MÓDULO III SERVADO - PDD

"Programa de Designaciones y Desempeños"

1. Sistema Educativo DGCyE
    a. Definición
    b. Contexto, Límite, Elementos, Relaciones y Actores
    c. Modelo sistémico
    d. Pensamiento sistémico

2. PDD como herramienta táctica de gestión
    a. Procesos que lo utilizan.
    b. El rol de la SAD como "Tutor Territorial"
    c. Designación y Desempeño, dos conceptos contemporáneos
    d. Que es un Puesto de Trabajo
    e. Operaciones del PDD.
    f. Causales para ALTA, CESE, CAMBIO DE OCUPACIÓN

3. Gestionar para obtener información
    a. Diagrama de la realidad
    b. Sin medir no podemos administrar
    c. Gestionar y Administrar no nos debe dar lo mismo

4. Más información, mejor educación
    a. Qué son los datos
    b. Que es la información

5. Enseñar a los actores para multiplicar y difundir las buenas prácticas.

6. Evaluación

1- Sistema Educativo DGCyE

a) Definición

Un sistema es una agrupación de elementos en interacción **dinámica** organizados en función de un **objetivo** que persigue un **fin común**.

Por lo tanto todo sistema se compone de un aspecto estructural (contexto, límites, elementos, relaciones y actores) y un aspecto funcional (los procesos, las tareas).

El sistema en cuestión que debemos considerar es el de la Dirección General de Cultura y Educación, cuyo principal propósito es "La Educación en la Provincia de Buenos Aires"

A continuación describiremos mejor al sistema para obtener una mejor comprensión de la herramienta que hace a este módulo de capacitación.

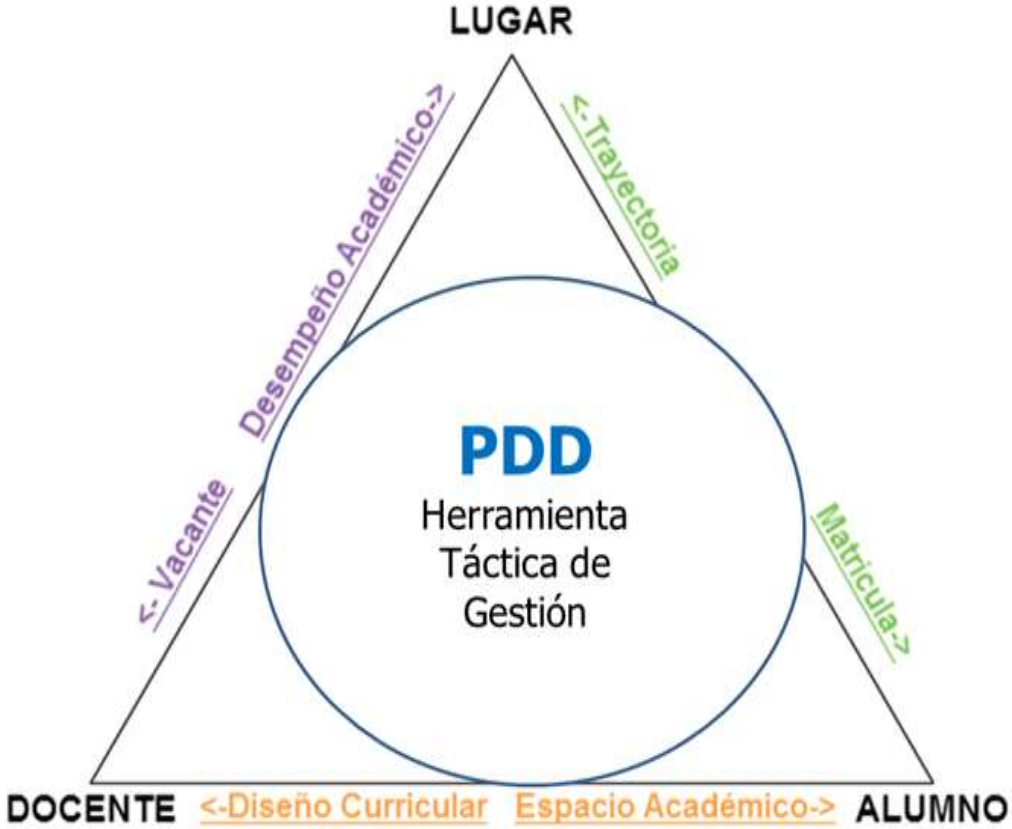
b) Contexto, Límite, Elementos, Relaciones y Actores

