

# Educación y trabajo docente en el nuevo escenario latinoamericano: entre la mercantilización y la democratización del conocimiento ¿Regulan los estatutos docentes? Una aproximación al caso argentino

Education and teaching work in the new Latin American scene: between commodification and democratization of knowledge. Are statutes governing teachers? An approach of Argentine case.

**Roxana Perazza<sup>1</sup>**

## Resumen

En el presente artículo se describe algunas características de la primera norma que reguló la carrera docente en la Argentina desde 1958. La referencia al caso argentino constituye un ejemplo fértil en pos de demostrar la necesidad de reforzar el papel del Estado, como decisor de la política para el sector. Si bien las carreras docentes requieren nuevas regulaciones que den cuenta de las necesidades y demandas tanto del sector docente como de los sistemas educativos, también, es preciso que se analicen y se fortalezcan las capacidades estatales para poder cumplir con las funciones propias del Estado. Argentina puede resultar un caso interesante para ilustrar las dificultades con las que se encuentra el Estado, desde hace décadas, para poder llevar a cabo cuestiones que sí están planteadas en la norma y que por diversas situaciones, no se han podido implementar.

*Palabras claves: Estatutos docentes; Carrera docente; Educación argentina.*

## Abstract

This article describes some characteristics of the first law that regulated the teaching profession in Argentina since 1958. The reference to the Argentine case is an example to prove fertile towards the need to strengthen the state's role as policy decision-maker for the sector. While teaching careers require new regulations that take into account the needs and demands from teachers and education systems, at the same time, also need to be analyzed and strengthen state capacities to fulfill the duties of the State. Argentina may be an interesting case to illustrate the difficulties in which the State is nowadays and for decades, to carry out other issues that are raised in the norm and that different situations have not been able to implement.

*Key words: Teachers normative; Teaching career; Argentine education.*

---

<sup>1</sup> Licenciada en Ciencias de la Educación (UBA). Maestría en Ciencias Sociales con orientación en Educación (FLACSO). Es especialista en políticas públicas (FLACSO). Ha sido subsecretaria de Educación del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires (2000/03) y luego fue Secretaria de Educación (2003/2006). Es consultora independiente y asesora en diversos países. Ha escrito numerosas publicaciones y artículos sobre diversos temas relacionados con el área de políticas educativas. Desde el 2008, coordina el trabajo de campo realizado en las escuelas en el marco del proyecto TizapapelByte sobre los videojuegos en la escuela. Dirige una colección de educación y política en la Editorial Aique. Es asesora en la comisión de educación de la legislatura de la ciudad de Buenos Aires, Argentina. E-mail: roxanaperazza@gmail.com.

## A modo de introducción

Las normas son producciones históricas, fruto de múltiples situaciones y pueden constituirse en herramientas transparentes que garanticen la continuidad institucional de una decisión / medida de política pública más allá de un gobierno. También, forman parte para caracterizar las principales directrices de una gestión.

En el sector educativo, los marcos regulatorios son mecanismos para reestructurar los sistemas educativos, para instalar determinados temas en las agendas públicas y también, para organizar las modalidades que adquieren los puestos de trabajo docentes en las instituciones escolares.

En la presente ponencia se hará referencia a algunos aspectos presentes en la norma argentina teniendo como marco los movimientos producidos en las carreras docentes de algunos países de la región. La descripción de algunas características presentes en las regulaciones docentes de las jurisdicciones del país ayudará a poner en tensión la necesidad o no de propiciar cambios en los estatutos docentes en el país.

## Algunas notas del caso argentino

En 1958 se sancionó la ley 14.473, el estatuto del docente nacional, constituyéndose en la primera norma que ordenó y estableció criterios para el acceso, permanencia y ascenso docente y que estructuró la carrera.

Es posible identificar un antecedente inmediato, durante el gobierno peronista en 1954, por decreto del Poder Ejecutivo Nacional, se establece el Estatuto Profesional del Docente del General Perón. Durante ese mismo periodo, se sancionó la ley 13047 conocida como el Estatuto del Docente Privado que, entre otros puntos, equiparaba los sueldos de los docentes de las escuelas privadas con las públicas y transfería la responsabilidad de hacerlo al Estado en el caso que la entidad privada no pudiera hacerse cargo.

