variables utilizadas para caracterizar el funcionamiento del mercado de trabajo. Así mismo, deberá estar en capacidad de identificar las fortalezas y debilidades de las teorías del mercado laboral estudiadas para interpretar el comportamiento del mercado laboral.

Como muestra de su entendimiento sobre el funcionamiento del mercado laboral, los estudiantes deberán estar en capacidad de sugerir medidas de política dirigidas a remediar las principales dificultades del mercado de trabajo, así como de examinar las fortalezas y debilidades de otras medidas alternativas sugeridas por los diseñadores de política y otros estudiantes del curso.

Durante el semestre, los estudiantes deben hacer seguimiento regular al material sugerido, resolver los ejercicios y preguntas de análisis planteadas por los profesores y demás compañeros, así como proponer y analizar temas de discusión. Así mismo, los estudiantes deben atender de manera regular las clases donde se espera una participación activa en los ejercicios de diagnóstico de la situación del mercado laboral y el planteamiento y justificación de medidas de política para mejorar su desempeño.

5. Objetivos y competencias del curso

Al finalizar el semestre, los estudiantes deberán contar con elementos teóricos que les permitan reconocer, entender y explicar hechos del mercado de trabajo como la participación laboral, la demanda de trabajo, el comportamiento de los salarios reales a nivel agregado o promedio de la economía, la productividad laboral, las vacantes, el desempleo, la duración del desempleo, la informalidad laboral, etc. que en su conjunto dan lugar a lo que se conoce como desempeño del mercado laboral.

Al cierre del curso, los estudiantes deberán contar con herramientas que les permitan identificar algunas de las fortalezas y debilidades de las distintas teorías y explicarlas ante el grupo tanto en forma individual como colaborativa. El fortalecimiento de la capacidad crítica de los estudiantes, así como de plantear alternativas será uno de los motores del desarrollo del curso, el cuál propiciará -en todas las clases- momentos de discusión, análisis y planteamiento de propuestas.

Al finalizar el curso los estudiantes podrán, además, conocer algunos de los enfoques empíricos utilizados para establecer la forma como está funcionando el mercado laboral, así como identificar sus problemas y plantear medidas de política dirigidas a mejorar el desempeño actual o futuro del mercado de trabajo.

Al finalizar el curso, los estudiantes habrán fortalecido sus habilidades de coordinación y cooperación para trabajar en grupo y alcanzar objetivos comunes de aprendizaje.

Al cierre del semestre, los estudiantes deberán estar en capacidad de plantear los distintos objetivos de las políticas, los grupos favorecidos y perjudicados con las mismas, los valores en tensión en diferentes situaciones reales o hipotéticas planteadas, así como los *trade-offs* que plantean las decisiones relativas al mercado laboral.

6. Organización del curso

Se desarrollan aspectos básicos del modelo neoclásico. De igual forma, se introducen modelos que incorporan imperfecciones como las relacionadas con el poder de mercado de las firmas, rigideces reales, costos de monitoreo del esfuerzo de los trabajadores y rigidez de salarios y problemas de información que tienen impacto en el desempeño del mercado de trabajo agregado. Dichas características del mercado se incorporan mediante los modelos de salarios de eficiencia y de búsqueda. El contenido del curso se divide en los siguientes siete módulos:

I. Introducción. Se presentan conceptos iniciales y se anticipan algunos temas que se desarrollarán de manera más detallada en sesiones posteriores. ¿Por qué se necesita una teoría? (Borjas).

FUNDAMENTOS

II. La oferta de trabajo y el papel de los incentivos. ¿Qué determina la oferta de trabajo en su margen extensivo? ¿Qué dice la evidencia sobre su comportamiento a lo largo del ciclo? ¿Cómo responde a los choques? ¿Qué papel juega la elasticidad de sustitución intertemporal (Frisch) en el margen intensivo?

