

371.13  
A37 ej. 2

MINISTERIO DE CULTURA Y EDUCACION  
Dirección Nacional de Gestión  
de Programas y Proyectos

032843

371.13

A37 ej. 2



Organización de los Estados Americanos

## PROYECTO MULTINACIONAL DE EDUCACION BASICA (PRODEBAS) PREDE - OEA

---

# LOS ESTATUTOS Y LA CONFIGURACION DEL DOCENTE COMO PROFESIONAL

(VERSION PRELIMINAR SUJETA A REVISION)

Ma. Silvina Gvirtz.

Centro Nec. Información  
1981  
FUND. E. GARCIA DE S. AS.  
INSTITUTO VENEZOLANO  
(1980) 1981

## INDICE

1. INTRODUCCION
2. DESCRIPCION GENERAL DE LOS ESTATUTOS DOCENTES
3. NORMALIZACION E INGRESO A LA CARRERA
4. LAS JUNTAS DE CALIFICACION: UNA CONQUISTA PROFESIONALIZANTE
5. LA CARRERA DOCENTE Y LOS ASCENSOS
6. EL PERFECCIONAMIENTO
7. PREMIOS. DE COMO LA EDAD DUPLICA EL SALARIO
8. CONCLUSIONES
9. BIBLIOGRAFIA.

desde otro encuadre teórico.

No obstante, se hace necesario revisar algunas de las categorías que, si bien servían para definir al profesional liberal, parecen menos útiles a la hora de definir a este otro tipo de profesionales, entre los que sin duda hay que incluir a los docentes.

De esta forma, señala el autor que el contexto afecta el grado de autonomía del campo profesional. Por un lado, el control de la práctica de este profesional ya no lo realizan al menos únicamente los colegas del propio campo, sino que hay controles de la organización. Por otro lado se produce una escisión entre el profesional y los medios de su trabajo. El profesional ya no tiene una relación directa con el cliente. Si la que presta el servicio es la organización, es a su vez ésta quien paga a los profesionales.

La burocratización del ejercicio profesional afecta de forma tal que el profesional pasa a identificarse más con la organización que con su propio profesión, entendida esta en un sentido estricto (pag. 43-44). Por otra parte, todo esto se presenta acompañado de la aparición de un nuevo tipo de cliente, si el profesional liberal trabajaba con un cliente individual, este profesional de las organizaciones trabaja con clientes colectivos (pag. 45), es decir que este profesional trabaja con un grupo de personas que comparten una característica en común, de edad, racial, de sexo, etc.

Sin embargo, las organizaciones profesionales, no pueden ser entendidas si no se observan ciertas particularidades que parecen serles propias y que dieron lugar a una literatura de la "organización profesional" entendida esta como un tipo de organización diferente de lo que pueden ser otras organizaciones. De esta forma, y con esta problemática en vista, el libro "La estructura de las organizaciones" (1990), ya un clásico en la materia, distingue en el índice entre la estructura simple, la burocracia maquinal, la burocracia profesional, etc.

Al referirse a la burocracia profesional señala algunas cuestiones que resultan de interés para este trabajo. En primer lugar señala que la burocracia profesional no está reñida con la descentralización burocrática.

"De modo que la organización recurre al único mecanismo de coordinación que permite la normalización a la vez que la descentralización: la normalización de las habilidades. Surge así la configuración estructural denominada ocasionalmente **burocracia profesional**.

frecuente en universidades, hospitales generales, centros escolares, (). Todas cuentan con las habilidades y los conocimientos de sus profesionales operativos para funcionar, todas producen productos y servicios normativos." (pag. 393-394).

Señala Mintzberg H. que el principal mecanismo de coordinación de estas actividades está dado por la normalización de las habilidades. Se contrata a especialistas debidamente preparados y adocotrados aunque posteriormente la organización otorga una considerable libertad de acción a la hora de aplicarlos. La preparación y el adocotrnamiento, sostiene el autor constituye un tema clave en lo que hace a la burocracia profesional.

La preparación dura por lo general varios años, luego de los cuales se sigue un periodo de preparación práctica, residencias, etc. en los que se aplican los conocimientos adquiridos mediante la estricta supervisión de otros profesionales. Sin embargo, la entrega de las credenciales de habilitación son sólo un paso de estas organizaciones. El proceso de preparación continúa, es lo que se conoce muchas veces bajo el titulo de "perfeccionamiento" que se encuentra muy estrechamente ligado a las asociaciones profesionales.

La burocracia profesional es, para este autor, una estructura sumamente descentralizada, tanto en sentido vertical como en sentido horizontal. Una gran parte del poder permanece en la base de la estructura, en las manos de los profesionales. Cada uno trabaja con sus propios clientes, aunque estos son encasillados en categorías, y se someten generalmente como único control al control de sus colegas.

"El poder del profesional deriva de que, por una parte, su trabajo es demasiado complejo para poder ser supervisado por directivos o normalizado por analistas, y de que por otra existe una fuerte demanda de sus servicios" (Op. cit. pag. 41).

En estas burocracias, los operarios profesionales invierten la pirámide de forma tal que aparecen arriba y los administradores abajo, dispuestos a servirlos "para asegurarse de que las instalaciones quirúrgicas se mantengan limpias y que haya siempre tiza en las clases".

Lo dicho hasta aquí permite inferir algunas conclusiones. En primer lugar que el docente es un profesional o, que por lo menos debería serlo en tanto su tarea específica se encuadra en este tipo de actividad. En segundo lugar, que, según indican los autores estudiados la profesionalidad no debería estar

renida y no está necesariamente renida con su condición de trabajador y, menos aún con su inserción en una organización.

Sin embargo, existen ciertos requisitos que son condición necesaria para mantener la profesionalidad del docente en estas organizaciones. Requisitos que de no cumplirse en la práctica ya sea esta la práctica cotidiana en el aula como la práctica legislada, a través de un estatuto llevarían a lo que acontece en la actualidad que es la desprofesionalización de la profesión docente.

Como sostiene Apple (1983) se ha producido una taylorización del trabajo docente en la que el profesor no domina todo el proceso que implica su trabajo. Son, como también señala Sacristán:

"Especialistas quienes diseñan el currículum, editoriales que preparan libros de texto, otros profesionales, tales como psicólogos intervienen en la escuela para remediar dificultades y asesorar en la materia. Sin duda que cuando una competencia profesional se le escapa al profesor, como señala este autor se va con ella el conocimiento pertinente para su discusión, desarrollo y revisión." "La desprofesionalización técnica conlleva al desarme intelectual del práctico" (Gimeno Sacristán, J. pag. 126, 1992).

Y sigue diciendo este último autor:

"El profesor más que un profesional activo, creativo, modelador de la práctica pedagógica, alguien que decide las opciones metodológicas en función de pretendidos fundamentos que le proporciona una racionalidad en sus acciones, es un servidor público dentro de un sistema escolar que le da un currículum definido, unas coordenadas temporales de trabajo, un papel y unas condiciones para realizarlo de las que resulta muy difícil salirse en la mayoría de los casos." (Op. cit. pag. 124).

El artículo "La enseñanza y el rol del intelectual transformador", (Popkewitz, T. y otros, 1992) señala asertadamente que las escuelas son instituciones burocráticas que deben ser modificadas a fin de mejorar la calidad profesional del enseñante. La necesidad de hacerse cargo de gran parte del trabajo administrativo, así como la necesidad de acatar programas y currículos muy estrictas hacen a este proceso que podría denominarse de desprofesionalización.

En fin, la literatura respecto de este problema es amplia y no poco significativa. En general y esto es

de destacarse es coincidente en el diagnóstico respecto del problema de la desprofesionalización.

Los Estatutos, en tanto parte de la normativa que regula la actividad docente se convierten en facilitadores o inhibidores de la profesionalización y es este, y en función de las categorías someramente descriptas en esta introducción lo que se estudiará a continuación.

Sin duda alguna, el Estatuto del Docente de 1958, como señala G. Batallán, es un hito histórico en lo que respecta a que inicia una tendencia hacia una profesionalización del trabajo docente. Y esto, porque señala una significativa participación de los docentes en el gobierno escolar.

"El reconocimiento del Estatuto del 58 como un hito histórico es sintomático del fuerte contenido simbólico que la reivindicación de una carrera independiente de la ingerencia del poder político tiene para los docentes" (pag. 228).

La introducción, en este estatuto de las juntas de clasificación permanentes, que tendrían como función la fiscalización de los antecedentes del personal y su clasificación por orden de mérito, juntas que además están integradas por los propios colegas de trabajo establece la diferencia central con el estatuto del 54. Este último si bien reconoce a los docentes cuestiones por las que se había luchado durante mucho tiempo (2), no consideraba este punto tan central en lo que hace a la profesionalización de la carrera.

En los apartados que se siguen a continuación se hará, en primer lugar una descripción general de los estatutos, de forma tal de presentar un panorama de los mismos, al tiempo que explicitar el recorte que de ellos se realizó. Una vez delimitados, aquellos capítulos que consideran al docente en tanto profesional de los que lo consideran en tanto trabajador, se procederá a estudiar las formas de ingreso a la carrera, como requisito en la tarea de la normalización del trabajo.

En segundo lugar se estudiará la problemática atinente a las juntas de clasificación, que cumplen importantes funciones, en muchos casos análogas a las que realizan las asociaciones profesionales. En tercer lugar se considerará la cuestión de la carrera docente, básicamente en lo que respecta a las formas de ascenso. El cuarto punto a tratarse será el perfeccionamiento, que está en estrecha relación, como se ha observado en la introducción con la profesionalización y por último, se verá el problema de los premios. Allí, si bien se toman algunos capítulos que hacen más al aspecto del

docente en tanto trabajador, se los considerará, en este otro aspecto. Por último se sacarán algunas conclusiones.

