

LA CONTRATACIÓN DOCENTE EN LA EDUCACIÓN INDÍGENA ESCOLARIZADA

RICARDO FUENTES REZA/ MARÍA ARACELI GUTIÉRREZ REYES
Centro de Investigación y Docencia

RESUMEN: La educación indígena escolarizada del estado de Chihuahua actualmente es atendida por poco más de 1000 trabajadores de la educación de sostenimiento federalizado en los subniveles de educación inicial, preescolar y primaria. También en algunas escuelas secundarias se reciben a estudiantes de origen indígena, pero no constituyen un subnivel como tal.

La temática abordada en este espacio es la contratación de personal docente para atender la educación indígena escolarizada,

que presenta algunas evidencias de la variación de esta actividad, la búsqueda de un perfil idóneo de quien es prospecto para ser contratado, la presencia del fenómeno del influyentismo (práctica de algunas personas que teniendo poder intervienen para que se contrate a alguien de manera discrecional), intervienen en los procesos de propuestas para plaza en el nivel y la modalidad del condicionamiento de la plaza como intento de solución parcial del problema.

PALABRAS CLAVE: Condiciones de Trabajo, Personal Docente, Educación Indígena.

Introducción

En este trabajo se presentan avances de resultados de la investigación “La educación indígena escolarizada en el estado de Chihuahua” que académicos del Centro de Investigación y Docencia realizan actualmente.

La política de contratación del personal de educación básica ha estado influenciada por la presencia de actores administrativos y sindicales a través del tiempo, y en particular para la educación indígena como subsistema educativo que paulatinamente se ha configurado y consolidado. Éstos procesos de contratación se han matizado por la especificidad del campo, donde se presenta la necesidad de abrir escuelas, contratar y asignar profesores. Ante la dificultad de una demanda suficiente de aspirantes sobre todo en las últimas

décadas, en ocasiones se han flexibilizado los mecanismos de contratación y se han apoyado a la vez con medidas remediales de capacitación elemental para los seleccionados.

Sariego refiere que “la expansión del sistema educativo dio como resultado la conformación de un numeroso y estratégico sector de maestros que juegan hoy un rol decisivo de intermediación cultural y política entre las comunidades indígenas y el entorno de la sociedad” (Sariego, 1997, p. 38). Por eso, es fundamental la revisión de lo que acontece en este particular y por ellos se ha planteado la siguiente pregunta de investigación: **¿cómo se dan los procesos de contratación de los docentes indígenas en este contexto de reformas?**

Apunte metodológico

La presente investigación tiene un diseño metodológico de enfoque cualitativo que utilizó el método hermenéutico y la técnica de la entrevista en profundidad. “El enfoque cualitativo de investigación es por su propia naturaleza, dialéctico y sistémico. Estos dos presupuestos, epistemológico y ontológico, conviene hacerlos explícitos, en todo proyecto o desarrollo de investigación, por medio de un breve “marco epistemológico” (Martínez, 2007, p. 45).

Por lo tanto, el enfoque es interpretativo, ya que así se puede rescatar el discurso de los actores, básico para comprender las explicaciones, motivaciones, sentidos y orientaciones que en un momento determinado aplican a la realidad en que se desenvuelven.

La técnica utilizada para recabar la voz de los participantes fue la entrevista, ya que “busca entender el mundo desde la perspectiva del entrevistado y desmenuzar los significados de sus experiencias” (Álvarez y Jurgenson, 2005, p. 109). Esta técnica se aplicó a informantes clave, los cuales fueron profesores, directores, supervisores y asesores técnicos pertenecientes. El método utilizado fue el hermenéutico para la interpretación y comprensión del discurso de los actores, y es que

Ese arte de la interpretación es llegar a la comprensión, cada vez más profunda, de los textos, y los textos se entienden como los escritos, los hablados y los

actuados pues también el diálogo y la acción significativa son textos (además de otros muy distintos) (Beuchot, 2010).

Por esto, el papel de los investigadores en el presente trabajo es comprensivo, más que generalizador.

Cambios en la forma de contratación

Los requisitos para ser contratados en el nivel de educación indígena en el estado de Chihuahua han variado a través del tiempo y corresponden a una dinámica cruzada de intereses sindicales y administrativos con las propias necesidades del servicio educativo.

