



Intercambios VII

Documentos para el ejercicio  
profesional del Trabajador Social

Colección Digital

**EL TRABAJO SOCIAL EN LOS  
EQUIPOS INTERDISCIPLINARIOS  
DISTRITALES DEL ÁMBITO EDUCATIVO  
DE LA PROVINCIA DE BS. AS.  
(2002-2017)**

**ANÁLISIS DE LAS CONDICIONES DE EMPLEO  
Y DEL EJERCICIO PROFESIONAL**

**MATIAS MARTINEZ REINA**



Serie Intercambios

# el trabajo social en los equipos interdisciplinarios distritales del ámbito educativo de la provincia de buenos aires (2002-2017)

análisis de las condiciones  
de empleo y del ejercicio  
profesional

Matias Martinez Reina

## **Intercambios VII**

### **El Trabajo Social en los Equipos Interdisciplinarios Distritales del ámbito educativo de la provincia de Buenos Aires (2002-2017) Análisis de las condiciones de empleo y del ejercicio profesional**

#### **Comité editorial:**

Walter Giribuela, Laura Paradela, Valeria Redondi, Laura Riveiro, María Sol Romero  
(ICEP - Instituto de Capacitación y Estudios Profesionales)

María José Cano

(Mesa Ejecutiva del Colegio de Trabajadores Sociales de la Pcia. de Bs. As.)

#### **Coordinación general:**

María Sol Romero

Martínez Reina, Matías

El trabajo social en los equipos interdisciplinarios / Matías Martínez Reina ; coordinación general de María Sol Romero. - 1a ed. - La Plata : Colegio de Asistentes Sociales o Trabajadores Sociales de la Provincia de Buenos Aires, 2017.

Libro digital, PDF - (Documentos para el ejercicio profesional del Trabajo Social / Romero, María Sol; . intercambios ; 7)

Archivo Digital: descarga y online  
ISBN 978-987-4093-05-9

I. Trabajo Social. I. Romero, María Sol , coord. II. Título.  
CDD 361.3

Está permitida la reproducción parcial o total de los contenidos de este libro con la mención de la fuente. Todos los derechos reservados.

© Martínez Reina, Matías  
ISBN 978-987-4093-05-9

Queda hecho el depósito que marca la ley 11.723.  
Argentina - Mayo 2017

**Colegio de Trabajadores Sociales de la Provincia de Buenos Aires**

Calle 54 # 742 Piso 3º (1900) La Plata - Bs. As.

Tel-Fax (0221) 427-1589 - E-mail: info@catspba.org.ar - www.catspba.org.ar

# Autoridades del Colegio de Trabajadores Sociales de la provincia de Buenos Aires

## CONSEJO SUPERIOR

### Mesa Ejecutiva:

Presidente: MARIA JOSE CANO  
Vicepresidente: MANUEL WALDEMAR MALLARDI  
Secretario: MARCELA PATRICIA MOLEDDA  
Tesorero: MARIA DOLORES APRAIZ

### Vocales Distrito Azul:

Titular: JULIA ANDREA MENDEZ  
Suplente: ANDREA ANTONIA OLIVA

### Vocales Distrito Bahía Blanca:

Titular: GUILLERMINA ELIZABETH ALANIZ  
Suplente: LEANDRO JAVIER GAUNA

### Vocales Distrito Dolores:

Titular: HECTOR MARCELO FERNANDEZ  
Suplente: CLAUDIA MIRIAM CHIMINELLI

### Vocales Distrito Junín:

Titular: ROMINA ANDREA BORAGNO  
Suplente: MARIA LIS PEDEMONTE

### Vocales Distrito La Matanza:

Titular: MARGARITA AZUCENA PALAVECINO  
Suplente: ANDREA DEL VALLE MEDINA

### Vocales Distrito La Plata:

Titular: SILVIA VIRNA QUENTREQUEO  
Suplente: VALERIA ANDREA REDONDI

### Vocales Distrito Lomas de Zamora:

Titular: MARTA SUSANA MONTE  
Suplente: MONICA EDITH ETCHEVERRY

### Vocales Distrito Mar del Plata:

Titular: MIRIAM MABEL SICOLI  
Suplente: MARÍA ALICIA LOPEZ

### Vocales Distrito Mercedes:

Titular: CAROLINA VICTORIA DI NAPOLI  
Suplente: MARIA CAROLINA ZUNINO

### Vocales Distrito Moreno-General Rodríguez:

Titular: MARCELO ANIBAL ECHAZARRETA  
Suplente: MARIANO EDUARDO COLOMBO

### Vocales Distrito Morón:

Titular: JORGELINA ALEJANDRA CAMILETTI  
Suplente: MARIANA SILVIA FIAMINGO

### Vocales Distrito Necochea:

Titular: RUBEN CARLOS FERNANDO DEL MURO  
Suplente: LILIAN MARCELA SAMMARONI

### Vocales Distrito Pergamino:

Titular: MARÍA JESÚS RICARDO  
Suplente: ROSANA ANDREA ALVAREZ

### Vocales Distrito Quilmes:

Titular: SILVIA FRANCO  
Suplente: NESTOR FABIAN METON

### Vocales Distrito San Isidro:

Titular: SUSANA ESTHER RECIO  
Suplente: LAURA INES CANEPA

### Vocales Distrito San Martín:

Titular: CECILIA CRISTINA COHEN  
Suplente: SILVIA ALEJANDRA COUDERC

### Vocales Distrito San Nicolás:

Titular: MARIA EUGENIA PINI  
Suplente: CARINA SILVIA CHAVES

### Vocales Distrito Trenque Lauquen:

Titular: CAROLINA OUTON  
Suplente: SILVIA GRACIELA ZONCO

### Vocales Distrito Zárate-Campana:

Titular: MIGUEL NICOLAS LOPEZ  
Suplente: ANALIA GABRIELA REYNOSO

## TRIBUNAL DE DISCIPLINA

Vocales titulares:  
Marisa Beatriz SPINA  
Maria Carolina MAMBLONA  
Estela Maris RODRIGUEZ VEDIA  
Viviana Beatriz IBAÑEZ  
Nicolas Rosario Gabriel FUSCA

Vocales Suplentes:  
Maria Ines PIETRANGELI  
Sandra Marcela BARROS  
Maria De Los Angeles DUO  
Betina Luciana MATEOS  
Adriana Angela PALACIO

# índice

- 6** Introducción
- 7** Caracterización de los Equipos Interdisciplinarios Distritales y condiciones del ejercicio profesional
- 9** Caracterización y resultados de la encuesta sobre condiciones de empleo y ejercicio profesional de los/as trabajadores/as sociales en los E.I.D.
- 12** Consideraciones finales: Aportes para la jerarquización y reivindicación laboral de los/as trabajadores/as sociales en el marco de los E.I.D.
- 15** Bibliografía y normativa consultada
- 16** Anexo I: Nota por viáticos del Colegio de Trabajadores Sociales de la Provincia de Buenos Aires a la Dirección de Psicología Comunitaria y Pedagogía Social
- 16** Anexo II: Mapa de la Provincia de Buenos Aires con distribución de E.I.D. por distrito

# 1. introducción

La preocupación por las condiciones de empleo y ejercicio profesional de los/as trabajadores/as sociales por parte del Colegio de Trabajadores Sociales de la provincia de Buenos Aires (CATSPBA) nació en diciembre de 2010, a partir de la asunción de unanueva conducción. Hasta ese momento, el colegio se ocupaba sólo de regular el ejercicio de la profesión, relegando exclusivamente al ámbito gremial los reclamos referentes a las condiciones de trabajo de sus matriculados. Desde el 2011 al presente, se editaron publicaciones e investigaciones<sup>1</sup>, se realizaron jornadas provinciales<sup>2</sup> y regionales y se creó la Comisión de Condiciones Laborales y Asuntos Profesionales, con el objetivo de articular con los gremios y referentes de las instituciones en las que se desempeñan los/as colegas.

El presente texto pretende profundizar la investigación realizada durante el año 2014 por el CATSPBA sobre condiciones de empleo y ejercicio profesional de los/as trabajadores/as sociales en el marco de la Dirección General de Cultura y Educación (DGCyE) de la provincia de Buenos Aires. En ese momento se realizó una encuesta dirigida a los/as profesionales que se desempeñan en dicho espacio de inserción profesional. Los resultados preliminares fueron expuestos por la Comisión de Condiciones Laborales y Asuntos Profesionales en la Jornada de Trabajo sobre Intervención Profesional del Trabajo Social en el ámbito de Educación de la Provincia de Buenos Aires, realizada el 24 de octubre del año 2014 en la ciudad de La Plata, en la cual participaron colegas de distintos distritos de la provincia.

---

<sup>1</sup> En este sentido, se destaca la publicación realizada por el Colegio Profesional “Trabajo Social y mundo del trabajo: reivindicaciones laborales y condiciones de la intervención”, el cual se constituye en el segundo ejemplar de la Colección Debates en Trabajo Social. El mismo es un compilado realizado por la Dra. María Virginia Siede y se encuentra abocado a problematizar la relación entre la profesión y las configuraciones actuales del mundo del trabajo. La publicación incluye un conjunto de artículos que analizan, por un lado, el estado de las condiciones laborales de los/as trabajadores/as sociales y, por el otro, visibilizaban experiencias de organización de colegas en distintos espacios laborales. En uno de los artículos, la Dra. Siede realizó una presentación de los resultados de la investigación “Condiciones de empleo y del ejercicio profesional”, coordinada por el Instituto de Capacitación y Estudios Profesionales (ICEP) durante el año 2011.

<sup>2</sup> Al respecto, se destacan el I, II, III y IV Foro de Discusión sobre Condiciones Laborales realizados en el marco de las Jornadas Provinciales de Trabajo Social: Bahía Blanca 2011, Mar del Plata 2013, Junín 2015 y Necochea 2017.

A su vez, los resultados de la encuesta señalada fueron volcados en el documento “Condiciones de empleo y ejercicio profesional del Trabajo Social en el ámbito educativo de la provincia de Buenos Aires”, publicado por el CATSPBA en el marco de la colección digital: Documentos para el ejercicio profesional del Trabajo Social.<sup>3</sup> Resultados del Informe fueron presentados en la Universidad Nacional de José C. Paz, el día 17 de mayo de 2016, en el marco de las acciones institucionales del CATSPBA orientadas a fortalecer el vínculo con las instancias de formación profesional.

A su vez, el relevamiento organizado por el Instituto de Capacitación y Estudios Profesionales, ha sido un insumo para gestiones institucionales ante la DGCyE. En ese sentido, desde el Colegio Profesional se han realizado acciones concretas como el reclamo del pago de viáticos para los/as colegas que se desempeñan en el ámbito educativo. El pedido se fundamenta en las demandas establecidas por el colectivo profesional que desarrolla la profesión de trabajo social en dicho espacio laboral, donde se sostiene la necesidad de reconocer salarialmente las acciones realizadas en el espacio social y comunitario que trasciende el espacio escolar.<sup>4</sup>

En esta oportunidad, el foco se pone en las condiciones de empleo y ejercicio profesional de los/as Trabajadores/as Sociales que se desempeñan en los Equipos Interdisciplinarios Distritales (E.I.D.), dependientes de la Dirección de Psicología Comunitaria y Pedagogía Social de la DGCyE. De este modo, en el presente trabajo se retoman los principales resultados de la encuesta dirigida a los/as trabajadores/as sociales que se desempeñan en el ámbito educativo realizada en el año 2014; pero haciendo un recorte en aquellos/as que lo hacen en los E.I.D.

Se decidió hacer el recorte en las condiciones de empleo y ejercicio profesional del Trabajo Social en el marco de los E.I.D. porque se constituyen en una muestra extrema de las condiciones de precariedad laboral en la que se encuentran los/as trabajadores/as sociales que se desempeñan en el ámbito educativo. Los mismos son cargos a los que se accede a través de pruebas de selección. Quienes se desempeñan en los E.I.D. intervienen a nivel distrital en situaciones de alta complejidad y se encuentran a disponibilidad por fuera de la franja horaria laboral habitual. Todo esto se encuentra presente sin ningún tipo de impacto en el salario; ya que, más allá de las exigencias señaladas, conservan el mismo ingreso que percibían estando en el cargo de base en Equipo de Orientación Escolar (E.O.E.).

A quince años de la creación del primer E.I.D., resulta oportuno historizar y reflexionar acerca de las condiciones laborales y de la intervención del trabajo social en dicho espacio de inserción profesional. A partir del análisis del pasado, podemos comprender la situación actual de los E.I.D., y trabajar de manera colectiva para generar las condiciones que permitan transformar el futuro.

---

3 MALLARDI, M.W.; MARTÍNEZ REINA, M; GONZÁLEZ, M. 2015. Condiciones de empleo y ejercicio profesional del Trabajo Social en el ámbito educativo de la provincia de Buenos Aires. Instituto de Capacitación y Estudios Profesionales. La Plata: CATSPBA.

4 Ver Anexo I: Nota en torno al pedido de pago de viáticos a trabajadores/as sociales presentada por el CATSPBA el día 13 de Junio de 2016 ante la Dirección de la Modalidad de Psicología Comunitaria y Pedagogía Social. Pág. 36.

## 2. caracterización de los equipos interdisciplinarios distritales y condiciones del ejercicio profesional

Los Equipos Interdisciplinarios Distritales<sup>5</sup> (E.I.D.) son dispositivos territoriales de la Dirección de Psicología Comunitaria y Pedagogía Social. Se encuentran regulados por la Disposición 9/09, y se caracterizan por la perspectiva interdisciplinaria y el abordaje distrital; posibilitando el reconocimiento de los mismos como recursos indispensables para el afrontamiento de situaciones de alta complejidad psico-socio-educativa en las comunidades escolares y sus contextos.<sup>6</sup>

Los E.I.D. están conformados por los Equipos Interdisciplinarios Distritales de Infancia y Adolescencia (E.D.I.A), los Centros de Orientación Familiar (C.O.F.) y los Equipos Interdisciplinarios de Primera Infancia (E.I.P.R.I). Cada uno de ellos presenta características y funciones que le son propias.<sup>7</sup>

Tanto en la Disposición 9/09 como en las comunicaciones y disposiciones predecesoras se hace referencia a que los E.I.D. deben implementar la metodología de **trabajo en red**,<sup>8</sup> articulando con las distintas organizaciones de la comunidad; a los efectos de contribuir a la construcción intersectorial y al fortalecimiento del tejido social. Por otra parte, la normativa señalada privile-

5 En la Comunicación 6/05 se los denominó por única vez Equipos Interdisciplinarios Territoriales/Distritales.

6 Respecto del lugar que ocupan los E.I.D. ante situaciones de vulneración de derechos en el escenario escolar, en la Guía de Orientación para la Intervención en situaciones conflictivas se plantea: “Los Inspectores de Nivel y Modalidad, junto con el Equipo de Conducción Institucional, deben determinar el curso de las acciones a seguir y la coordinación hacia adentro y hacia fuera de la institución educativa, en articulación con los Equipos Interdisciplinarios Distritales y organizaciones gubernamentales y no gubernamentales de la comunidad de referencia, en caso de presentarse como necesario.” (Página 30).

