



UNIVERSIDAD  
NACIONAL  
DE SALTA

FACULTAD DE  
CS. ECONÓMICAS,  
JURÍDICAS Y SOCIALES



RES. CD ECO N° 652-25  
EXPTE. N° 651/2025-ECO-UNSa  
Salta, 09 DIC 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 el alumno de la carrera de Profesorado en Ciencias Económicas, que se dictará en el marco del Módulo III: La Práctica Educativa; y,

**CONSIDERANDO:**

Que el proyecto de capacitación tiene como propósitos: Lograr articular los contenidos teóricos del Derecho Laboral con las herramientas prácticas necesarias para la liquidación de sueldos. Contribuir al desarrollo de la capacidad de trabajo en equipo.

Que el presente proyecto está destinado a Alumnos de la Licenciatura en Administración de la FCEJS de la UNSa - Sede Sur Rosario de la Frontera y alumnos de la carrera Tecnicatura Superior en Gestión de Recursos Humanos del Instituto Superior de Formación Docente N° 6025 de Rosario de la Frontera.

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° 17/2025 celebrada de manera presencial el día 18/11/2025, 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 del alumno de la carrera Profesorado en Ciencias Económicas, a dictarse en el marco del Módulo III: La Práctica Educativa, que se detalla a continuación:

Alumno	Propuesta	Destinatarios
Cr. Juárez Corti, Juan Pablo	"TALLER DE LIQUIDACIÓN DE SUELDOS."	Alumnos de la Licenciatura en Administración de la FCEJS de la UNSa - Sede Sur Rosario de la Frontera y alumnos de la carrera Tecnicatura Superior en Gestión de Recursos Humanos del Instituto Superior de Formación Docente N° 6025 de Rosario de la Frontera.





UNIVERSIDAD  
NACIONAL  
DE SALTA

FACULTAD DE  
CS. ECONÓMICAS,  
JURÍDICAS Y SOCIALES

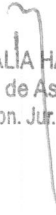


RES. CD ECO N° 652-25  
EXpte. N° 651/2025-ECO-UNSa


**ARTICULO 2°.- ESTABLECER** que los docentes, Prof. Paola Guardatti y Cr. Diego Sibello, tendrán a su cargo la coordinación, seguimiento y supervisión del referido proyecto.

**ARTICULO 3°.- PUBLÍQUESE** en el Boletín Oficial de la Facultad y hágase saber a la Dirección de Posgrados, al alumno Cr. Juárez Corti, Juan Pablo y a los docentes de la carrera para su 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° 652-25  
Expte. N° 651/25 ECO-UNSa

## ANEXO

### Título:

**"TALLER DE LIQUIDACIÓN DE SUELDOS"**

**ALUMNO:** Cr. Juan Pablo Juárez Corti

**DOCENTES:** Prof. Guardatti, Paola

Cr. Sibello, Diego

### NATURALEZA

El presente proyecto es de naturaleza pedagógica, y su abordaje será de carácter teórico-práctico. El mismo se desarrollará en el ámbito de la Universidad Nacional de Salta, específicamente en la Facultad de Ciencias Económicas Jurídicas y Sociales – Sede sur Rosario de la Frontera en el marco de las Prácticas Docentes del Profesorado en Ciencias Económicas.

El mismo consistirá en brindar una capacitación extracurricular a los alumnos regulares de la Licenciatura en Administración de la Sede Sur de la UNSa, y a los alumnos regulares de la Tecnicatura Superior en Gestión de Recursos Humanos del Instituto Superior de Formación Docente N° 6025, a partir de la implementación de un Curso Taller, en el que se abordarán desde un marco conceptual-teórico con énfasis en lo práctico, las herramientas que demanda el contexto de la provincia de Salta a los profesionales en Ciencias Económicas, y en Recursos Humanos, en materia de Liquidación de Sueldos, con el firme propósito de preparar a los futuros profesionales para que puedan desempeñarse satisfactoriamente en el mundo laboral.

