



**XVII CONGRESO NACIONAL y VII LATINOAMERICANO DE
SOCIOLOGÍA JURÍDICA
Tucumán, Argentina – 5, 6 y 7 de octubre de 2016**

**PARTICULAR PARADIGMA EN LA EDUCACION: ACCESO AL SISTEMA
EDUCATIVO A NIVEL DOCENTE EN LA PROVINCIA DE TUCUMAN**

Autores:

- Dra. Saidman Ros Maria Jose.
- Dra Larisa Moris. Facultad de Derecho y Ciencias Sociales UNT

Resumen

El presente trabajo tiene como principal objetivo llevar adelante la investigación que se desarrolla de una denuncia efectuada por la oposición a través del Legislador José Cano durante el gobierno de Alperovich, en el que da cuenta de la presentación de certificados no válidos por parte de los docentes en las distintas juntas de clasificación en los períodos de inscripción para acceder a puestos de trabajo, y/o ascenso de jerarquía en interinatos y/o suplencias.- la problemática que implica su descubrimiento, tratamiento e incluso la resolución del conflicto en el marco de la normativa aplicable decreto 2525/1 del año 2006 decreto provincial, además del estatuto del personal de la administración pública ley 5473, estatuto del docente ley n° 3470 y por último la ley de procedimiento administrativo de la provincia, 4537.-

El método, utilizado consistió en la observación descriptiva y el experimento, dado que frente a estos hechos de tipo social las políticas públicas resultaron de aplicación con la máxima dureza en la aplicación de sanciones y generaron enfrentamientos entre las distintas instituciones que participan en la conformación de lo que resulta un certificado que no reúna las características de apócrifo-



La valoración conceptual de los términos utilizados, fue uno de los aspectos mas cuidados en la investigación y tratamiento de los casos estudiados. Hecho social que llevo al replanteo de la organización en universidades nacionales de la provincia y la correspondiente aplicación de sanciones por parte del Estado Provincial y las diferentes Juntas de Clasificación.-

Por su parte, se plantea además el tema de la doble imposición ya que las juntas han procedido a descalificar a los docentes involucrados, con relación al concurso del año 2015, y paralelamente corre la investigación sumaria que sugiere en la mayoría de los casos la cesantía del docente en cuestión.

Introducción

En la provincia de Tucumán las diferentes Juntas de Clasificación tiene por objetivo reunir los antecedentes y legajos de los docentes, que dedicados a su vocación deciden llevar a las aulas el conocimiento necesario de niños y adolescentes a los que se les confía su educación.-

La misma recepciona, valora y efectúa la consiguiente puntuación de acuerdo a la documentación que ha sido aportado en original, dejando copias que son debidamente certificadas por las diferentes Juntas, cada uno de los docentes que forma su legajo de antecedentes de este modo.-

Por su parte, el mismo ha de componerse de títulos que en su formación docente ha adquirido mediante capacitación que otorgan puntaje y producen una suerte de clasificación por medio de la cual se permite a los mismos el acceso a cargos cuando no formaban parte del cuerpo docente de la Instituciones Educativas, o bien pueden acceder a un puesto de “mayor jerarquía” al que han tenido en años anteriores, ya que al haber acreditado mejor puntaje la movilidad en el padrón se ha visto asegurada y por tanto la puntuación ha cambiado-



De esta manera es como se diagrama el acceso y/o asenso en general de los docentes a nivel provincial, a través de tres juntas de calificación, las cuales son: inicial y primaria, junta media, junta artística técnica....-

Los llamados a inscripción son publicados en medios masivos de comunicación y en dicha oportunidad docentes de toda provincia se acercan con el propósito de dar cuenta de las nuevas capacitaciones a las que ha accedido.-

La presentación de los certificados, se lleva a cabo en original, el mismo se guarda en legajo junto al resto de los originales presentados, y en copias que son debidamente certificadas con el fin de dar transparencia a las presentaciones efectuadas.-

Desde el Ministerio de la Nación, Universidad Nacional de Tucumán, Universidad Nacional de Cuyo, entre otras se dictan capacitaciones que tienen que ver con las distintas disciplinas en las que el docente puede ejercitar su vocación, y al mismo tiempo desplegar la inquietud que puede ocasionarle la avidez de conocimientos.-