Fue durante la presidencia del Dr. Arturo Frondizi en la que se establecieron una serie

de criterios, pautas y normas que fijaron los derechos y obligaciones de los docentes en el sistema educativo público.

En relación a los derechos, se determinaron, a grandes rasgos, como los principales temas los siguientes: la estabilidad, el goce de una remuneración y una jubilación justa, el derecho al ascenso y al aumento de clases semanales y el traslado y el cambio de funciones después de los diez años de servicio, la concentración de tareas, el ejercicio de la actividad en mejores condiciones, el reconocimiento de las necesidades del grupo familiar, el goce de las vacaciones reglamentarias, la libre afiliación, la participación en el gobierno local, el establecimiento de un año de licencia con goce de sueldo en todos los cargos y la posibilidad de realizar cada diez años realizar estudios de perfeccionamiento, la defensa de sus derechos e intereses legítimos, la asistencia social y su participación y el ejercicio de todos los derechos políticos.

También, estipuló el escalafón docente para las distintas ramas y estructuró las juntas de clasificación conformadas por el voto directo de los docentes titulares cuya función será el estudio de los antecedentes del personal, la formulación de los criterios para los aspirantes y la designación de jurados.

Ordenó el mecanismo para el ingreso a la carrera docente y definió la necesidad de entrar al sistema por el cargo de menor jerarquía con posesión de titulación nacional, y solicitar el ingreso y someterse a los concursos que se establecen por estatuto.

Definió la estabilidad del docente en el cargo, que sólo quedará en disponibilidad cuando haya cambios en los planes de estudio y que gozará del sueldo con o sin nuevo destino.

Introdujo la idea de que el ascenso a otro cargo docente se realizará a través de concursos de títulos y antecedentes y el uso de pruebas de oposición.

Formalizó la composición de la retribución mensual del personal docente; es decir la asignación por cargo, la bonificación por antigüedad<sup>2</sup>, la

**2 Al año de antigüedad; 10 %, a los 2 años, 15 %, a los 5 30%, a los 7 años 40%, a los 10 años 50 %, a los 12 años 60 %, a los 15**

bonificación por ubicación<sup>3</sup>, función diferenciada y prolongación habitual de la jornada.

Esta norma nacional, conocida como el Estatuto del Docente Nacional, rigió en nuestro país hasta la segunda transferencia de los sistemas educativos<sup>4</sup> a las provincias.

A partir de ese momento -1992-<sup>5</sup> comienza un proceso de transferencia a los estados provinciales de los sistemas educativos y de salud. Estos deben hacerse cargo de sus sistemas educativos, organizar y direccionar sus gobiernos y en términos generales, en relación a la regulación del trabajo docente reproducen al interior de cada jurisdicción el esquema propuesto en 1958.

De acuerdo con estos autores "...el estatuto nacional, matriz originaria de los estatutos, fue sancionado en un contexto de hegemonía de un modelo de Estado Keynesiano/ de bienestar. En este marco que se amplían los espacios de participación de los docentes- a través de sus representantes gremiales- en la negociación por el reconocimiento material y legal del derecho a condiciones laborales más dignas y mecanismos transparentes en la selección de los trabajadores. Producto de estas discusiones, se materializan en estas normas algunas de las funciones propias de un Estado distribuidor..." (Ivanier, A, Jaimovich A, Migliavacca. A. Pasmanik y, Soforcada M. F, 2004: 80).

Durante la década de los noventa, con economías provinciales en deterioro y con capacidades estatales precarias, los gobiernos provinciales debieron afrontar la organización de los sistemas educativos, destinar presupuesto para sostenerlo, elaborar normativa y comenzar a direccionar las políticas locales de acuerdo a las características y demandas, en este escenario el marco regulatorio de 1958 seguía ofreciendo pautas y criterios organizadores del trabajo de los docentes en las escuelas.

