

LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS DIRECTORES DE ESCUELA MEDIA EN NEUQUÉN: EL CASO DEL C.P.E.M. N° 2.

Graciela Huenchunao
Universidad Nacional del Comahue
huenchunao@gmail.com

RESUMEN DEL RELATO DE EXPERIENCIA

La intención de esta producción es analizar y explicitar las condiciones de trabajo, las tensiones, pujas de poder y desencuentros de las que forma parte el trabajo de los directivos de escuela media a partir de la experiencia recuperada al tomar posesión del cargo de vicedirectora, luego de aprobar el concurso de directores en el mes de febrero de 2016, e inmediatamente acceder al cargo de directora suplente desde el primero de marzo y hasta el ocho de junio de corriente año. Gran parte de las situaciones en las que centraré el análisis, se generan a partir de las funciones específicas, diseñadas e instituidas a partir de la implementación del Plan de Mejoras Institucional, por lo tanto también será eje de análisis los efectos de la Política educacional en Argentina y lo que ello genera en el trabajo docente, al poner en marcha este tipo de Planes y Programas, que en nombre de la inclusión, producen condiciones de intensificación y precarización creciente en el trabajo docente, provocando impactos en la salud de directivos y docentes. El trabajo se organiza según algunas dimensiones analíticas y ejes de las Políticas de Trabajo Docente. Desarrollaré algunas de las situaciones que se fueron sucediendo, haciendo hincapié en los sujetos partícipes, las dinámicas generadas, las responsabilidades asumidas y los derechos afectados, tomando como caso la experiencia adquirida durante el año 2016 en el Centro Provincial de Enseñanza Media N° 2 (C.P.E.M. N° 2) de la Ciudad de Neuquén Capital en la Patagonia Argentina.

PALABRAS CLAVES: Regulación del trabajo docente – Roles y Funciones Directivos – Escuela Secundaria – PMI – Organizaciones escolares –

Propósitos y organización del trabajo

La intención de esta producción es analizar y explicitar las condiciones de trabajo, las tensiones, pujas de poder y desencuentros de las que forma parte el trabajo de los directivos de escuela media a partir de la experiencia recuperada al tomar posesión del

cargo de vicedirectora, luego de aprobar el concurso de directores en el mes de febrero de 2016, e inmediatamente acceder al cargo de directora suplente desde el primero de marzo y hasta el ocho de junio de corriente año. Gran parte de las situaciones en las que centraré el análisis, se generan a partir de las funciones específicas, diseñadas e instituidas a partir de la implementación del Plan de Mejoras Institucional, por lo tanto también será eje de análisis los efectos de la política educacional en Argentina y lo que ello genera en el trabajo docente, al poner en marcha este tipo de Planes y Programas, que en nombre de la inclusión, producen condiciones de intensificación y precarización creciente en el trabajo docente, provocando impactos en la salud de directivos y docentes.

El trabajo se organiza según algunas dimensiones analíticas y ejes de las Políticas de Trabajo Docente. Desarrollaré algunas de las situaciones que se fueron sucediendo, haciendo hincapié en los sujetos partícipes, las dinámicas generadas, las responsabilidades asumidas y los derechos afectados, tomando como caso la experiencia adquirida durante el año 2016 en el Centro Provincial de Enseñanza Media N° 2 (C.P.E.M. N° 2) de la Ciudad de Neuquén Capital en la Patagonia Argentina.

Introducción

Desde el 22 de septiembre de 1958, fecha en la que fuera promulgada la Ley 14.473 más conocida como el “Estatuto de Docente”, tiene vigencia en la provincia de Neuquén lo que ella expresa y dispone, con algunas actualizaciones y/o modificaciones. En consonancia con esta norma, el día 12 de diciembre de 2013, se abre el postergado concurso de ascenso a través de la Resolución N° 1633, según glosa el Art. 1 de la mencionada norma

“LLAMAR a inscripción para el Concurso de Ascenso de Jerarquía, para cubrir con carácter Titular, los cargos de Director y Vicedirector de Centros Provinciales de Enseñanza Media, por Concurso de Títulos, Antecedentes y Oposición de acuerdo con lo establecido en el Estatuto del Docente, Ley 14.473 y su reglamentación, por el término de diez (10) días hábiles, a partir del 20 de febrero y hasta el 05 de marzo de 2014”.