Estudios de caso:

1. ¿Qué lecciones nos dejan los choques a los precios del carbón en el mercado de trabajo de Valledupar? Arango, Luis E; Flórez, Luz A; Olarte-Delgado, María A. Precio del carbón y dinámica laboral en Valledupar. Revista de Economía del Rosario, [S.l.], v. 22, n. 2, p. 58, sep. 2019. ISSN 2145-454X. Disponible en: Fecha de acceso: 06 sep. 2019 doi:<http://dx.doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/economia/a.8146>.

2. ¿Son relevantes los choques de oferta?: el caso de la migración. Arango, L.E., de la Mata, D., & Obando, N. (2015). Echoes of the crises in Spain and US in the Colombian labor market: a differences-in-differences approach. SERIEs, 6(4), 441–477. <https://doi.org/10.1007/s13209-015-0130-5>.

III. La demanda de trabajo: perspectiva neoclásica. ¿Cuáles son los determinantes de la demanda de trabajo? ¿Hay diferencias en el corto y el largo plazo? ¿Qué dice la evidencia sobre su comportamiento a lo largo del ciclo? ¿Cómo responde la demanda laboral a los choques?

Estudio de caso: La demanda de trabajo en el sector manufacturero Colombia: ¿Qué medidas de política se desprenden de los estudios de caso? ¿Qué dice la evidencia empírica en Colombia?

Arango, L.E., y Rivera, S.A., Rivera, (2022), Moderate wage increases and flexible labour contracts to protect employment in Colombian manufacturing, Journal of Policy Modeling, <https://doi.org/10.1016/j.jpolmod.2022.07.002>.

Arango, L.E., Castellani, F. & Obando, N. J Labour Market Res (2019) 53: 1. <https://doi.org/10.1186/s12651-018-0252-x>

IV. Equilibrio neoclásico. ¿Qué aporta el modelo neoclásico al entendimiento del mercado laboral? ¿En qué se queda corto?

Estudio de caso: Efectos de una rigidez real como el salario mínimo: informalidad laboral en Colombia ¿Qué medidas de política económica surgen de la aplicación anterior?

Arango, Luis E., & Luz Adriana Flórez. 2020a. "Regional labour informality in Colombia and a proposal for a differential minimum wage." *Journal of Developing Studies*, vol. 57, núm. 6, pp. 1016–1037, disponible en: <https://doi.org/10.1080/00220388.2020.1841170>

V. Educación, capital humano, señalización y formación para el trabajo: teoría del capital humano; inversión en capital humano; escolaridad e ingresos salariales; educación, entrenamiento e ingresos laborales a lo largo de la vida. ¿Es realmente capital humano o señalización? ¿Qué dice la evidencia? *Estudio de caso:* Evaluación de los retornos privados y sociales a la educación.

VI. El proceso de contratación de mano de obra: ¿Son relevantes las diferencias de habilidades de los trabajadores y la información imperfecta al momento de la contratación? ¿Qué explica la asignación de los trabajadores, que difieren en sus habilidades, entre las firmas, que difieren en sus requerimientos? ¿Cómo los trabajadores utilizan sus credenciales educativas para señalar sus habilidades a los empleadores y cómo estos pueden diseñar mecanismos para filtrar los trabajadores?

MERCADO DE TRABAJO AGREGADO

VII. Rigidez de salarios: salarios de eficiencia. ¿Cómo se explica el desempleo de acuerdo con este enfoque? ¿Existen remedios al desempleo generado en el esquema de salarios de eficiencia? *Estudio de caso:* La curva de salarios en Colombia. ¿Qué medidas de política surgen de la curva de salarios?

Arango, L.E., Obando, N. y Posada, C.E., 2010, Sensibilidad de los salarios al desempleo regional en Colombia: nuevas estimaciones de la curva de salarios, <https://publicaciones.banrepcultural.org/index.php/emisor/article/view/7842/8222>

VIII. Flujos, información, curva Beveridge y función de emparejamiento. ¿Qué información se puede extraer de los flujos de personas entre los diferentes estados (empleo, desempleo, inactividad)? ¿Cuáles, en este caso, son los determinantes del desempleo? ¿Qué sugieren las cifras para el caso de Colombia?