---

**años 70 %, a los veinte y más de antigüedad 100% y a los 24 120%.**

**3 Escuelas alejadas del radio urbano 20%, escuela de ubicación desfavorable 40 % y escuelas de ubicación muy desfavorable 80%.**

**4 Aunque dos jurisdicciones Santa Fe y Santa Cruz aún se rigen por el Estatuto Nacional ya mencionado.**

**5 Ley 24049, sancionada en diciembre 1991.**

Además, las políticas de reducción fiscal y de flexibilización laboral acompañaron los procesos de transferencia, por ende las normativas provinciales reprodujeron tópicos normativos en relación al puesto de trabajo y a los modos de ingreso de modo tal de no profundizar los conflictos con el sector docente.

A modo descriptivo, vale la pena enumerar las principales características y criterios presentes en las normas de regulación del trabajo docente en cinco provincias argentinas.<sup>6</sup>

En términos generales los antecedentes que se valoran para el ingreso son:

- títulos docentes habilitantes
- antigüedad
- promedio de calificaciones
- antigüedad docente en cargos del escalafón en que se solicitó ingreso.
- antigüedad docente en el ítem escalafonario.
- calificaciones de los dos (2) últimos años.
- Otros títulos y certificados bonificantes.
- Publicaciones, estudios y actividades vinculadas con la enseñanza.

En todos los casos se definen las condiciones de la actividad docentes (activa, pasiva y en retiro) y las situaciones de revista (titular, interino o suplente) y se establecen las condiciones de ascenso. Se definen las funciones de las Juntas de Clasificación. La capacitación docente es un aspecto mencionado en todas las normativas analizadas, en ellas se la contempla como una instancia necesaria en el proceso de desarrollo profesional así como un requisito para el ascenso en la carrera docente. En algunas jurisdicciones, está definida como una responsabilidad del Estado el proveer instancias de capacitación y/o resguardar la condición laboral para acceder a ella

Por lo expuesto, y a grandes rasgos podemos concluir que en un número significativo de jurisdicciones comparten esquemas regulatorios equivalentes, con algunos rasgos distintivos en alguna provincia. Es decir, los maestros y profesores en la Argentina comparten criterios que estructuran su carrera docente más allá de que la gestión de la educación sea federal.

**6 Las provincias y normas analizadas fueron la Provincia de Buenos Aires, Mendoza, Ciudad de Buenos Aires, Chaco y Tucumán.**

Con fines prácticos para este análisis, se puede hacer referencia a un formato de regulación a nivel nacional, que se expande en los diferentes sistemas escolares federales del país.

En este sentido, también se puede concluir como lo realiza Moduchowicz al expresar que

...si las viejas carreras profesionales y estructuras salariales docentes todavía se encuentran vigentes se debe, en gran medida, a la dificultad de encontrar mecanismos sustitutos que contengan sus ventajas. Entre estas se pueden señalar que a) son objetivas y, por lo tanto, no están sujetas a discrecionalidad por parte de ninguna autoridad; b) el salario es predecible, ya que desde el ingreso a la carrera se puede conocer lo que se va a percibir en el futuro; c) su administración y comprensión por parte de los docentes es sencilla y; d) reducen, sino eliminan la competencia entre docentes (aunque, es cierto que tampoco proveen mecanismos que favorezcan la cooperación entre ellos)... (2002, p.7-8).

Sin embargo, más allá de entrar en discusión sobre la necesidad o no del cambio de norma y la cuestión de la política en estos asuntos, (Perazza, 2009) vale la pena reflexionar acerca de las posibilidades presentes en las normas provinciales de modo tal de avanzar sobre el desarrollo de alternativas que estructuren de otros modos la carrera de maestros y profesores. Hasta este punto es factible observar la posibilidad de contar con normativas aptas para poder implementar innovaciones/ experiencias / desarrollos que habiliten otros recorridos en la trayectoria laboral docente. Entonces, ¿la cuestión radica en un cambio de la norma?

