

Foll
37.014

9

92

23320

MINISTERIO DE CULTURA Y EDUCACION

**SECRETARIA DE
PROGRAMACION Y EVALUACION EDUCATIVA**

PROGRAMA

ESTUDIO DE COSTOS DEL SISTEMA EDUCATIVO

**LA CARRERA PROFESIONAL DOCENTE
O "LA ESTRATEGIA DE UNA ILUSIÓN"**

Alejandro Morduchowicz
Atilio Marcón

MINISTERIO DE CULTURA Y EDUCACIÓN DE LA NACIÓN
SECRETARÍA DE PROGRAMACIÓN Y EVALUACIÓN EDUCATIVA

PROGRAMA
ESTUDIO DE COSTOS DEL SISTEMA EDUCATIVO

INV	023 320
SIG	FOLL 37.014
LIB	9 g 2

LA CARRERA PROFESIONAL DOCENTE
O "LA ESTRATEGIA DE UNA ILUSIÓN"

Alejandro Morduchowicz
Atilio Marcón

Septiembre de 1996

INDICE

INTRODUCCIÓN	1
I. EL ESTATUTO DEL DOCENTE: UN MARCO LEGAL PARA EL EJERCICIO PROFESIONAL	2
I.1. EL DESARROLLO DE UNA NORMATIVA NACIONAL	2
I.2. EL DESARROLLO DE UNA NORMATIVA MUNICIPAL	4
II. LAS JUNTAS DE CLASIFICACIÓN DOCENTE DE EDUCACIÓN PRIMARIA COMÚN	7
III. LA CALIFICACIÓN DE LOS DOCENTES	16
III.1. TÍTULOS	16
III.2. ANTECEDENTES POR ANTIGÜEDAD EN LA DOCENCIA	18
III.3. OTROS TÍTULOS Y CURSOS	20
III.3.1. OTROS TÍTULOS	20
III.3.2. CURSOS DICTADOS Y APROBADOS	23
III.4. ANTECEDENTES CULTURALES Y PEDAGÓGICOS	27
III.5. OTROS ANTECEDENTES	30
III.6. LA ESTRUCTURA Y EQUIVALENCIA DE LOS DISTINTOS RUBROS ENTRE SÍ	31
IV. EL CONCEPTO DEL PERSONAL DOCENTE	32
IV.1. EL CUADERNO DE ACTUACIÓN PROFESIONAL	33
IV.2. EL INFORME DE CALIFICACION	35
V. LOS ASCENSOS DE JERARQUÍA ESCALAFONARIA, ÚNICA VÍA DE MOVILIDAD	43
COMENTARIOS FINALES	46
FUENTES CONSULTADAS	49

INTRODUCCIÓN

La referencia básica para conocer en qué consiste y cómo se estructura la carrera magisterial en nuestro país es el "Estatuto del Docente" vigente en cada provincia. Sin embargo, la lectura de cualesquiera de ellos deja muchas cuestiones sin responder: esas normas son sólo el marco legal que, de un modo general, explicitan el contexto en el que se desenvuelve el ejercicio profesional. Por eso, para comprender mejor los aspectos más relevantes de esa carrera, deben abordarse las sucesivas reglamentaciones, resoluciones y la propia práctica cotidiana y tradición que interpretan, adaptan e instrumentan la intención originaria plasmada en esos estatutos.

La finalidad principal de este trabajo es describir y analizar las principales características de la carrera profesional docente y de su sistema de calificación y evaluación. Ahora bien, dada la amplitud y complejidad del tema, el cumplimiento de ese objetivo obligó a acotar la materia de estudio a un sólo nivel educativo y a una única jurisdicción: hemos abordado exclusivamente la carrera del maestro de grado del nivel primario común en el ámbito de la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires (MCBA). No obstante esta delimitación, en líneas generales, muchas de las cuestiones y conclusiones del estudio son extensibles a otras provincias.

En función de las consideraciones expuestas, en las páginas que siguen se realiza, en primer lugar, una brevísima descripción del desarrollo del cuerpo legal principal que regula la actividad docente en la MCBA: el Estatuto del Docente Municipal. En la segunda parte, se abordan las cuestiones relativas al funcionamiento de las Juntas de Clasificación Docente que son los órganos encargados de la evaluación, clasificación y calificación de los antecedentes de los docentes. En la tercera parte se repasan, críticamente, los distintos rubros por los que se califica y otorga puntaje a los docentes en esta jurisdicción. En razón de las singulares características que asume el ítem "concepto" dentro del sistema de calificación, hemos decidido tratarlo por separado en la cuarta parte. Por último, se describe el proceso por el cual se asciende de jerarquía dentro del subsistema de educación municipal. El trabajo concluye con algunos lineamientos a considerar en el necesario debate para la construcción colectiva de propuestas alternativas.

Las opiniones vertidas en este trabajo no comprometen, necesariamente, al Ministerio de Cultura y Educación de la Nación.

Agradecemos los comentarios y sugerencias de la Lic. Inés Aguerrondo. Asimismo, debemos un agradecimiento especial a la Lic. Rosa Calomarde, este trabajo no sería el mismo si no hubiéramos contado con su generosa colaboración y precisas observaciones durante su realización. Naturalmente, la responsabilidad final de lo que aquí se dice es enteramente nuestra.

I. EL ESTATUTO DEL DOCENTE: UN MARCO LEGAL PARA EL EJERCICIO PROFESIONAL

I.1. EL DESARROLLO DE UNA NORMATIVA NACIONAL

El surgimiento del rol de enseñante se remonta a los orígenes de la escuela y a la satisfacción de una necesidad: la transmisión de la escritura y del oficio de escriba. Sin embargo, recién con la estructuración y consolidación de los sistemas educativos nacionales se verificó la instancia de reproducción sistemática de la fuerza de trabajo docente. En este sentido, la figura actual del docente en su doble dimensión, como trabajador en relación de dependencia y como profesional, no es un hecho dado, sino que es el resultado de un proceso histórico. De la misma manera, los sistemas educativos nacionales son construcciones históricas en constante cambio. Su desarrollo y consolidación, naturalmente, inciden en la conformación y delimitación del campo profesional docente.

Nuestro sistema educativo es la cristalización de un proyecto delineado por Domingo F. Sarmiento que tomó como modelo el ya vigente en los Estados Unidos de América. El resultado fue la aparición, en la sociedad argentina, de una institución que concentró en su seno las exigencias y esperanzas de sus distintos sectores: la escuela primaria estatal. Junto a ella, la figura del maestro se recortó como un instrumento privilegiado.

El crecimiento del proceso de burocratización determinó una mayor injerencia del Estado en la regulación de los límites y las incumbencias de las diferentes profesiones mediante un conjunto de disposiciones. Si esto es válido para cualquier profesión, es especialmente significativo para aquellas que se desempeñan en la esfera misma del Estado y que involucran un tema de tanto interés público como la educación.

De esta manera, cumpliendo el Estado la doble función de garante de este servicio público para la sociedad y de empleador de los maestros, se fue generando paulatinamente una trama normativa que abarca a quienes ejercen la profesión docente en el ámbito público o privado.

Señalar un hecho y una fecha que indiquen el comienzo de la acción normativa por parte del Estado sobre el trabajo docente no deja de ser una arbitrariedad. Sin embargo, la Ley Nº 1420 de Educación Común, sancionada en junio de 1884, aparece como un hito histórico imposible de soslayar. Entre sus antecedentes reconocemos la Ley de Educación Común de la Provincia de Buenos Aires dictada en septiembre de 1875. Otro antecedente es el Reglamento General de Escuelas de noviembre de 1876 sancionado por la Comisión Nacional de Educación entonces vigente. Este Reglamento rigió hasta ser reemplazado por otro elaborado en diciembre de 1887.

Otro antecedente de la Ley N° 1420 fue el Congreso Pedagógico de 1882. En el capítulo IV de sus resoluciones se desarrollaron una serie de aspectos relacionados con la organización y dotación del personal docente. Lo componen seis resoluciones: la primera se refiere a la creación de escuelas normales e internados para alumnos provenientes de zonas rurales; la segunda establece la prioridad del egresado de escuelas normales para los cargos docentes; la tercera dispone la obligación de acreditar idoneidad en el cargo; en la cuarta, quinta y sexta se hace referencia a las condiciones materiales del docente: posibilidad de ascenso, remuneración justa, premios especiales, jubilación, etc.

Promulgada la Ley N° 1420, se reemplazó a la Comisión Nacional de Educación por el Consejo Nacional de Educación. Este cuerpo de conducción y gobierno del sistema educativo estaría formado por cuatro miembros vocales y un Presidente nombrados directamente por el Poder Ejecutivo Nacional sin necesidad del acuerdo de las Cámaras Legislativas. Sin embargo, la designación del Presidente del Consejo llevaría el acuerdo del Senado. Por otra parte, uno de los nueve capítulos que componen esta ley contemplaba las condiciones del ejercicio docente en lo que respecta a títulos habilitantes, obligaciones, derechos y retiro.

Poco a poco se fue desarrollando un proceso de conformación de los docentes como categoría social y una delimitación del campo profesional particular. Proceso que, desplegado dentro del ámbito de la educación, no siguió un curso lineal y homogéneo sino que, por el contrario, estuvo sujeto a la resolución de conflictos y luchas entre los intereses de los actores sociales involucrados: el Estado, las asociaciones profesionales y gremiales, la Iglesia y sectores privados.

En lo que atañe a los docentes, la lucha se centró, entre otros aspectos, en la obtención de autonomía e independencia respecto de las influencias e injerencias de los otros actores sociales en el ingreso, permanencia, ascenso y retiro de los maestros en el sistema educativo. En este sentido, el logro de un Estatuto que reglamentase estos y otros aspectos de la carrera magisterial fue una de las mayores aspiraciones de los docentes y encontró una primera posibilidad de concreción con el Estatuto del Docente Argentino del año 1954, durante la segunda presidencia de Perón.

En septiembre de 1958, estando en la presidencia Frondizi, se sancionó la Ley N° 14.473 que dio forma al Estatuto del Docente Nacional. El mismo se convertiría en modelo de estatutos provinciales, especialmente en relación con el derecho de participación de los maestros en el proceso de toma de decisiones relacionado con la propia carrera profesional: la organización de las Juntas de Clasificación Docente.

Las sucesivas modificaciones del Estatuto hicieron evidente la lucha gremial por reivindicaciones como la jerarquización profesional, la estabilidad, el salario y la jubilación. Todo esto ha convertido a este cuerpo legal en uno de los escenarios de mayor disputa y conflicto.

I.2. EL DESARROLLO DE UNA NORMATIVA MUNICIPAL

En este contexto, el Estatuto del Docente Municipal es la normativa legal que regula las relaciones contractuales laborales del docente con la MCBA. También fija las pautas de organización del sistema educativo¹ y estipula las distintas instancias de la carrera docente en esta jurisdicción. Este documento reconoce su principal antecedente, como ya se ha dicho, en el Estatuto del Docente Nacional, que tuvo vigencia en esta jurisdicción hasta el año 1979. En ese año, y bajo el gobierno de la dictadura militar, se confeccionó el Estatuto para las escuelas que habían sido transferidas en 1978 a la órbita de la Municipalidad. La Ordenanza N° 35.234, sancionada en septiembre de 1979 aprobó el Estatuto del Docente Municipal con vigencia a partir del 1° de octubre de ese año hasta 1985, cuando fue derogado

Con la recuperación democrática, en el año 1984, la Secretaría de Educación convocó a los docentes a jornadas de discusión del Anteproyecto de Estatuto del Docente Municipal. El mensaje² decía:

"La Secretaría de Educación, cumpliendo compromisos anteriores, pone en mano de la docencia municipal los borradores del Estatuto del Docente Municipal, elaborados por la comisión *ad hoc* integrada por los representantes gremiales de las entidades de base con actuación en el medio capitalino y por integrantes de este organismo de gobierno (...) Son las bases docentes quienes habrán de decidir en definitiva sobre el Estatuto del Docente que acompañará la etapa democrática iniciada el 30 de octubre de 1983

"Cada escuela, cada distrito, debe estar dispuesto a mantenerse en estado de asamblea para proveer a la docencia del estatuto democrático que defienda sus derechos. La tarea es de todos y como tal debemos asumirla ya que la misma constituye una obligación irrenunciable de todo trabajador de la Educación."

Las jornadas de discusión del Estatuto contaron con la participación de más de 15.000 docentes y se desarrollaron en las siguientes etapas: 1) Elaboración del Anteproyecto con participación de la Secretaría de Educación y los gremios de base de la ciudad de Buenos Aires; 2) Análisis y aporte de todos los docentes de la jurisdicción del Anteproyecto (que previamente había sido girado a las escuelas); 3) Discusión y compatibilización de las propuestas de las escuelas entre los delegados de los distritos escolares; 4) Desarrollo de la propuesta definitiva con distintas ponencias que fueron elevadas a la Secretaría de Educación para la elaboración del proyecto y posterior presentación en el Concejo Deliberante; 5) Análisis y discusión del proyecto

¹ No deja de ser interesante de reparar que se trata de una normativa vinculada con el desarrollo de la carrera profesional docente y que, no obstante, contiene aspectos relacionados con la estructuración del sistema en el que la misma se desarrolla. En otras palabras, es como si un Convenio Colectivo de Trabajo dispusiera cuestiones inherentes a la organización de una industria, empresa, fábrica, etc.

² Documento "Evaluación de la Gestión 1984" - Secretaría de Educación - M C B A

en el Concejo Deliberante y posterior sanción de este cuerpo legal bajo la Ordenanza Nº 40.593 del 30 de mayo de 1985.

El contenido del Estatuto del Docente Municipal se encuentra organizado en tres grandes partes. La primera contiene Disposiciones Generales en relación al desarrollo de la carrera magisterial, incluyendo a todos los docentes sin distinción de ramas o ciclo al que pertenecen. En la segunda parte se consideran las Disposiciones Específicas para cada rama o ciclo. En la tercera aparecen las Disposiciones Transitorias y los temas relacionados con las remuneraciones.

De acuerdo con el interés prioritario de este trabajo -el sistema de calificación y evaluación de la profesionalidad docente desde las condiciones impuestas por el Estatuto del Docente Municipal y su instrumentación a través de las decisiones de las respectivas Juntas de Clasificación-, en lo que sigue analizaremos algunos capítulos relacionados con la primera parte relativa a las Disposiciones Generales. Ellos son:

1. Capítulo VI: De las Juntas de Clasificación.
2. Capítulo VII: De la carrera docente - Ingreso.
3. Capítulo XI: De la calificación o concepto del Personal Docente.
4. Capítulo XII. De los ascensos.

Este sistema de calificación y evaluación es el producto de distintas decisiones políticas³ que, a través de él, definen la carrera profesional del maestro determinando su participación o exclusión del ascenso en el subsistema de educación municipal. Lo componen dos instrumentos: el legajo profesional confeccionado por las Juntas de Clasificación -integrado por datos de filiación, antigüedad, títulos, concepto, cursos y antecedentes culturales- y el legajo profesional elaborado por el directivo del establecimiento donde el docente se desempeña -cuaderno de actuación y concepto anual entre otros-. El informe resultante de la instrumentación de estos dos últimos elementos se remite a las Juntas de Clasificación y es incorporado bajo el rubro "Concepto". Todos estos puntos serán desarrollados con mayor detalle en las páginas que siguen.

³ Con la expresión "decisiones políticas", hacemos referencia al resultado de los procesos de negociación entre los distintos actores involucrados dentro del ámbito del sistema educativo municipal: el Estado, las asociaciones gremiales docentes, los docentes en actividad en las distintas escuelas de la jurisdicción y los representantes de los partidos políticos presentes en los debates que llevaron a la sanción del Estatuto del Docente Municipal

II. LAS JUNTAS DE CLASIFICACIÓN DOCENTE DE EDUCACIÓN PRIMARIA COMÚN

La organización de las Juntas de Clasificación Docente en la MCBA reconoce la existencia de un articulado normativo común, pero la Reglamentación del Estatuto indica la jurisdicción de las distintas Juntas de Clasificación de acuerdo con el nivel educativo. Así, se cuenta con Juntas de Clasificación de Educación Inicial, Primaria, del Área Curricular de Materias Especiales, Post-Primaria y de Educación Especial.

Para el nivel primario común, existen dos organismos permanentes denominados Junta de Clasificación Docente Zona I y Zona II, que son los encargados de calificar y clasificar a los docentes de las escuelas públicas de toda la Capital Federal. La Av. Rivadavia funciona como línea divisoria entre estas dos zonas⁴.

Cada una de ellas está integrada por nueve personas de las cuales seis son votadas por todos los docentes titulares (de manera obligatoria) y suplentes e interinos (de manera optativa, necesitando como mínimo un año de antigüedad). Estas seis personas son docentes titulares, deben tener diez años como mínimo de ejercicio profesional y no menos de cinco años como titular. Son elegidos por los propios colegas en ejercicio de acuerdo con las listas presentadas por los docentes interesados o por las distintas agrupaciones gremiales (para presentar una lista en el acto electoral se requiere del auspicio de, por lo menos, cien docentes que figuren en el padrón de la jurisdicción de la Junta de Clasificación respectiva. A esos efectos, la Junta Electoral provee el formulario para presentar los avales correspondientes: en el mismo, además de la firma se tienen que incluir todos los datos que figuren en el padrón. Por su parte, ningún docente podrá avalar más de una lista por jurisdicción).