Con el dictado de este Curso Taller, se tratará de acercar a los estudiantes de las carreras de la Licenciatura en Administración, y de la Tecnicatura en Gestión de Recursos Humanos, cuestiones vinculadas a prácticas reales de la Liquidación de Sueldos; y se buscará que los mismos logren apropiarse de conocimientos teóricos y prácticos, a través de la aplicación de casos reales que se presentan en el ejercicio de la profesión, de modo que, puedan prepararse para asesorar a sus futuros clientes en forma eficiente.

### FUNDAMENTOS

Teniendo en cuenta la constante demanda de tareas referidas a la Liquidación de Sueldos por parte de la sociedad, y que la currícula de la que se apropian los alumnos de la Licenciatura en Administración, y de la Tecnicatura en Gestión de Recursos Humanos, deja al descubierto las escasas actividades prácticas que se implementan a lo largo de la carrera y, particularmente, en la etapa final, en la cual generalmente se desarrollan las primeras actividades en el ámbito de la vida profesional (primer trabajo), surge la necesidad de articular los conocimientos teóricos adquiridos durante la carrera con el ejercicio de prácticas reales.





La realidad indica que los alumnos adquieren en la asignatura Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social conceptos y conocimientos que son proporcionados en su mayoría desde un enfoque teórico durante el estudio de la carrera, pero que a la hora de aplicarlos, requieren de un conocimiento práctico que, muchas veces no es incluido en la currícula, por la falta de articulación teoría/práctica, que recién se advierte a partir del momento en que se ponen los conocimientos en acción durante las primeras prácticas rentadas.

Para los alumnos, el hecho de no tener práctica suficiente durante su formación académica, hace que el recorrido de las primeras etapas del trayecto profesional resulte muy dificultoso. Por ello, el autor del presente proyecto pretende poner a disposición de los futuros profesionales herramientas que les permitirán articular los conocimientos teóricos adquiridos durante la Carrera de grado con situaciones prácticas que se generan cotidianamente en el desarrollo de la labor profesional. Desde esta perspectiva, y pretendiendo ser un nexo entre lo que requiere la comunidad y lo que se aprende en las carreras de grado, creo que la solución a la problemática planteada, sería dictar un Curso Taller de Liquidación de Sueldos con el objeto de brindar herramientas que como profesional advierto son necesarias en el perfil de los futuros egresados, de manera tal que los mismos puedan complementar los conocimientos teóricos adquiridos durante sus estudios con nuevos conocimientos que hacen a los quehaceres cotidianos de la práctica, y así poder salir al mercado laboral mejor capacitados para satisfacer la demanda de la sociedad de manera eficiente.

### **DESTINATARIOS**

El curso de capacitación está dirigido fundamentalmente a los alumnos de la Licenciatura en Administración de la Facultad de Ciencias Económicas, Jurídicas y Sociales de la Universidad Nacional de Salta – Sede Sur Rosario de la Frontera que acrediten haber cursado la materia Derecho Laboral, y alumnos de la carrera Tecnicatura Superior en Gestión de Recursos Humanos del Instituto Superior de Formación Docente N° 6025 de Rosario de la Frontera, que acrediten haber cursado el 80% de la carrera, y finalizado 2° año en su totalidad.

### **ÁMBITO DE REALIZACIÓN**

Anfiteatro de la Facultad de Ciencias Económicas, Jurídicas y Sociales – Sede Sur Rosario de la Frontera.

### **OBJETIVOS**

Que los alumnos sean capaces de:

- Comprender e interpretar la normativa legal vigente, relacionando conceptos del derecho laboral y la práctica de liquidación de sueldos.
- Liquidar conceptos esenciales como aguinaldo (SAC), vacaciones, feriados, horas extras, licencias especiales, adicionales convencionales, tales como antigüedad y presentismo, entre otros.