## NOTAS

(1) El trabajo de Etzione (1963) se refiere a semi-profesión, porque se apoya su desempeño en una conjunción de conocimientos técnicos y administrativos, muchos de ellos transmitidos como "sabiduría artesanal" entre profesionales, más que por conocimientos formalizados. El ejercicio de la actividad profesional cuenta así con una dosis importante de "factor personal" (Terhart, 1987).

(2) G. Batallán y García F. J. en su artículo "La especificidad del trabajo docente" (1992) reconocen entre las reivindicaciones que propone el estatuto del 54: La propiedad de la categoría, la percepción de sueldos, la percepción de haberes jubilatorios y asistencia social, estabilidad laboral, derecho de agremiación, etc (pag. 228).



## 2. LOS ESTATUTOS DEL DOCENTE VIGENTES EN EL PAIS. DESCRIPCION GENERAL.

El estudio que se presenta se basa en la descripción de los estatutos que se muestran a continuación. Vale aclarar, no obstante, que si bien se expone el nro. de ley que les dio origen, todos sufren con el paso de los años modificaciones que serán contempladas en este estudio. Sin embargo, los distintos artículos de los estatutos son objeto de reglamentaciones que, salvo en los casos que se detallarán puntualmente no son consideradas. En síntesis los años que se detallan seguidamente no dan cuenta de la actualidad de los Estatutos, a lo sumo de la fecha de origen, a partir de las cuales la mayoría fueron modificados en por lo menos alguno de sus artículos.

### CUADRO QUE PRESENTA LOS ESTATUTOS ESTUDIADOS.

DEINOMINACION	Nro.DE LEY	JURISDICCION
Estatuto del Docente	14.473/58	Nación
Estatuto del Docente As	10.579/87	Pcia. Bs.
Estatuto del Docente	3.529	Chaco
Estatuto del Docente	4.826/76	San Juan
Estatuto del Docente Prov.	2.531/60	Jujuy
Estatuto del Docente Terr. Fuego	261/85	T. del
Estatuto del Docente Ent.	DL.155/62	Entre Rios
Estatuto del Docente	3.122/76	Catamarca
Estatuto del Docente	3.338/58	Salta
Estatuto del Docente	391/65	Rio Negro
Estatuto del Docente	174/63	Misiones
Estatuto del Docente	3.470	Tucumán

Estatuto del Personal Doc.	DL.1820	Chubut
Estatuto del Docente	3.723/82	Corrientes
Estatuto del Personal Doc.	2.691/61	La Rioja
Estatuto del Docente	1.924/91	Neuquén
Estatuto del Docente primario y preprimario	1.910/57	Córdoba
Estatuto del Docente Municipal	O.M.40.593/85	Cap. Fed.

El estatuto del docente es la normativa legal que regula la profesión docente. Sin duda, al regularla le da una forma particular que es la que se observará. Los estatutos del docente, se dividen en general en una primera parte, que incluye las disposiciones generales del estatuto, en la que se regulan cuestiones atinentes a la profesión en general, es decir que se regulan aquellas cuestiones que implican a todos los docentes sin distinción de rama o ciclo de pertenencia y, una segunda parte, en las que se consideran las disposiciones especiales para cada rama o ciclo específico de la docencia (Disposiciones especiales para el nivel primario, para la enseñanza media, para la enseñanza técnica, etc.)

En este trabajo se consideran particularmente las disposiciones generales que son aquellas que conforman el perfil general de la profesión docente, es decir el perfil del profesional más allá de la rama o ciclo en que desempeñe su labor. A modo de ejemplo, se presentan las distintas disposiciones que considera el Estatuto Nacional:

1. Disposiciones generales
2. Disposiciones especiales para el nivel primario
3. Disposiciones especiales para la enseñanza media
4. Disposiciones especiales para la enseñanza técnica
5. Disposiciones especiales para la enseñanza superior
6. Disposiciones especiales para la enseñanza artística

7. Disposiciones complementarias para otros organismos dependientes del Ministerio de Educación y Justicia.

8. Disposiciones especiales para la enseñanza adscripta.

Las disposiciones generales abarcan los siguientes temas centrales. Aunque todos los estatutos contemplan los temas que se enumeran, los mismos tienen distinta ubicación de acuerdo a la provincia y, existen algunos temas específicos que sólo son tratados en algunos estatutos y no en otros.

En general los temas tratados son los siguientes:

- a. Deberes y derechos del docente
- b. El ingreso a la docencia
- c. La carrera docente
- d. El perfeccionamiento docente
- e. Los ascensos del personal docente
- f. Las juntas de clasificación del personal
- g. Las formas de calificación del personal
- h. El escalafón docente
- i. La época de nombramientos de personal
- j. La disciplina y junta de disciplina
- k. Las remuneraciones
- l. movilidad del personal (traslados, reincorporaciones, etc.)
- ll. la categorización de los distintos establecimientos.

Los estatutos que nos ocupan tienen como modelo en algunos casos o al menos como marco de referencia al Estatuto del Docente Nacional (Frigerio, G. 1990, pag. 2) que, como puede observarse en el primer cuadro fue sancionado en el año 58. Sin embargo, a pesar de esta necesaria coordinación entre Ley nacional y Ley provincial, en algunos casos los estatutos provinciales, a través del contenido de sus artículos se distancian en gran medida del Estatuto del Docente Nacional, que en esos casos se presenta más como modelo en cuanto a la temática a tratarse que una copia fiel del mismo.

En lo que hace a este análisis se han considerado sólo algunas de las temáticas presentes en las disposiciones generales, es decir aquellas que pueden aportar a la problemática de la profesionalización docente. Aquellas más vinculadas al docente en su dimensión de trabajador, no serán estudiadas. Entre estas últimas se puede mencionar: La época de nombramientos de personal, las remuneraciones, la movilidad del personal, etc.

Un ejemplo del funcionamiento del estatuto nacional en su relación con los provinciales, puede observarse al considerar el título 1, caps. 1 y 2 de todos los estatutos, con excepción de La Pampa. El primer artículo de todos los estatutos refiere en general a una definición de docente. Debido a la generalidad de este artículo, que no tiene un carácter regulador de la tarea docente sino que presenta un marco general, en casi todos los estatutos se observa la misma definición, que indica básicamente que será considerado docente aquel que se ajuste y respete la normativa que el estatuto presenta:

"Se considera docente, a los efectos de esta ley, a quien imparte, dirige, supervisa u orienta la educación general y la enseñanza sistematizada, así como a quien colabora directamente en esas funciones, con sujeción a normas pedagógicas y reglamentaciones del presente estatuto" (Estatuto del Docente Nacional, Título 1, art. 1)

El Estatuto del docente salteño tiene el mismo primer artículo, la única diferencia está en que en lugar de la palabra "reglamentación" utilizan la palabra disposición. Catamarca lo tiene en su capítulo 2. La provincia de Misiones también se hace eco de la definición en el artículo 1. En fin la definición es similar en todos los estatutos estudiados. La definición de docente del Estatuto del Chubut muestra el arco de variaciones que tiene esta definición.

"A los efectos de la aplicación de este estatuto se considera docente a todo aquel que imparte, dirige, supervisa y orienta la educación con sujeción a normas pedagógicas y reglamentaciones legales." (Título 1, art. 2)

Aunque ilustrativo de la cuestión formal, en la que necesariamente se encuentra un vínculo legal entre Nación y Provincias, el presente artículo no parece afectar especialmente la cuestión de la profesionalidad docente, es por ello, que se han seleccionado algunos artículos que se consideran más directamente vinculados a esta cuestión y que, al no hacer referencia a cuestiones meramente formales, presentan diferencias no

poco significativas, por lo menos en algunos casos. A continuación nos ocuparemos de ellos.

### 3. NORMALIZACION E INGRESO A LA CARRERA.

Como se ha señalado en la introducción, uno de los principales dispositivos para la constitución de una burocracia profesional es la llamada normalización de habilidades, que se conforma en el principal mecanismo de coordinación. Señala Weick en su artículo "Educational Organizations as Loosely Coupled Systems" (1976) que el sistema y la organización puede funcionar porque todos saben que los demás tienen idea de lo que está ocurriendo.

Esta normalización de habilidades se da en general fuera de la estructura burocrática, como se señalara en la introducción, en instituciones especializadas, tanto en lo que concierne a la formación inicial, como en lo que respecta al perfeccionamiento. Los títulos se convierten en condición necesaria aunque no siempre suficiente para el ingreso a la organización. Muchas veces, el ingreso a la carrera no sólo exige el título habilitante sino también un riguroso examen que compruebe el nivel de conocimientos del candidato o, un concurso de antecedentes.

Ya desde aquí es que la profesión docente en Argentina comienza con algunos traspiés. Por cuestiones que exceden el marco de lo legal, razones de orden práctico, a los estatutos se les hace necesario flexibilizar este ingreso a la docencia, de forma tal que se hace necesario distinguir en los estatutos entre títulos docentes, títulos habilitantes y títulos supletorios. A modo de ejemplo se cita el artículo 31 de la Provincia de Chubut.

