

# Temas de Educación

6

**Perfiles, formación y condiciones laborales de los profesores, directores y supervisores de la escuela secundaria**

## AUTORIDADES

Presidenta de la Nación

**DRA. CRISTINA FERNÁNDEZ DE KIRCHNER**

Ministro de Educación

**PROF. JUAN CARLOS TEDESCO**

Secretario de Educación

**PROF. ALBERTO SILEONI**

Secretario de Políticas Universitarias

**DR. ALBERTO DIBBERN**

Subsecretaria de  
Equidad y Calidad

**PROF. SUSANA MONTALDO**

Subsecretario de  
Planeamiento Educativo

**LIC. OSVALDO DEVRIES**

Subsecretario de Coordinación Administrativa

**ARQ. DANIEL IGLESIAS**

Secretario General del  
Consejo Federal de Educación

**PROF. DOMINGO DE CARA**

Directora Ejecutiva del  
Instituto Nacional de Educación Tecnológica

**PROF. MARÍA ROSA ALMANDOZ**

Directora Ejecutiva del Instituto Nacional  
de Formación Docente

**PROF. MARÍA INÉS ABRILE DE VOLLMER**

Directora Nacional de Información y  
Evaluación de la Calidad Educativa

**Lic. MARTA KISILEVSKY**

# ÍNDICE

Presentación .....	7
Introducción .....	9
1. Consideraciones acerca del universo docente analizado .....	11
2. Perfil de los profesores .....	12
Características socio demográficas .....	12
La formación de los profesores .....	13
3. Situación social y origen educativo de los docentes .....	19
4. Condiciones laborales.....	22
Antigüedad en la docencia.....	22
Situación de revista .....	22
Concentración/dispersión de los profesores en las escuelas medias ...	23
Carga laboral .....	24
Desempeño en otras actividades.....	26
Situación salarial.....	27
5. El perfil de los directores y supervisores del nivel.....	29
Características socio demográficas .....	29
La formación de los directivos y supervisores .....	31
Condiciones laborales .....	33
6. Consideraciones finales .....	38

## Perfiles, formación y condiciones laborales de los profesores, directores y supervisores de la escuela secundaria

Elaboración:  
 Área de Investigación y  
 Evaluación de Programas  
 Coordinadora: *Liliana Pascual*

Equipo responsable:  
*Cristina Dirí*  
*Sonia Hirschberg*

Procesamiento de la Información:  
*María Silvina Hanza*  
*Andrea González*

Diseño y Diagramación:  
*Karina Actis*  
*Juan Pablo Rodríguez*  
*Coralía Vignau*

## PRESENTACIÓN

En nuestro país, como ocurre en muchos países de América Latina, gran parte de la política educativa a nivel nacional y provincial está dirigida a la escuela secundaria con el objetivo de incluir en ella a todos los jóvenes en edad de cursarla, mejorando sus trayectorias educativas y la calidad de los aprendizajes.

En consonancia con este objetivo, un mayor conocimiento del perfil y las condiciones laborales de los profesores de la educación secundaria, permite detectar fortalezas y debilidades y diseñar políticas públicas tendientes al mejoramiento de este nivel de enseñanza.

Este número del Boletín “Temas de Educación” está dedicado a analizar las características fundamentales de uno de los actores principales en el proceso educativo: los docentes. En este caso, se focaliza la atención en los profesores, directivos y supervisores de las escuelas secundarias.

El trabajo se realiza a partir de la información suministrada por los dos Censos Nacionales Docentes realizados en 1994 y 2004 por el Ministerio de Educación de la Nación. Estos datos permiten analizar las características de los profesores de nivel medio del conjunto del país, detectando diferencias y similitudes entre las distintas jurisdicciones y sectores de gestión. También es posible analizar los cambios en el perfil y las condiciones laborales de los profesores entre ambos censos docentes.

Esperamos que este trabajo aporte elementos para abordar la problemática docente de la escuela secundaria y contribuya al diseño de políticas que tiendan a su desarrollo profesional.

Lic. Marta Kisilevsky  
Directora Nacional - DINIECE  
Ministerio de Educación

## INTRODUCCIÓN

Como ha ocurrido en muchos de los países de América Latina, en Argentina a lo largo de las últimas décadas se ha incrementado significativamente el acceso a la educación media. Sin embargo, la política pública en este campo viene encontrando distintas dificultades para revertir las tasas de repitencia y de abandono interanual, así como para incrementar las tasas de promoción efectiva y el porcentaje de egresados<sup>1</sup>. A esta situación se agrega que los resultados de las evaluaciones de los aprendizajes no son lo alentadores que pudiera esperarse.

Derivado de la complejidad que estos resultados están suponiendo, la escuela media se ha convertido en objeto de estudio de muchas investigaciones y foco de una importante y diversa cantidad de políticas y programas educativos, tanto desde el ámbito nacional como desde el provincial.

Como coordinadas del contexto macro institucional del problema, cabe recordar que durante la década del noventa se produjeron dos importantes hechos que transformaron de manera significativa el escenario de las escuelas medias del país: la transferencia desde la Nación a las provincias y la instrumentación de la Ley Federal de Educación.

En noviembre de 2004, mes en el cual se instrumentó el Censo Nacional de Docentes, los profesores dependían de distintas jurisdicciones dado que la ley 24.049, sancionada en diciembre de 1991, había otorgado facultades al Poder Ejecutivo Nacional para transferir, a partir del 1° de enero de 1992, a las provincias y a la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires, los servicios educativos administrados en forma directa por el Ministerio de Cultura y Educación y por el Consejo Nacional de Educación Técnica. Esta transferencia se realizó a través del presupuesto del año 1992 e incluyó a 4.764 establecimientos con 105.000 cargos docentes y 17.410 cargos no docentes. Los costos del funcionamiento de las escuelas quedaron, a partir de esta transferencia, a cargo de las jurisdicciones provinciales.

Por otra parte, la aplicación de la Ley Federal de Educación N° 24.195 de abril de 1993, al introducir una reforma integral del sistema, implicó la extensión de la escolaridad obligatoria a diez años, abarcando los dos primeros años de la tradicional escuela secundaria, la actualización y redefinición de los contenidos de la educación junto con la creación de una Red Federal de Formación Docente Continua para maestros y profesores y la modificación de la estructura de los niveles del sistema. Estos cambios produjeron un fuerte impacto en la tarea y en las condiciones de trabajo de los profesores.

Basado en la información recogida en el Censo Nacional de Docentes 2004, este informe tiene por finalidad analizar las características sociodemográficas, el perfil de formación y las condiciones de trabajo de uno de los principales actores que intervienen en el proceso de enseñanza-aprendizaje en los secundarios: los docentes.

El trabajo se centra fundamentalmente en aquellos que tienen a su cargo el dictado de clases, es decir los que están frente a alumnos, quienes constituyen más del 75% del plantel docente del nivel, ya que el resto desempeña funciones de dirección y/o gestión y/o funciones de apoyo a la enseñanza.

Asimismo, se describe el perfil de los directores y supervisores del nivel quienes -- en tanto surgidos del colectivo de los profesores -- comparten muchas de sus características.

Con el fin de evitar la sobrecarga gráfica, se ha optado aquí por utilizar el clásico masculino genérico, considerando que todas las menciones en tal género representan siempre a todos, hombres y mujeres, abarcando claramente ambos sexos.

Este informe busca contribuir con el delineado de un diagnóstico que alimente, con base empírica, los debates y las decisiones de políticas sobre la escuela media en Argentina.

<sup>1</sup> Ver, entre otros: Roggi C. y Vázquez A. (2001), Rendimiento cuantitativo de sistema educativo de Argentina. Cohorte teórica 1998-1999 Nivel primario y medio, Informe N°18, Red Federal de Información Educativa, Ministerio de Cultura y Educación de la Nación, Buenos Aires; Proyecto DINIECE-UNICEF (2004), Las dificultades en las trayectorias escolares de los alumnos, Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología, Buenos Aires; Red Federal de Información Educativa (1999), Características educativas de la población del aglomerado del Gran Buenos Aires: acceso y trayectorias en el sistema educativo, Ministerio de Cultura y Educación Buenos Aires; Abdala F. (2003), Tendencias recientes en la escolarización y la terminalidad del nivel medio de enseñanza. Serie La educación en Debate. Documento N°1. DINIECE, Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología, Buenos Aires. Todos estos documentos están disponibles en [www.me.gov.ar/diniece](http://www.me.gov.ar/diniece)

## Consideraciones acerca del universo de docentes analizado

En el momento de la realización del Censo Nacional de Docentes, existían en el país múltiples modalidades de implementación de la estructura educativa pautaada por la Ley Federal de Educación.

Las autoridades educativas de las provincias y de la CABA habían tomado decisiones diversas, dando lugar a la implementación de tres modelos que organizaban la estructura de niveles. El modelo 7-5 que implicaba que no se había realizado reforma alguna de los niveles educativos, es decir se conservaba la estructura de Primaria y Media. El modelo 9-3 que significaba la adopción de la estructura definida en la Ley Federal, de Educación General Básica de 9 años, en la que el tercer ciclo se había primarizado. El modelo 6-6 que significaba la adopción de la estructura definida en la Ley Federal, en la que el 3er ciclo se había secundarizado. Al mismo tiempo, hubo otros modelos, con menor peso, en los que el 3er ciclo funcionaba en forma independiente. Sin embargo, en muchas jurisdicciones e independientemente de la estructura que las autoridades jurisdiccionales habían decidido instaurar, porcentajes variables de escuelas mantenían las estructuras tradicionales<sup>2</sup>.

En razón de la nueva estructura educativa establecida en la Ley de Educación Nacional, en este informe se han considerado dentro del

universo de docentes de secundario o nivel medio a aquellos que en la cédula censal señalaron trabajar en el tercer ciclo de la EGB y, también, a los que indicaron que se desempeñaban en el nivel medio/polimodal.

Se han considerado dentro del universo de profesores a todas aquellas personas que tenían a su cargo el dictado de clases en los niveles señalados (fueran profesores o maestros), tanto en las escuelas de gestión estatal como en las de gestión privada. Dentro de la definición de directivos se ha incluido a aquellos que desempeñaban los cargos de director, rector y/o regente y también a aquellos que eran vicedirectores, vicerrectores y/o subregentes<sup>3</sup>. Cabe señalar que se incluyeron entre los directores tanto a aquellos que desempeñan ese cargo exclusivamente como a los directores con clase anexa<sup>4</sup>, así como también a los directores maestros (personal único) y a aquellos que, además de ser directores, estaban también frente a alumnos dictando clases. Los supervisores son todos aquellos que en la cédula censal indicaron desempeñar ese cargo o el de inspector<sup>5</sup>.

No fueron incluidos en este universo de análisis aquellos profesores, directivos y supervisores que trabajaban en este nivel en la educación especial y/o en la de adultos.

<sup>2</sup> Cappellacci I. y otros (2005), El Tercer Ciclo de Educación General Básica, DINIECE, Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología, Buenos Aires.

<sup>3</sup> Se aclara que en todos los casos el análisis se refiere a personas que desempeñan las distintas funciones.

<sup>4</sup> Se hace referencia aquí a los directores que, además de ejercer el rol de directivo, dan clases en la misma escuela.

<sup>5</sup> Es necesario tener en cuenta que el Censo Docente ha relevado a los supervisores que se desempeñan en las Unidades de Gestión Escolar (UGE) definidas como "aquellas instancias de gestión que están directamente vinculadas con la supervisión y orientación del servicio educativo que brindan los establecimientos educativos. Son los llamados distritos escolares, sedes de supervisión u otras denominaciones similares según la terminología utilizada en las distintas

jurisdicciones. La información sobre supervisores se refiere sólo al sector de gestión estatal.

<sup>6</sup> DINIECE (2006), Censo Nacional de Docentes 2004, Resultados definitivos, Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología Buenos Aires.

<sup>7</sup> DINIECE (2006), op.cit. Cfr.cuadro 101

## Perfil de los profesores

Los profesores de nivel medio que se desempeñaban en los establecimientos educativos del país, tanto en los de gestión estatal como en los de gestión privada, sumaban en el año 2004, 242.195 personas.

### Características socio demográficas:

Como ocurre en los demás niveles de enseñanza, también en éste la docencia es una actividad ejercida mayoritariamente por mujeres<sup>6</sup>; en el conjunto del país algo más de dos tercios del plantel docente es femenino.

En las escuelas de gestión privada la participación femenina es algo mayor que en las de gestión estatal<sup>7</sup>. Eso es así en todas las jurisdicciones, excepto en la provincia de La Pampa donde esta composición se invierte. Se observa que mientras en algunas jurisdicciones sólo una cuarta parte de los profesores son varones, en otras la participación masculina se acerca al 40%. (Cuadro 1)

El porcentaje de mujeres en el plantel de profesores de las escuelas de cada sector de gestión es similar al que se observaba en 1994<sup>8</sup>.

