

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 envía 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 mas 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.¹³

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