"Artículo 31: Para el ingreso en la docencia se consideran títulos docentes habilitantes y supletorios, los que figuran en este estatuto.

a. Docentes: Los otorgados para el ejercicio profesional de la enseñanza en el nivel y tipo de su competencia.

b. Habilitantes: Los que certifiquen conocimientos afines con el ejercicio profesional de la enseñanza respectiva y el contenido cultural y técnico de la misma.

c. Supletorios: los afines con el contenido cultural y técnico de la materia. Los títulos supletorios serán admitidos en defecto de los habilitantes y estos en defecto de los títulos docentes. La reglamentación

señalará en el orden excluyente respectivo cuales son títulos docentes y habilitantes en relación con las necesidades de las escuelas en sus diversos tipos, asignándole la correspondiente valoración."

Así como todos los estatutos consideran los títulos habilitantes y supletorios, también dejan en claro la razón por la que estos son considerados y las circunstancias o motivos bajo las cuales debe hacerse uso de esta particular modalidad. A modo de ejemplo se presentan los artículos que determinan las circunstancias en el Estatuto del docente Nacional.

### **"Capítulo VII. Del ingreso a la docencia.**

Art. 13. Para ingresar en la docencia por el modo que este estatuto y sus reglamentos establezcan deben cumplirse, por el aspirante, las siguientes condiciones generales y concurrentes.

- a. Ser argentino nativo, por opción o naturalizado. En este último caso tener cinco años como mínimo de residencia continuada en el país y dominar el idioma castellano.
- b. Poseer la capacidad física y la moralidad inherente a la función educativa;
- c. Poseer el título de docente nacional que corresponda;
- d. Poseer el título nacional que corresponda a la especialidad, cuando se trate de proveer asignaturas o cargos para los que existan establecimientos de formación de profesores;
- e. Poseer título oficial técnico-profesional, universitario o secundario, o certificado de capacitación profesional afín con la especialidad respectiva, y se trate de proveer asignaturas o cargos técnico-profesionales o de actividades prácticas de gabinete, laboratorios, plantas industriales y de taller en los establecimientos en que se imparte enseñanza industrial, comercial, profesional de mujeres y de oficios;
- f. En la enseñanza superior, poseer los títulos y antecedentes que establezca la reglamentación de cada instituto;
- g. Solicitar el ingreso y someterse a los concursos que establece este estatuto.

Art. 14. Podrá ingresarse a la docencia con título técnico profesional de la materia o afín con el contenido cultural y técnico de la misma:

a. Cuando no exista para determinada asignatura o cargo título docente nacional expedido por establecimientos de formación de profesores.

b. Cuando sean declarados desiertos dos sucesivos llamados a concursos para esa asignatura o cargo;

c. En la enseñanza superior con títulos o antecedentes científicos, artísticos y docentes de notoria trascendencia.

Art. 15. En lo sucesivo no se concederán autorizaciones, habilitaciones, capacitaciones ni reválidas para el ejercicio de la enseñanza primaria, secundaria, normal, artística, superior, comercial, industrial, profesional de mujeres y de oficios, y aquellas asignaturas y cargos para los cuales existan títulos de formación de maestros y profesores, con excepción de los legalmente reconocidos por acuerdos suscriptos con gobiernos de provincia o de países extranjeros.

Art. 16. Cuando no se presenten aspirantes en las condiciones establecidas en los artículos 13, incisos c, d, y e, y 14 la reglamentación determinará el modo de comprobación de la idoneidad de los candidatos.

Art. 17. La reglamentación determinará con criterio restrictivo, los títulos habilitantes y supletorios a que se refieren los artículos 13, inciso e y 14."

Sin duda el ingreso a la docencia requiere, en principio, y según los estatutos de un título docente. Este título, obtenido luego de años de estudios teóricos y prácticos, ya que la docencia siempre requirió de las famosas prácticas y residencias, actuaría, garantizando la normalización de las actividades. Es decir, que los docentes, legitimados por un saber, respondan de la misma manera ante las mismas situaciones, previamente tipificadas. Y esto garantizaría el desarrollo más o menos homogéneo de las actividades en todo el territorio sin necesidad de "capataces" u otras formas de control típicas de otras burocracias, ya que la autoridad para desarrollar la tarea de una forma y no de otra viene dada por el saber de la formación.

Sin embargo, los estatutos consideran la situación hipotética en que sea muy grande la demanda de docentes o muy poca la cantidad de ellos, de forma



tal que no se puedan cubrir los cargos con los docentes que están en plaza. Es decir el caso, en que la oferta no pueda cubrir la demanda. Esta situación, más común de lo que se cree, es la que lleva a plantear el tema de los títulos habilitantes o supletorios. Y es en este punto en donde la docencia pierde el carácter de profesión.

Considerese a modo de ejemplo, un pueblo en el que no importa por que razones, no cuente con médicos. Sin duda que en dicho pueblo, de haber enfermeras o enfermeros, se mantendría abierta una sala de primeros auxilios. Pero, se le daría a la enfermera el título de médica, cubriría esta todas las funciones del médico tales como la realización de cirujías? Sin duda que no. En dicho caso o se traslada el enfermo a otra ciudad o se manda a pedir médicos a otro lado y no se oculta la situación, el hospital no funcionaría por falta de profesionales.

Ahora bien, porqué cuando se trata de falta de maestros se buscan títulos habilitantes o aún supletorios? Sin duda porque se supone que no se trata la docencia de una profesión, es decir de una actividad que requiere de conocimientos muy especializados. La consideración de los títulos habilitantes y supletorios coloca a la docencia en el lugar de las semi-profesiones. Pocos conocimientos formalizados, que dan lugar al llamado "factor personal".

"(a) no disponer de un corpus delimitado de conocimientos básicos que legitimen una actuación profesional determinada, cuya formación obedece a planteamientos diversificados, que se puede apoyar en conocimientos muy dispares entre si, con metodologías posibles muy diferentes. Las semi-profesiones se definen, entre otras notas, por apoyarse en una amalgama de conocimientos técnicos y administrativos, muchos de ellos transmitidos como "sabiduría artesanal". (Gimeno Sacristan, op. cit, pag. 124)

Sin duda tampoco la escuela está entendida y funciona como organización profesional, ya que de otra forma no sería admisible la presencia de no-profesionales. Cualquier organización profesional, valga la redundancia, basa su condición de posibilidad en la presencia de profesionales.

En síntesis, si en situación de normalidad, es decir de un equilibrio entre oferta y demanda se considera a la docencia como profesión, como lo señalan los requisitos para el ingreso, en condiciones en las que se ve alterado este equilibrio la docencia se consideraría como una semi-profesión en el mejor de los casos.

Y, si bien no se intenta recomendar otra solución al problema de la falta de maestros, es decir que se considera que desde un punto de vista práctico esta es tal vez la mejor solución, no se puede dejar de considerar que desde un punto de vista teórico, aunque con fuerte incidencia en el prestigio de los docentes, esta situación cuestiona su status de profesional.

"En todo caso, una carrera que aspire a un status profesional a tenor con la importancia del servicio que dice prestar, no debe convertirse en un receptáculo de sujetos técnicamente semicualificados para la actividad que se pretende realizar, por muy capaces que puedan resultar en otros menesteres u ocupaciones. Tampoco es bueno para los alumnos tener maestros que sólo a última hora y en virtud de coyunturas forzadas recalcan en la enseñanza." (Ortega F. y Velasco, A., 1991, pag. 165)

Para el ingreso a la carrera, además de las condiciones profesionales, que se han discutido, se incluyen condiciones generales como lo señala el estudio de Frigerio G. (1990). Estas cuestiones generales, que pueden verse en el párrafo que se ha transcrito del Estatuto Nacional afectan, sobre todo algunas, a la profesionalidad del docente, por lo que se hará aquí referencia a las mismas, de forma tal de señalar especialmente las que afecten el sentido profesional de la carrera.

Entre las condiciones generales que se exigen para el ingreso a la docencia algunas son comunes a todos los estatutos y otras se marcan específicamente en unos y no en otros. Entre las que aparecen en todos los estatutos esta:

1. Ser argentino nativo o naturalizado y en este último caso tener una cierta cantidad de años de residencia continua en el país. Algunos estatutos señalan cinco años otros diez y algunos piden, además, un mínimo de dos años de residencia en la provincia. En el caso de provincias con fronteras con países limítrofes se establecen, en general, condiciones más estrictas en este punto. El estatuto del Chubut exige que estos docentes, o sea los que se desempeñarán en la frontera, sean argentinos nativos. El Estatuto de Neuquén aclara:

"Artículo 16: Cuando se trate de provisión de cargos docentes en establecimientos de zonas o áreas de Frontera deberán estarse además, a las disposiciones Nacionales que en su consecuencia rigen sobre el tema".

2. El dominio del idioma castellano. Este aspecto resulta curioso ya que pareciera condición sine qua non para que alguien acceda al título de docente. En este sentido este requisito parece estar dirigido a los casos en los que se requiera de títulos habilitantes o

supletorios.

3. Poseer la capacidad física y la moralidad inherentes a la función educativa.

"Consideramos necesario señalar que en algunos Estatutos provinciales se ponen de manifiesto algunas diferencias respecto a la "moralidad inherente a la función" (La Municipalidad de Buenos Aires, Tierra del Fuego y La Pampa) ya que no son consideradas en el capítulo correspondiente.

Dos de ellas refieren a este aspecto en el capítulo correspondiente a Deberes del Docente (MCBA y La Pampa), mientras que Tierra del Fuego en ningún artículo de su estatuto menciona la moralidad como condición." (Frigerio, 1990, pag. 108)

Otros estatutos especifican algunas cuestiones que hacen a la moralidad tales como no tener antecedentes penales, o sanciones disciplinarias graves en el desempeño de un anterior cargo docente.