Concurso que en el caso de los directores finalizó el día 4 de junio del 2015, y en el caso de los vicedirectores el día 15 de febrero de 2016. Luego de la sanción de la norma que habilita la toma de posesión accedo al cargo de vice directora titular del Centro Provincial de Enseñanza Media N° 2, el 29 de febrero del corriente año, ante un escenario cambiante e incierto, el hasta entonces vice director del establecimiento había

concurado y se disponía a tomar el cargo en otro establecimiento, y el actual director titular se encontraba cursando una licencia por salud desde el 25 de enero del corriente año, situación que habilitó la necesaria cobertura del cargo, que por disposiciones estatutarias, me correspondía como vicedirectora titular. La realidad iba más allá de cumplimentar con un derecho adquirido, sino que se trataba de que la institución no quedara acéfala. Fue así como, entre medidas de fuerza gremiales, accedo al cargo de directora suplente sin prever la magnitud de las mutaciones que fueron alterando y trastocando la vida institucional. Una de las cuestiones centrales que dan cuenta del cambio fue el evidenciar y comprobar que el mayor trabajo en una institución educativa no gira en torno a lo pedagógico sino a lo administrativo¹. Fue descubrir de forma empírica, que las funciones directivas se han reconfigurado a lo largo de los años y poco queda de lo que se plasma en la Ley 14.473, y de lo que se trabajó durante el período afectado al concurso.

Trabajo docente y las nuevas regulaciones: De los roles y funciones de los directivos en la organización educativa

De acuerdo a la normativa vigente en la Provincia de Neuquén (Res. N° 1062 del Consejo Provincial de Educación (CPE), desde el año 2011, y en consonancia con el Estatuto del Docente, se prevén como funciones inherentes al cargo de dirección:

- a) Organizar, orientar, asesorar, coordinar, supervisar y evaluar la tarea institucional en todas sus dimensiones, velando por su superación y la armónica convivencia entre el personal y los educandos.
- b) Mediar en forma operativa entre la institución y la instancia superior de supervisión.
- c) Propiciar y sostener una cultura institucional propia que favorezca la construcción de objetivos comunes y la ejecución de procesos innovadores en un marco de relaciones interpersonales satisfactorias.
- d) Generar y mantener vínculos de trabajo con personas, grupos y/o instituciones de la comunidad.
- e) Propiciar la formación y desarrollo personal de todos los alumnos/as.

Para dar cumplimiento a las funciones indicadas es requisito sine qua non cumplimentar algunas acciones de neto corte administrativo que llevan a desdibujar el trabajo docente pedagógico al tener que hacer frente a otro tipo de obligaciones que surgen de demandas impuestas desde los gobiernos nacionales y/o provincial, como por ejemplo, entre muchas otras:

¹ Si bien, el desplazamiento pedagógico, es uno de los temas recurrentes en la bibliografía sobre los estudios de trabajo docente.

Administrar y realizar las rendiciones correspondientes de los recursos económicos que le sean asignados a la institución (programas varios, refrigerio, víveres frescos, partida de gastos). (C.P.E. Res. 1062, 2011: 12)

Se evidencia allí que los directivos en estas nuevas formas de gerenciamiento educativo actuamos como mediadores entre el Estado y los supuestos “clientes” a quienes se dirige la oferta educativa, dado que se

“les exige ocuparse tanto de las demandas del Estado evaluador, con respecto a los objetivos que cumplir, determinados por los órganos centrales, como de los “asuntos” cotidianos relacionados con el funcionamiento normal de sus escuelas y con su supervivencia en el mercado educativo” (Whitty 1998: 71).

El nuevo gerenciamiento en las instituciones educativas se relaciona con la mercantilización de la educación pública; con las políticas neoliberales que irrumpieron en la década de los 90. Políticas que bajo distintos formatos y estrategias llegaron para instalarse en todos los ámbitos. Se trata de un “capitalismo flexible” que crea responsabilidad para el conjunto de la comunidad educativa, pero sobre todo, el centro de atención se pone en las funciones directivas que deben gestionar “adecuadamente” los recursos financieros que el gobierno traslada a las escuelas a fin de hacer frente a la compra de artículos de librería, de papelería, víveres secos o húmedos para suministrar el refrigerio y posteriormente, y medido en términos de eficiencia, se exige la rendición de cuentas, que los números cierren, es decir que la diferencia entre debe y haber sea cero, que no exista ni un centavo de más o de menos entre el monto asignado y el total de los comprobantes comerciales rendidos.

De esta forma la función de los directores de escuela termina siendo el que plantean las Reformas Educativas Gerenciales. Por ende, nos hemos convertido en gerentes que deben llevar un control exacto entre ingresos y gastos, y en amas de casa que “buscan precios” a fin de hacer rendir los recursos siempre escasos ante una economía que fluctúa día a día y donde la inflación es quien marca el paso.