No cualquiera quiere ser maestro de educación indígena, pero además no todos los que quieren tienen el perfil que se requiere. Se aprecia en las evidencias recaudadas una modificación de las exigencias para la contratación, donde se han lanzado iniciativas de índole estatal o con origen a nivel central, que operan desde la Secretaría de Educación Pública, matizada por los factores que intervienen para poder contratar a las personas idóneas que atienden las escuelas rurales indígenas y resolver así la cobertura requerida del servicio con un mínimo de calidad posible.

Así, un profesor nos ilustra al respecto:

-Entonces, uno de los requisitos era ser bilingüe, tener el bachillerato, cualquier tipo de bachillerato, y luego, hacer un examen. Pero, para entrar ahí, un examen en lengua indígena, en el que ibas a escribir y hablarlo porque te iban a evaluar las dos cosas. Entonces de ahí, cuando haces el examen, ya te seleccionan, [...] Ya para, el 16 de octubre fuimos contratados los que nos quedamos en ese curso. Y en ese curso, pues, te capacitan sobre planeaciones, cómo vas a trabajar. ¿Sí?, y luego ahí acepte; eran maestros aceptados para cubrir plazas de preescolar, primaria e inicial (P3, 3:4; 13:13).

Y otro nos refiere esas variaciones que se han presentado en las reglas para la contratación del personal docente de educación indígena en el estado: “No, más bien era el [refiriéndose al nivel] con lo que se contaba en aquellos tiempos: primaria, secundaria, bachillerato y ahorita ya el perfil es tener una licenciatura para incorporarse al nivel” (P4,4:12;35:35). Sin embargo, haber cursado una licenciatura hoy, no es suficiente, como lo puntualiza el

docente: “Bueno, tienen perfil de UPN, licenciatura, pero las características que exige el nivel pues no son los que deben de estar” (P4, 4:95; 261:262).

Para la contratación han solicitado en ocasiones un nivel de estudios mínimo como el de secundaria o de bachillerato, con el requisito de manejar la lengua indígena, como lo narra el profesor. Pero a veces las escuelas no tienen maestros que les cubran y se requiere alguien que se acerque al perfil mínimo, entonces se busca a quien se le puede ofertar esa plaza, como lo señala la profesora en su comentario:

Sí, lo que pasa es que la maestra de inglés pidió permiso y eran tiempos de exámenes. Aplicar exámenes, revisar y entregar resultados. Y fue al CBTA a preguntar quién podía, entonces en el CBTA les dijeron que estábamos llevando como Secretariado Bilingüe. [...] Y entonces mis maestros me recomendaron: les dijeron a la secundaria que las dos chicas que estaban adelante ya se habían ido a estudiar a otra parte, fuera del estado. [...] le dijeron: se acaba de graduar, es muy responsable, vayan a verla, y fueron a la casa. [...], el director de la bilingüe fue hasta la casa y me dijo; y le dije: no, le dije, es que yo... o sea yo ¿qué voy a hacer con alumnos de secundaria?, yo apenas me acabo de graduar”. Apenas hacía tres meses que me había graduado (P11, 11:13; 37:37).

La carencia de personal contratable que llene el perfil requerido para la modalidad específica del subnivel educativo de básica, casi siempre ha estado presente como reto para cubrir las plazas y sostener las escuelas en funciones. En ocasiones con grupos de aspirantes convocados oficialmente a concursar, en otras como lo que se ha presentado, es la oferta de manera individual a alguien que rinda ciertas características. O como lo narra esta otra profesora:

Entonces una maestra de preescolar de ahí cerca, [...], es municipio de Uruachi, pues pidió su cambio. Y me dijeron que había la oportunidad de irme a preescolar, pues [...] para ya estar como docente frente a grupo. Pues sí quise, y acepté y fue como de estar de secretaria en la oficina, en la Jefatura de Zona, me fui a una zona escolar, en Educación Preescolar (P11, 11:3; 5:5).

A veces la ruta para lograr ser contratado como docente de donde es originario es más larga, como lo comenta el profesor que laboraba en otro sistema alejado de su tierra y que solicitó como muchos, la intervención del sindicato de maestros:

Sí, una propuesta; si, tuve que presentar mi currículum, donde quiera tenía que presentarlo, me pedían los papeles, precisamente me daban una plaza para nivel bachillerato, [...], eso es lo que te podemos ofrecer [se lo decían en el CEN del SNTE]. Para mí era igual, a mí lo que me interesaba era entrar al sistema federalizado para poder acercarme, porque sé que hay muchos docentes que están en diferentes estados y (P7,7:14;41:41).