El Modelo del Sistema Educativo de la Provincia de Buenos Aires está formado por las siguientes estructuras:

- **Contexto:** La Ley de Educación 13.668.
- **Límite:** Los Niveles y Modalidades definidos en la ley 13.668.
- **Elemento Lugar:** Los denominados Servicios Educativos, disponen de una Oferta Curricular para Alumnos desempeñada por agentes Docente.
- **Elemento Docente:** Persona que se desempeña en diferentes actividades en un Servicio Educativo.
- **Elemento Alumno:** Persona que se dispone a recibir conocimiento de un equipo Docente.
- **Relación Docente-Lugar:** Está dada por el proceso de Designación y Desempeño y por el proceso de Vacantes.
- **Relación Docente-Alumno:** Es dada por el Espacio Académico donde un docente se desempeña y por el Diseño Curricular donde un alumno está inscrito en cierto lectivo.
- **Relación Alumno-Lugar:** Viene dada por el proceso de Inscripción/Matriculación y por la Trayectoria de un alumno a lo largo de su participación como estudiante.
- **Actores Territoriales:** Todos los organismos descentralizados (SAD, Tribunales, Inspectores, Jefes, Equipos de Conducción, Docentes, Auxiliares y Estudiantes)
- **Actores Sede Central:** Todas las direcciones organizadas orgánicamente.

c) Modelo sistémico

El **modelo Sistémico** comprende al individuo en su contexto y expresa que la relación entre las personas y su entorno está sujeta a una dinámica circular de influencias recíprocas. El modelo más significativo es el siguiente diagrama.



d) Pensamiento sistémico

El **pensamiento sistémico** son las aptitudes y actitudes del ser humano, donde se puede percibir el mundo real en términos de totalidades para su comprensión y accionar, a diferencia del planteamiento del método científico, que sólo percibe partes de éste y de manera inconexa.

Aptitudes a considerar y desarrollar que deben estar presentes en los actores territoriales.

1. Previsor: Programar es prever. Debes ir por delante y ser capaz de ver lo que va a ocurrir. Si no eres previsor tendrás que tirar muchas veces tu trabajo lo que minará y repercutirá en tu confianza y en la de los que te rodean.
2. Lógico: Analizar antes de programar. No escribas nada hasta que tengas totalmente resuelto el problema. Si eres de los que lo primero que hacen es escribir tendrás que tirar muchas veces tu trabajo y te encontrarás con que no resuelve el verdadero problema.

3. Abstracto: Busca soluciones generales y no particulares. Si sólo resuelves el problema concreto, pronto te encontrarás resolviendo un problema similar. Si abstraes conseguirás resolver tanto el problema concreto como otros muchos que aparecerán en el futuro y que ni siquiera te habías imaginado.