A su vez, los otros tres miembros son designados por la Secretaría de Educación. También son docentes en actividad -mientras dura su mandato se encuentran en Comisión de Servicio- y deben cumplir con los mismos requisitos que impone el Estatuto para los miembros votados por los maestros. Son los representantes de la Secretaría de Educación en las Juntas de Clasificación y, en consecuencia, de la política educativa que ésta sostiene.

Esta situación evidencia dos aspectos significativos: la posibilidad de la elección de la mayoría de los integrantes por parte de los docentes y la participación minoritaria de la Secretaría en la composición de las Juntas.

El hecho de que sean los mismos docentes los que tengan la posibilidad de elegir democráticamente a sus propios colegas para que controlen el ejercicio, la calificación

⁴ A la Zona I le corresponden los Distritos Escolares ubicados al norte de esta avenida, ellos son: 1, 2, 7, 9, 10, 12, 14, 15, 16, 17 y 18. La Zona II atiende los Distritos Escolares que se encuentran al sur de la Av. Rivadavia que son: 3, 4, 5, 6, 8, 11, 13, 19, 20 y 21.

y la ética del trabajo pone de manifiesto, desde la normativa vigente, la presencia de una de las características de toda profesión: el control es realizado por los propios colegas profesionales.

Por su parte, el segundo aspecto nos remite al grado de autonomía de este cuerpo con respecto al Estado municipal. El hecho de que la Secretaría de Educación participe en minoría (un tercio de su composición) en estas Juntas nos lleva a conjeturar que las mismas mantienen un buen grado de independencia con relación a la injerencia del Poder Ejecutivo municipal en sus decisiones. Ambos hechos son altamente valiosos en la conceptualización de la docencia como trabajo de carácter profesional.

Todos los miembros de estas Juntas de Clasificación duran cuatro años en sus funciones y pueden ser reelectos por dos períodos consecutivos. Esto plantea la posibilidad de que algunos de ellos permanezcan hasta doce años en el cargo. Cada dos años se renueva la mitad de los miembros electos. Por su parte, los integrantes de las Juntas designados por la Secretaría de Educación, duran un año en sus funciones y pueden ser redesignados indefinidamente. En líneas generales, con cada cambio político en la gestión del gobierno municipal cambian también los representantes de la Secretaría.

A estos nueve miembros, en cada Junta se agrega un colaborador más por la mayoría. Es decir, el gremio que gana las elecciones puede incorporar otra persona. Con esto, las Juntas alcanzan un total de veinte integrantes (diez en cada zona) para cumplir con el trabajo asignado. Sin embargo, muchos docentes en tareas pasivas⁵ desempeñan funciones en este ámbito colaborando con el trabajo de clasificación, etc.

Los docentes que integran las Juntas de Clasificación son compensados con una sobreasignación mensual equivalente al 50% del haber básico correspondiente al cargo de maestro de grado de jornada completa. Esta sobreasignación es computable a los fines jubilatorios y bonificable por antigüedad.

Entre las funciones de las Juntas de Clasificación se encuentran las de calificar al personal docente de su zona y formular un orden de mérito; dictaminar sobre las solicitudes de traslado, permutas, readmisiones y ubicación del personal en disponibilidad; disponer del destino de las vacantes. Con respecto a sus deberes, algunos de ellos son: cumplir con el reglamento interno que ellas mismas deben dictarse; cumplir los plazos establecidos por el cronograma anual de tareas fijado de acuerdo con las autoridades respectivas, conservar y custodiar los legajos del

⁵ El Artículo 4º del Estatuto del Docente establece las condiciones en las que puede encontrarse el personal docente: activa, pasiva, en retiro. La situación de revista "pasiva", entre otras posibilidades, es la que corresponde al personal en funciones auxiliares por pérdida de condiciones para la docencia activa. La Secretaría de Educación puede reubicar al docente en tareas pasivas -por pedido del interesado o porque lo considere conveniente- en cualquier dependencia u organismo de su jurisdicción.

personal docente inscripto; recibir solicitudes y antecedentes personales para ser incluidos en los legajos. Las decisiones de las Juntas se toman por simple mayoría de la totalidad de los miembros.

Para la realización de este trabajo, la cantidad de personas que integran este cuerpo es considerada insuficiente por los propios integrantes de estos órganos. Así lo expresa uno de los entrevistados⁶:

"Ahora hay mucha menos gente para hacer bien este trabajo. Cuando entramos en el '89 eran dos colaboradores por cada vocal, es decir que éramos veintisiete en cada Junta, todos de extracción gremial. Además, la Secretaría también nombraba colaboradores para sus vocales. Con este tema del ajuste han ido sacando todos los colaboradores. Antes las Juntas realizaban un trabajo pautado con una organización de distribución de legajos: hacíamos un seguimiento personalizado de cada docente. Podíamos citarlos una vez al año para que vinieran a verlo o los convocábamos si encontrábamos alguna duda. Es decir, había un control. Hoy en día hacés el trabajo casi en soledad y esto genera mayor desorganización. Todo el registro de la documentación de cada docente es manual; aquí no hay nada computarizado, salvo el listado que viene hecho por computación y se hace en otra dependencia municipal."

Independientemente de cómo visualiza este integrante de una de las Juntas su carga laboral, debemos destacar: 1º) su apreciación sobre la naturaleza solitaria de su trabajo en la actualidad y, 2º) la ausencia de informatización en un trabajo donde la clasificación de antecedentes es medular al mismo.

La confección y seguimiento de todos los legajos de los poco más de 10.000 docentes del nivel primario común de la MCBA -maestros de grado, maestros secretarios, vicedirectores, directores, supervisores, sean estos interinos o suplentes- implica organizar una distribución de la carga de trabajo, entre los integrantes de las Juntas, de acuerdo con el Distrito Escolar en el que el docente se encuentra cumpliendo tareas y a la Zona a la que ese distrito corresponda. Luego, los vocales de cada Junta asumen el seguimiento de más de un distrito dentro de su zona (por ejemplo, un vocal de la Zona 1 supervisa los legajos de los docentes correspondientes a los Distritos Escolares 1 y 2).

Los docentes pueden enviar documentación para ser ingresada en su legajo en cualquier momento del año. El trámite se inicia por vía jerárquica o por la División Mesa de Entradas de este organismo. La documentación llega al miembro de Junta correspondiente a su zona quien la evalúa e incluye en la carpeta del docente. A pesar de esta posibilidad, existen dos fechas especialmente designadas para el envío del material y que los maestros utilizan casi con exclusividad: la inscripción anual que se realiza del 1º al 30 de abril de cada año y el envío del Informe Anual de Calificación confeccionado en el mes de diciembre, al finalizar cada ciclo lectivo. De toda la

⁶ Fragmento de una entrevista a un miembro actual de la Junta de Clasificación.

documentación que un docente puede anexar a su legajo, sólo es tenida en cuenta para los Concursos de ese año la que registra fecha anterior al 31 de marzo de ese ciclo lectivo.

En la tarea de evaluar y clasificar los antecedentes docentes, las Juntas de Clasificación reciben información de distintas fuentes para tomar sus decisiones. Nos referimos a la Dirección Administrativa Docente (dependiente de la Secretaría de Educación de la MCBA), la Comisión Permanente de Anexo de Títulos y Cursos de Capacitación y Perfeccionamiento Docente y a las escuelas en las que los maestros ejercen su práctica profesional

La Dirección Administrativa Docente le comunica la situación de revista y antigüedad de cada maestro. Con respecto a la situación de revista se consigna si el docente es titular o suplente y qué cargo desempeña; si está en situación activa, pasiva o de retiro, si está jubilado en otra jurisdicción; si cuenta o no con el "apto médico" para el desempeño de la profesión, etc. De esta manera se lo ubica en uno u otro listado; por ejemplo, "Maestros de grado suplentes" o "Maestros secretarios titulares". De acuerdo con la cantidad de años de servicio se le asigna un puntaje en el rubro "Antigüedad".

Por su parte, la Comisión Permanente de Anexo de Títulos y Cursos de Capacitación y Perfeccionamiento Docente determina la competencia y calidad de los títulos requeridos para el ejercicio de la docencia en las escuelas públicas dependientes de la Secretaría de Educación de la Municipalidad. También estipula la bonificación con puntaje a los Cursos de Capacitación y Perfeccionamiento Docente. Por su importancia en la contribución a la validación y valorización de los antecedentes conviene detenernos un poco en esta dependencia.

Este organismo fue modificado en el año 1984 a través del Decreto N° 7775 de la Secretaría de Educación. En los fundamentos de esta norma se lee que la conveniencia de su reestructuración se encuentra en la necesidad de dar cabida a la representación de los gremios docentes de base, de mejorar el control de la legalidad de los actos que emanan de esta Comisión por la importancia de su función y de lograr una mayor celeridad y efectividad de sus funciones.

Está integrada por un representante de cada una de las siguientes Direcciones: de Educación Preescolar, Educación Primaria, Educación Primaria Especial, Educación del Adulto, Educación Post-Primaria. Un representante por cada Supervisión de materias complementarias (Música, Educación Física, Plástica, Artesanal y Técnica Idioma). Tres representantes docentes de entidades gremiales de base y un representante de Extensión Educativa. De acuerdo con lo consignado en el Anexo del Decreto señalado, cada uno de estos miembros surge de ternas propuestas por cada Dirección y la elección final de los mismos recae en el Secretario de Educación.

Sin embargo, esta estructura, tal como está planteada en el Decreto N° 7775, no existe en la actualidad. Las palabras de un integrante de esta Comisión son elocuentes⁷:

‘El decreto está superado en los hechos. ¿Por qué? Porque a través de una negociación política la medida que salta un gremio en la Capital y que conseguía la inscripción gremial en el Ministerio de Trabajo la Municipalidad lo integraba a la Comisión. En este momento, acá somos doce personas designadas por los distintos gremios -una por cada gremio- y un representante de la Secretaría. En total somos trece personas. Por eso te decía que el Decreto está superado en los hechos. Eso que dice de un representante por cada Dirección de la Secretaría de Educación no existe.’

Es llamativo que el Decreto no establezca ningún requisito especial para ser miembro de este cuerpo; especialmente en lo que respecta a la idoneidad necesaria para cumplir con una tarea que implica análisis de planes de estudio, evaluación de propuestas de capacitación y perfeccionamiento docente, dictámenes de reconocimiento o rechazo de los mismos y asignación de una bonificación por puntaje. Cuando se consultó en la Comisión sobre el particular, la respuesta, no menos llamativa, fue la siguiente:

-Primero tenés que estar dentro del sistema educativo formal de la Municipalidad, ser docente. Después, el requisito básico es que conozcas el trabajo. Este es un trabajo técnico

-¿Ustedes tienen alguna capacitación especial?

-No, acá se aprende, vale decir. Algunos vinimos de otros lados ya sabiéndolo. Aca por ejemplo el compañero, él es representante de un gremio [señala a otra persona presente en la sala donde se realizó la entrevista] viene de Junta de Clasificación. Entonces, la mayoría tenemos experiencia en la parte técnica en cuanto a determinar la validez y competencia de los títulos y para estudiar la estructura y la validez de los cursos. Vale decir, es un trabajo eminentemente técnico el de esta Comisión. Somos un organismo técnico asesor.

Con respecto a la forma de designación y renovación de los miembros de la Comisión, se nos informó lo siguiente:

‘Cada gremio designa su representante. Tiene libre albedrío si quiere designar un burro con las orejas así paradas lo designa. Pueden ser removidos de acuerdo con las posibilidades políticas que tenga el gremio. Por ejemplo, si el gremio necesita sacar una persona que la tenía designada en comisión de servicio en un área, y la comisión de servicio cesó, y al gremio le conviene que esa persona siga trabajando para el gremio, la puede poner acá. Eso queda sujeto al libre albedrío de los gremios. Hay gente que hace diez años que representa al mismo gremio.’

⁷ Los que siguen son fragmentos de una entrevista a un miembro de la Comisión Permanente de Anexo de Títulos y Cursos de Capacitación y Perfeccionamiento Docente.

La solicitud de reconocimiento de títulos o cursos por esta Comisión puede ser realizada por los mismos docentes siguiendo la vía jerárquica correspondiente o por los organismos oficiales reconocidos, a través de la Mesa de Entradas y Salidas de la Secretaría de Educación (la elección de cualesquiera de las dos vías es totalmente indiferente)

El Anexo del Decreto Municipal N° 7775 estipula las normas de procedimiento de la Comisión: la frecuencia semanal de las sesiones, la designación y funciones del coordinador, los pasos seguidos para la emisión de sus dictámenes y la articulación de sus actuaciones con la Dirección de Asuntos Institucionales. Veamos todo este funcionamiento a través de la descripción realizada por uno de los entrevistados:

-Ahora existe la Red de Formación Docente Continua que establece una serie de requisitos para que un curso tenga acreditación de puntaje. Hay dos cabeceras ahora: una la Dirección General de Gestión Privada y otra la Dirección General de Planeamiento-Educación. Gestión privada tiene una comisión propia de supervisión y evaluación de cursos. Te voy a explicar directamente por Planeamiento para que no te hagas lío. En Planeamiento entran los cursos y los evalúan, determinan un puntaje por ítem -de acuerdo con los requisitos previamente establecidos por la Red- y lo aprueban o no. De Planeamiento viene acá. Nosotros damos un dictamen técnico-pedagógico que es consultivo, vale decir, que no es obligatorio para el Secretario. Generalmente se acepta nuestro informe final. Decimos sí, y el Secretario hace la Resolución, decimos no, y el Secretario no hace la Resolución, esto es así para evitar que el curso se reformule otra vez y todo vuelva para atrás. Nuestra fundamentación puede ser distinta de la de Planeamiento, es decir, nosotros podemos dictaminar negativamente. Acá hay dos subcomisiones para los cursos: una se encarga de evaluar toda la parte estructural del curso -los requisitos establecidos por la Red- y otra de estudiar cada curso y hacer el dictamen técnico-pedagógico que es el dictamen final. Entonces, al expediente nosotros le agregamos nuestro dictamen y va a la Dirección General de Coordinación Legal e Institucional, que está dirigida por un abogado. Aquí le hacen una providencia y lo mandan a la Secretaría de Educación con un proyecto de Resolución. Si el Secretario está de acuerdo, lo firma.

-Y ahí termina.

-No. La Secretaría envía todo el expediente a Planeamiento y esta Dirección lo registra y cita a la institución. Si pide financiamiento, ellos le dan el cheque y la institución lo va a cobrar a Banco Nación. Después tenés una serie de normativas que esa institución debe cumplir en relación a la rendición del dinero cobrado que se controla en Planeamiento.

El proceso de toma de decisiones al interior de la Comisión se realiza a través de las sesiones. Para sesionar deberán estar presentes la mitad más uno de sus integrantes. Sin embargo, no se establece si los dictámenes se deben alcanzar con un determinado número de votos. Así lo explica el integrante de la Comisión entrevistado:

"-Generalmente, como la comisión es técnica, es por consenso.

-Por unanimidad.

-Consenso. Puede haber alguna discrepancia pero es mínima y generalmente se consensúa se llega a una decisión final. Porque en definitiva, aquel que tenga una posición opuesta o aquel que tenga una posición a favor, los dos están en la misma temática de estudiar la competencia de un título con respecto a su vinculación con el sistema. Vale decir, todo se vuelve a discutir hasta que se logra un consenso. O que sí o que no. Desde que yo estoy en la Comisión, nunca hubo dictámenes minoritarios en disidencia.

Tampoco aparece especificado en el Decreto N° 7775, ni en su Anexo, cuáles son los criterios que se deben tener en cuenta al asignar un puntaje a un título. Así lo comentó el integrante de la Comisión.

“¿Como establece la Comisión la competencia de un título determinado para trabajar en un área? En función del contenido curricular del área y de los contenidos de la asignatura o de las funciones del cargo a desempeñar. Con respecto al título tenemos en cuenta primero, plan de estudios y lo comparamos con el Diseño Curricular del área específica en la que ese título habilita a alguien a trabajar. Así vemos si hay afinidad, este es el criterio básico. Puede darse que el título abarque todas las áreas del sistema, nosotros decimos que es *ecuménico* para el sistema. Por ejemplo, Especialista en Educación de la Comunidad, Profesor Nacional de Arte Dramático, Técnico en Administración Escolar, Asistente Social.”

En función de lo aprobado por esta Comisión en los Anexos de Títulos y Cursos, las Juntas de Clasificación asignan el puntaje correspondiente a cada maestro en el rubro “Títulos”, “Cursos aprobados o dictados” y “Otros títulos”. Como se puede apreciar, las resoluciones de la Comisión Permanente de Anexo de Títulos y Cursos tienen una influencia decisiva en la conformación del puntaje de los docentes y, en consecuencia, en el recorrido de la carrera magisterial. Como se verá más adelante, los rubros “Cursos” y “Otros títulos” son los que ofrecen una vía más rápida de acceso al puntaje necesario para participar en los concursos de ingreso, traslado, acumulación o ascenso jerárquico. Los dictámenes de esta Comisión establecen la valoración en puntaje de los cursos y las carreras en el *mercado* de la capacitación docente y esto, indirectamente, influye sobre las elecciones de perfeccionamiento que los maestros realizarán.