Mas allá que el sistema educativo exige capacitación permanente en muchas ocasiones el docente la busca simplemente por el animo de crecimiento, frente a realidades donde cada vez es mas difícil contribuir al sostenimiento del hogar con un solo cargo.-(Facultad de Filosofía y Letras de la UNT).-

En la mayoría de los casos los cursos objetos de la presente investigación involucraron a distintas Facultades de la Universidad Nacional de Tucumán, ya que eran dictados por docentes de las diferentes casas de Altos Estudios, e incluso los mismos se desarrollaban con una carga horaria de verdadera importancia en las instalaciones de las diferentes Facultades o Delegaciones descentralizadas que le son propias.-



Paralelamente existe un centro de “contralor” de los certificados que las distintas entidades capacitadores emiten luego del dictado de la capacitación y que certifica a cerca de los títulos que se emiten con el fin de que los mismos queden (aremyc) en manos de los docentes que asistieron a las mismas y puedan ser de este modo acreditar la capacitación ante las diferentes juntas o bien cuando sus Curriculum Vitae deban ser presentados donde los docentes deseen.-

El aremyc tiene por objeto llevar adelante entonces la validación de los mentados títulos a través de sus diferentes áreas que se especializan en etapas distintas del mismo proceso.-

Interesa en este ámbito tener en cuenta que el área de control y monitoreo se despliega desde el aremyc y sus distintas oficinas que llevan a cabo el control siendo un área de control creada en el ámbito del Ministerio de Educación de dirección de Asuntos Jurídicos, por medio de Resolución Ministerial n° 754/5 (med)-09 y se encuentra constituida por tres unidades técnicas operativas

- A) Unidad Técnica de Registro Unico Provincial de Instituciones oferentes de proyectos de desarrollo profesional docente
- B) Unidad Técnica Pedagógica, la cual se encuentra constituida de idas por dos comisiones: comisión interdisciplinaria de evaluación, responsable de evaluar el diseño y la pertinencia de los proyectos de capacitación, con otorgamiento de puntaje docente
- C) Unidad Técnica Informática: responsable de la certificación, administración, custodia y preservación de los datos registrados para la emisión de la certificación final de los proyectos de desarrollo profesional.-

Las Instituciones oferentes suministran a la unidad técnica informática al finalizar la capacitación, toda la documentación con carácter de declaración jurada, la cual debe ser refrendada y respaldada por el representante legal y/o directivo, conjuntamente con los responsables de la capacitación



oferente haya cumplido satisfactoriamente los requisitos de evaluación y acreditación (res. n 7545 med -09, anexo iii art. 8, 9, 10 y concordantes).-

En vistas a garantizar la verdad material, el Aremyc requiere informe de competencia a la Facultad de Filosofía y Letras de la UNT quien informa si el docente investigado registra o no registra investigación, verificando incluso si existe inscripción académica, contable, referidas a las capacitaciones.-

Las capacitaciones, una vez ofrecidas son desarrolladas a través de la modalidad expositiva, donde se exponen los distintos temas que son objeto de estudio, para luego entregar bibliografía de la cual los docentes estudian. Al terminar la capacitación se toman exámenes o bien solicitan los profesionales a cargo que mediante trabajos en grupo procedan a presentar monografías con las cuales se elabora la asimilación de los contenidos.-

Marco normativo

La investigación que se ha desarrollado se limita a esclarecer o deslindar responsabilidades de los docentes que presentan títulos no validos, o apócrifos, en las juntas de clasificación y que pretenden con dicha presentación.-

El marco normativo aplicable se encuentra previsto en la Ley de Procedimiento Administrativo de la provincia.-

El marco de la investigación tiene lugar en torno al Decreto 2525/1 del año 2006 que establece los límites y alcances de la investigación dibujada bajo la figura de un sumario administrativo por la presentación de documentación apócrifa.-

También es de aplicación, el Estatuto del Docente Ley n° 3470, el Estatuto del Empleado Público Ley n° 4537.-



Todas estas normas aseguran la investigación desde un marco de transparencia con el objeto de dar claridad, remisión de información de las entidades involucradas, declaración del imputado, el derecho de defensa a través de un proceso que se desarrolla desde lo dictaminatorio, no vinculante.-