4. Perseverante: Un buen proyecto requiere mucho tiempo y esfuerzo. Necesitas tesón y dedicación sin que cunda el desaliento. Si no eres perseverante no terminarás ningún gran proyecto o a partir de un momento la calidad de tus tareas se reducirá.
5. Empático:No inventar problemas, resolverlos, debes ser capaz de escuchar hasta comprenderlo, a partir de ese momento podrás resolverlo. El mayor error que puedes cometer es desarrollar por ego y tratar de buscar el halago de que eres el mejor, en su lugar busca que te aprecien porque se sienten bien escuchados y atendidos, esa es la batalla que debes ganar.
6. Documentalista: Piensa desde el primer momento que tus desarrollos serán mantenidos por otros. Comenta tus labores, crea documentos que ayuden a su comprensión y mantenimiento. Programa cómo te gustaría encontrarte con una labor desarrollada por otro.
7. Simplista: Menos es más, menos trabajo es sinónimo de mejor tarea. Resolver con el menor esfuerzo posible es un buen síntoma. Lo más complicado es conseguir desarrollar tareas sencillas, con las opciones adecuadas y la usabilidad correcta. Tan malo es lo que sobra como lo que falta. Se siempre Eficiente y Eficaz.
8. Práctico: Buscar la perfección no tiene por qué ser la mejor opción, hay que saber encontrar el punto de equilibrio entre cantidad de tareas, rendimiento óptimo, facilidad para comprender y mantener el trabajo diariamente.

Actitudes: son personales y deben potenciarse en cada actor territorial.

1. Liderazgo
2. Creatividad
3. Iniciativa
4. Ética
5. Colaboración
6. Tolerancia
7. Respeto
8. Servicio
9. Disciplina
10. Trabajo en equipo

2 - PDD como herramienta táctica de gestión

El tema de la complejidad, cada vez más creciente, de los productos tecnológicos, y como consecuencia lo difícil y laborioso que puede llegar a ser el estudio de su comportamiento, nos lleva a apelar a un enfoque más sistémico.

Buscando comprender y describir la complejidad organizada ha surgido una visión unificadora, que si bien no es una idea nueva, lo que es nuevo es la integración de disciplinas realizadas en su contexto. Esta visión transdisciplinaria se llama "Programa de Designaciones y Desempeños - PDD". Es una herramienta que permite reunir y organizar los procesos con vistas a una mayor eficacia de la tarea permitiendo organizar los conocimientos y haciendo una acción más eficiente.

a) Procesos que lo utilizan

Antecedentes para el Ingreso a la Docencia: Los listados Oficiales, valoran los desempeños calificados del ciclo lectivo anterior en la inscripción vigente.

Calificación Anual Docente: Todos los desempeños deben ser calificados y justificado cuando no le corresponde. Así, poder generar la Planilla Resumen.

Plataforma ABC: Dicha plataforma identifica y discrimina los accesos, evaluando los desempeños del PDD, permitiendo el ingreso a Mis Licencias, Mis Haberes, Mis Alumnos, Mis Reclamos y otras que se vayan desarrollando como Mi Boletín.

POF Digital: Este proceso VALIDA los Puestos de Trabajo que se conforman al dar de Alta un desempeño en PDD.

Cuadernillo RA: Los desempeños del PDD, serán insumo para dar cumplimiento al proceso anual RA. Se hará, mediante una tarea automatizada que llamaremos "Certificación de Información", que estará disponible desde PDD.

b) El rol de la SAD como Tutor

En su rol de tutor territorial de los procesos de negocios docentes la SAD debe tener como objetivo desarrollar en todos los Equipos de Conducción las Aptitudes descritas, dentro del marco del pensamiento sistémico.

La SAD es responsable de la actualización permanente del PDD de los Equipos de Conducción de los todos los Servicios Educativos de la Provincia de Buenos Aires y todos los desempeños de los Organismos Descentralizados, dando pie a una sucesión de responsabilidades en cada desempeño JERÁRQUICO como principal agente de carga en los Equipos de Conducción y de supervisión en los demás casos.

La SAD, es el único actor que puede auto-modificar su desempeño. Es así que una buena práctica al momento de jubilarse, se debe dar el Alta al nuevo SAD y Cesarse a sí misma, generando esta acción una continuidad de responsabilidades en el rol de tutor..

c) Designaciones y Desempeños dos conceptos contemporáneos

Históricamente la administración central de la DGCyE resumía de forma arbitraria y bajo sus propias reglas las "designaciones y desempeños" producidas en la SAD en lo que se denomina actualmente Contralor Docente. Agrupando y desagrupando designaciones y desempeños en Secuencias de Pago.