"Art. 15. ()

B. Poseer la capacidad psicofísica, conducta y moralidad inherente a la función educativa.

C. Acreditar falta de antecedentes penales y falta de sanciones disciplinarias graves o muy graves en sus anteriores desempeños docentes." (Estatuto de Neuquén)

Esta cuestión, parece provenir de un concepto de docente más relacionado con la docencia como "vocación" que con la docencia como "profesión". Sin duda, si se lo considera al docente en tanto profesional, sólo interesa evaluar su desempeño técnico, aunque sin duda este incluye cuestiones deontológicas. Pero el docente, más allá de estas cuestiones técnicas se desempeña como ciudadano, y es en su calidad de ciudadano que se pueden juzgar ciertas acciones cometidas fuera del ámbito escolar y que no afectan particularmente a este.

Sin embargo, al considerar la docencia como vocación, se considera que el docente nunca, ni en su vida privada deja de ser "ejemplo" y, en este sentido, los antecedentes penales, cualesquiera fueran afectan su posibilidad de "ser ejemplo" de por vida. De forma tal que si un ciudadano-docente, es condenado por la justicia, y cumple con su condena por lo que, finalmente sale libre en tanto ciudadano, en tanto docente se lo considera irrecuperable.

Pero como las cuestiones generales que afectan el ingreso a la docencia van más lejos aún y sostienen que el docente debe tener una "moralidad" determinada.

pareciera que al docente se lo puede juzgar en acciones, que la justicia civil considera de orden privado, equiparando la docencia con un sacerdocio.

Se señala también en el trabajo de Frigerio, que hay dos estatutos que consideran el perfil democrático del docente (pag. 109), el de Misiones y el de la MCBA. Más recientemente el de Neuquén también explicita este aspecto en el art. 15, inciso f.

4. solicitar el ingreso y someterse a los concursos correspondientes.

Vale aclarar que el ingreso a carrera es un apartado que considera específicamente la condición de titular. Es decir que los suplentes e interinos no se consideran como ingresados a la carrera docente, aunque tanto las suplencias como interinatos otorgan puntaje que luego será computado. Para ser suplente o interino es necesario inscribirse en los lugares acordados a tales efectos y reunir los mismos requisitos que para titular.

De esta forma, pueden encontrarse suplentes o interinos con títulos docentes, al mismo tiempo que titulares que sólo tengan el título habilitante. Esto parece y tal vez sea una paradoja no poco significativa en lo que respecta a esta profesión.

#### 4. LAS JUNTAS DE CLASIFICACION. UNA CONQUISTA PROFESIONALIZANTE.

Una de las cuestiones más significativas del Estatuto del 53, en relación al del 54, establecido por el General Perón, sea, tal vez, la introducción de las Juntas de Clasificación permanentes como encargadas de importantes funciones fiscalizadoras, que afectan tanto cuestiones relativas al ingreso a la carrera como cuestiones relativas a los ascensos, y otras que se verán a continuación.

Las Juntas de Clasificación permitieron, en aquel contexto histórico, como se señalara en la introducción separar la carrera docente de la ingerencia del poder político. Recuérdese que los nombramientos dependían anteriormente de este poder. En segundo lugar permitieron que fueran los propios colegas quienes controlaran el ejercicio, la calificación y la ética del trabajo. Y, en este sentido, es sabido que una de las más importantes características de toda profesión es que el control es realizado democráticamente, por los propios colegas de la profesión.

Los miembros de las juntas de Clasificación son en parte docentes, elegidos por los propios colegas y, hay también, en distinta proporción, representantes designados por el Ministerio u organismo correspondiente. Los estatutos confeccionados durante la última dictadura militar, por el contrario, conformaban sus Juntas de Clasificación, con miembros designados y no había elecciones entre los docentes.

En lo que hace a las funciones de las juntas, se transcribirá a modo de ejemplo lo propuesto por el Estatuto del Docente Nacional.

"Art. 10. Las juntas de clasificación tendrán a su cargo:

a. El estudio de los antecedentes del personal y la clasificación de éste por orden de mérito, así como también la fiscalización, conservación y custodia de los legajos correspondientes.

b. Formular las nóminas de aspirantes a ingreso, a acrecentamiento de clases semanales, interinatos y suplencias;

c. Dictaminar en los pedidos de traslados, permutas y reincorporaciones;

d. Considerar la petición de permanencia en actividad de los docentes que hayan cumplido las condiciones requeridas para la jubilación ordinaria;

e. Pronunciarse en las solicitudes de becas;

f. Designar un miembro de los jurados y proponer a los concursantes una lista de la cual éstos elegirán los restantes. En caso de disconformidad con las resoluciones de la junta de clasificación, el docente podrá interponer recurso de reposición ante la autoridad superior de la respectiva rama de la enseñanza. Podrá igualmente hacer uso del derecho de recusación con causa en la forma que determinará la reglamentación de la ley.

"Art. 11. Las Juntas de Clasificación darán la más amplia publicidad a la lista, por orden de mérito de aspirantes a ingreso, acrecentamientos de clases semanales, a los ascensos, traslados, interinatos y suplencias."

Estas, que se constituyen en las funciones básicas de todas las juntas de clasificación, dan cuenta de una tendencia profesionalizante, en la medida que los controles profesionales son realizados por los propios docentes y por mecanismos que, en líneas generales no dan lugar a la ambigüedad, tales como los concursos por antecedentes, la necesidad de publicación de las nóminas, etc.

#### NOMINA DE LOS ESTATUTOS QUE CONSIDERAN UNA JUNTA DE CLASIFICACION DE MAYORIA ELEGIDA O DESIGNADA.\*

	ELEGIDA	NO
Estatuto Nacional	x	
Estatuto de Córdoba	x	
Estatuto de Chubut	x	
Estatuto de Chaco	x	
Estatuto de Catamarca		x
Estatuto de Capital	x	

Estatuto de Río Negro	x	
Estatuto de Corrientes		x
Estatuto de Salta	x	
Estatuto de Entre Ríos		x
Estatuto de Tierra del Fuego	x	
Estatuto de Jujuy	x	
Estatuto de San Juan		
Estatuto de Bs. As.		x
Estatuto de Tucumán		x
Estatuto de Misiones		x
Estatuto de Neuquén	x	

\*Se considera que la junta es en su mayoría electiva, cuando más de la mitad de los miembros de la junta son elegidos por sus propios colegas.

Lo significativo en la elección, es decir si la mayoría es elegida o designada está en la mayor o menor ingerencia del poder ejecutivo en dichas juntas. A continuación se transcribirán dos ejemplos de diferentes tipos posibles de la conformación de las juntas. Vale aclarar que, si se compara cualquiera de los Estatutos que modificaron este punto con el retorno de la Democracia, con los mismos artículos en Estatutos de los años de la última dictadura, se observan importantes diferencias en lo que hace a la democratización de las juntas. Mientras que en los estatutos actuales parecen más bien ser diferencias de matices.

En el artículo 42 del Estatuto del Docente de Tierra del Fuego se sostiene:

**"II- NÚMERO DE MIEMBROS:**

Serán cinco (5), dos (2) designados a propuesta del Consejo Territorial de Educación y los tres (3) restantes elegidos por el voto directo de los docentes en actividad: Titulares, interinos y suplentes."

En el capítulo V, artículo 9 del Estatuto de la Provincia de Neuquén se sostiene:

"Se constituirán dos Organismos permanentes denominados Junta de Clasificación y Disciplina, dependientes del Consejo General de Educación, uno para la rama pre-primaria, primaria y de adultos y otro para la rama media y superior. Estarán integradas por siete (7) miembros: UN (1) presidente y SEIS (6) vocales, la correspondiente a la rama de enseñanza pre-primaria, primaria y de adultos y por CINCO (5) miembros: UN (1) presidente y CUATRO (4) vocales, la correspondiente a la rama de la enseñanza Media y Superior, todos docentes en actividad, durarán CUATRO (4) años en sus funciones pudiendo prorrogar su mandato por otro período igual y por una sola vez.

El Presidente y TRES (3) Vocales de la Junta de Clasificación y Disciplina de la rama Pre-primaria Primaria y de Adultos, serán designados por el Consejo General de Educación y TRES (3) Vocales integrantes de la misma serán elegidos por el voto secreto y obligatorio del personal docente titular; el Presidente y DOS (2) vocales de la Junta de Clasificación y Disciplina de la rama Media y Superior serán designados por el Consejo General de Educación y DOS (2) Vocales de la misma, serán elegidos de igual forma que en similar".

Vease la diferencia conceptual de estos dos artículos recién citados con el Estatuto del Docente de Capital Federal de 1979:

"Art. 30 - Los miembros de Junta serán designados por dos años, renovándose anualmente la mitad del cuerpo. En ocasión de la primera integración de la Junta, se sorteará a los integrantes que cesarán al producirse la primera renovación anual.

Todos serán designados por el Departamento Ejecutivo y sólo quedarán eximidos del desempeño de las funciones propias de su cargo, durante el período en que se encuentren convocados para actuar en la Junta."

Caben señalar algunas otras cuestiones en lo que hace a este tema. En primer lugar, que en una provincia o jurisdicción puede haber y en general hay, más de una junta de clasificación. A modo de ejemplo cabe citar que Capital Federal tiene en la enseñanza primaria dos juntas.

En segundo lugar que existe un segundo tipo de juntas, las llamadas juntas de disciplina, que cumplen otras funciones que se podrían considerar poco favorecedoras de la profesionalización. Estas juntas de disciplina en general son diferentes de las de clasificación, aunque hay excepciones, en las que existe una sola junta con dos funciones (por ejemplo: Tierra del Fuego).