7 En la Comunicación 6/05 se incluía dentro de los Equipos Interdisciplinarios Territoriales/Distritales a los Centros Distritales de Orientación Vocacional Ocupacional (C.O.V.O.). Por otra parte, en el artículo 2 de la Disposición 94/07 se incluye bajo la figura de E.I.D. con carácter itinerante al Equipo Soporte para Situaciones Especialmente Dificiles (ESSED) con sede en Nivel Central e impacto territorial a través de intervenciones en casos de extrema complejidad localizados en los distritos que conforman la Jurisdicción Provincial. Resulta preciso señalar que tanto la Comunicación 94/07 como la 8/09 fue derogada por la Disposición 9/09. En otro orden, la Comunicación 6/05 y las Disposiciones 94/07 y 9/09 habilitan la conformación de otros soportes bajo la figura de E.I.D., en función de las necesidades territoriales.

8 De acuerdo a la enunciado en la Comunicación 6/05, el trabajo en red es concebido como “un proceso de construcción permanente tanto singular como colectivo que acontece en múltiples espacios y asincrónicamente está caracterizado por la interacción permanente, el intercambio dinámico, no siempre sencillo, entre todos los actores de una comunidad (familia, organizaciones barriales, hospitales, escuelas, unidades sanitarias, Universidades, entre otros).” La normativa señalada establece que el trabajo en red posee tres dimensiones: a) al interior de la propia Dirección de Psicología y Asistencia Social Escolar, en el nivel local y provincial; b) al interior del Sistema Educativo Bonaerense; y c) entre el sistema educativo y, las comunidades y organizaciones que allí existen.

gia la metodología de **abordaje grupal**, a través de la cual se puede trabajar con la modalidad de talleres y espacios de reflexión, sobre diversas temáticas y destinado a distintos actores, de acuerdo a la especificidad de cada E.I.D.

Por otra parte, de acuerdo a la normativa señalada precedentemente, se plantea que las características complejas de las problemáticas propias del escenario actual, hacen necesaria la producción de conocimientos por parte de los E.I.D. a fin de validar y sustentar profesionalmente las prácticas de abordaje territorial. En este sentido, está previsto que cada E.I.D. disponga de un Libro de Informes, debidamente foliado y rubricado por el Inspector de Enseñanza, a cargo de la Modalidad, donde se debe registrar y sistematizar la información referida a los hechos y/o situaciones en las que intervino desde su especificidad. De acuerdo a lo señalado en la Disposición 9/09, se pretende que dicho registro *“favorezca el enriquecimiento de la práctica-teorética a través del análisis de la memoria sobre los abordajes realizados, la reformulación de criterios asumidos y la evaluación de procesos y resultados alcanzados.”* Sin embargo, en la práctica, generalmente, se dificulta que los integrantes de los E.I.D. dispongan del tiempo necesario como para realizar un análisis periódico de sus prácticas profesionales y producir conocimiento al respecto, debido a la creciente demanda espontánea que deben atender; sobre todo en aquellos distritos en los que los servicios educativos que cuentan con E.O.E. no superan el 50% del total.

Para realizar su trabajo, los E.I.D. parten del diagnóstico distrital realizado por el Inspector de Enseñanza que supervisa la Modalidad en el marco del equipo de supervisores del Distrito, seleccionando los problemas nodales que cada Equipo Interdisciplinario trabajará desde la propia especificidad. En este sentido, cada E.I.D. deberá elaborar su Proyecto Integrado de Intervención (P.I.I.), con acciones orientadas a propiciar la promoción y protección de derechos en niños, niñas y adolescentes (NNA). En el P.I.I. se debe reparar sobre los tres factores ejes que se constituyen en los problemas centrales, desprendidos del Diagnóstico Distrital. Por otra parte, incluye una caracterización de la realidad comunitaria y la agenda distrital. El P.I.I. tendrá sus rasgos distintivos, de acuerdo al tipo de E.I.D. que se trate.

En lo que respecta a **la supervisión de los E.I.D.**, la misma recae sobre el/la Inspector/a de Psicología Comunitaria y Pedagogía Social. En aquellos distritos en los que exista más de un/a supervisor/a técnico, la responsabilidad de la organización de actividades, el estilo de intervención y la evaluación de las mismas se realiza de manera conjunta; sin perjuicio que uno solo oficie como interlocutor. En cambio, cuando se presenta la situación de que en un distrito no hay inspector/a o el/la mismo/a es compartido/a por dos o más distritos, de acuerdo a lo estipulado en la Comunicación 6/05, los E.I.D. deben saber que en ausencia del Inspector de Psicología pueden ser llamados a intervenir a través de los Inspectores distritales, regionales y/o el nivel central de la Dirección. Lo cierto es que en varios distritos de nuestra provincia, e incluso regiones, la supervisión de los E.I.D., en particular, y de los E.O.E., en general, se ve obstaculizada por la ausencia de inspectores de la Modalidad.<sup>9</sup>

<sup>9</sup> A noviembre de 2016 la totalidad de cargos de Inspectores/as de la Modalidad de Psicología Comunitaria y Pedagogía Social era de 196; de los cuales 22 de ellos se encontraban de licencia o afectados/as a otro cargo de mayor jerarquía como los de Jefe Distrital, Jefe Regional o spot. En cuanto a la situación de revista de los mismos, la gran mayoría (130) eran provisionales, 51 titulares y 15 suplentes. A su vez, 20 de los cargos se encontraban acéfalos; cuatro de ellos eran

Para la **solicitud de creación de E.I.D.** se tienen que considerar los siguientes aspectos: a) el análisis de situación socioeducativa distrital, con el Jefe Distrital y el equipo supervisivo distrital; b) las demandas más significativas y recurrentes de las instituciones educativas del distrito y en particular de aquellas que no cuentan con E.O.E.; c) la formación y especialización de los recursos docente-profesionales disponibles; d) el espacio físico que se constituirá en sede del E.I.D.; y f) la cantidad de miembros de cada E.I.D. Esta última debe ser entre cuatro y seis miembros. El distrito al momento de solicitar la creación debe establecer un criterio para determinar la cantidad de cargos que se requieren.

Con respecto a la aceptación de creación de E.I.D., la Dirección de la Modalidad Psicología Comunitaria y Pedagogía Social, evaluará las solicitudes presentadas. En caso de que la evaluación resulte favorable, el Inspector de Enseñanza que supervisa la Modalidad dará inicio a los procesos de preselección y de selección de los miembros integrantes del futuro E.I.D.

La Disposición 9/09 en su art. 11 hace referencia a **las condiciones que deben reunir los aspirantes a cargos del E.I.D.**, entre las que se destacan: ser docente titular o provisional miembro de E.O.E.; tener habilidades que favorezcan el desarrollo de diversas estrategias comunicacionales para el trabajo en equipo; poseer la capacidad para efectuar abordajes pertinentes en casos individuales, grupales y comunitarios; demostrar idoneidad para el afrontamiento y abordaje de situaciones de alta complejidad; tener disponibilidad para la capacitación y la actualización en temáticas específicas del E.I.D.

De todos modos, la exigencia más sensible que se pretende de los aspirantes, es la disponibilidad horaria que le permita estar presente en situaciones de crisis; por lo que se requiere que el orientador del E.I.D. pueda flexibilizar los horarios de las intervenciones. En este sentido, el aspirante debe tener en cuenta que en ocasiones la tarea puede exigir ser desarrollada en los turnos: mañana, tarde, vespertino y/o noche.

Decimos que la exigencia de disponibilidad horaria es la más sensible, porque en el inc. H del art. 15 de la Disposición 9/09 queda establecido que los/as docentes que integren los E.I.D. tendrán las mismas asignaciones salariales que detentaban en las escuelas en las que prestaban servicios. De este modo, el trabajo en el E.I.D., en principio sería incompatible con un cargo en otra institución educativa o no; en virtud de la exigencia de la disponibilidad horaria. Esto traería aparejado la dificultad, por incompatibilidad horaria, de tener un salario complementario que permita garantizar la reproducción material del/la trabajador/a y su grupo familiar.

En el escenario actual podemos apreciar cómo las presiones institucionales de tipo políticas sumadas a las presiones emocionales propias del profesional/

---

de creación: Pringles (Región 21), Almirante Brown (Región 5), Castelli-Tordillo (Región 18) y Puan (Región 23). El cargo en el distrito de Pringles, el cual fuera aprobado por la P.O.F.I. 2015, había quedado sin cubrir por no haber meritutados y se estaba a la espera de un nuevo listado. En tanto que, para los cargos de Zárate (Región 11), San Antonio de Areco (Región 13) y Rauch (Región 17) se solicitó autorización para cobertura a regiones vecinas; por no haber meritutados en la región o porque la persona meritutada no había aceptado el cargo. El resto de los cargos sin cubrir eran los de Arrecifes, Ramallo, Baradero y San Nicolás (todos de la Región 12); Bragado y Alberti (Región 15); Monte y Chascomús con extensión a Lezama (Región 17); Escobar (Región 11); Colón (Región 13); Villa Gesell (Región 18); Laprida (Región 21); y Alsina (Región 23).

trabajador que se desempeña en el E.I.D., en muchas ocasiones conducen a la naturalización de la situación de precariedad laboral que lo atraviesa. Al respecto, Carlis y Giribuela (2007) advierten sobre el peligro que conlleva la naturalización de cuestiones como la degradación de la situación laboral en general, y que en el caso particular de los/as trabajadores/as sociales tiene sus bases en cuestiones como la desestabilización de las posiciones anteriormente estables, una precarización de las condiciones contractuales<sup>10</sup> que afecta la real inserción en el mundo profesional, y la aparición de una importante cantidad de colegas que forman parte del ejército de reserva por no contar con el espacio para ejercer la profesión.

Si bien quienes acceden a un cargo en E.I.D. siendo titular en su situación de revista tienen estabilidad laboral; no deja de ser un trabajo precario por la condición salarial en relación a las exigencias que el cargo demanda. En ese sentido, el desafío que se presenta es el de poder desnaturalizar la situación de precariedad laboral y, a partir de esto, empezar a pensar en la posibilidad de que como trabajadores/as se arbitren los medios necesarios para la organización y lucha por la mejora de las condiciones laborales de los E.I.D., en particular, y del ámbito educativo, en general. Sobre este aspecto profundizaremos en la última parte del presente trabajo.

En relación al postulante a la cobertura de cargo de E.I.D., la comunicación 9/09 plantea que deberá presentar: Currículum Vitae, foliado y firmado, y, un Proyecto tentativo de trabajo desde el cargo de base que detenta.

Con respecto al **proceso de selección**, el mismo consta de tres instancias: 1) presentación de currículum y proyecto; 2) entrevista individual; y 3) coloquio.

La normativa señalada prevé la constitución de una comisión evaluadora integrada por el Inspector Jefe Distrital, el Inspector que supervisa el E.I.D. y otro Inspector que supervise la Modalidad del Distrito si lo hubiere o de Distrito vecino; quienes evaluarán los proyectos presentados.<sup>11</sup>

En un segundo momento, los postulantes cuyos proyectos hayan sido aprobados serán citados para una entrevista individual<sup>12</sup> con la Comisión Evaluadora, a la que podrá incorporarse un integrante del Nivel Central de la Dirección de Psicología Comunitaria y Pedagogía Social.

---

<sup>10</sup> Formas contractuales precarias son aquellas que no son de planta permanente como las de monotributista, contratos por tiempo determinado, "ad honorem", pasantías. En el caso del ámbito educativo, las situaciones de revista suplente y provisional son modalidades precarias de contratación, porque el/la trabajador/a no presenta estabilidad en el cargo.

<sup>11</sup> En el Anexo I de la Disposición 9/09 se detallan los aspectos que la comisión evaluadora debe considerar y ponderar en relación al proyecto presentado por los/as aspirantes. En dicha evaluación se debe tener en cuenta: la fundamentación del proyecto; la relación de la teoría con la práctica; la especificidad según cargo y objeto de trabajo del EID; la relación entre objetivos generales, específicos y acciones propuestas; las áreas de intervención consideradas: individual, grupal, institucional, comunitaria; la presencia de criterios de intervención en alta complejidad; la presencia de indicadores de trabajo interdisciplinario, contemplando especificidad del rol y su inscripción en el E.I.D.; y la presencia de criterios de prevención y trabajo en red.

<sup>12</sup> En el Anexo II de la Disposición 9/09 se presentan los ejes que la comisión evaluadora tendrá en cuenta para ponderar la instancia de la entrevista individual. Los mismos son los siguientes: sustento teórico práctico; actitud de escucha y diálogo; capacidad de reformular paradigmas; posibilidades de comunicar y sintetizar su propuesta; y la expectativa frente a la integración de su rol en el E.I.D.

Finalmente, los postulantes que hayan aprobado la entrevista individual, serán citados a un coloquio<sup>13</sup> para resolver grupalmente una problemática que proponga la Comisión Evaluadora, quien lo llevará a cabo, con la posible incorporación, también, de un integrante del Nivel Central de la Dirección de Psicología Comunitaria y Pedagogía Social.

Con los postulantes que aprobaron la prueba de selección se confeccionará un listado, según orden de mérito, por cada cargo con los docentes titulares y otro, en las mismas condiciones, con los docentes provisionales. El orden de mérito se obtendrá promediando los puntajes cosechados en cada una de las instancias evaluativas.

Los cargos del E.I.D. se cubrirán en principio con los docentes titulares. En caso de no contar con suficientes orientadores titulares aprobados se recurrirá al listado de provisionales. Al ser cumplimentadas estas instancias puede suceder que algún postulante, habiendo aprobado los requisitos planteados quede como excedente. En este caso se conformará un listado de excedentes con el objeto de cubrir vacantes que se produjeran desde su mismo cargo, durante el período previsto de tres años.

Con respecto a la situación administrativa de los integrantes de EID, es preciso señalar que la normativa vigente estipula que los orientadores que resultaren seleccionados mantendrán sus cargos titulares o provisionales en los E.O.E. de Planta Orgánica Funcional (POF) institucional o distrital. En tanto, el Inspector de Enseñanza a cargo de la supervisión de la Modalidad arbitrará las medidas necesarias para que las instituciones educativas de las cuales proceden los/as orientadores/as cuenten con servicios docentes suplentes.

