

LA ELECCION DE CARGOS EN LA ENSEÑANZA PUBLICA: CONTRA LA CALIDAD EDUCATIVA Y LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES¹

Si usted es maestro o profesor de la enseñanza pública, ¿qué procedimiento determina el o los lugares donde podrá enseñar? Tanto en primaria como en secundaria, todos los docentes están ordenados en un *ranking* que premia la antigüedad como docente estable y, en segundo lugar, la excelencia en el desempeño de la tarea. Dicho brevemente: los docentes efectivos están colocados antes que los interinos y suplentes, los de mayor antigüedad figuran antes que los de menor antigüedad y, entre quienes tienen una antigüedad similar, los que han recibido más puntaje en la evaluación de su tarea figuran antes que quienes recibieron un puntaje menor.

Cada año, las autoridades educativas hacen pública la lista de los cargos disponibles.

A continuación se convoca a los docentes a elegir según el orden que cada uno ocupa en el ranking. Quien figura en primer lugar puede elegir cualquiera de los cargos ofrecidos. Quien figura en segundo lugar puede elegir cualquiera de los cargos excepto el que fue elegido por el primero, y así sucesivamente

La distribución final de docentes en las escuelas y liceos del país que resulta de este procedimiento muy antiguo en nuestra enseñanza pública, tiene dos consecuencias negativas que justificarían revisarlo.

La dificultad para crear comunidades educativas

El mecanismo de elección de cargos impide, en primer lugar, la formación de equipos coherentes, organizados en torno a un mismo proyecto

educativo. Supongamos que el director de un establecimiento tuviera la potestad de elegir una metodología de trabajo o diseñara un proyecto educativo a ser aplicado en su centro. Para poner en marcha esta iniciativa debería contar con un cuerpo docente que compartiera las mismas orientaciones básicas y que estuviera dispuesto a trabajar en equipo. Pero el sistema de elección de cargos impide que tal cosa ocurra. A esa escuela o liceo llegará un grupo de docentes que no tendrá nada en común, salvo el hecho de haber elegido este establecimiento por razones diferentes en cada caso. Nada asegura que esos docentes tengan coincidencias metodológicas ni compartan los mismos objetivos. Dado que los programas son los mismos en todas partes y que las posibilidades de introducir variantes

son reducidas, las consideraciones pedagógicas o metodológicas tienen poca incidencia. Los criterios de elección más frecuentes son la proximidad geográfica con el domicilio, las características del

alumnado y de la zona, la personalidad del director y la costumbre.

Si en un instituto confluyen varios docentes que están dispuestos a trabajar en una misma línea, esto ocurrirá por casualidad o porque esos docentes se comunicaron entre sí mediante canales informales (y tuvieron la suerte de que ningún otro docente de grado superior prefiriera ese destino). Pero cualquiera de estas posibilidades tiene a la lógica del sistema en su contra. En nuestra enseñanza oficial los puestos docentes se distribuyen bajo el supuesto de que cualquier docente puede trabajar con cualquier docente y que la conformación de equipos de trabajo es irrelevante para el ejercicio de la

“Aunque nadie se lo haya propuesto en forma deliberada, el sistema de asignación de cargos en la enseñanza pública pone a la población más necesitada de apoyo en manos de los planteles docentes menos experimentados y estables y lejos de favorecer la equidad y la igualdad de oportunidades, está trabajando activamente en contra de ellas”.

función. Esta es una consecuencia particularmente preocupante, porque la literatura especializada de los últimos años ha mostrado en forma muy consistente que la labor docente es una tarea que no puede realizarse a solas. La buena enseñanza es siempre el producto de una comunidad educativa organizada en torno a un proyecto compartido.

Peor atención para los más débiles

Un segundo efecto de este sistema de distribución de cargos es que tiende a debilitar a las escuelas y liceos que atienden a la población más necesitada de apoyo. Los institutos de las zonas carenciadas suelen ser poco atractivos para la mayor parte de los docentes: están ubicados en barrios poco seguros, atienden a poblaciones problemáticas, frecuentemente tienen problemas de infraestructura y no pueden contar con el auxilio de los padres para resolver las dificultades más urgentes. El resultado es que los maestros y profesores mejor colocados en el orden de elección casi nunca eligen esos centros. Si se tiene la posibilidad de elegir entre una escuela pública de Pocitos y una de un barrio periférico, la gran mayoría no vacilará en elegir la primera.

La consecuencia de la aplicación de esta lógica es la existencia de una "carrera informal del cuerpo docente" que consiste en comenzar por las escuelas y liceos periféricos para ir trasladándose progresivamente a los establecimientos de los barrios favorecidos. Los institutos que deben enfrentar más dificultades reciben a los maestros y profesores con menos experiencia, al tiempo que están condenados a tener cuerpos docentes muy poco estables. Las escuelas y liceos que enfrentan condiciones más favorables reciben a los docentes más fogueados y pueden tener planteles estables.

Un estudio realizado por ANEP en 1996 confirmó plenamente este fenómeno para el caso de la Educación Primaria. El 86% de las escuelas públicas ubicadas en zonas favorecidas de Montevideo cuenta con más de dos tercios de maestros experimentados, es decir, con más de 5 años de actividad profesional. Esto sólo ocurre en el 15% de las escuelas localizadas en zonas desfavorecidas. Esta distribución desigual lleva a que las escuelas ubicadas en contextos adversos tengan también

planteles menos estables, ya que, cuanto más años de actividad tiene un maestro, mayor es la probabilidad de que pueda elegir una escuela en la que aspire a quedarse. Siempre según cifras de 1996, el 34% de las escuelas públicas ubicadas en contextos favorables cuenta con un plantel docente razonablemente estable, es decir, un plantel donde más de la mitad de los maestros lleva al menos 5 años en el establecimiento. Esto ocurre en menos del 10% de las escuelas que se ubican en zonas desfavorecidas²

Aunque nadie se lo haya propuesto en forma deliberada, el sistema de asignación de cargos en la enseñanza pública pone a la población más necesitada de apoyo en manos de los planteles docentes menos experimentados y estables y lejos de favorecer la equidad y la igualdad de oportunidades, está trabajando activamente en contra de ellas.

Cuadro 1

Antigüedad en la Docencia de los Maestros de las Escuelas Montevideanas

INDICADORES	Escuelas Públicas			Escuelas Privadas	
	TOTAL	Contexto favorable	Contexto desfavorable	TOTAL	Contexto favorable
Porcentaje de escuelas con más 1/3 de maestros recientes (hasta 5 años de experiencia docente)	27,1	9,1	39,6	12,7	11,3
Porcentaje promedio de maestros recientes	22,2	14,7	28,1	14,0	13,3
Porcentaje de escuelas con más de 2/3 de maestros experimentados (10 años y más de experiencia docente)	48,4	85,7	14,6	64,4	65,1
Porcentajes promedio de maestros experimentados	63,2	78,8	48,9	70,1	71,1

Fuente: ANEP/Programa MECAEP/UMRE

(Año 1996)

¹ El material de respaldo para la elaboración de este Enfoque puede encontrarse en Da Silveira, Pablo y Rosario Queirolo, "Análisis Organizacional: Como Funciona la Educación Pública en Uruguay". Informe de Investigación 010, CERES, 1998.

² Cfr. Proyecto MECAEP, ANEP/BIRF: *Evaluación nacional de aprendizajes en lengua materna y matemática, 6° año Enseñanza Primaria, Tercer informe de difusión pública de resultados*. Montevideo, octubre de 1997, pp.11-12.