

CORRESPONDENCIA O CONFLICTO. PERFIL DOCENTE DE DERECHO EN LA UNT Y LOS ESTÁNDARES DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN ARGENTINO, 2023.

Mg. Andrea Paola Campisi¹

ORCID: 0000-0003-2643-1709

campisi.ap@gmail.com

RESUMEN

Las carreras de todas las universidades argentinas atraviesan procesos de acreditación desde el año 1995 en busca de una mejor calidad educativa. En ese marco, esta investigación centra su mirada en el cuerpo docente de la Carrera de Abogacía de la Universidad Nacional de Tucumán, a fin de delinear su perfil a la luz de los estándares establecidos por la normativa vigente que postula que el cuerpo docente debe ser adecuado en términos de número, composición y dedicación, con el fin de asegurar el desarrollo de las actividades de docencia, investigación y extensión, para establecer posibles relaciones. Para ello, adopta un enfoque cuantitativo recopilando datos sociolaborales de fuentes primarias, los cuales se analizan a través de un software estadístico de código abierto. El grupo muestra un fuerte interés en la investigación, la formación de postgrado y pedagógica, así como una alta carga laboral fuera de la facultad. A pesar de las dificultades, se destaca el compromiso de los docentes y la institución en la lucha por conseguir un presupuesto acorde. Se concluye que esta discrepancia entre la norma y la realidad afecta negativamente la calidad educativa y sugiere la necesidad de políticas educativas que aborden.

Palabras clave: perfil docente, calidad educativa, estándares normativos, carrera de Abogacía, enseñanza del Derecho

¹Profesora Adjunta e Investigadora, Magister en Métodos y Técnicas de Investigación Social, Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tucumán, Tucumán, Argentina.

CORRESPONDÊNCIA OU CONFLITO: PERFIL DO CORPO DOCENTE DE DIREITO NA UNT E OS PADRÕES DO MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO ARGENTINO, 2023.

RESUMO

Os cursos de todas as universidades argentinas passam por processos de credenciamento desde 1995 em busca de melhor qualidade educacional. Neste quadro, esta investigação centra o seu olhar no corpo docente da Faculdade de Direito da Universidade Nacional de Tucumán, a fim de traçar o seu perfil à luz dos padrões estabelecidos pela regulamentação em vigor que postula que o corpo docente deve ser adequado em termos de número, composição e dedicação, de forma a garantir o desenvolvimento das atividades de ensino, pesquisa e extensão, para estabelecer possíveis relações. Para isso, adota uma abordagem quantitativa, coletando dados sociolaborais de fontes primárias, que são analisados por meio de software estatístico de código aberto. O grupo demonstra um forte interesse pela investigação, pós-graduação e formação pedagógica, bem como uma elevada carga horária fora da faculdade. Apesar das dificuldades, destaca-se o empenho dos professores e da instituição na luta para conseguir um orçamento adequado. Conclui-se que esta discrepância entre a norma e a realidade afeta negativamente a qualidade educacional e sugere a necessidade de políticas educacionais que enfrentem esses desafios e obstáculos.

Palavras-chave: perfil docente, qualidade educacional, normas regulamentadoras, carreira jurídica, ensino jurídico

CORRESPONDENCE OR CONFLICT: LAW FACULTY PROFILE AT UNT AND ARGENTINIAN MINISTRY OF EDUCATION STANDARDS, 2023

ABSTRACT

The courses of all Argentine universities have been going through accreditation processes since 1995 in search of better educational quality. In this framework, this research focuses its gaze on the teaching staff of the Law School of the National University of Tucumán, in

order to outline their profile in light of the standards established by current regulations that postulate that the teaching staff must be adequate in terms of number, composition and dedication, in order to ensure the development of teaching, research and extension activities, to establish possible relationships. To do this, it adopts a quantitative approach by collecting socio-labor data from primary sources, which are analyzed through open source statistical software. The group shows a strong interest in research, postgraduate and pedagogical training, as well as a high workload outside the faculty. Despite the difficulties, the commitment of the teachers and the institution in the fight to achieve an appropriate budget stands out. It is concluded that this discrepancy between the norm and reality negatively affects educational quality and suggests the need for educational policies that address these challenges and obstacles.

KEYWORDS: teaching profile, educational quality, legal career, law teaching

1. Introducción

En las últimas décadas, muchos países latinoamericanos han establecido entidades para evaluar la calidad de instituciones y programas académicos universitarios, tanto a nivel de grado como de posgrado. El objetivo principal es mejorar y asegurar la calidad educativa, garantizando que los programas y las instituciones cumplan con estándares que proporcionen una educación de alta excelencia. Esta evaluación no solo busca asegurar la formación adecuada de los y las estudiantes, sino también permite a las instituciones identificar áreas de mejora y trabajar en el perfeccionamiento continuo de la educación que ofrecen. En Argentina, la Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria (CONEAU), establecida en 1995 por la Ley de Educación Superior N° 24.521, desempeña un papel crucial en este proceso, introduciendo la evaluación y el aseguramiento de calidad como un nuevo eje en la política universitaria del país. El proceso de acreditación, que lleva a cabo este organismo, valida públicamente los títulos universitarios, asegurando que las carreras cumplan con requisitos de calidad establecidos a nivel regional y de acuerdo con normas legales nacionales. Este proceso refuerza la concepción de la universidad como fundamental en la formación ciudadana, su influencia cultural y la capacitación de profesionales en diversas áreas de la sociedad del conocimiento, otorgándole un papel destacado y central.

Esta búsqueda de la calidad educativa está en consonancia con un objetivo del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación Argentina: impulsar reformas judiciales para alcanzar una justicia más eficiente, accesible y transparente.

En el caso específico de las carreras de Abogacía en el país, la Resolución del Ministerio de Educación N° 3401 del año 2017 establece estándares que buscan formar profesionales jurídicos con visión integral, interdisciplinaria, actitud investigativa y compromiso ético, capacitados para diversos roles más allá de los tribunales. También define el perfil del docente, exigiendo habilidades de investigación, competencias comunicativas y profesionales, así como participación en actividades de extensión, conforme a estándares internacionales en la enseñanza del Derecho. Asimismo, no especifica cómo lograr estas características.

En consonancia con estos propósitos y en busca de mayor calidad educativa en el ámbito del Derecho, actualmente se está desarrollando un estudio sobre las prácticas de enseñanza, aprendizaje e investigación en la Carrera de Abogacía de la Universidad Nacional de Tucumán. Su problemática refiere a conocer las relaciones entre un plan a un lineamiento ministerial, (Ministerio de Educación, 2017, Resolución N° 3401) y la empiria, es decir, la observación si se cumple o no, si genera resistencias o no y cuáles elementos estarían asociados a su cumplimiento.

