



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE SALTA

FACULTAD DE
CS. ECONÓMICAS,
JURÍDICAS Y SOCIALES



RES. CD ECO N° 572-25
EXPTE. N° 546/2025-ECO-UNSa
Salta, 23 OCT 2025

VISTO: la presentación efectuada por la Profesora Paola Guardatti mediante la cual eleva para su consideración y aprobación el Proyecto de Práctica Docente propuesto por alumna de la carrera Profesorado en Ciencias Jurídicas, que se dictará en el marco del Módulo III: La Práctica Educativa; y,

CONSIDERANDO:

Que el proyecto de capacitación tiene como propósitos: La capacitación, destinada a empleados municipales de la Ciudad de Salta, busca contribuir al mejoramiento de la gestión pública mediante la formación en la normativa del Convenio Colectivo de Trabajo, promoviendo relaciones laborales más eficientes, justas y productivas. A su vez propone facilitar la reducción de conflictos laborales y poder lograr una mejoría en la relación entre empleados y empleadores favoreciendo un clima laboral más colaborativo y una mayor eficacia en el cumplimiento de las funciones públicas.

Que el presente proyecto está destinado a Empleados Municipales

Que el Reglamento de las Prácticas Docentes aprobado por Res. CD ECO N° 162/21, establece que el desarrollo de las mismas se podrá formalizar mediante propuestas de capacitación.

Que la Dirección de Posgrado y Recursos Propios emitió el informe correspondiente.

Que la Comisión de Posgrado y Extensión Universitaria de esta Unidad Académica, aconseja de la aprobación del Proyecto de Práctica Docente propuesto.

Que el Consejo Directivo en su Reunión Ordinaria N° 14/2025 celebrada de manera presencial el día 14/10/2025, aprobó el dictamen de la Comisión de Posgrado y Extensión Universitaria.

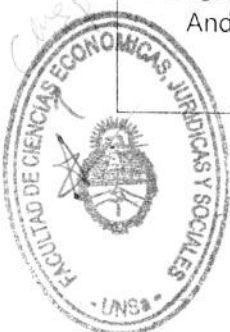
POR ELLO, en uso de las atribuciones que le son propias,

**EL CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
ECONÓMICAS, JURÍDICAS Y SOCIALES**

RESUELVE:

ARTICULO 1°.- AUTORIZAR el Proyecto de Práctica Docente con modalidad presencial que estará a cargo de la alumna de la carrera Profesorado en Ciencias Jurídicas, a dictarse en el marco del Módulo III: La Práctica Educativa, que se detalla a continuación:

Alumna	Propuesta	Destinatarios
Abog. Rivas Estefania Andrea Noemi.	"Capacitación en normativa municipal para trabajadores de la Municipalidad de Salta".	Empleados Municipales





UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE SALTA

FACULTAD DE
CS. ECONÓMICAS,
JURÍDICAS Y SOCIALES



RES. CD ECO N° 572-25
EXPTE. N° 546/2025-ECO-UNSa

ARTICULO 2º.- ESTABLECER que las/los docentes Prof. Paola Guardatti y Cra. María Rosa Panza de Miller, tendrán a su cargo la coordinación, seguimiento y supervisión del referido proyecto.

ARTICULO 3º.- Publíquese en el Boletín Oficial de la Facultad y hágase saber a la Dirección de Posgrados, a la alumna Abog. Rivas Estefania Andrea Noemi y a los docentes de la carrera para la toma de conocimiento y demás efectos.

melg/cca

Cra. ROSALIA HAYDÉE JAIME
Secretaria de As. Académicos
Fac. Cs. Econ. Jur. y Soc. - U.N.sa.



Cra. MARIA-ALEJANDRA NAVAS
VICEDECANA
Fac. Cs. Económicas, Jurídicas y Sociales - U.N.Sa.



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE SALTA

FACULTAD DE
CS. ECONÓMICAS,
JURÍDICAS Y SOCIALES



RES. CD- ECO N° 572-25
Expte. N° 546/25 ECO-UNSa

ANEXO

PROYECTO DE PRÁCTICA DOCENTE

Título:

CAPACITACIÓN EN NORMATIVA MUNICIPAL TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE SALTA.

