



Ministerio de Educación

del Consejo Federal de Cultura y Educación

Anexo Resolución nº167/01

Documento de Trabajo

Comisión creada por la Resolución nº 152/00 del
Consejo Federal de Cultura y Educación

**Analisis y Estudio de los Criterios Básicos Comunes para la
Jerarquización de la Profesión Docente**

I.- Introducción

La Comisión creada por la Resolución de referencia realizó su primera Reunión en fecha 6 de Abril de 2001 con la participación de las cinco Jurisdicciones integrantes a través de los Señores Ministros en los casos de las Provincias de La Pampa, Mendoza y Entre Ríos, y de representantes de Salta y Neuquén.-

A results del trabajo de la Comisión, la misma llegó a cinco conclusiones preliminares que deben regir el desarrollo del presente Documento que fue encomendado al Secretario General del Consejo Federal y que debería constituir la base del trabajo del mismo a efectos de consolidar los consensos necesarios que permitan a posteriori la realización las consultas con todos los sindicatos con personería gremial nacional y demás sectores de la comunidad educativa que se estime oportuno.-

l

Educación

Cultura y Educación

mejora significativa de los métodos de control del ausentismo, a
alternativas públicas o no públicas¹⁶

mejora en los sistemas de coberturas de suplencias con alternativas
que reduzcan el impacto presupuestario.

**Selección de los docentes más acorde con las necesidades de cada
servicio educativo:**

Por diversas razones mejorar la selección haciéndola más acorde a
las necesidades de los servicios, tanto en **celeridad como en eficacia**,
objetivo que, se estima, redundaría en la mejora de la calidad

Por ejemplo mientras un 16% de los docentes encuestados en una
encuesta dice estar trabajando en establecimientos de nivel
técnico bajo, el 30% tuvo su primer trabajo en este tipo de servicio

En la muestra se refiere a docentes de escuelas urbanas, a su
vez manifestó su iniciación en escuelas rurales uni o bipersonales.

Se evidencia el fenómeno de que, en un gran porcentaje, el acceso
al servicio educativo se produce a través de escuelas de sectores más

Referencias al respecto

Educación

Cultura y Educación

**Relación de los regímenes de licencias adaptando la normativa
características propias de un ejercicio profesional de la docencia:**

Al comparar los regímenes de licencias con la legislación
se podría inferirse que en general son más amplios, no es menos
para cualquier planteo de reformulación debe realizarse un
diagnóstico sobre la real incidencia de cada una, en razón,
además, de que una buena parte de las suplencias que aparecen
normalmente en las respectivas ejecuciones presupuestarias
de suplentes, en realidad se trata de situaciones en las que no
hay gasto funcional y que tienen origen en burocráticas previsiones
de

**Por lo tanto, una reformulación integral de la problemática de las
licencias debería pasar solamente por la limitación o eliminación de
las mismas, sino por un planteo más abarcativo.**

Se propone:

Elaboración de un diagnóstico profundo sobre la incidencia de
las licencias, y la toma de decisiones en consecuencia de los
resultados del mismo.

Homogeneización de las diferencias de acceso a las licencias en las
categorías (titulares, provisionales, suplentes).

Asignación de licencias por cargo de mayor jerarquía en función de la falta de realización de
de las mismas.

Educación

Cultura y Educación

Como existen antecedentes de reciente puesta en práctica en la
de San Luis (Ley 5096).

Por el fortalecimiento de la gestión institucional a través de mayor
autonomía de los equipos directivos para:

trabajar a nivel institucional con un grado de apertura del diseño
que permita definirlo en ese nivel;

Incrementar la participación comunitaria en la vida institucional en todos
los aspectos que colaboren a fortalecerla;

Ordenar acciones de capacitación efectiva focalizadas en el
desarrollo de la capacidad de gestión, preferentemente incluyendo a
el equipo directivo;

Ir gradualmente y en la medida de lo posible a descentralizar a
el Servicio Educativo la atención del mantenimiento básico tratando
de resolver las situaciones problemáticas con la mayor celeridad de su
gestión.