La cobertura de cargos en E.I.D. será por período de tres años a partir de la fecha de la Disposición de conformación del mismo. Este período se cumplirá contemplando como excepción las situaciones personales y/o estatutarias que generen la necesidad de un recambio. Por tratarse de cargos a los que se accede a partir de selección de proyectos las vacantes que se produjeran se deberán cubrir primeramente con los/as docentes que conforman el orden de mérito. Agotado el mismo, se deberán cubrir mediante una nueva prueba de selección.

A partir del año 2015 los cargos en E.I.D. dejaron de tener CUPOF y se transformaron en órdenes técnicos. Esta modificación de índole administrativa habilitaría a las autoridades de la DGCyE a prescindir de dichos cargos cuando ya no los considerase necesarios en el distrito.

## 2.1 Equipo Distrital de Infancia y Adolescencia

El Equipo Distrital de Infancia y Adolescencia<sup>14</sup> (E.D.I.A.) fue el primero de

<sup>13</sup> En el Anexo III de la Disposición 9/09 se hace referencia a los aspectos a evaluar en la instancia de coloquio. En relación a los contenidos se evalúa la interpretación de la problemática; el análisis crítico de cuestiones planteadas; la vinculación teoría-práctica; la pertinencia y especificidad de las propuestas formuladas; y las posibilidades de comunicación y síntesis de la propuesta. Por otra parte, en lo que respecta a la dinámica grupal, se evalúa el equilibrio en la participación; la adecuación, pertinencia y precisión de las intervenciones; la capacidad resolutoria; la capacidad para completar sus aportes con los otros roles; y los aportes al fortalecimiento y regulación de la dinámica del grupo.

<sup>14</sup> En las Comunicaciones 9/02 y 6/05 se lo denominó Equipo Interdisciplinario Distrital de

los E.I.D. creado por la Dirección de Psicología y Asistencia Social Escolar<sup>15</sup>. La génesis del mismo data del año 2002. Antes de caracterizar al E.D.I.A. se considera apropiado hacer referencia al contexto de surgimiento de dicho E.I.D.

La crisis del 2001 fue el punto más álgido de un capitalismo que se presentó con su rostro más salvaje. Si bien las políticas económicas de corte neoliberal comenzaron a delinearse a partir de 1976 con la última dictadura militar, se desplegaron en su máxima expresión durante la década del '90 del pasado siglo XX. En ese marco, se produjo un proceso de empobrecimiento de amplios sectores de la población. A los pobres estructurales se sumaron los nuevos pobres. Además del crecimiento cuantitativo tanto de la pobreza como del desempleo y la precarización laboral, se generó un aumento de comportamientos violentos y la fractura de lazos sociales en las comunidades, siendo estos algunos de los síntomas de una sociedad atravesada por una profunda crisis socioeconómica.

De acuerdo al estudio realizado por la Dirección Nacional de Información y Evaluación de la Calidad Educativa (2004) sobre las dificultades en las trayectorias escolares de los alumnos, se plantea que *“la pobreza en los últimos años dejó de ser un problema marginal de determinados sectores para transformarse en un problema estructural que afecta a más del 50% de la población y fundamentalmente a los grupos etarios de menor edad. Esto supone nuevos desafíos al sistema escolar en una época en la que el acceso de la totalidad de los niños a la escolaridad básica se ha convertido en una premisa ineludible. El incremento de la pobreza pone en jaque la capacidad del sistema escolar para garantizar la retención y promoción de los alumnos e impone nuevas exigencias a los directivos y los maestros, en la medida en que las escuelas han pasado a ocupar un rol fundamental en las políticas de asistencia social.”* (Pág. 8) De este modo, los E.O.E., en general, y los/as OS, en particular, dejaron de ocupar un rol periférico en las escuelas para empezar posicionarse en un espacio de centralidad; al punto tal de convertirse en una suerte de asesores psico-socio-pedagógicos para los equipos directivos.

En esa coyuntura, los NNA, al ser parte de los sectores más vulnerables de la sociedad, rápidamente comenzaron a dar señales de lo que las políticas económicas deshumanizadas provocaban en la ciudadanía como la expansión de la exclusión social y el cercenamiento de derechos. En ese marco, en el ámbito educativo, las intervenciones de los E.O.E. se direccionaron a trabajar sobre el aumento de problemáticas crecientes como el suicidio adolescente y los comportamientos heterodestructivos plasmados en hechos de violencia física desarrollada contra otros. A su vez, producto de la fragilización de los lazos sociales y familiares de los sectores más vulnerables es que crecieron los índices de ausentismo reiterado, el abandono escolar y la repitencia.

---

Infancia y Adolescencia en riesgo socioeducativo.

15 Denominación que tenía en ese momento la que hoy se conoce como Dirección de Modalidad de Psicología Comunitaria y Pedagogía Social. Fue en el año 2007 que pasó a llamarse tal cual hoy la conocemos, dando continuidad al cambio de paradigma iniciado a partir de la Ley de Promoción y Protección Integral de los Derechos de los Niños (N° 13.298/05) y la Ley Provincial de Educación (N° 13.688/07). Al respecto, la Comunicación 1/14 refiere: “En esta línea se avanza hacia el abordaje de la realidad educativa-comunitaria desde la complejidad, la interdisciplina y la corresponsabilidad. Este cambio de denominación queda plasmado en la Ley Provincial de Educación (cap. XII, art. 43) donde se enmarcan los objetivos y funciones de la Modalidad con un abordaje especializado de operaciones comunitarias dentro del espacio escolar, haciendo especial mención al carácter transversal de la Modalidad respecto de los Niveles educativos y de las demás Modalidades educativas.”

Si bien se observa, en dicho escenario, un incremento en los indicadores de cobertura del sistema escolar; este se ve acompañado por la existencia de altas tasas de sobreedad y de repitencia. En el 2002, la tasa de sobreedad para todos los niveles del sistema educativo del país superaba el 20%. Esta tasa puede deberse a repitencia, abandono temporario, reinserción posterior o ingreso tardío. Este porcentaje se incrementa a medida que se asciende en los distintos niveles del sistema educativo. Asimismo, la problemática asociada a la sobreedad se encuentra atravesada por el nivel socioeconómico de los alumnos/as. Para el primer y segundo ciclo de la Educación General Básica (EGB) la Argentina presentaba una alta tasa de asistencia escolar en el nivel o ciclo correspondiente al grupo de edad. Esta situación comenzaba a modificarse al llegar al tercer ciclo de la EGB donde, además de descender las cifras totales, se producía una brecha importante entre los NNA que provienen de hogares pobres y no pobres.

En los años 1995-1996 había tenido lugar la génesis de la figura del Orientador Social Referente Distrital (O.S.R.D.)<sup>16</sup>. Si bien dicha experiencia de trabajo habría demostrado ser eficaz para el sentido con que había sido creada; en el encuentro provincial de O.S.R.D. celebrado en la ciudad de La Plata, en el año 2001, quedó expresado por la mayoría de éstos referentes, la “soledad” para pensar e intervenir en muchas de las situaciones de alta complejidad.

Frente a ese nuevo y complejo escenario, la Dirección de Psicología y Asistencia Social Escolar generó las Redes Interinstitucionales Escuela-Comunidad (R.I.E.C.) por un lado; y, los Equipos sostén para intervenir complementariamente con los E.O.E. en situaciones complejas.

Paralelamente, en el año 2000 nace el Equipo Distrital de Quilmes, dependiendo de los Inspectores de Psicología y Asistencia Social Escolar, trabajando por fuera de las escuelas. Según lo enunciado en la Comunicación 9/02 el Equipo Distrital de Quilmes tenía como objetivos:

- Fortalecer la intervención profesional de los equipos de orientación escolar, considerado pilares de la misma la actitud de investigación, la indagación teórica y operativa y la transformación de las prácticas.
- Incorporar la intervención del O.S.R.D. de una modalidad e intervención interdisciplinaria.
- Abordaje de hechos y/o situaciones de extrema conflictividad y/o complejidad a efectos de su profundización diagnóstica y las pertinentes estrategias de trabajo en las dimensiones áulicas, individual y familiar.
- Implementar la modalidad de trabajo en Red con otras Instituciones (Salud, Minoridad, Justicia, UBA, UNQUI, ONG).

En lo que respecta al Modelo de Trabajo se afectaban los cargos de equipos de distrito, reasignándolos a las escuelas de origen de donde saldrían los pos-

---

<sup>16</sup> La figura del O.S.R.D. se creó con la finalidad de intervenir en todo lo que respecta a la articulación intersectorial a nivel distrital. En este sentido, articulaba con instituciones judiciales y sanitarias; fundamentalmente con aquellos alumnos/as que presentaban historias familiares de judicialización y/o en situación de riesgo socioeducativo. La Comunicación 2/06 y las Disposición 94/07 y 9/09 plantean la necesidad de incorporación progresiva del cargo de O.S.R.D. a alguno de los E.I.D. en la medida que se vayan creando en los distritos.

tulantes para integrar el Equipo Distrital. Lo conformaron con los 5 cargos: Orientador Educacional (OE), Orientador Social (OS), Maestra Recuperadora (MR)<sup>17</sup>, Doctor Orientador (DO) y Fonoaudiólogo Orientador (FO).

Poco tiempo después, el distrito de Avellaneda, presenta un proyecto similar al desarrollado en Quilmes. De esta manera, las experiencias de los Equipos Distritales de Quilmes y Avellaneda, sumada a la experiencia provincial de O.S.R.D., fueron las proto-formas de lo que hoy denominamos E.D.I.A.

A partir del año 2002 comenzaron a funcionar los E.D.I.A. en distintos distritos de la provincia de Buenos Aires. Las funciones de dicho E.I.D., se encuentran plasmadas en el art. 6 de la Disposición 9/09. Dentro de las mismas se destaca:

- Centralizar la acción sobre las posibles situaciones críticas que involucran a niñas, niños en segunda infancia, preadolescentes, adolescentes y jóvenes en la comunidad educativa y en otros contextos comunitarios vinculados a la escuela, articulando dichas acciones con otras instituciones y organizaciones comunitarias a partir del análisis de la situación distrital.

- Diseñar y operacionalizar estrategias de orientación escolar y abordaje psico-socio-educativo desde la perspectiva interdisciplinaria respecto de situaciones complejas en la comunidad de aprendizaje (aula), la comunidad escolar (institución educativa) y la comunidad en términos de contextos y/o ámbitos de desarrollo.

- Cooperar con otros E.I.D, con los E.O.E. (de planta orgánico funcional institucional o distritales) y con los Centros Educativos Complementarios (C.E.C.) cuando el Inspector de Enseñanza para la supervisión de la Modalidad lo juzgue oportuno.

- Intervenir directamente y bajo la supervisión del Inspector de Enseñanza a cargo de la Modalidad en situaciones de alta complejidad en las que estén involucrados niñas, niños en segunda infancia, adolescentes y jóvenes, en aquellas instituciones educativas que cuentan o no con E.O.E.

- Trabajar con aquellos referentes de los ámbitos escolares, familiares y comunitarios, que se constituyen como figuras de sostén significativas para las niñas, niños en segunda infancia, y jóvenes en situación de vulnerabilidad psico-socio-educativa.

- Participar en instancias de trabajo distritales habilitadas por los Inspectores de Enseñanza de la Dirección Provincial de Inspección General para la supervisión de la Modalidad Psicología Comunitaria y Pedagogía Social, que tienen por objeto el análisis, estudio e intercambio de experiencias sobre situaciones de alta complejidad.

- Articular con organizaciones gubernamentales y no gubernamentales acciones y proyectos preventivos especialmente dirigidos a las infancias y juventudes en contextos tanto sustentables como conflictivos.

En cuanto al P.I.I. del E.D.I.A., debe contener un informe analítico y focalizado respecto de la realidad comunitaria de la población infantil, adolescente y juvenil del distrito. Las acciones de orientación educativa del mismo estarán

---

<sup>17</sup> Cargo que actualmente se denomina Orientador del Aprendizaje (OA).

dirigidas a NNA y padres; en tanto que las actividades se enfocarán en aspectos como la promoción de la vida intercultural.

## 2.2. Centro de Orientación Familiar<sup>18</sup> (C.O.F.)

Hacia fines del siglo XX comenzó a circular fuertemente la idea de la crisis de la familia. Sin embargo, lo que entró en crisis no fue la familia como institución, sino el modelo tradicional de familia burguesa. Las transformaciones sociales, políticas y económicas señaladas precedentemente tuvieron un fuerte impacto sobre la familia, en la cual los roles estaban claramente estereotipados. En este sentido, la crisis económica trajo aparejado en la mujer la necesidad de salir del ámbito doméstico y tener que trabajar a la par de los hombres a los efectos de contribuir a la satisfacción de las necesidades básicas del grupo familiar. El acceso a un ingreso monetario por parte de la mujer, sumado a leyes como la del divorcio, posibilitaron la independencia económica de sus cónyuges; en lugar de tener que someterse a estos “hasta que la muerte los separe”.

En virtud de lo expuesto, se dio lugar al surgimiento de nuevas configuraciones familiares; a partir de lo cual, las familias nucleares comenzaron a coexistir con otras formas de ser familia como las familias extendidas, compuestas, mono-parentales y homosexuales.

Por otra parte, las transformaciones que se dieron en la familia no se restringieron solo en lo que hace la configuración de la misma y los roles de sus miembros. Muchas familias fueron atravesadas por la desocupación y la pobreza creciente, fragilizándose los lazos familiares. En ese escenario, desde el marco jurídico se planteaba que el desamparo material (léase pobreza) era motivo suficiente para la judicialización de los/as NNA. Desde la óptica neoliberal, se responsabilizaba a las propias familias de la situación de pobreza por la que transitaban; sin tener en cuenta las cuestiones estructurales que producían y reproducían la pobreza, comenzando por la ausencia del Estado para dar respuesta a las necesidades de los sectores más vulnerables. Esto en el marco de un sistema capitalista cuyo único interés es la acumulación de capital y maximización de las ganancias.

Otro de los fenómenos que comienza a acentuarse en la última década del s. XX, es el crecimiento de los hogares monoparentales con jefatura femenina. La feminización de la pobreza coloca a estas familias en una posición de extrema vulnerabilidad; ya que la madre suele ser la única que recibe ingresos, al tiempo que debe realizar las labores domésticas que demanda el grupo familiar.

