

Título Personal Docente Educación Primaria - Gestión Estatal

Tipo de Producto Informe Técnico

Autores Barasch Ruben, Cuesta González Andrés, Gutierrez Girault Alfredo & Smurra Ricardo

Código del Proyecto y Título del Proyecto

A14A03 - Personal Docente Educación Primaria

Responsable del Proyecto

Barasch, Ruben

Línea

Estructuras Laborales

Área Temática

Administración y Recursos Humanos

Fecha

2014

INSOD

Instituto de Ciencias Sociales y Disciplinas
Proyectuales

UADE 

PERSONAL DOCENTE EDUCACIÓN PRIMARIA

Gestión Estatal

OBJETIVO DEL INFORME

La Educación en Argentina está en crisis y un paro docente de duración sin precedentes ha puesto en discusión la prioridad relativa entre el derecho de huelga y el derecho a la educación, creando un debate en toda la sociedad sobre los distintos aspectos que hacen al nivel educativo.

La presente investigación buscó explorar y analizar la normativa existente en las distintas provincias argentinas relacionada con la educación primaria.

METODOLOGÍA

Con mucho esfuerzo se logró recabar más de 1400 hojas de normativa. La información recogida fue analizada segmentándola en los siguientes aspectos:

- *Sistema de ingreso docente
- *Carrera docente
- *Traslados y permutas
- *Interinatos y suplencias
- *Evaluación de desempeño
- *Sanciones disciplinarias
- *Licencias

Los mencionados aspectos se desarrollan en las secciones subsiguientes, luego de un apartado de consideraciones generales que brinda el marco para comprender la relevancia del tema.

CONSIDERACIONES GENERALES

La Ley de Financiamiento Educativo estableció una meta del 6,1% del PBI para el gasto en educación consolidado Nación-Provincias.

El cuadro siguiente muestra la relación del gasto público en Argentina en comparación con otros países del mundo.

GASTO PÚBLICO EN EDUCACION EN ARGENTINA EN PERSPECTIVA INTERNACIONAL

| | Gasto en Educación /PBI (%) | Gasto en Educación/Gasto Público (%) | Gasto en Educación Primaria/Gasto en Educación (%) | Gasto en Educación Secundaria/Gasto en Educación (%) |
|----------------------|------------------------------------|--------------------------------------|---|--|
| Mundo | 4,8 | 14,4 | 33,0 | 35,1 |
| Países Desarrollados | 5,5 | 12,0 | 24,3 | 40,7 |
| Países en Desarrollo | 4,7 | 15,9 | s/d | s/d |
| Latino América | 4,8 | 18,1 | 35,6 | 30,6 |
| Argentina | 5,9 | 14,0 | 32,8 | 39,4 |
| Brasil | 5,9 | 18,1 | 31,5 | 44,8 |
| Chile | 4,4 | 17,8 | 32,7 | 32,2 |
| Colombia | 4,7 | 14,9 | 35,6 | 36,3 |
| Corea | 5,0 | 15,8 | 32,2 | 36,6 |
| Alemania | 4,9 | 10,5 | 13,9 | 47,4 |
| España | 5,0 | 10,9 | 26,5 | 47,5 |
| Finlandia | 6,7 | 12,3 | 19,6 | 39,3 |
| Noruega | 6,8 | 15,2 | 25,7 | 34,6 |
| EE.UU. | 5,6 | 13,1 | - | - |

FUENTE: Informe UNESCO 2014.

Del cuadro se desprende que Argentina gasta 1,94% de su PBI en Educación Primaria (sólo gasto corriente) frente a 1,58% de la media mundial, 1,71% de la media Latinoamericana, 1,86% de Brasil, 1,44% de Chile, 1,61% de Corea, 1,75% de Noruega, 1,33% de España para elegir algunos países.

Puede concluirse hasta acá que el gasto en educación en general, y primaria en particular, en Argentina es elevado, en términos de su PBI y en clave internacional.

Sin embargo los resultados en términos de rendimiento no son satisfactorios. En efecto, Argentina ocupó el lugar 59 en la prueba PISA 2012. En cifras redondas, los estudiantes argentinos obtienen 100 puntos

menos (25%) que los estudiantes de los países de la OCDE a pesar que gasta una mayor proporción del PBI que ellos. La comparación con Chile también arroja resultados desalentadores. Ello sin mencionar que, en relación a mediciones anteriores, se retrocede.

En conclusión, el esfuerzo que realiza la sociedad en términos de destinar recursos (colectados por impuestos) a la educación, no es compensado en términos de rendimiento. Ello sin perder de vista el carácter inclusivo de la educación, obliga a cuestionar la eficiencia del sistema y la urgente necesidad de mejorarla.

RESULTADOS PISA 2012 (Países seleccionados)

| | MATEMATICAS | LECTURA | CIENCIAS |
|----------------------|-------------|------------|------------|
| Media OCDE | 494 | 496 | 501 |
| 1- China Shangai | 613 | 570 | 580 |
| 2- Singapur | 573 | 542 | 551 |
| 5- Corea | 554 | 536 | 538 |
| 12- Finlandia | 519 | 524 | 545 |
| 16- Alemania | 514 | 508 | 524 |
| 32- Noruega | 489 | 504 | 495 |
| 35- España | 484 | 488 | 496 |
| 38- EE.UU. | 481 | 498 | 497 |
| 51- Chile | 423 | 441 | 445 |
| 58- Brasil | 391° | 410 | 405 |
| 59- Argentina | 388 | 396 | 406 |
| 62- Colombia | 376 | 403 | 399 |

FUENTE: OCDE.