El proceso data de las siguientes etapas, las que se desarrollan bajo la normativa propia del derecho administrativo, y tienen como particular colorario la existencia de un acto de tipo preliminar, ya que la investigación ni siquiera puede llamarse acto administrativo propiamente dicho.-

En este contexto se inicia una investigación que se origina en las juntas respectivas a donde se observa la presentación por los docentes involucrados de los certificados cuya registración no se ha efectuado en el aremyc y por tanto no puede pretenderse que los mencionados certificados sean denominados validos.-

La junta previo tramite notifica al imputado que se encuentra la mencionada irregularidad plasmada en su legajo y que por tal motivo se desarrollara una investigación sumaria de tipo administrativa, labrándose en dicho acto un acta en la cual además se procede a notificar al imputado que ha quedado descalificado para la convocatoria correspondiente, atento haber descubierto la mencionado irregularidad.-

Se ofrece en esta oportunidad la posibilidad de que el particular ofrezca alguna defensa, que puede ser presentada y valorada ante dicha junta.-

Luego con dictamen de la junta de disciplina y el respectivo informe del aremyc, se procede a gestionar información a la supuesta entidad académica que ha intervenido en el dictado del curso cuyo titulo se discute su validez y por tanto, una vez obtenida el mencionado informe se forma un expte que llega a la oficina de recursos humanos y es valorado ahí.-

Como primera medida se analizan todos y cada uno de los extremos mencionados, y luego en este contexto se procede a llenar a declaración a las



personas imputadas que han llevado a cabo la presentación de los certificados apócrifos.-

En líneas generales se someten a los imputados a un cuestionario que es general para esta tipo de casos el mismo tienen por principal objetivo verificar la responsabilidad en la presentación de los mismos ante la junta y más aún pretende observar las acciones que con este fin se desarrollaron de manera conducente.-

Por otro lado y como un punto no menos importante, se verifica que los imputados hayan llevado ellos a cabo la presentación de tipo personalmente e igualmente hayan cursado efectivamente los cursos que invocan para lograr asensos en los padrones respectivos.-

Luego de toda esta reseña es necesario proceder a diseñar con normativa específica el escenario en el cual se desarrolla la investigación, en este marco, comenzaremos analizando el decreto del cual ya hablamos N° 2525/1 del año 2006, el cual marca su ámbito de aplicación en el art. 1 el cual expresa que las disposiciones de la mentada reglamentación están referidas a los procedimientos de Investigaciones Administrativas, concernientes al personal comprendido en la Ley 5473.-

Las mentadas investigaciones según el art. 2 tienen por objeto reunir los elementos de pruebas tendientes a esclarecer la comisión de irregularidades, precisar las circunstancias en las que se produjeron, individualizar a los responsables, encuadrar las responsabilidades disciplinarias de los agentes y aconsejar sanciones.-

En el marco del artículo¹ 3, establece como requisito ineludible que la investigación deba ser ordenada por el superior Jerárquico, del sujeto que se pretende investigar, e instruida por la Dirección de Recursos Humanos, a través del Departamento de Investigaciones Administrativas o por el instructor que específicamente designe el Poder Ejecutivo.-

¹ Digesto Cuerpo Unificado y Ordenado de Normas. Sistema Educativo Provincial. Dirección de Asuntos Jurídicos. Ministerio de Educación



En el Art. 5 establece que la investigación tendrá lugar por dos vías, una de oficio o bien por denuncia, siendo la cabeza de las mentadas investigaciones las denominadas actuaciones preliminares que son reguladas por el art. 6 y que establece que con el fin de reunir la documentación y prueba pertinente para comprobar la existencia de hechos que justifiquen la instrucción de una investigación administrativa, precisando las circunstancias de lugar, tiempo y modo de ejecución del hecho u omisión, salvo que las mismas no requieran comprobación.-

Practicadas todas las diligencias y tramitaciones conducentes al esclarecimiento de los hechos investigados, y cuando el instructor lo considere, formulara al imputado los cargos que resulten de lo actuado, el cual según el art. 26 del mentado decreto: la relación circunstanciada de los hechos investigados, el análisis de los elementos de pruebas acumulados, las disposiciones legales o reglamentarias que se consideren aplicables, los fundamentos de la formulación de los cargos, y el plazo en que el imputado deberá presentar el descargo. Luego de notificado, le corresponden al imputado un total de 5 días para contestar el descargo, y ofrecer la prueba de la que intente valerse por un término total de 10 días.-