A la feminización de la pobreza hay que sumarle la infantilización de la misma. Las familias afectadas por este flagelo fueron arrastradas al desarrollo de estrategias de supervivencia ligadas al trabajo infantil y adolescente. Éste incluye una serie de actividades que ayudan al sostenimiento económico de la unidad doméstica, tanto por su aporte monetario directo, o porque con su trabajo doméstico reemplazan las tareas de los adultos en el hogar. De acuerdo a los datos de la Primera Encuesta de Desarrollo Social, la cual data del año 1997, cuatro de cada cinco niños/as del medio urbano de entre 10 a

<sup>18</sup> En la Comunicación 6/05 se lo denominó Centros Distritales de Orientación familiar/para padres de adolescentes.

14 años que trabaja, pertenecen al 40% más pobre de la población. El trabajo infantil conjuga la realización de actividades ilegales como la venta ambulante o la mendicidad y las actividades ilícitas como el robo en el ámbito callejero.

Muchos NNA combinan la realización de estrategias de supervivencia en el ámbito callejero con la concurrencia alternada a la escuela; en tanto que, otros directamente dejan de concurrir a la escuela para dedicarse de lleno a la realización de trabajo infantil y/o doméstico. Este último consiste en la realización de quehaceres domésticos y/o cuidado de hermanos menores para facilitar la salida laboral de los adultos del grupo familiar. Dicha situación se constituye en un obstaculizador de las trayectorias educativas de NNA que se traduce en ausentismo reiterado, abandono y/o repitencia.

En el año 2005 entra en vigencia la Ley de Promoción y Protección de los Derechos de los Niños. Desde este nuevo paradigma, los/as NNA dejaron de ser concebidos como objeto de tutela por parte del mundo adulto y comenzaron a ser pensados como sujetos de derecho; privilegiándose el interés superior de los mismos. En ese marco, ante la vulneración de derechos, en lugar de judicializarse la niñez como se hacía hasta ese momento, desde el nuevo paradigma se apuntaba a trabajar para fortalecer a las familias vulnerables. Se comenzó a pensar en la familia extensa y en otros referentes comunitarios como alternativa cuando un NNA presenta vulneración de derechos.

Fue precisamente en el año 2005 que la Dirección de Psicología y Asistencia Social Escolar crea al C.O.F. como E.I.D. para intervenir con las familias de manera interdisciplinaria ante situaciones de alta complejidad que tengan impacto en la vida educativa de niños, niñas, adolescentes, jóvenes y adultos. La Disposición 9/09 en su art. 7 hace referencia a sus funciones, destacándose las que se presentan a continuación:

- Centralizar la acción sobre las posibles situaciones de vulnerabilidad familiar-comunitaria con impacto en la vida educativa, con el objeto de brindar orientación a los miembros del grupo familiar, articulando dichas acciones con otras instituciones y organizaciones comunitarias.
- Cooperar con otros E.I.D., E.O.E., C.E.C. y con Inspectores de Enseñanza a cargo de la supervisión de la Modalidad y, a través de estos, con los Inspectores de Enseñanza a cargo de Niveles y de otras Modalidades y con el Inspector Jefe Distrital, en hechos y/o situaciones en que las familias requieran de intervención de acuerdo con el objeto de trabajo específico del COF, a saber, la orientación psico-socioeducativa familiar.
- Privilegiar la metodología de abordaje grupal, organizando talleres, espacios de reflexión y orientación con alcance a las diversas configuraciones familiares.
- Establecer la sede de trabajo en la institución que el Inspector de Enseñanza a cargo de la Modalidad considere pertinente, concurriendo a los sitios en los que las diversas organizaciones de la comunidad lo requieran en función de concretas demandas de orientación psico-socioeducativa.
- Trabajar con aquellos referentes de los ámbitos escolares y comunitarios, que se constituyen como figuras de sostén significativas para las

familias en situación de vulnerabilidad psico-socio-educativa.

-Construir espacios de socialización, inclusión, promoción y protección de derechos para todos los miembros de familia, articulando con las propuestas que conforman los Planes y Programas de Inclusión Nacionales, Provinciales o Municipales.

-Incluir en su accionar el eje que construye la relación Educación y Trabajo, articulando acciones con las experiencias laborales barriales fundadas en los principios y valores del empoderamiento comunitario, socializándolas con los EOE para que las incluyan en sus Proyectos de Educación y Trabajo.

-Implementar la metodología de Trabajo en Red con otras instituciones del Estado y con organizaciones comunitarias y de la sociedad civil en general, construyendo un espacio de vinculación intersectorial de atención de las problemáticas familiares.

En relación al P.I.I. del C.O.F., debe incluir un informe analítico y focalizado respecto de la realidad familiar en los diversos contextos en los que se desarrolla la vida comunitaria del distrito. Las acciones de orientación educativa del mismo estarán dirigidas a familias con niños, niñas adolescentes, jóvenes, adultos y adultos mayores. Las actividades del C.O.F. girarán en torno a la prevención y promoción de la vida intercultural y de lazos intergeneracionales.

### **2.3 Equipo Interdisciplinario de Primera Infancia (E.I.P.R.I.)**

Las formas en que una sociedad brinda oportunidades a los NNA, afectan significativamente los caminos que se proyecten para el futuro. Las condiciones de vida, el acceso a derechos básicos como alimentación, salud, educación y vivienda digna durante la primera infancia condicionarán el desenvolvimiento futuro de dichos sujetos de derecho.

Las difíciles condiciones de vida en las que se encontraban las familias en los albores del s. XX generaron formas particulares de transitar la niñez y la adolescencia. En ese marco, hay autores que refieren a la existencia de múltiples infancias, según el origen social de las familias. De esta manera, el último de los E.I.D. creado por la Dirección de Psicología y Asistencia Social Escolar fue el E.I.P.R.I.; cuya primera experiencia data del año 2006. Al respecto, la Disposición 9/09 en su art. 8 hace referencia a las funciones que le corresponden a dicho E.I.D.; las cuáles se detallan a continuación:

-Centralizar la acción sobre las posibles situaciones críticas que involucren a la primera infancia en la comunidad educativa y en otros espacios comunitarios vinculados a la escuela articulando dichas acciones con otras instituciones y organizaciones comunitarias a partir del análisis de situación distrital efectuado por el Inspector de Enseñanza de la Dirección Provincial de Inspección General para la supervisión de la Modalidad Psicología Comunitaria y Pedagogía Social.

-Diseñar y operacionalizar estrategias de orientación escolar y abordaje psico-socio-educativo, dirigidas a la primera infancia, desde la perspectiva interdisciplinaria respecto de situaciones complejas en la comuni-

dad de aprendizaje (aula), la comunidad escolar (institución educativa) y la comunidad en términos de contextos y/o ámbitos de desarrollo, teniendo en cuenta para ello el análisis de situación y los lineamientos formulados por los Inspectores de Enseñanza de la Dirección Provincial de Inspección General para la supervisión de la Modalidad Psicología Comunitaria y Pedagogía Social.

-Cooperar con otros E.I.D., con los E.O.E y con los C.E.C. cuando el Inspector de Enseñanza para la supervisión de la Modalidad lo juzgue oportuno y necesario en acuerdo con el equipo supervisor distrital y/o regional.

-Intervenir directamente y bajo la supervisión del Inspector de Enseñanza a cargo de la Modalidad en situaciones de alta complejidad en las que estén involucrados niños y niñas en primera infancia, en aquellas instituciones educativas que cuentan o no con E.O.E.

-Trabajar con aquellos referentes de los ámbitos escolares, familiares y comunitarios, que se constituyen como figuras de sostén significativas para las niñas y niños en primera infancia, en situación de vulnerabilidad psico-socio-educativa.

-Participar en instancias de trabajo distritales habilitadas por los Inspectores de Enseñanza de la Dirección Provincial de Inspección General para la supervisión de la Modalidad Psicología Comunitaria y Pedagogía Social, que tienen por objeto el análisis, estudio e intercambio de experiencias sobre situaciones de alta complejidad de la primera infancia.

-Articular con organizaciones gubernamentales y no gubernamentales acciones y proyectos preventivos especialmente dirigidos a la primera infancia, en contextos tanto sustentables como conflictivos.

-Privilegiar el abordaje grupal organizando talleres, grupos de reflexión y participación comunitaria destinados a las familias y sus niños/as y docentes, acorde a las modalidades de abordaje específicas del E.I.P.R.I., articulando con la tarea de los E.O.E., el E.D.I.A. y el C.OF., si existieran en el distrito.

-Implementar la metodología del Trabajo en Red con otras instituciones cuya atención está dirigida a la primera infancia, generando proyectos preventivos tendientes a la integración educativa de niñas y niños.

Resulta oportuno señalar que la riqueza tanto del E.I.P.R.I., en particular, como de los E.O.E. que se desempeñan en el Nivel Inicial, en general, radica en que trabajan con una población en la que se pueden detectar tempranamente problemáticas que, de no abordarse en esa instancia, en el tiempo podrían agudizarse. Por otra parte, el volumen de participación de las familias en el Nivel Inicial suele ser muy superior que en el resto de los niveles educativos; siendo esta una situación privilegiada para el abordaje preventivo de problemáticas que atraviesan a los/as niños/as y sus familias y que tienen impacto en lo educativo.

En cuanto al P.I.I. del E.I.P.R.I., debe contener un informe analítico y focalizado respecto de la realidad comunitaria de la primera infancia en el distrito. Las acciones de orientación educativa de este E.I.D. estarán destinadas a niños y niñas en primera infancia y sus padres; en tanto que las actividades se enfocarán en aspectos como la prevención de accidentes domésticos.

# 3. caracterización y resultados de la encuesta sobre condiciones de empleo y ejercicio profesional de los/as trabajadores/as sociales en los e.i.d.

En el presente apartado se analiza información respecto de la configuración de los E.I.D. y las condiciones de empleo de los/as trabajadores/as sociales que se desempeñan en dicho espacio de inserción. La misma fue obtenida, fundamentalmente, a través de una encuesta realizada por el CATSPBA durante el año 2014. En líneas generales, la encuesta se orientó a conocer las condiciones de empleo en el ámbito de la DGCyE y sus expresiones concretas en cada espacio escolar. En ese sentido, se relevaron aspectos como cantidad de cargos en la DGCyE, modalidad y nivel educativo en el que se desempeña, tipo de contratación, características del lugar de trabajo, organización y tipos de actividades realizadas, recursos disponibles, grado de satisfacción con el trabajo realizado, formas de actualización y capacitación, problemáticas sociales atendidas, niveles de participación gremial y colegial, entre otros.<sup>19</sup>

## 3.1 Caracterización de los E.I.D.

En el presente apartado caracterizaremos a los distintos E.I.D., tomando en cuenta los siguientes ejes analíticos: a) cantidad de E.I.D.; b) cantidad de cargos y distribución en función de los roles; c) cantidad de cargos de OS sin cobertura; y d) motivo de la vacancia de los mismos.

Con respecto a la cantidad de E.I.D., al comienzo del ciclo lectivo 2015 ascendían 133; de los cuales 75 correspondían a E.D.I.A., 31 a E.I.P.R.I. y 28 a C.O.F. El total de cargos en E.I.D. para ese momento era de 595. El total de cargos en E.I.D. representaba, en ese momento, el 4% del total de la modalidad.<sup>20</sup> Para septiembre de 2016, el total de E.I.D. pasó a ser de 161; desagre-

<sup>19</sup> Sobre las características de la encuesta y su implementación ampliar en: MALLARDI, M. W.; MARTÍNEZ REINA, M; GONZÁLEZ, M. 2015. "Condiciones de empleo y ejercicio profesional del Trabajo Social en el ámbito educativo de la provincia de Buenos Aires". Instituto de Capacitación y Estudios Profesionales. La Plata: CATSPBA. Disponible en [www.catspba.org.ar](http://www.catspba.org.ar). Pág. 18.

<sup>20</sup> El total de cargos docentes en la Modalidad es de 13648 desagregados de la siguiente mane-

gados de la siguiente manera: 82 E.D.I.A., 41 E.I.P.R.I. y 38 C.O.F.<sup>21</sup> De este modo, se puede observar cómo en el lapso de un año y medio se crearon 28 nuevos E.I.D.<sup>22</sup>. Estos valores se expresan de la siguiente manera:

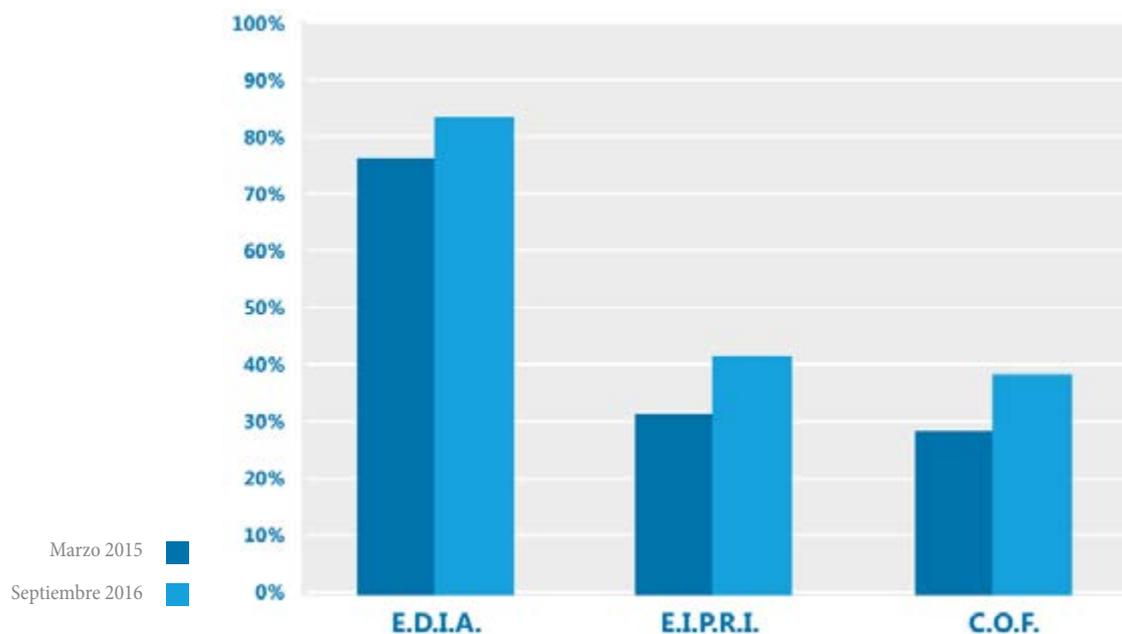


Gráfico 1: Variaciones de la totalidad de E.I.D. en el periodo 2015-2016

En relación a la cantidad de cargos, tomando como cohorte el mes de septiembre de 2016, el total de los mismos asciende a 706. De la totalidad de cargos pertenecientes a los E.I.D., 364 corresponden al E.D.I.A., 185 al E.I.P.R.I. y 157 al C.O.F. En relación a los roles al interior de los E.I.D., la totalidad de cargos se distribuyen de la siguiente manera:

ra: 139 Inspectores de Enseñanza de la Modalidad, 11200 cargos de E.O.E. (de los cuales 3985 son de P.O.F. y 1059 de Equipo de Distrito), 2309 cargos docente en Centros Educativos Complementarios (C.E.C.). En lo que respecta a la totalidad de cargos por roles, están desagregados de la siguiente manera: 4212 OS (3114 de P.O.F. y 1098 de Equipo de Distrito) 4185 OE (3093 de P.O.F. y 1092 de Equipo de Distrito), 2184 OA (1770 de P.O.F. y 414 de Equipo de Distrito), 564 FO (4 de P.O.F. y 560 de Equipo de Distrito) y 55 DO (todos de Equipo de Distrito). 150 cargos son de Equipo de Inclusión (E.D.I.). De los 11200 cargos que forman parte de los E.O.E. de la provincia; el 5,3% de dichos cargos está ocupados por suplentes, cuyos titulares están afectados a cargos en E.I.D.