En tercer lugar que para las elecciones, algunos Estatutos sólo consideran para el voto a los docentes titulares, o sea a los ingresados en carrera y otros especifican que el voto es también para suplentes e interinos.

## 5. LA CARRERA DOCENTE Y LOS ASCENSOS.

"En tanto que elemento determinante de una ocupación o profesión, la carrera constituye el aspecto más concreto y tangible para el reconocimiento de una organización profesional" (Ortega, F.; Velasco, A.; 1991 ;Pag. 164.)

En este apartado se considerarán dos capítulos de los estatutos: a saber, "De la carrera docente" y "De los ascensos". El capítulo referido a la carrera docente no tiene grandes variaciones o si se prefiere, variaciones significativas entre uno y otro estatuto. En los estatutos se menciona que el ingreso a la carrera se realiza, casi sin excepciones, por el cargo de menor jerarquía. Se sostiene en el Capítulo VI, el Estatuto del Docente de Misiones:

"Artículo 13: El ingreso en la carrera docente se efectuará por el cargo de menor jerarquía del escalafón respectivo, salvo los casos explícitamente exceptuados en cada rama de la enseñanza, por el presente estatuto."

Si bien por regla general esta medida parece certera, o sea que el sistema favorezca a sus propios miembros, no debería dejar de considerarse la excepción a la regla, para evitar que el sistema se cierre. Es decir que debería contemplarse como excepción que ingrese al sistema cualquier persona exterior al mismo pero que acredite para el cargo de su interés títulos y experiencias análogas a las requeridas por los miembros que ya pertenecen al sistema. Es decir que el sistema debería poder cooptar profesionales que resulten interesantes aunque provengan de otro sistema. Para ello, la Junta de Clasificación podría ser el órgano encargado de emitir el juicio respectivo.

Supóngase que una psicóloga profesional, que tiene 20 años de experiencia al frente de una escuela privada, con una cantidad importante de cursos de especialización tanto en el país como el exterior, quisiera ingresar al sistema estatal, no podría hacerlo, ya no como directora, siquiera como maestra, con la consecuente pérdida de valores profesionales que esto le acarrea al sistema. Es decir que el sistema de excepciones y equivalencias debería estar mejor contemplado en el estatuto, ya que un sistema tan cerrado no beneficia la profesionalidad de una organización.

En lo que respecta al capítulo dedicado a los ascensos, hay tres tipos de estatutos, aquellos que

consideran un sólo tipo de ascenso, dos tipos de ascenso y aquellos que consideran tres tipos de ascenso.

Los que consideran tres tipos de ascenso, consideran todos por igual los siguientes tres tipos:

1. De ubicación: Son los que determinarían que un docente sea trasladado a un establecimiento mejor ubicado o en una localidad más favorable.
2. De categoría: Se trata de aquellos ascensos que consideran el traslado del personal en el mismo grado del escalafón pero a un establecimiento de categoría superior.
3. De jerarquía: son los que promueven al docente a un grado superior (por ejemplo los que consideran el ascenso de un maestro de grado a secretario).

Los estatutos que sólo consideran dos tipos de ascenso incluyen por un lado los de categoría y por el otro los de jerarquía, y no se importan con aquel que implica la ubicación. Los que consideran un sólo tipo de ascenso destacan y se interesan por el ascenso por jerarquía.

#### CLASIFICACION DE LOS ESTATUTOS SEGUN CONSIDERAN UNA, DOS O TRES CATEGORIAS DE ASCENSO.

	1	2	3
Estatuto de Misiones			x
Estatuto del Chaco			x
Estatuto de Corrientes			x
Estatuto de Neuquén		x	
Estatuto de Tucumán		x	
Estatuto de Chubut		x	
Estatuto de San Juan	x		
Estatuto Nacional			x
Estatuto de Jujuy	x		

Estatuto de Salta	x
Estatuto de Rio Negro	x
Estatuto de Córdoba	x
Estatuto de Tierra del F.	x
Estatuto de Entre Rios	x
Estatuto de Bs. As.	x
Estatuto de La Rioja	x
Estatuto de Capital	x

Para ascender en la carrera docente hay concursos. Estos adoptan diferentes modalidades según que tipo de ascenso se esté solicitando y según el estatuto que se trate. Las variantes, que no son excluyentes consideran:

1. el concurso de títulos,
2. el concurso de antecedentes
3. los cursos de promoción y
4. las pruebas o concursos de oposición.

Sin embargo, para presentarse a concurso es necesario que el docente cumpla ciertos requisitos que actúan como condición necesaria para que se acepte la presentación al concurso.

Las condiciones varían aunque minimamente de un estatuto al otro y son las siguientes:

1. Estar en situación de activo, en la carrera.
2. No tener un concepto sintético inferior a bueno, en algunos casos se pide muy bueno o análogo, en los dos últimos años. Es, como ya se señalara, este punto en el que hay variaciones entre uno y otro estatuto.

3. Reunir las demás condiciones exigidas para la provisión de la vacante a la que el docente aspira.

Las condiciones necesarias para poder presentarse a concurso, son especificadas también en las disposiciones especiales de cada rama de la enseñanza. Una de ellas, que se considera de gran significación es la antigüedad que se requiere en un cargo, para poder desempeñarse en el siguiente, en el caso de los ascensos por jerarquía. A modo de ejemplo,

puede leerse en lo que hace a las Disposiciones Especiales para el nivel primario del Estatuto del Docente Nacional:

"Art. 76. Para optar el cargo de vicedirector se requerirá: una antigüedad mínima de siete (7) años en el de maestro y concepto no inferior a "muy bueno" en los últimos tres (3) años. (")"

Así, se establece un mínimo de antigüedad para cada uno de los cargos a concursarse.

A continuación se presentará un cuadro en el que se mostraran las diferentes exigencias según el estatuto que se trate para considerar los ascensos de jerarquía. Interesan especialmente este tipo de ascensos ya que los otros dos: ubicación y categoría se hacen en general por concurso de título y antecedentes. En casos excepcionales, como el de Salta, Tucumán y Neuquén se pide prueba de oposición para ascender de categoría.

Por el contrario a los ascensos de jerarquía son especialmente considerados en los estatutos y en los artículos respectivos, se les suman otras pruebas a las dos recién mencionadas. A modo de ejemplo cabe citar al Estatuto Nacional que dice:

"Art. 27. Los ascensos a los cargos directivos y de inspección se harán por concurso de títulos, antecedentes y oposición, según se establece en las disposiciones correspondientes a cada rama de la enseñanza."

En otros casos, como el de la Provincia de Chubut se exige la aprobación de determinados cursos, que posibilitarían el ascenso. Sostiene este Estatuto en su artículo 51:

"Los cursos de ascenso tendrán por objetivo introducir mejoras en el rendimiento y calidad del servicio educativo, mediante la capacitación del personal docente para el desempeño de las funciones propias de la jerarquía o categoría de los cargos concursados. La organización y fiscalización de los cursos estará a cargo de la Escuela Superior de Perfeccionamiento Docente dependiente del Consejo Provincial de Educación, conforme a las normas establecidas en el presente Estatuto".

# REQUISITOS EXIGIDOS POR LOS ESTATUTOS PARA LOS ASCENSOS DE JERARQUIA. \*

	CURSO	PRUEBA OP.	OTROS
Estatuto Nacional		x	
Estatuto del Chaco	No especifica		
Estatuto de Salta		x	
Estatuto de Jujuy		x	
Estatuto de Misiones		x	
Estatuto de La Rioja		x	
Estatuto de Rio Negro	No especifica		
Estatuto del Chubut	x		
Estatuto de Corrientes	No especifica		
Estatuto de San Juan		x	
Estatuto de Catamarca		x	
Estatuto de Tierra del F.		x	
Estatuto de Neuquén	x	x	
Estatuto de Tucumán		x	
Estatuto de Bs. As.		x	
Estatuto de Entre Rios		x	
Estatuto de Córdoba		x	
Estatuto de Cap. Fed.	x	x	

\* Dado que todos los estatutos estudiados tienen como requisito el concurso de títulos y antecedentes, se consideraron aquellos requisitos para el ascenso que no se compartan por todos los estatutos.

A continuación se transcribirá el artículo 26 del Estatuto de Capital Federal ya que da cuenta de un ejemplo para mostrar un estatuto que requiere - curso y prueba de oposición - para el ascenso.

"Art. 26 - Los docentes que aspiren a ascenso de jerarquía deberán haber aprobado los cursos con relevé de funciones que se realicen para los cargos que concursen, organizados por la Secretaría de Educación de la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires de acuerdo con lo establecido en el Capítulo XXIV del Título I del presente Estatuto. La aprobación de estos cursos tendrá validez para el año de la misma y para los dos años calendarios subsiguientes. La reglamentación establecerá los cargos para los cuales tendrá validez cada uno de dichos cursos. Quienes aprueben el curso tendrán acceso a la prueba de oposición y exclusivamente en base al resultado de la misma, la Junta de Clasificación respectiva formulará el orden de mérito elevándola a la Secretaría de Educación y Cultura para la realización de las designaciones pertinentes."

Si se compara estos estatutos, con por ejemplo el Estatuto de Capital Federal de 1979, en cuanto a la forma en que se realizan los ascensos, no se puede dejar de percibir que estos primeros son mucho más profesionalizantes que este último. Esto se debe no sólo a que el estatuto del 79 sólo considera concursos de títulos y antecedentes, sino a que además estos títulos eran juzgados por "una Junta Superior de Evaluación una vez aprobado por el Departamento Ejecutivo". Sin duda que la posibilidad de la arbitrariedad se ve restringida no sólo porque estos concursos son más completos sino porque los organismos que consideran los ascensos parecen ser bien más democráticos. Dice el Estatuto de Capital Federal de 1979:

"Art. 38. Todo ascenso se realizará teniendo en cuenta el orden de mérito que establecerá la Junta superior de Evaluación una vez aprobado por el Departamento Ejecutivo."