PROFESORADO EN CIENCIAS ECONÓMICAS Y CIENCIAS JURIDICAS COHORTE 2024/2025

DOCENTE:

ABOGADA, RIVAS ESTEFANIA ANDREA NOEMI

PRIMERA PARTE

Naturaleza del Proyecto

Se trata de un proyecto pedagógico de Práctica Docente el cual se elaboró en el marco del Profesorado en Ciencias Económicas y Ciencias Jurídicas, corte 2024/2025 de la Facultad de Ciencias Económicas Jurídicas y Sociales,

Se realizará en la Universidad Nacional de Salta Capital. Consiste en dar clases sobre el Convenio Colectivo de "Trabajo para Empleado Municipales, Resolución N° 2061/14, celebrado entre la Municipalidad de Salta (sector empleador) y la Unión de Trabajadores Municipales de Salta parte sindical,

El proyecto se ejecutará en el año 2025 (fecha especulativa), abarcando los contenidos de la resolución N° 2061/14 dispuestos en unidades en el cronograma con 13 clases y una horaria de 2 horas cátedra.

FUNDAMENTACION

Esta capacitación nace a partir de la necesidad detectada entre empleados municipales de la Ciudad de Salta de conocer y comprender el Convenio Colectivo de Trabajo, aprobado mediante Resolución N02061/14, celebrado entre la Municipalidad de Salta y la unión de Trabajadores Municipales de la(UTM).

En el contexto actual, muchos trabajadores desconocen total o parcialmente el contenido de este convenio, lo que genera dificultades en el ejercicio pleno de sus derechos por ejemplos desconocimiento de derechos maternales/paternales en cuanto a tiempos de licencia o si tienen derecho a reducción horaria, además la falta de información sobre categorías, como ser los requisitos para ascender de categoría en el escalafón municipal etc.

Asimismo, en lo que respecta al cumplimiento de sus obligaciones laborales suelen presentarse dificultades vinculadas a la asistencia y puntualidad, por ejemplo, algunos empleados que desconocen cómo se computa las llegadas tardías; otra situación frecuente serían faltas disciplinarias, muchos ignoran que conductas pueden considerarse indebidas según la normativa municipal





En este sentido resulta esencial que pueda haber una resolución adecuada de conflictos cotidianos en el ámbito de la administración pública municipal por ejemplo el derecho de tener capacitaciones permanentes. El acceso a esta normativa no solo es un derecho, sino también una herramienta clave para el fortalecimiento de la autonomía, la responsabilidad profesional y la transparencia institucional; Por ello, la capacitación busca brindar un espacio de aprendizaje significativo, donde participantes puedan identificar, interpretar y aplicar los principales artículos del convenio en situaciones concretas de su práctica laboral.

La relevancia del proyecto radica en que permite unir el saber jurídico con la práctica laboral concreta dentro de la Municipalidad de Salta, como abogada reconozco que los trabajadores cuentan con el marco normativo, pero no con las herramientas de interpretación que les permite ejercerlo de forma efectiva.

Esta capacitación en normativa municipal es la mejor propuesta para los empleados municipales porque fortalece la capacidad jurídica individual y colectiva ya que no se limita a solo enseñar lo que dice la norma sino a leerla, interpretarla, aplicarla frente a problemas concretos; previene conflictos laborales al brindar claridad normativa, se evitan situaciones de vulneración de derechos y reclamos innecesarios.

A diferencia de otras propuestas más generales, esta iniciativa es práctica y participativa, ya que cada trabajador puede plantear sus dudas reales y obtener respuestas aplicables de inmediato en su ámbito laboral. También promueve la igualdad de acceso a la información jurídica, no todos los empleados tienen el mismo nivel educativo ni la misma posibilidad de acceder a un asesor legal, por lo que el espacio funciona como un espacio democratizador del conocimiento jurídico.

Por último integra el derecho al ámbito pedagógico, la capacitación convierte la norma en un instrumento vivo, aplicable y útil para la resolución de los problemas cotidianos en la administración pública.

DESTINATARIOS

El proyecto tendrá como destinatarios a los empleados de la municipalidad de la Ciudad de Salta Capital. Este grupo está compuesto aproximadamente por 40 empleados municipales, cuyas edades varían entre los 20 años a 65 años, esto nos permite concebir que es un grupo diverso

Ámbito de Realización

El Proyecto pedagógico de práctica docente se realizará en la Universidad Nacional de Salta Capital, Avenida Bolivia 5 150, CP 4400.

OBJETIVOS

Generales:

Fortalecer las capacidades laborales de los empleados municipales de la ciudad de Salta, en línea con las disposiciones del convenio colectivo de trabajo.