21 Ver Anexo N° 2: Mapa de la provincia de Buenos Aires con distribución de Equipos Interdisciplinarios Distritales por distrito. Pág. 38.

22 En el año 2015 se crean los E.D.I.A. de Magdalena, Ramallo, Carlos Casares, A. G. Chaves, Villarino y Veinticinco de Mayo; los E.I.P.R.I. de La Plata, Punta Indio, Tigre, Tres de Febrero, José C. Paz, Luján, Chacabuco, Partido de la Costa y Bolívar; y los C.O.F. de Berisso, Morón, José C. Paz, San Pedro, Gral. Belgrano, Gral. Paz, Rauch, Partido de la Costa, Dolores y Coronel Dorrego.

Cargo	OE	OS	OA	FO	DO
E.D.I.A.	167	166	25	2	4
E.I.P.R.I	76	70	8	30	1
C.O.F	69	81	6	1	0
<b>Totales</b>	<b>312</b>	<b>317</b>	<b>39</b>	<b>33</b>	<b>5</b>

Si bien en el último año y medio se puede apreciar una clara expansión de los E.I.D. en la totalidad de la provincia, se observa que a una cuarta parte de los mismos (25%) le falta al menos un integrante.<sup>23</sup> A su vez, en la totalidad de la provincia, 57 cargos de E.I.D. se encuentran vacantes; lo que representa el 8%. De los mismos, el 70% pertenecen a cargos en los que las pruebas de selección se desarrollaron en el periodo 2015-2016; es decir que están transitando apenas el primer año de los tres que pauta la Resolución 9/09, por lo que existiría una gran probabilidad de que la cantidad de bajas se incremente en los próximos dos años. Los valores en relación a la cantidad de E.I.D. que se encuentran completos e incompletos se expresan de la siguiente manera:

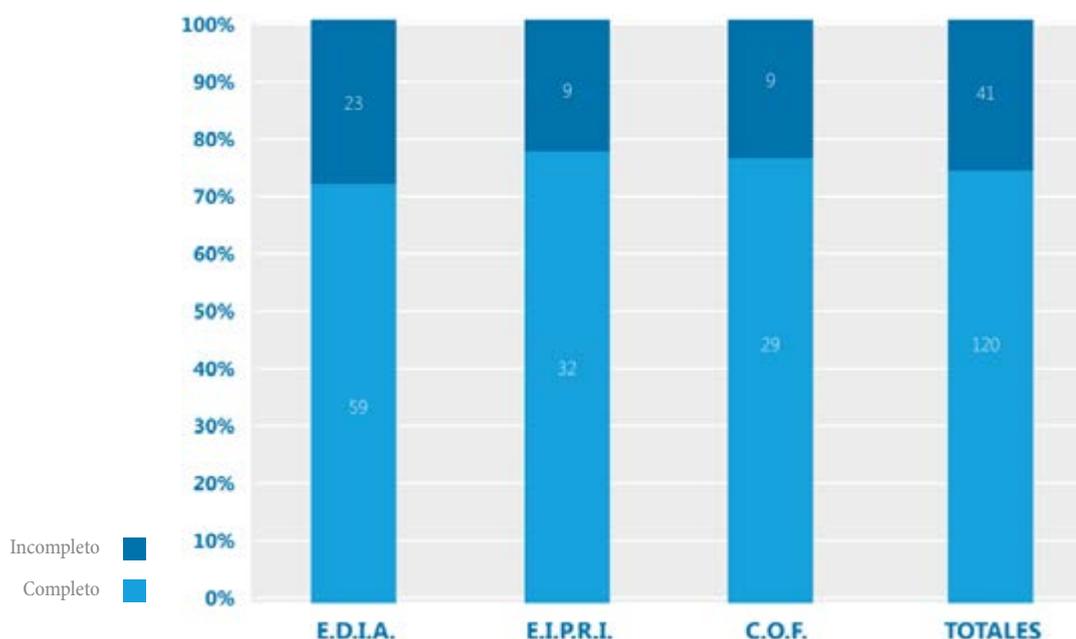


Gráfico N° 2: E.I.D. completos e incompletos

<sup>23</sup> Existen E.I.D. altamente desmembrados como el E.I.P.R.I. de Trenque Lauquen, el E.D.I.A. de San Pedro o los C.O.F. de San Isidro y del Partido de la Costa; los cuáles tienen cubierto sólo el 50% de los cargos. Situación más delicada es la de los E.I.D. unipersonales como lo son el E.D.I.A. de Ensenada y el C.O.F. de Zárate. La situación de este último distrito se complejiza dado que el cargo de Inspector de Enseñanza de la Modalidad de Psicología Comunitaria y Pedagogía Social también se encuentra sin cobertura desde febrero de 2016.

Por otra parte, en lo que respecta a los 317 cargos de OS, los cuales son desempeñados por trabajadores/as sociales, 27 de ellos se encuentran vacantes; cantidad que representa el 7% del total; de los cuales 15 pertenecen al E.D.I.A., 4 al E.I.P.R.I. y 8 al C.O.F. Los valores señalados se presentan en el siguiente gráfico:

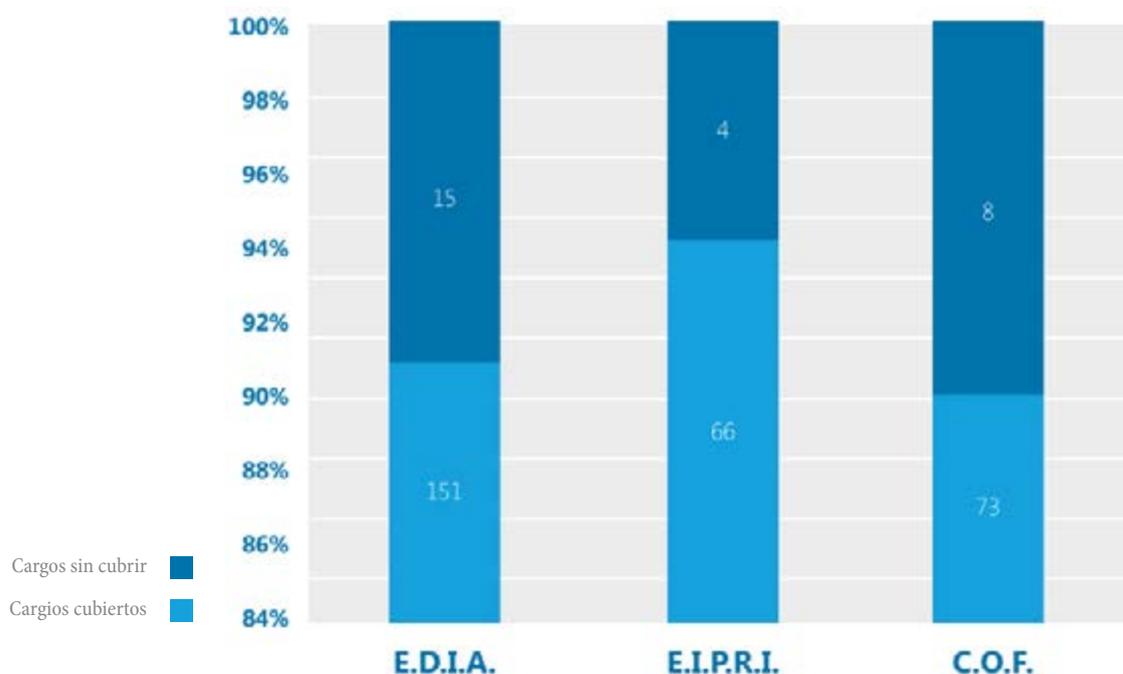


Gráfico N° 3: Cobertura de cargos de OS por E.I.D.

En el C.O.F. es donde se observa la existencia del mayor índice de vacancias en cargos de OS; ya que el 10% de los mismos se encuentra sin cobertura. Del total de cargos vacantes de C.O.F., 33% son por renuncia; en tanto que el resto directamente no se cubrió con la última prueba de selección.

En lo que respecta al E.D.I.A., son 15 los cargos de OS que se encuentran vacantes; lo que representa el 9% del total. Mientras que en el E.I.P.R.I. son 4 los cargos de OS que están descubiertos; lo que representa el 6% del total. En el caso del E.D.I.A. el principal motivo de vacancia es la no cobertura de cargos en pruebas de selección; situación que se da en el 87% de los casos. En el E.I.P.R.I. las vacancias se encuentran repartidas en un 50% por renuncia y en el otro 50% por la no cobertura de cargo en pruebas de selección. En el siguiente gráfico se expresan los valores señalados:

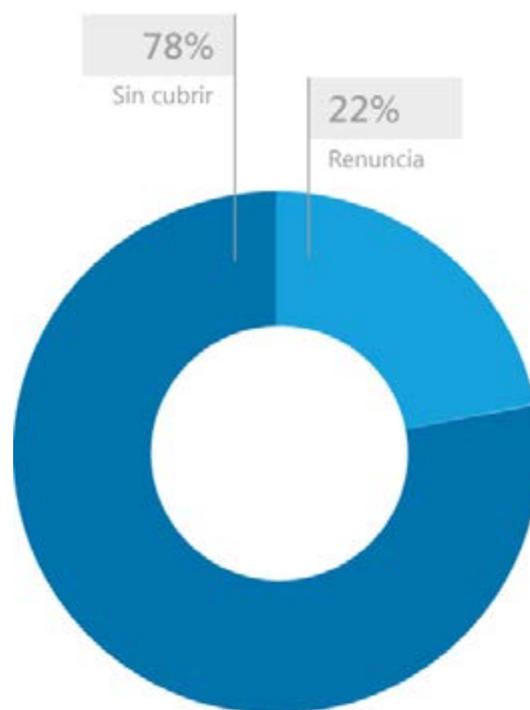


Gráfico N° 4: Motivos de vacancias en la totalidad de cargos de OS

A las renunciaciones señaladas precedentemente, hay que sumarle 20 situaciones de OS que luego de renunciar al cargo de E.I.D. las vacancias fueron cubiertas transitoriamente por otros/as profesionales; ya sea, por orden de mérito de listado conformado con excedente de la prueba de selección, si lo hubiera, o a partir de un nuevo llamado para cobertura puntual. De esas 20 renunciaciones en los E.I.D., 11 corresponden al E.D.I.A., 7 al E.I.P.R.I. y 2 al C.O.F.

### 3.2 Perfil de los/as Orientadores/as Sociales que se desempeñan en los E.I.D y condiciones de empleo<sup>24</sup>

Primeramente, cabe mencionar que el trabajo en los E.I.D., es mayoritariamente femenino, reflejando la tendencia presente en el colectivo profesional. Esto se expresa en que el 92% de las profesionales que se desempeñan en ese espacio son mujeres. Sin embargo, se observa un leve aumento de hombres en el cargo de E.I.D. en relación a los resultados del trabajo realizado desde el CATSPBA por Mallardi, Martínez Reina y González (2015) donde la encuesta en dicha oportunidad fue respondida por un 95% de mujeres.<sup>25</sup>

<sup>24</sup> En el presente acápite se recuperan los datos de la encuesta realizada por el CATSPBA en el año 2014. Del total de profesionales que respondieron la encuesta, 22 se desempeñan en distintos E.I.D. de la provincia de Buenos Aires; cantidad que representa el 8% del total de cargos de OS que existían en ese momento en dicho espacio.

<sup>25</sup> Este leve aumento de hombres en los E.I.D. en relación a los cargos en los E.O.E. puede deberse a que los primeros, en muchas ocasiones, suelen ser pensados como una “suerte de trampolín” para convertirse a futuro en Inspector de Enseñanza de la Modalidad de Psicología Comunitaria y Pedagogía Social. Tanto el Trabajo Social como la Docencia son trabajos-profesiones mayoritariamente femeninos; sin embargo, al igual que en otros rubros, el porcentaje de hombres aumenta en los cargos jerárquicos en función del “techo de cristal” que atraviesa a las mujeres en sociedades patriarcales y machistas. Por otra parte, la mirada distrital que se adquiere

Por otra parte, el índice de masculinidad varía de acuerdo a los distintos E.I.D. En el C.O.F. la cantidad de hombres OS es del 11%; en tanto que, en el E.D.I.A. es del 8%, y en el E.I.P.R.I. apenas alcanza el umbral del 5%. En este último, se agudiza la cuestión de género; ya que el trabajo con la primera infancia está socialmente considerado tarea exclusiva de las mujeres en virtud de que a la maestra jardinera se le atribuye el estigma de la “segunda mamá”.

En cuanto a las trayectorias formativas se destaca que el 58% realizó sus estudios en universidades nacionales, de los cuales el 95% lo hizo en universidades públicas estatales, y solo el 5% lo hizo en universidad privada; en tanto que, del 42% cuya formación académica la realizó en instituciones terciarias públicas o privadas, sólo el 37% completó el ciclo de licenciatura. En lo que respecta al Tramo de Formación Pedagógica para Profesionales y Técnicos, pensado como instancia necesaria para acceder a un cargo titular en la DGCyE, el 95% de los/as encuestados/as lo ha realizado; en tanto que, el 5% restante no lo cursó en virtud de que cuenta con una formación docente de base.

Considerando la **inserción laboral** de los/as profesionales encuestados/as, se destaca que el 42% manifiesta tener otro trabajo, además de su inserción en la DGCyE. En relación al salario percibido, en el 10% se los casos se constituye en el único ingreso familiar; mientras que de los/as 17 profesionales restantes, el 53% manifestó que su salario era el principal ingreso del hogar. En lo referente al tipo de contratación, el 91% tiene estabilidad laboral al ser titular; y sólo el 9% es provisional. A su vez, el 53% manifiesta tener dos cargos en la DGCyE.