También se advierte entre los profesores de más edad una participación masculina algo mayor que entre los más jóvenes: mientras que el 65,6% de los que tienen menos de 40 años son mujeres, entre los que tienen 55 años o más años, la participación femenina no alcanza el 60%.

<sup>6</sup> Red Federal de Información Educativa (1996), El perfil de los docentes de nivel medio, Serie C N°3, publicaciones del Censo Nacional de Docentes y Establecimientos Educativos 1994, Ministerio de Cultura y Educación de la Nación, Buenos Aires.

<sup>7</sup> OCDE/UNESCO WEI. Disponible [www.uis.unesco.org](http://www.uis.unesco.org)

<sup>8</sup> Dirí C. (2007), El perfil de los docentes en la Argentina. Análisis realizado

En promedio, los profesores del nivel tienen 41,6 años de edad. Se advierte que los que trabajan en el sector de gestión privada son algo más jóvenes que los que lo hacen en el sector de gestión estatal, probablemente debido a que los profesores de este último deben ser seleccionados por orden de mérito por las Juntas de Clasificación u organismos similares y necesitan acumular puntaje mediante cursos o experiencia frente a alumnos. (Cuadro 2)

Al respecto se observan situaciones diferentes en las distintas jurisdicciones. En la Ciudad de Buenos Aires, se encuentra el plantel de profesores con mayor edad; en el otro extremo, en las provincias de Catamarca, Formosa, Misiones, Santa Cruz y Tierra del Fuego se encuentran los planteles más jóvenes. (Cuadro 3)

Entre el año 1994 y 2004, oportunidad de realización de los dos censos docentes, el promedio de edad del plantel de profesores del nivel se incrementó aproximadamente en tres años. Mientras que en 1994 el 41% de los docentes tenía 40 años o más de edad, en el 2004 el 51,4% estaba en esa situación. No obstante, se advierte que los profesores de nuestro país son -- en promedio -- más jóvenes que los de la OCDE (allí el 62% de los que trabajan en el secundario inferior y el 66,6% de los que trabajan en el secundario superior tienen 40 años o más) y también son más jóvenes que los de Chile: allí el 67% de los que enseñan en el secundario bajo y el 58% de los que enseñan en el secundario alto, tienen 40 o más años. Por otra parte, son de mayor edad que los profesores de Brasil: allí el 39% de los del secundario bajo y alto tienen más de 40 años<sup>9</sup>.

El aumento de la edad promedio de los profesores del nivel se inscribe dentro del envejecimiento general del plantel docente, tanto en las escuelas del sector de gestión estatal como en las del sector de gestión privada<sup>10</sup>. En estas últimas, antes y ahora, el promedio de edad es algo menor que en las escuelas de gestión estatal.

En este incremento en la edad promedio del plantel de profesores, puede haber influido la vigencia a partir de mediados de la década del 90 -- en la mayoría de las jurisdicciones --

de una nueva normativa previsional que elevó la edad necesaria para acceder al haber jubilatorio de los docentes.

### La formación de los profesores

En las últimas décadas y a pesar del paulatino deterioro de las condiciones económico-sociales de gran parte de la población, se incrementaron las tasas de acceso a los niveles intermedios y altos del sistema educativo (niveles medio, terciario y universitario). No obstante, a pesar de la persistencia de problemas de retención y las bajas tasas relativas de egreso (tanto en el nivel secundario como en el superior), el promedio de años de escolaridad de la población en general aumentó.

El incremento en los años de escolaridad de la población se advierte al comparar el nivel educativo alcanzado por la población joven en relación a las cohortes de mayor edad. Mientras que sólo el 35,1% de los varones y el 35,2% de las mujeres de entre 55-64 años tienen secundario completo o más, entre los que tienen 25-34 años, el 54,7% de los varones y el 60,4% de las mujeres están en esa situación<sup>11</sup>.

Como se observa en el total de la población económicamente activa y de los ocupados, también los profesores de nivel medio, en promedio, han incrementado sus años de escolaridad. Según los datos de la Encuesta Permanente de Hogares, para el total de aglomerados urbanos, el porcentaje de ocupados con estudios superiores (completos o incompletos) era de 23,2% en 1994 y diez años después del 30,7%<sup>12</sup>. Entre los profesores de nivel medio se pasó de un 73,2% con estudios superiores completos en el comienzo del período considerado, a un 90,5% en el 2004<sup>13</sup>.

El notable incremento en el porcentaje de profesores con estudios superiores completos puede atribuirse al hecho de que en el período intercensal se incorporaron a la enseñanza en el nivel algo más de un tercio de docentes jóvenes y parte de los que en 1994 señalaban estar cursando una carrera de ni-

**Cuadro 1:** Porcentaje de mujeres entre los profesores de nivel medio según sector de gestión y jurisdicción

Jurisdicción	Total	Gestión Estatal	Gestión Privada
Total	68,5	67,5	72,0
Buenos Aires	70,0	69,1	72,9
Catamarca	62,4	61,8	67,2
Chaco	62,7	62,4	66,8
Chubut	66,8	66,2	70,3
Ciudad de Buenos Aires	65,5	61,2	70,2
Córdoba	70,5	69,6	73,1
Corrientes	64,8	64,3	68,6
Entre Ríos	70,1	69,9	73,2
Formosa	61,2	60,9	63,8
Jujuy	60,3	59,8	64,8
La Pampa	71,3	72,1	70,8
La Rioja	61,8	61,4	65,3
Mendoza	70,3	70,6	71,1
Misiones	66,3	66,4	66,9
Neuquén	61,1	59,0	72,9
Río Negro	63,5	62,8	67,9
Salta	64,8	63,9	69,1
San Juan	68,6	67,7	76,6
San Luis	64,8	64,5	66,9
Santa Cruz	60,9	59,7	68,9
Santa Fe	74,8	74,4	76,8
Santiago del Estero	65,0	64,5	68,0
Tierra del Fuego	62,5	61,3	65,8
Tucumán	66,8	66,4	69,8

Fuente: Censo Nacional de Docentes, 2004.

<sup>11</sup> MERCOSUR, Indicadores Estadísticos del Sistema Educativo del MERCOSUR 2004, Sector Educativo del Mercosur, Sistema de Información y Comunicación del Mercosur Educativo. Disponible en [http://www.sic.inep.gov.br/index.php?option=com\\_](http://www.sic.inep.gov.br/index.php?option=com_)

<sup>12</sup> INDEC, EPH, ondas de octubre de 1994 y del segundo semestre de 2004 para el total de aglomerados urbanos.

<sup>13</sup> Para hacer posible la comparación en ambos casos se excluyeron del cálculo a aquellos que no habían informado respecto a su nivel

educativo (alrededor del 5% en 1994 y el 9% en 2004). Red Federal de Información Educativa (1996), Ministerio de Cultura y Educación, El perfil de los docentes de nivel medio, op.cit. y DINIECE (2006), Censo Nacional de Docentes 2004, Resultados definitivos, Ministerio de Educación, Buenos Aires,

**Cuadro 2:**

Profesores de nivel medio por sector de gestión según tramos de edad

Tramos de Edad	Gestión Estatal	Gestión Privada
Hasta 39 años	46.4	54.1
40-49 años	32.6	28.7
50-54 años	10.6	8.6
55 años y más	10.4	8.6
Total general	100.0	100.0

Fuente: Censo Nacional de Docentes, 2004.

**Cuadro 3:**

Porcentajes de profesores de secundario con 40 y con 50 años y más de edad según jurisdicción

Jurisdicción	% con 40 años y más	% con 50 años y más
Total	51,4	19,7
Buenos Aires	52,6	21,6
Catamarca	37,7	9,7
Chaco	41,6	12,6
Chubut	46,9	16,0
Ciudad de Buenos Aires	67,4	35,0
Córdoba	49,2	13,4
Corrientes	50,6	17,8
Entre Ríos	42,6	11,9
Formosa	41,9	9,0
Jujuy	51,4	15,0
La Pampa	48,0	18,5
La Rioja	42,2	14,1
Mendoza	50,4	22,3
Misiones	38,7	10,4
Neuquén	50,6	14,6
Río Negro	47,7	16,9
Salta	53,4	19,8
San Juan	49,2	14,3
San Luis	55,3	21,2
Santa Cruz	39,6	8,5
Santa Fe	56,0	23,4
Santiago del Estero	48,7	17,7
Tierra del Fuego	45,8	8,5
Tucumán	55,7	22,4

Fuente: Censo Nacional de Docentes, 2004.

vel superior<sup>14</sup>, posiblemente completaron dichos estudios. Al mismo tiempo, se habrían jubilado aquellos de mayor edad que habían egresado con títulos docentes de nivel secundario. Este aumento de los años de escolaridad de los profesores también puede haber sido impulsado o reforzado, en el contexto de la reforma educativa, por lo que algunas investigaciones señalan como un generalizado sentimiento de amenaza de los puestos de trabajo entre maestros y profesores<sup>15</sup>.

Si bien en el total del país, más del 90% de los profesores que enseñan en el nivel han completado estudios superiores, se advierte una situación relativamente heterogénea al analizar los valores por jurisdicción: mientras en alguna de ellas, alrededor del 80% tiene ese nivel de formación, en otras el porcentaje supera el 90%. (Cuadro 4)

Considerando el total nacional, se observa que en el sector de gestión privada el porcentaje de profesores con estudios superiores completos es algo mayor; no obstante, esta diferencia entre sectores de gestión ha disminuido a través del tiempo. Es importante destacar que entre los profesores más jóvenes la situación se invierte, dado que hay un porcentaje levemente mayor que ha completado los estudios superiores en las escuelas de gestión estatal.

Al analizar la situación en las distintas jurisdicciones se advierten situaciones muy variadas. Mientras en algunas jurisdicciones, las escuelas de gestión estatal tienen un porcentaje mayor de profesores con estudios superiores respecto de lo que sucede en las escuelas de gestión privada, en otras ocurre lo contrario. En un tercer grupo, la situación es equivalente entre las escuelas de diferentes sectores de gestión, en materia de estudios superiores. (Cuadro 5)

Las normas que rigen el ingreso a la actividad docente en los distintos niveles de enseñanza de los sistemas educativos de cada jurisdicción jerarquizan el título docente sobre los demás, ya que otorgan mayor puntaje para el acceso a los cargos. Sin embargo, prevén también la posibilidad de ingre-

**Cuadro 4:**

Porcentaje de profesores de nivel medio con estudios superiores completos por sector de gestión según jurisdicción

Jurisdicción	Total	Gestión Estatal	Gestión Privada
Total	90,5	90,1	92,6
Buenos Aires	91,1	91,1	92,3
Catamarca	92,1	92,4	92,3
Chaco	85,7	86,2	84,1
Chubut	80,5	81,3	77,0
Ciudad de Bs. As.	90,2	86,6	93,9
Córdoba	95,9	96,4	95,7
Corrientes	89,6	89,6	91,2
Entre Ríos	91,5	91,5	93,7
Formosa	92,4	92,0	96,7
Jujuy	90,0	89,8	93,1
La Pampa	89,2	89,3	87,9
La Rioja	91,4	91,1	94,1
Mendoza	89,3	89,6	90,0
Misiones	90,4	91,2	90,6
Neuquén	82,6	81,4	89,0
Río Negro	82,2	81,9	86,0
Salta	86,8	86,5	90,8
San Juan	87,0	86,4	91,9
San Luis	91,8	91,8	93,3
Santa Cruz	84,5	84,3	86,3
Santa Fe	91,7	91,3	93,9
Santiago del Estero	88,7	88,6	91,5
Tierra del Fuego	91,0	90,3	93,2
Tucumán	91,7	90,9	94,7

Fuente: Censo Nacional de Docentes, 2004.

Nota. Se han descontado los casos sin información respecto a la variable.

**Cuadro 5:**

Porcentaje de profesores de nivel medio con estudios superiores completos según sector de gestión y antigüedad en la docencia

Antigüedad docente	Total	Gestión Estatal	Gestión Privada
Hasta 5 años	90,1	90,0	89,1
6-20 años	92,3	90,6	94,5
21 años y más	90,2	88,1	93,9
Total general	91,2	89,8	92,9

Fuente: Censo Nacional de Docentes 2004

<sup>14</sup> Red Federal de Información Educativa (1996), El perfil de los docentes de nivel medio, op.cit. En este trabajo se explicaba que entre los que estaban frente a alumnos el problema de los que no tenían estudios superiores completos se relativizaba, en tanto la mayoría de ellos los estaban cursando en ese momento.