Pero las Designaciones son las acciones que se llevan a cabo en territorio para permitirle a un agente poder disponer de un trabajo en la DGCyE. Este trabajo es efectivo al momento de tomar posesión y a esta acción la denominamos Desempeño.

Resumiendo, la Designación es la habilitación a trabajar y el Desempeño cuando lo cumple. A partir de este momento, un agente está sujeto a Acciones Estatutarias

Por lo tanto, el desafío de las SAD es reflejar en PDD durante el ciclo lectivo vigente todos los movimientos de designaciones y desempeños que se producen en el territorio. Esta acción logra complementar al Contralor Docente proponiéndole a cada Servicio Educativo que con tan solo un único esfuerzo de ”***actualización continua***” al PDD, se pueda servir a todos los demás procesos del sistema en cuestión.

d) Que es un puesto de trabajo.

Un puesto de trabajo es lo que dispone cada SAD como oferta laboral, este tiene particularidades dependiendo del nivel o modalidad del servicio educativo que lo requiere y permite que un agente se desempeñe en una labor según las necesidades solicitadas.

El puesto de trabajo está conformado por:

- Jornada: Acepta Completa, Extendida y Simple

- Unidad: Depende del código PID. Discrimina JERÁRQUICO, CARGO, HORAS o MÓDULOS

- Código de cargo PID: Son los códigos usados en su mayoría por el Puntaje del Ingreso Docente (código PID), el cual se otorga y valoriza según título habilitante en los Listados Oficiales.

- Magnitud: Se usa solo en los casos de Horas o Módulos y es un número entero que depende de la carga horaria del Diseño Curricular.

- Turno: Acepta Mañana, Tarde, Vespertino, Noche, Alternado, si la Jornada es Simple y Mañana Tarde, Tarde Vespertino y Vespertino Noche si la Jornada es Extendida o Completa.

- Orientación: Puede identificar ciclos o tipifica específicamente una división entre diferentes diseños curriculares.

- Curso: Simboliza las distintas trayectorias académicas.

- División: Discrimina un curso de otro si son iguales.

- Nombramiento: Se usa cuando todos los atributos descritos NO LOGRAN distinguir un puesto de trabajo de otro recientemente otorgado. El valor por defecto siempre es 1. Como ejemplo, el caso más significativo, es el puesto de trabajo de los Preceptores en un mismo turno.

e) Operaciones de PDD

Formulario de Alta: es la herramienta que el Equipo de Conducción del Servicio Educativo debe usar para ingresar con fecha y causa el inicio de un desempeño docente y auxiliar en su Servicio. Designa y Desempeño en el mismo momento de producirse la toma de posesión efectiva.

Cese: permite elegir la fecha y la causa de finalización de un desempeño de un docente.

Esta acción determina que dicho desempeño no tenga continuidad en el ciclo lectivo siguiente. De esta manera al inicio de cada ciclo lectivo, el servicio educativo tiene sólo aquellos desempeños que no cesaron en el ciclo lectivo anterior.

Cambio de Ocupación: permite seleccionar las distintas causales y las fechas por las que un docente RELEVA su desempeño base por otro.

Fin de Ocupación: permite seleccionar las fechas por las que un docente FINALIZA un Cambio de Ocupación del desempeño base.

Espacio Académico: permite seleccionar año, división y orientación del desempeño.

Horario Académico: permite seleccionar día y horario del desempeño. Solo para el caso de Horas o Módulos.

Cambiar PID: permite cambiar/corregir el PID del desempeño. Solo para ciertos PID que están habilitados a ser cambiados para lograr mejor calidad del dato registrado.

Cambiar Revista: permite cambiar/corregir la revista del desempeño.

Cambiar Jornada: permite cambiar/corregir el tipo de jornada del desempeño.

Cambiar Turno: permite cambiar/corregir el turno del desempeño.