Por su parte, las escuelas hacen llegar a las Juntas de Clasificación el Informe Anual de Calificación que evalúa el desempeño docente en el cargo. El resultado se convierte en un puntaje que es consignado bajo el rubro “Concepto” de acuerdo con el Artículo 28 y su Reglamentación.

Las Juntas de Clasificación, una vez que califican a los docentes, envían toda la información reunida al Centro de Informática que confecciona los listados respectivos de los puntajes. Esto se realiza todos los años. Se elaboran listados por cada cargo del escalafón según sean titulares o suplentes. Primero se preparan los listados alfabéticos, uno para la Zona I y otro para la Zona II. Las Juntas los envían a cada distrito para que los docentes se notifiquen del puntaje asignado y, si es necesario,

soliciten su corrección. Si hay errores en el rubro "Antigüedad", el reclamo se presenta en la Dirección Administrativa Docente. Luego se confecciona el listado por orden de mérito general, es decir, para ambas zonas, de acuerdo con el puntaje obtenido por cada docente. Ese listado es el que se tendrá en cuenta para el ingreso en la docencia, la acumulación de cargos no directivos, los traslados y el ascenso a cargos de conducción

Un aspecto importante a tener en cuenta es el considerado en la Reglamentación del Estatuto sobre el asesoramiento de las Juntas, que dice: "A los fines de que la clasificación de los docentes se realice con la máxima garantía de idoneidad, las Juntas podrán solicitar asesoramiento de organismos técnicos y/o especialistas de notoria relevancia". De acuerdo con la información recogida a través de entrevistas, nunca se solicitó asesoramiento técnico para realizar la evaluación y calificación de los antecedentes docentes

Teniendo en cuenta todo lo expuesto hasta aquí, las Juntas de Clasificación Docente realizan una tarea con un fuerte peso en lo administrativo y con una participación minoritaria en la responsabilidad de la evaluación y calificación del personal docente que representan. Sólo la documentación que se ingresa bajo el rubro "Antecedentes culturales y pedagógicos" es evaluada y calificada exclusivamente por este cuerpo (en la tercera parte abordamos, con mayor profundidad, esta tarea de las Juntas de Clasificación) El resto de las decisiones -antigüedad, títulos, concepto, cursos y otros títulos- se resuelven en otros ámbitos y la Junta se limita a recibir la información pertinente y volcarla en el legajo del docente.

Esto no significa restar importancia al trabajo realizado por las Juntas. No son pocas ni simples las tareas de dictaminar sobre las solicitudes de traslado, permutas o readmisiones; atender las consultas de los maestros y orientarlos en sus decisiones; evaluar y calificar sus antecedentes culturales; formar y custodiar el legajo de cada docente y dar forma a los listados por orden de mérito para cada uno de los concursos a los que la Secretaría de Educación convoca anualmente

Sin embargo es probable que esta situación neutralice la posibilidad de la participación docente en el control del ejercicio profesional y en el recorrido de la carrera magisterial. Esta participación se efectiviza a través de sus representantes en las Juntas, democráticamente votados en comicios regulares. Pero, el margen para las decisiones que este cuerpo pueda tomar queda acotado por el papel de la Comisión Permanente de Anexo de Títulos y Cursos, cuyos dictámenes determinan los puntajes alcanzados en esos ítem.

Este organismo no alcanza a tener un perfil técnico-pedagógico como pretende el Decreto N° 7775, que hoy no se cumple. Pero tampoco se recorta como un espacio de representación gremial democrática de los docentes, ya que éstos no tienen

injerencia en la designación de sus integrantes a través del voto. De esta manera lo expresa un vocal de la Junta de Clasificación Docente:

“... mirá, en la Comisión de Títulos los gremios tienen una participación, yo no estoy de acuerdo con que ellos lo manejen, ojalá pudiéramos... nosotros ponemos gente afín a nosotros... ahora lo que pasa es que ahí no están los más votados nada más... ahí están todos... hoy están las cosas mejor, pero si no... por ahí hay un choque y no funciona para nada la Comisión de Títulos.”

III. LA CALIFICACIÓN DE LOS DOCENTES

El capítulo VII del Estatuto *-De la Carrera Docente-*, estipula que el ingreso a la docencia se debe efectuar en cada Área de la Educación, por el cargo de menor jerarquía de los escalafones respectivos⁸. Esto implica, para el área que nos interesa -Educación Primaria Común-, que el ingreso a la docencia no se puede hacer a través de la participación en concursos para cargos de mayor jerarquía escalafonaria como los de Maestro Secretario, Vicedirector o Director, etc., a pesar de poder reunir las condiciones e idoneidad profesional necesarias para ese cargo. Por ejemplo un profesional que se ha desempeñado en un cargo de conducción en escuelas privadas incorporadas a la enseñanza oficial o en escuelas públicas de otras provincias, no puede aspirar a desempeñar, por concurso, un cargo similar en las escuelas públicas de la jurisdicción de la Secretaría de Educación de la MCBA, sin tener la titularidad en el cargo de menor jerarquía.

Naturalmente, esto constituye un claro desincentivo y, por lo tanto, una traba a la incorporación de potenciales mejores profesionales provenientes de otros sectores. La lógica de esta autolimitación no resulta clara; aún más si se considera que el carácter competitivo de los concursos para ascender en el escalafón docente estarían garantizando -por lo menos en lo que a la parte de los antecedentes se refiere- la idoneidad requerida para ocupar un puesto determinado que es, en definitiva, lo que importa.

Por su parte, los rubros en los que se califica al docente para la asignación y acumulación de puntaje a utilizarse en la parte de los antecedentes en la sustanciación de concursos son: 1) títulos, 2) antigüedad en la docencia, 3) otros títulos y cursos, 4) antecedentes culturales y pedagógicos y, 5) otros antecedentes. Estos rubros, junto con el concepto anual del docente titular emitido por el director o superior jerárquico (que se analizará en la cuarta parte de este trabajo), conforman el puntaje total que las Juntas de Clasificación asignan anualmente. Veamos cada uno con más detalle.

III.1. TÍTULOS

El Artículo 14, inciso b) del Estatuto, establece que "...son condiciones generales y concurrentes...poseer el título docente que corresponda en cada Área para el cargo o asignatura, o en su defecto, y sólo en los casos que este Estatuto lo admita, el título técnico profesional, de nivel medio, terciario o universitario o certificado de capacitación afín con la especialidad respectiva."

⁸ El Art. 9º del Estatuto señala que "el escalafón del personal docente queda determinado en las distintas Áreas de la Educación por los grados jerárquicos resultantes de la Planta Orgánica Funcional correspondiente. Los cargos de Director General y Director de Área serán cubiertos por docentes designados por el Departamento Ejecutivo".

La reglamentación de este mismo inciso determina que el título docente es el otorgado por establecimientos para formación de maestros y profesores para el ejercicio profesional de la educación en el nivel y tipo de competencia; el título habilitante es el otorgado por establecimientos de formación técnico profesional para ser considerado según su especialidad y el título supletorio, el otorgado por establecimientos de formación técnico profesional para ser considerado según su contenido. La valoración de esos títulos es de 9 puntos para los docentes, 6 puntos para los habilitantes y 3 puntos para los supletorios

La diferencia entre uno y otro tipo de título no es clara. Cuando solicitamos a la Comisión Permanente de Anexo de Títulos y Cursos un ejemplo de títulos habilitantes o supletorios para el ejercicio de la docencia en el cargo de maestro de grado, se nos respondió del siguiente modo⁹:

"No hay en los Anexos de Títulos actualizados ningún título habilitante o supletorio. Siempre los títulos reconocidos son los considerados básicos: el Maestro Normal Nacional y el Profesorado para la Enseñanza Primaria. Está el caso del título de maestro ofrecido en la provincia de Chubut hace muchos años. Tenía una duración de cuatro años pero acá es reconocido como título básico y no supletorio o habilitante. La única diferencia es que no recibe un punto en el rubro "Otros títulos" como el título de Maestro Normal Nacional de cinco años o el PEP

La posibilidad de admitir un título habilitante o supletorio del título docente se explica en la hipotética situación de que la demanda de docentes fuera superior a la oferta existente, hecho que determinaría la dificultad de cubrir la totalidad de los cargos vacantes. De acuerdo con la información obtenida a través de entrevistas a miembros de Junta, en la actualidad no se dan casos de maestros de grado en actividad con títulos habilitantes o supletorios. La oferta supera ampliamente a la demanda¹⁰.

Este punto evidencia una contradicción. Por un lado se acepta que el título docente es el otorgado por establecimientos para formación de maestros y profesores para el **ejercicio profesional** de la educación, pero por otro lado se avala que personas con títulos no docentes, considerados habilitantes o supletorios, pueden ejercer la práctica magisterial previo concurso de antecedentes y prueba de idoneidad por oposición (art. 16 del Estatuto y su reglamentación). Es decir, en situaciones de equilibrio entre demanda y oferta de maestros, se evalúa a la docencia como una profesión; cuando ese equilibrio se ve alterado, la docencia pasa a ser calificada como una semi-profesión caracterizada por un conjunto de saberes reducidos, poco especializados y

⁹ Fragmento de una entrevista realizada a un miembro actual de la Comisión Permanente de Anexo de Títulos y Cursos

¹⁰ La situación es distinta en el área de las materias curriculares especiales como Música o Inglés. En estos casos la oferta de maestros con título docente es muy inferior a la demanda situación por la cual se acepta el desempeño en el cargo a personas sin título docente pero que aprueban un examen de idoneidad

por prácticas cuyo éxito pedagógico deriva más de un determinado "factor personal" que de una justificación *científica*

III.2. ANTECEDENTES POR ANTIGÜEDAD EN LA DOCENCIA

En este rubro se consideran los servicios prestados en cualquier jurisdicción oficial o en institutos incorporados a la enseñanza oficial. Sin embargo, la valoración de los mismos, desde el Estatuto, es diferente.

Originariamente se bonificaba con veinte centésimos (0,20) por cada año o fracción excedente no menor de seis meses, cuando la antigüedad docente había sido acumulada en provincias ajenas a la MCBA o en institutos privados incorporados a la enseñanza oficial. Por su parte, si la antigüedad docente es acumulada en escuelas correspondientes a la jurisdicción de la Secretaría de Educación, en el área de la educación a la que corresponda el cargo y a partir del 1° de octubre de 1978, la bonificación es de cuarenta y cinco centésimos (0,45) por cada año o fracción no menor de seis meses. Para los docentes que reúnen estas características, este puntaje se acumula al anterior. De esta manera, la antigüedad municipal es valorada con un puntaje total de sesenta y cinco centésimos (0,65) por año o fracción no menor de seis meses y la antigüedad en otra jurisdicción es valorada con un puntaje de veinte centésimos (0,20) por el mismo lapso. En el rubro "Antigüedad en la docencia", se puede alcanzar hasta un total de 9 puntos.

Esta valoración diferencial de la antigüedad docente, según la jurisdicción en donde se la acredite, ha sido modificada -para el caso de los docentes transferidos a la Municipalidad- por la Ley de Transferencia N° 24.049. La normativa vigente es el Decreto Municipal N° 331 de mayo de 1995 que señala, en su parte pertinente que: "En jurisdicción de la Secretaría de Educación y Cultura de la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires, en el área de la educación a la que corresponda el cargo o asignatura concursada, cuarenta y cinco centésimos (0,45) de punto por cada año o fracción no menor de seis meses inclusive para los cargos o asignaturas concursados de personal transferido por Ley N° 24.049. A los efectos de la aplicación de este punto se considerarán servicios prestados en la Secretaría de Educación y Cultura de la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires los desempeñados en ésta y en los servicios educativos transferidos (Ley N° 24.049) a partir del 1° de octubre de 1978. Para el Área de Educación del Adulto y del Adolescente se considerará con fecha el 6 de abril de 1981. El puntaje que corresponda por aplicación de este punto 2, se acumulará al que correspondiera por el punto 1 anterior."

De esta manera, los docentes de establecimientos privados o de las escuelas normales transferidos reciben la misma valoración que el docente municipal por cada año de antigüedad en el ejercicio de la profesión. Es decir, sesenta y cinco centésimos (0,65) por año o fracción no inferior de seis meses, bonificables con retroactividad a

octubre de 1978, año en que la Municipalidad asumió la responsabilidad final y total de los servicios educativos del nivel primario en su jurisdicción.

Sin embargo, para los docentes provenientes de otras provincias que no se desempeñaban en los establecimientos transferidos se conserva la valoración diferencial de la antigüedad. De modo similar a lo comentado al comienzo de este capítulo, nuevamente nos encontramos ante una situación poco clara de incentivos. En este caso particular, se están privilegiando criterios de territorialidad cuando se supone, aquí también, que lo que se persigue es idoneidad. Paralelamente no pueden menos que sorprender estas normas: se acepta el título obtenido en otra provincia pero se discrimina la experiencia adquirida. Un extraño ejercicio del federalismo educativo. Siguiendo la misma lógica, un criterio parecido y más restrictivo podría imponerse con el objeto de favorecer con un puntaje diferencial (al momento de sustanciarse los concursos para ocupar cargos) a los docentes que hubieran ejercido en el distrito en el que se llevan a cabo

Distinta sería la situación si lo que se incentivase fuese la experiencia adquirida dentro del establecimiento en el que se va a concursar; es decir, si se otorgase un puntaje diferencial para los maestros que concursan por un cargo dentro del colegio en el que se venían desempeñando (de ese modo, se estaría estimulando y resguardando la continuidad del equipo docente dentro de esa escuela)

Por otro lado, y sólo a los efectos de posibilitar el ingreso a la docencia, se bonifica con 5 puntos a aquellos docentes que acrediten desempeño en el área para la que concursan en jurisdicción de la Secretaría de Educación con una antigüedad de por lo menos cuatro años dentro de los últimos cinco anteriores al 31 de marzo del año del llamado a concurso. Estos 5 puntos quedan sin efecto una vez alcanzada la titularidad en el cargo.

Una vez más, nos encontramos con una decisión que ofrece ventajas a los docentes que *optan* por el sistema municipal estatal para iniciar su actividad profesional como suplentes. De esta manera, un maestro de grado que se ha desempeñado como suplente o interino en escuelas primarias municipales públicas en un lapso no menor al indicado por el Estatuto, al momento de participar en el Concurso de Ingreso para obtener un cargo como titular en ellas, cuenta con 5 puntos más en su calificación bajo el rubro "Antigüedad por Ingreso" (cuando este docente accede a su titularidad como maestro de grado pierde esos puntos). Por su parte, un maestro que se ha desempeñado en escuelas privadas y desea concursar para obtener un cargo titular en las escuelas públicas municipales no cuenta con estos 5 puntos de bonificación para el ingreso. En este caso, la discriminación es tanto para los docentes de otras provincias como para los del sector privado.

Esta bonificación especial de cinco puntos por haber permanecido como suplente dentro del sistema de escuelas públicas de la Municipalidad en los últimos cuatro

años, pone de manifiesto la estructuración semicerrada del acceso a la docencia pautada por este Estatuto

III.3. OTROS TÍTULOS Y CURSOS

III.3.1. Otros títulos

Cuando el docente posee uno o más títulos, independientemente del necesario para ejercer como tal (o como habilitante o suplente), son valorados con distintos puntajes si están incluidos o no en el "Anexo de Títulos" confeccionado por la Comisión Permanente de Anexo de Títulos y Cursos. Por la aplicación del rubro "Otros títulos", se pueden acumular hasta 6 puntos

Consultamos a la Comisión Permanente de Anexo de Títulos y Cursos sobre los criterios utilizados para valorar con puntaje un título que puede ser incluido bajo este rubro. La respuesta fue la siguiente¹¹.

Los títulos que se computan bajo este rubro se pueden agrupar en dos conjuntos. Así no figura en el Estatuto pero es una buena manera de explicarlo. Uno de esos conjuntos corresponde a todos los títulos cuyos planes de estudio son tan amplios que abarcan todas las áreas del sistema: inicial, primaria, media, etc. Si bien no son considerados títulos básicos para los distintos cargos de cada área, le ofrecen al docente conocimientos que pueden ser aplicados en cualesquiera de esas áreas. El otro conjunto está formado por los títulos que en su plan de estudio tienen una vinculación específica con una determinada área o cargo.

Todos los títulos que integran el primer conjunto mencionado por el entrevistado, si están incorporados en el Anexo, se valoran con tres puntos si es docente en alguna otra área; dos puntos si es habilitante y un punto si es suplente. Por ejemplo, el título "Maestro especializado en Educación del Adulto y el Adolescente", por su afinidad con el área de la Educación del Adulto, es valorado con dos puntos en el rubro "Otros títulos" para los maestros que se desempeñan en esa área. Para los docentes del área Educación Primaria Común, por tener una afinidad menor, se lo valora con un punto.

La situación es distinta para los títulos del segundo grupo, aquellos que tienen una vinculación específica con una determinada área o cargo. Por ejemplo, en el área curricular de Materias Especiales, para el cargo de Maestra especial de Educación Artesanal y Técnica con título básico, el título "Auxiliar de Taller de Modelado" otorgado por la Escuela de Cerámica es valorado con cincuenta centésimos en el rubro "Otros títulos", sólo para el área de Artesanal y Técnica. En otra área no se le reconoce puntaje en este rubro.