Educación

★ Cultura y Educación

y Mendoza explicitan que la estabilidad prevista lo es sólo para pero en otros casos no.

dar un marco básico referencial respecto de los mecanismos de del mantenimiento de las condiciones de idoneidad que sirva mentación a las previsiones estatutarias existentes y garantía de su en efectiva. Dicho marco debería considerar procedimientos que aseguren la eficacia de la verificación y su objetividad, mismo la simplificación de las tramitaciones en el caso de la no on.

el caso de algunos cargos directivos y del tal forma que obrara mulo y no como desaliento, podría establecerse una periodicidad. de una pauta que sólo podría aplicarse para futuros cargos y, en casos, se reitera, pero que al ligar las nuevas designaciones con superación acrecentaría las condiciones de idoneidad en el no, requisito que por otro lado es norma constitucional (art. 16).

Una adecuada interpretación jurídica conduce a que no debe que un precepto constitucional se anule con otro (idoneidad bilidad) aunque los límites sean los de su reglamentación, en los se previera, debe el mecanismo plantear pautas razonables de y excluir toda arbitrariedad.

destacarse que sobre este sistema que es habitual en las Universitarias no se conoce resolución judicial que alguna vez blicado que esto suponga el cercenamiento de algún Derecho.

de Educación

Ministerio de Cultura y Educación

control y aplicación de los sistemas educativos no obtuvieron resultados.

Es muy difícil encontrar antecedentes de aplicación de dichos conceptos, e incluso algunos sostienen que no hay ninguno.

Se ha podido encontrar uno relativo a la Provincia de Buenos Aires¹³, siendo destacarse que si bien la presunta falta de idoneidad correspondía a los ciclos lectivos 1983/84, recién fue enviada a sumario en 1985, y en 1987 fue sobreseída.

Es decir que desde que se produjo la falta de idoneidad presunta pasaron cuatro años más tarde se determinó que no existía.

No puede enrostrarse simplemente esto a la previsión estatutaria, sino a cuestiones más profundas de la gestión de los sistemas educativos que no se solucionarían eliminando la previsión estatutaria¹⁴. En todo caso debería avanzarse en el sentido de mejorar los procedimientos o mecanismos establecidos para facilitar su control y/o crear instancias de participación colectiva de los mismos y/o estimular la formación en servicio.

En este sentido se propone:

Homogeneizar las previsiones respecto de la diferenciación entre docentes, provisorios y suplentes, ya que algunas, caso Buenos Aires,

¹³ Directora de la Escuela n°31 de Chascomús

¹⁴ Se propone FIEL basándose en que los procedimientos establecidos para verificar la idoneidad hacen difícil su control

Educación

Cultura y Educación

efecto desde los primeros antecedentes ubicados se advierte que la mayoría de los casos desde la previsión normativa la estabilidad es condicionada al mantenimiento de la idoneidad docente o de la eficiencia en la prestación del servicio.

En el Estatuto del año 1954 se establecía dicho criterio sobre la naturaleza y limitaciones de la estabilidad.

El artículo 15 del mismo establecía que **el docente calificado como "insuficiente" quedaría automáticamente suspendido en sus funciones a partir del primer día hábil del siguiente curso**, y previa investigación preliminar acerca de la justicia de la calificación sería declarado cesante.

Es importante que la medida de suspensión era automática.

Este concepto fue recogido por la Comisión ALEMANDRI donde la estabilidad se limitaba entre otras cosas, al mantenimiento de la idoneidad docente, la que también sería evaluada a través de calificaciones objetivas volcadas en la calificación anual y realizada por el inmediato superior jerárquico.

Los Estatutos posteriores recogieron tal concepto. Inclusive sobre la base de que en los sistemas con grados jerárquicos la estabilidad comprende el nivel escalafonario alcanzado, este concepto es aplicable a los distintos cargos jerárquicos¹².

Sin embargo si bien no puede dudarse que en la previsión normativa presente el espíritu que limitaba la estabilidad al cumplimiento de condiciones de idoneidad o eficiencia, en la práctica los instrumentos de

¹² Véase, "La Relación de Empleo Público", Bs. As. 1985

Educación

de Cultura y Educación

casos de rigideces referidas a la delimitación del universo de aspirantes en referencia al nivel o rama de proveniencia que podrían realizarse en búsqueda de una mayor amplitud de aspirantes.

Como resulta importante profundizar el estudio de un marco funcional para el sistema de selección donde **además de los procedimientos objetivos se incluya en todos los casos una selección más amplia** que la limitación a pruebas escritas o coloquios de **evaluación más profunda de la capacidad profesional** de los aspirantes en referencia a los servicios objeto de los concursos.