El perfil del cuerpo docente en las carreras de Abogacía es crucial para la formación legal y la preparación de profesionales éticos. Un cuerpo docente competente no solo garantiza una enseñanza de calidad, sino que también enriquece la investigación jurídica, apoya la acreditación de programas académicos y fortalece la competitividad de los graduados en un mercado legal dinámico. La delimitación de este perfil permite identificar problemas y limitaciones que enfrentan los y las docentes en sus prácticas.

1.1. Problema de la Investigación y la hipótesis

El problema de esta investigación consiste en indagar si las características laborales y sociales de los y las docentes que reciben una remuneración en la Carrera de Abogacía de la Universidad Nacional de Tucumán, Argentina, están en correspondencia con los requisitos establecidos en el inciso III del Anexo IV de la Resolución del Ministerio de Educación N° 3401 del año 2017. Esta normativa dicta criterios específicos para el cuerpo académico de las carreras de Abogacía, que incluyen la necesidad de tener antecedentes apropiados, una composición adecuada en términos de cantidad y dedicación, así como la documentación de la trayectoria académica y formación profesional de los y las docentes.

Cabe decir, que este estudio forma parte de los inicios de un proceso investigativo más complejo sobre las formas de practicar la enseñanza del Derecho, entendiendo las mismas como un complejo entramado de significaciones y sentidos, cuyos productores y transformadores son todos los agentes involucrados: docentes, estudiantes, egresados y del perfil docente, no es suficiente, pero sí necesario, como también lo es perfilar a los demás protagonistas. ¿Cómo se reproduce esta institución académica si no es en tanto resultado de las prácticas que en ella se llevan a cabo? ¿Cómo entender estas prácticas, en el sentido de praxis, si no se entiende y se conoce las características de sus actores? Por estas razones, este análisis se convierte en el punto de partida esencial para esta investigación

La hipótesis propone que las características perfiladas no se ajustan al estándar del docente del Derecho según Resolución del Ministerio de Educación N° 3401 del año 2017 en Argentina. Si esta falta de correspondencia existiera, influiría en la calidad de la enseñanza en la Carrera de Abogacía, lo que a su vez afectaría la formación académica y profesional de los y las estudiantes.

Este análisis y sus implicancias vislumbran posibles soluciones o medidas que podrían implementarse para abordar esta discrepancia y mejorar la situación actual, promoviendo la búsqueda de calidad educativa.

1.2. Los conceptos claves y la revisión de los antecedentes

Entre los conceptos claves presentes en este artículo, el de “perfil sociolaboral” refiere a una descripción detallada de las características personales, profesionales y sociales que tiene una persona, y que influyen en su desempeño en el ámbito laboral (Dubar, 2001: 8). En cuanto al concepto “docente”, alude a una persona experta en su área que combina su labor de enseñanza con la investigación y la formación de nuevos profesionales (Salazar, 2006: 32). Birgin (2000) define al docente como aquella persona que está capacitada para planificar, gestionar y evaluar situaciones de enseñanza y de aprendizaje, promoviendo la formación integral de los y las estudiantes. La ampliación de esta definición se alcanza al considerar que las construcciones y categorías presentes en la realidad surgen, se replican y se transforman gracias a la intervención de agentes que participan en las diversas prácticas sociales. Estos agentes se apoyan en saberes prácticos que abarcan tanto las estructuras del hacer como del pensar y del sentir. Concebir a los y las docentes como agentes sociales implica definirlos como sujetos situados, comprometidos, no sólo con la trasmisión de saberes sino con la tarea de transformar el conocimiento y la realidad en la que está inmerso, agentes protagonistas de su propia historia.

Así, entonces, se puede definir el constructo perfil docente del Derecho como, las características particulares de un conjunto de personas cuyas tareas son la docencia, la investigación, la extensión y gestión en la Carrera de Abogacía.

En cuanto al perfil del docente del Derecho, Hermida (2018: 51) postula que:

“El modelo seguido mayoritariamente en la Argentina, donde los mismos ejercen la profesión de abogados en forma independiente o en el Poder Judicial, y carecen de formación pedagógica y de trayectoria en investigación, resulta incompatible con un modelo de universidad altamente profesional comprometida con la calidad del aprendizaje” .

Asimismo, Böhmer (1999), enfoca su análisis en la relación entre la enseñanza del Derecho y la práctica de la Abogacía, así como en proponer estrategias para mejorar la

formación de los abogados y las abogadas, entre las cuales se destaca hacer que la enseñanza sea más práctica y menos teórica para una formación integral que combine valores éticos y morales, habilidades interpersonales, tecnológicas y lingüísticas para formar abogados y abogadas competentes y comprometidos con su labor. Desde un enfoque filosófico, Vázquez (2008) entiende que, la y el docente del Derecho debe, no sólo transmitir los conocimientos jurídicos, sino su aplicabilidad en el campo legal. Asimismo, la literatura científica a nivel mundial ha detallado una relación estrecha entre las condiciones laborales de los docentes y la percepción particular del bienestar-malestar entendiendo que necesita ser abordado no ya como una dificultad individual sino como un problema colectivo (Tenti, 2006; Montgomery y Rupp, 2005; UNESCO, 2005; Hargreaves, 1997).

La mejora de la enseñanza del Derecho, según Villalba Cuéllar y González Serrano (2015), requiere profesionales dedicados a la docencia con habilidades pedagógicas y tecnológicas, enfocándose en la participación activa de los y las estudiantes. Destaca la importancia de una formación especializada en pedagogía jurídica y la necesidad de compromiso total en la preparación de clases, tutorías, investigación y colaboración administrativa para lograr una enseñanza efectiva. En relación con el cuerpo docente de las carreras de Abogacía, Fiss subraya que la calidad de una institución académica depende de la profundidad y diversidad de su cuerpo docente, ya que moldea el plan de estudios y es responsable de los resultados de la enseñanza, el carácter de la biblioteca y el tipo de estudiantes atraídos por la institución. En última instancia, es el cuerpo docente quien define la facultad (1999:28).

Estos antecedentes sostienen el argumento de esta investigación: para lograr una mayor calidad educativa en la enseñanza y el aprendizaje del Derecho, es crucial realizar un análisis detallado de los agentes involucrados, lo que implica examinar aspectos como, su formación académica, experiencia laboral, nivel de especialización, participación en investigaciones y publicaciones, así como su formación pedagógica y diversidad de ocupaciones laborales. Esta actividad facilitará la posterior comprensión e interpretación de las formas de enseñanza y aprendizaje del Derecho.

2. Metodología

Con el fin de definir el perfil del plantel docente de la Carrera de Abogacía de la Universidad Nacional de Tucumán y contrastarlo con el perfil delineado por la norma, se llevó a cabo un estudio exploratorio-descriptivo no experimental de tipo transversal. Para este propósito, se recolectaron datos de fuentes primarias con el objetivo de obtener información precisa y relevante.