Acción Estatutaria: permite cambiar/corregir todos los datos relacionados al porqué de su Designación y Desempeño en el Servicio Educativo donde está registrado. Los datos que se solicitan son una RELEVANCIA ELEVADA para el Legajo del agente en cuestión.

Situación Planta: permite señalar si el desempeño es o no de planta.

Observaciones para el Contralor: Campo libre de anotaciones.

Contralor de Desempeño Docente: vista resumen del desempeño seleccionado.

Ocupación de POF: vista resumen de uno o varios desempeños en un mismo Espacio Académico.

Desempeños Institucionales: permite señalar los desempeños que por designación tienen un puesto de trabajo y que por acuerdo institucional en el Servicio Educativo se permite alterar el desempeño.

f) Causales de Alta, Cese y Cambio de Ocupación.

Causales de Alta: seleccionar de entre los tipos válidos la opción que corresponde al desempeño en cuestión.

Ejemplo: Alta por Acrecentamiento;

Causales de Cese: seleccionar de entre los tipos válidos la opción que corresponde al desempeño en cuestión.

Ejemplo: Cese por ART110a: Cese de base suplente por reintegro del titular o provisional;

Cambios de Ocupación: seleccionar entre los tipos válidos para esta opción, por defecto el sistema mostrará al desempeño señalado en color violeta en el Servicio Educativo en el que deje de desempeñarse. En el caso de que a ese desempeño se le identifique el Servicio Educativo donde se vuelve efectivo, se mostrará en color verde. El único cambio de ocupación que solo

queda en color violeta es la disponibilidad de un desempeño (ART21) o en el caso que el desempeño destino sea fuera de la DGCyE.

DISPO34-18: RELEVO de horas por reordenamiento en Aulas de Aceleración
ART21: IDENTIFICA disponibilidad
ART23: RELEVO por reubicación transitoria
ART75: RELEVO por desempeño jerárquico sin estabilidad
ART75.15: RELEVO por desempeño jerárquico sin estabilidad, en caso de ausencia, por un lapso de hasta 30 días o mientras se realice la cobertura
ART78: RELEVO por desempeño jerárquico de inspectores
ART103: RELEVO por servicios provisorios a solicitud del docente
ART104a,b: RELEVO por servicios provisorios orden técnico otra índole
ART104c: RELEVO por servicios provisorios orden técnico en sede y dependencias descentralizadas
ART114d1.6: RELEVO por casos de conocida probabilidad teratogénica
ART121: RELEVO por disminución de aptitud psico-física DEFINITIVA
ART121T: RELEVO por disminución de aptitud psico-física TRANSITORIA
ART139: RELEVO por investigación
ART140: RELEVO por instrucción de sumario
RESO1183: RELEVO por desempeño jerárquico sin estabilidad por Resolución 1183

3) Gestionar para obtener información

a) Diagrama de la realidad
El esquema, está representando las etapas del proceso actual al momento de querer obtener información y donde podemos distinguir los distintos pasos y su interacción en nuestra administración diaria.

Este proceso se nos representa habitualmente y debe ser analizado por quienes lo llevan a cabo y también por todas las partes interesadas que aportarán nuevas ideas para poder cambiarlo y mejorarlo. Sobre todo, lograr una participación de cada agente dentro del dominio donde está definido.

Cada vez que nos solicitan o necesitamos CUANTIFICAR un requerimiento para iniciar acciones concretas, inmediatamente nos manejamos ingresando datos en archivos, los enviamos por mail y otros son los que los agrupan, compaginan, editan y obtienen el tan preciado número. La manipulación y los criterios VARÍAN CONSIDERABLEMENTE…!!!

Además NUNCA vamos a poder medir la CALIDAD de lo relevado, solo vamos a poder ponderar si el proceso de manipulación estuvo libre de errores de manejo.

b) Sin medir no podemos administrar

Lo que no se puede medir no está en condiciones de poder ser administrado. Sin un criterio unificador para relevar los datos del territorio, en un formato homogéneo, nos va a resultar imposible obtener buena información y a partir de ella iniciar un gestión exitosa.