En este sentido se plantea por ejemplo y a título meramente sugestivo, **Incluir el análisis del perfil de conducción de los aspirantes, de manejo de recursos humanos, de comunicación, de gestión de proyectos, entre otros, tendiente a mejorar la selección.**

Asimismo y respecto de la aplicación de la oposición deberían estar presente enunciativamente, cotejo de proyectos institucionales, talleres, acciones intensivas de capacitación previas o postselección, cualquier otro procedimiento que permita referenciar las condiciones laborales con la actividad concreta de la práctica institucional.

Permanencia con mantenimiento de condiciones de idoneidad:

Se sostiene que la Estabilidad como Derecho de los Docentes es absoluta, tanto en los cargos de base como en los de conducción.

En embargo, cuando se realiza el análisis histórico de la cuestión se encuentran antecedentes de previsiones normativas **que permiten abordar la cuestión con algunas notas distintivas.**

Educación

Ministerio de Cultura y Educación

autopercepción de una manera distintiva a lo que lo están
actualmente ¹¹ donde no poseen incidencia importante;

Para ello resultaría indispensable un acuerdo de referencia acerca
de los criterios de valoración de las acciones de capacitación, en
virtud de que el art.4 de la Resolución n° 58/97 del Consejo
Federal lo resguarda en la respectiva normativa de las
Jurisdicciones. Esta es una competencia propia, que no impide
acuerdo básicos sobre los referidos criterios.

**3.- Fortalecer gestión institucional. Condiciones objetivas de
acceso y promoción al cargo.- Permanencia con mantenimiento de
la idoneidad.**

Condiciones objetivas de acceso y promoción a los cargos:

De los principios originales que inspiraron el movimiento estatutario
se ha perdido el concepto de seleccionar los mejores docentes para
los cargos jerárquicos, pero por diversas circunstancias se considera
que no hay resultados óptimos.

Primeramente resulta imprescindible el **perfeccionamiento de un
sistema de concursos que asegure apertura, publicidad,
transparencia e igualdad en todos los casos, y la periodicidad de
los mismos.**

Al ser lo desagrega entre maestros y profesores se advierte que en general **para los maestros resulta más importante la antigüedad docente mientras que para los profesores el título académico** ⁹.

Respecto de la antigüedad hemos visto en el origen del movimiento estatutario como se ligaba la permanencia en el sistema con el cumplimiento de las condiciones de idoneidad y eficiencia; en el planteo original no debía conceptualizarse a la misma como un adicional temático tal como devino en la práctica.

Para mejorar la situación se propone:

- a) profundizar el estudio a partir de lo detallado de estímulos por mérito basados en criterios comunes que deberían acordarse en este marco y siempre analizando perspectivas relativas;
- b) estudiar incentivos por mérito no estrictamente salariales y siempre teniendo presente la idea de logros relativos;
- c) todos estos planteos serían posibles en el marco de las equivalencias y simplificación de las escalas retributivas a las que nos referimos anteriormente;
- d) unificación de los criterios de valoración de las acciones de capacitación de cada Jurisdicción ¹⁰;
- e) unificación (en obvia concordancia con lo señalado en el punto d) anterior) de los criterios de asignación de dichas acciones dentro del puntaje docente priorizando en el mismo estas actividades de

⁹ ver Pág. 36. Volumen II

¹⁰ Resolución 58/97 del Consejo Federal de Cultura y Educación lo delega a cada jurisdicción

condario escolar anual para mejorar la calidad de la educación pública sólo recoge el acuerdo de una minoría del 13,7%.

Más allá del estímulo de los tiempos institucionales en la medida de la disponibilidad de cada Jurisdicción, podría ser una alternativa la inclusión de jornadas intermedias para el exclusivo trabajo docente, recuperables al principio o al final del ciclo lectivo sobre la base de los mínimos de días de clase anuales oportunamente acordados.

Obviamente que resulta recomendable la inclusión del tiempo de trabajo institucional que muchas jurisdicciones lo poseen en diversos ámbitos, pero cualquier propuesta de estímulo de incremento discriminado, debe tenerse presente, conlleva un importante aumento presupuestario.

2. – Valoración de la tarea.