IX. Modelo de búsqueda: elementos básicos del modelo de búsqueda y sus implicaciones; negociación en el mercado de trabajo, creación de trabajo, determinación del salario, estado estacionario; un modelo de equilibrio con desempleo. ¿Hasta qué punto deben buscar trabajo las personas? ¿Cómo se pueden reducir los costos de búsqueda?

Arango, L.E., & L.A. Flórez, 2018, Determinants of the natural rate of unemployment in Colombia, *Empirical Economics*, <https://doi.org/10.1007/s00181-018-1572-y>, <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2Fs00181-018-1572-y.pdf>.

7. Metodología

El curso se desarrollará mediante clases magistrales en las que los estudiantes deberán participar de manera activa mediante lecturas de las diapositivas preparadas por el profesor, preguntas, respuestas, interpretaciones alternativas y aportes complementarios (lecturas, comentarios y análisis de noticias, datos y temas expuestos en clase, etc.). Los estudiantes recibirán información clara sobre los ejercicios a realizar y la forma de evaluación.

La primera parte de cada clase se dedicará a un repaso muy breve de lo visto la clase anterior y a contarles a los estudiantes el objetivo de la sesión, así como anticipar en qué consistirá el material que se va a presentar. Esta es la parte más importante de la clase. En esta primera parte no se utilizan diapositivas. Se hace un recuento sobre lo que se va a explicar, se generan las principales inquietudes y expectativas sobre lo que viene. Posteriormente, se presenta el material en diapositivas. Usualmente se recurre a datos (o evidencia empírica) de la economía colombiana (o de algún otro país) que ilustran el punto que se está explicando. El curso es abundante en intuición, evidencia y datos para lograr el mejor entendimiento de los estudiantes.

Se espera que los estudiantes lean el material correspondiente a la clase anterior y la clase corriente y resuelvan los ejercicios y talleres oportunamente. De igual forma, se espera que estén al tanto de los desarrollos del mercado de trabajo en Colombia y que acudan a clase de forma regular. Como es un curso intensivo en participación de los estudiantes, se les motiva a preguntar, responder, plantear dudas y líneas de trabajo.

8. Criterios de evaluación (Porcentajes de cada evaluación)

El propósito de la evaluación es observar el progreso del estudiante en el conocimiento y capacidad de crítica de los temas analizados. En el curso se pondera la intervención propositiva de los estudiantes: preguntas, interpretaciones, críticas a los enfoques y resultados, planteamiento de dudas espontáneas o preparadas, presentaciones de casos y ejemplos de la vida cotidiana y las noticias, así como de referencias y evidencia empírica.

La evaluación se dividirá en tres cortes con los siguientes elementos:

Primer corte:

Examen escrito en sesión presencial (20%), septiembre 30. Este examen incluye todos los temas vistos hasta ese momento. Los ejercicios base del examen serán devueltos, calificados y corregidos, a estudiantes el 27 de septiembre.

Presentación de estudios de caso (5%): los estudiantes, en grupos de un tamaño por determinar, presentarán en clase los estudios de caso establecidos por el profesor tomados de los libros guía del curso. En principio los temas son: *Welfare programs and work incentives*; *The earned income tax credit*; *labor supply over the life-cycle*, y *Dissability benefits and labor force participation*, del libro de George Borjas; *household production* (capítulo 7); *Employment subsidies as a device to help unemployed people (and the empirical study 3.1)*, y *Estimating the labor demand curve*, de Ehrenberg, Smith y Hallock.

El estudio de caso (breve reseña de una aplicación) será presentado por un único estudiante, seleccionado segundos antes de la presentación, por el profesor (si un estudiante del grupo falta el día de su presentación, sin excusa, tendrá una nota de cero; con excusa, presentará un examen individual). La nota de su presentación y explicaciones será asignada a todo el grupo de trabajo y se computará de la siguiente manera: grupo responsable de la presentación (25%), un compañero que no sea del grupo expositor seleccionado por el profesor (25%), el profesor asistente (25%) y el profesor (25%).