### **PROPÓSITOS**

- Lograr articular los contenidos teóricos del Derecho Laboral con las herramientas prácticas necesarias para la liquidación de sueldos.
- Contribuir al desarrollo de la capacidad de trabajo en equipo.

### **CONTENIDOS**

Unidad I: Conceptos Generales del Derecho Laboral.





- 1.- Concepto de derecho laboral y trabajo humano. Tipos: autónomo o dependiente (Art. 4).
- 2.- Principios generales del derecho del trabajo. Principio "In dubio pro operario"
- 3.- El contrato y la relación de trabajo: Concepto de trabajador (Art. 25). Concepto de empleador (Art. 26). Concepto de contrato de trabajo. (Art. 21). Contrato de tiempo indeterminado.
- 4.- Ley de contrato de trabajo: Ámbito de aplicación. Convenios Colectivos de Trabajo: Nociones.

#### Unidad II:

- 1.- La remuneración: Concepto (Art. 103). Art 14 bis de la CN. El S.M.V.M. Tipos de remuneración. conceptos remunerativos: Enunciación. Importancia en la liquidación de sueldos y conceptos de la seguridad social.
- 2.- Conceptos no remunerativos. Enunciación. Beneficios Sociales. Prestaciones complementarias.
- 3.- Forma, fecha y lugar de pago. Anticipos de haberes. Préstamos del empleador al trabajador.

#### Unidad III:

- 1.- Jornada de trabajo: Concepto. Límite. Tipos de jornada: diurna, nocturna, insalubre. Límites.
- 2.- Descansos: diario, semanal, compensatorio. Ejercicios de aplicación.
- 3.- Horas extras: concepto. Topes. Casos. Forma de cálculo. Ejercicios de aplicación.

#### Unidad IV:

- 1.- Feriados y días no laborables. Forma de cálculo. Ejercicios de aplicación.
- 2.- Las licencias especiales (Art. 158 LCT). Forma de cálculo. Ejercicios de aplicación.
- 3.- Vacaciones: Plazos. Comunicación. Época de otorgamiento. Caducidad. Oportunidad del pago. Forma de cálculo. Requisitos para goce completo. Licencia proporcional. Ejercicios de aplicación.

#### Unidad V:

- 1.- Sueldo Anual Complementario (SAC). Época de pago. Formas de calcular en forma total o proporcional. Qué licencias no generan derecho al cobro. Ejercicios de aplicación.
- 2.- Retenciones. Tipos. Ejercicios de aplicación.
- 3.- Embargos. Forma de cálculo. Ejercicios de aplicación.
- 4.- Recibo de sueldo: Características. Partes. Sueldo Bruto, sueldo neto. Diferenciación. Ejercicios de aplicación.

Para la selección de contenidos se tuvieron en cuenta los siguientes criterios:

Siguiendo a Feldman y Palamidessi (FELDMAN, 2001):

Progresividad: que exista la posibilidad de conexión vertical y horizontal, de manera tal que se pueda revisar y retomar temas, conceptos o ideas ya estudiados.

Extensión: que exista una armonía entre extensión y profundidad, de manera que se pueda cumplir el contenido previsto en el tiempo previsto.

Transmisibilidad: que los contenidos sean susceptibles de ser transmitidos a los alumnos destinatarios, conforme al tiempo y recursos disponibles.





Siguiendo a Steiman (STEIMAN, 2008):

Necesidad: Se refiere al análisis del tipo de demanda profesional que se requiere del egresado/a, en estrecha relación con el contexto social e institucional en el que los alumnos/as se están formando.

Significatividad: Este criterio creo que resulta insoslayable a la hora de seleccionar contenidos, ya que los mismos tienden a infinito, y es imposible poder incluir todos.

Los contenidos conllevan una significatividad lógica, por lo cual responden a un ordenamiento lógico que resulta indispensable en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Por ej: no se puede enseñar el cálculo del SAC (para lo cual se toma la mejor remuneración del semestre), sin enseñar primero el tema Remuneración.