En el estudio citado al preguntarle a los docentes una evaluación de criterios alternativos para determinación de categorías salariales en una escala del 1 al 10 **el más ponderado fue la antigüedad docente, luego el título académico**, otros antecedentes académicos, la evaluación periódica del desempeño personal y la zona geográfica de desempeño.

Además sería deseable contemplar la reclasificación inicial sobre la base de lo que se acuerde y la posterior reclasificación periódica.

Concentración horaria: Esta es una cuestión que ha estado latente desde los inicios. En el anteproyecto de estatuto de la Comisión LEANDRI se preveía como forma de posibilitar dicha concentración prioritariamente se destinaría el 50% de las vacantes anuales para cubiertas por concentración de tareas en un mismo servicio⁶.

En el estudio del IIPE se advierte que dicha cuestión revista el 10,4% de expectativa⁷. Largas son las argumentaciones que podrían hacerse a favor de esta línea pero la realidad es que dificultosa ha sido la historia de intentos en tal sentido, desde esta previsión del destino de las vacantes, pasando por normas de permuta, reubicaciones, y otros estímulos entre otros.

Se propone en este sentido la **profundización tendiente a lograr normativas claras con referencias comunes, simplificando las actuales, que estimulen y posibiliten llegar a la concentración.**

Uso del tiempo de trabajo con los colegas: Del citado estudio⁸ también se advierte un requerimiento de los docentes (89.7%) de la optimización del tiempo y las posibilidades de trabajo en equipo con otros colegas. Pero por otro lado en dicho estudio la prolongación del

Artículo 36 inciso a del Anteproyecto

De As "Los docentes y los desafíos de la profesionalización", pág. 81

Op cit

Hacer una relación lineal que permita plantear líneas de trabajo común, situación que se patentizó en oportunidad de liquidarse el Fondo Nacional de Incentivo Docente.

Se suele denominar a veces a esta situación jungla retributiva⁵, agudizándose en el caso docente por disparidades de tareas que se suelen encontrar al comparar Jurisdicciones, pese a que en zonas colindantes existen Docentes que trabajan en más de una.

Por ello, en este sentido se propone:

- 1) Se concrete como referencia el desarrollo de un Escalafón Básico Común que más allá de las adaptaciones propias de la autonomía jurisdiccional sirva de elemento de ordenamiento en cuanto a tareas e índices correlacionables.
- 2) Se propone el estudio para la reducción a un número limitado de componentes remunerativos comunes, que sirvan de referencia más allá de los que haga operativos la autonomía jurisdiccional.
- 3) Respecto de las bonificaciones especiales por zona, riesgo y otros ejemplos pero que apuntan a estimular el desempeño en Servicios Educativos de características especiales, se propone la unificación de criterios comunes a contener en los respectivos instrumentos de clasificación, que podrían derivarse de la información a recoger del Censo Nacional de Docentes.

⁵ "Jungla retributiva", GORRIERI, Bolonia 1972; "Diritto del Lavoro 2 - Il rapporto di lavoro ordinato", CARINCI, DE LUCA TAMAJO, TOSI, TREU, Turín 1985.-



Ministerio de Educación

Ministerio de Cultura y Educación

Y que el análisis de mejoras en pos de dicho objetivo no tiene que pasar necesariamente por antinomias, sino en varios casos por clarificar los conceptos y fundamentalmente tornarlos aplicables.

Esto constituye un desafío de administración educativa que con el esfuerzo de todos puede ser posible, prescindiendo de conceptos dogmáticos que no contribuyen al consenso que exige la educación si en verdad la creemos cuestión de Estado.

III.- Líneas propuestas por la Comisión

Si bien las líneas son suficientemente amplias para factibilizar una gama de diversos desarrollos, se precisan aquellas enmarcadas en el contexto delineado en la Introducción.

Mejora de la tarea profesional:

Mucho se habla de **diferentes medidas posibles para mejorar la tarea profesional**, y qué universos dentro de los sistemas deberían ser sus destinatarios.- Pero lo cierto es que cualquier análisis se dificulta cuando se lo trata de correlacionar con el cálculo de costos de remuneración y más si se trata de encontrar desde este ámbito nacional un contexto referenciable en las mismas condiciones para todas las Jurisdicciones.