Y no sólo se trata de administrar los fondos que llegan a través de “programas varios”, sino que además se debe:

Organizar, coordinar y ejecutar los distintos planes nacionales y provinciales de apoyo a la tarea educativa. (C.P.E. Res. 1062, 2011: 13)

Planes y programas de variopinta naturaleza, con un denominador común mantener la mayor cantidad de población de jóvenes en las instituciones educativas, en pos de las denominadas políticas de inclusión educativa. Para ello el directivo debe

organizar, coordinar y poner en ejecución programas y planes que se han instalado en la educación argentina en los últimos años a fin de acompañar lo dispuesto en la Ley N° 26.206 de Educación Nacional (LEN), y de esta forma llegar a conformar organizaciones “exitosas” donde se garantice el trayecto escolar a cada cliente.

Una mirada desde la perspectiva de la organización de las instituciones

Para Gareth Morgan, (1996: 3) *“las organizaciones son un fenómeno complejo y paradójico que puede comprenderse de muchas maneras diferentes”*, resulta interesante abordar el análisis organizacional utilizando como recurso algunas de las metáforas que propone el autor. Entre ellas, no es posible identificar al C.P.E.M. N° 2 específicamente con una en particular, sino que adquiere –según el momento y hecho concreto– características propias de las diversas formas de representación. Tomando para el análisis la metáfora de la máquina que sostiene que toda organización se conforma a partir de una relación medios-fines cuya racionalidad está orientada a la consecución de determinados propósitos u objetivos, que se planifican a partir de un modelo de racionalidad orientado a desarrollar el principal fin que se propone una institución educativa: la de formar a las nuevas generaciones con los saberes socialmente reconocidos y validados. Este fin debe lograrse dentro de parámetros establecidos por la organización, en los cuales el rendimiento de tiempos y esfuerzos, es acompañado de una estructura específica, la cual se vale de recursos escasos, que deben ser mensurados y dispuestos por quienes realizan el control; con ello, el poder de imponer explícita o implícitamente objetivos organizacionales, donde las personas trabajen cual engranaje de una maquinaria, valorados por sus habilidades instrumentales puestas a disposición de la institución más allá de sus propios objetivos individuales.

Una de las tendencias que se visibiliza con mayor preocupación en los estudios de las políticas del trabajo docente, da cuenta de la creciente precarización y pauperización de las condiciones de trabajo, en consonancia con la también precaria función que se le asigna y el valor que se le atribuye, como así también con el papel subsidiario que asume el Estado de garantizar el funcionamiento del sistema educativo y con él, el de las instituciones educativas y el derecho a la educación desde una perspectiva social.

Schlemenson plantea que:

«La organización constituye un sistema socio-técnico integrado, deliberadamente constituido para la realización de un proyecto concreto, tendiente a la satisfacción de necesidades de sus miembros y de una población o audiencia externa, que le otorga sentido. Está inserta en un contexto socioeconómico y político con el cual guarda relaciones de intercambio y de mutua determinación» (1998: 38)

Al pensar la organización como un sistema socio técnico deliberadamente conformado para la realización de un proyecto, es posible afirmar que se avanza sobre otra de las metáforas de Morgan, aquella que asemeja a la organización con un organismo conformado por elementos diferenciados e interrelacionados entre sí, identificados como subsistemas. En subsistema social se centra en las dimensiones concernientes a las personas y a su comportamiento individual y social. Conformado por un conjunto de personas en relación de interdependencia que actúan en pos de lograr los objetivos colectivos propuestos previamente; en el C.P.E.M. N° 2 este conjunto de personas interactúan en forma permanente con el medio que los rodea, lo que Schlemenson denomina contexto socioeconómico y político, es decir con una realidad social, económica y política concreta. Este subsistema, se caracteriza por cumplir con algunos postulados propios del análisis organizacional, entre ellos:

- Se evidencia división del trabajo, de poder, de responsabilidades y de comunicación; esta división obedece a una planificación deliberada a fin de realizar los fines específicos, de allí que se puede identificar diferentes agentes sociales, ya sea: estudiantes, profesores, auxiliares de servicios, directivos, administrativos, supervisores, etc., todos con roles y funciones concretas dentro de la estructura organizacional.

- La presencia de varios centros de poder, que controlan los esfuerzos y los redirigen hacia los fines organizacionales. Estos centros de poder formal, dado por directivos y vice directivos, revisan en forma permanente la actuación de la organización y de sus miembros, remodelando la estructura a fin de incrementar su eficiencia.