¹¹ Fragmento de una entrevista a un miembro actual de la Comisión Permanente de Anexo de Títulos y Cursos

En los últimos años se ha venido observando un importante crecimiento en la demanda de los docentes por carreras cortas que puedan ser reconocidas con puntaje en este rubro. Esta situación tal vez se deba al hecho -que abordamos más adelante con mayor detalle- de que estos maestros han cubierto con rapidez el máximo puntaje que puede alcanzarse en el área "Cursos dictados o aprobados". Esto les plantea la necesidad de acumular puntaje en otros rubros para poder estar en mejores condiciones de competencia por la titularidad, tanto en cargos de maestro de grado como en cargos de mayor jerarquía escalafonaria. Competencia que, en la actualidad, se acentúa por la disminución en el número de cargos que salen a concurso.

Los sucesivos concursos de ingreso a la docencia y ascenso jerárquico -que se vienen cumpliendo con regularidad desde la recuperación democrática- han determinado, en la actualidad, una cierta estabilidad en la movilidad docente. Muchos docentes han logrado la titularidad en cargos de base (maestros de grado) o en cargos jerárquicos (conducción directiva) lo que, sumado al cambio en la edad jubilatoria, provoca una disminución en la cantidad de cargos que salen a concurso. Esto a su vez, trae aparejado la necesidad de reunir un mayor puntaje por parte de los maestros que aspiran a ingresar como titulares o a ascender a cargos directivos.

Las palabras de un miembro de Junta entrevistado confirman estas apreciaciones¹²:

Se incrementó muchísimo la presentación de títulos para ser incluidos en este rubro. Hoy en día llegan a anotarse recién ingresan a la docencia y ya tienen los seis puntos en cursos y en otros títulos. Son P E P . P E P E . Profesoras para la Enseñanza del Adulto y Bachiller. Si es maestra tiene en otros títulos el de Jardinera que le da 3 puntos el de Adultos le da 2 puntos y el de bachiller 1 punto y ya tenés los 6 puntos. Es lo que mas se da hoy en día, mucha gente ya tiene estos dos rubros -cursos y otros títulos- cubiertos. Todos vamos a llegar a tener el máximo en todo. ¿Y los cargos? No hay cargos ya. Ahora es una tropa la que viene en marcha. De 28 puntos para arriba hay un montón.

Es oportuno aclarar que no todos los docentes buscan cursar estos estudios motivados solamente por la obtención de un determinado puntaje. Sin desdeñar esta posibilidad, algunos buscan una mejor capacitación para el desempeño en el ejercicio profesional. Veamos estas vivencias y necesidades en las palabras de los propios maestros¹³:

"Mirá, yo soy realista. Tengo 45 años y no voy a empezar a esta altura de mi vida una carrera muy importante. Elegí el Profesorado de Educación de Adultos porque exige una menor asistencia, sólo los sábados, y todos los trabajos los puedo hacer con compañeras. La cabeza

¹² Fragmento de una entrevista a un vocal actual de las Juntas de Clasificación Docente

¹³ Fragmentos de entrevistas a docentes municipales en actividad

ya no te funciona como cuando sos joven. Además, necesitaba el puntaje para ascender como secretaria

Maestra Secretaria titular, 28 años de antigüedad"

Lo que busco con esta carrera de Técnico Superior en Conducción Educativa es tener una mejor capacitación para trabajar bien cuando pueda acceder a un cargo de director. No tengo ganas de empezar una carrera universitaria. Además, yo tengo dos empleos: soy maestro de grado titular en esta jornada completa y después tengo otro trabajito por mi cuenta. Como te das cuenta, no tengo tiempo ni ganas para ir a la facultad o a un profesorado. Esto es a distancia, tengo una reunión cada tanto y estudio a mi ritmo. Y el puntaje no me va a venir mal.

Maestro de grado titular, 10 años de antigüedad"

A modo ilustrativo presentamos algunos pocos de la amplísima variedad de títulos con puntajes que se encuentran incluidos en los distintos Anexos de Títulos aprobados por la Secretaría de Educación.

- Profesor Nacional en Teatro de Títeres, Escuela Nacional de Teatro y Títeres, Dirección Nacional de Educación Artística, Ministerio de Cultura y Educación: 2,00 puntos
- Profesor Nacional de Arte Dramático, Dirección Nacional de Educación Artística; Ministerio de Cultura y Educación: 2,00 puntos.
- Técnico Nacional de Recreación; Instituto Nacional de Tiempo Libre: 2,00 puntos.
- Docente Especializado en Juego y Recreación, Instituto Superior de Formación Docente; Dirección General de Escuelas; Provincia de Buenos Aires: 1,50 puntos.
- Guía de Turismo, Instituto "José Manuel Estrada" A-46: 1,50 puntos
- Licenciado en Ciencias de la Educación y/o Profesor en Ciencias de la Educación, Universidad Nacional, Provincial o Privada: 3,00 puntos
- Título de Arquitecto; Universidades Nacional, Provincial o Privada: 3,00 puntos.
- Título de Abogado y/o Procurador y/o Escribano; Universidades Nacional, Provincial o Privada: 2,00 puntos.
- Maestra Normal Nacional para Ciegos o Profesora Especial en Discapacitados Visuales o Profesora Especial en Ciegos y Ambliopes, Instituto Nacional Superior de Profesorado de Educación Especial; Ministerio de Cultura y Educación: 3,00 puntos.
- Técnico Superior en Comunicación Social; Instituto Católico de Enseñanza Social, A-699: 2,00 puntos.
- Técnico Nacional Superior en Museología; Escuela Nacional de Museología, Ministerio de Cultura y Educación: 2,00 puntos.

III.3.2. Cursos dictados o aprobados

Los cursos de capacitación, perfeccionamiento y actualización docente reconocidos por la Secretaría de Educación con la intervención de la "Comisión Permanente de Anexo de Títulos y Cursos" reciben bonificación con puntaje siempre y cuando tengan una duración no menor de 30 horas de clase. De acuerdo con el Estatuto, la escala de puntaje es la siguiente.

Duración del curso -en horas-	Puntaje
30 a 59	0,10
60 a 119	0,20
120 a 239	0,40
240 a 359	0,60
360 a 479	0,80
480 a 999	1,00
1000 a 1499	1,50
1500 o más	2,00

Con una estructuración como ésta, no es de extrañar que la mayoría (si no la totalidad) de la oferta de cursos que se verifica en la actualidad corresponda al primer tramo. A su vez, dentro de estos, ninguno tiene una duración mayor a las treinta horas. Esto es así, en primer lugar, porque a medida que se va ascendiendo en la escala de duración de los cursos, el puntaje que se asigna va decayendo en términos proporcionales. Así, por ejemplo, con veinte cursos de treinta horas (600 horas en total) se alcanzan los dos puntos que se obtienen con los de 1500 o más horas.

En cuanto a las circunstancias por la que los cursos no duran más de 30 horas, es lógico que nadie ofrezca o demande cursos de 59 horas cuando el esfuerzo marginal de una hora más implica duplicar el puntaje y por lo tanto, el beneficio marginal que ofrece un curso del estrato inmediatamente anterior. Por otra parte, y desde una lógica puramente *mercantil*, en general, la demanda encuentra más atractivos los cursos de corta duración.

Por otra parte, si estos cursos o estudios de capacitación fueran auspiciados por la Secretaría de Educación de la MCBA, se los bonifica con los siguientes valores, que se suman a los de la escala anterior:

Duración del curso -en horas-	Puntaje
60 a 239	0,10
240 a 479	0,20
480 a 999	0,40
1000 a 1499	0,50
1500 o más	1,00

El rubro "Cursos", dentro de la calificación, tal vez sea el que de una manera más rápida y accesible permite al docente acrecentar su puntaje. La institución que, en un principio, concentraba la mayor oferta de cursos era la llamada Escuela de Capacitación Municipal (en la actualidad su nombre es "Escuela de Formación Docente Continua"). Los cursos que comenzaron a dictarse tenían una modalidad de asistencia presencial, la evaluación y aprobación de los mismos se concretaba a través de la presentación de trabajos, pruebas escritas o coloquios. Por la aplicación del ítem "Cursos", se pueden acumular hasta 6 puntos a los efectos de los antecedentes para ascender en la carrera magisterial.

Poco a poco otros organismos comenzaron a ofrecer cursos a los docentes municipales que han venido siendo reconocidos por las Juntas de Clasificación Docente. Algunos de ellos son: la Obra Social para la Actividad Docente (OSPLAD), la Dirección de Sanidad Escolar y Asistencia Social Educativa¹⁴, asociaciones gremiales como el Sindicato de Educadores de Buenos Aires (SEDEBA), la Unión Docentes Argentinos Municipales (UDAM), la Unión de Trabajadores de la Educación (UTE), la Confederación Argentina de Maestros y Profesores (CAMYP). Todos ellos, a través de sus centros de capacitación, fueron dando satisfacción a las demandas de perfeccionamiento y puntaje de los docentes municipales.

Con el tiempo, las modalidades de capacitación fueron cambiando: aparecieron ofertas semipresenciales que implican la asistencia a tres o cuatro encuentros, la compra de módulos¹⁵ con material teórico y propuestas de actividades que se entregan de acuerdo con un cronograma previsto, y reuniones voluntarias de consultas o tutorías. También se tenía acceso a cursos a distancia; por ejemplo los que dictaba la Dirección de Sanidad Escolar. Estos implicaban la compra del módulo, la realización individual de actividades propuestas que se entregaban en fecha prevista y la aprobación de un examen escrito individual que debía aprobarse con un mínimo de 6 puntos y consistía en un conjunto de preguntas con respuestas múltiples.

¹⁴ Esta Dirección dependía del Ministerio de Cultura y Educación de la Nación y fue desactivada luego de la transferencia de los servicios educativos a la jurisdicción municipal.

¹⁵ De acuerdo con los cursos y la entidad que los dicte, el costo de los módulos varía entre \$ 6 y \$ 40. Algunos cursos comprenden la adquisición de un sólo módulo, otros están compuestos por dos o tres módulos.

En la actualidad, no todas estas entidades cobran los módulos de capacitación. Por ejemplo la UTE ofrece cursos cuyos módulos de material teórico es gratuito. La prioridad de inscripción es para sus afiliados y, de acuerdo con las vacantes del curso, tienen acceso docentes no agremiados.

Estos cambios en la modalidad de la oferta de capacitación determinaron una situación desordenada y hasta un tanto caótica. Los mismos docentes entrevistados la definen en estos términos¹⁶:

"Para ascender tenía que llegar a los seis puntos por cursos. Tuve que tomar la decisión de invertir dinero y organizar mi tiempo para asistir a la mayor cantidad posible de cursos a distancia o semipresenciales. Tenés que tener en cuenta que también trabajo en 'adultos', así que no podía asistir a cursos presenciales. Para que te hagas una idea, durante el año '92 pude acumular 2,20 puntos y gasté alrededor de \$ 300. Ya sé que fue una carrera loca por la caza del puntaje, pero si no lo hacía te aseguro que todavía estaba como maestra de grado.

Maestra secretaria titular, 33 años de antigüedad"

Como se puede observar, si el puntaje obtenido por esta docente hubiera provenido en su totalidad de cursos presenciales, las horas a las que debería haber asistido hubieran sido alrededor de 600 (la cantidad exacta depende de si se encuentran auspiciados o no por la Secretaría de Educación de la MCBA). A razón de tres horas reloj (cuatro horas cátedra) por semana, hubiera demorado más de cuatro años en obtener esa cantidad de puntos.

"Ya sé a qué te referís. A mí también me agarró la fiebre por el puntaje. Pero acá es como dice el refrán, ¿de quién es la culpa, del chancho o del que le da de comer? Las reglas del juego te obligan, sin puntaje no podés ascender y dejar el grado. Y no hablemos sólo de ascender, cada vez está más difícil hasta el traslado. Se creó todo un comercio alrededor de los cursos, especialmente para algunos gremios. La cuenta es fácil, multiplicá la cantidad de gente que hace un curso por el costo de \$30. Yo fui a uno en el que habría aproximadamente unas 500 personas, si en los otros tres turnos que te ofrecían asistía más o menos la misma cantidad, tenés que en ese cuatrimestre asistieron unas 1.500 personas al curso. Si las cuentas no me fallan, se recaudó \$45.000 por ese solo curso y en un cuatrimestre. ¿Es o no es un negocio? Es fácil criticar al maestro que se obsesiona por hacer cursos, pero no somos nosotros los que inventamos esta manera de capacitarse.

Maestra de grado titular, 18 años de antigüedad"

Hasta 1994, las disposiciones que regían el trámite para obtener la valoración de los cursos de capacitación o perfeccionamiento docente señalaban que la ausencia de

¹⁶ Fragmentos de entrevistas a docentes municipales en actividad.

respuesta de la Administración Municipal pasados setenta y cinco días del pedido de acreditación de puntaje por parte de las entidades que dictaban cursos se debía interpretar como una aprobación de los mismos. En más de una oportunidad los organismos técnicos encargados de la supervisión y aprobación de las propuestas de capacitación no se expidieron dentro del plazo previsto. Esto determinaba la posibilidad de que algunos cursos comenzaran a dictarse sin la aprobación correspondiente.

Por tal motivo, la Secretaría de Educación de la MCBA derogó por medio de la Resolución N° 1011 de julio de 1994, las disposiciones vigentes hasta entonces. Esta normativa establece, entre otras cosas, que no se asignaría puntaje a partir de ese momento, a los cursos que no fueran de carácter gratuito o que implicasen la compra obligatoria de material bibliográfico, módulos, impresos o pagos en cualquier concepto. Tampoco se otorgaría puntaje a aquellos que restringiesen la inscripción y/o continuidad de los mismos a la compra o pagos mencionados. Además, dispuso que a partir del curso lectivo 1995 no se otorgaría puntaje a quien iniciase el dictado de los cursos sin la aprobación correspondiente por resolución de la Secretaría de Educación y Cultura de la MCBA (esto último, en el marco de los acuerdos alcanzados en el seno del Consejo Federal de Educación).

Asimismo, a partir de la vigencia de esta normativa, la Dirección de Capacitación, Actualización y Perfeccionamiento Docente es la encargada de establecer los lineamientos de capacitación para cada ciclo lectivo. En base a ellos, cada organismo que así lo desee, puede presentar a esta dependencia la propuesta de cursos con una anticipación no menor de seis meses previos a su inicio. También se consignan qué elementos deben explicitarse en la propuesta de capacitación y cómo deben extenderse los certificados.

La Dirección de Capacitación debe realizar el análisis técnico pedagógico y emitir un dictamen de carácter no vinculante. Lo mismo tiene que hacer la Comisión Permanente de Anexo de Títulos y Cursos. Ambos dictámenes deben ser efectuados antes de los diez días de recepcionado el pedido de acreditación por cada organismo y elevarse a la Dirección General de Coordinación Legal y Técnica. Ésta, a su vez, forma una carpeta y la eleva con un proyecto de resolución a la Secretaría de Educación. A diferencia de las resoluciones anteriores, la falta de pronunciamiento expreso de la administración no puede entenderse, en ningún caso, como aprobación del curso.

III.4. ANTECEDENTES CULTURALES Y PEDAGÓGICOS

En este rubro se tienen en cuenta las producciones intelectuales de los docentes como libros de texto, publicaciones de artículos, conferencias, presentaciones de trabajos en congresos, participación en exposiciones o conciertos, etc. Por la

aplicación de los puntos correspondientes a este rubro, se pueden acumular hasta 6 puntos.

Tal vez éste sea uno de los rubros más problemáticos a la hora de asignar un puntaje y su otorgamiento se decide **exclusivamente** en el ámbito de las Juntas de Clasificación. Tanto a través de nuestras entrevistas con algunos de sus miembros como a través de experiencias de distintos docentes, se hicieron evidentes las dificultades que implica la evaluación de una producción intelectual o la participación en diversas actividades de índole cultural, ante la ausencia de parámetros claros y objetivos.¹⁷

El propio Estatuto (artículo 17, inciso ch), no ofrece criterios claros para la calificación de los antecedentes culturales y pedagógicos. Veamos algunos puntos:

- por libros de texto para el área de educación a la que corresponde el cargo al que aspire el docente, de 0 a 2 puntos por obra;
- por libros de texto para otras áreas de educación, de 0 a 1 punto por obra;
- por libros de cultura general, de 0 a 0,50 punto por obra;
- por trabajos, publicaciones y conferencias relacionadas con el cargo al que aspire el docente, de 0 a 0,50 punto por obra;
- por trabajos, publicaciones y conferencias sobre temas de educación, no contemplados en el punto anterior, de 0 a 0,30 punto por cada uno
- por exposiciones o conciertos colectivos o individuales, de 0 a 0,50 punto por cada uno, según su trascendencia;
- cuando alguno de los antecedentes señalados hubiera merecido distinción o premio de significación en el ámbito docente, cultural o científico-técnico oficial o privado de prestigio notorio, se le adjudica de 0,01 a 1 punto más;
- por actuación destacada y documentada en congresos, simposios, encuentros o seminarios pedagógicos, literarios o artísticos, organizados, auspiciados o declarados de interés por la Secretaría de Educación de la MCBA, con duración no inferior a treinta horas y con trabajos aceptados, de 0,01 a 1 punto por curso.