Con diferencias significativas, desde hace más de diez años, se han producido cambios en muchos países. Se puede citar como antecedente a México a partir de la Carrera Magisterial (1993) luego hubo cambios en el Salvador (1996), Chile (1997), Paraguay (2001) Puerto Rico (2001), Colombia (2002), Perú (2007). Argentina no ha revisado sus marcos regulatorios, inmerso en cuestiones coyunturales aún sin resolver ha decidido no encarar esta compleja cuestión. En este marco se inscriben algunas consideraciones que se exponen a continuación, analizadas desde un país que ha decidido no poner a discusión la modificación de la norma.

## **¿Qué cambiar en la carrera docente? ¿Los estatutos?**

En términos descriptivos, se puede afirmar que la misma norma continúa vigente, tal como se detalló en párrafos anteriores. Se navega entre una tradición y un presente que la acepta tal como está, sin detenerse en revisar cuáles son sus posibilidades, o plantear, a la vez, innovaciones/ nuevas propuestas sin lesionar los derechos adquiridos por los docentes. Sin embargo, la expansión de los sistemas y sus complejidades van de la mano de la necesidad de promover otros desarrollos que habiliten mejores condiciones para el enriquecimiento de las trayectorias profesionales.

Si se toma el caso argentino se genera una situación particular: la promoción de mejores condiciones de enseñanza en relación a la carrera docente no va acompañada necesariamente de cambios estructurales de la ley que organiza el trabajo en las escuelas. Por el contrario, bajo determinados contextos, es posible inferir que los principales postulados de ésta pueden dar insumos para elaborar políticas en pos de impulsar mejores condiciones de trabajo, favorecer el desarrollo profesional de los maestros y profesores y propiciar mejores condiciones de enseñanza.

Ese estatuto creado en 1958, marco orientador para la mayoría de los gobiernos provinciales, condensa algunas propuestas interesantes y potentes aún en nuestros días.

Modificar una norma laboral implica para los gobiernos ubicarse en una situación potencialmente de tensión permanente con el sector sindical y no es posible asegurar el logro de los propósitos perseguidos como así tampoco evitar el comienzo de otros conflictos colaterales.

Además, supone la definición de una agenda clara a debatir por parte de los gobiernos, y no siempre eso es factible. Cambiar la norma de trabajo de los maestros y profesores no puede quedar reducido a limitar el uso de licencias en pos de revertir situaciones de ausentismo docente; implica la construcción de un esquema de carrera magisterial que contenga

algunas repuestas nuevas para situaciones presentes en los sistemas educativos y al mismo tiempo, deben estar vigentes algunos tópicos pensando en prospectiva.

En función de continuar ilustrando el caso argentino vale subrayar que la mayoría de las normas analizadas (también, en la norma del 58) contienen un conjunto de artículos que no se han reglamentado y/o implementado. Dato que da cuenta del corrimiento del Estado en su función velar por el cumplimiento de la ley.

Por lo tanto, se han seleccionado temáticas presentes también en la mayoría de las propuestas y que diversos autores que han trabajado (Batallán: 2007, Birgin: 1997) (Vaillant: 2004)

En este punto es importante subrayar que una propuesta/ innovación/ alternativa requiere, como mínimo, de dos cuestiones que deben ir de la mano: una clara definición de la política y una norma respalde y la sostenga en el tiempo.

Se ha detenido el análisis sobre tres cuestiones: la evaluación de desempeño, la capacitación docente y el ascenso al cargo a través de concursos docentes. Cada uno de ellos es nominado de diferentes formas<sup>7</sup>, tienen reflejo normativo<sup>8</sup> y en estos últimos años forman parte del discurso público sobre la mejora en la carrera docente.