- Sustitución de personal, en particular entre quienes cumplen el rol de docentes, administrativos, auxiliares de servicios o directivos; la estructura propia de las organizaciones educativas promueve cambios y modificaciones continuas, sobre todo en busca de estabilidad laboral y realización personal.

Estos grupos de personas conforman en la organización escolar, dos tipos de agrupamientos diferenciados entre sí: los grupos formales, cuyas relaciones se sustentan en las tareas y acciones propias del ámbito de trabajo, y los grupos no formales quienes

conforman una red de relaciones informales, sustentadas en creencias, puntos de vista, valores comunes, es decir por temas que trascienden el ámbito laboral específico.

En tanto que el subsistema técnico, es el que permite operativizar la transformación, promoviendo procesos de cambios, orientación de logros u objetivos; se trata de los procesos y operaciones necesarias para lograr el fin último. Los elementos a considerar son el equipamiento tecnológico, los procedimientos, los métodos de trabajo, los conocimientos técnicos, como así también la estructura edilicia que contiene a la organización, es decir el espacio físico donde se produce la relación hombre-máquina.

En tanto que en el subsistema administrativo, el primer elemento a considerar está dado por los objetivos organizacionales, que se encuadran en el cumplimiento de reglamentos, procedimientos, normas internas y externas que se vinculan con el normal desarrollo de la organización escolar, tales como los puestos de trabajo definidos, las responsabilidades, atribuciones, el conjunto de tareas y acciones asignadas. Se vincula directamente con la estructura formal de la organización, la que se vale de políticas y normas, dependiendo de un cierto grado de racionalidad, en esta instancia la organización se encuentra frente a lo que Henry Fayol definió como el proceso de gestión, «...la gestión es un proceso de planificar, organizar, mandar, coordinar y controlar...» (Morgan, 1996: 15)

La denominada “nueva gestión pública”, “nuevo gerenciamiento”, “gobierno no empresarial”, esa forma de gestión educativa es la que –a criterio de las políticas educacionales vigente- permite cumplir con los objetivos institucionales, para ello se demandan acciones que no siempre son definidas internamente en el colegio, sino que en numerosas ocasiones se ligan a requerimientos burocráticos por parte de organismos de control interno dispuestos por los gobiernos, de la provincia de Neuquén a través del Consejo Provincial de Educación; o nacionales a través del Ministerio de Educación.

Esas nuevas formas de gestión presuponen nuevas responsabilidades, que junto con los imperativos de control por parte de los gobiernos, incrementan el trabajo de los directores escolares, a medida que se asumen más tareas administrativas, provocando tensiones en sus funciones, entre otros motivos por el tiempo que se le debe destinar a cuestiones diferentes a las pedagógicas y al efecto que esto trae en el trabajo de los demás miembros de la institución. Pensar las instituciones educativas como subsistemas permite evidenciar cómo se lleva adelante la división de trabajo y la

asignación de tiempos en función de la calidad educativa y el rendimiento de los docentes en términos empresariales, pensando en cómo se ejecuta el control de gestión, sumando más acciones que desdibujan el trabajo pedagógico.

El impacto del Plan de Mejora Institucional en el trabajo docente

En este apartado centraré la mirada en el denominado «Diseño e implementación del Plan de mejora institucional» (PMI), y de esta forma intentar desentrañar cómo y por qué se instrumentan determinadas políticas públicas por medio de programas, planes, etc., y el rol que le cabe a los directivos de instituciones educativas en ese entramado de ideas y acciones.

A partir de la dinámica propia de las políticas educacionales, los planes y programas son explicitados a los integrantes del colegio, sin embargo, ello no implica que esas políticas sean compartidas por toda la comunidad educativa, dado que si bien *“La participación de los miembros de la organización en la discusión del proyecto y en la elaboración de las políticas constituye una modalidad que permite reducir la alienación promoviendo bienestar, identificación y compromiso”*, (Schlemenson, 1998: 40), no siempre es factible, ya sea por decisión personal o por la puesta en acción de mecanismos de exclusión y dominación desde la propia organización o por parte del gobierno que actúa en pos de intereses hegemónicos, de esta forma se introducen en los ámbitos educativos planes como el de mejora institucional (PMI).