La indagación es exploratoria puesto que no se encontraron estudios previos que delimitaran las características sociolaborales de los y las docentes en cuestión. El informe de la Dirección Nacional de Relación con la Comunidad Académica y la Sociedad Civil (2019) reafirma esta carencia: “Hasta la fecha no se ha logrado obtener datos representativos sobre los cargos docentes en las facultades de derecho, y su distribución según funciones y dedicaciones horarias (p.36).

Es descriptiva porque se propone describir y analizar las características y propiedades del grupo de docentes que conforman el plantel académico de esta Facultad. Su diseño es no experimental y transversal, ya que la recolección de datos se realizó en un solo momento sin manipular deliberadamente las variables que se observan tal como ocurren en su contexto natural (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

La metodología es de corte cuantitativo. Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), la investigación cuantitativa se basa en la medición de variables y en su análisis estadístico. Esta pesquisa permitió recopilar datos de un mayor número de docentes y realizar análisis estadísticos para obtener conclusiones más generales sobre el perfil docente, lo que ayudó a identificar patrones y tendencias en el desempeño y características de este cuerpo.

La población del estudio son los y las docentes rentados y rentadas de la Carrera de Abogacía de la Universidad Nacional de Tucumán en el año 2023. Se excluyó de este universo a docentes no remunerados.

Se realizó un muestreo no probabilístico intencional por cuotas para seleccionar una muestra de 74 docentes. La delimitación de las cuotas se hizo en relación a los distintos cargos docentes (Titular, Asociado, Adjunto, Jefe de Trabajos Prácticos y Auxiliares Graduados) y sobre la nómina completa de los y las docentes de esta facultad, calculando entre el 18% y el 20% de cada una de esas categorías de Cargo. La elección de este muestreo se debe al tamaño de la población en estudio (453 docentes), puesto que, al aplicar la fórmula para calcular una muestra, el resultado era cercano al universo. Siguiendo a Berenger (1992) y considerando factores como la disponibilidad de recursos, costo, tiempo y dificultad para reclutar participantes debido a la temática y contexto, se optó por este enfoque.

Se empleó una encuesta como herramienta de investigación, definida como una técnica que utiliza procedimientos estandarizados para recopilar y analizar datos de una muestra de casos de una población más amplia. (García Ferrando, 2003: 169). La información se recolectó de manera estandarizada mediante un cuestionario Ad-hoc autoadministrado, que abordó variables sociodemográficas y sociolaborales. El instrumento fue validado a través de una prueba piloto con 7 docentes representativos y la evaluación de una especialista en Metodología de la Investigación. Se implementó como formulario de Google enviado por correo electrónico después de la confirmación de su participación.

Para el procedimiento de análisis, se usó Software PSPP (Perfect Statistical Professional Presented) para caracterizar y describir cada una de las variables y realizar, también, análisis bivariados. Este análisis permitió establecer características particulares y a su vez establecer comparaciones y relaciones con el propósito de hallar los rasgos y las particularidades del grupo encuestado.

Por último, en cuanto a las limitaciones de estudio, el sesgo de respuesta no estuvo presente, todos los entrevistados y entrevistadas completaron el cuestionario sin inconsistencias. Así, también, se minimizó el sesgo de auto reporte a través del compromiso de confiabilidad y el acuerdo de anonimato de los y las informantes, y de la inclusión de preguntas indirectas.

3. Resultados

La variable “Cargo y Dedicación Docente”, de naturaleza cualitativa ordinal, aborda los distintos cargos y dedicaciones universitarios, según lo establecido en el Estatuto de la Universidad Nacional de Tucumán (aprobado por la Honorable Asamblea Universitaria en 1995 y puesto en vigencia el 18 de marzo de 1996). En este estudio, es observada como variable de referencia para examinar las relaciones con otras variables. Los cargos docentes instituidos son: Profesor Titular, Profesor Asociado, Profesor Adjunto, Jefe de Trabajos Prácticos y Auxiliares Graduados. Asimismo, las dedicaciones refieren a la cantidad de horas semanales que un docente debe cumplir en sus funciones: Exclusiva (40 horas semanales), Semiexclusiva (20 horas semanales) y Simple (10 horas semanales).

Esta variable centraliza la atención en las responsabilidades y roles que los y las docentes del Derecho deben cumplimentar, proporcionando un marco integral para la exploración de diversas dimensiones relacionadas con la actividad académica.

En lo que respecta a su caracterización, las categorías más frecuentes en la Carrera de Abogacía de la Universidad Nacional de Tucumán son: Auxiliar Simple (27%), Jefe de Trabajos Prácticos Simple (20%), Adjunto Semiexclusivo (15%), Jefe de Trabajos Prácticos Semiexclusivo (14%) y Adjuntos Simple (11%). Por otro lado, las categorías menos comunes incluyen: Titular Semiexclusivo (3%), Titular Simple (3%), Asociado Semiexclusivo (4%) y Asociados Simple (3%). Es destacable la escasa representación de categorías de mayor jerarquía, como así también, la casi nula presencia de dedicación Exclusiva, señalando una distribución desigual en roles y niveles de responsabilidad dentro de la estructura docente. Esta situación redunda en otras instituciones universitarias de Argentina. Fernández Lamarra

y Pérez Centeno (2011) afirman que la profesión académica en Argentina se destaca negativamente en comparación con otras regiones. La mayoría de los y las docentes trabajan a tiempo parcial y hay pocos dedicados y dedicadas exclusivamente a la docencia, lo cual coincide con los resultados presentados aquí expuestos.

Figura 1. Porcentajes de docentes según Cargo y Dedicación Docente

Fuente: Elaboración propia

Los datos evidencian un ensanchamiento de la base de la pirámide laboral, señalando la disímil proporción entre docentes de mayor jerarquía y docentes de menor jerarquía en cuanto al cargo que detentan. Comparando estos resultados con un estudio anterior, Figura 2, se arriba a la conclusión que los porcentajes obtenidos de la muestra coinciden en casi su totalidad con los resultados del análisis de la población total de docentes de la Carrera de Abogacía de la Universidad Nacional de Tucumán.

Figura 2. Comparación de pirámides laborales de la muestra y la población de docentes rentados de la Carrera de Abogacía de la Universidad Nacional de Tucumán, 2023

Fuente: Elaboración propia

3.1. Caracterización de variables sociodemográficas.

Aproximadamente el 51% de docentes encuestados son hombres, mientras que el 49% son mujeres. Estos porcentajes indican una diferencia mínima entre ambas categorías. Asimismo, poco más de la mitad son casados/as (54%), la mayoría (64%) tienen hijos y residen en la Ciudad de San Miguel de Tucumán (72%).