Un primer punto a señalar es el *proceso de evaluación de desempeño docente*<sup>9</sup> o la necesidad de otorgar un concepto anual a los docentes. En este tema confluyen un

---

**7 Se entiende que las diversas denominaciones son producciones históricas y que al mismo tiempo, pueden implicar otros significados. No es objeto de esta ponencia el análisis de los significados y sentidos de cada uno de los conceptos seleccionados, aunque se entiende que existen diversas definiciones y por ende, tienen implicancias en relación a la enseñanza y a la toma de decisiones.**

**8 Se ha transcrito el artículo que menciona cada uno de estos temas pertenecientes a la ley 14.473/1958 de modo tal de ilustrar no sólo la presencia en la misma sino los contenidos interesantes que estaban desarrollados en ella.**

**9 Artículo 22. La calificación será anual, apreciará las condiciones y aptitudes del docente, se basará en las constancias objetivas del legajo y se ajustará a una escala de conceptos y su correlativa valoración numérica. En caso de disconformidad el interesado podrá entablar recurso de reposición con el de apelación en subsidio para ante la junta de clasificación, dentro de los diez días de notificado. La síntesis de la documentación a que se refiere este capítulo y en su caso los datos complementarios que sean requeridos se elevarán, anualmente, a las juntas de clasificación...” ley 14.473/ estatuto del docente. 1958**

conjunto de problemas para llevarlo a cabo. En primer lugar, la ausencia y/o la ambigüedad en las reglamentaciones junto a un progresivo corrimiento de las funciones propias de regulación por parte del Estado han generado un conjunto de situaciones y “de normas no escritas pero, conocidas por todos”, en las que algunos aspectos han adquirido un grado de formalidad tal que se han vaciado de contenidos y sentido.

Por otro lado, “...Un punto de gran dificultad para reformular la evaluación de desempeños docentes es resolver la cuestión de qué se entiende por una buena práctica docente. La diversidad de condiciones en que se desempeña el trabajo docente hace *a priori* improbable que una definición única abarque todas las variaciones institucionales de la práctica; pero además existen desacuerdos conceptuales -que pueden ser más o menos intensos- sobre lo que delimita un buen desempeño, sobre lo que define a un buen docente. Evidentemente, la ausencia de una definición precisa y a la vez comprensiva sobre lo que se entiende como *buena práctica docente* constituye un obstáculo para construir herramientas que permitan evaluarla...” (Perazza. Terigi, 2008:)

Se han establecido mecanismos formales por los cuales el concepto anual de los docentes forma parte de una cadena burocrática necesaria para finalizar el ciclo lectivo. Vacía de contenido, sin observaciones de clases, con la proximidad de las vacaciones y con “la tendencia” a cerrar el año escolar sin conflictos se consensúa un concepto homogéneo para la mayoría de los maestros sin reparar en las diferencias y dificultades en relación a la calidad de su trabajo. Una modalidad de abordaje más en función de evitar conflictos que de construir saberes sobre la práctica de cada docente en cada institución.

La *capacitación*<sup>10</sup> docente, la actualización y / perfeccionamiento pareciera constituirse en “la llave” para saldar las deficiencias en relación

---

**10 Artículo 23. Las autoridades escolares estimularán y facilitarán la superación técnica y profesional del personal docente en ejercicio, mediante cursos de perfeccionamiento y becas de estudios e investigación en el país y en el extranjero. ley 14.473 / estatuto del docente. 1958.**

a la enseñanza, a la didáctica y también a la profundización sobre aspectos disciplinares. También, se traduce como la posibilidad de acceder a otros puestos de trabajo<sup>11</sup>.

En algunos sistemas educativos, se ha reducido a la búsqueda incansable y al acopio de puntaje (credencialismo) que garantice un mejor lugar en los listados de las Juntas de Clasificación, con la finalidad de conseguir más cargos u horas cátedra de trabajo y/ o posicionarse con mayores expectativas a la hora de concursar por un cargo de ascenso o de otro tipo.

“El credencialismo y el aumento sostenido de las actividades de formación continua trajeron aparejados no sólo la desarticulación de los diversos organismos e instituciones que ofrecen capacitación, sino además la desigual calidad, pertinencia y nivel académico de las propuestas. Por ello, el reto actual es trabajar en la continuidad y articulación de políticas y programas de capacitación, junto a la generación de un marco normativo que regule y ordene las instancias y alternativas formales de desarrollo profesional docente, en vistas a garantizar criterios de calidad, pertinencia y relevancia de las acciones. Sin esta injerencia por parte del Estado los docentes quedan librados a las lógicas del mercado de la capacitación, minando su derecho a contar con actividades significativas y de calidad para su desarrollo y práctica profesional...” (Vezub, 2007:17)

Ha pasado a un segundo o tercer plano la calidad y relevancia que tiene el contenido en relación a la práctica o el interés profesional como criterio de selección; basta que otorgue puntaje.