«A lo largo de 2009, el Consejo Federal de Educación (CFE), conformado por las máximas autoridades educativas nacionales y provinciales, acordó un Plan Nacional de Educación Obligatoria (Resolución CFE N° 79/09) y un conjunto de lineamientos para la educación secundaria: Resolución CFE 84/09, Lineamientos Políticos y Estratégicos de la Educación Secundaria Obligatoria; Resolución CFE N° 88/09, Institucionalidad y Fortalecimiento de la Educación Secundaria Obligatoria; Planes Jurisdiccionales y Planes de Mejora Institucional; y la Resolución CFE 93/09, Orientaciones para la Organización Pedagógica e Institucional.

A partir de estos acuerdos las jurisdicciones educativas asumieron la tarea de definir su Plan Jurisdiccional de Educación Secundaria, en función de la realidad particular de sus territorios. En ese marco las escuelas secundarias argentinas diseñarán y desarrollarán su Plan de Mejora Institucional.

Esta decisión pone en juego el presente documento orientado al apoyo de las reflexiones y decisiones necesarias para el diseño del Plan de Mejora Institucional que desarrollarán las escuelas a partir del 2010 y que presentarán ante las autoridades educativas de su jurisdicción.

Tiene como destinatarios directivos, docentes, asesores pedagógicos, bibliotecarios, preceptores y otros adultos a cargo de diversas funciones y responsabilidades que dan vida a la propuesta educativa.» (Ministerio de Educación de la Nación, 2009: 7)

Un plan de mejora representa una política pública, en la cual se utiliza una metodología sistematizada mediante la que se produce, en una institución educativa, un

proceso planificado de cambio organizacional focalizado con el objetivo final de mejorar aquellos aspectos que favorezcan la calidad de gestión. Estas políticas, sitúan a la organización ante un cambio planificado, dado que la obligatoriedad del nivel secundario debe ser sostenida con estrategias concretas, que van más allá de lo normado por la Ley N° 26.206, al analizar la situación concreta se desprende una intencionalidad racional de pasar de un estado a otro, que opera a partir de trastocar algunas situaciones.

Con lo dispuesto en la LEN N° 26.206, se intenta dar respuesta a determinados problemas sociales, en concordancia con lo planteado por F. Suárez (1989: 1) quien sostiene que, *“La mayor parte de las políticas sociales surgen como opciones y respuestas que pretenden resolver problemas sociales, estas opciones forman parte de un proceso político más amplio con participación y actores que asumen posiciones frente a ellas, dando lugar a un juego de apoyos, resistencias y negociaciones”*.

Las políticas definidas en el Plan Nacional de Educación Obligatoria (Resolución CFE N° 79/09), en los Lineamientos para la educación secundaria (Resolución CFE 84/09), en los Lineamientos Políticos y Estratégicos de la Educación Secundaria Obligatoria (Resolución CFE N° 88/09); dieron sustento a la política de Institucionalidad y Fortalecimiento de la Educación Secundaria Obligatoria, en consecuencia otorgan validez oficial a los Planes Jurisdiccionales y obviamente a los Planes de Mejora Institucional, explicitando claramente que *“Una política científica y tecnológica explícita es una declaración oficial a nivel gubernamental sobre un tema de ciencia y tecnología: expresa un fin y fija objetivos, define resultados deseados y establece metas cuantitativas”*. (Araoz y Sagasti, 1975: 12).

Para que la política no sea más que una mera declaración retórica, se debe proveer los medios que permitan concretar los planteos indicados, para ello se vale de instrumentos de política, que deben estar constituido por:

- 1) Un *dispositivo legal o instrumento legal*, en el caso en análisis se plantean diferentes resoluciones (N° 79/09 – N° 84/09 – N° 88/09 – N° 93/09), emanadas del Consejo Federal de Educación (CFE), organismo integrado por el Ministerio de Educación de la Nación, los Ministerios de Educación de todas las jurisdicciones provinciales y de CABA.
- 2) Un *estructura de organización*; es decir instituciones, procedimientos, metodologías, criterios de decisiones y programas; en el caso concreto

del plan de mejoras institucional, la estructura está dada por una órbita de la organización en la cual el C.P.E.M. N° 2 actúa como *organización focal*, el Consejo Federal de Educación, los Ministerios de Educación de Nación y Consejo Provincial de Educación de la Provincia de Neuquén actúan como *organizaciones de entrada* de la órbita, ya sea otorgando legalidad y legitimidad al plan, o proveyendo recursos materiales. De igual manera, la organización focal se vincula con otras organizaciones que actúan en su *órbita de salida*, como por ejemplo otros colegios de enseñanza media, instituciones de nivel superior (Universidades públicas y privadas), organizaciones comunitarias, empresariales o las propias familias de origen de los estudiantes.

- 3) Un conjunto de *mecanismos operativos*, es decir aquello que representa las estrategias concretas que se evidencian a partir de cursos de acción propios del plan de mejoras y su puesta en marcha.