A continuación se exponen algunos cuadros estadísticos que permiten dimensionar el universo de la educación primaria en nuestro país.

Año 2012: Educación Común. Nivel Primario

Unidades Educativas del sector de gestión estatal según división político-territorial

| División político-territorial | Primaria | | |
|-------------------------------|---------------|---------------|--------------|
| | Total | 6 años | 7 años |
| Total País | 18.529 | 11.054 | 7.475 |
| Ciudad de Buenos Aires | 459 | | 459 |
| Buenos Aires | 4.318 | 4.318 | |
| Conurbano | 1.428 | 1.428 | 0 |
| Buenos Aires Resto | 2.890 | 2.890 | 0 |
| Catamarca | 436 | 436 | |
| Córdoba | 1.865 | 1.865 | |
| Corrientes | 862 | 862 | |
| Chaco | 924 | | 924 |
| Chubut | 208 | 208 | |
| Entre Ríos | 1.137 | 1.137 | |
| Formosa | 487 | 487 | |
| Jujuy | 396 | 13 | 383 |
| La Pampa | 193 | 193 | |
| La Rioja | 358 | | 358 |
| Mendoza | 724 | 1 | 723 |
| Misiones | 869 | | 869 |
| Neuquén | 318 | | 318 |
| Río Negro | 323 | | 323 |
| Salta | 742 | | 742 |
| San Juan | 353 | 353 | |
| San Luis | 317 | 317 | |
| Santa Cruz | 89 | 89 | |
| Santa Fe | 1.279 | | 1.279 |
| Santiago del Estero | 1.193 | 96 | 1.097 |
| Tucumán | 637 | 637 | |
| Tierra del Fuego | 42 | 42 | |

Fuente: Relevamiento Anual 2012. DiNIECE. Ministerio de Educación.

Realización: 20/11/13 Gestión de la Información y Capacitación

MINISTERIO DE EDUCACIÓN

Dirección Nacional de Información y Evaluación de la Calidad Educativa

Red Federal de Información Educativa

Año 2012: Educación Común. Nivel Primario

Alumnos por ciclo y año de estudio del sector de gestión estatal según división político-territorial

| División político-territorial | Total | Ciclo y año de estudio | | | | | |
|-------------------------------|------------------|------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| | | 1er. Ciclo | | | 2° Ciclo | | |
| | | 1° | 2° | 3° | 4° | 5° | 6° |
| Total País | 3.414.473 | 575.224 | 576.532 | 571.645 | 572.166 | 560.655 | 558.251 |
| Ciudad de Buenos Aires | 125.433 | 21.372 | 20.722 | 20.939 | 20.550 | 20.784 | 21.066 |
| Buenos Aires | 1.073.801 | 180.194 | 183.617 | 180.620 | 177.091 | 175.829 | 176.450 |
| Conurbano | 623.082 | 104.595 | 106.295 | 104.344 | 102.240 | 102.185 | 103.423 |
| Buenos Aires Resto | 450.719 | 75.599 | 77.322 | 76.276 | 74.851 | 73.644 | 73.027 |
| Catamarca | 42.210 | 6.519 | 6.590 | 7.000 | 7.234 | 7.452 | 7.415 |
| Córdoba | 271.129 | 44.621 | 45.296 | 45.531 | 46.660 | 44.419 | 44.602 |
| Corrientes | 132.047 | 24.475 | 23.339 | 22.594 | 21.891 | 20.487 | 19.261 |
| Chaco | 145.889 | 24.973 | 24.822 | 25.262 | 24.493 | 24.059 | 22.280 |
| Chubut | 51.963 | 8.784 | 8.695 | 8.487 | 8.493 | 8.794 | 8.710 |
| Entre Ríos | 113.423 | 17.960 | 18.410 | 19.260 | 19.739 | 19.205 | 18.849 |
| Formosa | 75.524 | 12.292 | 12.771 | 13.002 | 13.020 | 12.467 | 11.972 |
| Jujuy | 73.160 | 11.365 | 12.211 | 11.956 | 12.304 | 12.449 | 12.875 |
| La Pampa | 31.655 | 5.244 | 5.317 | 5.239 | 5.529 | 5.168 | 5.158 |
| La Rioja | 38.836 | 6.612 | 6.607 | 6.504 | 6.557 | 6.330 | 6.226 |
| Mendoza | 155.226 | 28.659 | 26.953 | 24.662 | 24.535 | 24.810 | 25.607 |
| Misiones | 140.150 | 23.875 | 23.429 | 24.115 | 23.720 | 22.628 | 22.383 |
| Neuquén | 57.683 | 10.088 | 9.553 | 9.226 | 9.266 | 9.790 | 9.760 |
| Río Negro | 60.358 | 10.058 | 9.687 | 9.668 | 10.135 | 10.333 | 10.477 |
| Salta | 145.200 | 24.490 | 24.358 | 23.619 | 24.758 | 24.264 | 23.711 |
| San Juan | 73.289 | 13.777 | 12.773 | 12.091 | 11.787 | 11.823 | 11.038 |
| San Luis | 50.495 | 9.148 | 8.146 | 8.185 | 8.354 | 8.324 | 8.338 |
| Santa Cruz | 29.608 | 5.012 | 5.097 | 4.884 | 4.857 | 4.961 | 4.797 |
| Santa Fe | 242.555 | 39.634 | 40.784 | 41.474 | 42.043 | 38.612 | 40.008 |
| Santiago del Estero | 119.733 | 20.873 | 20.428 | 19.978 | 20.370 | 19.251 | 18.833 |
| Tucumán | 152.009 | 23.027 | 24.816 | 25.163 | 26.578 | 26.174 | 26.251 |
| Tierra del Fuego | 13.097 | 2.172 | 2.111 | 2.186 | 2.202 | 2.242 | 2.184 |