También, es pertinente subrayar que las administraciones que se han propuesto llevar a cabo reformas educativas han exagerado las expectativas sobre los impactos de la capacitación. Toda innovación llevaba necesariamente a alguna instancia de capacitación: por un lado para comunicar “lo distinto” de la propuesta en materia de política pública y por el otro, para enseñar los modos

de abordajes, contenidos, etc. Esta suerte de “sobreuso” de la capacitación más cercano al acompañamiento de las políticas que a instancias sistemáticas de formación docente, ayudó a diversificar el sentido de la misma.

Por último, se hará referencia a los *concursos docentes*<sup>12</sup> como modalidad de acceso y/o ascenso a un cargo. Como vértice del triángulo considerado, las diversas instancias que forman parte de una situación “de concurso docente” constituyen una herramienta transparente y pública aunque perfectible.

La ponderación por parte de otros colegas de la formación del concursante, de la presentación de sus exposiciones y de los diversos desarrollos favorece el acceso a un cargo (de ascenso o no) en condiciones en las que se reduce la arbitrariedad y /o el clientelismo partidario.

Además, el reconocimiento y la valoración de los antecedentes profesionales, de la capacidad para planificar a mediano plazo, la preparación de una clase, etc, le imprime al ascenso una cuota de legitimidad necesaria a la hora de conducir una institución.

Los cargos de mayor jerarquía tienen un reflejo en el salario, junto a una cuota de responsabilidad diferente, pueden ser identificados como el estamento a alcanzar para determinados maestros y profesores. También, han sido (¿son?) moneda corriente para pagar determinados favores, relacionada con el clientelismo partidario. Lo público le pone un freno a esta modalidad y además, hace posible la circulación de los criterios y normas establecidos para el conjunto de los interesados.

### Para seguir pensando

La evaluación del desempeño docente, la capacitación y el acceso y/o ascenso a un cargo por concurso constituyen tres temas presentes en cualquier discurso referente a la política que se debe llevar a cabo para el sector docente en los países de la región.

---

**12 Artículo 25. Todo ascenso se hará por concurso de títulos y antecedentes, al que se agregarán pruebas de oposición en los casos expresamente señalados en este estatuto. ley 14.473 / estatuto del docente.1958**

**11 Las propuestas de carrera docente de México, Colombia, Perú hacen hincapié en este sentido, para el acceso a otro nivel y/o categoría.**

El caso argentino es útil para poner en discusión cierto “énfasis”/“sobre entusiasmo” presentes en los enunciados de los decisores de las políticas para el sector que enfatizan la necesidad de la modificación en la norma que regula el trabajo de maestros y profesores de modo tal de cambiar y mejorar las condiciones de enseñanza en las escuelas.

Por un lado, se refuerza la noción que deja en claro que las normas son producciones históricas y que pueden leerse también como las traducciones públicas de determinados significados de las políticas.

Al mismo tiempo, como es obvio, no actúan por sí solas, no intervienen o modifican en determinadas situaciones si se carece de determinadas condiciones y direccionalidad para poder llevarlas a cabo. Y sólo desde las políticas públicas es posible implementarlas. En el caso argentino es factible identificar la presencia de determinados temas sin que se puedan implementar en el cotidiano de las escuelas y a la vez, cómo la ausencia / vacancias en estas áreas responde más a los corrimientos del Estado por décadas que a cuestiones vinculadas con la ley.

Concebir una norma, en este caso relacionada con la carrera docente, supone establecer y fundar los pilares que sostendrán por un largo tiempo la estructura de la carrera. Por un lado, como ya se expresó, supone un conjunto de negociaciones sindicato-gobierno que en general son costosas y arduas y al mismo tiempo, porque las regulaciones laborales son a largo plazo y en este caso, además, deben contener algunos interrogantes a futuro en relación a los procesos de escolaridad.