En cuanto a las **condiciones en las cuales se desarrolla el ejercicio profesional**, se consultó acerca de la disponibilidad de espacio propio para el equipo de trabajo, la presencia de condiciones físicas que inciden negativamente en la intervención profesional, presencia, o no, de respaldo institucional a los proceso de intervención, entre otros aspectos.

En lo que refiere al **espacio físico de uso exclusivo**, se puede observar cómo la situación de los E.I.D. se encuentra por debajo de la media en la totalidad de los equipos de la DGCyE. Al respecto, sólo el 58% de los/as OS que se desempeñan en E.I.D. manifiesta contar con lugar físico propio, cuando en la totalidad de la DGCyE el 71% de los equipos cuenta con espacio de uso exclusivo.

Al consultar sobre la presencia de condiciones físicas que inciden negativamente en la intervención profesional, se establecieron respuestas estandarizadas, donde en el caso de los E.I.D. se destaca la presencia de ruidos constantes y la falta de limpieza, seleccionadas por el 47% de los/as encuestados/as. Éste y el resto de los valores se distribuyeron de la siguiente manera:

---

re en los E.I.D. coloca en posición ventajosa a quienes aspiran a un cargo de mayor jerarquía; dado que ofician de soporte a la labor del Inspector de la Modalidad. Además, en la práctica, en distritos en los que el cargo de Inspector de la Modalidad se encuentra vacante, alguno/a de los/as integrantes de los E.I.D. suele adoptar funciones que le corresponden al Inspector de la Modalidad como, por ejemplo, la participación en las Reuniones de Interniveles e Intermodalidades en las que se evalúan legajos de alumnos/as para integración en Escuela de Educación Especial (E.E.E.). Sin embargo, el E.I.D. pensado como “trampolín” para el cargo de Inspector de Enseñanza de la Modalidad no deja de ser en la mayoría de los casos no más que una mera “ilusión”. Existen distritos como el de Zárate en los que hay nueve cargos de E.I.D., de los cuáles sólo uno podría llegar a ser Inspector de la Modalidad. Existen distritos como el de Zárate en los que hay nueve cargos de E.I.D., de los cuales sólo uno de sus integrantes podría llegar a ser Inspector de la Modalidad, en el mismo.

Situaciones identificadas	Valores relativos E.I.D.	Valores relativos total de equipos
Ruidos molestos constantes	47%	39%
Falta de privacidad	42%	47%
Falta de luz	26%	17%
Falta de calefacción	42%	32%
Condiciones de ventilación deficientes	42%	30%
Falta de limpieza	47%	34%

En el cuadro precedente, se puede observar cómo, en líneas generales, las condiciones físicas inciden más negativamente en los E.I.D. que en la totalidad de los equipos de la DGCyE.

En otro orden, se consultó a los/as profesionales respecto de determinadas situaciones negativas vinculadas a los procesos de intervención, donde se obtuvo los siguientes valores:

Situaciones	Valores relativos E.I.D.	Valores relativos total de equipos
Inestabilidad en el cargo	21%	39%
Sobrecarga en el volumen del trabajo	63%	65%
Escasas posibilidades de sustentar proyectos de intervención	58%	62%
Deslegitimación/incomprensión del quehacer profesional	32%	55%
Bajo impacto de las intervenciones profesionales en relación a los rasgos de las situaciones problemáticas	63%	58%
Baja articulación de acciones con el resto del personal	26%	41%
Trabajo realizado fuera de horario laboral (elaborar informes, realizar gestiones o visitas, etc.)	79%	62%
Escasa autonomía para la toma de decisiones	32%	43%

De la tabla precedente se desprende, por un lado, que en los E.I.D. la estabilidad en el cargo es mayor; hay una mayor legitimación del quehacer profesional; hay una mayor articulación con el resto del personal; y la autonomía es mayor para la toma de decisiones que en el resto de los equipos de la DGCyE. Sin embargo, por otra parte, en los E.I.D. el trabajo realizado fuera de horario es mucho mayor que en el resto de los equipos.

En lo que respecta a los procesos de intervención, se profundizó la indagación en relación al respaldo con el que los/as profesionales sienten que cuentan en la toma de decisiones. Para este aspecto, se consultó en torno al apoyo recibido por parte del/la inspector/a, de los directivos de las escuelas, de los/

as compañeros/as del equipo de trabajo y de compañeros/as docentes. Los valores obtenidos fueron los siguientes:

	Nunca	Poco frecuente	Frecuente	Muy frecuente
Inspector/a de la Modalidad	0%	10%	53%	37%
Directivos de las escuelas	5%	42%	53%	0%
Compañeros/as del equipo de trabajo	5%	0%	26%	68%
Compañeros/as docentes	5%	47%	47%	0%

De la tabla precedente se observa que los/as profesionales reconocen a los/as compañeros/as del equipo interdisciplinario y a los inspectores como aquellos que más respaldan sus posturas e intervenciones profesionales, alcanzando valores del 94% y 90%, respectivamente, si consideramos conjuntamente a aquellos/as que optaron por la opción frecuentemente y muy frecuentemente. Por su parte, en cuanto al menor respaldo al trabajo cotidiano, los/as profesionales refieren tenerlo con los/as directivos de las escuelas y con los compañeros/as docentes, donde se alcanzan valores relativos del 47% y 52%, respectivamente, tomando como referencia las respuestas seleccionadas como nunca o poco frecuente para dicha opción.

En cuanto a la disponibilidad de recursos de funcionamiento en el ámbito de trabajo, se recuperaron cuatro ejes que refieren a recursos necesarios en los procesos de intervención. Los valores obtenidos son los siguientes:

Recursos	Disponibilidad E.I.D.	Disponibilidad en la totalidad de equipos
Móviles, viáticos de transporte	0%	5%
Computadoras, impresoras	16%	52%
Telefonía, internet	10%	51%
Papel, lapiceras, archiveros, carpetas, etc.	16%	51%

En la tabla precedente se puede observar cómo la falta de disponibilidad de recursos en los E.I.D. es altamente superior que a la media de la totalidad de los equipos de la DGCyE. Es más, en algunos distritos los integrantes de los E.I.D. deben proveerse hasta de sillas y escritorios para poder realizar su trabajo.

Acerca de las tareas, actividades y funciones que realizan los/as trabajadores/as sociales con mayor frecuencia en los E.I.D., prevalecen las entrevistas individuales y grupales en el 100% de los casos analizados, la orientación y derivación en el 95%, y el registro de actuaciones en el 89%. En tanto que, la actividad menos realizada es la supervisión de prácticas pre-profesionales de estudiantes de trabajo social, estando presente con mucha frecuencia solo en el 5% de los casos. En la tabla que se presenta a continuación, se puede observar el detalle de las tareas, actividades y funciones que realizan los/as trabajadores/as sociales, contemplando la frecuencia de las mismas:

Tareas/actividades/funciones	Nunca	Poco frecuente	Muy frecuente
Asistencia directa: distribución de recursos	47%	37%	16%
Planificación/elaboración/evaluación de proyectos	0%	37%	63%
Diseño de instrumentos de recolección de información	0%	53%	47%
Asesorías	5%	16%	79%
Gestión de recursos	5%	42%	53%
Capacitación y educación	5%	42%	53%
Investigación	32%	47%	21%
Supervisión	47%	42%	10%
Orientación y derivación	0%	5%	95%
Elaboración de informes sociales	0%	16%	84%
Visitas domiciliarias	0%	21%	79%
Entrevistas: individuales/grupales	0%	0%	100%
Respuestas a expedientes, planillas, estadísticas	5%	68%	26%
Registro de actuaciones	5%	5%	89%
Articulación con instituciones/redes barriales	0%	16%	84%
Supervisión de prácticas pre-profesionales de estudiantes de trabajo social	79%	16%	5%

En relación a instancias de capacitación y educación, se observa que el 53% de los/as OS de los E.I.D. encuestados/as realiza actividades de este tipo con mucha frecuencia; mientras que el 42% refiere hacerlo con poca frecuencia, y el 5% restante no dispone de esos espacios. En lo que respecta a la actualización y capacitación, los que más se destacan, son aquellos medios en los que el conocimiento no es acreditado; es decir, la utilización de internet e información en línea en el 100% de los casos y la lectura de diarios y periódicos en el 95%. En tanto que aquellos medios de actualización y capacitación en los que el conocimiento es certificado, predomina la participación en jornada, congresos y eventos académicos profesionales en el 84% de los casos. La realización tanto de cursos de la modalidad con puntaje docente como de carreras de posgrado, se da en el 79% de los casos. Mientras que lo/as trabajadores/as sociales que se encuentran vinculados con unidades académicas son el 63%; en tanto que, solo el 15% participa en proyectos de investigación. En la tabla que se presenta a continuación se señalan los medios de actualización y capacitación a los que tienen acceso los profesionales que respondieron a la encuesta:

<b>Medios de actualización y capacitación</b>	<b>En los OS de E.I.D.</b>	<b>En el total de los Equipos de la DGCyE</b>
Lectura de revistas especializadas en Trabajo Social	63%	57%
Lectura de diarios y periódicos	95%	82%
Concurrencia a bibliotecas	26%	21%
Utilización de internet e información en línea	100%	99%
Realización de cursos y carreras de posgrado	79%	68%
Realización de cursos de la modalidad con puntaje docente	79%	73%
Participación en proyectos de investigación/extensión/grupos de estudio	16%	14%
Participación (al menos una vez al año) de jornadas, congresos y eventos académicos-profesionales	84%	77%
Vinculación con instituciones académicas-universidades	63%	39%
Compra de libros especializados	84%	71%

Respecto de las áreas o temas considerados necesarios de ser abordados en espacios de capacitación prevaleció el de intervención profesional, seleccionado por el 84% de los/as encuestados/as.

En otro orden, se indagó respecto de las situaciones problemáticas atendidas con mayor frecuencia, destacándose la violencia en el espacio escolar en el 84% de los casos, seguida del maltrato infantil y la desescolarización/deserción escolar en el 79%. A continuación se detallan los valores relativos de las distintas situaciones problemáticas que son atendidas por los/as trabajadores/as sociales que respondieron a la encuesta, comparando la situación puntual de los E.I.D. con la totalidad de los equipos de la DGCyE:

<b>Situaciones problemáticas atendidas</b>	<b>Valores relativos E.I.D.</b>	<b>Valores relativos totalidad de los equipos</b>
Intento de suicidio y suicidio	26%	12%
Desaparición de personas (fugas, etc.)	5%	6%
Ausentismo	74%	93%
Desescolarización/deserción escolar	79%	80%
Violencias en el espacio escolar	84%	83%
Violencia de género	53%	41%
Trabajo infantil	10%	15%
Abuso sexual infantil	59%	37%
Maltrato infantil	79%	60%
Niños en situación de calle	21%	14%
Consumo de problemáticas psicoactivas	53%	39%
Embarazo adolescente/maternidad/paternidad adolescente	59%	42%
Déficit habitacional	21%	41%
Dificultades de acceso al transporte público	10%	14%
Problema alimentarios	21%	42%

Por otra parte, con respecto a la Guía de Orientación para la intervención en situaciones conflictivas, el 79% de los/as trabajadores/as sociales encuestados/as refieren estar satisfechos con la misma.

Finalmente, en lo que respecta a la afiliación gremial el 43% de los/as OS de los E.I.D. que respondieron la encuesta, manifiestan no encontrarse afiliado a ninguno de los espacios gremiales posibles. Por su parte, de quienes se encuentran afiliados, el 63% manifiesta tener una escasa o nula participación en las actividades organizadas por el respectivo sindicato. En tanto que, la participación en actividades organizadas por el Colegio Profesional, sobresale que el 63% expone mantener una escasa o nula participación, donde el 90% de los mismos explica su baja o nula participación en la falta de disponibilidad de tiempo. La escasa o nula participación se da mayormente por la escasez de tiempo y por diferencias políticas.

# 4. consideraciones finales: aportes para la jerarquización y reivindicación laboral de los/as trabajadores/as sociales en el marco de los E.I.D

Asistimos al 15° aniversario de la creación de los E.I.D., y después de realizar una mirada retrospectiva en la que analizamos las distintas normativas que regulan y regulan su funcionamiento, podemos observar cómo desde su base constitutiva fueron configurados de manera simultánea como equipos especializados en alta complejidad a la vez que precarizados. Especialización/precarización se constituyen en dos caras de una misma moneda que le imprimen a los E.I.D. una identidad particular. A lo largo del presente trabajo, intentamos problematizar distintos aspectos de estos dispositivos tan necesarios de la Modalidad de Psicología Comunitaria y Pedagogía Social; a los efectos de desnaturalizar la precarización y comenzar a pensar en estrategias colectivas tendientes a la mejora de las condiciones laborales y de la intervención profesional en dichos espacios.

De acuerdo a lo planteado en Mallardi, Martínez Reina y González (2015) la redefinición salarial en el ámbito educativo de la provincia de Buenos Aires es una cuestión que incluye a los/as trabajadores/as sociales, pero los excede, en tanto abarca a la totalidad de los/as trabajadores/as que están precarizados y se desempeñan en dicho sistema. En ese sentido, insistimos firmemente en la necesidad de reivindicar un salario básico igual a la canasta familiar, de modo tal que el/la trabajador/a social en particular, y el/la trabajador/a que se desempeña en el ámbito educativo en general, pudiera tener garantizada la reproducción material de su grupo familiar, sin necesidad de caer en el pluriempleo y lo que este último trae aparejado: enfermedades ocasionadas por desgaste profesional, la vulneración al derecho a la recreación y el descanso diario.

En el caso particular de los E.I.D. la precarización laboral se recrudece en virtud de las exigencias inherentes al cargo como la disponibilidad horaria por fuera de la jornada laboral o la situación misma de que se acceda a través de pruebas de selección; todo esto sin que exista ningún tipo de reconocimiento económico para quienes se desempeñan en dichos espacios.

En varios distritos de la provincia de Buenos Aires no se logra cubrir la totalidad de los cargos por falta de aspirantes. Esto se debe a que muchos de los/as profesionales que integran los E.O.E. y que se encuentran en condiciones de transitar por las pruebas de selección, prefieren continuar trabajando en los equipos de las escuelas, en lugar de embarcarse en un proyecto que demande mayor nivel de responsabilidad sin que tenga impacto alguno en su salario. A su vez, en algunos distritos, se presenta la situación de profesionales que renuncian a sus cargos en E.I.D., en su mayoría, para volver a sus cargos de base en EOE y, en muchísima menor medida, porque acceden a un cargo de mayor jerarquía como el de inspector de la Modalidad.