<sup>15</sup> Dussel I. (2001), Los cambios curriculares en los ámbitos nacional y provincial en la Argentina (1990-2000): elementos para su análisis, Ministerio de Educación, Buenos Aires; Tenti E. (2005), La condición docente. Análisis comparado de la Argentina, Brasil, Perú y Uruguay, OSDE-UIPE-UNESCO, Siglo XXI, Buenos Aires. Allí se hace referencia a una encuesta realizada a maestros y profesores, que señalaba que el 60% de los docentes manifestó sentirse inseguro o muy inseguro en su puesto de trabajo incluyendo a los titulares. Esta sensación de inseguridad, era, según la mencionada encuesta, mayor entre los profesores del nivel medio.



**Cuadro 6:**

Profesores de nivel medio por formación pedagógica según antigüedad en la docencia

Antigüedad Docente	Maestro Normal exc.	Profesor SNU exc.	Profesor Univ. exc.	Combinatorias c/al menos un título docente	Subtotal con formación pedagógica	Subtotal sin formación pedagógica
Hasta 5 años	0,9	41,3	17,9	15,4	75,5	24,5
Entre 6-20 años	1,1	42,5	16,1	22,5	82,2	18,8
21 años y más	3,1	31,8	12,6	39,8	87,2	12,8
Total general	1,5	39,8	15,7	24,7	81,7	18,3

Fuente: Censo Nacional de Docentes 2004

Nota: (\*) Para calcular el porcentaje se excluyeron del total los sin información.

**Cuadro 7:**

Porcentaje de profesores de nivel medio con estudios superiores completos que se ha graduado en universidades por sector de gestión según jurisdicción

Jurisdicción	Total	Gestión Estatal	Gestión Privada
Total	38,8	36,8	42,8
Buenos Aires	34,2	32,4	36,8
Catamarca	38,5	37,5	48,0
Chaco	30,2	29,4	37,4
Chubut	46,7	45,4	55,5
Ciudad de Buenos Aires	42,9	42,0	42,8
Córdoba	51,3	50,7	51,3
Corrientes	30,5	28,9	35,3
Entre Ríos	22,4	20,6	26,5
Formosa	33,0	32,5	41,5
Jujuy	25,0	22,9	34,9
La Pampa	56,7	55,4	63,0
La Rioja	27,5	25,9	36,2
Mendoza	52,3	49,9	63,4
Misiones	33,6	32,6	35,3
Neuquén	51,5	49,8	61,4
Río Negro	50,7	48,6	56,7
Salta	40,1	37,3	53,9
San Juan	58,8	56,2	71,7
San Luis	59,6	58,3	64,2
Santa Cruz	41,5	39,5	52,0
Santa Fe	32,7	30,9	36,8
Santiago del Estero	25,7	25,0	26,5
Tierra del Fuego	42,5	41,6	44,6
Tucumán	47,7	42,7	56,4

Fuente: Censo Nacional de Docentes 2004

so de personas que no cuentan con formación pedagógica.

La información relevada en el Censo Nacional de Docentes 2004 permite observar que ocho de cada diez profesores de nivel medio tiene formación específica para enseñar. El porcentaje es mayor entre los que tienen mayor antigüedad. Hasta los 20 años de antigüedad se advierte que la mayoría de los que tienen formación pedagógica son profesores egresados de institutos superiores no universitarios. Entre los de 21 años o más de antigüedad, 4 de cada diez tienen varios títulos en los que al menos uno tiene formación pedagógica; esta situación podría estar evidenciando que entre los de mayor antigüedad existe un porcentaje que se ha formado como docente en las escuelas secundarias normales tradicionales y, posteriormente, ha obtenido otro tipo de título (docente o no). (Cuadro 6)

Si bien la mayor parte del plantel docente que dicta clases en el nivel medio y tiene estudios superiores completos, se formó en instituciones no universitarias, se destaca que el 38,8% tenga estudios universitarios (de índole docente o no). Entre los que enseñan en escuelas del sector de gestión privada el porcentaje de universitarios es algo mayor. (Cuadro 7)

En relación con la formación, existen importantes diferencias entre las jurisdicciones. Mientras que en San Juan y San Luis casi el 60% de los profesores ha egresado de universidades, en Entre Ríos, Jujuy y Santiago del Estero sólo alrededor del 25% está en esa situación.

En las distintas jurisdicciones, la participación de universitarios en los planteles de profesores del sector privado respecto de los del sector estatal presenta situaciones diferenciadas. Mientras en algunas, hay grandes diferencias entre sectores de gestión (Salta, Tucumán, Chubut; Catamarca), en otras esta brecha es muy leve (Ciudad de Buenos Aires, Córdoba, Santiago del Estero). Estas diferencias interjurisdiccionales pueden deberse a múltiples causas, por ejemplo, a que la formación docente inicial sea brindada casi exclusivamente por instituciones universitarias o de nivel superior no universitario; a la carencia de personal docente para el dictado de determinadas asignaturas y su reemplazo por profesionales de carreras afines sin formación pedagógica, etc.

Una aproximación que adquiere relevancia es la relación que se establece entre el nivel de formación de los profesores y la situación de vulnerabilidad con que se enfrentan las escuelas. Habiendo categorizado a las escuelas secundarias en cinco estratos<sup>16</sup> según el porcentaje de alumnos en situación de vulnerabilidad social<sup>17</sup> con que contaban, se advierte que, si bien en todos los tramos de vulnerabilidad el porcentaje de profesores con estudios superiores completos es muy alto, en las escuelas con mayor vulnerabilidad social, este porcentaje es algo menor. Diversos estudios<sup>18</sup> señalan que las escuelas con mayor porcentaje de alumnos en situación de vulnerabilidad padecen una mayor rotación de docentes y son la "puerta de entrada" a la docencia de muchos docentes jóvenes. Es probable que, por tener menor puntaje para acceder al cargo, estos docentes tengan menos posibilidades de elección que aquellos que sí completaron sus estudios superiores. (Cuadro 8)

Se observan mayores diferencias entre los profesores de escuelas con mayor o menor vulnerabilidad social al considerar el porcentaje de profesores con estudios superiores completos que ha egresado de universidades. En el tramo de mayor vulnerabilidad, algo más de un tercio de los profesores titulados ha egresado de universidades mientras que en las escuelas menos vulnerables estos profesores representan casi la mitad de ese plantel. (Cuadro 9)

Si bien es necesario llevar a cabo otro tipo de estudios para confirmar o bien refutar tales hipótesis, sería necesario tener en cuenta la

importancia de implementar políticas de incentivos para que los docentes mejor preparados trabajen en las escuelas con mayor grado de vulnerabilidad de su matrícula.

La asistencia a cursos de capacitación es otro indicador de la formación de los profesores. Siete de cada diez asistieron a cursos de capacitación de 40 horas o más de tipo presencial en los cinco años anteriores al relevamiento<sup>19</sup>.

Los datos del Censo permiten advertir que, en todas las jurisdicciones, hay mayor asistencia a cursos entre los profesores del sector de gestión estatal. Los profesores con menor asistencia a cursos de este tipo son los de la provincia de Buenos Aires, de la CABA y los de la provincia de Río Negro. (Cuadro 10)

**Cuadro 8:**

Porcentaje de profesores con estudios superiores completos según vulnerabilidad de los establecimientos

Vulnerabilidad	% de profesores con estudios superiores completos
Tramo 1	91,0
Tramo 2	91,4
Tramo 3	91,8
Tramo 4	92,6
Tramo 5	93,2

Fuente: Censo Nacional de Docentes 2004 y ONE 2000

**Cuadro 9:**

Porcentaje de profesores con título universitario (\*) según vulnerabilidad de las escuelas donde trabajan

Vulnerabilidad	% de profesores con título universitario
Tramo 1	34,4
Tramo 2	41,5
Tramo 3	44,1
Tramo 4	45,2
Tramo 5	48,0

Fuente: Censo Nacional de Docentes 2004 y ONE 2000  
Nota: (\*) Se trata de títulos universitarios de carácter docente o no relacionados con la docencia.

<sup>16</sup> Las unidades educativas de nivel medio han sido clasificadas en 5 quintiles según porcentaje de alumnos en situación de vulnerabilidad. En el primer tramo están ubicadas aquellas con mayor porcentaje de alumnos en tal situación y, en el quinto, los que tienen el menor. Por otra parte hay docentes que trabajan en escuelas de distintos tramos de vulnerabilidad.

<sup>17</sup> Taccari, D. y Baruzzi, G. (2002). Medición de la vulnerabilidad social de la población escolar y su participación relativa en los establecimientos educativos. Una propuesta metodológica, Informe N° 2, DINIECE, Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología, Buenos Aires. En este trabajo se construye un índice de vulnerabilidad educativa que determina, para cada alumno del universo analizado, si tiene insatisfacción de necesidades básicas por lo menos en una de las siguientes dimensiones de análisis: hacinamiento en el hogar (más de tres personas por habitación), ausencia de distribución de agua por cañería o de inodoro en el baño o disponibilidad de inodoro pero sin descarga de agua mediante botón o cadena y ausencia de heladera o cocina a gas, bajo nivel educativo de los padres/dependencia económica de los miembros de hogar (padre o madre con primaria incompleta y existencia en el hogar de cuatro o más personas por miembro de la familia ocupada). Si un alumno está comprendido en alguna de estas dimensiones se lo considera alumno socialmente vulnerable.

<sup>18</sup> Ver, entre otros, Tenti E. (2005), op.cit., págs. 84 y 85 y Jacinto C. y Terigi F. (2007), ¿Qué hacer ante las desigualdades en la educación secundaria?, UNESCO/IIPE/Santillana, Buenos Aires, pág.68.

<sup>19</sup> No es posible la comparación con el año 1994 porque si bien en el censo docente anterior se preguntaba acerca de la asistencia a cursos de capacitación se refería a unos con una carga horaria menor (8 horas presenciales como mínimo).

## Situación social y origen educativo de los docentes

<sup>20</sup> Las temáticas menos elegidas por los docentes son las relacionadas con el contexto político, económico y social, la cultura general, la política y legislación educativa, la organización institucional, la metodología de la investigación educativa, las nuevas tecnologías, los contenidos específicos de las disciplinas, la didáctica general y el desarrollo curricular y la teoría de la educación.

<sup>21</sup> Hargreaves, A. & Fullan, M. (1998), *What's worth fighting for out there*, Teachers College Columbia University Press, New York.

Según la información del Censo Nacional Docente 2004 hay una relación inversa entre el deseo de capacitarse y la antigüedad en la docencia. Los profesores más jóvenes señalan más temáticas en las cuales desearían capacitarse; las temáticas más solicitadas son, en orden decreciente: "Estrategias de Enseñanza y Didácticas Especiales", "Contenidos de las Disciplinas" y "Relaciones Sociales y Humanas (manejo del conflicto, trabajo en equipo, etc.)"<sup>20</sup>.

### Cuadro 10:

Porcentaje de profesores de nivel medio que asistieron a cursos de capacitación según sector de estión y jurisdicción

Jurisdicción	Total	Gestión Estatal	Gestión Privada
<b>Total</b>	<b>71,2</b>	<b>74,3</b>	<b>66,5</b>
Buenos Aires	62,6	65,6	58,8
Catamarca	81,6	82,7	77,7
Chaco	78,0	78,7	75,3
Chubut	71,0	72,9	64,8
Ciudad de Buenos Aires	66,2	74,0	60,8
Córdoba	76,7	81,0	72,7
Corrientes	68,4	69,6	65,7
Entre Ríos	71,0	73,1	67,9
Formosa	81,2	82,0	77,2
Jujuy	88,0	89,2	83,8
La Pampa	77,0	79,4	69,8
La Rioja	82,6	84,0	75,4
Mendoza	71,8	74,1	65,9
Misiones	75,6	78,0	70,3
Neuquén	76,3	77,9	71,9
Río Negro	63,4	65,1	62,2
Salta	81,4	83,7	77,5
San Juan	83,0	84,2	81,4
San Luis	80,0	82,2	72,4
Santa Cruz	74,8	75,5	72,3
Santa Fe	76,6	78,3	75,4
Santiago del Estero	81,0	82,1	80,6
Tierra del Fuego	72,3	75,1	71,1
Tucumán	83,5	86,2	81,1

Fuente: Censo Nacional de Docentes 2004.

Alrededor del 95% de los docentes de menor antigüedad señaló estas tres temáticas, mientras que sólo dos tercios de los profesores con mayor cantidad de años en la docencia las seleccionaron.

Se destaca que un tercio de los docentes más noveles deseen capacitarse en Estrategias de Enseñanza y Didácticas Especiales, situación que podría estar señalando la percepción de un déficit en su formación de base. Por otra parte, también el deseo de ser capacitado en "Manejo de Conflictos y Relaciones Humanas" indicaría la necesidad de apoyo para manejar la realidad de las aulas de hoy.