Es interesante señalar, y en esto hay diferencias entre los estatutos, que habría una cierta relación entre la mayor consideración del docente como profesional y una mayor especificación de los requisitos que se piden y de los parámetros de juicio y evaluación de los concursos y pruebas requeridos a tales fines.

Cuanto más detallado este aspecto, menos posibilidad de ambigüedad y por tanto arbitrariedad en los resultados y, por tanto mayor profesionalidad. Vale señalar que aunque esto no es de una proporcionalidad directa - ya que también depende, por ejemplo del contenido de las pruebas o cursos - sí tiene una incidencia no poco significativa.

Existen diferencias, entre uno y otro estatuto

en el sentido que algunos estatutos tratan, en las disposiciones generales, la cuestión, muy escuetamente y otros, le dan un lugar más importante, en tanto tratan o especifican más cuestiones vinculadas con este tema. Hay que destacar el nivel de precisión de algunos estatutos en sus disposiciones generales como Neuquén y San Juan. Esto no obsta para que las especificaciones no se encuentren en las disposiciones especiales, por ejemplo.

Sería interesante, en este sentido, que un próximo estudio considere las disposiciones especiales, así como la reglamentación de los artículos correspondientes a las disposiciones tanto generales como especiales para ver tanto los contenidos como las cuestiones más específicas de este tema.

El Estatuto de San Juan se presenta como un interesante ejemplo en este sentido ya que la reglamentación elimina la ambigüedad y estimula ciertas cuestiones del docente, en general su profesionalidad, en detrimento de otras menos específicas. Véase a modo de ejemplo el siguiente artículo y algunos párrafos de su respectiva reglamentación:

"ARTICULO 48; LOS CONCURSOS DE OPOSICION CONSISTIRAN EN TRABAJOS TEORICOS, CUYO TEMARIO Y CARACTER SE HARA CONOCER CON LA ANTICIPACION QUE DETERMINE LA REGLAMENTACION.

Art. 48. Reglamentación.

I) Los aspectos fundamentales sobre los que versarán dichas pruebas serán los siguientes:

1. Para directores y Vicedirectores de escuelas comunes y post-primarias:

- a) Pedagogía contemporánea
- b) Didáctica General y Especial
- c) Nociones elementales de estadística aplicada al campo de la actividad escolar.
- d) Conocimientos fundamentales de psicología del niño y del adolescente.
- e) Organización escolar.
- f) Legislación escolar, particularmente la Nacional y la Provincial.

( )

II) Las pruebas escritas tendrán carácter privado y las oracionales serán públicas. Las privadas, con la presencia del concursante y de los jurados de oposición y apelación.

III) Las pruebas serán escritas, orales y prácticas dirigidas a poner en evidencia la capacidad de elaboración personal y la de responder a planteos o situaciones de carácter teórico-práctico.

( )



VI) Cuando los concursantes hubieran alcanzado igual total de puntos la prioridad se determinará en la forma que sigue:

- a) El de mayor número de puntos en la prueba de oposición.
- b) El de mayor jerarquía
- c) El de mayor número de puntos por concepto en los últimos 5 años
- d) El de mayor categoría
- e) El de mayor antigüedad en el cargo que ocupa al momento del llamado a concurso. ( )"

Para concluir este apartado, se quisiera resaltar que una de las cuestiones que se encuentra, afectan más a esta profesionalidad es que el sistema es cerrado. Un sistema, aunque más no fuera semi-abierto debería permitir el más fácil ingreso de nuevos saberes, que provengan de otros ámbitos más allá del sistema educativo. Es llamativo, que los cursos dictados en las diferentes universidades nacionales no sumen puntaje en la carrera. Sólo se suma puntaje al obtenerse el título respectivo.

Pero el sistema es cerrado también en otro sentido, y es que para el ascenso es necesario recorrer todos los pasos del escalafón. De forma tal que no se puede ascender a director sin haber sido vice-director una cierta cantidad de años, aunque el candidato acredite títulos o antecedentes para ocupar el cargo, que sean bien significativos.

"Los sistemas públicos conforman en general un circuito entrópico que inhibe el intercambio de información en el exterior disminuyendo de este modo la calidad de su actividad.

En un contexto cerrado los certificados otorgados por el sistema se vuelven elementos de "garantía" de capacidades adquiridas; los mismos se transforman en mecanismos clasificadores que operan sobre la distinción de los agentes más allá de la calidad de formación recibida". (Frigerio, G., 1990, pag. 171)

## 6. EL PERFECCIONAMIENTO.

Respecto del perfeccionamiento docente, o la formación en servicio, J. C. Tedesco (1970) hace dos observaciones de gran interés. En su artículo "Bases para la definición de estrategias de cambio educativo: aspectos regionales y el caso argentino" sostiene el autor que el perfeccionamiento docente es altamente relevante, y esto desde dos puntos de vista: "(...) desde un punto de vista cuantitativo (especialmente si se tiene en cuenta la lentitud del ritmo de renovación del plantel docente) como desde un punto de vista cualitativo (donde es preciso considerarla como una actividad necesaria y regular y no como un producto de iniciativas individuales o espontáneas)." (Tedesco 1970, pag. 197)

Dice el capítulo XI, del Estatuto del Docente Nacional:

"Art. 23. Las autoridades escolares estimularán y facilitarán la superación técnica y profesional del personal docente en ejercicio, mediante cursos de perfeccionamiento y becas de estudios e investigación en el país y en el extranjero."

A continuación se presenta la lista de los Estatutos cuyo capítulo referido al perfeccionamiento es igual al del Estatuto Nacional:

1. Estatuto de Misiones; Capítulo XI, artículo 24
2. Estatuto de Salta; Capítulo XI, artículo 23
3. Estatuto de Entre Ríos; Capítulo VI, artículo 24
4. Estatuto de Catamarca; Capítulo XI, artículo 25
5. Estatuto de Tierra del Fuego; Capítulo X, artículo 19
6. Estatuto de Tucumán; Capítulo IV, artículo 10

El Estatuto del Docente de Jujuy y el de Chubut, no prevén un capítulo especialmente dedicado al perfeccionamiento docente. Sin embargo, ambos hacen referencia indirecta al mismo. En el Estatuto de Jujuy, puede leerse la misma en el Capítulo XIV, artículo 76 y en lo que hace al Estatuto de Chubut, cabe recordar que es uno de los pocos que consideran la necesidad de cursos para los ascensos de jerarquía, tal como puede verse en el apartado anterior.

Los otros estatutos estudiados, especifican algunas otras cuestiones relativas al perfeccionamiento

docente. Si al Estatuto nacional le interesa destacar la responsabilidad de las autoridades educativas, frente a este aspecto, estos otros estatutos agregan algunas otras cuestiones no poco interesantes a la hora de hacerse cargo de esta temática. Entre ellas cabe señalar:

a. Las licencias necesarias para realizar estos cursos. En este sentido se expiden el Estatuto de La Rioja que dice que se establecerá para el perfeccionamiento un régimen adecuado de licencias con goce de sueldo, el Estatuto de Río Negro que establece licencias con o sin goce de sueldo según lo establezca la respectiva reglamentación y el de la Provincia de Buenos Aires que se refiere a la concesión de licencias para realizar estudios que perfeccionen la labor específica.

Es de notarse que sólo tres estatutos consideran el problema de las licencias necesarias, de forma tal de considerar al perfeccionamiento como parte esencial del trabajo docente.

No considerar el régimen de licencias para perfeccionamiento de manera específica, es darle, por lo menos teóricamente, un tinte "vocacionalista" a la profesión, en tanto depende de la buena voluntad y el tiempo libre que se quiera dedicar a tal fin. Valga aclarar que el estatuto debería considerar someramente este aspecto en el apartado correspondiente, y luego, la reglamentación debería estudiarlo con mayor profundidad.

Se subraya el término "específico" en el párrafo anterior, ya que en otros capítulos de algunos estatutos se presenta el tema a los fines de resolver cuestiones prácticas y, de forma tal que el perfeccionamiento no termine perjudicando la carrera docente. En este aspecto y a modo de ejemplo, cabe citar al artículo 42, del capítulo referido a las remuneraciones del Estatuto del Docente Nacional:

"Art. 42. Las licencias y la disponibilidad con goce de sueldo, las licencias sin sueldo otorgadas para perfeccionamiento y por ejercicio de mandato legislativo no interrumpen la continuidad en el cómputo de los servicios."

Sin embargo, y aunque este tipo de artículos resulte estimulante, no se elimina la ambigüedad que se establece al no considerarse el tema en su capítulo específico.

b. Que por perfeccionamiento no sólo se entienden cursos y becas, sino que también se incluye la asistencia a conferencias, actividades de seminario,

cerlamones, y reuniones de educadores.

En este sentido se expide el Estatuto de Río Negro, Neuquén, Córdoba, que además sugiere la necesidad de crear bibliotecas especializadas y, el Estatuto de la Provincia de Buenos Aires.

c. El establecimiento de cursos de orientación didáctico-pedagógica para capacitar a los docentes que posean títulos habilitantes o supletorios.