Participación del estudiante en clase (5%): esta calificación recoge la participación activa del estudiante con formulación de preguntas, planteamiento educado de dudas, respuestas a preguntas, interpretaciones alternativas, proposición de temas de análisis, etc. **10%.** Esta nota será asignada conjuntamente por el propio estudiante (**25%**), un compañero seleccionado por el profesor (**25%**), el profesor asistente (**25%**) y el profesor (**25%**).

Segundo corte:

Ensayos documentados sobre uno de los siguientes temas (25%): 1. Reducción de la jornada laboral (Ley aprobada en la pasada legislatura); 2. Licencia de paternidad (Ley aprobada en la pasada legislatura); 3. Piso de protección social (Ley aprobada en la legislatura 2020-2021); 4. Reducción de la jornada diurna (Proyecto de ley en discusión); 5. El SENA y la formación para el trabajo en Colombia; 6. Producción en el hogar y uso del tiempo en Colombia; 7. Labor share; 8. Automatización, robotización y “machine-learning”. Deberán entregarse el

Estos escritos serán presentados por los mismos grupos de trabajo responsables de los estudios de caso.

Participación del estudiante en clase (5%): esta calificación recoge la participación activa del estudiante con formulación de preguntas, planteamiento educado de dudas, respuestas a preguntas, interpretaciones alternativas, proposición de temas de análisis, etc. Esta nota será asignada conjuntamente por el propio estudiante (**25%**), un compañero seleccionado por el profesor (**25%**), el profesor asistente (**25%**) y el profesor (**25%**).

Tercer corte:

Examen escrito en sesión presencial (20%), diciembre 4. Este examen incluye todos los temas vistos hasta ese momento. Los ejercicios base del examen serán devueltos, calificados y corregidos, a estudiantes el 30 de noviembre.

Participación del estudiante en clase (5%): esta calificación recoge la participación activa del estudiante con formulación de preguntas, planteamiento educado de dudas, respuestas a preguntas, interpretaciones alternativas, proposición de temas de análisis, etc. **10%.** Esta nota será asignada conjuntamente por el propio estudiante (**25%**), un compañero seleccionado por el profesor (**25%**), el profesor asistente (**25%**) y el profesor (**25%**).

Ejercicios y talleres: 15%. Corresponde a ejercicios, documentos escritos (cortos, diferentes de los ensayos de segundo corte) y talleres asignados en clase y otros entregables (muro de Padlet, etc.). Estos se desarrollarán y presentarán por los estudiantes en los mismos grupos constituidos para trabajar a lo largo del curso. Las tareas entregadas en fecha posterior a la acordada se calificarán, pero la nota obtenida en escala de 1 a 5 será multiplicada por 0,8.

Los dos exámenes escritos deberán ser resueltos adecuadamente por los estudiantes que hagan los ejercicios propuestos a lo largo del curso. Es decir, el entrenamiento de los estudiantes será guiado por los profesores mediante ejercicios, talleres y preguntas. Es importante asistir a las clases ya que muchas de las preguntas de los exámenes son tratadas allí.

Si un estudiante no puede acudir a una evaluación deberá presentar la justificación a las instancias establecidas en la facultad y al profesor.

No habrá exámenes sin previo aviso. El curso se apoya en el entrenamiento de los estudiantes, en su habilidad para poner resultados y teorías en duda de manera educada y plantear medidas de política que tiendan a mejorar el funcionamiento del mercado laboral.

9. Sistema de aproximación de notas definitiva

Las calificaciones definitivas de las materias serán numéricas de uno punto cinco (1.50) a cinco punto cero (5.00), en unidades, décimas y centésimas. Las calificaciones serán aproximadas a la décima más cercana así:

Entre 1,51 y 1,54 a 1,5.

Entre 1,55 y 1,59 a 1,6.

Entre 1,61 y 1,64 a 1,6.

Entre 1,65 y 1,69 a 1,7, etc.