Sin embargo, se destaca que la capacitación no es priorizada por los docentes del nivel medio a la hora de enfrentar la resolución de problemas. Salvo entre los que se encuentran en niveles iniciales, se apela a la propia experiencia para resolver los problemas en el aula (señalada por algo más del 60% de los profesores con 6 o más años de antigüedad), mientras que el intercambio con los colegas se menciona en segundo lugar. Con menor importancia relativa, se cita la lectura de libros y artículos, los cursos de perfeccionamiento y el aporte de los directivos/supervisores y asesores.

Por su parte, es muy importante destacar que entre los docentes con menor antigüedad el aporte brindado por los colegas es jerarquizado sobre los otros factores (opción elegida por casi el 60% de los profesores jóvenes). Las percepciones de los docentes coinciden con las investigaciones realizadas que demuestran que las escuelas que tienen potencial para mejorar el trabajo docente y la calidad de educación que brindan son aquellas en las que la cooperación y la colaboración entre los docentes forma parte de la cultura institucional<sup>21</sup>.

Casi una cuarta parte de los profesores del nivel estaba cursando una carrera de nivel superior en el momento del relevamiento censal, situación que alcanzaba a un tercio de los profesores más jóvenes.

En la Argentina, la docencia ha sido considerada una actividad históricamente desempeñada por personas de las clases medias.

Con información proveniente de una encuesta realizada en el año 2000, se advertía que los hogares docentes estaban distribuidos desigualmente en toda la estructura de ingresos de la Argentina y, al mismo tiempo, los datos indicaban que estaban sobre representados en el nivel intermedio y superior. Se explicitaba, asimismo, que si bien ese dato tendía a reforzar la imagen de la docencia como actividad típica de la categoría de sectores medios, una mirada de conjunto indicaba que se trataba de un colectivo heterogéneo desde el punto de vista de su posición en la estructura social.

Al mismo tiempo, los datos mostraban que la situación relativa de los docentes de secundario era sensiblemente mejor que la de sus colegas del nivel primario, y que los docentes del sector privado tenían una posición mucho mejor que la de sus colegas del sector público<sup>22</sup>. En el caso de los profesores de secundaria, el mismo estudio señalaba que estaban sobrerrepresentados en los tres quintiles de ingreso más altos y, especialmente, en los dos últimos.

Por otra parte, a partir de información de la EPH del 2006 referida a la distribución de la población que trabaja en la rama de enseñanza<sup>23</sup>, puede advertirse que la situación general de los docentes, como la de la gran parte de la población del país, habría mejorado entre el 2000 y el 2006, en consonancia con la mejora en las condiciones económicas generales. Mientras que en el año 2000 el 52% de los docentes vivía en hogares ubicados en los dos estratos más altos de ingresos<sup>24</sup>, en el 2006 según la EPH se ubicaba allí el 62,3% de esos trabajadores. Por otra parte, la comparación con los trabajadores de otras ramas de actividad seleccionadas permite ubicar a los trabajadores de la enseñanza en una situación social (en términos de ingresos del hogar) algo mejor que la del promedio de los que trabajan en los servicios sociales y de salud y en la administración pública, en general, y más baja que los que se desempeñan en la intermediación financiera y los servicios inmobiliarios y empresariales. (cuadro 11)

Un pequeño porcentaje de los trabajadores

de la enseñanza pertenece a hogares ubicados en los estratos más bajos de la estructura de distribución de los ingresos y, en el 2006, alrededor de un 9% de ellos vivía en hogares clasificados como en situación de pobreza<sup>25</sup>.

En parte, esta situación puede explicarse por el hecho de que en la rama de enseñanza se incluyen no sólo a los docentes sino también a otro tipo de trabajadores con menor calificación, como personal de maestranza, porteros, etc. Sin embargo, también incide en la configuración de esta situación el deterioro económico<sup>26</sup> y la significativa profundización de las desigualdades sociales que ha experimentado la estructura social argentina en las tres décadas que transcurren entre mediados de los años 70 y los primeros años del presente siglo<sup>27</sup>. Diversas investigaciones han llamado la atención sobre el hecho de que el reclutamiento de los docentes se reali-

### Cuadro 11:

Distribución de los ocupados en ramas de actividad seleccionadas según quintil de ingresos per cápita familiar. Total de aglomerados urbanos. 1er. semestre de 2006

Ramas de actividad	Quintil 1	Quintil 2	Quintil 3	Quintil 4	Quintil 5	Sin inf.
Intermediación financiera y servicios financieros	0,7	6,4	10,5	27,1	55,0	0,3
Servicios Inmobiliarios, empresariales y de alquiler	10,6	13,4	15,6	22,0	37,9	0,4
Administración pública, defensa y seguridad	13,1	14,3	16,3	23,3	33,0	0,1
Enseñanza	8,0	11,0	17,5	30,9	32,3	0,2
Servicios sociales y de salud	17,2	14,0	14,0	21,4	33,0	0,5

Fuente: Elaboración propia a cargo del Equipo de Metodología y Análisis, DINIECE, en base a INDEC, Encuesta Permanente de Hogares.

za cada vez más en sectores sociales con menor nivel educativo y cultural<sup>28</sup> y que ello tendría consecuencias sobre el proceso de ense-

<sup>22</sup>Tenti E. (2005), op.cit., págs. 40 y subsiguientes.

<sup>23</sup>Sin discriminar entre los que trabajan en secundaria y en primaria.

<sup>24</sup>Tenti E., (2005), op.cit.

<sup>25</sup>Según procesamientos propios de la EPH, primer semestre de 2006.

<sup>26</sup>El PBI por habitante en 1974 era el mismo que en el 2003, el valor agregado industrial por habitante un 20% menor que tres décadas atrás, la tasa de desocupación en 1970 era del 4.9% y el subempleo del 5.9%; la proporción de los hogares del Gran Buenos Aires por debajo de la línea de pobreza pasó del 5% en 1974 al 42% en 2003... Kosacoff, B. (2007), *Desarrollo, distribución del ingreso y actividades productivas*, Revista Umbrales de América del Sur, N° 2, Buenos Aires.

<sup>27</sup>En 1974, en el aglomerado del Gran Buenos Aires el ingreso promedio de los hogares ubicados en el décimo decil de ingresos multiplicaba por 8 los ingresos promedio de los hogares del decil >>>

» más bajo. En el año 2000 la brecha era mucho más importante, los que estaban en el decil más rico multiplicaban por 26.1 el ingreso promedio de las familias del decil más pobre. Cfr. Gasparini, L. y otros (2004), La distribución del ingreso en la Argentina. Evidencias, determinantes y políticas. Universidad Nacional de La Plata. Específicamente, entre 1994 y el 2004, el coeficiente de Gini pasó de un 0,453 a un 0,506, el porcentaje de pobres del 16.1 al 29.4 y el de indigentes de 3.4 al 11.1. Ver Centro de Estudios para el Desarrollo Argentino (2007), El trabajo en la Argentina, Condiciones y Perspectivas, Informe trimestral N°12, Buenos Aires.

<sup>28</sup> Ver, entre otros, Vaillant, D. (2004), Construcción de la profesión docente en América Latina. Tendencias, temas y debates, PREAL, Documento N° 31, Santiago de Chile; Birgin A. (1998). El trabajo de enseñar, entre la profesión y el mercado: las nuevas reglas del juego, Troquel, Buenos Aires.

ñanza aprendizaje posterior. Algunas de estas investigaciones refieren al origen social de aquellos que estudian en los institutos de formación docente.

Si bien a partir de la información recogida en el Censo Nacional Docente 2004 no es posible analizar adecuadamente esta situación, se puede realizar una aproximación a este fenómeno desde el análisis del nivel educativo de la familia de origen de los profesores según antigüedad en la docencia.

Desde esta aproximación, se observa que uno de cada cinco profesores de nivel medio proviene de familias con alguno de sus padres con estudios superiores completos; entre los más nuevos en la docencia, uno de cada cuatro.

Al analizar la distribución de los profesores según el capital educativo de la familia de origen y conforme la antigüedad en la docencia, se puede advertir si hubo o no cambios a través del tiempo, al menos entre aquellos que aún trabajaban en el 2004 en el sistema educativo. (Cuadro 12)

En el total de profesores de secundaria, se observa una relación inversa entre antigüedad en la docencia y nivel educativo de la familia de procedencia. Aquellos que se han incorporado más recientemente al sistema, provienen de familias que han cursado y completado más años de escolaridad que los que hacen más años trabajan de profesores. Esta situación es congruente con lo que sucede con el resto de los trabajadores y se origina en el

aumento progresivo de los años de escolaridad de la población en general y de los ocupados en particular.

Focalizando el análisis sobre los profesores que han ingresado en la docencia en los últimos cinco años anteriores al relevamiento censal (entre 1999 y el 2004), se advierte una gran dispersión en relación al capital educativo de la familia de procedencia. Si bien más de la mitad tiene o ha tenido a alguno de sus padres con estudios secundarios completos o más, casi un tercio proviene de familias que sólo han alcanzado la escolaridad primaria. Las diferencias más notables respecto a la familia de procedencia se advierten entre los profesores que enseñan en escuelas de distintos sectores de gestión. Tanto en las escuelas privadas como en las estatales, los docentes más noveles provienen de hogares con más años de escolaridad que los docentes más antiguos. No obstante, se observa que los profesores del sector estatal -- en promedio -- provienen de familias con menos años de escolaridad que los del sector privado.

Sin embargo, la información recogida en el Censo Docente también permite advertir que esta situación diferencial entre las familias de origen de los profesores de escuelas estatales y privadas no es novedosa. Considerando sólo a los que tienen más de 20 años en la docencia también se verifican, en este aspecto, diferencias entre los que enseñan en el sector de gestión estatal y en el privado. Sin embargo, es un dato a destacar que estas diferencias se han acentuado en los últimos años. Se advierte que el porcentaje de profesores

**Cuadro 12:** Porcentaje de profesores de nivel medio con alguno de sus padres con estudios superiores completos por antigüedad en la docencia y sector de gestión

	Hasta 5 años	Entre 6-10 años	Entre 11-20 años	Entre 21-30 años	Más de 30 años	Total (*)
Medio Total	24.1	20.7	17.7	13.9	13.0	19.1
Medio Gestión Estatal	21.3	18.2	15.8	12.4	11.6	16.8
Medio Gestión Privada	29.3	25.9	21.8	17.7	15.4	23.7

Fuente: Censo Nacional de Docentes 2004.

que provienen de familias con padres que han completado estudios superiores es similar en las distintas jurisdicciones. Los casos extremos son la CABA, donde uno de cada cuatro profesores del nivel tiene una familia de origen con alguno de sus padres con es-

tudios superiores completos y Jujuy donde el 11,7% de los profesores está en esa situación. En este análisis es importante destacar que las mismas diferencias se advierten en la estructura educativa de la población de ambas jurisdicciones<sup>29</sup>. (Cuadro 13)

<sup>29</sup>Según datos del Censo Nacional de Población del 2001 el porcentaje de población de 25 años y más con estudios superiores completos en Ciudad de Buenos Aires más que duplica el que existe en la provincia de Jujuy (% 36.9% y 15.8%, respectivamente).

**Cuadro 13:** Porcentaje de profesores con alguno de sus padres con estudios superiores completos según jurisdicción

Jurisdicción	Porcentaje con padres con estudios superiores completos
Total	19,1
Buenos Aires	18,0
Catamarca	21,4
Chaco	17,4
Chubut	16,9
Ciudad de Buenos Aires	26,8
Córdoba	23,1
Corrientes	21,2
Entre Ríos	18,7
Formosa	12,4
Jujuy	11,7
La Pampa	14,3
La Rioja	20,3
Mendoza	19,7
Misiones	17,8
Neuquén	19,4
Río Negro	20,2
Salta	15,0
San Juan	18,8
San Luis	21,1
Santa Cruz	16,5
Santa Fe	16,7
Santiago del Estero	16,3
Tierra del Fuego	22,3
Tucumán	21,3

Fuente: Censo Nacional de Docentes 2004.

## Condiciones laborales

<sup>30</sup> Red Federal de Información Educativa (1996). El perfil de los docentes de nivel medio, op.cit.

<sup>31</sup> Estos datos se refieren al total de los docentes del nivel, incluyendo a los que están frente a alumnos, los de apoyo a la enseñanza y el personal directivo.

<sup>32</sup> Los estatutos docentes en vigencia en las distintas jurisdicciones del país establecen que el docente es contratado como titular, interino o suplente. En el primer caso, la designación es para desempeñar en forma definitiva el cargo o las horas de clase, gozando de estabilidad y de todos los derechos inherentes a la carrera docente (ascenso, permuta, acumulación de cargos o acrecentamiento de clases semanales, traslado y readmisión). La condición de interino implica una designación en un puesto para el que no se ha designado un docente de forma definitiva, mientras que la condición de suplente se refiere a quien momentáneamente se desempeña en un cargo u horas cátedra mientras otro docente (titular, interino o suplente) está de licencia. Al respecto ver UNESCO, (2006) Evaluación de desempeño y carrera profesional docente. Un estudio comparado entre 50 países de América y Europa, Buenos Aires. DINIECE (2006), Censo Nacional de Docentes 2004, Resultados definitivos, Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología, Buenos Aires y Red Federal de Información Educativa (1996), Censo Nacional de Docentes y Establecimientos Educativos 94, Resultados definitivos, Ministerio de Cultura y Educación, Buenos Aires. Se ha considerado como titular a todo aquel profesor que en alguno/s o en todos sus cargos tenía tal situación de revista.