Específicos:





Conocer y comprender los derechos y obligaciones establecidos en el convenio colectivo de trabajo;
Desarrollar habilidades y competencias vinculadas con la interpretación y aplicación del convenio colectivo de trabajo, incluyendo el conocimiento normativo, la resolución de conflictos, la comunicación efectiva y la responsabilidad profesional con el fin de mejorar la calidad del servicio público.

Fortalecer la comunicación y el trabajo en equipo entre los empleados municipales.

Promover la cultura de la calidad y la excelencia en el servicio público.

PROPOSITOS

La capacitación, destinada a empleados municipales de la Ciudad de Salta, busca contribuir al mejoramiento de la gestión pública mediante la formación en la normativa del Convenio Colectivo de Trabajo, promoviendo relaciones laborales más eficientes, justas y productivas.

A su vez propone facilitar la reducción de conflictos laborales y poder lograr una mejoría en la relación entre empleados y empleadores favoreciendo un clima laboral más colaborativo y una mayor eficacia en el cumplimiento de las funciones públicas.

CONTENIDOS

La selección del contenido a desarrollar en esta capacitación, fue realizada teniendo en cuenta la importancia del mismo, para proporcionar una base sólida sobre el Convenio Colectivo Trabajo.

Este contenido será dado en un módulo único que integra aspectos teóricos y prácticos para garantizar que los empleados municipales no solo comprendan los derechos, obligaciones, garantías establecidos en la resolución N°2061/14, en la cual se Homologa el Convenio Colectivo de Trabajo de los empleados de la municipalidad de Salta Capital, sino que también puedan integrar esos conocimientos en su trabajo diario.

A continuación, se hará un detallado del contenido de las 13 unidades que se abordarán en la capacitación:

(Tema 1) Ámbito de Aplicación, **(Tema 2)** Deberes, Derechos y Prohibiciones, **(Tema 3)** Ingreso a la Planta Municipal, **(Tema 4)** Relación de Empleo, **(Tema 5)** Compensaciones, Subsidio, Indemnizaciones, **(Tema 6)** Reglamentación General de Trabajo, **(Tema 7)** Capacitación del personal, **(Tema 8)** Régimen de Adicionales y Bonificaciones, **(Tema 9)** Ámbito y Estructura Escalonaria del Personal, **(Tema 10)** Régimen de Trabajo, **(Tema 11)** Régimen Disciplinario. **(Tema 12)** Régimen de Licencia, Justificaciones y Franquicia, **(Tema 13)** Régimen Sindical.

El proyecto de capacitación se articula directamente con las significaciones lógica, psicológica y social del contenido garantizando su relevancia para los empleados municipales.

La planificación de la capacitación se basa en los principios de aprendizaje significativo desarrollado por David Ausubel en su obra Psicología educativa: un punto de vista (1983). En dicha obra, el autor plantea que para que el aprendizaje ocurra de manera significativa, los contenidos deben reunir dos condiciones: significación lógica y significación psicológica.





La significación lógica referencia a la coherencia interna del contenido su estructura organizada y Jerarquizada. Esta característica está presente en el proyecto mediante una secuenciación que va desde los fundamentos generales del Convenio Colectivo de Trabajo hasta contenidos más específicos como el régimen disciplinario y las compensaciones, facilitando así la comprensión progresiva.

En cuanto a la Significación Psicológica, Ausubel plantea que los contenidos deben ser potencialmente significativos, al adaptarse a un grupo diverso 20-65 años, el proyecto utiliza estrategias como aprendizaje basado en problemas y colaborativo fomentando un aprendizaje significativo que conecta las normativas con situaciones reales y relevantes para los participantes.

Significación Social la capacitación empodera a los empleados municipales fortaleciendo sus derechos y deberes, promoviendo relaciones laborales justas y mejorando la gestión pública lo que repercute directamente en la calidad del servicio a la comunidad salteña.

Así el proyecto no solo capacita técnicamente, sino que busca transformar la práctica laboral en un proceso más consciente, eficiente y equitativo.

PROPUESTA METODOLÓGICA

La capacitación se basará en un enfoque metodológico que combine la teoría y la práctica con el objetivo de desarrollar habilidades y competencias en los participantes, se utilizará técnicas de enseñanzas activas y participativas, que fomenten la reflexión, el análisis y la resolución de problemas.