En relación a la variable “Edad”, las medidas de tendencia central apuntan a una distribución relativamente simétrica en el conjunto de datos agrupados, centrada en torno a la media (46 años) y la mediana (48 años). La moda (45 años) señala la presencia destacada de un grupo en el intervalo de 45-54 años. Al considerar la relación entre la Edad y el Cargo, se destaca que el 61% de los docentes se ubican en los intervalos de mayor edad.

3.2. Caracterización de Variables Sociolaborales

Al examinar la variable “Condición Laboral”, según lo estipulado por el Estatuto de la Universidad Nacional de Tucumán (1996), la condición de Regular refiere al docente contratado de manera relativamente estable mediante concurso público de oposición y antecedentes y la condición de Interino, al docente designado/contratado temporalmente, aproximadamente el 64% de docentes están en condición de Interinos, conformando la mayoría de los casos observados - figura 3-. La frecuencia de la categoría Interino se presenta en todos los cargos y dedicaciones, siendo especialmente notable en docentes Auxiliares y Adjuntos Simples, con un porcentaje del 95% y 75%, respectivamente. En relación con la condición de Regular (34%), está conformado en su gran mayoría (90%) por Jefes de Trabajos Prácticos Semiexclusivos.

Figura 3. Porcentajes de docentes según Condición Laboral

Fuente: Elaboración propia

En lo que respecta a la variable “Otra Ocupación en la Facultad”, el 72% indica no ejercer roles adicionales en esta institución. El restante 28%, que sí lo hace, está compuesto en su mayoría por aquellos y aquellas que ocupan los cargos y dedicaciones más elevados, como Titulares, Asociados y Adjuntos.

La Antigüedad Docente de los profesores y las profesoras se concentra en torno a los 13 años, con una moda ligeramente inferior, indicando que la mayoría de docentes tienen una antigüedad cercana a los 11 años.

En relación con la variable “Cargo y Dedicación Docente”, se destaca que la mayoría de docentes Auxiliares Simples (61%) tiene una antigüedad de 0-5 años, lo cual es coherente puesto que constituye el cargo de ingreso a la Carrera Docente en esta universidad.

Asimismo, la franja de 11 a 20 años destaca como la más común (36%), englobando la mayor parte de los cargos y dedicaciones docentes.

La medición de “Satisfacción con el Salario Docente” arroja que, aproximadamente, el 76% de los y las docentes no están conformes con la remuneración que reciben por su trabajo. La tabla, a continuación, detalla los porcentajes de satisfacción e insatisfacción por el total marginal de las filas (Cargo y Dedicación Docente).

Tabla 1: Satisfacción con Salario Docente por Cargo y Dedicación

Fuente: Elaboración propia

En relación con el ejercicio de sus funciones docentes en este ámbito y la carga laboral asociada, el análisis arroja los siguientes resultados: administrar una o varias comisiones constituye una tarea para, aproximadamente, el 66% de los y las docentes. Un aspecto destacado en este análisis se relaciona con el 18%, calculado del total general, de los y las docentes Auxiliares, que informan tener comisiones a su cargo. Las funciones que implica el estar a cargo, superan ampliamente las responsabilidades y funciones que este cargo académico posee.

Asimismo, se consideró necesario analizar la variable cuantitativa discreta “Número Aproximado de Alumnos en Comisión”, puesto que constituye una medida esencial en la dimensión de la carga de trabajo. La media, aproximadamente, de 276 alumnos por docente, junto con una desviación estándar de 267,43, destaca la considerable variabilidad en la carga de trabajo entre los y las docentes de la muestra. Esta variabilidad podría ser influenciada por diversos factores: diversidad de materias, progresión curricular y complejidad de los cursos. Aunque la moda aproximada de 200 alumnos es una proporción frecuente, la desviación estándar subraya la necesidad de considerar, por ejemplo, las diferencias sustanciales entre las comisiones de los primeros y últimos años de la Carrera de Abogacía.

El análisis del cruzamiento de las variables “Horas Docente en el Aula” por “Cargo y Dedicación Docente”, calculando los porcentajes en relación con el total general de la muestra, revela patrones significativos en la distribución de “Horas Semanales en Aula” por asignatura según las distintas categorías de “Cargo y Dedicación”. Se observa significativas diferencias entre los grupos: aproximadamente el 31% de Auxiliares Simples desempeñan su función docente dentro del aula entre 1 a 4 horas semanales, mientras que el 20% de Jefes de Trabajos Prácticos Simples y el 17% de Adjuntos Semiexclusivos dedican entre 4 a 10 horas. Asociados Semiexclusivos y Titulares Semiexclusivos presentan un porcentaje significativo por dedicar más de 10 horas (10.0%). En cuanto a las “Horas Docentes fuera del Aula”, el análisis univariado muestra que la mayoría de los y las docentes encuestados dedican entre 2 y 5 horas semanales a la docencia, con una distribución bastante uniforme en los rangos de 1 a 10 horas. Un número significativo de docentes (19%) dedica más de 10 horas a esta actividad.

Asimismo, en el cruce de variables, se puede observar que los cargos con mayor porcentaje de docentes que dedican horas a la docencia fuera del aula son Auxiliares Simples (27%), seguidos por Jefes de Trabajos Prácticos Simples (20,3%) y los Adjuntos Simples (10,8%).

Un aspecto relacionado con la carga laboral, en este caso compartida, es la presencia de docentes no rentados en las cátedras. El 74% indican que en sus cátedras hay este tipo de personal acompañando y realizando tareas de docencia e investigación.

Figura 4. Horas Docentes Semanales en el Aula por Cargo y Dedicación Docente

Fuente: Elaboración propia

Figura 5. Horas Docentes Semanales fuera del Aula por Cargo y Dedicación Docente

Fuente: Elaboración propia

El análisis de la variable “Proporción Docente por Alumnos en las Cátedras” arrojó los siguientes resultados: Las categorías 1 docente cada 41- 60 alumnos, 1 docente cada 61-

80 alumnos, 1 docente cada 81-100 alumnos, tienen las frecuencias más altas, 26%, 23% y 19% respectivamente. Esto podría sugerir, en consonancia con los valores observados de la variable “Número Aproximado de Alumnos por Comisión”, que estos docentes tienen una carga de trabajo que supera ampliamente lo recomendable por los especialistas sobre el tema.

3.3. Caracterización de los y las docentes según formación pedagógica, de postgrado e investigación.

Entre las funciones y deberes de los y las docentes de nivel superior, estipuladas por el Estatuto de la Universidad Nacional de Tucumán (1996), además de las actividades de enseñanza, se encuentran: la formación pedagógica, la formación de postgrado y la investigación, entre otras.