Es que la conformación de los diferentes escalafones y su correlato con los índices salariales, situación en extremo compleja per se, se torna complicada cuando se la compara entre las Jurisdicciones o se pretende

AV



Ministerio de Educación

Ministerio Federal de Cultura y Educación

mentaran y compensar la falta de ascensos para los Docentes que se
daban al frente de los cursos y la acumulación de su experiencia.

**Se pensaba que con la bonificación por antigüedad se
conlucaba la mayor eficiencia, porque la estabilidad estaba
condicionada a la eficiencia docente, por lo cual, de no perderla,
se asumía su acrecentamiento y por ello le daba uno de los sentidos a
la bonificación.**

Respecto a los concursos para el ingreso y los ascensos si bien
elogaba para la reglamentación su procedimiento, advertía que **"...la
reglamentación debe ser tal que el propósito de premiar a los mejores
no pueda ser desvirtuado"**.

Respecto del legajo de actuación y el concepto profesional se
sostimaba que debían tener gravitación decisiva en la situación de los
docentes por lo que deberían registrarse las constancias objetivas sobre la
base de las que los directores de los servicios educativos formularían el
concepto personal.

En síntesis, diversos aspectos, algunos de los cuales han
sido desvirtuados hasta el presente, pese a que con posterioridad el
anteproyecto se plasmó en el Estatuto Nacional primeramente por Dec.Ley
n° 10.767/56 y con posterioridad sirvió de fuente para todos los Estatutos
provinciales.

Asimismo esta breve síntesis permite inferir que la
concepción estatutaria original en su formulación no estaba contrapuesta al
objetivo de calidad educativa. Se suponía que lo acompañaba y lo
fortalecía

AS



Ministerio de Educación

Ministerio de Cultura y Educación

Participación de los Docentes en el gobierno escolar. Se reconocía como una conquista y se materializaba mediante la intervención en las Juntas de Clasificación, en los Tribunales de Disciplina y en algunos Consejos de Educación.

Normas jubilatorias específicas: Basadas en el concepto de que después de determinados años de actividad los Docentes no podían seguir manteniendo las condiciones de idoneidad requeridas para los cargos enumerados.

Estos principios generales dieron lugar a propuestas concretas que se aprobaron en el anteproyecto de estructura de Estatuto con una fundamentación determinada.

Por ejemplo el **Régimen de Bonificaciones por ubicación** tenía por fundamento estimular la existencia de candidatos para lugares donde no siempre se encontraban y donde ello imposibilitaba el dictado de clases - Y se advertía que para que no se desnaturalizara la intención y los efectos, las autoridades educativas debían proceder a la clasificación periódica de las escuelas con criterio lealmente ajustado a la realidad.

En algunos casos se advierte que por diversas causas los criterios pueden no haberse ajustado a causas objetivas y en otros no se realizaron las reclasificaciones periódicas.

En el caso de **las bonificaciones por antigüedad** las mismas tenían como fundamentos: premiar la mayor eficiencia y la mayor capacitación cuando existe sentido de la responsabilidad y deseo de superación; mejorar la situación del docente a medida que sus compromisos de familia



Ministerio de Educación

Ministerio de Cultura y Educación

El Informe según sus autores, se apoyó en los siguientes

conceptos básicos:

- a) **La carrera Docente es para los Docentes:** Expresaba la necesidad de que los que accedieran a cargos docentes tuvieran títulos docentes salvo excepciones.- Se enarbolaba el principio de que no podría recurrirse a personal sin título docente mientras hubiera aspirantes con título dispuestos al ejercicio de la docencia.
- b) **Sobre las habilitaciones y cursillos de habilitación pedagógica:** Concurrentemente con lo expresado en el ítem anterior, se creía necesario para asegurar ello concluir con los cursos de habilitación pedagógica y con habilitaciones especiales que no fueran Título Docente.
- c) **El Ingreso y los ascensos deben ser Derechos de los mejores:** Tanto el ingreso como los ascensos deberían ser reglamentados de tal modo que en todos los casos las designaciones recayeran sobre los mejores y asegurarán la provisión de Docentes que reúnan las mejores condiciones de idoneidad. Ello sobre el supuesto de que si se premiaba y estimulaba la consagración, el estudio y la superación profesional, se velaba por los más serios intereses de los educandos que eran los que debían presidir las cuestiones.
- d) **Deben respetarse y garantizarse los Derechos esenciales de los Docentes:** En ellos se incluían la estabilidad, la salud, las necesidades del núcleo familiar, el ejercicio de los Derechos políticos y gremiales, el cambio de actividades en caso de disminución o pérdida de aptitudes, la asistencia social y los Derechos de petición y defensa.