Se utilizarán las siguientes técnicas de enseñanza inspirada en los principios de Rafael Amata Cotanda, (2003) libro "La construcción de procesos formativos en la educación no formal".

- 1) Aprendizaje basado en problemas, se presentarán casos prácticos y problemas relacionados con el CCT y la calidad de servicio público, para que los participantes puedan analizar y resolver en grupo y proponer soluciones fundamentadas, facilitando así la comprensión contextualizada y funcional normativa.
- 2) Aprendizaje colaborativo: Se fomentará el trabajo en equipo y la colaboración entre los participantes, para que puedan compartir experiencias, conocimientos y saberes previos. Esta estrategia fortalece el aprendizaje social, el respeto por diversas perspectivas y la construcción colectiva del conocimiento
- 3) Aprendizaje Reflexivo: Se incorporarán momentos para que los participantes evalúen su propio aprendizaje, analicen sus prácticas laborales cotidianas, puedan identificar fortalezas y áreas de mejora y puedan proyectar cambios concretos en su desempeño profesional.
- 4) Aprendizaje experiencial: Se utilizarán técnicas de aprendizaje experiencial, simulaciones de casos reales donde se reproducen situaciones habituales en el ámbito laboral (resolución de conflicto, gestión de un trámite, ejercicios de toma de decisiones y aplicación de la normativa municipal. etc.).





5) Evaluación y seguimiento: La evaluación será parte integral del proceso, permitiendo monitorear el avance de los participantes, identificar dificultades y ajustar las estrategias pedagógicas para asegurar el logro de los objetivos formativos.

EVALUACIÓN

Según Anijovich (2013); La evaluación de la capacitación es el proceso fundamental para determinar su eficacia y eficiencia. Aspectos claves de la evaluación de los aprendizajes de la capacitación serían:

1) Objetivos de la evaluación: La evaluación debe tener objetivos claros como determinar la efectividad de la capacitación, identificar áreas de mejoras y evaluar el impacto de desempeño laboral.

2) Instrumentos de evaluación: La evaluación de la capacitación utilizará instrumentos en formato papel y digital (pdf,link) de cuestionario de verdadero y falsos; además prueba de conocimientos grupales en la que se les dará una consigna clara y breve para que en un caso concreto puedan identificar qué artículo de la normativa municipal pueden aplicar.

Se propondrá instancia de evaluación grupal como cierre de cada unidad temática, donde los participantes puedan dialogar, identificar errores comunes y corregir conceptos en conjunto.

Se recurrirá a dinámica de repaso grupal o juegos didácticos como recurso evaluativo informal pero efectivo.

3) Evaluación de la transferencia: La evaluación de la capacitación incluirá la evaluación de la transferencia es decir la aplicación de los conocimientos y habilidades adquiridos en la capacitación en el entorno laboral.

Para ello, además de observar la resolución de situaciones problemáticas durante la capacitación, se propondrá a los participantes un breve formulario en formato papel de autoevaluación o encuesta anónima a los 30 días del curso para poder evaluar si pudieron aplicar los conceptos trabajados, qué dificultades encontraron en la aplicación, qué aspectos consideran necesarios reforzar.

4) Evaluación del impacto es en la medida que la capacitación ha influido en el desempeño laboral y en la institución.

Para ello se considerará hacer consultas informales al referente gremial y a compañeros de trabajo con el objetivo de relevar percepciones sobre cambios en la aplicación de la normativa, resolución de conflictos y mejora en la convivencia laboral.

Por otro lado, al momento de justificar la evaluación de la enseñanza como práctica de mejora docente nos apoyamos en el autor Anijovich. (2008). La evaluación como oportunidad.

Además de considerar la evaluación de los aprendizajes de la transferencia y del impacto, resulta necesario incluir la evaluación de la enseñanza. Esta instancia se orienta a valorar la práctica docente durante el desarrollo de la capacitación tendrá en cuenta aspectos tales como la claridad de las explicaciones, la organización y secuenciación de las actividades, la pertinencia de los recursos y materiales empleados, así





como la capacidad del formador para promover la, participación motivar a los asistentes y responder a sus dificultades.

La finalidad de esta evaluación es retroalimentar al docente en su práctica profesional, brindándole información valiosa para mejorar futuras propuestas formativas.

De este modo la enseñanza se concibe como un proceso dinámico, en el que el docente se convierte en aprendiz de su propia práctica.