En relación a la “Formación Pedagógica”, se observa que aproximadamente el 91% de docentes indican haber cursado talleres, diplomaturas y cursos. Sin embargo, esta distribución varía significativamente entre las distintas categorías de Cargo y Dedicación Docente. La categoría Auxiliar Simple lidera en frecuencia de “Formación Pedagógica” (21,6%), seguida por la categorías Jefe de Trabajos Prácticos Simple (18,9%), Jefe de Trabajos Prácticos Semiexclusivo (13,5%), Adjunto Semiexclusivo (13,5%). Esta variabilidad sugiere que la participación en cursos y talleres no es uniforme entre las categorías, y algunas muestran una mayor predisposición hacia este tipo de formación. Alrededor del 9% de los docentes encuestados manifestaron no haber participado en cursos o talleres de formación pedagógica, siendo los profesores Auxiliares Simples la mayoría en esta categoría. Puede concluirse que estas actividades son consideradas por la mayoría como necesarias para el desempeño de sus funciones.

Estos datos refuerzan la noción de que, por un lado, el entorno de la enseñanza universitaria ha experimentado transformaciones significativas, facilitando el acceso de sus docentes a formación pedagógica. Por otro lado, este fenómeno podría interpretarse a través de la hipótesis de que los y las docentes ubicados en las categorías más incipientes de la jerarquía académica, quienes comienzan su trayectoria en esta institución, procuran obtener

una formación pedagógica más sólida como herramienta estratégica para avanzar en su desarrollo profesional. En contraste, aquellos y aquellas docentes que ostentan cargos de mayor jerarquía no experimentan con la misma intensidad la necesidad de actualizar sus conocimientos pedagógicos.

En relación con la “Formación de Postgrado”, el 95%, aproximadamente, de docentes afirman tener esta formación. La distribución de esta variable varía según las categorías de “Cargo y Dedicación”. La categoría más frecuente es la de Auxiliar Simple con el 26%. Asimismo, de los 70 docentes que afirman tener formación de postgrado, el 83% ha completado sus estudios, que incluyen especializaciones, maestrías y doctorados, mientras que el 17% está actualmente cursando los mismos.

En cuanto a la realización de “Actividades de Investigación” y su “Vinculación con las Asignaturas” según “Cargo y Dedicación Docente”, el análisis muestra que en general, aproximadamente el 62% de los y las docentes participan en actividades de investigación, lo que indica un compromiso considerable con esta tarea en el contexto académico. Al analizar los resultados por “Cargo y Dedicación Docente”, se observa, por un lado, que los y las docentes con cargos más altos y dedicaciones exclusivas tienen una menor participación en actividades de investigación. Por otro lado, los y las docentes con cargos más bajos y dedicación simple muestran una mayor participación. Por ejemplo, los y las Auxiliares Simples tienen un porcentaje de participación del 27,0%, lo que indica un fuerte compromiso con la investigación a pesar de su posición jerárquica más baja. Asimismo, el 38%, aproximadamente, de docentes no realizan estas actividades. Cabe destacar, que el 68% de este grupo está conformado por los cargos y dedicaciones de menor jerarquía, Auxiliares Simple y Jefe De Trabajos Prácticos Simple y Semiexclusivo. En cuanto a la relación de estas variables con “Vinculación de la Investigación con la Asignatura”, aproximadamente el 80% afirma que sus investigaciones están relacionadas con las temáticas que imparte en esta facultad.

3.4. Actividades docentes y profesionales fuera del ámbito de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, UNT.

Este apartado se centra en las actividades docentes y profesionales que los educadores y educadoras llevan a cabo fuera del ámbito de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tucumán. Se enfoca particularmente en dos dimensiones: la docencia en otros ámbitos educativos y las diversas actividades profesionales en distintos ámbitos jurídicos.

“Docencia en Otros Ámbitos Educativos”: La mayoría de los y las docentes (68%) afirma sólo desempeñarse como docentes en esta Facultad. Se considera necesario analizar el porcentaje de docentes que sí trabajan como tales en otras instituciones (32%), puesto que, aproximadamente, el 71% revisten los cargos y dedicaciones más bajos (Auxiliar simple, Jefe de Trabajos Prácticos Simple y Regular).

“Otras Actividades Profesionales”: La mayoría de los y las docentes (95%) afirman trabajar en una o más actividades propias de su profesión. El 45% en el Poder Judicial, siendo la mayoría de ellos, Auxiliares Simples (36%), Jefes de Trabajos Prácticos Simples (24%), Jefes de Trabajos Prácticos Semiexclusivo (15%). El 27% se desempeña en la Práctica Profesional Privada, destacándose las categorías: Jefe de Trabajos Prácticos Simple y Adjunto Semiexclusivo. El 26% afirma tener Otros Trabajos. El 16% ejerce su profesión en el Poder Ejecutivo de la Provincia y el 1% en el Poder Legislativo. Por último, se considera importante resaltar que, el 27%, aproximadamente, de docentes trabajan en dos o más actividades, además del trabajo académico.

Figura 6. Porcentajes Otras Actividades Profesionales

Fuente: Elaboración propia

3.5. Síntesis de resultados:

En términos sociodemográficos, se observa una equidad de género y una concentración de docentes casados y casadas con hijos y residentes en San Miguel de

Tucumán. La distribución de edad indica un grupo central alrededor de los 46 años, con un destacado porcentaje en los intervalos de mayor edad.

Las variables sociolaborales revelan una prevalencia de docentes en condición de Interinos y una escasa representación de categorías de mayor jerarquía (Titular y Asociado). La antigüedad docente se centra en torno a los 13 años, con una marcada insatisfacción salarial. Asimismo, las actividades docentes y profesionales indican que aproximadamente dos tercios de los y las docentes administran comisiones, y hay variabilidad en las horas dedicadas tanto en el aula como fuera de ella. En cuanto a la formación, destaca una participación significativa en actividades de formación pedagógica, especialmente en categorías de menor jerarquía. La formación de postgrado es generalizada entre los y las docentes, siendo más frecuente en Auxiliares Simples. La participación en actividades de investigación muestra un compromiso considerable, especialmente entre docentes con cargos más bajos. Además, la mayoría de los y las docentes vinculan sus investigaciones con las temáticas que imparten. Por último, se observa que una proporción significativa de docentes, tienen múltiples ocupaciones laborales.