Entonces se van acomodando a sus estados, cuando me hace la propuesta el SNTE, nos llama, [...] fuimos seleccionados como unos 20, pero de esos que quedaron en la lista, conforme van metiendo los papeles, van saliendo, entonces me llaman, en ese momento estaba una maestra, S [de secretaria general en la sección] (P7,7:15;43:43).

Yo sólo [...] quería un trabajo de docente, [...] y pues salí sorteado para telesecundarias, con la propuesta del SNTE nacional, la Secretaria de la sección, me dice: ¿sabes qué?, ¿no te importaría si vas hasta lo más arrinconado de Chihuahua?, le digo: no, desde arriba me mencionaron igual y estoy dispuesto para estar, para ser parte de la docencia, no mas dígame dónde. ¡Vas a Santa Matilde! (P7,7:16;48:48)

El perfil idóneo o El influyentísimo

Como se aprecia, la lucha institucional por sostener el servicio educativo de forma regular se topa con múltiples obstáculos. Por ejemplo, la dispersión territorial en la geografía tan agreste de la entidad, así como la distribución heterogénea de las cuatro etnias en este territorio, y la multiplicación de variantes de idiomas locales de acuerdo a las características de los asentamientos, por ejemplo de la barranca, la planicie o de la parte alta de la sierra. Esto hace de la decisión de llevar y sostener la regularidad del servicio educativo básico a las poblaciones indígenas, una labor sumamente compleja.

Adicionalmente a las características geográficas y culturales del territorio donde radican sus habitantes, existen otras dificultades que se enfrentan para resolver la presencia de docentes con cierto perfil requerido y mantener un servicio educativo con regularidad. Así, al consultar a profesores con experiencia en el nivel educativo, se visualizan algunas aristas de la situación:

La problemática de raíz es que no se ha cumplido con el perfil que deben de tener los aspirantes a la docencia en la educación indígena, hay mucho favoritismo como en cualquier lado, influyentísimo, y que está conectado con la parte sindical y con la parte oficial (P4,4:50;168:168)

La mayoría llega por conexiones con la estructura oficial o sindical, muchas veces sin vocación de servicio, pues últimamente sale mucho, salen a relucir los comentarios que se tiene del nivel [se refiere a opiniones y críticas públicas], lo que pasa es que la realidad ya está hablando por si sola, y se tiene que trabajar esa parte, tratar de orientar (P4,4:59;185:185).

El docente entrevistado señala la percepción que tiene sobre cómo ha variado esa política de contratación desde que él logró colocarse en educación indígena, donde se convocaba regularmente a los interesados y se definía por el perfil, más que por influencias:

No puedo argumentar si se comprometen [las plazas], lo que sí sé es que [algunos de] los que ocupan puestos directivos en educación indígena son los que proponen [candidatos a ocupar las plazas] y generalmente son cercanos al círculo de la familia. Si yo quisiera ingresar como maestro bilingüe así como está la situación ahorita, a lo mejor ya no estaría en el nivel porque son otros los momentos y en el 88' tuve la oportunidad porque era más democrático, aquel que reunía el perfil, pues tenía esa posibilidad y ahorita no es, se ha desviado (P4,4:51;170:171).

se ha desviado un poco de acuerdo a la filosofía cuando nació la educación indígena en el 78', entonces es la parte que no ayuda. Yo quiero ser claro en esta parte de lo que se hace en el trabajo académico con [relación a] la política de contratación de docentes: hay posiciones muy opuestas, ahorita los hechos están hablando por sí solos, por eso cada día escuchamos en los periódicos, esa es una realidad que a lo mejor nuestras autoridades todavía no quieren reconocer, pero tarde o temprano lo van hacer (P4,4:48;167:167).

Este cambio que se ha vivido en las políticas de contratación que fijan normas determinadas; reflejan a la vez los efectos de las políticas nacionales que determinan criterios genéricos, los cuales a veces entran en contradicción con las situaciones contextuales de un nivel educativo tan complejo como el que se estudia:

Bueno, desde el 2007, se realizó el último curso de inducción, desde nuestra dirección general, entonces en ese proceso de selección era como debe de ser, porque entraba gente que no tenía nada que ver con el sistema, y llegan con otro sistema de trabajar en el nivel. Y desde el 2008 con la firma de la Alianza por la Calidad generó otro tipo de problemas también, porque generalmente los hijos de campesinos, por el perfil que tienen, no [alcanzan] esa posibilidad de haber estudiado UPN para poder incorporarse; generalmente los que estudian la UPN son hijos de maestros y que viven cerca de Creel o de Guachochi [donde están las sedes para estudiar] (P4,4:93;259:260).