En este apartado se analizan algunas de las condiciones laborales básicas del plantel de profesores del nivel medio. Casi dos tercios trabaja sólo en escuelas del sector de gestión estatal, un 26,8% en establecimientos privados y un 7,4% en escuelas de ambos sectores de gestión. Esta distribución entre sectores es muy similar a la que se observaba diez años antes <sup>30</sup>.

### Antigüedad en la docencia

Una cuarta parte de los profesores de secundaria tiene hasta 5 años y el 11,3% más de 25 años en la actividad docente. El resto se encuentra en los tramos intermedios de antigüedad. Se observan, al respecto, diferencias importantes en las distintas jurisdicciones. Mientras la CABA tiene sólo el 12,3% de docentes noveles (con hasta 5 años de antigüedad), en las provincias de Entre Ríos, Río Negro y Tierra del Fuego algo más de un tercio de los profesores se encuentra en ese rango de antigüedad. Esta diversidad se relaciona con la existencia de diferentes tasas de crecimiento de la población y de la escolarización, así como con las edades promedio del personal docente de las distintas jurisdicciones.

Se advierte que entre los que trabajan en escuelas privadas el porcentaje de "nuevos docentes" es algo mayor (26.8%) que entre los que trabajan en el sector estatal (23.7%).

Al igual que lo ocurrido con el total del plantel docente, entre los que trabajan en el nivel medio en el conjunto del país se observa que en la década transcurrida entre los dos censos nacionales docentes (1994-2004) hubo una mayor "retención" de los docentes y, consecuentemente, una menor participación de "nuevos docentes" (docentes con hasta 5 años de antigüedad) en el plantel. Mientras que, en 1994, el 34.8% de los docentes del nivel medio tenía hasta 5 años de antigüedad, en el 2004, sólo el 23% <sup>31</sup> estaba en tal situación.

Si bien el mercado de trabajo docente presenta características propias que lo diferencian del resto, la profundidad de la crisis económica y el deterioro de la situación social

y laboral experimentada en los últimos años de la década de los 90 y en los primeros de la actual, habrían influido para determinar los comportamientos de los trabajadores docentes. Entre los que estaban trabajando en el sistema educativo, algunos habrían acumulado más horas de trabajo o decidido no abandonar el puesto que tenían. Por otro lado, también habrían vuelto a la actividad personas que, ya con alguna antigüedad en la docencia, habían optado anteriormente por abandonarla. La pérdida de trabajo por parte de otros perceptores de ingresos del hogar y/o la disminución de los ingresos familiares podrían haber influido para determinar estos comportamientos.

Al mismo tiempo, la vigencia desde mediados de la década del 90 de una nueva normativa previsional habría influido en el aumento del promedio de edad del plantel de profesores y, consecuentemente, de su antigüedad docente.

### Situación de revista

Uno de los aspectos más significativos de toda relación laboral es su estabilidad. En el caso del colectivo docente, se advierte que el 60% de los profesores de secundaria del país son titulares <sup>32</sup> y, por lo tanto, tienen estabilidad. El resto tiene situaciones laborales más inestables: suplencias, interinatos y/o contratos <sup>33</sup>.

El porcentaje de profesores titulares muestra una significativa variación en las distintas jurisdicciones. Hacia fines del 2004, en oportunidad del relevamiento censal, en nueve de las jurisdicciones provinciales menos de 4 de cada diez profesores era titular en alguno de sus cargos mientras que el resto tenía situaciones contractuales inestables. (Cuadro 14)

Se constata que el ingreso a la carrera docente se inicia, en general, cubriendo suplencias o interinatos y se observa que, en la mayoría de los casos, la estabilidad se adquiere luego de varios años en la actividad. La información recogida en este relevamiento permite precisar que algo menos de un tercio de los docentes con menor antigüedad era titu-

**Cuadro 14:** Porcentaje de profesores titulares en uno o en dos sus cargos según jurisdicción

Jurisdicción	% titulares
Total	60,4
Buenos Aires	67,5
Catamarca	33,5
Chaco	38,2
Chubut	23,6
Ciudad de Buenos Aires	77,1
Córdoba	82,6
Corrientes	37,8
Entre Ríos	39,9
Formosa	40,2
Jujuy	47,1
La Pampa	49,7
La Rioja	30,9
Mendoza	53,8
Misiones	63,5
Neuquén	29,4
Río Negro	44,5
Salta	59,4
San Juan	44,2
San Luis	61,6
Santa Cruz	29,7
Santa Fe	65,3
Santiago del Estero	51,9
Tierra del Fuego	25,9
Tucumán	56,2

Fuente: Censo Nacional de Docentes 2004

lar en alguna de sus designaciones; aún entre los que tenían de 6 a 20 años en la docencia existía un porcentaje similar con inserciones laborales inestables. Asimismo, según los datos del Censo Docente 2004, sólo un 10,3% de los profesores titulares había alcanzado tal situación con menos de 6 años en la docen-

cia y más del 60% de los suplentes e interinos tenía más de 5 años de antigüedad docente. (Cuadro 15)

No obstante, la docencia es una actividad que, aún con relaciones laborales no estables, (interinatos, suplencias), no presenta el resto de los atributos del trabajo precario en tanto se realizan los descuentos jubilatorios y los aportes a la seguridad social, se abona el aguinaldo correspondiente y se cuentan, además, con períodos de vacaciones pagas y cobertura de seguros de salud. En un contexto laboral en el que, a pesar de los avances verificados desde el año 2003, persiste un 41,6% de los asalariados no registrados <sup>34</sup> y de trabajadores informales, la situación relativa del colectivo docente de secundaria que aquí se está considerando es mejor que la de muchos ocupados, en relación de dependencia o no.

### Concentración/dispersión de los profesores en las escuelas medias

La hora cátedra constituye la unidad de medida más frecuente para la contratación del personal docente en los niveles EGB3, Medio/polimodal y superior no universitario. Se destinan principalmente al dictado de clases, pero también pueden ser dedicadas a capacitación, actividades de extensión, investigación u otras. Los tipos y números de cargos, horas cátedra y módulos están vinculados a la matriz curricular y a las dimensiones del establecimiento <sup>35</sup>.

La organización disciplinar, la contratación por horas cátedra así como el reducido tamaño de muchas escuelas medias influye para que los profesores deban trabajar en varios establecimientos.

Casi las tres cuartas partes de los profesores secundarios trabaja hasta en dos escuelas; y una cuarta parte trabaja en tres o más establecimientos.

Sin lugar a dudas, esto influye sobre la situación laboral del docente y también sobre la tarea que desempeña, en tanto es esperable que aquellos que tienen que trabajar en varias escuelas no tengan el tiempo suficiente para evaluar con las autoridades y colegas de las escuelas el proceso de enseñanza apren-

<sup>33</sup> Independientemente de que muchos puedan estar por largos años en situación de interinato y/o de suplencia.

<sup>34</sup> INDEC (2007), EPH. Indicadores socioeconómicos. Resultados Primer Trimestre 2007, Informe de Prensa, 13 de junio

<sup>35</sup> DINIECE (2006), Censo Nacional de Docentes 2004, Resultados definitivos, Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología, Buenos Aires. Cfr. capítulo Definiciones Básicas.

**Cuadro 15:**  
Profesores de nivel medio por situación de revista según antigüedad docente

Situación de revista	Hasta 5 años	6-20 años	21 años y más
Sólo Titular	17,9	45,3	64,4
Sólo Interino/provisional	21,8	14,0	5,6
Sólo suplente	30,8	8,0	2,6
Sólo contratado	3,0	0,8	0,3
Sólo otra situación	0,5	0,3	0,2
Combinaciones Titular y otros	12,2	25,8	25,3
Otras combinaciones sin Titular	13,8	5,9	1,6
<b>Total General</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Censo Nacional de Docentes 2004

Nota: (\*) Excluyendo a los que no tenían información respecto a antigüedad.

dizaje, realizar el seguimiento de situaciones particulares de los alumnos y planificar la tarea en forma colectiva.

Al respecto se observan situaciones diferentes entre las jurisdicciones. Los casos extremos son San Luis y la provincia de Buenos Aires. Mientras que en la primera de las provincias, el 9,1% de los profesores trabaja en 3 o más escuelas, en la provincia de Buenos Aires el 37,1% de los profesores está en dicha situación. Dado que el Censo Docente se realizó a fines de 2004, cuando aún estaba vigente en la provincia de Buenos Aires la estructura educativa anterior, es posible que un porcentaje relativamente alto de profesores dictara clases en establecimientos con unidades educativas de EGB3 y también en otros con unidades educativas de nivel medio/polimodal. (Cuadro 16)

La comparación entre ambos censos docentes muestra un incremento del porcentaje de docentes que trabaja en más de una escuela, situación que podría deberse a la necesidad de complementar ingresos que resultan insuficientes y, también, al hecho de que la transformación educativa aplicada desde mediados de los 90 fragmentó algunos establecimientos convirtiendo la escuela anterior en dos unidades educativas<sup>36</sup>.

Al analizar el tema según antigüedad en la docencia, se observa que son los profesores

de antigüedad intermedia los que trabajan en mayor número de escuelas, mientras que entre los más noveles la incidencia del trabajo en mayor número de escuelas es menor. No obstante, alrededor de una cuarta parte de ellos trabaja en tres o más escuelas. (Cuadro 17)

### Carga laboral

Entre ambos censos nacionales docentes se incrementó la carga laboral promedio de los profesores del nivel medio. Mientras que a mediados de la década del 90, cerca del 75% de los profesores secundarios trabajaba menos de 25 horas a la semana, diez años después, se advierte que sólo el 55% de los mismos está en dicha situación. Este aumento de la carga laboral promedio de los profesores puede explicarse, en parte, por el incremento de la matrícula a atender, pero también -- como se analiza más adelante -- por las características que asume el mercado de trabajo durante el período.

El incremento en la carga laboral de los profesores permite inferir que el docente promedio atiende mayor número de cursos que antes, lo cual también implica mayores dificultades para el desempeño adecuado de su tarea.

Como se advierte en el cuadro de abajo, la carga laboral de los profesores secundarios varía según las jurisdicciones. Aunque la mayoría de los profesores del nivel trabaja hasta

**Cuadro 16:**  
Porcentaje de profesores de secundaria que trabaja en tres o más escuelas según jurisdicción. Ordenadas de menor a mayor

Jurisdicción	Trabaja en 3 o más establecimientos	Jurisdicción	Trabaja en 3 o más establecimientos
San Luis	9,1	Santiago del Estero	23,9
Chaco	10,8	Total	26,5
Formosa	14,0	Salta	26,7
Córdoba	14,5	Entre Ríos	26,9
Corrientes	15,0	Jujuy	27,2
Santa Fe	16,2	Río Negro	29,0
Santa Cruz	17,6	La Pampa	29,5
Misiones	19,5	Mendoza	30,0
Neuquén	20,5	San Juan	30,5
Ciudad de Buenos Aires	20,7	Catamarca	32,5
Chubut	21,7	Tierra del Fuego	33,2
La Rioja	22,3	Buenos Aires	37,1
Tucumán	22,9	Fuente: Censo Nacional de Docentes 2004	

**Cuadro 17:**  
Profesores de nivel medio por cantidad de establecimientos en los que trabajan según antigüedad en la docencia

Antigüedad en la docencia	1	2	3	4 o más	Total
Hasta 5 años	48,2	26,2	13,9	11,7	100,0
Entre 6 y 20	37,4	29,8	17,6	15,2	100,0
21 o más	40,6	30,9	16,8	11,7	100,0

Fuente: Censo Nacional de Docentes 2004

Nota: Los docentes que trabajan en más de un establecimiento pueden hacerlo en el mismo o en distinto nivel de enseñanza, tipo de educación y/o sector de gestión

36 horas por semana, se advierte que en muchas jurisdicciones entre el 30% y el 40% de los profesores trabaja más horas. (Cuadro 18)

Si se tiene en cuenta que la carga horaria a la que se hace referencia aquí es aquella que figura en las designaciones y que -- por lo tanto -- no incluye las horas adicionales que el docente usa para la preparación de clases, la evaluación de exámenes y/u otras tareas relacionadas, resulta preocupante la carga laboral que tienen muchos de ellos.