Una vez más, podemos observar la presencia de criterios de territorialidad, carentes de la menor lógica, en el otorgamiento de puntaje para los antecedentes: si los congresos, jornadas, etc. son declarados, por ejemplo, de interés nacional pero no municipal (porque el evento, simplemente, no tuvo lugar en esta jurisdicción), el docente no se hace acreedor de la posibilidad de recibir puntaje; siendo que, probablemente, la jerarquización y aval que se logra con una declaración de interés nacional le otorga al evento una mayor trascendencia (por no decir importancia).

¹⁷ Hablar de "objetividad" a la hora de evaluar producciones de índole cultural es, sin duda, imposible. Sin embargo, es ineludible la emisión de un juicio valorativo sobre ellas y éste debería responder a parámetros claros, públicos y consensuados.

A su vez, el Estatuto habilita a las Juntas de Clasificación para "... solicitar el asesoramiento de personal docente comprendido en este Estatuto y en aquellos casos en los que, por su especialidad no fuera posible recurrir al mismo, de especialista que no pertenezca al sistema" (punto 11, inciso ch, art. 17). Como señalamos más arriba, y según los comentarios de los vocales de Junta, nunca se solicitó asesoramiento técnico para evaluar producciones que pueden ser incluidas con puntaje en este rubro. Veamos lo expresado por el entrevistado¹⁸:

"-No, nunca. Siempre se conformaron comisiones con los vocales de Secretaría y los vocales elegidos y así se organizó un grupo de trabajo. Los trabajos presentados se discuten entre ellos, y generalmente participa la gente que ya se ha encargado de esto en otros años. Se van repitiendo uno o dos de los miembros de años anteriores para asesorar a los que ingresan nuevos y mantener los criterios. De acuerdo con esos criterios se evalúan los trabajos

-¿Los criterios están consensuados? ¿Están registrados en algún lado?

-No, no, no. Los criterios son de acuerdo con los trabajos que se presentan. Por ejemplo, en un libro miramos la cantidad de autores que tiene, el verdadero trabajo que hay. Si el libro es de más de un autor se reparte el puntaje asignado entre todos. Más que nada se busca que se cumpla el tema de la difusión. O sea, que la difusión no sea en el ámbito escolar nada más. Tiene que tener difusión comunitaria, tiene que trascender la escuela."

Es evidente que la calificación y evaluación integral de la tarea docente implica complejos y delicados problemas ya que para ello es necesario determinar un valor sobre la actividad cultural desempeñada por el docente, valor que se establece, en ocasiones, desde parámetros indefinidos o intuitivos. Tal vez un ejemplo concreto de evaluación de distintas producciones de una misma docente complete esta idea y refleje la inestabilidad de los criterios aplicados.¹⁹

"En el año 1986 participé de un proyecto de investigación coordinado por el Centro Cultural Docente del Distrito Escolar 2º, 'Dr. Vicente López y Planes'. La temática giraba alrededor de la Década del '20 en la historia de nuestro país y debía ser analizada desde distintas perspectivas. A mí me correspondió la dimensión política de la época. Con mis alumnos de 7º grado de la escuela en que me desempeñaba realicé el trabajo de investigación y me encargué de la producción de una síntesis teórica final. Luego, este material (con una extensión de tres páginas), junto con el de mis colegas de las otras escuelas, apareció publicado al año siguiente (1987) en un libro editado por el Centro Cultural, con una tirada de 2000 ejemplares. Impulsada por mis compañeras envié el libro a la Junta de Clasificación en el '88. Jamás había enviado nada para ser considerado en 'Antecedentes culturales', además me daba un poco de vergüenza porque aún creo que el trabajo no era muy serio. Ese año me informaron que le otorgaban un puntaje de cinco centésimos (0,05).

"El tiempo pasó y, a partir del año 1995, comencé a producir y dirigir un suplemento escolar de publicación quincenal para el diario 'El Popular' de Olavarría (provincia de Buenos Aires). Este

¹⁸ Fragmento de una entrevista a un vocal actual de Junta de Clasificación Docente.

¹⁹ Fragmento de una entrevista realizada a una maestra en actividad.

suplemento consta de ocho páginas, formato tabloid, y su contenido responde a los lineamientos curriculares de la Dirección de Escuelas de la Provincia y a los Contenidos Básicos Comunes para la Educación General Básica. El material está organizado en secciones de acuerdo con las áreas curriculares y con adaptaciones a los distintos grados y ciclos. Sin duda, este trabajo me parecía mucho más interesante y de mayor valor pedagógico. Lo envié a la Junta de Clasificación para ser evaluado con buenas expectativas en función de mi experiencia anterior. No te imaginás la sorpresa cuando me informaron que le habían asignado un centésimo (0,01) por cada publicación. En el momento lo rechacé y, tomando como referencia el puntaje otorgado al trabajo del '88, solicité un revisión de la medida. Se justificaron diciendo que ahora las cosas habían cambiado, que antes se otorgaba con mucha ligereza y etcétera, etcétera

“Unos días después, sin tener aún respuesta, realicé un contrapropuesta de calificación: asignar un centésimo (0,01) por página con excepción de la portada y la lámina central que eran realizadas por el diario. De esta manera cada ejemplar sería calificado con un puntaje de seis centésimos (0,06). La Junta aceptó la propuesta de inmediato considerándola justa. En ese momento pensé que había sido una tonta, que si hubiera pedido más y les daba un argumento para apoyarlo, me lo hubieran concedido. Estoy segura de que no tienen la mínima idea de cómo hacer para evaluar este tipo de producciones.”

Maestra de grado titular, 18 años de antigüedad

Tal como expresa esta docente, el problema de cómo calificar los “Antecedentes culturales” ha seguido trayectorias discontinuas y de poca consistencia en los fundamentos que postulan. El siguiente testimonio echa más luz sobre esta situación²⁰:

“Mirá, el asunto de evaluar los Antecedentes culturales es siempre conflictivo. Fijate lo que pasaba antes con los libros. Si un maestro publicaba un libro o participaba en la publicación de uno, nosotros teníamos en cuenta el prestigio de la editorial que lo publicaba. No te voy a dar nombres, pero vos ya te los podés imaginar, editoriales de muchos años, conocidas por todos, que siempre publicaban temas de educación, manuales, libros de lectura, etc. Si el libro era publicado por ese tipo de editoriales merecía puntaje; pero, si la editorial era pequeña o nosotros no la ubicábamos bien, no se le asignaba un puntaje. Como te darás cuenta, eso era bastante injusto. Porque no es fácil para un maestro, que tal vez hace un buen trabajo, conseguir el aval de editoriales que ya tienen su plantel de especialistas. Ahora, cuando llega un material así, uno de nosotros se lo lleva y lo lee lo mejor que puede. Después, lo comenta al resto y, entre todos, decidimos el puntaje. De cualquier manera, siempre hay quejas.”

Es evidente que hasta el momento no hay criterios ni procedimientos que estén libres de problemas teóricos y prácticos. Acaso, la única posibilidad de coadyuvar a la resolución de esta cuestión se encuentre en un análisis objetivo y crítico del problema,

²⁰Fragmento de una entrevista realizada a un miembro actual de la Junta de Clasificación

con el aporte de los mismos docentes y especialistas, que redunde en el establecimiento de criterios fundamentados, consensuados y públicos. Situación que será necesario resolver a la brevedad ya que, alcanzado el puntaje máximo en otros rubros, éste quedará como la posibilidad a la que los maestros buscarán acceder. Así lo comenta el vocal entrevistado²¹:

Este rubro lo está empezando a cabalgar todo el mundo. Toda la gente presenta antecedentes culturales. Creo que no nos va a dar el tiempo para analizar todo lo que se va a presentar. Va a ser el único ítem virgen que queda para correr. Si vos querés correr no te queda otra que, para marcar diferencia, hacer antecedentes culturales. Otra no tenés, otra no tenés."

III.5. OTROS ANTECEDENTES

Como ya se señalara más arriba, un dato interesante es el reconocimiento con bonificación en puntaje, además de la sobreasignación salarial mensual, que este Estatuto confiere al hecho de ser miembro de Junta de Clasificación o de Disciplina en la jurisdicción de la Secretaría de Educación. Se otorga cincuenta centésimos (0.50) por cada año calendario o fracción no menor de seis meses, hasta un máximo de tres puntos.

Este puntaje opera como una compensación debido a que, de acuerdo con el artículo 10 del Estatuto, los docentes que integren las Juntas en calidad de vocales no pueden presentarse a concurso, ni inscribirse para desempeñar interinatos o suplencias, ni solicitar o aceptar permutas, o solicitar traslados en cualquier Área de la Educación, mientras se encuentren en ejercicio de sus funciones.

III.6. LA ESTRUCTURA Y EQUIVALENCIA DE LOS DISTINTOS RUBROS ENTRE SÍ

Si reunimos ahora todos los aspectos que se tienen en cuenta para calificar a los docentes y pensamos en cada uno de ellos en función del porcentaje con el que participan en la evaluación total, tenemos la siguiente situación:

	Título básico	Antigüedad	Concepto	Cursos	Antecedentes culturales	Otros títulos	Puntaje total
Puntajes máximos posibles de alcanzar	9	9	3	6	6	6	39
Porcentaje	23%	23%	7.5%	15.5%	15.5%	15.5%	100%

²¹ Fragmento de una entrevista a un vocal actual de la Junta de Clasificación Docente.

Como se puede observar, la antigüedad tiene un peso muy importante -similar al del título básico- en la conformación del puntaje total. Si se consideran los puntajes y tiempos para lograrlos en los diferentes rubros, es posible establecer algunas equivalencias: así, por ejemplo, se necesitan nueve años de antigüedad para alcanzar 6 puntos por ese concepto mientras que para alcanzar esa cantidad de puntos en el ítem "cursos" se requieren 1800 horas de capacitación²² o, para lograrlos en el concepto "otros títulos", se exigiría el equivalente a dos carreras de arquitectura o tres de abogacía.

Estas equivalencias, que aquí se incluyeron al sólo efecto ilustrativo, tienen por objeto mostrar que la definición de puntos no es inocua y debería guardar cierta *armonía o equilibrio* entre los distintos conceptos ya que, aunque no se explicita, existe (o debería existir) *cierta* correspondencia entre la duración de un curso, la pertinencia del mismo como antecedente, la experiencia en el ejercicio profesional y, naturalmente, la remuneración a los docentes. Claramente, estos elementos deberían tenerse presente en el momento de otorgar el puntaje que merece cada uno de esos componentes.

Otro dato que nos parece significativo es la escasa importancia de la calificación por el desempeño docente: es el rubro con menor participación dentro del conjunto de la evaluación. La importancia que le asignamos a este punto, directamente proporcional a la dificultad de su tratamiento e inversamente proporcional a la relevancia asignada por el Estatuto, amerita un tratamiento aparte del resto de los antecedentes. A ello nos dedicamos en lo que sigue.

²² A una razón de 3 horas por semana (cuatro horas cátedra), representan 16 años consecutivos e ininterrumpidos de cursos presenciales

IV. EL CONCEPTO DEL PERSONAL DOCENTE

El Artículo 23 del Capítulo XI del Estatuto del Docente Municipal pauta el procedimiento para que la dirección de la escuela confeccione, anualmente, el concepto de cada docente. El Director, como máximo superior jerárquico de la escuela, es el responsable de la evaluación de todos los docentes del establecimiento: vicedirector, maestro secretario, maestro de grado, maestro bibliotecario, maestros de materias especiales. De acuerdo con el interés prioritario de este trabajo, sólo nos limitaremos a la evaluación del maestro de grado del área de Educación Primaria Común para las escuelas de jornada simple o completa (en lo que atañe al Director, es evaluado por su superior jerárquico, es decir, el Supervisor de Educación Primaria del distrito donde se desempeña).

El concepto se explicita en la organización de un legajo en el que se registran todos los antecedentes y la actuación profesional que luego se utilizan para la calificación. Conforme las disposiciones legales, el legajo del docente debe constar de: a) un registro de actuación profesional; b) los conceptos anuales e informes de los superiores jerárquicos que visiten las escuelas de cada área de la educación; c) las sanciones disciplinarias; ch) las iniciativas que el docente hubiera presentado a sus superiores y las respuestas a las mismas; d) las notas -o copias de ellas- que le fueran cursadas por sus superiores y las respuestas del interesado y; e) todo antecedente que se estime necesario para la calificación.

De los seis elementos que componen el legajo docente, dos de ellos -el Cuaderno de Actuación Profesional y el Informe de Calificación- alcanzan gran significación como testimonios de la concepción del "correcto desempeño docente". Por otro lado, la elaboración anual del Informe de Calificación depende de lo asentado por la superioridad en el Cuaderno a lo largo del ciclo lectivo. Cumple, de esta manera, lo estipulado en el artículo 24 del Estatuto: "La calificación y el concepto serán anuales, apreciarán las condiciones y aptitudes del docente, se basarán en las constancias objetivas del legajo y se ajustarán a una escala de conceptos y su valoración numérica correlativa" (el subrayado es nuestro).

La puesta en práctica de estos dos instrumentos de evaluación, como veremos más adelante, son síntomas claros de lo que Batallán (1994) definió como "...una suerte de 'microfísica de poder' donde se juegan intereses de los agentes a través de procesos cotidianos que vinculan aquellas prescripciones a tradiciones, usos y contingencias históricas".

IV.1. EL CUADERNO DE ACTUACIÓN PROFESIONAL

El registro de actuación profesional es un cuaderno de tapas duras con hojas rayadas y foliadas. Se inicia con el ingreso a la carrera docente en una escuela y acompaña al maestro, en el desarrollo de su vida profesional, a través del paso por distintos establecimientos y cargos. Si bien el Cuaderno es del maestro, su consulta, retiro o fotocopiado debe realizarse mediante solicitud por escrito a la autoridad de la escuela.²³ De acuerdo con la información obtenida a través de distintas entrevistas, esta norma sólo se pone en práctica en el caso de que el maestro deba trasladarse a otra escuela o, siendo suplente, haya cesado en su cargo. Así, la nueva escuela donde el docente comienza a trabajar solicita por nota a la anterior el Cuaderno de Actuación Profesional junto con su legajo.

En este Cuaderno se realizan distintos "asientos" o registros sobre el desempeño del docente observado en tres grandes áreas: 1) el cumplimiento de la normativa institucional como funcionario del Estado (asistencia y puntualidad), 2) el trabajo en el aula frente al grupo de alumnos y, 3) la colaboración con la tarea institucional.

Cada uno de estos asientos, escritos y firmados por el directivo a cargo del establecimiento o por el supervisor distrital con ocasión de una visita a la escuela, se registra con la fecha correspondiente. Luego, se le comunica al docente que debe rubricarlo al pie de la palabra "Notificado", lo que implica su conformidad con lo allí manifestado. El rechazo del asiento debe ser expresado por nota escrita al superior jerárquico, fundamentando las razones de su disconformidad. Éste, a su vez, debe responderle del mismo modo. Si la situación no queda superada en esta instancia, el Estatuto prevé la participación de la autoridad superior competente.

El conjunto de estas constancias adquiere mucha importancia: constituye la información básica a partir de la cual se confecciona el Informe Anual de Calificación. Aquí es digno de destacar la presencia de una contradicción entre los intentos profesionalistas del Estatuto -"...se apreciarán las condiciones y aptitudes del docente (...) en las **constancias objetivas** del legajo..."- y el estilo de redacción caracterizado por una retórica cargada de ponderaciones evidenciado en los asientos escritos por los directivos. Como señala Batallán en el trabajo señalado, "el Cuaderno puede ser considerado una pieza literaria típica y en él se resumen los principios básicos asignados a la escuela en la conformación del Estado: la misión civilizadora y salvacionista junto al ejemplo moral y cívico como principios básicos de la escuela en la conformación del Estado-Nación".

²³En la Reglamentación del Art. 23 del Estatuto puede leerse "Para consultar su legajo y/o requerir le sea completada la documentación del mismo, el docente deberá presentar solicitud por escrito."

Algunos fragmentos obtenidos a través del rastreo que realizamos en distintos cuadernos de actuación lo ponen de manifiesto:

Buenos Aires, julio de 1980

Son reconocidas las aptitudes disciplinarias de la Srta. (...) Es exigente, porque se exige a sí misma. Su fuerza radica en una moralidad no sobornable, en un sentido recto del deber, en una clara y firme decisión de promover el orden, la seriedad y la continuidad de los esfuerzos. Esta Dirección la considera un factor importante en el quehacer escolar."

"Buenos Aires, 10 de agosto de 1983

A través de las tareas de sus niños puedo comprobar su eficiencia. Quizás la lección mejor que da es su ejemplo vivo de corrección y seriedad "

"Buenos Aires, 12 de setiembre de 1984

La Secretaría de Educación invitó a la docente para asistir al acto de homenaje a Don Domingo Faustino Sarmiento, con motivo de cumplirse un nuevo aniversario de su muerte. La Escuela tuvo el honor de ser gustosamente representada por la Srta. (...)

Digo 'tuvo el honor' porque la docente mencionada enaltece a la docencia argentina por sus condiciones innatas, por su enriquecimiento a través de su inteligencia y por todo lo que hace a una personalidad que severamente se exige a sí misma para brindar a sus alumnos lo mejor de sí. A no dudarlo que nuestro querido Sarmiento se agiganta cuando docentes como la Srta (...) rinden homenaje a esta figura señera."