4. Discusión

Retomando las preguntas centrales de esta investigación: ¿Las características sociolaborales de los profesores y profesoras que reciben una remuneración salarial en la Carrera de Abogacía de la Universidad Nacional de Tucumán, Argentina, están en correspondencia con los requisitos establecidos en el inciso III del Anexo IV de la Resolución del Ministerio de Educación N° 3401 del año 2017? ¿La normativa actual es efectiva para mejorar la calidad educativa de esta carrera? Y a luz de los resultados obtenidos, se puede postular que el estándar propuesto por esta norma para el cuerpo académico de esta carrera, como propone Hermida (2018) carece de claridad en algunas de sus proposiciones. Por ejemplo, dictamina que las carreras de Abogacía deben contar con un plantel de profesores y profesoras “adecuado en número, composición y dedicación para garantizar las actividades de docencia, investigación y extensión programadas, conforme a los principios y prioridades delineadas en el plan institucional” (Ministerio de Educación de Argentina, 2017, Resol. 3401/2017-APN-ME, Anexo IV, Inciso III) pero no establece qué es lo “adecuado”. Los resultados obtenidos muestran que la mayor parte de docentes de esta carrera tiene cargos de

menor jerarquía (Auxiliares y Jefes de Trabajos Prácticos) y la mayoría, sin importar las jerarquías, cuentan con dedicación Simple para desempeñar las tareas de enseñanza, investigación, extensión, formación de recursos humanos, actualización profesional y pedagógica. A este respecto, Villalba Cuéllar y González Serrano (2015) afirman que la búsqueda de la calidad educativa en la enseñanza del Derecho requiere profesores con dedicación exclusiva. Hermida (2018: 25) sostiene que, para cumplir con los requisitos establecidos para los y las docentes del Derecho en las carreras de Abogacía, es fundamental contar con un cuerpo académico profesional que posea el título máximo y se dedique exclusivamente y a tiempo completo a la docencia universitaria .

Es evidente el contraste de estas afirmaciones con los resultados de esta investigación, no sólo en tanto Cargo y Dedicación Docente sino, también, en la forma de contratación en la que la mayoría de docentes desempeñan sus funciones bajo la condición de Interinos: docentes designados/contratados temporalmente, sujetos a renovación o finalización al terminar el plazo establecido. De lo que aquí se trata, siguiendo a Ochoa y Espinosa (2019) es de una precarización laboral puesto que se presentan problemas como, inestabilidad laboral, inseguridad financiera, limitada participación en las tomas de decisión académicas, dificultad de planificación a largo plazo, investigación, formación de recursos humanos y actualización profesional y pedagógica. Todo esto afecta negativamente la calidad de la educación, puesto que los y las docentes en condición de interinos e interinas tienen menos tiempo y recursos para dedicarse a las diversas tareas que la misma normativa establece como necesarias para la obtención de una mejor calidad educativa. Rikap (2016) en su análisis sobre el aumento de dedicaciones parciales interinas y de trabajo no remunerado en la Universidad de Buenos Aires, destaca que estos roles laborales carecen de estabilidad, lo que lleva a que estos y estas docentes se vean obligados y obligadas a buscar otro empleo a tiempo completo para el sustento de sus familias. Esta investigación confirma con sus resultados esta afirmación, muestra la diversidad y amplitud de actividades profesionales además de la docencia que llevan a cabo estas personas entrevistadas. Un número considerable afirma tener más de dos trabajos en el campo jurídico y en el campo educativo. Otro resultado que sostiene el diagnóstico de Rikap (2016) es el de la existencia

de personal no rentado dentro de las cátedras. Gran parte de los y las docentes constatan esta presencia de personal colaborando con las tareas de enseñanza, investigación y extensión. Este hecho puede indicar, por un lado, la disposición de estudiantes avanzados o egresados a contribuir a la educación sin compensación financiera debido a factores como la pasión por la enseñanza, la formación académica o la búsqueda de experiencia en la docencia. Pero, por otro lado, puede indicar que esta carrera enfrenta limitaciones presupuestarias o desafíos en la contratación de personal docente remunerado, lo que puede llevar a la dependencia de voluntarios y voluntarias para satisfacer las necesidades de enseñanza.

La normativa antes citada, refiere que la formación de los futuros profesionales del Derecho debe ser tanto teórica como práctica, y que el docente debe tener la capacidad no sólo de transmitir conocimientos teóricos de sus materias, sino, también, formar a sus estudiantes en actividades de investigación y en prácticas profesionales. Ahora bien, los resultados muestran que las aulas contienen a un gran número de estudiantes, aproximadamente 200 alumnos superando los límites establecidos para un proceso efectivo de enseñanza y aprendizaje. Según Sobrados (2016) un aula supernumeraria, 50 alumnos o más, lleva al docente a desarrollar la enseñanza de su asignatura de forma tradicional, es decir la clase magistral o teórica. Esta superpoblación en el aula a la que remiten los y las docentes, complejiza la tarea de una enseñanza que combine teoría con práctica. Dificulta, también, la interacción entre estudiantes y estudiante-docente, imposibilita el trabajo grupal en el aula, el seguimiento de los procesos de aprendizajes, las evaluaciones procesuales, las prácticas investigativas. Rodríguez y Díaz (2015: 27) explican que la principal complicación para el y la docente al enfrentarse a clases numerosas es la sobrecarga laboral que implica distribuir y recoger tareas, exámenes, llevar a cabo seguimientos y tutorías, corregir, calificar y proporcionar retroalimentación sobre los trabajos de los y las estudiantes . Estas dificultades con las que se encuentran estos y estas docentes en la Carrera de Abogacía de la Universidad Nacional de Tucumán, son, en sí mismas, obstáculos en la búsqueda de una enseñanza del Derecho de mejor calidad. Según el Informe de Autoevaluación de la Universidad Nacional de Tucumán (2019: 155), respecto de la relación numérica entre alumnos-profesores, resalta que la mayoría de las unidades académicas de esta universidad

manifiestan que la cantidad de docentes y de horas de dedicación resulta insuficiente, sobre todo en los ciclos iniciales de todas las carreras . Este mismo informe describe que en la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales hay 85 alumnos por profesor y 53 alumnos por docente Auxiliar, lo que va en desmedro de la calidad educativa que se pretende conseguir. Asimismo, se advierte que, dada la alta cantidad de alumnos por docente, los estudiantes reciben en promedio 0,5 horas semanales de atención por parte de sus docentes. Este dato muestra nuevamente una contradicción con lo establecido por la normativa vigente. Cabe agregar que, sin importar la jerarquía de los cargos y por ende las correspondientes responsabilidades y tareas que le competen, la gran mayoría de docentes afirman tener comisiones de alumnos a cargo. Estar a cargo de una comisión implica una diversidad de trabajo y responsabilidades que superan altamente al cargo de Auxiliar y Jefe de Trabajos Prácticos, sin embargo, este estudio revela que estos y estas docentes, llevan a cabo estas tareas.