Valorados todos los extremos, se procede a llevar adelante la conclusión de la causa, una vez concluido el periodo probatorio, siendo el instructor, el que procede a elevar las mismas al Director General de Recursos Humanos, por intermedio del jefe del Departamento de Investigaciones administrativas.-

Dicha conclusión reviste la calidad de acto será irrecurrible y el mismo según el artículo 54 del mencionado decreto deberá contener...el análisis de la responsabilidad disciplinaria que le cupiere a los agentes o la no individualización de responsable alguno; el análisis del descargo y la valoración de la prueba ofrecida, las disposiciones legales y reglamentarias, como así también la determinación de la existencia del presunto perjuicio fiscal para el juzgamiento posterior de la responsabilidad patrimonial como así también el aconsejamiento de la aplicación de la sanción y si corresponde el sobreseimiento o bien la responsabilidad que sobre el imputado recayese.-



El art. 5 de la Ley n° 3470 – Estatuto del Personal Docente de la Provincia de Tucumán - establece entre los deberes del personal docente, el de desempeñar, digna, eficaz y lealmente las funciones inherentes a su cargo –inc. 1°)-, y el de observar una conducta moral acorde con la función educativa y no desempeñar actividad que afecte la dignidad del docente –inc. 5°).

Que a su vez, el art. 29 de la Ley n° 5473 –Estatuto para el Personal de la Administración Pública de Tucumán –de aplicación supletoria-, surge que el deber del agente de observar en el servicio y fuera de él una conducta decorosa y digna –inc. 5°)-, y, en general, observar todo lo conducente al buen orden y decoro en el servicio –inc. 20°).

Que el art. 56 de la Ley n° 3470 establece que: *“Las faltas de disciplina del personal docente, según sea su carácter y gravedad, serán sancionadas con las siguientes medidas: 1. Amonestación, 2. Apercibimiento por escrito, 3. Suspensión de hasta cinco (5) días, 4. Suspensión de seis (6) hasta noventa (90) días; 5. Traslado a escuela de ubicación menos favorable; 6. Retrogradación de categoría o jerarquía; 7. Cesantía; 8. Exoneración; Las suspensiones serán sin prestación de servicios y sin goce de sueldo”.* (sic).

Es en vista de lo señalado precedentemente que en lo que se refiere al acto de conclusión la misma resultara fundada en las siguientes consideraciones: Por lo expuesto, en base a los elementos probatorios obrantes y señalados en autos, y ante la inexistencia de otros elementos que desvirtúen los mismos, esta Instrucción, considera que cabe confirmar los cargos oportunamente formulados contra la agente Martínez, por haber incurrido en el incumplimiento de sus deberes como docente y como personal de la Administración Pública de la Provincia, habiendo inobservando lo establecido en el art. 5 incs. 1°) y 5°) de la Ley 3470 y lo establecido en el art. 29 incs 5°), 12°) y 20°) de la Ley 5473 -de aplicación supletoria.

Que a los fines de merituar la sanción a aplicarse, debe tenerse presente que el artículo 56 de la Ley N° 3470 establece que *“Las faltas de disciplina del personal docente, serán aplicadas según sea su carácter y gravedad...”*, entendiéndose esta Instrucción que la presentación de un certificado apócrifo/falso ante la respectiva



Junta de Clasificación, a los fines de mejorar irregularmente su puntaje en el marco de una convocatoria, constituye una falta que debe ser considerada grave, atento a la pretensión de ocupar en forma indebida una ubicación preferente en los padrones desplazando de ese modo a docentes que acreditan mejores condiciones que la imputada para concursar cargos.

Que teniendo a la vista los antecedentes laborales de la docente, si bien la agente no registra sanciones disciplinarias anteriores, atento la gravedad que reviste la conducta desplegada por la misma, objeto de esta investigación administrativa, esta Instrucción considera que en el presente caso resulta aplicable la sanción de Cesantía contemplada en el inciso 7 del artículo 56 de la Ley N° 3470, salvo mejor criterio de la autoridad de aplicación.