En los casos en que se hace necesario una advertencia al docente porque se considera que su actuación profesional entra en contradicción con el modelo del "buen maestro", no se recurre a un estilo directo ni a palabras de fuerte tono sancionador. Por el contrario, aún en estos casos, se recurre a un señalamiento tibio o simple recomendación disimulado en los elogios siempre presentes. El siguiente fragmento es un buen ejemplo de lo afirmado

"Buenos Aires, noviembre de 1991

En forma sintética consigno mi apreciación sobre la actuación profesional de la Srta. (...) en lo que va hasta la fecha. Con respecto a su labor docente ratifico los conceptos expresados en anotaciones anteriores; del mismo modo en lo referente a su puntualidad en el cumplimiento de las tareas del aula, destacando también su responsabilidad en el mantenimiento del orden y disciplina en ella.

Desde otro punto de vista, me permito recomendarle que, en el trato diario con sus alumnos de grado no se aparte de mantener aquellas, sus maneras de suavidad y cariño, que fueron sus características notables desde su primer desempeño en esta escuela. Estos niños (...) necesitan más que nada cariño; y el cariño de la maestra es el que deja realmente, como el de la madre, un sedimento vivificante y feliz en sus almas que no se borra jamás".

La vigencia de este estilo de redacción está presente en algunas "palabras clave" que evidencian la concepción del trabajo docente según la tradición normalizadora-disciplinadora. Sin embargo, es posible confirmar la existencia de otra forma dentro del mismo estilo que testimonia ciertos intentos de cambios en las concepciones pedagógicas centradas en la valoración del trabajo del maestro según los resultados inmediatos del aprendizaje de sus alumnos; tal como lo ejemplifica el siguiente fragmento:

"Copia del Informe de la Supervisora Señora de () del 28 de julio de 1986 Punto 3º. Visito el grado a cargo de la docente Srta. () en el área Lengua. Aprecio una clase de enseñanza de esta última sobre análisis del modificador indirecto y sus componentes. Sumamente clara en sus explicaciones, el grupo de alumnos responde con atención a sus preguntas y requerimientos. Observo carpetas de trabajos variados e interesantes y corrección actualizada. Destaco la capacidad de comunicación de esta docente que se revierte en la rápida y positiva internalización del nuevo contenido por sus alumnos

Es copia fiel página 89 del libro de Inspecciones "

IV.2. EL INFORME DE CALIFICACIÓN

Cada directivo cuenta con un instrumento provisto por la Secretaría de Educación de la Municipalidad a los efectos de la calificación numérica y conceptual de los docentes. Entró en vigencia a partir del año 1978, cuando se efectivizó la transferencia de las escuelas primarias a la Municipalidad.

Según Batallán, se pueden reconocer cuatro grandes etapas que muestran los cambios en la orientación del sistema de evaluación docente. La primera corresponde a una evaluación predominantemente de tipo conceptual (1931-1957); luego, la transición técnico-profesionalista (1958-1975); en tercer lugar, la consolidación tecnocrática (1977-1983) y, por último, la crisis del sistema burocrático de evaluación desde 1984 hasta la actualidad.

Como podemos apreciar el surgimiento de este instrumento corresponde al tercer periodo mencionado. "El instrumento que se aplica en la tercera etapa, y que inspira su denominación, busca el control estricto del trabajo multiplicando la fiscalización y fragmentando la mirada sobre dotes, capacidades y actitudes".²⁴

El concepto final, de acuerdo con el Artículo 24 y su Reglamentación, se ajusta a la siguiente escala: sobresaliente, muy bueno, bueno, regular, deficiente. Este instrumento (que reproducimos como anexo documental al final de esta sección) permite calificar al docente según dos grandes áreas: una relacionada con la observancia de la normativa institucional, y otra relacionada con el desempeño de sus labores docentes tanto dentro del aula como a nivel institucional.

²⁴Batallán, Graciela: Op. cit.

La primera evalúa asistencia y puntualidad, licencias extraordinarias sin goce de sueldo y sanciones aplicadas. Aquí puede notarse que si las ausencias justificadas superan la tolerancia de seis días anuales, se sumarán veinticinco centésimos por cada día de exceso. Las ausencias injustificadas suman cincuenta centésimos cada una. Las llegadas tarde, con una tolerancia de cuatro, siempre que no hubiese cubierto la tolerancia de inasistencias, se computan con veinte centésimos cada una. El puntaje obtenido en esta área constituye la Suma de Parciales "B".

La segunda área evalúa el desempeño en el cargo. Para esto se tienen en cuenta diez ejes que son: responsabilidad, conocimientos, resultados, iniciativa, criterio, calidad, personalidad, laboriosidad, cooperación y corrección personal. Cada uno de ellos aparece definido conceptualmente, como puede verse en la primera columna de la grilla.

Cada uno de estos ejes muestra una escala de cinco valores: deficiente -hasta 2,50 puntos-, regular -2,60 a 5,00 puntos-, bueno -5,10 a 7,00 puntos-, muy bueno -7,10 a 8,50 puntos-, sobresaliente -8,60 a 10 puntos-. El puntaje obtenido en este área constituye la Suma de Parciales "A".²⁵

El puntaje final se obtiene restando la Suma de Parciales "B" a la Suma de Parciales "A". Este resultado luego es expresado de manera conceptual sintética de acuerdo con la escala de valores mencionada precedentemente.

Es importante destacar que el rubro "Concepto" es tenido en cuenta por las Juntas de Clasificación sólo para los docentes titulares. Los maestros de grado suplentes que se desempeñan durante el año en periodos no menor de noventa días continuos o discontinuos son calificados por sus directivos. Por supuesto, un buen número de docentes se encuentra en situación de revista interino y suplente por largos periodos. Sin embargo, las Juntas de Clasificación no tienen en cuenta su desempeño profesional (concepto) como rubro para ser calificado a los efectos del ingreso a un cargo como titular.

El artículo 28 del Estatuto y su Reglamentación estipula que "por cada concepto 'Sobresaliente' obtenido en los tres últimos años en los que hubiera sido calificado [corresponde] un punto por año. Por cada concepto 'Muy Bueno' obtenido en el mismo lapso, cincuenta centésimos por año".

Una lectura rápida de este instrumento permite descubrir la lógica del modelo conductista de evaluación que lo fundamenta. Así, se concibe al ejercicio profesional docente como la realización de un conjunto de conductas observables, cuantificables a partir de constataciones empíricamente verificables, conductas que, a su vez,

²⁵ A partir del año 1987 se suprimió en la escala de concepto la expresión "Excepcional", por lo tanto de 86 a 100 puntos se lo considera "Sobresaliente". A pesar de esto, en el instrumento para evaluar al docente sigue apareciendo la discriminación entre estos dos valores, "Excepcional" y "Sobresaliente".

responden a relaciones causales simples con el mundo exterior. Esta lógica determinó la redacción detallada de diez pautas de evaluación y observación que conforman la segunda parte de este Informe de Calificación.

Sin embargo, a pesar de este intento de minuciosidad, advertimos que ciertas aptitudes valoradas no pueden expresarse numéricamente. Por ejemplo, "Personalidad" aparece definida como "Aptitud intelectual, salud mental y física, buen juicio, capacidad para ejercer el rol. Aptitud para el trabajo individual y en grupo, para comunicarse, confianza en sí mismo, cordialidad." En su puntaje Sobresaliente (10 puntos), la caracteriza de la siguiente manera: "Excepcional para ejercer un liderazgo democrático. Suscita plena adhesión y respeto. Sumamente cordial y seguro de sí mismo. Poseedor de una personalidad trascendente."²⁶

Sin duda, es imposible traducir en números la personalidad de un docente y desglosarla en un conjunto de actitudes relacionadas con la cordialidad, el entusiasmo, el autocontrol satisfactorio, ejemplares características personales, etc. Podemos intentar muchas definiciones del término personalidad, aceptarlas o rechazarlas. Pero, hay algo en lo que podemos acordar: la personalidad no es una sumatoria de actitudes más o menos relacionadas entre sí y que sólo responden a **un modelo** de "buen maestro".

Siguiendo en la misma línea de evaluación aparece la variable "Corrección Personal". En su máximo puntaje es definida como "Posee excepcional corrección personal, óptimamente discreto. Su presentación es ejemplar. Posee notables actitudes de respeto hacia quienes lo rodean. Transfiere constantemente sus correctísimas conductas personales a sus alumnos". Nuevamente se apela a la enumeración de un conjunto de dotes personales consideradas altamente valiosas para el ejercicio del rol.

La variable "Responsabilidad", conceptualizada como "Grado de asunción de las obligaciones y situaciones emergentes de la función docente" también presenta dificultades a la hora de asignarle un puntaje dentro de una escala valorativa. Así, para el valor Bueno (5,10 a 7,00) es definida con las siguientes palabras "Cumple sus deberes y pone de manifiesto capacidad para resolver dificultades"; para el valor Muy Bueno (7,10 a 8,50) "Cumple con eficiencia sus deberes y asume las responsabilidades que se le transfieren"; y para el valor Sobresaliente (8,60 a 9,50) "Su participación en la escuela adquiere relieve por la forma cabal de asumir las obligaciones". Como puede apreciarse, las variaciones entre una forma y otra de redacción -para puntajes tan diferentes como 5,10 y 9,50- casi no existen, por lo que las mismas carecen de valor orientador para el directivo a la hora de tomar una decisión.

²⁶ No puede dejar de llamar la atención la valoración positiva del ejercicio de un liderazgo democrático, presente ya en la puesta en vigencia de este instrumento en el año 1978. Una clara contradicción si recordamos el contexto socio-político de la época: el imperio de una dictadura militar que no hacía de los valores democráticos, precisamente, sus principios de gobierno.

Finalmente, la variable Calidad es considerada en el mismo nivel que las otras cuando, de alguna manera, es síntesis de los logros alcanzados en el conjunto de todas ellas. Tal como aparece definida en su máximo puntaje "Excepcional exactitud en la preparación y ejecución de su tarea. Actúa con óptima calidad frente a sus alumnos y respecto a la comunidad escolar", implica una apreciación del trabajo docente en su conjunto: desde el diseño hasta la instrumentación de la enseñanza y las relaciones con los alumnos y la comunidad escolar que la misma involucra.

Podríamos seguir analizando cada uno de los aspectos del desempeño profesional considerados en esta hoja de concepto y, en cada uno de ellos, encontraríamos un mismo patrón de evaluación: el que corresponde a la tradición normalizadora-disciplinadora en la formación de los maestros.²⁷

Esta tradición tiene su origen en nuestro país durante la segunda mitad del siglo XIX cuando la acción educadora de la escuela era valorada como un factor fundamental en la formación del "ciudadano". El Estado Nacional, a través del Consejo Nacional de Educación, se ocupó de la creación de escuelas en todo el territorio y de la preparación de los docentes. En estas escuelas, la misión fundamental de los maestros era la de **disciplinar** el comportamiento de los alumnos e integrar, en un mismo patrón ideológico, a los hijos de los inmigrantes, que debían empezar a formar parte fundamental de la nueva sociedad.

Si bien el desarrollo del proceso histórico de nuestro sistema educativo muestra el surgimiento de otras tradiciones en la formación docente, los rasgos básicos de la tradición normalizadora-disciplinadora se constituyeron en un mandato social que aún atraviesa la lógica de formación y de trabajo docente. Hoy puede ser reconocida en el discurso prescriptivo, que en los instrumentos de evaluación analizados, hace referencia al "modelo de buen maestro".

Expresiones como: "presentación ejemplar", "permanentemente dedicado a sus funciones de educador", "sumamente cordial y seguro de sí mismo", "personalidad trascendente", "excepcional sentido de responsabilidad", "origina en sus alumnos actitudes transferibles de loable valor formativo", "despierta en los alumnos loables sentimientos de solidaridad" y tantas otras, evidencian la construcción de ese modelo al cual los docentes deben adaptarse a lo largo de su desarrollo profesional.

"La tendencia a modelizar (...) es la reificación de un mundo feliz, de un deber ser, trascendental y puro; algunas de sus cualidades son: expresa y aspira al orden, representa un mundo homogéneo, se percibe un ideal des-historizado y fragmentado,

²⁷ Para un mayor análisis de este tema puede consultarse Davini, M.C. (1995). Allí define el concepto de **tradicón** en la formación docente a "...configuraciones de pensamiento y de acción que, construidas históricamente, se mantienen a lo largo del tiempo, en cuanto están institucionalizadas, incorporadas a las prácticas y a la conciencia de los sujetos".

es simplificado".²⁸ La presencia de estos "modelos" y "estereotipos" en la concepción del rol docente es sumamente clara en este sistema de evaluación.

Frente a este conjunto de instrumentos de evaluación -caracterizado por el control minucioso del trabajo docente bajo una mirada fiscalizadora y fragmentada- los directivos y docentes ponen en práctica un conjunto de estrategias que evidencian distintas formas de negociación y resistencias. En esta trama juegan un papel fundamental el poder y la autoridad. Esta última, deriva de la estructura jerárquica piramidal de la escuela, dentro de la cual las personas se ubican en distintas posiciones y desde ellas queda legalizada la red oficial de poder. Veamos algunos ejemplos de esta situación:²⁹

"¿Si me parece que la hoja de concepto es adecuada? Mirá, nunca le presté demasiada atención ¡Hace tantos años que la lleno con el mismo concepto! Es sólo un papel más que hay que hacer a fin de año

Maestra de grado, 25 años de antigüedad"

"El bendito concepto. Cuando empecé la docencia en el '82 lo conocí, al principio no le presté mucha atención. Pero, cuando se puso de moda el tema de la comunidad educativa democrática y yo ya era titular en esta escuela, la vice de ese año, '86 u '87 nos juntó a todas y nos dijo que teníamos que autoevaluarnos. Teníamos que leer entre todas los distintos puntos de la hoja de concepto, analizarlos y, escuchá esto 'pensar cada una para adentro qué puntaje merecíamos. Después debíamos ir a la dirección y ahí nos iban a atender a cada una por separado. Al principio me causó mucha gracia, me hizo acordar cuando era chiquita y hacía el catecismo, parecía el examen de conciencia antes de la confesión. Pero, al final terminó siendo un lío bárbaro. ¡Claro! Cuando lo lees te das cuenta que eso de que te evalúen la personalidad, la corrección personal, la calidad, si sos prolijita o no todo eso es un absurdo. Además nos empezamos a comparar unos con otros y a enterarnos de los puntajes de los demás. fue un lío... todo terminó mal

Maestra de grado, 14 años de antigüedad"

"-Bueno, para instrumentar la evaluación de los maestros yo encontré mi propio método y me da mucho resultado. Primero, no me dejo estar y tengo los cuadernos de actuación al día. Esto te evita taparte de trabajo hacia fin de año y tener que escribir una nota tras otra. Además, esto también es conveniente para evitarte problemas. Por ejemplo, si yo me doy cuenta de que la maestra nueva -digo esto porque las que ya están aquí hace años son excelentes y el concepto es sólo un trámite más-; como te decía, si esa maestra va a traer problemas porque es irresponsable, o muy faltadora, o trata mal a los chicos o a los padres, cosas así, yo hago las notas, concisas y objetivas. Eso sí, sin una sola palabra agresiva, con respeto pero sin elogios que no merece. Se las hago firmar y la invito a reflexionar. Con esto, ella ya está

²⁸ Carrizales Retamoza, C (1988).

²⁹ Fragmentos de entrevistas realizadas a docentes de escuelas municipales en actividad.

advertida. Si me hace caso y cambia, aquí no pasó nada, si la cosa sigue igual o empeora, bueno, vos ya tenés todo documentado y después lo pasás al concepto

-¿Qué pasa si la maestra no acepta el concepto?

-Mirá, yo trato de que las cosas no salgan de la escuela. El único problema es si la maestra tiene algo que ver con los gremios. A mí nunca me pasó, pero a otras compañeras sí. Hay algo claro, las posturas inflexibles no sirven en la conducción. Siempre hay que dejar un espacio para negociar, algo aflojás vos, algo afloja el docente y todo siempre se resuelve. Hay que aprender a conciliar sin perder ni imagen ni autoridad. En esta escuela todos me conocen, saben bien hasta donde pueden llegar. Nos conocemos de muchos años, el cariño y el respeto son la base de todo.

Directora titular de escuela primaria, 30 años de antigüedad³⁰

Todos estos testimonios, y muchos otros que no incluimos por razones de espacio, muestran la invalidación o desnaturalización de algún tipo de evaluación auténtica de la tarea docente acorde con el grado de profesionalidad que se quiere alcanzar expresado en el marco teórico del Diseño Curricular '86: "La escuela de hoy debe ser el ambiente donde se desarrolla la labor de un equipo de trabajo. Un equipo supone un intercambio en el que es indispensable discriminar roles y visualizar la complementariedad de dichos roles. Supone una metodología de trabajo respaldada en una concepción que jerarquiza el papel del docente como profesional a la par de otros profesionales."³⁰

Todas las estrategias desarrolladas por docentes y directivos en torno a la evaluación del desempeño laboral se entrecruzan dando configuración al entramado de una simulación: se hace "como si" se evaluara. Tal como lo revelan los actores consultados, es una práctica repetitiva, no sujeta a crítica. Se ha transformado en un trámite más con pérdida de sentido.