A continuación se presentan distintos aspectos que hacen a las condiciones del ejercicio profesional de los/as trabajadores/as sociales que se desempeñan en los E.I.D., y que debieran atenderse de manera urgente a los efectos de generar mejores escenarios laborales que permitan fortalecer a estos dispositivos tan necesarios en el contexto actual.

**Garantizar incremento salarial acorde a las exigencias que conlleva el trabajo en los E.I.D.** Por la razón de estar a disponibilidad horaria para intervenir en situaciones de alta complejidad en un cargo al que se accede a partir de pruebas de selección; los integrantes de los E.I.D. debieran tener un salario diferenciado al que perciben en su cargo de base como E.O.E. En este sentido, una alternativa de manera transitoria podría ser la inclusión de cargos de E.I.D. en el contralor de la escuela con mayor porcentaje de ruralidad en el distrito.

**Bonificación por título.** A diferencia de la mayoría de los espacios de inserción laboral en los que se emplea a trabajadores/as sociales en los que el título tiene un impacto en el salario; en el ámbito educativo los/as profesionales no cuentan con una bonificación en ese sentido. De este modo, es equivalente el salario de un/a Técnico/a en Minoridad y Familia al de un/a Licenciado/a en Trabajo Social. Esta cuestión atenta contra lo lógico de jerarquización profesional impulsada por el propio CATSPBA. En el caso particular de los integrantes de los E.I.D., es incoherente que se les exija que sean especialistas en la temática y que tengan una capacitación continua sin que se reconozca salarialmente dichas instancias de formación.

**Garantizar espacios físicos adecuados.** Respecto al espacio de funcionamiento de los E.I.D., tal como está estipulado en la normativa vigente, el mismo es gestionado y asignado por el Inspector de Enseñanza de la Modalidad. Dichos espacios físicos puede que sean facilitados tanto por la propia DGCyE como por otras instituciones gubernamentales o no gubernamentales. En determinadas situaciones funcionan en instituciones comunitarias como parroquias, unidades sanitarias o colegios profesionales. Lo cierto es que, generalmente, son los mismos integrantes de los E.I.D. quienes deben ocuparse del aseo del lugar, además de conseguir el mobiliario y equipamiento necesario para desarrollar la actividad laboral. Es más, muchos E.I.D. carecen de un lugar físico que garantice la confidencialidad de la intervención y del manejo de la información; debido al hecho de tener que compartir el espacio de trabajo con otros agentes educativos. Situación ésta que tiene implicancias éticas, dado que se pone en jaque el principio del secreto profesional y de la discrecionalidad.

**Incorporación de viáticos/gastos de movilidad.** Dado que los integrantes de los E.I.D. deben desplazarse permanentemente hacia las distintas instituciones educativas que requieren de su servicio y, a su vez, interactuar con el resto de las instituciones de la comunidad, debiera contemplarse en el salario un adicional en concepto de viático a fin de afrontar dichas erogaciones.

**Ampliación de oferta de capacitación permanente destinada a los/as trabajadores/as sociales que se desempeñan en los E.I.D.** Se considera que la capacitación permanente es un derecho de los/as trabajadores/as de la educación; el cual debe ser garantizado por el organismo empleador, con puntaje docente y en servicio. En el caso particular de los/as integrantes de los E.I.D., al ser espacios en los que se requiere de un saber especializado; la DGCyE debiera favorecer y costear instancias de capacitación en términos de carreras de posgrado de acuerdo a la especificidad de cada dispositivo.

**Instancias de supervisión a los/as trabajadores/as sociales que se desempeñan en los E.I.D.** La misma es concebida con un espacio que favorezca a la reflexión crítica sobre la práctica profesional, dando lugar a repensar procesos de intervención que se están llevando adelante, y que en los E.I.D. tienen la particularidad de ser de alta complejidad. La supervisión, al igual que la capacitación, debe pensarse como derecho del trabajador; y es el organismo empleador el responsable de que dichos espacios estén garantizados.

Finalmente, consideramos que ser trabajador/a social, tanto en el ámbito educativo como en cualquier otro espacio de inserción profesional, nos debe posicionar como trabajadores/as; superando definitivamente toda lógica que nos ubique como una suerte de apóstoles que actúan desde una perspectiva vocacional. En este sentido, la propuesta es la de generar mecanismos no solo en pos de la mejora de las condiciones laborales de la población que se constituye en sujetos de la intervención, sino que debemos luchar para la mejora de nuestras propias condiciones laborales. Al respecto, Matucevisius hace referencia a la intervención profesional en tiempos de precarización laboral. En ese marco la autora sostiene: *“Entendemos que la intervención profesional debe contribuir, por un lado, a generar mejoras en las condiciones materiales de existencia de los sectores con los que trabajamos y por otro a sentar las bases en cambios de correlación de fuerzas, que afiancen el poder de los trabajadores en la lucha por la superación del sistema social. En este camino, un primer paso necesario es el reconocimiento de nuestro colectivo como parte de esa clase trabajadora, por lo tanto como parte de ese sujeto transformador”* (Matusevicius 2014: 196).

Como colectivo de trabajadores/as necesariamente tenemos que organizarnos con las herramientas de la clase obrera con el objetivo de favorecer a la mejora de nuestras propias condiciones laborales. A propósito, los/as trabajadores/as sociales utilizamos la participación como una herramienta privilegiada a la hora de trabajar con personas, grupos y comunidades a los efectos de recuperar derechos que en las últimas décadas han sido vulnerados y cercenados. La clase trabajadora ha sido despojada de derechos históricamente conquistados, ante la pasividad incluso de muchos sindicatos que se han posicionado del lado de las patronales y no de los/as trabajadores/as. En la trama de relaciones conflictivas entre los intereses contradictorios del capital y del trabajo, el Colegio Profesional se transforma en un actor clave que

puede actuar como fuerza instituyente favoreciendo tanto a la ampliación de derechos en la medida que adopte una posición activa y de lucha o, en su defecto, desde la pasividad ser un mero observador que contribuya con su inacción a la continuidad del status quo.

La historia reciente del CATSPBA es una muestra fehaciente de cómo desde una asociación profesional se puede contribuir a la mejora de las condiciones laborales de los/as matriculados/as en particular, y de la clase trabajadora en general. Entendemos que ese es el camino que indefectiblemente conducirá a generar las condiciones necesarias que favorezcan a una sociedad en la que desaparezcan las desigualdades sociales.

## 5. bibliografía y normativa consultada

**CARLIS, M. F. y GIRIBUELA, W.** 2007. “Profesional/Personal. Algunos impactos del contexto de la persona del/la trabajador/a social”. En: SIMONOTTO, E. (Coordinadora): Los laberintos del Trabajo Social. Buenos Aires. Espacio Editorial.

**MALLARDI, M. W.; MARTÍNEZ REINA, M; GONZÁLEZ, M.** 2015. “Condiciones de empleo y ejercicio profesional del Trabajo Social en el ámbito educativo de la provincia de Buenos Aires”. Instituto de Capacitación y Estudios Profesionales. La Plata: CATSPBA. Disponible en [www.catspba.org.ar](http://www.catspba.org.ar)

**MATUSEVICIUS, J.** 2014. “Intervención profesional en tiempos de precarización laboral. Contrapoder instituyente y articulación con movimientos sociales”. En: MALLARDI, M. (Compilador): Procesos de Intervención en Trabajo Social: Contribuciones al ejercicio profesional crítico. La Plata: CATSPBA.

**SIEDE, M. V.** 2012. “Las condiciones de empleo de los trabajadores sociales en la Provincia de Buenos Aires” En: Siede, M. V. (Compiladora): Trabajo Social y mundo del trabajo: reivindicaciones laborales y condiciones de la intervención. Instituto de Capacitación y Estudios Profesionales. La Plata: CATSPBA.

Ley de Educación Provincial N° 13688 – Disponible en [www.abc.gov.ar](http://www.abc.gov.ar)

Ley Provincial N° 13298 – Promoción y Protección de los Derechos del Niño – Disponible en [www.gob.gba.gov.ar](http://www.gob.gba.gov.ar)

Ley Provincial N° 10579 – Estatuto del Docente Disponible en [www.gob.gba.gov.ar](http://www.gob.gba.gov.ar)

Decreto 441/95 – Decreto Reglamentario del Estatuto del Docente – Disponible en Estatuto Docente SUTEBA (2014): [www.suteba.org.ar](http://www.suteba.org.ar)

Ley Provincial N° 10.751 – Colegio de Trabajadores/as Sociales de la Provincia de Buenos Aires – Disponible en [www.catspba.org.ar](http://www.catspba.org.ar)

Código de Ética – Colegio de Trabajadores/as Sociales de la Provincia de Buenos Aires – Disponible en [www.catspba.org.ar](http://www.catspba.org.ar)

Ley Federal de Trabajo Social N° 27072 – Disponible en [www.catspba.org.ar](http://www.catspba.org.ar)

Las dificultades en las trayectorias escolares de los alumnos. Un estudio en escuelas de nuestro país. (2004) Dirección Nacional de Información y Evaluación de la Calidad Educativa. Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología – Disponible en [www.diniece.me.gov.ar](http://www.diniece.me.gov.ar)

Guía de Orientación para la Intervención en Situaciones Conflictivas y de vulneración de derechos en el Escenario Escolar – Dirección de Psicología Comunitaria y Pedagogía Social – Dirección General de Cultura y Educación – Disponible en [www.abc.gov.ar](http://www.abc.gov.ar)

Disposición N° 76/08 - Rol del Equipo de Orientación Escolar. Dirección de Psicología Comunitaria y Pedagogía Social – Dirección General de Cultura y Educación – Disponible en [www.abc.gov.ar](http://www.abc.gov.ar)

Comunicación N° 9/02 – Equipos Distritales de Infancia y Adolescencia en riesgo socioeducativo. Dirección de Psicología y Asistencia Social Escolar – Dirección General de Cultura y Educación – Disponible en [www.abc.gov.ar](http://www.abc.gov.ar)

Comunicación N° 6/05 – Puntuaciones para los Equipos Interdisciplinarios Territoriales. Dirección de Psicología y Asistencia Social Escolar – Dirección General de Cultura y Educación – Disponible en [www.gov.ar](http://www.gov.ar)

Comunicación N° 8/05 – Estrategias comunitarias en la escuela. Conferencia Dr. Emiliano Galende – Dirección de Psicología y Asistencia Social Escolar – Disponible en [www.abc.gov.ar](http://www.abc.gov.ar)

Comunicación N° 2/06 – Equipos Interdisciplinarios Distritales. Dirección de Asistencia Social Escolar – Disponible en [www.gov.ar](http://www.gov.ar)

Comunicación N° 1/14 – Conmemoración de los 65 años de la Modalidad. Dirección de Psicología Comunitaria y Pedagogía Social – Dirección General de Cultura y Educación – Disponible en [www.gov.ar](http://www.gov.ar)

Disposición N° 94/07 – Equipos Interdisciplinarios Distritales (E.I.D.). Dirección de Psicología Comunitaria y Pedagogía Social – Dirección General de Cultura y Educación – Disponible en [www.abc.gov.ar](http://www.abc.gov.ar)

Disposición N° 9/08 – Creación y funcionamiento de los Equipos Interdisciplinarios Distritales (E.I.D.). Dirección de Psicología Comunitaria y Pedagogía Social – Dirección General de Cultura y Educación – Disponible en [www.abc.gov.ar](http://www.abc.gov.ar)

Disposición N° 9/09 - Equipos Interdisciplinarios Distritales (E.I.D.). Dirección de Psicología Comunitaria y Pedagogía Social – Dirección General de Cultura y Educación – Disponible en [www.abc.gov.ar](http://www.abc.gov.ar)

Resolución N° 3181-02 - Art. 108 Inc. b) del Estatuto del Docente y Decretos Reglamentarios – Dirección General de Cultura y Educación – Disponible en [www.abc.gov.ar](http://www.abc.gov.ar)

Resolución N° 3367/05 – Planta Orgánica Funcional – Dirección General de Cultura y Educación – Disponible en [www.abc.gov.ar](http://www.abc.gov.ar)

# anexo I: nota por viáticos del catspba a la dirección de pcyyps



En este marco, el no reconocimiento del viático para la movilidad cotidiana, tal como existe en otras figuras que se desempeñan en el ámbito de la Dirección General de Cultura y Educación de la Provincia de Buenos Aires, implica que necesariamente el mismo se solvente con el salario de los profesionales.

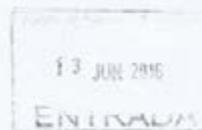
Frente a esta situación, considerando que tales erogaciones se vinculan a las prácticas que cotidianamente desarrollan como parte de las funciones asignadas, apelamos a que este pedido pueda ser considerado positivamente a la brevedad.

Quedando a su disposición, aprovecho la oportunidad para saludarla  
atte.