La única excepción a esta regla serán las calificaciones entre 2,75 y 2,99, las cuales serán aproximadas a 3,0 siempre y cuando el estudiante haya aprobado al menos uno de los dos exámenes escritos previstos. En todo momento el profesor estará atento a revisar las inquietudes de los estudiantes con respecto a las calificaciones y los criterios de evaluación acogiendo al Reglamento. En caso de fraude evidente y comprobable, la nota de la evaluación será cero.

10. Bibliografía

Álvarez, A., 2016, La Curva de Beveridge en Colombia (1976-2014): Cambios cíclicos y estructurales, Borradores de Economía 962, Banco de la República.

Álvarez, A., Hofstetter, M. Job vacancies in Colombia: 1976–2012. IZA J Labor Develop 3, 15 (2014). <https://doi.org/10.1186/2193-9020-3-15>.

Arango, L.E., y Posada, C.E., 2007, Labor Participation of Married Women in Colombia, Revista Desarrollo y Sociedad, 60, <https://doi.org/10.13043/dys.60.3>.

Arango, L.E., Parra, F.F. y Pinzón, A.J., 2016, El ciclo económico y el mercado de trabajo en Colombia: 1984 – 2014, Ensayos sobre Política Económica, 34, 81, 206-228, Banco de la República.

Autor, D., 2015, Why Are There Still So Many Jobs? The History and Future of Workplace Automation, Journal of Economic Perspectives, 29, 3, 3-30.

Autor, D.H., Levy, F., Murnane, R.J., 2003, The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration, The Quarterly Journal of Economics, 1279-1333.

Autor, D., y Salomons, A., 2018, Is automation labor-displacing? Productivity growth, employment, and the labor share, BPEA Conference Drafts.

Blanchflower, D.G. y Oswald, A.J., 1995, "An introduction to the Wage Curve", Journal of Economic Perspectives. Vol. 9, núm. 3, pp.153-167.

Borjas, G.J., 1987, Self-Selection and the Earnings of Immigrants, The American Economic Review, 77(4), 531-553.

Borjas, G.J., 2020, Labor economics, The McGraw-Hill, 8th edición.

Cahuc, P., Carcillo S., & A. Zylberberg, 2014, Labor Economics, MIT Press.

Cenzig, D., Dube, A., Lindner, A., & Zipperer, B. (2018). The effect of minimum wages on the total number of jobs: Evidence from the United States using a bunching estimator, Centre for Economic Performance, CEP Discussion Paper No 1531, <http://cep.lse.ac.uk/pubs/download/dp1531.pdf>.

Deaton Angus y John Muellbauer, 1980, Economics and consumer behaviour, New York: Cambridge University Press. Capítulo 11.

Daly, M.C., B. Hobijn, A. Şahin, and R.G. Valletta, 2012, A Search and Matching Approach to Labor Markets: Did the Natural Rate of Unemployment Rise? Journal of Economic Perspectives, 26(3): pp. 3–26.

Doris, A., O'Neill, D., y Sweetman, O., 2020, How Important are Firms in Explaining Wage Changes During a Recession? Economica, 87, 282-298, <https://doi.org/10.1111/ecca.12305>.

Ehrenberg, R., Smith, R., y Hallcok, K., 2023, Modern Labor Economics: Theory and Public Policy 14th Edición, Routledge.

Laing, D., 2011, Labor Economics. Introduction to classic and the new labor economics, Norton & Company, Inc.

Peterman, W., 2015, Reconciling micro and macro estimates of the Frisch elasticity labor supply elasticity, Economic Enquiry, Vol. 54, No. 1, January 2016, 100-120.

Shapiro C., y J.E. Stiglitz, 1984, Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device, American Economic Review, 74, 3, 433-444.

Uribe, J.D., 2013, Curva Beveridge para Colombia. Primeras pinceladas para su construcción y análisis, Revista Banco de la República.

11. Fechas importantes

- Inicio de clases: 8 de agosto.
- Semana de receso: 3-8 de octubre.
- Fecha de entrega del 30% de las notas en MiBanner: octubre 14.
- Último día de clases: 3 de diciembre.