AD



Ministerio de Educación

Ministerio Federal de Cultura y Educación

educativa, en algunos casos 1, y que, y que, que tampoco puede
abrirse toda expectativa dogmática abordar la cuestión más
profunda del financiamiento,² a racionar racionalidad de ciertos
indicadores como la desproporción entre la inversión por alumno
promedio en el país³ y la de otros países que cuanto menos la
quintuplican.⁴

En el marco de este estudio se realizó el análisis y el
desarrollo de las líneas.

Suele atribuirse a la **Comisión ALEMANDRI** de
1956 el origen de la formulación de principios estatutarios que
habrían regido el desarrollo de la política hasta la actualidad, pero
la realidad es que **existen antecedentes previos** como la
Comisión creada por el Decreto para reunir antecedentes y
formular un anteproyecto de Estatuto que finalmente se plasmó
en el Decreto n° 15.535/54 que establece el Estatuto.

Si bien dicho Estatuto por el Decreto n° 4.227/55,
la mayoría de los principios fueron por la Comisión citada
en primer término y creada por Resolución de Diciembre de 1955, la
que redactó el Informe final y su Presidente Próspero
ALEMANDRI y que dio nombre al

¹ "La Transformación Educativa para el nuevo siglo: Diagnóstico y Propuestas",
Cuadernos La Tiza, 2001, ver PALACIO, Sergio "Educativo".-

² "Una Educación para el siglo XXI", FIEL, 2011, 10 sin distinguir entre niveles.-

⁴ En Boston el indicador por alumno en algunas escuelas alcanza los US\$ 8.000.- sin que la
mayoría esté tan por debajo de esa cifra.-

As



Ministerio de Educación

Ministerio Federal de Cultura y Educación

Normativas, y que debe atender también para no provocar otros efectos, a la racionalidad y eficiencia del gasto público.

Así se escucharon sucesivamente diversas propuestas tendientes a salvar estos inconvenientes, las cuales, se estima, abordaron parcialmente la cuestión y tal vez por ello no prosperaron.

En efecto, ni aquellas primeras normativas están adecuadas a la realidad actual, ni tampoco conforme surge del estudio de su génesis pensaron exclusivamente en el Docente trabajador y dejaron totalmente de lado perspectivas más amplias del sistema y aspectos referidos a la calidad educativa.

Por otro lado, ni pueden dejarse de lado los aspectos de eficacia y eficiencia en el gasto público, pero tampoco pensarse dogmáticamente que todas las cuestiones que hacen a su racionalidad pueden derivar en mejor calidad educativa; por el contrario en muchos casos redundan negativamente.

Por ello, y como los sistemas educativos son tan sorprendentes como la realidad que los engendra, advertiremos que hay muchas cuestiones que tienen que ver con los mismos y con decisiones de política educativa que ocasionaron que muchos aspectos estatutarios vinculados a la calidad educativa fueran desnaturalizados en la práctica, como otros distorsivamente maximizados sin que la culpa esté en la normativa básica sino en cómo fue evolucionando la cultura organizacional de los sistemas educativos.

También es necesario detallar que la racionalización del gasto no resuelve por sí sólo los problemas centrales de calidad

101



Ministerio de Educación

Ministerio Federal de Cultura y Educación

De esta forma, si bien con las consultas del caso o la participación de los trabajadores en diversos mecanismos de consulta, se estableció por sobre todas las cosas la decisión privativa del Estado.

En la década del 80, esa concepción en la práctica, había sufrido varias limitaciones y la participación real de los trabajadores públicos entre ellos los Docentes se había incrementado más allá de los mecanismos formales¹.

Esto fue imponiendo en muchas áreas mecanismos de consenso con incidencia tal que pudieron haber traspasado en algunos casos el equilibrio entre interés particular e interés público y provocar el pensamiento, por ejemplo en el caso de los Docentes, que la profesión docente podía haber estado organizada en su concepción con un objetivo meramente corporativo y no como medio de resguardo de Derechos y vehículo que posibilitara las mejores condiciones de trabajo para el logro del objetivo trascendente de calidad educativa.