A partir de haber explicitado la profusión de normativa existente y, caracterizado el enfoque gerencialista y mercantilista vigente en la institución educativa en análisis, intentaré reflexionar sobre cómo estos aspectos impactan en las condiciones de trabajo docente pedagógico.

En la página 41 del documento 1 de la serie de documentos de apoyo para la escuela secundaria, elaborado por el Ministerio de Educación de la Nación Argentina, puede leerse:

“Una idea básica recorre este documento: el Plan de Mejora Institucional no debiera ser un proyecto o un programa más, que se sume o reemplace a otros. Antes bien, es esperable que constituye una ocasión para revisar, reordenar y redireccionar el conjunto de decisiones y acciones relativas a la organización pedagógica e institucional de la escuela. Como toda tarea relativa a la gestión de gobierno escolar, ésta incumbe a la conducción escolar y al colectivo docente que participe en la revisión de la planificación de propuestas en marcha y/o en el diseño de nuevos proyectos a desarrollar. De un modo u otro estas propuestas que conforman el Plan de Mejora, sustancian y profundizan el proyecto pedagógico institucional”.

Ciertamente las decisiones de orden pedagógico son desplazadas por las de orden administrativo, en el caso concreto de los directivos son los responsables de “seleccionar personal”, por vías alternativas a las establecidas en el sistema educativo neuquino, es decir no se considera el listado emitido por la junta de clasificaciones del Consejo Provincial de Educación, ofrecer el trabajo a realizar y con ello fijar las

condiciones referentes a tiempos, honorarios, espacios de trabajo, siempre teniendo en cuenta lo establecido en la normativa nacional y/o provincial.

Al analizar las variables en función de los profesores, se presupone que la variable de ingreso será la presentación de un proyecto pedagógico que aborde problemáticas propias a los miembros del establecimiento educativo, el cual previa lectura y análisis será aprobado por los directivos del establecimiento, para luego ponerlo en acción. Si de tiempos se trata, un docente que trabaja en forma regular treinta y seis horas semanales frente a estudiantes y/o coordinando departamentos docentes, tendrá la posibilidad de sumar a esa carga horaria cuatro horas más a través de la contratación vía PMI. Si desarrolla actividades a través de un cargo de designación completa, también tendrá la posibilidad de incrementar su carga horaria en cuatro horas semanales.

Este mismo docente, no percibirá un salario por parte del empleador que le genere descuentos que se vinculan con prestaciones sociales o jubilatorias, el honorario que perciben surge de efectivo que es transferido directamente a una cuenta especial abierta en el Banco Nación Argentina a nombre del director de la escuela, a partir de allí los docentes recibirán un monto fijo previsto y definido por una resolución estatal.

Los tiempos de trabajo pueden coincidir o no con el horario habitual de clases, en la mayoría de los talleres previsto en el C.P.E.M. N° 2, los horarios están organizados antes del inicio formal de clases, en aulas, salones, y/o espacios propios del establecimiento educativo. Sin embargo, otros docentes contratados por esta dinámica realizan actividades fuera del ámbito escolar, tal el caso de aquellas personas que establecen vínculos o generan redes con otros organismos estatales o privados, tales como Subsecretaría de la Mujer, Defensoría del niño, niña y adolescente, Juzgados de familia, Oficina de violencia familiar, Defensoría del pueblo de la ciudad de Neuquén, entre muchas otras; donde las temáticas que se abordan se relacionan a problemáticas de orden psicosocial, que impactan en el aprendizaje de los estudiantes y el trabajo docente pedagógico de quienes ejercen la docencia en el establecimiento.

Los profesores que son contratados a través de esta dinámica, están ante una precarización real, concreta del trabajo, no cuentan con ningún tipo de estabilidad laboral ya que son contratos a términos, sin documentación formal que lo respalde.

Para que este mecanismo funcione, es necesario cumplir con determinados requisitos establecidos desde el Ministerio de Educación de la Nación, quien a través de

la página web del Sistema de transferencia de recursos educativos (Si.Tra.RE²), se emite y recepciona información sobre programas y planes educativos, como así también se lleva adelante el control de gestión administrativa y financiera. Para ello es necesario que el directivo se ocupe de verificar cuándo y a cuánto ascienden las partidas dinerarias que se envían, cuándo son acreditados los montos para ser utilizados y a qué conceptos están destinados los mismos; a medida que se va ejecutando el dinero previsto se debe informar al Ministerio por la misma vía, es decir son horas y horas de carga de datos personales de cada persona contratada y de los conceptos rendidos.