Evaluar el desempeño de un docente es una tarea compleja y delicada. Para lograrla exitosamente es necesario tener definidos los criterios de calidad del desempeño docente, definición, hasta hoy, no lograda satisfactoriamente.

¿Qué decimos cuando hablamos de calidad del desempeño docente? De todas las definiciones de calidad con que contamos algunas apuntan, para definir este término, al grado de éxito que llega a tener un maestro en la ejecución y desarrollo de sus tareas. Éxito que estaría definido, a su vez, por la calidad del aprendizaje de sus alumnos. Existen otras conceptualizaciones que consideran a la calidad vinculada con la posesión de un cierto número de comportamientos y habilidades específicos; todos ellos constituyen el perfil del "maestro deseable". Mientras que para otros, la calidad está asociada al conjunto de aptitudes necesarias para conducirse de manera específica en una situación social. En este caso se acentúa el valor relativo de la

³⁰ Secretaría de Educación - MCBA (1986).

calidad profesional de acuerdo con el contexto en el que se ejerza y las demandas que éste plantee.

Como puede verse no hay coincidencias en una definición de calidad y esto hace evidente la polisemia de este término que expresa concepciones diferentes del desempeño profesional. Como señala Sacristón, G. (1988), "tanto el concepto de calidad como la expresión de 'profesor ideal' son conceptos contextualizados, definidos históricamente, relativos en definitiva. Se hace referencia a un concepto -el de calidad- que no tiene una semántica unívoca, y a un campo -el profesorado- objeto de múltiples enfoques, modos diversos de abordar su profesionalidad, diferentes maneras de formarlo, etc."

Los estudios más recientes prueban que la calidad docente implica un conjunto de aptitudes para conducirse de un modo específico en una situación. Pero las situaciones educativas se caracterizan por ser altamente heterogéneas y diferentes entre sí. Por lo tanto, esa calidad es relativa a cada uno de los ambientes educativos. Es decir, que un conjunto de aptitudes y características puede ser exitoso en determinada situación y no en otra, y otro conjunto puede resultar adecuado en una situación diferente.

Como queda claro de todo lo expuesto hasta aquí, para definir el modelo y la metodología de la evaluación será necesario acordar, discutir y negociar hasta que los instrumentos y criterios a utilizar sean aceptados por los distintos actores sociales involucrados. De este modo el proceso de evaluación reconoce un aspecto político importante y una cuestión técnica y profesional de igual relevancia, sin reducir ni privilegiar uno u otro. De lo contrario, se cristaliza en una aplicación de instrumentos de medición, dejando de lado la diversidad y heterogeneidad. La evaluación no es un fin en sí mismo. Debe ser permanente y, en tal medida, es un proceso orientado a la toma de decisiones que parte de una visión holística del docente y de su desempeño profesional en un determinado contexto sociohistórico e institucional.

Hasta el momento no existe un modelo ni un procedimiento que se encuentre libre de problemas teóricos y prácticos. Posiblemente una de las respuestas a este problema pueda derivar de un análisis crítico y lo más objetivo posible del problema y de un trabajo del colectivo docente mejor organizado en el nivel de las instituciones educativas.

MUNICIPALIDAD DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES

AÑO

INFORME DE CALIFICACION DE PERSONAL DE EJECUCIÓN

ESCUELA N° DE

1 - DATOS DE IDENTIFICACIÓN

APELLIDO		FICHA N°		
NOMBRES		GRUPO	CATEGORIA	FUNCIÓN
ORGANISMO DE REVISTA		DESTINO INTERNO		CARGO

2 - INFORMACIONES REFERIDAS AL AÑO EN CURSO

	ARTICULO	DESDE	HASTA	TOTAL DIAS HABILES
CUADRO				
TOTAL DE				
LICENCIAS				

3 - ANTECEDENTES EVALUADOS

ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD	DIAS	TOLER	DIFERENCIA	COEFIC	PUNTOS	SUMA DE PUNTOS
AUSENCIAS JUSTIFICADAS		6		0.25		
AUSENCIAS INJUSTIFICADAS				0.50		
LLEGADAS TARDE		4 (1)		0.20		
(1) SIEMPRE QUE NO HUBIERE CUBIERTO LA TOLERANCIA DE INASISTENCIAS						
LICENCIAS	MESES	TOLER	DIFERENCIA	COEFIC	PUNTOS	SUMA DE PUNTOS
EXTRAORDINARIAS SIN GOCE DE SUELDO		*		0.065 POR DM		
SANCIONES APLICADAS	APERCIBIMIENTOS					
	SUSPENSIONES					
	DECRETO RESOLUC. O DISPOSIC					

TOTAL
SUMA DE PARCIALES AL _____

4 - CONCEPTO SINTETICO

LA CALIFICACIÓN DENTRO DE ESTE CASILLERO REQUIERE JUSTIFICACIÓN ESPECIAL.				LA CALIFICACION DENTRO DE ESTE CASILLERO REQUIERE JUSTIFICACION ESPECIAL.	
DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	SOBRESALIENTE	
HASTA 25	26 A 50	51 A 70	71 A 85	86 A 95	96 A 100

5 - FUNDAMENTOS

ANTECEDENTES (INC K ART 36 ORD 33640) : (ART 46° - CAP VIII - ORD 35234)

CALIFICACIÓN

AÑOS	CONCEPTUAL	NUMERICA	AÑOS	CONCEPTUAL	NUMERICA

OBSERVACIONES

PERSONAL DE EFECTIVO

	Deficiente Hasta 2,50	Regular 2,60 a 5,00	Bueno 5,10 a 7,00	Muy Bueno 7,10 a 8,50	Sobresaliente 8,60 a 9,50	Excepcional 9,60 a 10,00
RESPONSABILIDAD: Grado de asunción de las obligaciones y situaciones emergentes de la función docente	No asume sus obligaciones Carece de responsabilidad para asumir una actitud positiva frente a las dificultades que se le presentan.	Alcanza el límite inferior de aceptación en la forma de asumir las obligaciones Constantemente requiere apoyo para el cumplimiento de sus deberes.	Cumple sus deberes y posee manifiesta capacidad para resolver dificultades.	Cumple con eficiencia sus deberes y asume las responsabilidades que se le transfieren.	Su participación en la escuela adquiere relieve por la firma señal de asumir las obligaciones.	Excepcional sentido de responsabilidad para asumir todos los deberes inherentes a su profesión más allá de sus obligaciones. Se constituye en elemento fundamental para el prestigio de la escuela.
CONOCIMIENTOS Grado de dominio de los contenidos, métodos, procedimientos y recursos relacionados con la función docente y su actualización	Carece de la preparación necesaria para el logro de positivos resultados en su actividad docente No demuestra inclinación para superar sus falencias	Los conocimientos que posee son mediores. Trata de superar sus falencias.	Posee los conocimientos necesarios para su actividad docente. Aplica con criterio los temas para el logro de buenos resultados en su función específica.	Sus conocimientos alcanzan los principios pedagógicos fundamentales de la labor docente. Logra muy buenos resultados en su función específica.	Se distingue por sus conocimientos y los principios pedagógicos inherentes a su condición docente. Posee considerable capacidad en lo técnico pedagógico. Es constante en su preocupación por lograr su actualización docente y gravita en el prestigio alcanzado por la escuela.	Excepcional capacidad profesional. Pleno conocimiento de los principios psicopedagógicos que orientan el proceso enseñanza-aprendizaje. Capacidad óptima para la organización y la administración escolar. Información actualizada sobre legislación escolar y disposiciones vigentes.
RESULTADOS Logro de resultados en relación con los objetivos previstos.	Carece de aptitudes profesionales para alcanzar resultados positivos en su tarea al frente de alumnos. No responde a las exigencias de la escuela en la formulación de sus objetivos fundamentales.	Sus aptitudes profesionales por sí solas no son suficientes para lograr resultados positivos aunque trata de alcanzar los objetivos previstos.	Ha logrado con dificultad la mayor parte de los objetivos propuestos.	Los resultados satisfacen los objetivos propuestos y se tienen en cuenta para mejorar el proceso.	Se distingue por los resultados logrados. Ha conseguido éxitos que trascienden.	Excepcional logro de los objetivos propuestos. Sus resultados han trascendido el marco específico de la escuela.

<p>INICIATIVA</p> <p>Grado de creatividad, capacidad y predisposición para originar y desarrollar ideas que concretamente redundan en beneficio de sus alumnos y/o de la escuela</p>	<p>Carece de iniciativas o no logra concretarlas.</p>	<p>Propuestas de escasa originalidad y aplicabilidad.</p>	<p>En algunas ocasiones ofrece iniciativas que concreta en positivas realizaciones en el medio en que actúa.</p>	<p>Posee espíritu de iniciativa, que concreta en positivas realizaciones en el medio en que actúa. (Las propuestas son suficientemente originales y aplicables).</p>	<p>Destacable aptitud creativa que cristaliza en forma meritoria en realizaciones de importante valor para la escuela.</p>	<p>Excepcional en su capacidad creativa. Permanentemente promueve y realiza iniciativas de trascendental importancia para la institución escolar en que actúa.</p>
<p>CRITERIO</p> <p>Grado de discernimiento para detectar los obstáculos y aplicar los medios para alcanzar los fines. Juicio crítico y habilidad para resolver situaciones problemáticas.</p>	<p>Carece de criterio en sus realizaciones y requiere permanente asesoramiento. Su accionar es inseguro y no responde a las directivas impartidas.</p>	<p>No fundamenta con criterio sus realizaciones. Su capacidad para apreciar la realidad es mínima.</p>	<p>Analiza con acertado criterio la realidad. Toma decisiones convenientes</p>	<p>Procede con elaborado juicio en su actividad docente. Su criterio le permite resolver situaciones sin dificultad. Es guía de sus alumnos en los distintos aspectos del proceso educativo.</p>	<p>Actúa con destacado criterio en todos los aspectos de su actividad docente. Sus juicios son siempre tenidos en cuenta. Es preciso, claro y acertado en la determinación de objetivos.</p>	<p>Excepcional capacidad analítica. Dotado de notable criterio y juicio para resolver todo tipo de situaciones. Sus opiniones son de inestimable valor para sus supervisores.</p>
<p>CALIDAD</p> <p>Nivel de exactitud en la tarea docente. Apreciación de la capacidad para rectificar errores mediante una adecuada y permanente autoevaluación.</p>	<p>La realización de su tarea denota inseguridad y sus errores son constantes. Carece de habilidad para reelaborar sus trabajos.</p>	<p>La realización de su tarea denota inseguridad y sus errores son frecuentes. (Reelabora sus trabajos con dificultad).</p>	<p>Denota eficacia en la realización de su tarea. Acepta de buen grado las orientaciones que se le imparten.</p>	<p>Denota eficacia apreciable en la realización de su tarea. Obtiene muy buenos resultados, los inusuales errores no inciden en la positiva calidad de su desempeño profesional.</p>	<p>La seguridad demostrada en su desempeño profesional suscita amplia confianza.</p>	<p>Excepcional exactitud en la preparación y ejecución de su tarea. Actúa con óptima calidad frente a sus alumnos y respecto a la comunidad escolar.</p>

<p>PERSONALIDAD</p> <p>Aptitud intelectual, salud mental y física, buen juicio, capacidad para ejercer el rol.</p> <p>Aptitud para el trabajo individual y en grupo, para comunicarse, confianza en sí mismo, cordialidad.</p>	<p>Suscita resistencias, no logra comunicarse con fluidez.</p> <p>No consigue la adhesión natural y efectiva entre sus alumnos o en los grupos en que le toca actuar.</p>	<p>Escasamente cordial.</p> <p>Poca aceptación.</p>	<p>Logra buena comunicación con el alumnado.</p> <p>Cordialidad, autocontrol satisfactorios, posibilitan una buena relación con la comunidad escolar.</p>	<p>Demuestra entusiasmo en su actividad docente.</p> <p>Su presencia causa satisfacción.</p> <p>Logra una comunicación fluida y agradable y suscita adhesión y afecto en el alumnado y la comunidad escolar.</p>	<p>Se destaca por sus ejemplares características personales lo que origina el respeto y la adhesión de alumnos, colegas y padres.</p>	<p>Excepcional para ejercer un liderazgo democrático.</p> <p>Suscita plena adhesión y respeto.</p> <p>Suavemente cordial y seguro de sí mismo.</p> <p>(Poseedor de una personalidad trascendente)</p>
<p>LABORIOSIDAD</p> <p>Aptitud profesional para seleccionar medios y buscar recursos. Capacidad para la organización de la labor en el aula y para considerar alternativas.</p> <p>Grado de dedicación a sus actividades docentes.</p> <p>Voluntad ejemplificadora.</p>	<p>No pone empeño en su labor docente.</p>	<p>No pone el empeño necesario en su tarea específica.</p>	<p>Cumple con sus tareas pero necesita estímulos.</p>	<p>Cumple sus tareas con dedicación y perseverancia.</p> <p>Es ejecutivo y eficaz.</p> <p>Inspira la actividad de sus alumnos.</p>	<p>Sobresale por su contracción a las funciones docentes.</p> <p>Ampliamente ejecutivo, selecciona las más positivas alternativas para el mejoramiento de los procesos educativos.</p> <p>Origina en sus alumnos actitudes transferibles de loable valor formativo.</p>	<p>Excepcional.</p> <p>Permanentemente dedicado a sus funciones de educador.</p>
<p>COOPERACIÓN</p> <p>Grado de espíritu solidario y cooperativo.</p> <p>Participación en forma espontánea y efectiva en la vida de la comunidad escolar.</p> <p>Adopción de actitud constructiva y ejemplificadora para crear condiciones socioemocionales propias del trabajo cooperativo y de trabajo en equipo.</p>	<p>No presta su colaboración a las realizaciones escolares ni extraescolares.</p> <p>No se integra a los grupos de trabajo.</p> <p>No despierta en sus alumnos sentimientos solidarios (trabaja aisladamente).</p>	<p>Trabaja generalmente en forma aislada.</p> <p>Proporciona escasos ejemplos de solidaridad a sus alumnos.</p> <p>Indiferente a la actividad extraescolar.</p>	<p>Participa en las manifestaciones escolares y extraescolares.</p> <p>Posee espíritu cooperativo.</p> <p>Logra la integración del niño al grupo de trabajo a que pertenece con positivos resultados.</p> <p>Adecua las actividades del grado a la realidad local.</p>	<p>Participa decididamente en las manifestaciones escolares y extraescolares.</p> <p>Posee alto espíritu cooperativo.</p> <p>Logra constante integración del niño al grupo de trabajo a que pertenece con positivos resultados.</p> <p>Adecua todas las actividades posibles del grado a la realidad local.</p>	<p>Se destaca por su notable colaboración en la vida de la escuela. Cooperar siempre en todas las actividades.</p> <p>Despierta en los alumnos loables sentimientos de solidaridad y posibilita la positiva integración del niño a situaciones del mundo que lo rodea.</p>	<p>Excepcional. Plenamente solidario con la labor de la escuela. Se integra en forma óptima con sus colegas.</p> <p>Participa decididamente en la acción extraescolar del establecimiento.</p> <p>Crea en sus alumnos profundos sentimientos solidarios de cooperación y de integración a la sociedad.</p>

<p>CORRECCIÓN PERSONAL</p> <p>Califica actitudes, reacciones, modales, normas de urbanidad y ética ante sus alumnos, compañeros, superiores y demás miembros de la comunidad.</p> <p>Califica presentación personal, de sus tareas y del material en uso.</p>	<p>Incorrecta presentación personal y de sus tareas.</p> <p>Negligencia en el uso del material a su cargo.</p> <p>No tiene normas de urbanidad.</p> <p>Incapaz de transferir a sus alumnos elementales normas de comportamiento.</p>	<p>Irregular cumplimiento de las normas de presentación personal y de sus tareas.</p> <p>Despreocupado con respecto a las normas de urbanidad y modales.</p> <p>Habitualmente no logra transferir a sus alumnos elementales normas positivas de comportamiento.</p>	<p>Apreciables condiciones personales.</p> <p>Correcto en la presentación personal y de sus tareas.</p> <p>Logra transferir a sus alumnos elementales normas positivas de comportamiento.</p> <p>Discreto en sus actitudes.</p> <p>Naturalmente respetuoso.</p>	<p>Apreciables condiciones personales.</p> <p>Correcto en la presentación personal y de tareas.</p> <p>Tiende a desarrollar en sus alumnos normas éticas.</p> <p>Su actitud es ejemplarizadora.</p> <p>Respetuoso.</p>	<p>Se destaca por sus dotes personales, sumamente discreto y correcto.</p> <p>Impecable en la presentación personal y de sus tareas.</p> <p>Notablemente respetuoso para con los demás.</p> <p>Desarrolla en sus alumnos normas éticas de importante valor.</p>	<p>Posee excepcional corrección personal, óptimamente discreto.</p> <p>Su presentación es ejemplar.</p> <p>Posee notables actitudes de respeto hacia quienes lo rodean.</p> <p>Transfiere constantemente sus correctísimas conductas personales a sus alumnos.</p>
--	--	---	---	--	---	--

Responsabilidad		
Conocimientos		
Resultados		
Iniciativa		
Criterio		
Calidad		
Personalidad		
Laboriosidad		
Cooperación		
Corrección Personal		
Suma de parciales "B"		
PUNTAJE FINAL		
	LETRAS	NUMEROS
Suma de Parciales "B"	_____	_____
Suma de parciales "A"	_____	_____
Total de Puntos	_____	_____
<p>NOTA: Las calificaciones que tengan raspaduras o hayan sido borradas carecerán de valor</p>		

.....