Siguiendo a Feldman (FELDMAN, 2001) (quien a su vez cita a Miguel Sabalza) los contenidos seleccionados siguen una secuencia lineal homogénea y no equidistante, debido a que se trata de contenidos que, si bien tienen la misma importancia, se les otorga distintos tiempos de desarrollo, por resultar algunos de mayor complejidad que otros.

Conforme a la tipología de contenidos que sugieren Basabe y Cols (BASABE & COLS, 2004), los contenidos seleccionados responden fundamentalmente a la tipología de "conceptos" provenientes principalmente del Derecho Laboral, y a la de "procedimientos" que resultan aplicables fundamentalmente en la liquidación de sueldos.

Siguiendo a Feldman y Palamidessi (FELDMAN, 2001), los contenidos seleccionados tienen sustento fundamentalmente en "el conocimiento como práctica", ya que si bien la liquidación de sueldos se asienta en ciertos conceptos del Derecho Laboral, es una tarea netamente práctica en la cual el liquidador pone de manifiesto la capacidad de hacer, de proceder o de modificar la realidad.

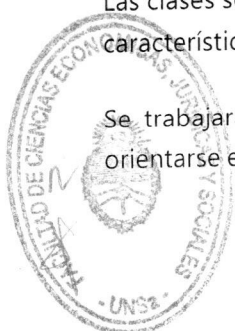
## METODOLOGÍA

Se propone una metodología de exposición dialogada, haciendo uso del Diálogo Reflexivo, donde el docente y alumnos participan intercambiando sus observaciones, experiencias, puntos de vista y visiones sobre el contenido de enseñanza en cuestión, ya que como afirma Liliana Sanjurjo (SANJURJO, 2003), la conversación constituye un momento importante de la clase, dado que es el momento en el que el docente pone al alumno en contacto con el tema, trata de conectarlo con otros temas cotidianos, de interesarlo por el nuevo, y de averiguar algún conocimiento previo, y de esta manera se da un proceso de construcción de nuevos conocimientos.

El camino metodológico que se plantea es el de la secuenciación de manera de poder articular los conceptos adquiridos en la clase anterior, como así también en las clases anteriores.

Las clases se organizarán en segmentos de los que se desprenderán segmentos parciales que mantendrán la característica de intencionalidad específica y particular.

Se trabajará con la dinámica de grupos, ya que como expresa Edith Litwin (LITWIN, 2012), además de orientarse en una suerte de oposición a las prácticas tradicionales basadas en la contemplación del estudiante







como un individuo que aprende según sus intereses y esfuerzos personales, resulta enriquecedor para el despeje de dudas, lo cual contribuye a un aprendizaje más eficiente.

Por otra parte, se planteará el análisis de situaciones problemáticas, para promover la generación de preguntas, dudas o incertidumbre y desarrollar la capacidad crítica sobre lo tratado, y el desarrollo de estudios de casos con el objeto de profundizar la aplicación práctica de lo abordado/estudiado en las clases teóricas, planteándose intra grupos los distintos casos.

El dictado del Curso Taller de capacitación se desarrollará mediante clases de carácter teórico-prácticas con una duración de 2 (dos) horas cada una, en donde, en los primeros 15 minutos se hará un breve repaso y evacuación de dudas de conceptos vistos en la clase anterior; luego se destinarán 30 (treinta) minutos para abordar los temas desde un punto de vista teórico; a continuación se dispondrá de 1 (una) hora para la resolución de ejercicios prácticos, en los cuales se apliquen los conceptos teóricos vistos, y en los últimos 15 (quince) minutos se procederá al cierre de la clase, en donde se sacarán conclusiones de los temas vistos en la misma.

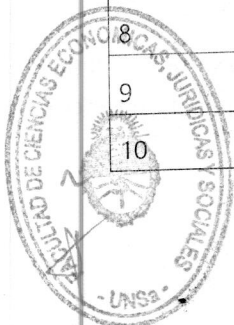
Para el desarrollo de las clases, se les enviará por mail a los alumnos el día anterior a cada clase, tanto los ejercicios de aplicación práctica, como el material teórico desarrollado de manera sucinta, que luego se ampliará en el aula.