Los pagos son realizados en efectivo en la institución educativa, para ellos se genera un control interno, que se sustenta en la firma de planillas elaboradas para tal fin, que en algunos casos se acompañan con la recepción de un documento comercial (factura o recibo) que respalda la transacción.

Para concretar esos pagos en efectivo, el directivo debe acercarse al Banco Nación Argentina, y sólo vía cajero electrónico retirar el dinero en efectivo, con la limitante que sólo se puede extraer un monto fijo diario, lo que implica que deberá concurrir varios días a la semana para sumar el monto requerido en forma mensual, con el agravante de ser el responsable de dicho dinero.

² Ministerio de Educación de la Nación: <http://sitired.me.gov.ar/mePortal>

7/4/2016 Sistema de Rendición de Recursos Educativos - Lista de Acreditaciones

Ministerio de Educación Presidencia de la Nación

SITRARED

SISTEMA DE TRANSFERENCIAS DE RECURSOS EDUCATIVOS DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN FINANCIERA

EJECUCIÓN ESCUELAS

Cerrar Sesión Perfil Mensajes Inicio

Lista de acreditaciones

Ver solo ejecuciones en estado:

Cue/Anexo	Cuenta	Línea de Acción	Importe	Ejecutado	Fecha Transf.	Fecha Acred.	Etapas	Ejecutar	Observaciones Prov./Nac.
5800468/00	6941891	PLAN DE MEJORA DE LA ESCUELA SECUNDARIA - HORAS INSTITUCIONALES	\$ 38.709,60	\$ 0,00	29/12/2015	05/01/2016		Ir	
5800468/00	6941891	PLAN DE MEJORA DE LA ESCUELA SECUNDARIA - HORAS INSTITUCIONALES	\$ 38.709,60	\$ 0,00	23/10/2015	27/10/2015		Ir	
5800468/00	6941891	PLAN DE MEJORA INSTITUCIONAL DE LA EDUCACIÓN SECUNDARIA - GASTOS OPERATIVOS FF 11	\$ 6.500,00	\$ 6.500,00	17/04/2015	26/04/2015	Ejecución aprobada por Responsable Primario (NAC)	Ver / Imprimir	Ver (5)
5800468/00	6941891	PLAN DE MEJORA DE LA ESCUELA SECUNDARIA - HORAS INSTITUCIONALES	\$ 50.404,80	\$ 0,00	17/04/2015	26/04/2015		Ir	
5800468/00	6941891	REPARACIONES Y MOBILIARIO ESCOLAR	\$ 80.000,00	\$ 80.000,00	21/01/2015	26/01/2015	Ejecución aprobada por Referente (PROV)	Ver / Imprimir	Ver (4)
5800468/00	6941891	PLAN DE MEJORA DE LA ESCUELA SECUNDARIA - HORAS INSTITUCIONALES	\$ 50.404,80	\$ 15.120,99	01/10/2014	06/10/2014	En proceso de carga (ESC)	Ir	Ver (1)
5800468/00	6941891	PLAN DE MEJORA DE LA ESCUELA SECUNDARIA - HORAS INSTITUCIONALES	\$ 40.811,20	\$ 40.811,20	28/05/2014	30/05/2014	Ejecución aprobada por Responsable Primario (NAC)	Ver / Imprimir	Ver (4)
5800468/00	6941891	PLAN DE MEJORA INSTITUCIONAL DE LA EDUCACIÓN SECUNDARIA - GASTOS OPERATIVOS FF 11	\$ 6.500,00	\$ 6.500,00	28/05/2014	30/05/2014	Ejecución aprobada por Responsable Primario (NAC)	Ver / Imprimir	Ver (5)

Si desea contactarse: [Mesa de Ayuda](#)

Página actual Todo Primeros 100

Av. Santa Fe 1548 3er Piso (C1060ABO), Buenos Aires, Argentina
 Tel: (011) 4129-1733 (líneas rotativas). Horario de atención de 10 a 13 y de 14 a 18 hs.
 Optimizado para Internet Explorer 9+, Google Chrome, Mozilla Firefox.
 Versión 1.11.5.1 11/08/2015 02:06:49 p.m.

13

Fuente: Ministerio de Educación, Sistema de transferencia de recursos educativos

De lo caracterizado se deduce que las reformas y las políticas educacionales han instalado formas de financiamiento descentralizadas del Estado, nuevas formas de gestión, nuevos mecanismos de gobierno y de control, donde el auto-gestionamiento y la auto-administración escolar son las formas instaladas en las escuelas secundarias públicas de Argentina, porque lo que sucede en el C.P.E.M. N° 2 es un modelo que se replica en otras instituciones educativas, donde el mercado es un organizador por excelencia.