Firma Director y Vicedirector

.....

Notificación del interesado

V. LOS ASCENSOS DE JERARQUÍA ESCALAFONARIA, ÚNICA VÍA DE MOVILIDAD

El Estatuto del Docente Municipal (Capítulo XII -arts. 25 al 29-), establece las pautas que normativizan el recorrido escalafonario para alcanzar puestos de mayor jerarquía. Para el caso del área de la Enseñanza Primaria Común en escuelas de jornada simple o completa es el siguiente³¹:

- 1 - Maestro de Grado.
- 2 - Secretario.
- 3 - Vicedirector.
- 4 - Director.
- 5 - Supervisor Adjunto de Distrito Escolar.
- 6 - Supervisor de Distrito Escolar.
- 7 - Director Adjunto.

El acceso como titular a cada uno de estos cargos está determinado por la aprobación de un curso y una prueba de oposición. El ingreso al curso -organizado una vez al año por la Secretaría de Educación con relevo de funciones- se efectúa de acuerdo con el orden de mérito vigente para ese año y formulado por la Junta de Clasificación. El número de participantes debe, como mínimo, duplicar el número de cargos vacantes.

La confección de este orden de mérito tiene en cuenta el puntaje por antecedentes desarrollados en los capítulos anteriores. Por su parte, la información sobre la cantidad de cargos vacantes de cualquiera de los puestos que componen el escalafón es suministrada por la Dirección Administrativa Docente de la Secretaría de Educación de la MCBA. Naturalmente, el primer paso para ascender es alcanzar el puntaje mínimo requerido como antecedentes para la cobertura de un cargo. La cantidad exacta de puntos que requiere ese puesto se regula anualmente de acuerdo con la oferta de cargos a cubrir: a menor cantidad, mayor puntaje mínimo requerido. Además de la *inseguridad jurídica* que esto supone, el carácter cambiante del piso exigido deriva en la posibilidad de que un docente pueda ser idóneo en un año pero no en otro para el ejercicio de un determinado rol.

¿Quiénes tienen derecho a los ascensos de jerarquía? Los docentes que reúnan los siguientes requisitos: a) encontrarse en situación activa y como titular del cargo inmediato anterior; con una antigüedad mínima de tres años en este cargo o de siete en el precedente; b) haber obtenido concepto no inferior a "muy bueno" en los últimos tres años; c) no tener sanciones disciplinarias en los últimos cinco años de su actuación docente y; d) no estar en condiciones de obtener la jubilación ordinaria en su máximo porcentaje.

³¹ Los cargos de maestro bibliotecario y profesor de materias especiales cuentan con escalafón propio de acuerdo con el Art. 9º del Estatuto del Docente.

El primero de estos requisitos determina la existencia de un concurso de ascenso cerrado -sólo para los docentes titulares del sistema- y con pasos de recorrido obligatorio. El incumplimiento de una antigüedad determinada inhibe la aspiración a cargos de mayor jerarquía aunque se reúnan las condiciones de capacitación e idoneidad profesional para asumirlos.

¿Cómo se clasifica a los docentes aspirantes? De la misma manera descrita en la tercera parte de este trabajo con excepción de una bonificación de cincuenta centésimos para los suplentes que hubieran estado trabajando por un lapso no inferior a seis meses en dicho cargo y un puntaje adicional de veinticinco centésimos por cada año de antigüedad en puestos de gestión directiva (jerárquicamente superiores al cargo de Maestro de Grado). Por estas bonificaciones y puntajes adicionales, el Estatuto no permite acumular más de seis puntos.

Veamos cómo opera esta normativa en un ejemplo concreto. Una Maestra de Grado titular que, por su mejor ubicación en el orden de mérito, pudo acceder a una suplencia de Maestra Secretaria, comienza a acumular cincuenta centésimos (0,50) por año o fracción no menor de seis meses. Cabe comentar que esto aumenta la diferencia de puntaje con respecto a otra docente, también titular, pero que no pudo acceder a una suplencia en ese cargo superior del escalafón. Al llegar el momento de la convocatoria a Concurso de Ascenso, esta diferencia de puntaje -sólo por antigüedad- puede determinar la participación o no en el mismo. Una vez que gana la titularidad en el cargo ese puntaje se reduce a la mitad, es decir, veinticinco centésimos (0.25) por cada año o fracción no menor de seis meses. Esta valoración es consignada bajo el rubro "Antigüedad calificada".

Una vez que se accedió al Concurso, ¿qué pasos se siguen? La primera etapa consiste en aprobar el curso dictado por especialistas de la Escuela de Formación Docente Continua de la Municipalidad. El mismo tiene una duración de tres semanas intensivas con asistencia diaria. La aprobación de este curso, por medio de un examen escrito, tiene validez para el año del concurso y para los dos años calendario subsiguientes. La reprobación de esta primera instancia deja al aspirante fuera de concurso; pero no lo inhibe para volver a participar de él en los próximos años siempre y cuando su puntaje se lo permita. Esto es así debido a que, como ya dijimos, todos los años el puntaje mínimo necesario para ingresar al curso de ascenso varía de acuerdo con la cantidad de cargos en juego y la cantidad de aspirantes que se convoque por cada uno.

Luego se tiene acceso a la prueba de oposición tomada y evaluada por un Jurado integrado por tres miembros, dos de los cuales son elegidos por los propios concursantes de un listado de seis a ocho docentes seleccionados por la Junta de Clasificación. El voto es personal, secreto y obligatorio, y la elección queda determinada por simple mayoría. La Junta de Clasificación designa al tercer integrante del Jurado.

¿Qué requisitos deben cumplir los docentes integrantes del Jurado? Ser titular en situación activa en cargo de igual o mayor jerarquía que los concursados, con no menos de diez años de antigüedad en la docencia, de los cuales cinco como mínimo deberán corresponder al escalafón de que se trate; b) poseer concepto no inferior a “muy bueno” en los últimos cinco años en que hubiese sido calificado y; c) no registrar sanciones disciplinarias en los últimos cinco años de su actuación.

El hecho de que sean los mismos colegas en la profesión docente los que asuman la toma y evaluación de la prueba de oposición habla, una vez más, de un respeto por la autonomía profesional, favorecida por esta normativa.

¿En qué consiste la prueba de oposición? Esta prueba presenta dos instancias: una prueba práctica escrita y una prueba oral -coloquio-. Cada una de ellas es calificada de 0 a 50 puntos y tiene carácter eliminatorio. El requisito indispensable para su aprobación es obtener no menos de 25 puntos en cada una de ellas. El promedio de las dos partes será la calificación definitiva de la oposición.

La prueba práctica consiste en la redacción de dos informes: uno acerca de los distintos aspectos del cargo concursado; y el otro es un informe acerca de la observación y crítica de una clase. Luego de aprobar esta instancia se pasa a la prueba oral.

En el coloquio, el Jurado evalúa “... la capacidad creativa para el desempeño de la función y la iniciativa para resolver las situaciones especiales planteadas. También interrogará sobre alguno de los siguientes temas: a) funciones del cargo a que aspira y su relación con la comunidad; b) legislación escolar; c) organización y administración escolar.” (capítulo XII, art. 28, Inc. ch, punto IX). Al finalizar esta instancia se comunican los resultados.

Finalmente, las Juntas de Clasificación elaboran el orden de mérito definitivo en función del cual se realizarán las designaciones correspondientes.

COMENTARIOS FINALES

1. Quizás ahora más que nunca la educación es centro de atención y objeto de consideración crítica. Las miradas se dirigen, entre otras cosas, hacia la transformación de las escuelas esperando que ellas desempeñen un papel significativo en la mejora de la calidad educativa.

Dentro de esas instituciones, los docentes cumplen un papel esencial y una función clave; se los visualiza como el motor del movimiento social que implica la Transformación Educativa. En tal sentido, la calidad del desempeño profesional docente aparece como un determinante, entre varios, de la calidad educativa de nuestras escuelas.

En la actualidad tomó fuerza la idea de impulsar la permanente profesionalización del magisterio. El concepto de profesionalización es una construcción determinada social e históricamente, impregnada de un carácter polisémico respecto de su sentido y alcances. No existen perfiles ideales y universales de "profesionalidad" o de calidad docente.

Recientes trabajos de investigación ponen en evidencia que existe una relatividad de la calidad docente en referencia al contexto en que ésta se manifiesta. Como señala Caballero, R. (1994), la calidad docente "...implica un conjunto de aptitudes para conducirse de un modo específico en una situación, pero esa calidad es relativa a cada uno de los ambientes educativos".

La dificultad para establecer un criterio de calidad aparece como un serio obstáculo a la hora de evaluar la formación y el desempeño profesional del docente. Más aún cuando esta evaluación y calificación determinan un particular recorrido de la carrera magisterial dentro del sistema educativo.

2. Como se ha podido observar, predomina un sistema escalafonario y laboral cuya única vía de movilidad es la salida hacia puestos de gestión y directivos. Así, el ascenso de los maestros de grado se ve condicionado a que se produzca el retiro de los que ocupan esos puestos. En la medida en que se logre cierta estabilidad en la titularidad de los cargos de los planteles de conducción -situación que ya se está verificando- se limitarán las posibilidades de movilidad.

Esta única vía de ascenso escalafonario prioriza, además, la antigüedad en el servicio y fomenta una práctica "credencialista" entre los docentes. Se prioriza la antigüedad en el servicio por dos razones; en primer lugar, porque se requiere una cantidad mínima de años de antigüedad en el/los cargo/s precedente/s al aspirado; y en segundo lugar, porque se bonifica la antigüedad de gestión al realizar suplencias en el cargo al que se aspira.

En cuanto al "credencialismo", es el fenómeno evidenciado en los últimos años que, lejos de estimular un mejor desarrollo profesional, promueve la necesidad de realizar la mayor cantidad de cursos y carreras cortas posibles con el fin de acrecentar el puntaje. Estos cursos o carreras se eligen, en muchos casos, sin valorar la formación académica que ofrecen y si la misma pondrá al docente en mejores condiciones profesionales para asumir el cargo al que aspira. Generalmente se prioriza, en el momento de la elección, el curso que otorga más puntaje para poder conseguir el ascenso deseado.

Además, en el mejor de los casos, podría pensarse que esos cursos brindan, en última instancia, una mejor preparación para el cargo que ya se encuentran desempeñando. Desde esta perspectiva, la asignación de puntos por esos cursos, etc. sería razonable -y hasta deseable- en un sistema en el que la carrera magisterial fuese *horizontal* (en la que, ese perfeccionamiento, sería plenamente provechoso).

3. En tal sentido, si pensamos por un momento en la magnitud alcanzada por el sistema educativo municipal en el Área Educación Primaria y en sus necesidades diversificadas, la carrera docente tal como está prefigurada por el Estatuto, con categorías y funciones que se reducen prácticamente a maestro de grado y a funciones directivas, es incapaz de ofrecer opciones para desarrollar un trabajo satisfactorio desde lo profesional y lo salarial. Es decir, si un maestro opta por permanecer frente al grupo de alumnos, sus esfuerzos por capacitarse y perfeccionarse no reciben ningún tipo de bonificación. La máxima mejora salarial a la que puede aspirar es aquella que le otorga el paso del tiempo y hasta un tope de veintidós años de servicio.

Aún más, la actual forma de la carrera docente, incentiva a que los maestros de grado opten por la carrera administrativa y de gestión dentro de la escuela en busca de mejores condiciones laborales y salariales cuando, sin embargo: 1) muchos de ellos preferirían permanecer en el aula y, 2) al Estado -y por lo tanto a la sociedad- le resulta conveniente retener a los mejores docentes en el ámbito en el que se encuentran.

A favor de un cambio de esta naturaleza -es decir, de la estructuración de una carrera horizontal según el tipo de función a cubrir en el sistema- podemos señalar el consenso creciente en sistemas educativos de otros países respecto de la promoción del diseño de carreras magisteriales paralelas (de docentes frente al aula y de docentes de gestión y dirección). Este tipo de estructuras cuenta con la doble ventaja. Por un lado dan respuesta a algunos de los problemas aquí señalados; por otro, acercan un principio de solución al problema de la ausencia de una fórmula de incentivos monetarios directos que midan y remuneren la *productividad* docente.

4. Independientemente de la posibilidad de converger a una transformación de semejante envergadura (al menos en términos de lo que es la tradición argentina), hemos visto la necesidad de introducir cambios en el Estatuto Docente que le

impriman una mayor consistencia y lógica interna que garanticen, también en esta dimensión, los objetivos de calidad, equidad y eficiencia comprometidos por la Ley Federal de Educación.

FUENTES CONSULTADAS

Además de la bibliografía y normas legales empleadas (y que se incluyen más abajo), para el análisis de la instrumentación del conjunto de la normativa vigente a través de las decisiones de las respectivas Juntas de Clasificación, se recurrió a la información ofrecida por algunos de sus miembros en distintas entrevistas. También se tomó contacto con los integrantes de la Comisión Permanente de Anexo de Títulos y Cursos de Capacitación y Perfeccionamiento Docente y se consultaron distintos Anexos de Títulos ya aprobados. A todos ellos, nuestra gratitud. Por su parte, las fuentes utilizadas para el análisis del sistema de evaluación y calificación docente a nivel de los establecimientos escolares se componen de entrevistas a directivos y maestros en actividad, copias de algunos registros en distintos cuadernos de actuación y el formulario de evaluación del desempeño docente vigente en la actualidad.

Bibliografía:

1. Almandoz de Claus, M.R. y Hirschberg de Cigliutti, S.: **"La docencia: un trabajo de riesgo"**, Tesis Norma Grupo Editorial, Buenos Aires, 1992.
2. Batallán, G.: **"Lógicas contradictorias en la construcción del trabajo docente en Argentina. Etnografía del Cuaderno de Actuación Profesional"**, Ponencia presentada al Cuarto Congreso Nacional de Antropología Social, Olavarría, Prov. de Buenos Aires, Argentina, julio de 1994. (Mimeo.)
3. Batallán, G. y García, J. F.: **"La especificidad del Trabajo Docente y la Transformación Escolar"**, en "Maestros. Formación, práctica y transformación escolar", compilación de Alliaud, A. y Duschatzky, L., Miño y Dávila editores, Buenos Aires, 1991.
4. Braslavsky, C. y Birgin, A. (comp.): **"Formación de Profesores. Impacto, pasado y presente"**, Miño y Dávila Editores, Buenos Aires, 1992.
5. Caballero, R.: **"La evaluación docente"**, en "Básica. Revista de la Escuela y del Maestro", Año I, N° 2, México, 1994
6. Carrizales Retamoza, C.: **"Contribuciones para una teoría de la formación docente"**, Universidad Autónoma de Morelos, México, 1988
7. Davini, M. C.: **"La formación docente en cuestión: política y pedagogía"**, Ed. Paidós, 1995
8. Foucault, M.: **"Vigilar y castigar"**, Siglo Veintiuno Editores, 17a edición, Buenos Aires, 1989.
9. Gimeno Sacristán, J.: **"Profesionalización docente y cambio educativo"**, Universidad de Valencia, 1988.
10. Gvirtz, M.S.: **"Los estatutos y la configuración del docente como profesional"**, Proyecto Multinacional de Educación Básica, PREDE, OEA, Ministerio de Cultura y Educación, Buenos Aires, 1994.
11. Marengo, R.: **"Estructuración y consolidación del poder normalizador: el Consejo Nacional de Educación"**, en Puiggrós, A. (dir.): **"Sociedad civil y Estado en los orígenes del sistema educativo argentino"**, Editorial Galerna, Buenos Aires, 1991.
12. Tedesco, J. C.: **"Educación y sociedad en la Argentina (1880-1945)"**, Ediciones Solar, Buenos Aires, 1986.

13. Terhart, E.: "Formas de saber pedagógico y acción educativa o ¿qué es lo que forma en la formación del profesorado?", Revista de Educación N° 284, Ministerio de Educación y Cultura, España, 1987.

Series documentales:

1. **Ley de Educación Común N° 1420.**
2. **Ley N° 14.473**, Estatuto del Docente Nacional, año 1958.
3. **Ordenanza N° 33.640**
4. **Ordenanza N° 35.234**
5. **Ordenanza N° 40.593**, Estatuto del Docente Municipal, año 1985.
6. **Decreto N° 7775/84**, Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires.
7. **Decreto N° 331**, Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires, 3 de mayo de 1995.
8. **Resolución N° 1349**, Secretaría de Educación y Cultura, Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires, 10 de setiembre de 1991.
9. **Resolución N° 600-01**, Secretaría de Educación y Cultura, Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires, 2 de junio de 1992.
10. **Resolución N° 1842-01**, Secretaría de Educación y Cultura, Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires, 18 de diciembre de 1991.
11. **Resolución N° 1011-01**, Secretaría de Educación y Cultura, Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires, 4 de julio de 1994.
12. **Evaluación de la Gestión 1984** - Secretaría de Educación - Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires.
13. **Diseño Curricular para la Educación Primaria Común** - Secretaría de Educación - Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires; 1986.