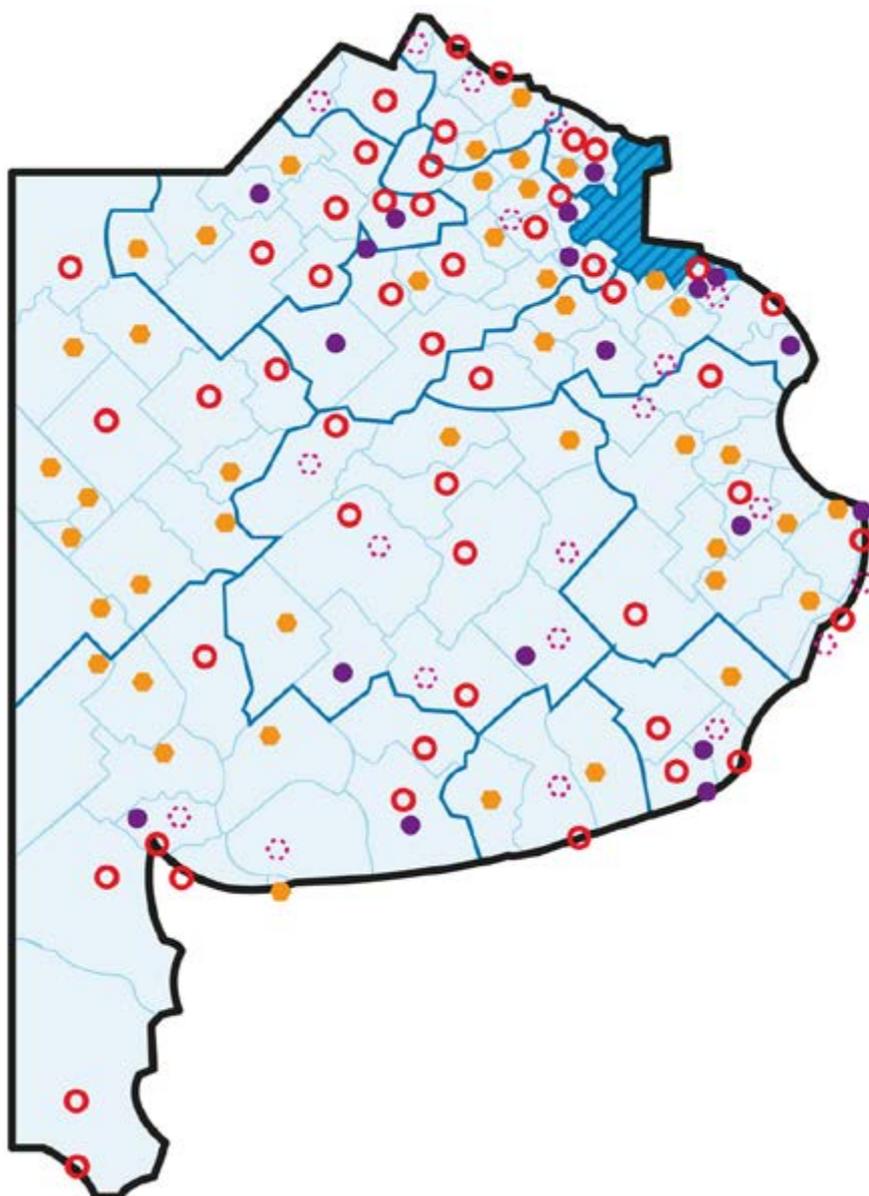
  
L.E. Victoria A. REDONIX  
Presidente



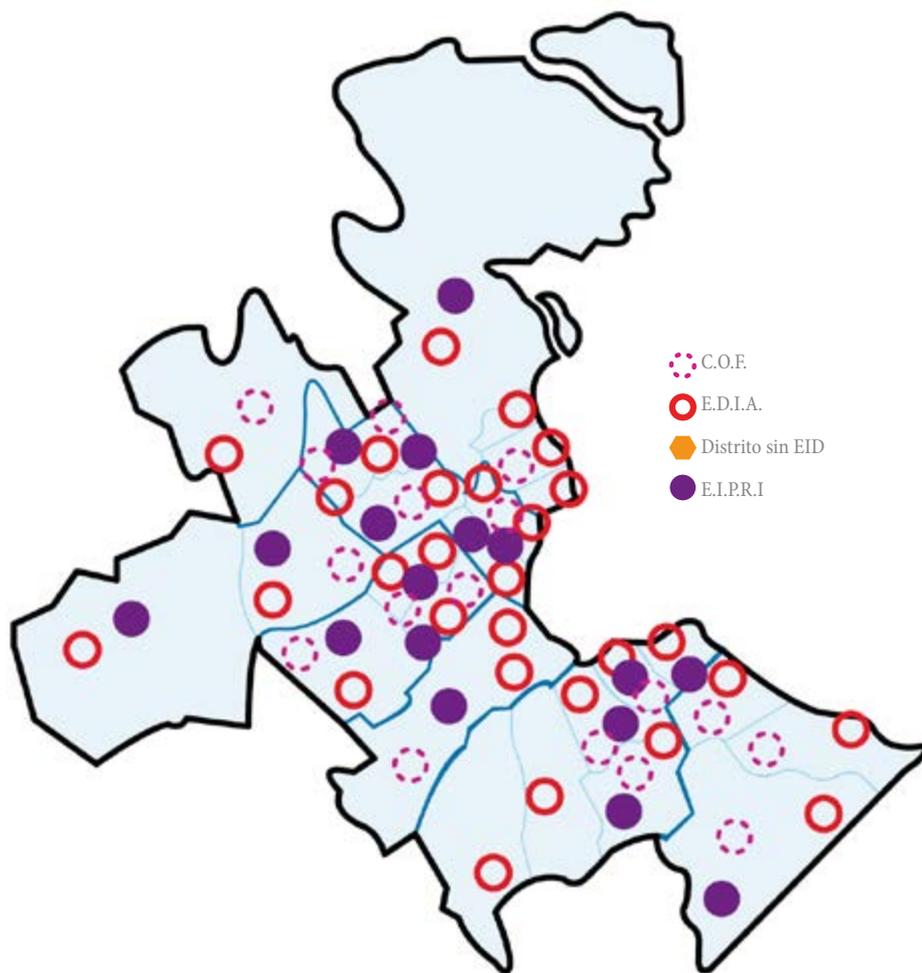
Nota Nº 017/2016  
VRJ/mgo.



# anexo II: mapa de la provincia de buenos aires con distribución de equipos interdisciplinarios distritales por distrito\*



\* La división del mapa de la provincia de Buenos Aires que se presenta a continuación está trazada por distrito judicial, que es la adoptada por el Colegio de Trabajadores Sociales-PBA, y no por región educativa de la DGCyE.



**Región 1:** (113) Berisso: 5 cargos de E.D.I.A., 4 de E.I.P.R.I. y 4 de C.O.F.- (014) Ensenada: 5 cargos de E.D.I.A.- (001) La Plata: 6 cargos de E.D.I.A., 12 de E.I.P.R.I. (divididos en dos equipos de 6 integrantes cada uno) y 6 de C.O.F. - (064) Magdalena: 5 cargos de E.D.I.A. - (134) Punta Indio: 4 cargos de E.I.P.R.I.

No presenta E.I.D.: (114) Coronel Brandsen.

**Región 2:** (005) Avellaneda: 7 cargos de E.D.I.A. y 4 de E.I.P.R.I. - (062) Lomas de Zamora: 5 cargos de E.D.I.A., 6 de E.I.P.R.I. y 4 de C.O.F. - (111) Lanús: 5 cargos de E.D.I.A., 3 de E.I.P.R.I. y 3 de C.O.F.

**Región 3:** (069) La Matanza: 11 cargos de E.D.I.A. (divididos en dos equipos de 6 y 5 integrantes, respectivamente), 6 de E.I.P.R.I. y 7 de C.O.F.

**Región 4:** (119) Berazategui: 10 cargos de E.D.I.A. (divididos en dos equipos de 3 y 7 cargos, respectivamente), 6 de E.I.P.R.I. y 4 de C.O.F. - (032) Florencio Varela: 9 cargos de E.D.I.A., 10 de E.I.P.R.I. y 5 de C.O.F. - (085) Quilmes: 8 cargos de E.D.I.A. y 5 de C.O.F.

**Región 5:** (004) Almirante Brown: 4 cargos de E.D.I.A., 6 de E.I.P.R.I. y 5 de C.O.F.- (030) Esteban Echeverría: 5 cargos de E.D.I.A.- (130) Ezeiza: 5 cargos de E.D.I.A.- (129) Presidente Perón: 3 cargos de E.D.I.A.

No presenta E.I.D.: (099) San Vicente.

**Región 6:** (095) San Fernando: 5 cargos de E.D.I.A.- (096) San Isidro: 4 cargos de E.D.I.A. y 5 de C.O.F.- (055) Tigre: 5 cargos de E.D.I.A. y 6 de E.I.P.R.I.- (109) Vicente López: 5 cargos de E.D.I.A.

**Región 7:** (135) Hurlingham: 3 cargos de E.D.I.A.- (045) General San Martín: 7 cargos de E.D.I.A. (divididos en dos equipos de 4 y 3 integrantes, respectivamente), 3 de E.I.P.R.I. y 4 de C.O.F. - (117) Tres de Febrero: 6 cargos de E.D.I.A. y 6 de E.I.P.R.I.

**Región 8:** (136) Ituzaingó: 4 cargos de E.D.I.A., 3 de E.I.P.R.I. y 5 de C.O.F.- (071) Merlo: 6 cargos de E.D.I.A., 6 de E.I.P.R.I. y 4 de C.O.F.- (100) Morón: 4 cargos de E.D.I.A., 4 de E.I.P.R.I. y 4 de C.O.F.

**Región 9:** (132) José C. Paz: 4 cargos de E.D.I.A., 6 de E.I.P.R.I. y 4 de C.O.F.- (133) Malvinas Argentinas: 3 cargos de E.D.I.A., 5 de E.I.P.R.I. y 4 de C.O.F.- (073) Moreno: 4 cargos de E.D.I.A., 6 de E.I.P.R.I. y 5 de C.O.F.- (131) San Miguel: 7 cargos de E.D.I.A., 4 de E.I.P.R.I. y 4 de C.O.F.

**Región 10:** (044) General Rodríguez: 4 cargos de E.D.I.A. y 4 de E.I.P.R.I.- (063) Luján: 3 cargos de E.D.I.A. y 4 de E.I.P.R.I.- (070) Mercedes: 5 cargos de E.D.I.A. y 4 de C.O.F.- (016) Cañuelas: 3 cargos de E.D.I.A.

No presentan E.I.D.: (057) General Las Heras, (067) Marcos Paz, (074) Navarro, (093) San Andrés de Giles y (101) Suipacha.

**Región 11:** (015) Campana: 3 cargos de E.D.I.A. y 3 de E.I.P.R.I.- (116) Escobar: 5 cargos de E.D.I.A. y 4 de C.O.F.- (038) Pilar: 3 cargos de E.D.I.A. y 3 de C.O.F.- (047) Zárate: 5 cargos de E.D.I.A. y 4 de C.O.F.

No presenta E.I.D.: (031) Exaltación de la Cruz.

**Región 12:** (011) Arrecifes: 3 cargos de E.D.I.A.- (086) Ramallo: 4 cargos de E.D.I.A. - (097) San Nicolás: 6 cargos de E.D.I.A. y 4 de C.O.F.- (098) San Pedro: 4 cargos de E.D.I.A. y 4 de C.O.F.

No presentan E.I.D.: (010) Baradero y (121) Capitán Sarmiento.

**Región 13:** (022) Colón: 2 cargos de C.O.F.- (081) Pergamino: 5 cargos de E.D.I.A.- (089) Rojas: 3 cargos de E.D.I.A.- (066) Salto: 5 cargos de E.D.I.A.

No presentan E.I.D.: (019) Carmen de Areco y (094) San Antonio de Areco.

**Región 14:** (026) Chacabuco: 3 cargos de E.D.I.A., 4 de E.I.P.R.I. y 4 de C.O.F.- (048) General Viamonte: 3 cargos de E.D.I.A.- (053) Junín: 4 cargos de E.D.I.A.- (058) Leandro N. Alem: 2 cargos de E.I.P.R.I.- (059) Lincoln: 5 cargos de E.D.I.A.

No presentan E.I.D.: (028) Florentino Ameghino, (035) General Arenales y (042) General Pinto.

**Región 15:** (076) 9 de Julio: 4 cargos de E.I.P.R.I.- (013) Bragado: 3 cargos de E.D.I.A. y 3 de E.I.P.R.I.- (017) Carlos Casares: 5 cargos de E.D.I.A.- (028) Chivilcoy: 5 cargos de E.D.I.A.- (079) Pehuajó: 5 cargos de E.D.I.A.

No presentan E.I.D.: (003) Alberti y (118) Hipólito Yrigoyen.

**Región 16:** (049) General Villegas: 5 cargos de E.D.I.A.- (106) Trenque Lau-

quén: 5 cargos de E.D.I.A. y 6 de E.I.P.R.I.

No presentan E.I.D.: (018) Carlos Tejedor, (080) Pellegrini, (088) Rivadavia, (120) Saliquelló y (127) Tres Lomas.

**Región 17:** (027) Chascomús: 5 cargos de E.D.I.A.- (036) General Belgrano: 4 cargos de C.O.F.- (041) General Paz: 4 cargos de C.O.F.- (072) San Miguel del Monte: 4 cargos de E.I.P.R.I.- (087): Rauch: 4 cargos de C.O.F.

No presenta E.I.D.: (082) Pila.

**Región 18:** (006) Ayacucho: 3 cargos de E.D.I.A.- (029) Dolores: 2 cargos de E.D.I.A., 3 de E.I.P.R.I. y 2 de C.O.F.- (123) Partido de la Costa: 3 cargos de E.D.I.A., 4 de E.I.P.R.I. y 4 de C.O.F.- (124) Pinamar: 4 cargos de E.D.I.A.- (125) Villa Gesell: 4 cargos de C.O.F.

No presentan E.I.D.: (021) Castelli, (037) General Guido, (039) General Lavalle, (049) General Madariaga, (065) Maipú y (104) Tordillo.

**Región 19:** (033) General Alvarado: 5 cargos de E.D.I.A. y 3 de E.I.P.R.I.- (043) General Pueyrredón: 7 cargos de E.D.I.A., 6 de E.I.P.R.I. y 4 de C.O.F.

No presenta E.I.D.: (068) Mar Chiquita.

**Región 20:** (009) Balcarce: 4 cargos de E.D.I.A.- (075) Necochea: 4 cargos de E.D.I.A. y 5 de C.O.F.- (102) Tandil: 3 cargos de E.I.P.R.I. y 4 de C.O.F.

No presentan E.I.D.: (060) Lobería y (115) San Cayetano.

**Región 21:** (052) Benito Juárez: 3 cargos de E.D.I.A. y 4 de C.O.F.- (023) Coronel Dorrego: 4 cargos de C.O.F.- (050) Adolfo González Chaves: 4 cargos de E.D.I.A.- (054) Laprida: 3 cargos de E.I.P.R.I.- (107) Tres Arroyos: 3 cargos de E.D.I.A. y 3 de E.I.P.R.I.

No presenta E.I.D.: (024) Coronel Pringles.

**Región 22:** (008) Bahía Blanca: 4 cargos de E.D.I.A., 6 de E.I.P.R.I. y 4 de C.O.F.- (078) Carmen de Patagones: 6 cargos de E.D.I.A. (divididos en dos equipos de 3 integrantes cada uno) - (112) Coronel Rosales: 5 cargos de E.D.I.A.- (110) Villariño: 4 cargos de E.D.I.A.

No presenta E.I.D.: (126) Monte Hermoso.

**Región 23:** (025) Coronel Suárez: 5 cargos de E.D.I.A.

No presentan E.I.D.: (002) Adolfo Alsina, (020) Daireux, (038) General Lamadrid, (051) Guaminí, (084) Puán, (091) Saavedra y (105) Tornquist.

**Región 24:** (108) 25 de Mayo: 4 cargos de E.D.I.A.- (092) Saladillo: 5 cargos de E.D.I.A.

No presentan E.I.D.: (034) General Alvear, (061) Lobos, (090) Roque Pérez y (056) Las Flores.

**Región 25:** (007) Azul: 3 cargos de E.D.I.A.- (012) Bolívar: 5 cargos de E.D.I.A. y 3 de C.O.F.- (077) Olavarría: 6 cargos de E.D.I.A., 5 de E.I.P.R.I. y 5 de C.O.F.- (103) Tapalqué: 3 cargos de E.D.I.A.