La recarga de trabajo administrativo sobre los directivos, es una forma concreta de intensificación laboral, al recaer en su persona acciones que son propias de los sectores administrativos que conforman el sistema educativo, como por ejemplo liquidar y pagar honorarios, que son acciones propias de la administración financiera del gobierno. Así la intensificación es una forma tangible a través de la cual el trabajo docente es degradado; requiere que vez más los directivos y docentes ejecuten tareas y acciones en el mismo tiempo, por lo tanto pone de manifiesto “falta de tiempos” el cual por lo

general quienes ejercen la docencia, lo resuelven restando tiempo de su vida como ciudadanos, auto exigiéndose provocando cansancio físico e intelectual que impacta en su quehacer cotidiano. Esta forma de colonización que las administraciones gubernamentales ejercen sobre los directivos y profesores al absorber tiempos y espacios de vida cotidiana, generan en ellos una auto-responsabilización. Aspectos tales como el fracaso de la escuela pública finalmente recae y responsabiliza a docentes y directivos. Al hacer referencia al fracaso de la escuela pública me refiero a la imposibilidad de mantener el mismo nivel de ingreso, permanencia y egreso de escuela, y donde estos planes y programas focalizados surgen cuan panacea universal que darán respuesta a todos los “males” que aqueja a la escuela secundaria argentina, donde la educación se plantea como un derecho social y un bien público.

A modo de cierre:

De la reflexión y confrontación de hechos empíricos con propuestas teóricas, entre aquellas que plantean la defensa de la educación como derecho social y bien público resulta imperioso realizar procesos metacognitivos que permitan evidenciar que “algo” no está en sintonía entre lo que se propone y lo que se lleva adelante, si este derecho se va a sostener con planes y programas focalizados, que precarizan el trabajo de los directivos de escuelas secundarias, quienes deben llevar adelante acciones que se proponen desde una lógica que mercantiliza la educación. Discutir con las políticas públicas que materializan una forma de entender el trabajo docente desde el gerenciamiento, partiendo de la lógica empresarial para implementarlas en forma “forzada” en las escuelas públicas con ánimos de lograr la mentada inclusión educativa, la que debiera garantizar no sólo que los estudiantes egresen sino que los docentes cuenten con condiciones de trabajo que le permitan desarrollar sus funciones de acuerdo a los objetivos propuestos por las escuelas secundarias y no por la lógica de mercado propia de un mundo capitalista.

Pareciera existe alguna relación entre las formas de organización del mundo empresarial, las características que ellas asumen y se trasladan a la instituciones educativas y con ello a quienes llevan adelante la dirección de las mismas, asumiendo como propio el discurso empresarial, sin embargo cabría preguntarse si estos cambios organizacionales ¿son los que regulan la vida social y con ello la vida educativa en las escuelas? O ¿existen otros factores que configuran las decisiones o con ellas las políticas educativas que impactan en el trabajo docente?

Bibliografía:

CONSEJO FEDERAL DE EDUCACIÓN. Resolución N° 79/09.

<http://www.me.gov.ar/consejo/resoluciones/res09/79-09.pdf>

CONSEJO FEDERAL DE EDUCACIÓN. Resolución N° 84/09.

<http://www.buenosaires.gov.ar/areas/educacion/nes/resolucion84-09.pdf>

CONSEJO FEDERAL DE EDUCACIÓN. Resolución N° 88/09.

<http://portal.educacion.gov.ar/files/2010/01/88-09.pdf>

CONSEJO FEDERAL DE EDUCACIÓN. Resolución N° 93/09.

<http://portal.educacion.gov.ar/files/2010/01/93-09.pdf>

CONSEJO PROVINCIAL DE EDUCACIÓN (2011). Resolución N° 1062. Neuquén.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN de la Nación (2010) Documento N° 1: Diseño e implementación del plan de mejora institucional.

MORGAN, G. (1996) Imágenes de la organización. Madrid, Alfaomega.

SCHLEMENSON, A. (1998) Análisis organizacional y empresa unipersonal; crisis y conflicto en contextos turbulentos. Buenos Aires, Paidós.

SÚAREZ, F., (1989) Problemas sociales y problemas de programas sociales masivos. Costa Rica, CIDES/OEA.

WHITTY, G., (1998) La escuela, el estado y el mercado. Delegación de poderes y elección en educación. Madrid, Morata.