En el total de profesores de secundaria, se observa que la carga horaria se incrementa a mayor antigüedad. Así los profesores con más de 20 años en la docencia son los que tienen en promedio mayor carga laboral aunque trabajan en menos escuelas que los que tienen menor antigüedad. Esto pone en evidencia la preferencia y posibilidad de los profesores más antiguos por concentrar horas en menor cantidad de escuelas. El hecho de que en general acumulen mayor puntaje que los que tienen menor antigüedad los habilita para elegir escuelas cuando se producen vacantes. (Cuadro 19)

<sup>36</sup> Por ejemplo, algunos docentes que en 1994 trabajaban en escuelas secundarias en la provincia de Buenos Aires dictando clases en 1° o 2° año y también en otro superior, pueden haber pasado a dictar clases en 8° o 9° año de una EGB y en 4°, 5° o 6° año de un polimodal.

**Cuadro 18:**

Porcentaje de profesores que trabajan hasta 36 horas semanales según jurisdicción. Ordenado de menor a mayor

Jurisdicción	Porcentaje que trabaja hasta 36 horas semanales	Jurisdicción	Porcentaje que trabaja hasta 36 horas semanales
Tierra del Fuego	61,8	La Rioja	75,2
Formosa	63,6	Río Negro	76,0
Chubut	65,4	Catamarca	76,2
Salta	66,2	Mendoza	77,2
Corrientes	67,0	San Juan	77,2
Misiones	68,0	Total	77,2
Santiago del Estero	68,8	Jujuy	77,9
Tucumán	70,3	La Pampa	79,7
San Luis	70,4	Buenos Aires	83,6
Santa Fe	70,4	Córdoba	84,1
Ciudad de Buenos Aires	71,4	Neuquén	84,6
Entre Ríos	72,3	Chaco	84,9
Santa Cruz	73,5	Fuente: Censo Nacional de Docentes 2004	

**Cuadro 19:**

Profesores de nivel medio por carga horaria semanal según antigüedad en la docencia

Carga Horaria Semanal	Hasta 5 años	6-20 años	21 años y más	Total (*)
Hasta 12 horas	43,7	20,6	16,2	25,5
Entre 13-24 horas	26,8	26,7	23,9	26,1
Entre 25-36 horas	16,9	25,9	25,9	23,6
Entre 37 y 48 horas	6,9	14,3	17,9	13,2
49 horas y más	5,7	12,6	16,1	11,6
Total general	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Censo Nacional de Docentes 2004

Nota: Se contabilizan las horas que los profesores acumulan en el mismo o en distintos establecimientos, niveles de enseñanza y/o funciones. A fines operativos y dado que las horas cátedra no tienen la misma duración en todas las jurisdicciones, se han asimilado las horas cátedra a las horas reloj (1 hora cátedra = 1 hora reloj).

<sup>37</sup>Dirié C. y Oiberman I. (1999) La inserción laboral de los docentes en Argentina, Serie Estudios Especiales N°2, Red Federal de Información Educativa, Ministerio de Cultura y Educación de la Nación, Buenos Aires.

### Desempeño en otras actividades

Casi el 90% de los profesores de secundario trabaja con exclusividad en la docencia. El resto, alterna este trabajo con otros de índole no docente (Cuadro 20). Esta situación es simi-

lar a la que se observaba en 1994, respecto a la totalidad del colectivo docente <sup>37</sup>.

Entre los más jóvenes se observa que hay un mayor porcentaje que combina el trabajo docente y el no docente. La menor carga laboral que

tienen los nuevos docentes y el hecho de que tienen situaciones contractuales más inestables que los más antiguos, explica que mantengan otro tipo de empleos simultáneamente.

Las expectativas que manifestaron parecerían corroborar esta hipótesis. Sin embargo, merece investigarse si esto podría estar señalando una tendencia que se mantendría a más largo plazo.

**Cuadro 20:**

Profesores de nivel medio por desempeño simultáneo de otras actividades según antigüedad en la docencia

Desempeño de otras actividades	Hasta 5 años	6-20 años	21 años y más	Total general
Trabaja exclusivamente en uno o varios de los niveles de enseñanza exceptuando el superior universitario (*)	71,8	77,0	80,5	76,4
Trabaja además en universidades	1,5	2,1	2,4	2,0
Trabaja además en otras instituciones educativas (**)	8,3	9,5	9,4	9,2
Trabaja además en actividades docentes particulares	3,5	1,9	1,0	2,1
Trabaja además en actividades no vinculadas con la docencia	10,5	6,6	4,5	7,1
Trabaja en varios tipos de actividades	4,4	3,0	2,3	3,2
Total general	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Censo Nacional de Docentes, 2004. Nota: (\*) Se refiere al trabajo en cualquiera de los niveles de enseñanza (inicial, EGB1y2/primario, EGB3, Medio/polimodal y superior no universitario) y tipos de educación (común, especial, adultos y/o artística) de la educación formal que constituyeron el universo del Censo Docente. (\*\*) Se refiere al trabajo docente en instituciones de educación no formal, academias, etc.

### Situación salarial

El nivel de los salarios que se perciben, así como los criterios para lograr incrementarlos y para ascender en la escala jerárquica, son algunos de los aspectos más significativos que conforman las condiciones laborales de los trabajadores que se desempeñan en relación de dependencia. En el caso de la docencia, muchos estudios<sup>38</sup> discuten si las remuneraciones que perciben son mayores o menores que las que reciben otros trabajadores con similares niveles de formación, teniendo en cuenta que -- en general -- trabajan menos horas semanales y tienen un período de vacaciones más extenso que el resto de los trabajadores.

El nivel relativo de los salarios de los docentes y las posibilidades de aumentarlos durante su carrera, puede afectar la decisión de las personas

calificadas para ingresar o continuar en la profesión docente. En numerosos trabajos, se enfatiza como un problema en Argentina y en otros países de América Latina el hecho de que el incremento del salario sólo se logre por una mayor antigüedad y no por méritos y/o por capacitación y que aquellos que quieren ascender, deban dejar el aula para hacerlo. Otros consideran que el mantenimiento de la actual estructura de salarios homogéneos, en la que el aumento se basa sólo en la antigüedad del docente, pone

un límite al reclutamiento de nuevos y mejores candidatos.

La referida homogeneidad en el pago por el desempeño de una misma función con la misma antigüedad en la docencia se expresa al interior de cada jurisdicción, pero no entre las mismas. Por ello, se considera que una característica dominante en el sistema educativo del país es la dispersión salarial<sup>39</sup>. Se observa que no sólo el salario inicial/hora de los profesores de las distintas jurisdicciones es disímil, sino también los porcentajes de incremento por antigüedad. (Cuadro 21)

La transferencia de las escuelas medias desde Nación hacia las provincias y la CABA y el hecho de que las mismas debieran hacerse cargo de los costos de su funcionamiento, contribuyó a generar la gran dispersión salarial entre los profesores del país.

<sup>38</sup> Ver, entre otros, Moura Castro C. y Ioschpe G. (2007), La remuneración de los maestros en América Latina ¿es baja? ¿Afecta la calidad de la enseñanza?, PREAL, N° 37, Santiago de Chile; Liang, X. (2000), Teachers pay in 12 Latin American countries; how does teacher pay compare to other professions, what determines teacher pay, and who are the teacher?, World Bank, Paper series N° 49, Santiago de Chile; Morduchowicz A. (2002), Carreras, incentivos y estructuras salariales docentes, PREAL N° 23, Santiago de Chile; Razquin P. (2004), El salario relativo de los docentes en Chile, Argentina y Uruguay en Las Reformas Educativas en la década del 90. Un estudio comparado de Chile, Argentina y Uruguay. Proyecto Alcance y resultado de las reformas educativas en Argentina, Chile y Uruguay, BID, Ministerios de Educación de Argentina, Chile y Uruguay y Grupo Asesor de la Universidad de Stanford, Buenos Aires.

<sup>39</sup> Programa Costos del Sistema Educativo (2007), Informe Indicativo de Salarios Docentes, Período Enero-Mayo 2007, Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología, Buenos Aires.

## El perfil de los directores y supervisores del nivel

**Cuadro 21:** Nivel medio/polimodal. Salario bruto del profesor por hora cátedra según jurisdicción. Enseñanza común (en pesos corrientes)

Jurisdicción	Diciembre 2004						
	Tramos de antigüedad por años						
	Inicial	5	10	15	20	25	30
Buenos Aires	30,20	36,06	39,97	43,88	49,74	53,64	53,64
C.A.B.A.	25,84	34,01	38,10	42,18	48,31	50,35	50,35
Catamarca (2)	40,22	44,71	47,71	50,70	55,19	58,19	58,19
Chaco (2)	30,21	33,59	37,52	41,44	47,33	51,25	51,25
Chubut	39,85	47,80	53,10	58,40	66,35	71,65	71,65
Cordoba	33,45	37,98	41,00	44,01	48,54	51,56	51,56
Corrientes	33,30	34,33	35,02	35,87	39,85	42,51	42,51
Entre Ríos	31,50	32,64	33,62	37,49	43,29	47,16	47,16
Formosa	27,42	32,03	35,10	38,18	42,79	45,86	45,86
Jujuy	33,02	38,10	42,33	45,72	51,64	53,33	53,33
La Pampa	46,90	53,46	56,74	60,03	64,40	64,40	64,40
La Rioja	37,94	44,56	48,99	53,42	60,05	64,48	64,48
Mendoza (3)	69,03	82,33	91,19	99,79	106,68	115,55	115,55
Misiones	25,05	27,36	30,89	32,73	37,80	40,10	40,10
Neuquen	40,83	49,43	55,17	60,90	69,51	75,24	75,24
Río Negro	25,29	29,72	33,26	36,80	42,12	43,89	43,89
Salta	32,68	36,70	40,71	43,39	47,41	48,75	48,75
San Juan	30,39	34,32	36,94	39,56	43,49	46,12	46,12
San Luis	40,00	45,62	49,36	53,11	58,73	62,48	62,48
Santa Cruz	64,66	67,95	70,14	72,33	75,62	77,81	77,81
Santa Fe	36,56	38,66	40,83	43,53	47,59	50,29	50,29
S. Del Estero (4)	102,83	106,79	109,44	112,08	116,04	118,69	118,69
T. Del Fuego	57,76	61,87	65,98	68,72	72,83	76,26	76,26
Tucuman (2)	32,12	36,90	40,08	43,26	48,03	51,22	51,22

Fuente: Coordinación General de Estudio de Costos del Sistema Educativo. SsCA-MECyT sobre la base de información proporcionada por las provincias. Notas: (1) Los valores de la remuneración bruta no incluyen el adicional por zona/ubicación, vinculada a la localización del establecimiento. (2) Provincias que modificaron los salarios docentes. (3) El valor de la hora cátedra de esta provincia incluye el componente "estado docente" de \$ 24,77. Es una suma fija, por lo cual su pago es independiente de la cantidad de horas cátedra que se liquiden. (4) El valor de la hora cátedra de esta provincia incluye el componente "título" de \$ 72,80. Es una suma fija, por lo cual su pago es independiente de la cantidad de horas cátedra que se liquide.

Esta situación se pretende morigerar por medio de un fondo previsto en la Ley de Financiamiento Educativo destinado a compensar

las desigualdades salariales docentes entre las distintas jurisdicciones.

En las últimas décadas y en el marco de las reformas impuestas por la Ley Federal de Educación en los 90 y por la Ley de Educación Nacional del 2006, la función de supervisores y directivos en Argentina ha transitado por diversos cambios y resignificaciones de la identidad profesional definida por los saberes teóricos y metodológicos que le son exigidos para desempeñar sus funciones. En el caso del supervisor, además, ha sufrido significativos cambios en relación con la organización de sus funciones y la conformación de las estructuras de supervisión en los distintos niveles y provincias del país. Estos cambios no han sido exclusivos de Argentina dado que la mayoría de los países implementaron políticas de reestructuración de las funciones de supervisión y dirección en el contexto de la implementación de complejas reformas que incluyeron políticas de descentralización, mayor grado de autonomía para las escuelas y distritos, democratización de los estilos de conducción en el marco de las nuevas "tecnologías de gestión", entre otras.

Los profesores del nivel medio con mayor puntaje y, por ende, con mayor antigüedad, pueden optar por ascender al cargo de director y, una vez adquirida una determinada antigüedad en ese cargo, pueden optar por ascender al cargo de supervisor. En ambos casos es necesario aprobar con el mayor puntaje concursos de oposición y antecedentes. Para cubrir cargos interinos y suplentes, las autoridades de cada nivel convocan a los profesores con mayor puntaje, en caso de un cargo directivo vacante, o a los directivos de mayor puntaje, en caso de un cargo de supervisor vacante. Las normativas que regulan estos ascensos en la carrera docente son variadas, según las distintas jurisdicciones y los distintos niveles de enseñanza del sistema educativo.