Cerrando de esta manera el círculo de certeza que dicha investigación puede aportar luego de escuchar la declaración del imputado, su defensa, e igualmente todo lo relacionado a la prueba que la misma ofrece, se le suma el hecho de que todos estos datos deben ser confrontados con los informes que las entidades oficiales aportan y más aún su valoración se plasma en la sanción que no deja de ser un aconsejamiento no vinculante.-

Marco teórico

Más allá de lo todo lo que se ha expresado en este trabajo, se observa por sobre todas las cosas que los docentes al intentar obtener una ventaja profesional y económica respecto de otros elementos que cumplen sus deberes y obligaciones que al menos no incurrieron en conductas irregulares, altera los derechos constitucionales de igualdad ante la Ley, el requisito de idoneidad para aspirar a los cargos, a partir de una falsa diferenciación basada en una actualización inexistente.-

Que los docentes deben comportarse con decoro y honestidad en el ejercicio de su cargo, más si se tiene en cuenta la labor que desarrollan, de educadores. La función docente, además de la asignación académica, comprende también las actividades curriculares no lectivas, las actividades de actualización y perfeccionamiento pedagógico. La formación, capacitación, actualización y



perfeccionamiento de los educadores en servicio debe contribuir de manera sustancial al mejoramiento de la calidad de la educación y a su desarrollo y crecimiento profesional, y está dirigida especialmente a su profesionalización y especialización para lograr un mejor desempeño, mediante la actualización de conocimientos relacionados con su formación profesional, así como la adquisición de nuevas técnicas y medios que signifiquen un mejor cumplimiento de sus funciones. La formación docente es “...constitutiva del trabajo docente, en tanto derecho y obligación laboral...”².-

Es por sí misma un proceso permanente que acompaña todo el desarrollo de la vida profesional”³ .-

“Los docentes son entes moderadores de las conductas de los estudiantes y con el ejemplo deben enseñarles los niveles de responsabilidad que deben mostrar en la sociedad...”⁴

Todo este razonamiento es difícil no relacionarlo con la concepción y valoración que efectúa Goerge Mead del “Acto”, centro de su estudio e investigación ya que el mismo expresa “concebimos al estímulo como una ocasión u oportunidad para actuar, no como una compulsión o mandato”⁵.-

De lo que se desprende que la conducta valorada en este sentido, debe llevar acarreada la máxima sanción, ya que el acto en análisis (la presentación de títulos apócrifos ante una Institución Pública, que valora los mismos, para proceder a lograr un beneficio en detrimento de otros) no puede ser sancionada sino desde la máxima de las penas posibles.-

Siguiendo con la doctrina desarrollada por este teórico, podemos manifestar que el mismo identificó cuatro fases fundamentales e interrelacionadas del

² Objetivos del Programa del Anexo Resolución del Consejo Federal de Educación N°201/13

³ Objetivos del Programa del Anexo Resolución del Consejo Federal N° 202/13

⁴ Juan Francisco Jaspéz “Deberes y Funciones del Personal de la Educación. Sitio Oficial del Ministerio de Educación de la República Dominicana

⁵ Interaccionismo Simbólico. Mead Goerge. Teoría Sociológica contemporánea, Pág 221



acto: la primera fase es la del **IMPULSO**, que entraña un estímulo sensorial inmediato, y la reacción del actor del acto, la necesidad de hacer algo como respuesta.-

La segunda fase del acto es la **PERCEPCIÓN**, en la que el actor busca, y reacciona con el impulso, siendo que la percepción implica tanto los estímulos entrantes como las imágenes mentales que crean. Las personas no responden simple y deliberadamente a estímulos externos, sino que más bien consideran y sopesan la respuesta a través de imágenes mentales, las personas no solo se llevan por la estimulación externa sino que además seleccionan activamente las características de un estímulo y eligen entre un abanico de estímulos.-

La tercera, es la fase de la **MANIPULACIÓN**. Una vez que se ha manifestado el impulso, y el objeto ha sido percibido, el siguiente es la manipulación o en términos más generales la **ACCION** que la persona emprende con respecto a él. Además de sus ventajas mentales, personas tienen otra ventaja sobre los animales inferiores.-

Esta fase constituye para el autor una pausa temporal importante, en el proceso, porque mientras transcurre en el proceso, dicha pausa, el humano tiene la posibilidad de contemplar distintas respuestas; en esta instancia el autor, entiende que el sujeto elabora distintas hipótesis a cerca de lo que puede suceder si la comete.-