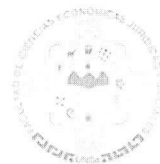
Para finalizar y cerrar el ciclo de enseñanza y de aprendizaje, se prevé la realización de un trabajo integrador final de simulación de un caso real donde se apliquen los conocimientos adquiridos, lo cual se relaciona con el método de proyecto y el método de simulación que menciona Davini (DAVINI, 2015).

### CRONOGRAMA DE CLASES

El presente cronograma está pensado para 10 clases de una duración de dos horas cada una.

CLASE N°	SEMANA	CONTENIDO
1	4° OCTUBRE	PRESENTACION. UNIDAD I. UNIDAD II PUNTO 1
2	4° OCTUBRE	UNIDAD II PUNTO 2 Y 3.
3	5° OCTUBRE	UNIDAD III
4	5° OCTUBRE	UNIDAD IV PUNTOS 1 Y 2
5	1° NOVIEMBRE	UNIDAD IV PUNTO 3.
6	1° NOVIEMBRE	UNIDAD V PUNTO I
7	2° NOVIEMBRE	UNIDAD V PUNTO 2, 3 Y 4
8	2° NOVIEMBRE	TRABAJO PRACTICO INTEGRADOR DE REPASO
9	3° NOVIEMBRE	EXAMEN ESCRITO INDIVIDUAL
10	3° NOVIEMBRE	CIERRE DEL CURSO. EVALUACIÓN DEL PROFESOR. DESPEDIDA





## EVALUACIÓN

Siguiendo a Steiman (STEIMAN, 2008), para el proyecto bajo estudio, se llevarán a cabo evaluaciones tanto del aprendizaje como de la enseñanza, dado que, aunque algunos autores no estén de acuerdo con esta última, ambas son importantes. La evaluación de la enseñanza es sumamente útil, ya que contribuye a mejorar las prácticas de dicha enseñanza, pero requiere cierta cuota de humildad por parte del profesor para someterse a ser evaluado por sus alumnos, evitando así, caer en la autoevaluación, la cual podría llevar a conclusiones erróneas. Por otro lado, se realizará una evaluación diagnóstica para tomar conocimiento de los saberes referidos al Derecho Laboral apropiados por los alumnos durante el cursado de dicha materia, los cuales serán de vital importancia para el cursado del Taller de Liquidación de Sueldos.

Durante el cursado se llevará a cabo una evaluación formativa o de seguimiento, la cual es muy útil, ya que permite al docente ajustar la enseñanza para mejorar el proceso de aprendizaje de los alumnos.

Al finalizar el cursado se realizará una evaluación de tipo sumativa escrita e individual, con el fin de que los alumnos acrediten un nivel de conocimiento, que, a criterio del profesor, les permita liquidar sueldos de manera satisfactoria y eficiente durante su vida profesional.

Entre los instrumentos de evaluación seleccionados se encuentran:

El cuestionario, el cual resulta adecuado, ya que a través de una combinación de preguntas abiertas y cerradas se puede requerir del alumno su opinión, valoración personal o interpretación de la realidad, lo cual resulta muy enriquecedor, dado que proporciona información cuantitativa y cualitativa.

Las pruebas de ensayo, las cuales resultan adecuadas, ya que, entre otros, permite evaluar los conocimientos y habilidades que tiene el alumno para analizar, organizar y presentar la información requerida, lo cual es indispensable para la liquidación de sueldos y confección del recibo de sueldos.

El cuadro de participación, el cual resulta adecuado porque permite llevar un registro de la frecuencia con la que los alumnos aportan verbalmente ideas relacionadas con el tema, presentan información adicional a la clase, plantean un ejemplo, solucionan el problema o interrogante en cuestión, aplican lo aprendido a un problema real, etc.