Los resultados evidencian que la mayoría docente tiene Formación de Postgrado y Formación Pedagógica. En este punto, se estima que las condiciones contextuales han cambiado posibilitando diferentes vías y accesos a estos tipos de formación, lo demuestra la cantidad de docentes con cargos de Auxiliares y Jefes de Trabajos Prácticos que ya han finalizados sus estudios de postgrado o están en vía de alcanzarlos. Conjuntamente con estas actividades, la casi totalidad de docentes posee Formación Pedagógica, lo que evidencia la importancia que tiene en ellos y en ellas y para la enseñanza de sus asignaturas, capacitarse en metodologías y herramientas pedagógicas a fin de que el proceso enseñanza-aprendizaje sea más óptimo y más eficiente. Si bien la Resolución del Ministerio de Educación Número 3401 del año 2017, en su Anexo IV, inciso I, dispone que las facultades de Derecho tengan definidas y desarrolladas políticas en los campos de Investigación, actualización y perfeccionamiento docente y de apoyo y vinculación, promueva vías de difusión de conocimientos (Ministerio de Educación, 2017:13), muchas de estas actividades son realizadas por estos y estas docentes por su cuenta, solventando los costos de las mismas, lo que implican una inversión significativa de dinero y tiempo para alcanzarlas.

La investigación es considerada por esta resolución como una actividad esencial junto con la docencia, y en este caso estudiado, más de la mitad de los y las docentes así lo manifiestan, investigando temáticas relacionadas con sus asignaturas. Cabe decir, que si bien la Universidad Nacional de Tucumán, dispone de recursos económicos para los proyectos de investigación, estos son escasos, por lo que son los propios investigadores e investigadoras los que subsidian en parte estas actividades dedicando horas adicionales a las horas remuneradas, horas no sólo dedicadas a la investigación en sí misma, sino, también, a la formación de futuros investigadores del Derecho, acompañando sus trayectorias investigativas, tesis, becas y proyectos individuales.

5. Conclusiones

¿Correspondencia o conflicto entre la norma vigente y el perfil del docente del Derecho delineado en esta investigación? Los resultados y la discusión muestran que las características de estos y estas docentes, sobreocupación laboral, dedicaciones simple y baja jerarquía en cuanto a los cargos, masividad en las aulas, escasos recursos y presupuestos para mejorar la situación docente, entre otros, no están en correspondencia con los estándares delimitados por esta resolución para el cuerpo académico de las carreras de Abogacía de este país. Existe una evidente contradicción entre la realidad del cuerpo docente y los requisitos establecidos por la normativa, aunque los estándares no exigen explícitamente que la mayoría de los y las docentes tengan dedicación de tiempo completo, sí demandan que participen en investigación, extensión y capacitación, lo cual sólo puede ser posible con un número reducido de profesores y profesoras altamente formados e involucrados. Esto a su vez requiere que la universidad remunere adecuadamente a su cuerpo académico y les brinde un tratamiento profesional acorde a sus funciones y jerarquía (Hermida, 2018:26)

Efectivamente, los resultados de esta investigación, cotejados, algunos de ellos (cargo, dedicación, condición laboral) con un estudio de la población docente de la Carrera de Abogacía de la Universidad Nacional de Tucumán, realizado con el fin de explorar previamente el campo y el problema, caracterizan a los docentes que conforman el plantel académico y delimitan los posibles obstáculos con los que la institución y sus docentes, como

también los y las estudiantes, se encuentran a la hora de alcanzar la meta de una mejor calidad educativa. La sobreocupación, o mejor dicho, sus múltiples actividades laborales, la sobrecarga de tareas por la gran población en las aulas y la falta de docentes con cargos y dedicación acordes con las responsabilidades y tareas, los escasos recursos económicos con los que la institución cuenta por el acotado presupuesto que recibe, la baja remuneración salarial, son algunos obstáculos que deben tenerse en cuenta a la hora de delinear políticas educativas tendientes a la obtención de una mejor formación de los futuros profesionales del Derecho, y para generar estímulos que lleven a jóvenes profesionales a interesarse en la docencia, no como una actividad accesoria a su profesión, sino como su principal actividad laboral. Actualmente el promedio de edades de los docentes encuestados es, aproximadamente, 46 años por lo que se considera necesario el ingreso de docentes más jóvenes con el fin de incorporar a través de ellos ideas innovadoras, nuevas metodologías y tecnologías de enseñanza. Su incorporación permitirá diversificar el cuerpo académico y renovar los conocimientos y habilidades disponibles en la facultad. Esto contribuye a un ambiente intelectualmente estimulante y en constante evolución.

Los resultados evidencian la voluntad y el firme compromiso de los y las docentes con la labor educativa, la sólida intención de superar estas dificultades, la institución que los contiene, sus autoridades, también lo demuestran en las intensas luchas por conseguir presupuesto que se corresponda con los estándares demarcados para la acreditación de sus carreras.

Si se comparte el sentido de docencia que propone Alliaud (2021) en tanto pensarla como un oficio creador y colectivo, como una tarea artesanal, revisar esta situación se hace imprescindible para la reproducción y transformación de los procesos de enseñanza-aprendizaje a fin de obtener resultados de calidad.

No es intención de esta investigación desacreditar la Resolución del Ministerio de Educación N° 3401 del año 2017, no se cuestiona su intención de alcanzar la mayor excelencia en la formación de los futuros profesionales del Derecho. Se coincide con muchas

de las propuestas que en ella se encuentran, se comparte su objetivo, pero, se entiende que actualmente, bajo estas condiciones, por lo menos en lo que respecta al cuerpo académico de esta carrera, debe revisarse de forma crítica a fin de construir y propiciar desde el consenso caminos alternativos, complementarios, auspiciantes, que tiendan a revertir este estado de situación. En definitiva, el objetivo de este estudio de adquirir información acerca de la situación actual de los profesores y profesoras de esta carrera universitaria tiene como propósito mejorar las regulaciones relacionadas con la evaluación de la calidad de los programas académicos de Derecho y su implementación en los procesos de control de calidad.

Se considera indispensable el tratamiento de estos resultados y los obstáculos delimitados a fin de encarar el próximo proceso de acreditación de esta carrera. Asimismo, se considera que la cultura de la evaluación debe sostenerse y al mismo tiempo, ser flexible, adaptándose a los cambios sociales, económicos y culturales por los que atraviesa la sociedad, y por lo tanto la Universidad y sus actores.