Por tal motivo, debemos mejorar las prácticas y estándares laborales, apoyándonos en PDD, como nuestra única herramienta capaz de relevar datos y obtener información al momento de ser solicitada.

Optimizar la carga del dato permitirá optimizar políticas. Mientras mejor se carguen más y mejor será la información que permitirá anticipar las soluciones a los requerimientos que se presenten.

El objetivo final es poner a las personas correctas en el lugar correcto, a la hora correcta, haciendo las cosas correctas para lograr una mejor medición y para mostrar el logro de la meta fijada.

Esto nos da como lema que a “Mayor información, mejor educación” porque estamos gestionando uno de los pilares de nuestro modelo educativo, los Docentes.

c) Gestionar y Administrar no nos debe dar lo mismo

Cada decisión tomada tendrá como consecuencia una serie de acciones vinculadas entre sí para alcanzar un objetivo; teniéndolas en cuenta como parte de un proceso, éste tendrá que ser dirigido con eficacia y eficiencia.

Gestionar es buscar **estrategias** para resolver de la forma más **eficiente** los problemas que se presentan. Teniendo siempre en cuenta la planificación y el análisis de los posibles riesgos que puedan aparecer en el proceso. Debemos gestionar con una visión holística

Administrar es la **táctica** para conducir, planificar, organizar y ejecutar los recursos que se dispone con la finalidad de conseguir los objetivos trazados. Para que la administración resulte **eficiente** es necesario profundizar la gestión. Para profundizar la gestión, necesito INFORMACIÓN.

4) Más información, mejor educación.

La información debe convertirse en el motor de la Gestión Territorial. Por eso hay que ser capaces de interpretarla e integrar a los dominios de los Servicios Educativos permitiendo anticiparnos a los inconvenientes y aprovechar oportunidades para brindar un mejor servicio.

a) Qué son los Datos: Los datos son los atributos de la información. En forma aislada no son representativos.

b) Que es la Información: La información son datos agrupados y organizados, producto de un proceso sistémico que nos brinda conocimiento y nos permite tomar decisiones.

Los actores territoriales tienen que tener la capacidad de recoger y analizar la información cargada en PDD en tiempo real para orientar de forma estratégica la gestión en relación con los resultados que arroja el análisis.

Toda información tiene un dominio y nos refleja una imagen. Quiere decir que cada actor territorial tiene dominio en el contexto y por los límites en el que está definido, por ejemplo los Equipos de Conducción tienen dominio en el Servicio Educativo, las SAD en todo el distrito.

5) Capacitar a los actores territoriales para multiplicar y difundir las buenas prácticas

Como si de axiomas se tratasen, debemos recordarlos continuamente y siempre darnos la oportunidad de difundirlos. Instruir debe ser una tarea habitual.

- Cada SAD, debe mantener actualizado los desempeños de los Equipos de Conducción de escuelas Oficiales y Privadas con y sin subvención. Además de administrar todo el staff de su propia SAD, debe mantener el PDD de la Jefatura Distrital, Jefatura Regional y Tribunal Descentralizado.

- Cada SAD, debe darse la oportunidad de incorporar en sus visitas, jornadas, eventos o reuniones en todo el territorio provincial, de capacitar y animar a los Equipos de Conducción que mantengan actualizado el PDD periódicamente.

- Cada SAD, como “tutora territorial” del PDD, debe educar a todo su staff, logrando relevar nuevas situaciones y proponer nuevos procesos (despapelización, seguimiento de ART, disponibilidades, otros.)

- Cada SAD, debe informarle a los Docentes y Auxiliares, que deben revisar continuamente sus Designaciones y Desempeños y solicitar las modificaciones o inclusiones en cada servicio educativo que corresponda.

ACTIVIDAD

1. En qué procesos impacta la carga y actualización de PDD?
2. La actualización de qué desempeños es responsabilidad de la SAD y porque?
3. Qué actividades puede planificar para fortalecer las Aptitudes con todos los Actores territoriales