Año 2012: Educación Común. Nivel Primario
Cargos docentes del sector de gestión estatal por función educativa
según división político-territorial

| División político-territorial | Total | Dentro de la Planta Funcional | | | | Fuera de la Planta Funcional |
|-------------------------------|----------------|-------------------------------|------------------|---------------|----------------|------------------------------|
| | | Dirección | Frente a alumnos | Apoyo | Personal único | |
| Total País | 275.842 | 30.484 | 212.704 | 21.218 | 7.646 | 3.790 |
| Ciudad de Buenos Aires | 17.515 | 1.504 | 13.449 | 1.481 | 4 | 1.077 |
| Buenos Aires | 66.819 | 9.293 | 44.584 | 11.217 | 1.317 | 408 |
| Conurbano | 36.937 | 5.275 | 25.562 | 5.886 | 14 | 200 |
| Buenos Aires Resto | 29.882 | 4.018 | 19.022 | 5.331 | 1.303 | 208 |
| Catamarca | 5.267 | 486 | 4.017 | 470 | 283 | 11 |
| Córdoba | 19.651 | 1997 | 15.621 | 556 | 993 | 484 |
| Corrientes | 9.338 | 795 | 7.849 | 203 | 448 | 43 |
| Chaco | 11.431 | 862 | 9.478 | 368 | 560 | 163 |
| Chubut | 4.442 | 484 | 3.532 | 327 | 12 | 87 |
| Entre Ríos | 10.887 | 1197 | 8.237 | 607 | 799 | 47 |
| Formosa | 6.374 | 434 | 5.497 | 185 | 226 | 32 |
| Jujuy | 8.010 | 1053 | 6.388 | 326 | 160 | 83 |
| La Pampa | 3.485 | 350 | 2841 | 240 | 38 | 16 |
| La Rioja | 4.365 | 368 | 3285 | 37 | 235 | 440 |
| Mendoza | 13.044 | 1575 | 10.964 | 318 | 140 | 47 |
| Misiones | 9.831 | 887 | 8.383 | 223 | 334 | 4 |
| Neuquén | 6.355 | 684 | 5.324 | 223 | 94 | 30 |
| Río Negro | 7.822 | 857 | 6.101 | 775 | 35 | 54 |
| Salta | 13.441 | 1609 | 9.397 | 1425 | 426 | 584 |
| San Juan | 5.295 | 587 | 4470 | 168 | 62 | 8 |
| San Luis | 4.022 | 386 | 3.271 | 187 | 154 | 24 |
| Santa Cruz | 2.622 | 294 | 2004 | 315 | 8 | 1 |
| Santa Fe | 20.878 | 2155 | 17.976 | 306 | 411 | 30 |
| Santiago del Estero | 9.739 | 728 | 7.716 | 382 | 810 | 103 |
| Tucumán | 13.892 | 1737 | 11.382 | 663 | 97 | 13 |
| Tierra del Fuego | 1.317 | 162 | 938 | 216 | 0 | 1 |

Sistema de Ingreso Docente

Requisitos:

- a) Ser nativo **argentino**, o haber residido cinco años como mínimo en el país (en alguna provincia, acreditar residencia por un tiempo en la misma)
- b) Dominar el **idioma** castellano.
- c) Poseer **aptitud** psico-física y una conducta/moralidad acorde con la función docente
- d) Poseer **título docente** habilitante. En aquellos casos en que no existiera título docente habilitante reconocido por la Dirección General de Escuelas y Cultura, la *reglamentación*, determinará el título y/o antecedentes necesarios para determinar:
 - formación pedagógica general,
 - conocimiento integral del educando, según el nivel, modalidad y/o especialidad
 - los fundamentos psico-pedagógicos de la función
 - el dominio de los procedimientos y/o técnicas y contenidos
- e) Someterse a **concurso** en los casos que establezca este estatuto
- f) No tener más de la **edad máxima** (35 a 50 años s/ provincia)
- g) En algunas provincias (ej. La Pampa) no haber sido **sancionado** con cesantía sin rehabilitación o exonerado.

Postularse:

- a) En cargos de base, por concurso de títulos y antecedentes.
- b) En horas-cátedra:

La inscripción para ingreso en la docencia se efectuará como mínimo anualmente. El llamado dura 10 a 20 días hábiles. Algunas provincias incluyen reglamentación acerca de la convocatoria, de modo que los aspirantes tengan conocimiento oportuno de la misma (difusión), de las vacantes, y de los requisitos para concursar.

Evaluación:

La evaluación de los títulos y antecedentes la realizan **Tribunales de Clasificación/Junta Examinadora**. El Tribunal podrán designar **Jurados**, convocando a docentes titulares.

En algunas provincias los concursantes se someterán a una prueba escrita, cuyos temas son elegidos con anterioridad por la Junta Examinadora.

En base a los antecedentes se establece y publica un puntaje. A partir de la publicación se establece un período de "tachas" no menor a 10 días hábiles, en el cual los docentes revisan y ajustan sus puntajes. Luego se elevan los resultados al ministerio, para las designaciones.