Tras la deliberación, viene la **CONSUMACION** del acto que equivale a pensar que emprender la acción que satisface el impulso original⁶.-

Que en definitiva y como en todos los casos el análisis se centra en torno a la valoración del accionar de personas que actuaron en la más absoluta libertad y que sabiendo la calificación del acto del que se trataba, procedieron, y que frente a la consecuencia de la misma (Investigación Administrativa) recurrieron a diferentes tipos de argumentos.-

⁶ GERGE MEAD. Interaccionismo Simbólico. Teoría Sociológica Contemporánea. Pág 222



En las declaraciones, donde se les daba la nueva oportunidad de ser escuchados, hubo de las más diferentes experiencias, quienes con cargo de 7 años de antigüedad manifestaban que habían sido objeto de un error, de tipo involuntario y obviamente ajeno a su persona, por tanto el mismo había tenido lugar a través de lo totalmente involuntario.-

En otras ocasiones, personal de muchísimos años de antigüedad, manifiesta que los cursos no fueron desarrollados, pero los mismos no han asistido, y los certificados fueron proporcionados a su nombre a través del pago de un precio por los mismos, y más aún hemos tenido casos, en los cuales sin ningún prurito ha manifestado que los certificados fueron obsequiados, por sujetos de los cuales no recuerdan sus nombres.-

Por tanto también nos parece también nos remite a las manifestaciones que en este orden de ideas ha dado a conocer George Mead hablando de los símbolos significantes como una suerte de los gestos que solo humanos son capaces de realizar.- A los mismos este autor denomina símbolos significantes, cuando surgen de un individuo para el que constituyen el mismo tipo de respuesta (no necesariamente idéntica) que se suponen provocaran en aquellos a quienes se dirigen.

El conjunto de gestos vocales que tiene mayor probabilidad de convertirse en símbolos significantes es el lenguaje, un símbolo que responde a un significado en la experiencia del primer individuo y que también evoca ese significado del segundo individuo. Cuando el gesto llega a esta situación se ha convertido en lo que llamamos lenguaje.-

Concluye que los símbolos significantes, también hacen posible la interacción simbólica. Es decir, las personas interactúan con otras no solo con los gestos, sino también con símbolos significantes. Esto, es por supuesto lo que marca una diferencia y hace posible el desarrollo de pautas y formas de interacción mucho más complejas de organización social que las que permitirían los gestos.-



Obviamente el símbolo significant, desempeña un papel central en el pensamiento de Mead: “Es un gesto cuyo significado lo forman tanto el que lo hace como el que lo recibe”⁷

Todo lo expuesto nos remite a que en la cultura en la que vivimos, como lo manifestaba Skinner, en el marco de la teoría conductivista, señala que La cultura de una comunidad se compone de conductas. Para comprender esas conductas no precisamos conceptos tales como ideas y valores: lo que necesitamos es comprender los hechos sociales tales como las recompensas y sus costes⁸.-

Tenemos en este orden de ideas los que se reconocen como los conceptos básicos, donde se define el REFUERZO como un concepto clave de la sociología conductista y puede definirse como una recompensa, los reforzadores solo pueden ser definidos por los efectos de la conducta⁹.-

Cuando el refuerzo es positivo, provoca recompensas gratificantes, que por sí mismas provocan además que las conductas de este tipo se repitan en el futuro, dado el estímulo.-

En este contexto se señala que las personas suelen disfrutar el aprendizaje por medio del refuerzo positivo porque aumenta los esfuerzos positivos y las experiencias gratificantes de la vida. El refuerzo negativo también aumenta la probabilidad de la ocurrencia futura de una conducta, pero adopta la forma de eliminar algo indeseado del entorno.-

Los Reforzadores se refieren también a los “castigos”: a la que definen como una consecuencia que disminuye la frecuencia de una respuesta que le precede es un elemento de castigo, y agregan además que un castigo para una persona puede resultar una recompensa para otra...¹⁰.-

⁷ Teoría Sociológica Contemporánea – Pag. 22

⁸ Teoría sociología contemporánea. Pag. 316

⁹ Teoría Sociológica Contemporánea. Pag 320

¹⁰ Teoría Sociológica Contemporánea Bushel y Burgess. Pag 320



Los castigos igual que los refuerzos pueden ser positivos o negativos...mientras los reforzadores fortalecen la conducta, los castigos reducen la frecuencia de una respuesta. Un castigo positivo se da cuando la emisión de un estímulo deseado suprime la conducta.-