### Características sociodemográficas

Las personas que se desempeñaban en el año 2004 como directivos de escuelas secundarias de gestión estatal y de gestión privada del país eran 8.146. Al mismo tiempo, 269 supervisores se desempeñaban en las unidades de gestión escolar del sector estatal<sup>40</sup>. Es importante consignar que, del total de supervi-

sores relevados, el 60% se concentra en tres jurisdicciones (Buenos Aires, CABA y Córdoba), mientras que seis provincias no tienen supervisores en los distritos o unidades de gestión (La Rioja, Neuquén, San Luis, Santiago del Estero, Tierra del Fuego y Tucumán)<sup>41</sup>. Por esta razón, para este grupo, se harán sólo consideraciones referidas al total del país.

Las actividades directivas y de supervisión en el nivel secundario así como las docentes, en general, son ejercidas mayoritariamente por mujeres. En el conjunto del país, sólo un tercio de los cargos directivos de las escuelas secundarias (y también de los cargos frente a alumnos) son desempeñados por varones, tanto en el sector estatal como en el privado. Por su parte, algo más del 70% de los supervisores del nivel medio estatal son mujeres. Esto es así en todas las jurisdicciones, excepto en Córdoba, Formosa, Jujuy y Misiones donde existe la misma cantidad de supervisores varones que mujeres. (Cuadro 22)

**Cuadro 22:** Directores de nivel medio por sexo según edad

Tramos de edad	Mujeres	Varones
Menos 40 años	12.5	16.9
Entre 40-49 años	37.7	39.0
Entre 50-59 años	39.7	32.4
60 años y más	10.0	11.9
	100.0	100.0

Fuente: Censo Nacional de Docentes 2004

Se advierte que -- a diferencia de lo que ocurre en los otros niveles de enseñanza -- en el nivel medio existe, en todo el país, una mayor participación, aunque leve, de varones en los cargos de dirección que en los cargos frente a alumnos. Además, se observa que entre los varones el acceso a los cargos de dirección se realiza a edades más tempranas que entre las mujeres; esta situación es similar a la que se observaba en 1994.

En promedio, los directivos tienen 48.1 años de edad; casi siete años más que los profesores que trabajan en ese nivel de enseñanza, mientras que la edad promedio del conjun-

<sup>40</sup> No se han considerado aquí a los directivos y a los supervisores a cargo de escuelas de EGB completa o de varios niveles de enseñanza simultáneamente.

<sup>41</sup> El Censo Nacional de Docentes incluyó a los supervisores que se desempeñan en las unidades distritales o sedes de supervisión (Unidades de Gestión Educativa), por lo que, si en alguna provincia los supervisores tienen sede en el ministerio central, no han sido relevados por el Censo.

to de los supervisores es de 51.7 años. Casi el 65% de ellos tienen más de 50 años. Esto se relaciona con el hecho de que el cargo de supervisor es el más alto en la carrera docente, por lo que acceden al mismo los de mayor puntaje y permanencia en el sistema, no detectándose diferencias significativas entre las distintas jurisdicciones.

Sin embargo, es en relación a las edades de

los directivos, cuando se advierten las diferencias más marcadas entre jurisdicciones. En la CABA es donde se encuentra el plantel de directivos con mayor edad (6 de cada diez tiene 50 años o más) y en las provincias de Santa Cruz y Tierra del Fuego, el plantel más joven (donde más del 80% tiene menos de 50 años). Esta situación es similar a la que se advierte en el plantel de profesores de las mismas jurisdicciones. (Cuadro 23)

**Cuadro 23:**

Porcentaje de directivos con 50 años y más de edad según jurisdicción

Jurisdicción	% con 50 años o más
Santa Cruz	14,0
Tierra del Fuego	17,6
Chaco	23,4
Entre Ríos	23,4
Formosa	24,0
Chubut	24,4
La Rioja	27,0
Río Negro	27,7
San Juan	28,6
Neuquén	29,7
Córdoba	31,5
Misiones	33,8
Salta	34,0
Jujuy	34,9
Catamarca	37,2
Santiago del Estero	37,7
Corrientes	39,9
San Luis	41,4
Total	44,0
Mendoza	48,1
Tucumán	48,8
Buenos Aires	49,2
La Pampa	50,6
Santa Fe	52,1
Ciudad de Buenos Aires	60,0

Fuente: Censo Nacional de Docentes 2004

### La formación de los directivos y supervisores

En los valores nacionales agregados, más del 95,7% de los directivos del nivel han completado estudios superiores. La situación es relativamente homogénea en las distintas jurisdicciones ya que los porcentajes oscilan entre el 90 y el 100%. El 91,6% de los directivos del país cuenta con formación pedagógica; en relación a este atributo, la variación interprovincial es algo mayor, oscilando entre un 79 y un 98%. (Cuadro 24)

El 95,7% de los supervisores tiene también estudios superiores completos y casi la totalidad (97,2%), formación pedagógica. Entre los que tienen formación docente casi un 4% posee exclusivamente el título de "Maestro Normal Nacional". Los pocos que no tienen título docente son técnicos o profesionales con estudios superiores universitarios o no universitarios. No hay diferencias sustantivas por provincia.

Si bien la mayor parte de los directivos de escuelas secundarias del país que tienen estudios superiores completos se formó en instituciones no universitarias, se destaca que el 43,3% tiene estudios universitarios. Entre los que enseñan en escuelas del sector privado el porcentaje de universitarios es algo mayor. Sin embargo, se destacan al respecto grandes diferencias interjurisdiccionales: en Entre Ríos sólo un 14,5% de los directivos ha egresado de universidades, mientras que en San Luis el 80,8%. (Cuadro 25)

A pesar de que la mayoría de los supervisores han obtenido su título superior en instituciones no universitarias, casi la mitad (48,5%) obtuvo un título universitario. El 12,3% de los supervisores que tienen título superior ha terminado una maestría o un doctorado. Por otra parte, los datos del Censo muestran que casi el 12% de los supervisores estaba -- en el momento del relevamiento -- cursando una carrera universitaria y el 8,5%, un posgrado. La asistencia a cursos de capacitación es otro indicador de la formación de los docentes en general y de los supervisores en particular. Casi el 90% de estos últimos asistieron a cursos de capacitación de 40 horas o más, en la

**Cuadro 24:**

Porcentaje de directivos de nivel medio con estudios superiores completos y porcentaje con formación pedagógica según jurisdicción

Jurisdicción	Con estudios superiores completos	Con formación pedagógica
Total	95,7	91,6
Buenos Aires	95,1	90,5
Catamarca	95,4	94,6
Chaco	97,8	98,5
Chubut	91,9	93,8
Ciudad de Buenos Aires	97,9	93,2
Córdoba	98,7	89,2
Corrientes	99,2	91,3
Entre Ríos	97,9	95,3
Formosa	100,0	98,0
Jujuy	97,2	97,1
La Pampa	95,3	94,0
La Rioja	91,9	94,6
Mendoza	97,0	87,9
Misiones	92,6	95,2
Neuquén	94,2	91,8
Río Negro	98,1	94,1
Salta	98,1	90,4
San Juan	90,2	86,8
San Luis	89,7	81,5
Santa Cruz	94,2	94,6
Santa Fe	91,2	92,4
Santiago del Estero	90,4	95,8
Tierra del Fuego	94,1	100,0
Tucumán	89,7	79,2

Fuente: Censo Nacional de Docentes 2004

Nota: Se han descontado los casos sin información respecto a la variable.

modalidad presencial, en los cinco años anteriores a la realización del relevamiento.

Los supervisores manifiestan interés en capacitarse especialmente en tres temáticas: relaciones sociales y humanas, política y legislación educativa y metodología de la investiga-



**Cuadro 25:**

Porcentaje de directivos con estudios superiores completos que se ha graduado en universidades por sector de gestión según jurisdicción

Jurisdicción	Total	Gestión Estatal	Gestión Privada
<b>Total</b>	<b>43,3</b>	<b>39,2</b>	<b>50,0</b>
Buenos Aires	39,5	34,8	45,8
Catamarca	48,3	48,0	50,0
Chaco	41,1	41,4	38,9
Chubut	40,0	40,5	33,3
Ciudad de Buenos Aires	53,5	46,6	58,4
Córdoba	51,7	48,0	54,8
Corrientes	32,0	25,3	57,7
Entre Ríos	14,5	14,4	15,0
Formosa	38,8	34,9	66,7
Jujuy	40,6	39,4	54,5
La Pampa	71,8	73,7	63,0
La Rioja	27,3	21,4	60,0
Mendoza	69,5	70,4	66,7
Misiones	31,1	24,4	50,0
Neuquén	54,9	54,6	56,0
Río Negro	45,0	41,3	60,0
Salta	51,0	47,4	61,5
San Juan	66,7	64,0	72,7
San Luis	80,8	80,0	100,0
Santa Cruz	32,2	29,3	47,8
Santa Fe	37,5	33,1	48,0
Santiago del Estero	26,1	34,5	11,8
Tierra del Fuego	37,5	33,3	100,0
Tucumán	55,1	55,8	53,8

Fuente: Censo Nacional de Docentes 2004

ción educativa. El menor interés está puesto en teoría de la educación y pedagogía, temáticas curriculares, estrategias de enseñanza y características de los sujetos que aprenden, probablemente, porque se trata de los temas más trabajados a propósito de su for-

mación docente. Entre las temáticas más deseadas, los supervisores señalan aquellas relacionadas con el contexto político y económico, con las nuevas tecnologías y la organización y gestión institucional.

## Condiciones laborales

La antigüedad promedio en la docencia de aquellos que ejercen cargos directivos en escuelas medias es de 22,4 años. Antes de alcanzar el cargo directivo habían pasado 13,9 años desempeñándose en cargos frente a curso. Se advierte que en el sector privado en promedio se accede a los cargos directivos con menos años frente a clase: 12,7 años en el sector privado y 14,6 en el sector estatal.

En el caso de los supervisores, la antigüedad docente promedio es de 27 años. Casi el 60% de los supervisores del nivel medio tiene más de 25 años de antigüedad en el sistema y sólo aproximadamente el 5% tiene 15 años o menos. Esta situación está directamente relacionada con que el cargo de supervisor es el cargo jerárquico más alto al que se puede aspirar en la carrera docente, por lo que acceden al mismo los docentes de más altos puntajes y, en consecuencia, mayor antigüedad y edad.

Los supervisores han realizado una gran parte de su carrera frente a alumnos: casi el 50% ha permanecido en este tipo de tareas hasta 20 años, el 26% entre 21 y 30 años y el 7,1% más de 30 años. Esta permanencia frente a alumnos permite suponer que los supervisores ascienden al cargo luego de haber acumulado una importante experiencia en la enseñanza. Los supervisores también han acumulado experiencia en cargos directivos o de gestión, en tanto casi el 65% estuvo hasta 15 años en este tipo de tareas y el 20% superó los 15 años.

Uno de los aspectos más significativos de toda relación laboral es su estabilidad. En el país casi el 70% del personal que se desempeña como directivo en este nivel es titular (al menos en alguno de sus cargos). Sin embargo, un dato destacable es que al respecto existe una gran heterogeneidad entre las jurisdicciones. (Cuadro 26)

En el caso de los supervisores, se advierte que el 33,8% son titulares<sup>42</sup> y, por lo tanto, tienen estabilidad. El resto transita por situaciones laborales más inestables; aunque no hay supervisores contratados, un 58,6% son interinos o suplentes, lo que implica un alto grado de inestabilidad.<sup>43</sup>

**Cuadro 26:**

Porcentaje de directivos titulares en alguno/s de los cargos que desempeñan según jurisdicción. Ordenado de menor a mayor.

Jurisdicción	%
Chubut	22,2
Tierra del Fuego	23,5
Catamarca	26,3
Neuquén	31,8
Formosa	42,0
Entre Ríos	45,6
La Rioja	45,9
Santiago del Estero	47,2
Salta	49,1
Tucumán	50,0
Corrientes	51,1
Jujuy	56,4
San Luis	57,1
Chaco	57,5
Santa Fe	62,0
Misiones	65,8
San Juan	66,7
Mendoza	68,6
<b>Total</b>	<b>68,8</b>
Santa Cruz	69,4
La Pampa	69,5
Buenos Aires	71,9
Río Negro	76,0
Córdoba	83,4
Ciudad de Buenos Aires	88,1

Fuente: Censo Nacional de Docentes 2004

<sup>42</sup> Se ha considerado como titular a todo aquel supervisor que en alguno o en todos los cargos que tenían señalaron tal situación de revista.

<sup>43</sup> Independientemente de que muchos puedan estar por largos años en situación de interinato y/o de suplencia.