Referencias

- AAVV. Lineamientos para la mejora de la formación del profesional en Derecho en el marco de las reformas legislativas nacionales. Recuperado de <http://archivo2016.justicia2020.gob.ar/wp-content/uploads/2016/09/Documento-Lineamientos-Final.pdf>
- Alliaud, A. (2021). “Enseñar hoy es una tarea artesanal”. Panorama, Portal de educación. Recuperado el 22 de junio de 2024 de <https://panorama.oei.org.ar/andrea-alliaud-ensenar-hoy-es-una-tarea-artesanal/#:~:text=Andrea%20Alliaud%20propone%20pensar%20la,maestros%20en%20la%20formaci%C3%B3n%20docente>
- Baranger, Denis. (1992). Construcción y análisis de datos. Introducción al uso de técnicas cuantitativas en la investigación social. Posadas, editorial universitaria, Universidad Nacional de Misiones.
- Birgin, Alejandra. (2000). “La docencia como trabajo: la construcción de nuevas pautas de inclusión y exclusión”. La Ciudadanía Negada. Políticas de Exclusión en la Educación y el Trabajo, Buenos Aires, CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales
- Bhömer, Martin F. (1999). La enseñanza del Derecho y el ejercicio de la abogacía, España, Gedisa.
- Boletín Temas de Educación. (2007). El perfil de los docentes en la Argentina. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (2014). Convenio Colectivo de Trabajo para los Docentes de las Universidades Nacionales. Recuperado de https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/convenio_colectivo_de_trabajo_para_los_docentes_de_las_universidades_nacionales.pdf
- en Acreditación, G. D. T. Evaluación de la Educación Superior del MERCOSUR. (1997). Acta de la II Reunión. [Recuperado de http://www.bnm.me.gov.ar/giga1/documentos/EL000469.pdf](http://www.bnm.me.gov.ar/giga1/documentos/EL000469.pdf)
- [Boletín DiNIECE, Ministerio de Educación de la Nación \(2007\), Temas de Educación: “El perfil de los docentes en la Argentina. Análisis realizado en base a los datos del Censo](#)

[Nacional de Docentes 2004". Año 2, N° 4. Recuperado de: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/boletin_4.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/boletin_4.pdf)

[Ministerio de Educación y culto \(1997\). Acta de la XII reunión de ministros de educación de los países signatarios del Tratado del Mercado Común del Sur, reunión de ministros de educación-acta nr. 11/97.](#)

[Dubar, Claude. \(2001\). "El trabajo y las identidades profesionales y personales". Revista Latinoamericana de estudios del Trabajo, Año 7, No.13, pp. 5-16.](#)

Escribano Hervis, Elmys. (2018). "El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina". Educación, vol.42, n.2, pp.717-739.

García Ferrando, Manuel. (2003). "La encuesta". El análisis de la realidad social: métodos y técnicas de investigación, España, Alianza Editorial.

Fiss, Owen. M. (1999). "El derecho según Yale". La enseñanza del derecho y el ejercicio de la abogacía. España, Gedisa. pp. 25-34.

Galardi, V. L. (2002) La Facultad de Derecho y su participación en la Educación argentina durante la segunda mitad del siglo XX.

Lescano Galardi, Verónica. (2014). "La Facultad de Derecho y su participación en la Educación argentina durante la segunda mitad del siglo XX". Nuevos aportes a la historia de la Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires, Coord. Tulio Eduardo Ortiz. Ia Ed. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Departamento de publicaciones de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires.

Hermida, Julián. (2018). "La acreditación de las carreras de Derecho en la Argentina y la experiencia internacional en procesos de control de calidad educativa". Aportes al derecho, Vol. 2 No. 2. pp. 28-53.

Fernández Lamarra, Norberto & Pérez Centeno, Cristian. (2011). “La profesión académica universitaria en América Latina, en perspectiva comparada”. *Educação. Revista do Centro de Educação*, vol. 36, núm. 3. Universidade Federal de Santa Maria. RS, Brasil. pp. 351-363.

Resolución 3401-E/2017 [Ministerio de Educación]. Incorporación del título de Abogado como carrera de interés público en los términos del artículo 43 de la Ley de Educación Superior. Resolución aprobada el 8-9-2017, publicada en el B. O. el 13-9-2017. Recuperado de: http://www.derecho.uba.ar/publicaciones/rev_academia/revistas/30/resolucion-del-ministerio-de-educacion-3401-E-2017.pdf

Acosta Ochoa, Abril & Buendía Espinosa, María Angélica. (2019). Condiciones laborales de profesores por hora del nivel superior: de la omisión a la visibilidad de la precariedad en la docencia universitaria. Recuperado el 22 de junio de 2024 de: https://www.puees.unam.mx/sapa/dwnf/147/3.Acosta-Abril_2018_CondicionesLaborales.pdf

Rikap, Cecilia. (2016). “Heterogeneidades y condiciones de trabajo de los docentes universitarios en la Universidad de Buenos Aires. Un estudio comparado de las Facultades de Farmacia y Bioquímica y Ciencias Económicas”. *Trabajo y Sociedad*, N° 27, pp. 109-137.

Rodríguez Andara, Alejandro & Díaz de Corcuera, Ignacio. (2015). “Estrategias y técnicas docentes para aplicar en clases magistrales y trabajo en equipo con grupos grandes de alumnos universitarios”. *Ikastorratza. e-Revista de didáctica*, No. 14.

Francis Salazar, Susan. (2006). “Hacia una caracterización del docente universitario "excelente": una revisión a los aportes de la investigación sobre el desempeño del docente universitario”. *Revista Educación*, Vol. 30, No.1. pp. 31-49.

Francis Salazar, Susan. (2005). “El conocimiento pedagógico del contenido como categoría de estudio de la formación docente”. *Actualidades Investigativas en Educación*, Vol. 5, No.2. pp. 1-18.

Sobrados León, Maritza. (2016). “El trabajo docente en grupos numerosos. Experiencias en el uso del portafolio”. *Opción*, Vol. 32, No.10. pp. 773-788.

Vázquez, Silvia A. & Balduzzi, Juan. (2000). “De apóstoles a trabajadores. Lucha por la unidad sindical docente 1957-1973”. Volumen 1 de *Historia de CTERA*, Instituto de Investigaciones Pedagógicas "Marina Vilte".

Villalba Cuéllar, Juan Carlos & González Serrano, Andrés. (2015). “La profesionalización de la actividad docente en las facultades de derecho colombianas. Vicisitudes actuales”. *Prolegómenos*, Vol.18, No.35. pp. 9-15.

Universidad Nacional de Tucumán. (1996). *Estatuto de la Universidad Nacional de Tucumán*. Recuperado el 22 de junio de 2024 de https://www.maspublica.unt.edu.ar/adjuntos/digesto/2017/09/20170912_203944_c06dfe296f523e524eddcc068064cb02.pdf

Universidad Nacional de Tucumán, *Informe de Autoevaluación Institucional* (2019). Recuperado el 22 de junio de 2024 de: <https://www.unt.edu.ar/wp-content/uploads/2023/04/Informe-de-Autoevaluacion-Institucional-2019.pdf>

Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, ISBN: 978-1-4562-6096-5