Un castigo positivo se da cuando la emisión de un estímulo no deseado suprime la conducta, mientras que el castigo negativo es cuando la conducta se suprime debido a la pérdida o eliminación de la recompensa, lo que se denomina coste de respuesta...o pérdida de los reforzadores o eliminación de la recompensa.-

Don Bushell y Robert Burgess afirman que el coste de la respuesta constituye el soporte principal de los procedimientos de control de las organizaciones sociales. En lugar de dar recompensa o aumentar castigos positivos, la mayoría de las organizaciones sociales prefieren eliminar, o amenazan con eliminar las recompensas que las personas están disfrutando.-

Siendo la preocupación fundamental de los sociólogos conductistas la relación entre los actores y su entorno, señalan que la relación de ambos elementos suceden con determinadas pautas las que en algunos casos se dan naturalmente y otras suceden socialmente.-

Sin pretender ahondar en más teorías que permitan una visión más acabada de la presente investigación, creemos que hemos llegado al verdadero elemento de inflexión de este trabajo, entendemos en este marco normativo que la conducta manifestada por los docentes, no ha sido debidamente valorada por ellos, y mucho menos identificada la pasible consecuencia que su accionar hubiera podido acarrear en el sistema de ingreso y/o ascenso a cargos en las diferentes juntas, y mucho menos observar que la consecuencia de su accionar podría acarrear previa investigación administrativa la cesantía del mismo.-

Dejar pasar este tipo de presentaciones, puede producir sin lugar a dudas, el descreimiento de un sistema del que nada puede decirse hoy, y además hubiera



resultado premiado el accionar de docentes que llevaron un aumento en su calificación en detrimento de otros que no llevaron a cabo dicha presentación.-

Nada más pernicioso para la sociedad y sus instituciones, que el descreimiento de sus miembros en las mismas, mucho mas si en el contexto estamos observando la conducta de sujetos que son formadores de otros en unidades áulicas, a los que padres confían la educación de los mismos, y que son en la mayoría de los casos sujetos en vulnerables, precisamente por su formación escasa y en estado de dependencia absoluta, ya que no estamos hablando de sujetos con criterio formado, sino más precisamente en absoluto proceso de formación.-

En la actualidad igual que en épocas anteriores, se habla de decoro, y el comportamiento rebasado de honestidad, debe caracterizar el accionar de los formadores, en este caso se justifica por tanto la sanción impuesta como el esfuerzo institucional desarrollado por el gobierno para desarrollar toda la tarea de investigación tendiente a desentrañar la verdad de los hechos ocurridos.-

Conclusión

Hemos dejado para estas últimas páginas palabras que tienen que ver con la valoración general del actuar del hombre y esto nos remite a las palabras de Pablo VI quien manifiesta que “debemos formar al hombre que es el artífice del progreso”.-

Comprendemos que su formación debe ser integral y por tanto, debe acarrear la valoración de su conducta en la realidad social y asimismo la aplicación de la sanción que esta lleva ínsita, cuando la conducta atenta contra el orden Moral, Etico y sobre todo pretende lograr beneficios en detrimento de pares o semejantes.-

Me permito en esta oportunidad recordar las palabras del Dr. Pedro Luis Barcia que reza: “el objetivo fundamental de la educación es el desarrollo integral de la persona humana”...Martín Buber señala que “el hombre es diferente de todo lo demás precisamente porque hasta pareciendo puede ser un hijo del espíritu. El hombre



es un ser que conoce su situación en el mundo y que, mientras esta en sus cabales puede prolongar este conocimiento (...)lo decisivo es que el conoce la relación entre el mundo y el mismo”.-

Esto nos permite observar que el hombre concebido como la única criatura que tiene conciencia de si, es capaz de comprender las leyes que rigen todo el universo, su capacidad para pensar cada uno de los actos y valorar la consiguiente eficacia de la consecuencia que desarrollara, como producto de su accionar, es la capacidad sustancial que lo diferencia de los animales, y por ende; junto a su calidad de hombre libre, está llamado a la responsabilidad.-