La evaluación tiene en cuenta:

- (a) Títulos docentes (docente >habilitante> supletorio)
- (b) Promedio de clasificaciones (si fue docente)
- (c) Antigüedad de título o títulos exigibles
- (d) Antigüedad de gestiones
- (e) Lugar de Residencia
- (f) Publicaciones, estudios y actividades vinculadas con la enseñanza (artículos, libros, cursos, folletos, etc.)
- (g) Otros títulos y antecedentes
- (h) Otros conceptos (ej. "situación económica familiar" en San Luis)

Designación:

Se realiza por acto público. En ningún caso podrán efectuarse designaciones prescindiendo del **orden de méritos** establecido por los Tribunales de Clasificación.

La designación tendrá carácter de **interino** hasta que, el aspirante apruebe el examen psico-físico y obtenga en el año calificación mínima exigida.

El aspirante que fuese designado y no aceptase quedará excluido del respectivo registro durante un año, salvo que alegase razones de fuerza mayor.

El ingreso en la carrera docente se efectúa por el **cargo de menor jerarquía** del escalafón respectivo.

Toma de posesión:

El ingreso del docente a la institución supone una relación de **empleo público** que da inicio a un conjunto de derechos y obligaciones por parte del docente. La toma de posesión es el momento en que el docente se hace cargo de su función (Ley 10.579)

Una vez que el docente fuera designado en acto público por la secretaría de asuntos docentes, deberá acercarse al establecimiento en el **plazo** previsto.

La autoridad a cargo del establecimiento labrará el Acta de Toma de Posesión y entregará la Ficha de Datos para el Personal Docente para ser completada por el docente y archivada en el establecimiento.

Carrera Docente

Podemos distinguir tres tipos de ascensos:

- a) De **ubicación**: los que determinan el traslado de un docente a un establecimiento mejor ubicado o localidad más favorable.
- b) De **categoría**: los que promueven al personal en el mismo grado del escalafón, a un establecimiento de categoría superior.
- c) De **jerarquía**: los que promueven a un grado superior en el escalafón.

Requisitos para presentarse a concurso:

- a) Revestir la situación de servicio activo
- b) Haber transcurrido como mínimo dos años desde el último cambio de situación por traslado o ascenso de ubicación, categoría o jerarquía
- c) Evaluación de desempeño docente favorable el último año o dos años, según la provincia (cada provincia establece a partir de qué calificación pueden presentarse)
- d) Antigüedades mínimas en el ejercicio de la docencia para los cargos de dirección e inspección
- e) Porcentaje de asistencia (90% promedio en los últimos 3 años) y ausencia de sanciones disciplinarias que no implique sumario previo (en los últimos 5 años). (Únicamente Provincia de Tucumán)

Postularse:

- a) Todos los ascensos se realizan por concurso de títulos y antecedentes.

- b) Los ascensos de jerarquía, a puestos de dirección e inspección se realizan por concurso de títulos, antecedentes y oposición

Evaluación:

Los concursos de títulos, antecedentes y oposición (cuando corresponda), están a cargo de la **Junta de Clasificación y Disciplina/Junta de Calificadores de Mérito**

Los concursos de oposición, a cargo de los jurados que calificarán a los concursantes, son públicos y se realizan entre los aspirantes mejor calificados (en el concurso de títulos y antecedentes). Los mismos incluyen una prueba escrita y oral sobre temas de carácter didáctico y una prueba práctica de observación, orientación y organización del trabajo escolar, sobre temas vinculados con el cargo al cual se aspira.

En base a los antecedentes y pruebas realizadas (cuando corresponda) se establece y publica un puntaje según el orden de mérito.

La evaluación tiene en cuenta:

- (a) Títulos, estudios, publicaciones y otras actividades docentes
- (b) Calificación docente
- (c) Antigüedad en la docencia
- (d) Aptitud docente y directiva
- (e) Laboriosidad, espíritu de iniciativa, de superación y asistencia
- (f) Otras actividades culturales y gremiales
- (g) Otros aspectos: ej. residencia (Tierra del Fuego)

Designación:

Los aspirantes tendrán derecho de acuerdo con el orden de mérito publicado, a elegir la vacante del cargo concursado en la que desearan ser designados.

Traslados y Permutas

TRASLADOS

¿Qué es? Por medio de los regímenes de traslado, un docente cambia su lugar de trabajo, sea a solicitud o por disposición de la autoridad escolar.

¿Por qué? Los docentes podrán acceder al régimen de traslado por las siguientes razones:

- Por Salud
- Por necesidad del núcleo familiar
- Estímulo (en algunas provincias)
- Por otros motivos justificados (estudio, medidas disciplinarias, etc.)
- Sin justificación, a solicitud, siempre que hayan transcurrido al menos dos años desde el último cambio de ubicación.

¿Quién evalúa y cómo? Por concurso. Las Juntas de Clasificación dictaminarán favorablemente o no, teniendo en cuenta las razones aducidas y los antecedentes de los solicitantes. El docente, para acceder al traslado requiere calificación no inferior a "Bueno" en sus últimas evaluaciones de desempeño. Por otra parte, quien se haya desempeñado en escuelas de ubicación desfavorable o muy desfavorable tendrá prioridad, por orden de antigüedad, para traslados a escuelas de mejor ubicación. Mediante un sistema de puntos propio para traslados -o de calificación unificada según provincia - se valora:

- Título habilitante
- Concepto profesional
- Antigüedad
- Ubicación
- Otros

¿Si no cumple requisitos? Puede darse el caso de que un docente pida traslado a un cargo sin contar con los antecedentes requeridos, en cuyo caso la junta puede otorgarle otro cargo de menos jerarquía o categoría. Por otro lado, de corresponder se dará período de tachas (ajuste de puntaje), pero sólo a los que queden fuera del listado (Chaco).