Otro dato a destacar y que hace a las condiciones laborales de estos actores tan significativos para el quehacer educativo, es que algo menos de la mitad de los directores trabaja en una única escuela y que el 25% trabaja en tres o más. Ello se explica en tanto muchos de los directores desempeñan también funciones frente a alumnos o de apo-

yo a la enseñanza. Chaco, Córdoba y Neuquén son las provincias con mayor porcentaje de directores de escuelas secundarias que trabajan en un solo establecimiento (alrededor de dos tercios) y La Pampa en la que sólo alrededor del 20% está en esa situación.

(Cuadro 27)

**Cuadro 27:**

Directivos de secundaria por cantidad de escuelas en las que trabajan según jurisdicción.

Jurisdicción	Una	Dos	Tres	Más de tres
<b>Total</b>	47,5	28,2	14,1	10,1
Buenos Aires	40,1	27,6	17,1	15,2
Catamarca	43,6	22,4	23,7	10,3
Chaco	67,9	19,7	10,9	1,5
Chubut	36,5	35,9	14,7	12,8
Ciudad de Buenos Aires	59,3	26,1	9,3	5,3
Córdoba	66,9	25,1	6,7	1,3
Corrientes	55,1	31,9	10,9	2,2
Entre Ríos	37,7	32,9	16,7	12,7
Formosa	56,0	36,0	8,0	0,0
Jujuy	28,9	37,6	18,8	14,8
La Pampa	21,3	32,2	28,2	18,4
La Rioja	48,6	27,0	18,9	5,4
Mendoza	43,3	35,6	15,4	5,8
Misiones	54,1	27,0	13,5	5,4
Neuquén	65,8	26,6	7,0	0,6
Río Negro	47,3	33,7	13,6	5,3
Salta	41,5	28,3	11,3	18,9
San Juan	45,2	28,6	11,9	14,3
San Luis	62,1	34,5	3,4	0,0
Santa Cruz	40,1	41,4	9,6	8,9
Santa Fe	62,0	27,6	8,2	2,2
Santiago del Estero	45,3	37,7	11,3	5,7
Tierra del Fuego	58,8	29,4	11,8	0,0
Tucumán	61,3	20,0	13,8	5,0

Fuente: Censo Nacional de Docentes 2004

Si bien la mayoría de los directivos (56,1%) que trabajan en las escuelas secundarias declaró tener tiempo para trabajar con sus colegas docentes cuestiones pedagógicas, es preocupante que más del 40% exprese que no lo tiene. También esta situación es muy heterogénea en las distintas jurisdicciones, como se advierte en el cuadro siguiente. (Cuadro 28)

También los supervisores dan cuenta de que la gran cantidad de horas que trabajan en el cargo y, probablemente, en otras tareas docentes, les resta tiempo para el trabajo con otros colegas. Sólo el 30,7% señaló disponer de tiempo para trabajar con sus colegas cuestiones pedagógicas vinculadas con los procesos de enseñanza y aprendizaje, sin grandes diferencias entre las distintas jurisdicciones.

Según los datos agregados para todo el territorio nacional, los directivos de escuelas medias trabajan alrededor de 40 horas semanales en las actividades docentes que desempeñan en el sistema educativo, ya sea en dicho cargo y/o dictando clases y/o desempeñando alguna función de apoyo a la enseñanza. Algo más del 30% trabaja más de 48 horas por semana. En algunas jurisdicciones, menos del 20% (Neuquén, Río Negro, Córdoba) y en otras, más de la mitad (Salta, San Juan, Tierra del Fuego).

Se advierte así que mientras la mayoría de los profesores de secundaria trabajan hasta 36 horas a la semana, la situación es distinta entre los directivos: la mayoría trabaja más de esa cantidad de horas. (Cuadro 29)

Más del 60% de los supervisores del nivel medio del sector estatal trabaja más de 36 horas semanales, lo que podría estar evidenciando que, además del cargo de supervisor, estarían realizando otra tarea docente en algún nivel del sistema educativo.

**Cuadro 28:**

Porcentaje de directivos que manifestaron tener tiempo para trabajar con colegas docentes cuestiones pedagógicas directamente vinculadas a los procesos de enseñanza aprendizaje. Ordenado de menor a mayor.

Jurisdicción	%
Río Negro	30,0
San Juan	39,5
La Pampa	44,4
Chaco	45,0
Entre Ríos	48,2
Buenos Aires	51,1
Santa Fe	51,8
Córdoba	54,2
<b>Total</b>	56,1
Mendoza	58,1
Salta	58,8
Jujuy	63,6
Misiones	63,6
Corrientes	64,3
Neuquén	66,2
San Luis	66,7
Tucumán	67,1
Catamarca	69,7
La Rioja	69,7
Tierra del Fuego	70,6
Ciudad de Buenos Aires	72,0
Formosa	72,9
Santiago del Estero	78,4
Santa Cruz	80,7
Chubut	87,2

Fuente: Censo Nacional de Docentes 2004

**Cuadro 29:**

Directivos por carga horaria semanal (\*) según jurisdicción

Jurisdicción	Hasta 24	25-36	37 a 48	más de 49
<b>Total</b>	12,3	28,3	28,5	30,9
Buenos Aires	17,3	28,8	25,1	28,9
Catamarca	5,6	33,6	29,4	31,5
Chaco	18,1	28,3	29,1	24,4
Chubut	4,2	21,0	32,2	42,7
Ciudad de Buenos Aires	7,5	27,3	31,6	33,5
Córdoba	10,4	31,1	40,2	18,3
Corrientes	8,3	16,5	34,6	40,6
Entre Ríos	9,7	22,7	18,9	48,7
Formosa	8,7	26,1	30,4	34,8
Jujuy	5,4	28,4	32,4	33,8
La Pampa	4,7	36,6	29,7	29,1
La Rioja	8,6	48,6	22,9	20,0
Mendoza	14,3	28,6	32,7	24,5
Misiones	14,5	17,4	34,8	33,3
Neuquén	2,1	37,0	45,2	15,8
Río Negro	9,3	45,1	26,5	19,1
Salta	18,4	6,1	20,4	55,1
San Juan	2,6	10,3	33,3	53,8
San Luis	7,1	14,3	50,0	28,6
Santa Cruz	2,5	29,3	25,5	42,7
Santa Fe	10,4	22,1	17,7	49,8
Santiago del Estero	2,0	16,0	38,0	44,0
Tierra del Fuego	6,7	20,0	20,0	53,3
Tucumán	17,1	14,5	31,6	36,8

Fuente: Censo Nacional de Docentes 2004

Nota: (\*) Se refiere a la carga horaria que acumulan los directivos en todos los establecimientos en que trabajan, lo hagan en funciones directivas o en otras.

Teniendo en cuenta que las representaciones que los trabajadores tienen sobre sus propias tareas, configuran -- de alguna manera -- el ejercicio del rol, es interesante consignar que las tres tareas principales que manifiestan realizar los supervisores se relacionan con:

I. Asesorar y orientar el trabajo pedagógico del docente

II. Resolver conflictos institucionales

III. Lograr la calidad educativa en los establecimientos

Si se tienen en cuenta los requerimientos de los mismos supervisores en relación con la capacitación, parecería que consideran buena su formación en cuanto a la primera y a la tercera tarea, pero necesitan reforzar sus conociemien-

tos para abordar la tarea relacionada con la resolución de los conflictos institucionales.

La mayoría de los supervisores considera que el clima de trabajo entre colegas, una adecuada conducción institucional, el seguimiento y orientación a los docentes y la buena actitud de los docentes hacia las tareas, son los principales factores que favorecen su labor.

Mientras que los factores que la obstaculizan son, principalmente, los bajos niveles socioeconómicos de los alumnos y la actitud de los mismos y las familias hacia la escuela y el aprendizaje.

## Consideraciones finales

Este recorrido ha permitido advertir que, entre 1994 y el 2004, el plantel de profesores de secundaria ha mejorado ostensiblemente su nivel de formación. Nueve de cada diez profesores tiene estudios superiores completos y el 81,7% tiene formación pedagógica; situación que es bastante similar en ambos sectores de gestión, aunque en el sector privado hay un porcentaje algo mayor que tiene estudios superiores, salvo entre los que tienen menos de 5 años de antigüedad en la docencia donde la situación es la inversa. No obstante, se advierte una situación heterogénea en las distintas jurisdicciones.

Se observó que tanto en las escuelas de gestión privada como en las de gestión estatal, los docentes más noveles provienen de hogares con más años de escolaridad que los docentes más antiguos y que los profesores del sector estatal, en promedio, provienen de familias con menos años de escolaridad que los del sector privado. La información recogida en el Censo Docente ha permitido advertir que esta situación diferencial entre las familias de origen de los profesores de escuelas de gestión estatal y las de gestión privada tiene larga data y que las diferencias al respecto se han acentuado en los últimos años.

La edad promedio del plantel de profesores secundarios (41,6 años) se elevó en los últimos años y la participación de las mujeres en el nivel ha permanecido estable entre ambos censos docentes.

Como en el resto del colectivo docente, también entre los profesores de secundaria se observó una mayor "retención", es decir una mayor permanencia y un menor reclutamiento de nuevos docentes. Ello podría explicarse por la vigencia en el período intercensal de adversas condiciones del mercado de trabajo general, por el incremento de la edad necesaria para jubilarse y los magros haberes jubilatorios del período, factores que habrían influido para determinar que una parte de los profesores que trabajaban en el nivel, decidieran incrementar su carga laboral.

La distribución de los profesores entre sectores de gestión ha permanecido igual entre el año 1994 y el 2004: algo menos de dos tercios trabaja exclusivamente en escuelas de gestión estatal, un 30% en escuelas de gestión privada y, el resto, en escuelas de ambos sectores de gestión.

Alrededor de dos tercios de los profesores tiene una situación contractual estable, siendo titular en los cargos que ocupan, mientras que el resto está en una situación de mayor inestabilidad, situación que se acentúa mucho entre los nuevos docentes.

Entre ambos censos docentes se incrementó, en promedio, el número de establecimientos en que trabajan los profesores y su carga laboral. Siete de cada diez profesores trabaja en hasta dos escuelas y el resto en tres o más. Mientras que en 1994 un 83,5% de los profesores trabajaba hasta 36 horas semanales<sup>44</sup>, en el 2004 sólo dos tercios trabaja hasta esa cantidad de horas. La mayor carga laboral de los profesores corrobora la hipótesis del menor reclutamiento de nuevos docentes en el período por acumulación de horas por parte de los que ya estaban trabajando. El incremento en la carga laboral de los profesores permite inferir que el docente promedio atiende mayor número de cursos que antes, lo cual implica mayores dificultades para el seguimiento de los alumnos, preparación de clases, relaciones con las autoridades de las escuelas, dedicación a espacios institucionales, entre otras dificultades.

En cuanto a supervisores y directivos, originados desde el colectivo de profesores, tienen perfiles similares a éstos, aunque son los docentes con mayor antigüedad y edad del nivel; entre ellos también la participación femenina está alrededor de los dos tercios. Casi la totalidad cuenta con título de nivel superior y tiene formación pedagógica. Entre los directivos del nivel se advierte que un 43,3% ha obtenido un título de nivel superior en instituciones universitarias. En el total del país y

en la mayoría de las jurisdicciones, la participación de los universitarios entre los directivos es mayor en las escuelas de gestión estatal que en las de gestión privada.

De los supervisores, sólo un poco más del 30% tiene una situación contractual estable, siendo titular en los cargos que ocupan, mientras que el resto está en una situación de mayor inestabilidad, en tanto son interinos o suplentes.

Más del 60% de los directivos y supervisores trabaja más de 36 horas semanales; muchos complementan su trabajo con otras tareas docentes quitándole tiempo para trabajar con sus colegas.

Esta recorrida por los perfiles, la formación y las condiciones laborales de los profesores, directores y supervisores de la escuela secundaria, permite afirmar que se trata de un colectivo homogéneo cuyas diferencias se refieren casi exclusivamente a los distintos momentos por los que atraviesan en la trayectoria de su carrera docente, desde profesores frente a curso hasta supervisores.

Asimismo, uno de los problemas más acuciantes que se le plantea a la política educativa, se relaciona con la necesidad de tener en consideración el fenómeno del envejecimiento del plantel de profesores, directivos y supervisores. Este problema pareciera tener consecuencias negativas para la profesionalización, al menos en dos sentidos: en primer lugar, porque pone de manifiesto la inminencia de un problema a largo plazo de falta de docentes nuevos para cubrir la demanda y, en segundo lugar, porque puede estar provocando situaciones de resistencia a la innovación y a enfrentar los nuevos desafíos que requiere el mejoramiento del nivel.

<sup>44</sup>Red Federal de Información Educativa (1996). El perfil de los docentes de nivel medio, op.cit.



Dirección Nacional de  
Información y Evaluación  
de la Calidad Educativa



Ministerio de  
**Educación**  
Presidencia de la Nación