CRONOGRAMA

OCTUBRE

Clase 1)

Contenido: Unidad 1; Ámbito de aplicación, Unidad 2: Deberes, Derechos y Prohibiciones, Violencia Laboral.

Clase 2)

Contenido: Unidad 3; Ingreso a la planta municipal, estabilidad del empleado en PP.

Clase 3)

Contenido 4; Relación del empleado, Personal en Condiciones de Jubilarse.

Clase 4)

Contenido. Unidad 5; Compensaciones, subsidios e indemnizaciones, Unidad 6;
Reglamentación Gral. De trabajo

Clase 5)

Contenido: Unidad 7; Capacitación al personal, Unidad 8; Régimen de Adicionales y Bonificaciones.

Clase 6)

Contenido: Unidad 8, Horarios Extensivos, Horas extras Servicio Especial Extraordinario.

Clase 7)

Contenido: Unidad 9, Ámbito y Estructura Escalafonaria, Antigüedad, Capacitaciones, concursos.

NOVIEMBRE:

Clase 8)

Contenido; Unidad 10, Régimen del Trabajo, Jornada del trabajo, Registro de Asistencias.

Clase 9)

Contenido: Unidad 11; Régimen Disciplinario, Medidas Disciplinarias, Aplicaciones de sanciones.

Clase 10)

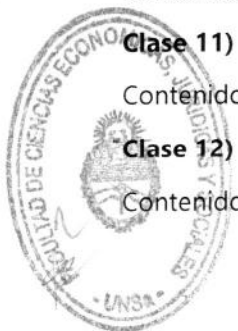
Contenido: Unidad 12; Régimen de Licencias, Justificaciones y Franquicias.

Clase 11)

Contenido: Unidad 12; Cambio de Tarea por Maternidad, Madre Lactante, Licencia por Asunto de Familia.

Clase 12)

Contenido: Unidad 12; Licencia Extraordinaria por Matrimonio, Natalidad y Matrimonio.





Clase 13)

Contenido: Unidad 13; Régimen Sindical, Reconocimiento de la UTM, Permisos Gremiales.

RECURSOS

Para el desarrollo teórico práctico se utilizará recursos que posea a disposición de la Universidad Nacional de Salta Capital o UMT.

Recursos Físicos disponibles:

- salón, pizarra, proyector, computadora, parlante, micrófono.
- Recursos empleados por los docentes: computadora, canva, power point, internet, material digitalizado y material en formato papel.

RECURSOS HUMANOS:

Estudiante del Profesorado de Ciencias Económicas y Jurídicas cohorte 2024/2025, Abogada Estefanía Andrea Noemí Rivas.

BIBLIOGRAFIA DE LA CAPACITACIÓN:

Resolución N° 2061/14

Ley N° 20.744 (Ley de Contrato de Trabajo)

Constitución Nacional Argentina. Constitución de la Provincia de Salta.

BIBLIOGRAFÍA PARA ELABORAR EL PROYECTO

- Anijovich, R. (Año 2008). *La evaluación como oportunidad*. Buenos Aires. Ediciones Paidós. (cap. 1 y 2).
- Anijovich, R. (Año 2009). *Estrategias de enseñanza de la educación superior*. Ediciones Noveduc. (pp. 45-67).
- Anijovich, R. (2013). *Evaluar para aprender; Conceptos e Instrumentos*. Mendoza; Editorial de la Universidad Nacional de Cuyo (EDIUNC). (cap. 2 y 3).
- Lamata Cotanda, R. (Año 2012). *La construcción de procesos formativos en la educación no formal*. Editorial Magisterio. (pp. 91-105)
- Litwin, E. (Año 2006). *El oficio de enseñar*. Ediciones Noveduc. (pp. 13-30).
- Sanjurjo, L. (Año 2005). *Volver a pensar la clase*. Estrategias para la enseñanza reflexiva. Ediciones Aique. (pp. 28-45).
- Steiman, S. (Año 2003) *Más didáctica. Reflexiones sobre la enseñanza y el aprendizaje*. Editorial Aique. (pp. 50-75).

Cra. ROSALIA HAYDÉE JAIME
Secretaria de As. Académicos
Fac. Cs. Econ. Jur. y Soc. - U.N.Sa.



Cra. MARIA ALEJANDRA NAVAS
VICEDECANA
Fac. Cs. Económicas, Jurídicas y Sociales - U.N.Sa.