¿Hay excepciones? Algunas provincias (ej. Entre ríos) dan derecho a traslado sin concurso por causas tales como viudez, separación, salud o integración familiar. También se permiten traslados no dispuestos por el docente, si no por

"la superioridad" por razones de organización escolar, en cuyo caso debe implicar un ascenso de jerarquía o categoría.

¿En qué momento? Los traslados se efectuarán una o dos veces por año (según provincia) , y en general se hacen efectivos a partir del inicio del período siguiente. En caso de urgencia (ej. razones de salud, unidad familiar) podrán disponerse traslados provisorios durante el año escolar.

¿Cómo se dan las vacantes? Algunas provincias (ej. Jujuy) explicitan en su estatuto que las vacantes no sujetas a concurso (ej. maestro de grado) se cubren primeramente mediante traslados.

PERMUTAS

¿Qué es? Por medio de los regímenes de permutas, dos o más docentes pueden solicitar el cambio de destino en cargos de igual jerarquía, denominación o categoría entre ellos.

¿En qué momento? En general se puede pedir y hacer efectiva la misma en cualquier época del año, excepto en los dos últimos meses del curso escolar.

¿Prioridad? En términos generales la prioridad de permutas es la siguiente:

1. Misma jurisdicción, distinta localidad
2. Misma Jurisdicción, misma localidad
3. Distinta jurisdicción, en caso de haber convenio

¿Es permanente? Las permutas quedan sin efecto cuando dentro de un determinado plazo (de uno a dos años, según provincia) una de las partes renuncie a la misma, o se jubile. Si ello sucede, los permutantes deben regresar a sus puestos originales. Por ello son, en principio, de carácter transitorio.

¿Cómo se instrumenta en la práctica? Si bien no es excluyente, los docentes suelen acordar previamente por vías informales las permutas. Luego, los solicitantes se inscriben en un registro ministerial online (ej. Santa Fe) -en uno o más cargos- de un único establecimiento destino -para cada cargo-. Entonces el Ministerio de Educación remite la orden de posesión a los establecimientos educativos involucrados. En otras provincias (ej. Chaco) la solicitud se realiza en las escuelas directamente.

Interinatos y suplencias

Definición:

El primer aspecto que se trata en este tema, es la distinción entre docente **titular, interino y suplente**. El titular es el que ha sido designado para desempeñar en forma definitiva un cargo; el interino, lo desempeña en forma transitoria hasta que sea designado un titular; el suplente, por último, es el que ha sido designado para desempeñar transitoriamente un cargo cubierto por un titular o interino u otro suplente, mientras dure su ausencia.

El estatuto de La Pampa subdivide la categoría de suplentes en dos:

- ✓ suplentes: cuando el reemplazo sea menor a 90 días;
- ✓ suplentes funcionales: cuando el reemplazo sea mayor a 90 días.

Por su parte, el estatuto de la provincia de Buenos Aires distingue entre suplentes (tal como fue definido en el primer párrafo de este apartado) y docente **provisional**. En este último caso, se refiere a aquél que se designa para cubrir un cargo u horas-cátedra por: (1) traslado sin supresión de cargo, ascenso, renuncia, cesantía, exoneración o fallecimiento de un titular o (2) creación o desdoblamiento de grados, grupos o ciclos, secciones, turnos divisiones o establecimientos.

Condiciones para aspirar:

De forma prácticamente unánime, los estatutos establecen que los aspirantes a interinatos y suplencias deberán reunir las mismas condiciones que las exigidas para la designación de titulares en dichas tareas docentes. Esto nos remite a requisitos de ingreso a la carrera docente y los ítems comunes encontrados son:

- a) Ser nativo **argentino**. Algunas provincias como Tucumán y San Luis agregan, para los naturalizados, un mínimo de cinco años de residencia.
- b) Dominar el **idioma** castellano.
- c) Poseer **aptitud** psico-física y una conducta/moralidad acorde con la función docente
- d) Poseer **título docente** habilitante. En aquellos casos en que no existiera título docente habilitante reconocido por la Dirección General de Escuelas y Cultura, la *reglamentación*, determinará el título y/o antecedentes necesarios para determinar:

- formación pedagógica general,
 - conocimiento integral del educando, según el nivel, modalidad y/o especialidad
 - los fundamentos psico-pedagógicos de la función
 - el dominio de los procedimientos y/o técnicas y contenidos
- e) Someterse a **concurso** en los casos que establezca este estatuto
- f) En algunas provincias no haber sido **sancionado** con cesantía sin rehabilitación o exonerado (por ejemplo, Formosa y La Pampa).