En este punto se expide el Estatuto de la provincia del Chaco y el de la Provincia de Neuquén. En rigor de verdad, a estos cursos destinados a profesores ad-hoc, habría que denominarlos cursos de reciclaje y no de perfeccionamiento, ya que se trata sin duda de cursos que facilitan o habilitan para el ejercicio de una profesión nueva. No se trata de "perfeccionar" un docente en su profesión, sino de "convertir" en docente a alguien que no lo es. La forma en que esto afecta a la profesión, ya fue considerada en anteriores apartados.

d. La asignación de puntaje por los cursos realizados que cumplan con los requisitos estipulados en la reglamentación.

Este aspecto es resaltado por el Estatuto de Córdoba.

e. Que los cursos pueden ser promovidos por distintas organizaciones y que tendrán puntaje. Se puede tratar de cursos organizados por instituciones privadas, gremiales y o profesionales.

Este punto es considerado en el Estatuto de Corrientes y en el de Neuquén.

f. La organización de cursos de capacitación docente en los establecimientos escolares, para los docentes en actividad.

Esta cuestión es señalada por el Estatuto del Docente de la Provincia de Buenos Aires, que parece ser en este punto uno de los estatutos más completos, junto con el de Neuquén.

g. Se le otorga un lugar relevante a un organismo que se dedicará específicamente a centralizar las cuestiones vinculadas al perfeccionamiento.

En este punto vale destacar el Estatuto del Docente de Neuquén, cuyo artículo 124 se inicia "El consejo provincial de Educación, a través del Instituto Superior de Formación Continua para Educadores, arbitrará los medios necesarios para

facilitar la superación técnica y profesional en forma continua y sistemática ( )"

Sin duda, hay que destacar que la consideración del perfeccionamiento docente, es central para que la docencia sea considerada como profesión. La cuestión es entonces cómo organizar el perfeccionamiento para que sea lo más eficiente posible.

En este sentido, el perfeccionamiento se presenta en todos los estatutos asistemáticamente, realizar cursos, conferencias, asistir a congresos, etc. sin establecer lineamientos claros que ordenen, ya sea temáticamente o de alguna manera este aspecto. Así, lo único que importa es que los cursos, conferencias o reuniones otorguen el "puntaje" o sea que se puedan acreditar como tales.

No hay ni se intenta una tendencia a la especialización. Se puede hacer un semestre un curso sobre un tema, otro sobre otro y así sucesivamente, de forma tal de obtener un docente que puede tener un panorama muy amplio sobre un cierto número de temas sin especializarse en ninguno, ni siquiera a los que se pueden considerar más próximos a su desempeño laboral. Pareciera ser que los Estatutos no consiguen delimitar un corpus de conocimientos que legitimen una actuación determinada, convirtiendo al campo profesional en una semi-profesión.

No se trata de establecer un sistema cerrado de perfeccionamiento, por el contrario, sería interesante que dicho sistema sea sino abierto, por lo menos semiabierto, pero que este ordenado y sistematizado, advirtiendo la posibilidad de crear especializaciones y, de forma tal de evitar la dispersión que se observa en la actualidad, y que sin duda, lejos de estimular una mayor profesionalidad, estimulan el carrerismo, es decir que curso da más puntaje, para poder conseguir el ascenso deseado.

Tal vez, si la docencia no fuera pensada de forma tan individual, la especialización por rubros o áreas sería más fructífera. En los términos de Juan Carlos Tedesco (1990) no se considera la formación desde un punto de vista cualitativo, en tanto no se presenta al perfeccionamiento como actividad necesaria, regular o producto de iniciativas que excedan lo espontáneo e individual.

"Los usos pedagógicos asentados históricamente en los centros reflejan más bien un estilo individualista de trabajar de los docentes, con poco desarrollo de la colegialidad profesional. Sus inconvenientes no sólo están en las incongruencias que deparan para los

alumnos, sino en la imposibilidad de mejorar la práctica de los profesores, comunicándose y discutiendo las experiencias particulares para su mutuo enriquecimiento." (Sacristan y Gomez, 1990, pag. 286-7).

## 7. LOS PREMIOS. DE COMO LA EDAD AUMENTA EL SALARIO.

Una de las entradas, tal vez más simples para observar el perfil de un trabajo, es la consideración de los premios. En este apartado, se ha decidido realizar un estudio de que es lo que premian los Estatutos. Los premios, en las profesiones se dan en general, en función de los resultados obtenidos en el trabajo. Los premios, muchas veces tienen que ver sólo con un especial reconocimiento y muchas otras con una retribución extra, por la tarea realizada.

En este punto se coincide con el trabajo de Braslavsky, C. y Tiramonti, G. (1990) "Conducción educativa y Calidad de la Enseñanza Media" que la cultura educacional argentina no premia la productividad o el logro.

"La gestión educativa de desjerarquización cognitiva emergió y se consolidó como consecuencia del desarrollo de una cultura canibalística y conspirativa que se posesionó, también de la administración pública en el sector educación. La cultura argentina sería canibalística porque no premia la productividad ni el logro, sino que los castiga. ( ) Por otra parte, al no ser premiado el logro específico, el mérito productivo no sería el criterio más difundido de acceso o de ascenso laboral." (Braslavsky, C. y Tiramonti, G. 1990, pag. 162-163)

Si bien los Estatutos no consideran ningún capítulo destinado a esta temática, o sea a los premios, bajo el título "De las remuneraciones" se encuentran al respecto algunas cuestiones de especial interés. En este capítulo se establecen las asignaciones básicas y una serie de bonificaciones que obtienen los docentes en función de determinadas situaciones. A continuación se presentará que se bonifica en los estatutos. Valga señalarse que interesan especialmente las bonificaciones ya que, como lo definen distintos diccionarios de nuestra lengua, bonificar es mejorar, hacer bueno algo.

A continuación se mostrarán los tipos posibles de bonificación que se presentan en los distintos estatutos. No se hará un cuadro comparativo entre los mismos ya que los diferentes estatutos bonifican prácticamente las mismas cuestiones. El capítulo XVI, del Estatuto del Docente Nacional, titulado "De las remuneraciones" sostiene:

"Art. 36. La retribución mensual del personal docente en actividad se compone de:

- a) Asignación por el cargo que desempeña;
- b) Bonificación por antigüedad;
- c) Bonificación por ubicación, función diferenciada y prolongación habitual de la jornada.

Las bonificaciones de los incisos b) y c) se calcularán sobre la asignación por el cargo que desempeña."

Para tener un panorama más completo se transcribira el artículo 38 del Estatuto del Docente del Chaco que muestra las posibles diferencias en lo que hace a este tema.

" Artículo 38 - La remuneración mensual del personal docente en actividad se compone de:

- a) Asignación básica por cargo, horas cátedra o función que desempeñe;
- b) Estado Docente
- c) Asignación familiar
- d) Bonificación por antigüedad
- e) Asignación por zona
- f) Bonificación por tarea diferenciada y función diferenciada
- g) Bonificación por educación especial
- h) Bonificación por tiempo completo
- i) Bonificación por atención de alumnos practicantes y residentes
- j) Bonificación por trabajo insalubre. ( )".

Existen algunas otras bonificaciones, que son compartidas por el resto de los empleados públicos, personal civil de la Nación y de las diferentes provincias.

Obsérvese que no existe ningún tipo de bonificación por "hacer el esfuerzo de perfeccionarse", aunque no se intente un ascenso en la carrera. Al docente, el perfeccionamiento sólo le sirve si tiene interés en ascender y no para mejorar la calidad del trabajo que se encuentra realizando en el momento de realización del curso. La mejora de la calidad del trabajo no tiene, en este sentido, ninguna bonificación. Lo premiable parece ser más la lealtad al empleador, que la autonomía o calidad del trabajo. En un intento por matizar este tema podría decirse que el perfeccionamiento tiene una bonificación extremadamente mediata a través del puntaje y en el caso que interese el ascenso.

Lo único que parecen aclarar los estatutos, es que si bien no les va a dar ningún beneficio, a excepción de los ascensos, tampoco les va a ocasionar perjuicio. Se expresa en el Artículo 42 del Estatuto del Docente Nacional, cuya cita se reitera en función de fines didácticos:



" Art. 42. Las licencias y la disponibilidad con goce de sueldo, las licencias sin sueldo otorgadas para perfeccionamiento y por ejercicio de mandato legislativo no interrumpen la continuidad en el cómputo de los servicios."

Ahora bien, si bien ya se establecieron las cuestiones premiables o bonificables, entre las que queda descartado el perfeccionamiento y el rendimiento especialmente este último ya que no hay control de calidad de la tarea docente - es interesante observar como se establecen estas bonificaciones, es decir que se intentará observar como se cuantifican.

A modo de ejemplo se presentará la cuantificación de la bonificación por antigüedad del Estatuto de Capital Federal. Las mismas tienen variaciones entre una y otra provincia pero las diferencias son poco significativas, en lo que aquí interesa resaltar.

"Art. 119 - El personal docente en actividad cualquiera sea el grado o categoría en que reviste, percibirá bonificaciones por año de servicio, de acuerdo con los porcentajes que se determinan en la siguiente escala:

1 año	10%
2 años	15%
4 años	30%
7 años	45%
10 años	60%
12 años	70%
14 años	80%
16 años	90%
18 años	100%
20 años	110%
22 años	120%

Estas bonificaciones se determinarán teniendo en cuenta la antigüedad total en la docencia y regirán a partir del mes siguiente a la fecha en que se cumplan los términos fijados para cada periodo."