La exposición oral, la cual resulta adecuada, ya que la misma brinda al alumno la oportunidad de demostrar sus habilidades para seleccionar, ordenar, analizar y sintetizar información, y todo esto resulta sumamente

útil para cuando el empleador y/o trabajador le solicitan al profesional liquidador explicaciones acerca de la liquidación de sueldos.

Las demostraciones, las cuales resultan adecuadas, dado que permiten observar con detalle como los alumnos ejecutan las actividades prácticas.

Siguiendo Al mencionado autor (STEIMAN, 2008), quien define la evaluación como un proceso que, a partir del conocimiento y comprensión de cierta información, permite, desde una actitud dialógica, emitir un juicio







de valor acerca de las prácticas de enseñanza y/o las prácticas de aprendizaje en un contexto sociohistórico determinado, es que se estructura la evaluación de la siguiente manera:

### **EVALUACIÓN DE LA ENSEÑANZA:**

Al término del curso de capacitación se les entregará a los asistentes un breve cuestionario para responder de manera anónima con el fin de recabar información sobre el desenvolvimiento del profesor, la metodología y los recursos didácticos utilizados, como así también del grado de cumplimiento de las expectativas que tenían los alumnos al iniciar el curso, y de las consideraciones y sugerencias que contribuyan a mejorar las prácticas de enseñanza.

### **EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE:**

Al inicio del Curso se realizará una evaluación diagnóstica a los efectos de conocer el nivel de conocimiento con el que cuentan los alumnos en materia de Derecho Laboral, lo cual resultará indispensable a la hora de desarrollar la tarea de liquidar sueldos.

Además, se prevé una evaluación de tipo formativa que se analizará a lo largo del dictado del curso con base en conceptos, procedimientos y actitudes. Por ello, se evaluará a los asistentes de acuerdo a su participación activa dentro del proceso áulico, y al finalizar cada unidad se les entregará una actividad, la cual deberá ser entregada en tiempo y forma de manera de poder realizar un seguimiento adecuado del aprendizaje.

También se prevé una evaluación de tipo sumativa en donde, al finalizar el curso, en la penúltima clase, los asistentes deberán acreditar una prueba escrita de manera individual.

Para realizar la evaluación de aprendizaje se utilizarán las técnicas e instrumentos que a continuación se detallan:

- La técnica del interrogatorio, cuyo instrumento a emplear será el cuestionario.
- La técnica de resolución de problemas cuyo instrumento a emplear será las pruebas de ensayo.
- Técnicas de observación, cuyos instrumentos a emplear serán los siguientes: participación, exposición oral y demostraciones.

### **CRITERIOS DE EVALUACIÓN**

Los alumnos serán evaluados de acuerdo a los siguientes criterios:

- Manejo de herramientas y técnicas aplicados a los conceptos abordados.
- Pertinencia en el uso de la terminología.
- Presentación de trabajos prácticos en tiempo y forma.
- Participación individual y colectiva.
- Acreditación de un 80% de asistencia a clases.
- Aprobación de un examen individual escrito.

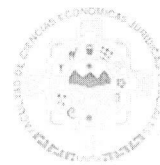
### **RECURSOS**

Para el dictado de este curso se hará uso de:

#### **RECURSOS DIDÁCTICOS:**

Se enumeran a continuación los diferentes recursos que se van a utilizar en la transposición didáctica:





- ✓ La narración: Permite comunicar y hacer revivir en la imaginación, acciones, percepciones, hechos, sentimientos que no pueden ser experimentado por quienes escuchan pero que pueden ser revividos y resignificados.
- ✓ La explicación: Junto a la narración constituye una forma básica de pensamiento y transmisión.
- ✓ El diálogo y el interrogatorio didáctico
- ✓ El ejemplo y la analogía
- ✓ Las apoyaturas visuales
- PIZARRÓN-FIBRONES: Será indispensable para el desarrollo de las clases prácticas como herramienta en el proceso de aprendizaje.
- TRABAJOS PRÁCTICOS: Para el análisis e interpretación de la teoría desarrollada en el curso y de situaciones prácticas que se presentan en el ejercicio profesional. Ellos serán referidos a acontecimientos reales o hipotéticos que serán analizados entre los alumnos y el docente. El desarrollo del mismo incluye datos y personajes que se presentan en torno a situaciones prácticas de la profesión.
- POWER POINT: Acompaña el desarrollo de la clase como guía.
- **RECURSOS MATERIALES:**
  - Proyector de imágenes
- **RECURSOS HUMANOS:** Profesor Juan Pablo Juárez Corti

## **BIBLIOGRAFÍA**

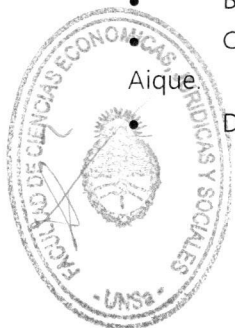
### **PARA LA PRÁCTICA**

- DE DIEGO, Julián Arturo (2000). Manual de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Buenos Aires: Alberto Perrot.
- GRISOLIA, J.A. y BERNASCONI, A. M. (2014). Práctica Forense. Buenos Aires: Estudio
- ACKERMAN, Mario y OJEDA, Raúl (2015). Revista de Derecho Laboral. Buenos Aires: Rubinzal Culzoni.
- FERNANDEZ MADRID, Juan Carlos (2012). Ley de Contrato de trabajo comentada. Buenos Aires: La Ley.
- OJEDA, Raúl (2011). Ley de Contrato de trabajo comentada. Buenos Aires: Rubinzal Culzoni.
- PARADA, Ricardo Antonio y ERRECABORDE, José Daniel (2024). Régimen de contrato de trabajo: versión 5.0. Buenos Aires: Erreius.

### **PARA EL PROYECTO**

#### Referencias

- ANDER-EGG, E. y. (1994). Como elaborar un proyecto: Guía para diseñar proyectos sociales y culturales. Buenos Aires: Magisterio del Río de la Plata.
- BASABE, L., & COLS, E. y. (2004). Los componentes del contenido escolar. Buenos Aires: OPFYL.
- CHEVELLARD, Y. (1991). La transposición didáctica. Del saber sabio al saber enseñado. Buenos Aires: Aique.
- DAVINI, M. C. (2015). La formación en la práctica docente. CABA, Buenos Aires: Paidós.





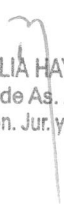
UNIVERSIDAD  
NACIONAL  
DE SALTA

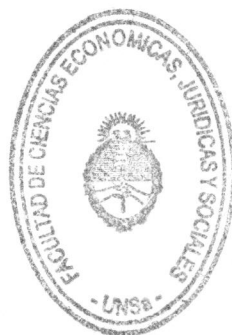
652-25

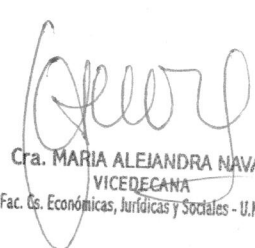
FACULTAD DE  
CS. ECONÓMICAS,  
JURÍDICAS Y SOCIALES



- FELDMAN, D. y. (2001). Programación de la enseñanza en la Universidad: Problemas y enfoques. Buenos Aires: Universidad Nacional de General Sarmiento.
- LITWIN, E. (2012). El oficio de enseñar: condiciones y contextos. Buenos Aires: Paidós.
- SANJURJO, L. y. (2003). Volver a pensar la clase: las formas básicas de enseñar . Rosario: Homo Sapiens.
- STEIMAN, J. (2008). Mas didáctica (en la educación superior). Buenos Aires: UNSAM EDITA.
- ZABALZA, M. A. (2003). Competencias docentes del profesorado universitario: Calidad y desarrollo profesional. Madrid, España: Narcea.

  
Cra. ROSALÍA 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.