Inscripción:

- 1) Los aspirantes a cargos se inscribirán a través de los medios creados para tal fin. En Santa Fe y CABA, por ejemplo, se realiza mediante un sistema informático.
- 2) Para la calificación anual, en algunas jurisdicciones se toma en consideración fechas tope:
 - ✓ CABA: distingue fechas topes según se trate de listados anuales ordinarios, listados complementarios y listados de emergencia.
 - ✓ Chubut: topes según se traten de escuelas con período común o escuelas especiales.
 - ✓ Corrientes: topes según se esté inscribiendo para docentes en actividad y según se trate de docentes recibidos en el período anterior.
 - ✓ San Juan realiza la inscripción en un solo mes del año, sin distinguir situaciones (junio).
 - ✓ Santa Fe no determina una fecha: "se realizará por 10 días corridos, en las fechas establecidas por el Ministerio de Educación".
- 3) Limitación de inscripción:
 - ✓ CABA permite inscribirse en jurisdicción de todas las áreas sin ninguna limitación.
 - ✓ Santa Fe permite inscribirse en 6 establecimientos.
- 4) El aspirante hará constar en su inscripción los títulos y antecedentes. En el caso de provincias como Corrientes, también se debe especificar la jurisdicción donde se pretende aspirar. A partir de esta información, las juntas de clasificación confeccionan los **listados por orden de mérito**.

Exhibición de listados:

Las juntas de clasificación exhibirán –con anticipación– un listado por orden de mérito, que será notificado por medios fehacientes para que el agente pueda verificar su puntaje y número de orden asignado. Dicha exhibición varía:

- ✓ CABA: se realiza en el Boletín Oficial y en el sitio web de la Ciudad de Buenos Aires.
- ✓ Santa Fe: a través del sitio web del Ministerio.
- ✓ San Juan: en el local de la sede de la Junta.
- ✓ En los demás casos, se dice que se les dará la "más amplia publicidad".

En CABA la Junta de Clasificación y Disciplina Docente fue reemplazada por la COREAP (Comisión de Registro y Evaluación de Antecedentes Profesionales).

Vencido el período de reclamos, se confeccionan las listas definitivas.

En el estatuto de Santa Fe se detalla causales de exclusión de los escalafones de suplencias:

- a) Rechazar fehacientemente ofrecimientos de suplencias sin causa justificada o no acreditar en tiempo y forma la causa del rechazo.
- b) Consignar todo tipo de información que no se corresponda con la realidad a la que refiere.
- c) Aceptar suplencias que coloquen al aspirante en situación de incompatibilidad, y siempre que habiendo transcurrido 48 horas no hubiera regularizado la situación.
- d) Aceptar suplencias cuyo ofrecimiento estuviere impedido por la reglamentación.
- e) Renunciar a suplencias sin que se cumplan los supuestos del estatuto.

Designación:

- 1) Producida la vacante, la Dirección escolar informará a la Supervisión.
- 2) Las designaciones se realizan mediante acto público. Los docentes ausentes mantienen su lugar para futuras designaciones.
- 3) En CABA se detalla un orden de designación: 4 aspirantes sin cargo y 1 titular en el área.
- 4) El plazo de designación varía: Catamarca 2 días hábiles desde producida la vacante; Formosa , Corrientes, Santa Cruz y Neuquén: 3 días; Mendoza , Santiago del Estero, San Luis, Rio Negro y San Juan: 5 días
- 5) Los docentes deberán tomar posesión presentándose en el establecimiento el primer día hábil que corresponda al desempeño del cargo.
- 6) Cuando la suplencia se transforme en interinato por vacancia, automáticamente cambia su situación de revista.

Un aspecto que se repite en la mayoría de los estatutos es: "en la adjudicación de interinatos y suplencias se propenderá a que pueda desempeñarse el mayor

número de aspirantes, sin que ello impida que, por razones de conveniencia escolar, **las suplencias en un mismo grado o sección recaigan, durante el curso escolar, en el mismo suplente**". Este último punto se refiere a la denominada "continuidad pedagógica", que le asigna prioridad –ante una nueva vacante del mismo curso- al último docente que estuvo cubriéndola.

Calificación de los suplentes:

La actuación de los interinos y suplentes que no sean docentes del establecimiento y cuya labor exceda determinada cantidad de días, deberá ser calificada por las direcciones. En la mayoría de las provincias es de 30 días corridos. Las principales excepciones son: Chaco (60 hábiles) y La Pampa y Chubut: 90 días continuos o no. Por su parte, Corrientes, determina que la labor de los interinos y suplentes deberá ser debidamente documentada por medio de asiento en su cuaderno de actuación, a los efectos de conformar el concepto anual, cualquier fuese el tiempo de prestación del servicio.

Cese:

El principal motivo es la designación de un titular (para el caso de los interinatos) o de la presentación del titular, interino o suplente que se había ausentado por diversas razones (para el caso de suplentes).

El estatuto de Santa Fe amplía las causales: supresión del cargo, aplicación de medidas disciplinarias expulsivas, reconsideración de la adjudicación de una suplencia por parte del responsable del ofrecimiento ante el reclamo de un aspirante mejor ubicado en el orden escalafonario, aceptación de una suplencia en contravención de lo dispuesto en el estatuto. En el estatuto de La Pampa se incluye el caso por haber excedido el límite de licencias o inasistencias previstas en el estatuto.

El cese implica la prioridad a ser designado al frente del mismo grupo de alumnos, dentro del ciclo lectivo.

Evaluación de Desempeño

Legajo Docente:

De cada docente, titular, interino o suplente, la dirección del establecimiento o el superior jerárquico llevarán un **legajo personal de actuación profesional**, en el cual se registrará la información necesaria para su **calificación**. El interesado tendrá derecho a conocer toda la documentación que figure en dicho legajo.