Para que pueda observarse las variaciones de esta bonificación entre un Estatuto y otro, observese a modo de comparación lo establecido en el Estatuto de Rio Negro:

"Art. 42 - Las bonificaciones por antigüedad serán percibidas por el personal docente en actividad, cualquiera sea el grado o categoría en que reviste, de acuerdo con los porcentajes que se determinan en la siguiente escala:

A los 2 años de antigüedad el 15%

A los 5 años de antigüedad el 30%  
A los 10 años de antigüedad el 45%  
A los 15 años de antigüedad el 60%  
A los 20 años de antigüedad el 80% ( )"

Como puede observarse en todos los estatutos, aún en los que menos aumento dan, estos son bien significativos. Llegando la antigüedad a más que duplicar el salario en algunos casos. Se dijo entonces que lo pareciera premiarse de esta forma es la lealtad del empleador. Pero, se podría hipotetizar también, y no sería nada extraño si se considera a la docencia como una semi-profesión, que lo que se está premiando es el saber derivado de la experiencia. A más años de servicio, más "sabe" el docente.

Otros tipos de bonificación, como por ejemplo, por ubicación, que, llega a pagar en zonas consideradas muy desfavorables un 80 % más de salario, parecen tener una explicación vinculada a la necesidad de compensación. Sin duda que el trabajo varía su calidad y su dificultad según la zona que se trate. Se compensa cierto sacrificio (lugares inhóspitos, de difícil acceso, el trabajo a domicilio, en el caso de niños con enfermedades determinadas, etc) con un aumento en la paga. En este caso, no se trata de premios sino de justas compensaciones en función de situaciones particulares.

### 3. CONCLUSIONES.

Se ha partido en este trabajo de la consideración del docente en tanto profesional. Sin embargo, al incluirse dentro de un concepto actualizado de profesión, es decir un concepto que considera la profesión dentro del trabajo de organizaciones, de forma tal de constituir estas organizaciones profesionales, se ha evitado el tener que dicotomizar al profesional con el trabajador en relación de dependencia. Así, podría decirse que el docente puede ser visto desde su dimensión profesional y desde su dimensión de trabajador.

Se ha señalado también en este sentido, que los estatutos, siendo la herramienta legal que regula el trabajo docente, considera estas dos dimensiones. Así, existen capítulos que atañen al docente como trabajador ("De la estabilidad", "De los traslados", "De las jubilaciones y permanencia en categoría activa", "De las licencias", etc) y otros, que son de los que nos hemos ocupado en este trabajo, que hacen al aspecto profesional del docente. Entre los capítulos que afectan más directamente la profesionalidad del docente se presentan:

1. Los que consideran el ingreso a la carrera, así como también, aunque se trate el tema separadamente, el capítulo vinculado a *interinatos y suplencias*.
2. Los que consideran las juntas de clasificación, en tanto organismos que tendrían un paralelo con las asociaciones profesionales, en lo que respecta a sus funciones. Cabe señalarse que la consideración de las juntas de disciplina no se ha realizado en un apartado especial, ya que cualquier opinión que se quisiera formular al respecto debería considerar las reglamentaciones respectivas, ya que los estatutos son muy ambiguos al respecto.
3. Los que consideran la problemática de la carrera docente y los ascensos. Es decir que pautas rigen los ascensos, si estos tienen que ver con una organización profesional, en donde interesa medir los resultados, a través de alguna estrategia en particular o si se trata de ascensos relacionados con otro tipo de organizaciones.
4. El perfeccionamiento. Aspecto cuya obvia vinculación con las profesiones, exime de ser justificado.
5. Los que consideran el tema de la remuneración. En estos capítulos se puede recortar tanto al docente en su dimensión de trabajador como de profesional, ya que

en dichos capítulos hay, bonificaciones vinculadas a aspectos que se consideran de relevancia en la carrera.

De estos cinco aspectos considerados, hay algunos que se consideran facilitadores o necesarios para la profesionalización docente, y otros que son claramente desprofesionalizantes, si se nos permite el término.

En lo que respecta al primer aspecto, o sea el ingreso a carrera se podría decir que es facilitador en tanto exige este título específico, que cumpliría la función de normalizar las actividades. Sin embargo, la consideración de la posibilidad de títulos supletorios o habilitantes, así como el requerimiento de "moralidad" o "buena conducta" o "falta de antecedentes penales" parece, por las razones en su momento expuestas desprofesionalizar el perfil de docente requerido. En un caso, porque se considera que no es significativo que el docente carezca de conocimientos vinculados con el proceso de enseñanza y aprendizaje. En el otro porque se exige del docente un apostolado.

En lo que hace a la segunda cuestión, o sea la formación de las juntas de clasificación, pareciera tratarse de una cuestión favorecedora de la profesionalización, en tanto en toda organización profesional, los profesionales son juzgados por sus propios pares, pertenezcan estos últimos o no a la organización. Las juntas de clasificación, que bien podrían haber estado constituidas por los "técnicos" o "especialistas", al estar formada por sus pares favorecen la autonomía profesional.

En lo que se refiere a la carrera docente y los ascensos es de resaltar que, en general, no favorecen el aspecto profesional de la docencia. En primer lugar se trata de un sistema extremadamente cerrado, que limita por ello, tanto la competencia como la introducción de nuevos conocimientos que permitan la renovación. Por otro lado, hay un aspecto destacable y es que, en general o los mismos estatutos o su reglamentación establecen criterios precisos, más allá que los mismos puedan o no compartirse. Estos criterios eliminan la ambigüedad.

El perfeccionamiento parece incluirse en los estatutos más como una necesidad formal que como una preocupación con el tema. Si bien destacan la función principal de los organismos estatales en la materia, es poco lo que se dice respecto de cuestiones específicas del perfeccionamiento, en relación a una exigencia de sistematicidad, periodicidad, etc. De forma tal que este termina pareciendo una cuestión que depende de la buena voluntad de cada docente considerado en su individualidad.

Por último se revisaron algunos artículos de los que se pudiera inferir un sistema de premios. Y, en este punto sí, los resultados parecen ser no poco desalentadores. Para comenzar, como no se hacen evaluaciones o no se establecen indicadores de rendimiento este tema no es considerado.

El perfeccionamiento es considerado de modo indirecto, en tanto que suma puntaje, pero no tiene ninguna bonificación económica adicional, como de hecho sí la tiene la antigüedad, que en el caso de algunas jurisdicciones llega a duplicar y más que duplicar el salario del docente. En cuanto a las bonificaciones por zona desfavorable o trabajo con niños especiales, se aplica un criterio de compensación, por cierto más que justo.

Por último, se quiere recordar que si bien los estatutos tienen algunos puntos que, inhiben el desarrollo de la profesionalidad del docente, también tiene otros que resultaron ser importantes conquistas en el camino hacia la profesionalización de la carrera, de forma tal que resultaría poco serio concluir que el estatuto tal o cual favorece o inhibe. Parece en este sentido más pertinente considerar los distintos elementos y pensar como cada uno de ellos participa de estos procesos.

## 9. BIBLIOGRAFIA CITADA

ALLIAUD A. (1991); Los maestros y su historia. Un estudio sociológico acerca de los orígenes del magisterio argentino. IIICE-UBA. Buenos Aires.

APPLE M. (1983); "Curriculum form and the logic of the technical control" En: APPLE y WEISS (ed.) Ideology and practice in schooling. Teaple Univ. press, EE.UU.

BATALLAN G. y GARCIA F. J. (1992); "La especificidad del trabajo docente y la transformación escolar" En: ALLIAUD A. y DUSCHATZKY L. Maestros: Formación, práctica y transformación escolar. Ed. Miño y D'Avila. Buenos Aires.

BIRGIN A., KISILEVSKY M. y BRASLAVSKY C. (1989); Profesores, su formación y su práctica. Miño y D'Avila. Buenos Aires.

BRASLAVSKY, C. y TIRAMONTI, G. (1990); Conducción educativa y Calidad de la enseñanza. Ed. Miño y D'Avila. Buenos Aires.

ETZIORE A. (1963); The semi-professions and their organization: Teachers, Nurses, Social Workers. Free Press, New York.

FRIGERIO G. y otros (1990); Valor y efecto de la norma en las instituciones: Análisis de la normativa vigente. (Los Estatutos del Docente). MIJ/BIRF, Bs. As.

HENSON K. T. y OLIVA F. (1980); Cuáles son las competencias genéricas esenciales de la enseñanza? En: GIMENO SACRISTAN J. y PEREZ GOMEZ A. La enseñanza. Su Teoría y su Práctica. Ed. Akal. España.

HINTZBERG, H. (1990); La Estructuración de las Organizaciones. Ed. Ariel Economía, España.

OPTEGA J. y VARELA J. (1992); "Las Escuelas Universitarias del Magisterio en el marco del actual Sistema Educativo." En: ALLIAUD y otros, Op.Cit.

PEREZ GOMEZ A. (1987); "El Pensamiento del Profesor. Vínculo entre la Teoría y la Práctica". En: Revista de educación, Nro. 284

POPKWITZ T. y Otros (1992); "La enseñanza y el rol del intelectual transformador" En: ALLAUD y otros, Op. cit.

TEDESCO J. C. (1990); "Bases para la definición de estrategias de cambio educativo: aspectos regionales y el caso argentino." En: BRASLAVSKY C. y FILMUS D.; Respuestas a la crisis educativa. Ed. Cántaro, Buenos Aires.

TENTI FANFANI E. (1939); Universidad y Profesiones. Ed. Hino y D'Avila, Buenos Aires.

TERHART S. (1987); "Formas de saber pedagógico y acción educativa o qué es lo que se forma en la formación del profesorado?". En: Revista de Educación, Nro 284, MEC, España.

WEICK K. E. (1976); "Educational organizations as loosely coupled Systems" En: Administrative Science Quarterly.