La norma de 1958 es un ejemplo de una regulación que incluyó necesidades estructurales y coyunturales para un sistema educativo que demandaba organización y a la vez, se estaba expandiendo. Asimismo, supo contener y enumerar una serie de temas que aún siguen vigentes en la mayoría de las agendas públicas del sector.

Esta doble condición descrita en una norma, es decir que pueda dar respuestas a las realidades educativas pero que, al mismo tiempo, pueda actuar como marco regulatorio a largo plazo es un aspecto a considerar de difícil satisfacción. Sin embargo, puede constituirse en estímulo para aquellas administraciones que apuntan a un cambio y/o modificación de las regulaciones del trabajo docente.

Por otro lado, los temas seleccionados ayudan a pensar sobre algunas situaciones problemáticas. La primera es que más allá de los enunciados existen algunas cuestiones no definidas, sin resolver que obstaculizan la implementación de una medida. Sólo a modo de ejemplo, vale volver a citar las discusiones aún no saldadas en torno a la evaluación del desempeño docente, en ellas no es posible identificar algunas pistas para el diseño de medidas. Por un lado, señalan las vacancias de saberes alrededor de estos y otros temas relacionados con la carrera docente y al mismo tiempo, se refuerzan situaciones en las que se “hace como si”, simulaciones institucionales que son difíciles de revertir.

Se prende allí una alarma en relación a cuestiones relacionadas con las carreras magisteriales: se puede tomar un riesgo y afirmar que en términos generales existe “determinados” consensos entre los administradores, sindicalistas y especialistas acerca de la necesidad de introducir mejoras en las carreras. Por supuesto, hay variedad de situaciones y posturas al respecto. Sin embargo, se estima prioritario la consolidación de roles por parte de los estados en tanto promotores de saberes y al mismo tiempo, como monitores y reguladores de las políticas. Por el contrario, se puede correr el riesgo de profundizar espacios de simulación, contenidos vacíos de significados y sentidos en lugar de propuestas de trabajo novedosas y aprendizajes para los docentes.

## Referências Bibliográficas

- BATALLÁN, G. *Docentes de infancia. Antropología del trabajo en la escuela primaria*. Buenos Aires. ED Paidós, 2007.
- BIRGIN, A. *El trabajo de enseñar. Entre la vocación y el mercado. Las nuevas reglas del juego*. Buenos Aires. ED. Troquel, 1999.
- IVANIER, A.; JAIMOVICH, A.; MIGLIAVACCA, A.; PASMNIK, Y.; SAFORCADA M. F. *¿Qué regulan los estatutos docentes? Trabajadores de la educación, relaciones sociales y normativa*. Centro Cultural de la Cooperación. Buenos Aires: Ed. Instituto Movilizador de Fondos Cooperativos, 2004.
- MORDUCHOWICZ, A. *Carreras, incentivos y estructuras salariales*. Chile. PREAL, 2002.
- PERAZZA, R. *Sistema de estímulos en la carrera docente ¿Qué se necesita? en un futuro para la escuela pública*. MARTÍNEZ OLIVÉ, A. (comp.). México: Ediciones Educación y Cultura, 2009.
- PERAZZA, R. TERIGI, F. *Decisiones políticas acerca de la evaluación docente. Consideraciones sobre la experiencia y la reformulación de la evaluación de desempeños en la Ciudad de Buenos Aires*. Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa. Vol. 1, nro 2, 2008.
- VAILLANT, D. *Construcción de la formación docentes América Latina. Tendencias temas y debates*. Santiago de Chile: PREAL, 2004.
- VEZUB, L. *La formación y el desarrollo profesional docente frente a los nuevos desafíos de la escolaridad*. Profesorado: Revista de curriculum y formación del profesorado. Vol. 11, Nº 1, Buenos Aires, 2007.
- 

Recebido em setembro/2011

Aprovado em novembro/2011