El legajo consta de:

- a) Títulos
- b) Cursos
- c) Antecedentes pedagógicos y culturales
- d) Concepto anual
- e) Certificación de antigüedad
- f) Sanciones disciplinarias si las hubiere

Evaluación de desempeño:

La evaluación docente es realizada anualmente por el superior jerárquico. En caso de personal interino o suplente, es necesaria una antigüedad que varía entre los 30 y 90 días, según la provincia.

La evaluación tiene en cuenta:

- a) Aptitudes personales
- b) Aptitudes docentes / Cultura general profesional
- c) Laboriosidad y Espíritu de colaboración
- d) Puntualidad y Asistencia (no se consideran inasistencias por maternidad, duelo, matrimonio, exámenes, reuniones plenarias y enfermedad debidamente certificada)

Los ítems detallados se valoran numéricamente.

Calificación:

La **calificación** es el resultado del proceso de evaluación del ejercicio profesional del docente en su función específica.

La calificación será elaborada **anualmente** por el superior jerárquico en base a las constancias objetivas existentes en el legajo, apreciará las condiciones y aptitudes del docente y se ajustará a la **escala de conceptos** y su correlativa valoración numérica.

En la mayoría de las provincias, el concepto corresponde a la siguiente escala: "Sobresaliente"; "Muy bueno"; "Bueno"; "Regular"; "Deficiente".

Las hojas de concepto son remitidas por la vía jerárquica a las Juntas de Clasificación.

La ponderación de los distintos conceptos que conforman el puntaje varía entre jurisdicciones y está pautada en general a nivel reglamentación. Se detectaron que algunas ponderaciones son discutibles (ej: un curso ministerial de un mes puede otorgar el mismo puntaje que un doctorado)

Sanciones Disciplinarias

Las faltas del personal docente, según su carácter y gravedad, implican las siguientes sanciones:

- a) Amonestación / Apercibimiento preventivo
- b) Apercibimiento con anotación en el legajo de actuación profesional
- c) Suspensión (puede variar entre 10 y 90 días corridos según la provincia)
- d) Traslado a escuela de ubicación menos favorable
- e) Postergación de ascenso por tiempo limitado
- f) Retrogradación de jerarquía o categoría
- g) Inhabilitación para el ejercicio del cargo o función (Entre 1 y 5 años)
- h) Cesantía:
- i) Exoneración: cese en todos los cargos docentes

Cabe destacar que la Ciudad de Buenos Aires y las Provincias de Formosa, Salta y Tierra del Fuego, no contemplan las sanciones d, e y f.

La sanción que se aplique deberá guardar relación con la gravedad del hecho, los perjuicios causados, los antecedentes laborales del imputado y las atenuantes y agravantes de cada situación.

Las medidas disciplinarias, con excepción de las que se apliquen oralmente, importarán disminución en el concepto profesional docente.

Algunas provincias (Chubut, Santa Fe, Santiago del Estero) tipifican las faltas y determinan en función de ello que sanción aplicar.

Santiago del estero es la única provincia que establece entre sus sanciones, la aplicación de una multa (se especifica que no podrá ser superior a \$ 100).

Aplicación de las sanciones:

Las sanciones **a** y **b**, deben ser aplicadas por el **superior jerárquico** del establecimiento.

Las sanciones de los incisos **c en adelante**, serán aplicadas previo **sumario** que asegure al imputado el derecho a la defensa, con dictamen de la Junta de Disciplina / Tribunal Disciplinario. Difiere según la provincia, pero estas sanciones las aplica el Poder Ejecutivo, a través del Consejo General de Educación, Dirección General de Escuelas u organismo equivalente.

Derecho de apelación:

Los afectados pueden interponer distintos recursos contra las resoluciones administrativas que determinen la aplicación de sanciones.

Sin embargo, dicha interposición no suspende la ejecución de la sanción recurrida, pero la autoridad competente puede suspender de oficio o a instancia de parte, la ejecución de la resolución recurrida en el caso de que dicha ejecución pudiera causar perjuicios de imposible o difícil reparación.

Así mismo, el docente sancionado puede solicitar por única vez que se revea su caso, implicando esto la reapertura del sumario, siempre que el recurrente ofrezca y aporte nuevos elementos a juicio.

Tribunal de disciplina:

Es un organismo permanente constituido por entre 3 y 9 miembros, dependiendo de la provincia. En algunos casos (Ej: Santiago del Estero) todos ellos son elegidos democráticamente por el voto secreto, obligatorio y directo de los docentes titulares, mientras que en otras provincias (Ej: Neuquén, Ciudad de Buenos Aires, Catamarca) sólo algunos de los integrantes son

elegidos mediante el voto, y los restantes designados por la autoridad competente.

Entre sus principales funciones se encuentran aconsejar las medidas disciplinarias que corresponden en cada caso, emitir opinión sobre la procedencia de instrucción de un sumario administrativo, expedirse con carácter previo a la formulación de cargos por parte de la autoridad competente.

Licencias

El rubro Licencias es el que más se destaca en las legislaciones de las distintas provincias, y a su vez es el más variado.

En la comparación con otros sectores, sobresale por su alcance y cantidad, al otorgar a los maestros mayores posibilidades de ausentismo que el común de nuestro país.

El archivo Excel, que se adjunta, muestra los distintos tipos de licencia y su cantidad en días corridos y hábiles, realizando la comparación entre las distintas jurisdicciones.

A su vez se realizó un ejemplo de cálculo, a modo de análisis de sensibilidad, del ausentismo en dos tipos de docentes al que llamamos "bastante comprometido" y "cómodo".