Suele decirse a veces en función de esto, que los Estatutos del Docente como marcos regulatorios de la prestación laboral, estuvieron caracterizados por el interés prioritario de protección del Docente como trabajador exclusivamente, y que ello subalternizó los efectos que ello implicaba en la estructura de costos del Estado, como asimismo se priorizó antes al educador que a la educación.

Se sostiene también, que la concepción del Estado cambió, que no es la misma vigente en el momento del surgimiento de aquellas

¹ "La Laboralización del Empleo Público", PALACIO, Sergio y ANDREUCCI, Carlos, 1986



Ministerio de Educación

Consejo Federal de Cultura y Educación

esas concepciones acerca de la profesión docente con la mejora de la calidad educativa, objetivo trascendente de cualquier planteo.-

Asimismo se tiene presente que si bien las líneas desarrolladas lo han sido desde un nivel macropolítico educativo, trataron de orientarse a poder vincularlas realmente con decisiones posibles posteriores en la micropolítica educativa, de tal forma que incidan realmente en **la mejora de la calidad educativa requerida en los Servicios Educativos.-**

Las líneas desarrolladas no agotan el amplio abanico de posibilidades que la Nación en conjunto con las Jurisdicciones pueden realizar, **planteando en este sentido solamente un contexto de referencia y recomendación.-**

II.- Antecedentes

Las condiciones generales de la profesión docente actual, salvo excepciones, se encuentran enmarcadas en los Estatutos del Docente.-

El régimen estatutario, desde el punto de vista del Derecho Administrativo vino a crear una construcción propia basada en el Derecho Público y diferenciada del régimen laboral privado.- Partió de la base en sus orígenes, de que dicho régimen es establecido por el Estado y que el mismo contiene las condiciones fijadas para el desarrollo de la relación laboral con los Agentes Públicos bajo premisas de Derecho Público, es decir, haciendo prevalecer en muchos casos las cuestiones de orden público por sobre el interés particular en función del interés público.-



Ministerio de Educación

Consejo Federal de Cultura y Educación

Las cinco conclusiones fueron las siguientes:

- 1) Crear las condiciones para mejorar la tarea profesional que redunde en la optimización del sistema educativo con el objeto de promover así mayores niveles de calidad y retención de los alumnos.-
- 2) Promover la profesionalización de la carrera Docente en base, principalmente, al mérito, buscando que los docentes sean valorados por su tarea y estimulando la adopción de una actitud de autosuperación permanente.-
- 3) Fortalecer la gestión a nivel institucional buscando nuevas estrategias que mejoren los resultados de la calidad educativa, principalmente asegurando las condiciones objetivas de acceso y promoción a los cargos y sujetando la permanencia al mantenimiento de las condiciones de idoneidad.-
- 4) Propiciar la reformulación de los regímenes de licencias adaptando la normativa a las características propias de un ejercicio profesional de la docencia.-
- 5) Establecer mecanismos que permitan alcanzar una selección de los docentes más acorde con las necesidades de cada servicio educativo.-

El presente Documento, trata de abordar la línea establecida por cada una de las Conclusiones preliminares, desarrollando las mismas, teniendo presente innumerables referencias y el sentido claro de vincular

AD

Educación

de Cultura y Educación

tratarse de docentes no sólo con mínima experiencia sino con una formación específica para realidades más complejas, la situación acentuaría las desigualdades sociales de calidad educativa.

Esto mismo ocurre con los docentes que son titulares, los que se seleccionan por los sistemas de elección de destino mayormente en las zonas mejor ubicadas.¹⁸

Para mejorar la elección de docentes para dichos servicios se estima necesario promover una mejor igualdad de oportunidades.

En sentido general se propone:

1. Promover en la formación docente especializaciones que se contemplen de una manera significativa en el puntaje docente para el ingreso a la docencia en servicios educativos de funcionamiento complejo.

2. Promover la posibilidad de acciones de capacitación específicas para el docente en este tipo de servicios que contemplen un puntaje relativamente diferencial para el ingreso a la docencia.

3. Promover la actualización del marco referencial de bonificaciones que contemplan estas situaciones y que fueron tratados en puntos anteriores.

¹⁸ En Buenos Aires y en la región pampeana el porcentaje de titulares llega al 75 % pero en el resto del país apenas se pasa del 50%.