Los resultados de la comparación se exponen en las conclusiones. A modo de síntesis, se presenta el siguiente cuadro comparativo con la ley de contrato de trabajo y el convenio de empleados de comercio.

| Comparación días licencias pagas promedio docentes vs. LCT y Comercio | | | | |
|--|-----------------------------------|-----------------------------|-------------|-------------|
| Concepto | Promedio docentes (jurisd.exist.) | Promedio docentes (General) | LCT | Comercio |
| Enfermedad | 799 | 763 | 90/180/365 | 90/180/365 |
| Maternidad | 115 | 115 | 90 | 90 |
| Adopción | 77 | 56 | 0 | 0 |
| Nacimiento | 4 | 4 | 2 | 2 |
| Familiar enfermo | 33 | 33 | 0 | 0 |
| Razones de profilaxis (ej. epidemia) | 591 | 54 | 0 | 0 |
| Estudio o perfeccionamiento docente | 489 | 400 | 0 | 0 |
| Matrimonio | 15 | 14 | 10 | 12 |
| Duelo familiar | 7 | 7 | 1/3 | 2/4 |
| Mudanza | 2 | 0 | 0 | 2 |
| Examen | 35 | 35 | 10 | 10/24 |
| Causas particulares | 9 | 9 | 0 | 0 |
| Día femenino | 10 | 0 | 0 | 0 |
| Vacaciones | 54 | 54 | 14/21/28/35 | 14/21/28/35 |
| Mesas examinadoras | 20 | 6 | n/a | n/a |

* Los valores están expresados en días corridos (según la normativa) o equivalentes a corridos (si en la normativa aparecen como hábiles). La relación día hábil día corrido se estableció en 1,5 según el siguiente cálculo:

| | | |
|---|------------|-----------------|
| semanas por año: | 52 | (1) |
| días hábiles aparentes (5 por semana): | 260 | (2)= (1) x 5 |
| feriados y días no laborables (promedio): | 18 | (3) |
| días hábiles reales: | 242 | (4)= (2) - (3) |
| días del año totales: | 365 | (5) |
| Relación día corrido/hábil | 1,5 | (6) = (5) / (4) |

Conclusiones

Del análisis de la legislación, el concepto que más llama la atención es el referido a Licencias.

El resto de los conceptos no parecen presentar a priori una distorsión significativa en relación a los establecidos en la Ley de Contrato de Trabajo, siendo propios a las características de la actividad, si bien cualquier legislación es siempre mejorable.

Tampoco debemos olvidarnos la posibilidad de mejora de la gestión en general, es decir la mejora de la eficiencia o el saber gestionar del cuerpo directivo, desde los funcionarios hasta el Director de la Escuela.

De la documentación analizada proveniente de fuentes oficiales no surge información sobre la cantidad de docentes por cargo. Pero es sabido que por cada cargo hay más de un docente involucrado, llegando en muchos casos a haber suplentes de suplentes, debido al elevado ausentismo que registra la actividad.

Versiones oficiosas sugieren que la relación docente por cargo es muy elevada y diversa entre jurisdicciones; lo cual se vincula con el alto número de licencias.

Si bien no pudimos corroborar esta información, la podemos cruzar con el análisis que hemos hecho de la cantidad de licencias posibles por jurisdicción.

Para ello, hemos categorizado a dos tipos de docentes (en un supuesto subjetivo y al solo efecto de ejemplificar):

- ⇒ Docente bastante comprometido: se toma 60% de las licencias voluntarias y 5% de las extraordinarias frecuentes.
- ⇒ Docente cómodo: se toma 100% de las licencias voluntarias y 50% de las extraordinarias frecuentes, más 30 días de las extraordinarias poco frecuentes.

Docente bastante comprometido: el promedio calculado de ausentismo anual en el supuesto señalado en todas las provincias nos indica un 24%, con mínimos entre el 15 y el 19% en Chubut, La Pampa, Jujuy, Tucumán, Santa Fe, Río Negro y Buenos Aires y máximos superiores al 30% en Santiago del estero, San Luis, Tierra del Fuego y La Rioja.

Docente cómodo: el promedio calculado de ausentismo en el supuesto señalado en todas las provincias nos indica un 192%, siendo las dos provincias con mínimos del 69, 73 y 76% Chubut, Mendoza y La Pampa respectivamente. Las provincias con porcentajes superiores al 300% son Santiago del Estero y San Luis, y con porcentajes superiores al 250% Catamarca, Tierra del Fuego, Misiones, San Juan, La Rioja, Corrientes y Salta.



Licencias para informe - Docentes e

Propuestas

- Comparar los puntos analizados de los CC Docentes locales vs. otros países.
- Localizar porcentaje real de ausentismo en cada provincia, siempre que estuviera disponible en fuentes oficiales, con el objeto de realizar un análisis más fundado sobre esta temática
- Optimizar la gestión procedimental del régimen de licencias.
 - a. Determinación de un convenio colectivo tipo a aplicar en todo el país en esta materia
 - b. Manual de buenas prácticas
 - c. Auditoria licencias médicas
 - d. Censo docente
 - e. Legajo único docente centralizado
 - f. Limite a los pases en comisión
 - g. Incentivar el presentismo
- Validar la ponderación de los puntajes en las distintas instancias de evaluación de docentes.
- Trabajar en la concientización acerca de la función docente, su importancia y su responsabilidad, tanto con el propio docente como con la población en general.