Condicionamiento de la plaza

Esta versión de los hechos relacionados con los intereses que entran en juego al otorgar una plaza de educación indígena o de buscar colocarse en lo individual como profesor en este subsistema educativo, nos posibilita identificar algunos de los factores que intervienen para que una escuela funcione en las localidades serranas. Destaca el contar con un perfil idóneo para desempeñarse como docente que pondera el manejo de la lengua indígena.

En la búsqueda de soluciones apropiadas para esta problemática —la de contar con maestros de forma regular en las escuelas de educación indígena con el perfil idóneo— ante los factores esbozados que intervienen en esto, a la vez se ha intentado una modalidad para lograrlo:

Ahora estamos haciendo el intento de gente que se está contratando, se le está dando contrato para ver cómo funcionan... si en realidad le están echando ganas por que sí vemos gente que es monolingüe y que ya ha aprendido la lengua indígena... pues le echa ganas; entonces ¿qué quiere decir eso? Pues que hay gente que en realidad sí tiene el interés por aprender esa lengua para servir a la comunidad... y otros no, pues nada más estamos esperanzados al cheque, a lo que nos pagan [...], lo demás que ruende... por eso el bajo rendimiento que hay (P2,2:21; 30:30).

Pues yo tomé esa estrategia desde septiembre del 2010 para acá; nos vamos a confrontar con este fin: si ustedes tienen buenos resultados podremos seguirlos

contratando siempre y cuando ustedes se comprometan en hablar la lengua (P2,2:111; 38:38).

Es decir, se condiciona la plaza para observar resultados relacionados con su desempeño y disposición y también por la habilitación en el manejo de la lengua indígena, como se documenta aquí:

Y esas personas, ahora en esta nueva forma ¿tienen una oportunidad para volver a ser contratados si presentan resultados?

E. Sí. Claro que sí. Se evalúa, y esa evaluación la hace el supervisor en su zona, porque a ellos se les está pidiendo un documento donde avalen que su desempeño laboral ha sido bueno en ese periodo; que ha servido, que no ha fallado, que en la enseñanza aprendizaje ha tratado de mejorar (P2,2:22;31:34).

De modo que antes de la reforma educativa laboral y administrativa de diciembre 2012 en estas latitudes ya se practicaba esta modalidad: una forma local de evaluar el desempeño docente y condicionar contrato por resultados de capacitación, operado por el supervisor y en ocasiones con apoyo de los asesores técnico pedagógico:

Sí, tiene que darle un seguimiento para poder darle una constancia de desempeño; porque se supone que es una persona que le va a servir allí a la comunidad y también quedar bien al supervisor. De nada serviría que ellos mismos estuvieran avalando gente que en realidad no les está dando resultados (P:2,2:31;49:50).

Y ya cuando salen resultados malos, que se ausentan mucho, que pues no atienden a la comunidad o no atienden su grupo, o no atienden las indicaciones de su propio director pues simplemente ya no se contrata; ellos tienen que verlo así (P2,2:32;51:52).

Esto es con respecto a los de nuevo ingreso, pero con los profesores que ya lograron su plaza base y que tienen debilidades en su función, sea por ausentismo laboral, por relajación de su responsabilidad o porque no continúan mejorando su formación hasta lograr el perfil idóneo, la situación es más difícil porque no sirven los llamados en quienes ya aseguraron su plaza:

...y a la gente que ya esté en servicio y tiene [plaza] base les dijimos que se comprometieran, pero pues nomas eso; y les sigue diciendo uno lo mismo y por un lado les entra y por el otro les sale (P2, 2:24; 38:38).

El problema se identifica, por un lado en las formas de contratación, pero además se localiza en la necesidad de un esquema de profesionalización factible y ajustado a las necesidades del contexto:

[No importa] tanto la categoría de quien va estar en el lugar, si no la propuesta, que tenga bien definido hacia donde se quiere llegar, qué política de capacitación, de contratación, a mi me preocupa mucho ahora que se habla de equidad y de justicia hacia las comunidades indígenas en educación, no se llegue a esta parte, porque tenemos 4 grupos étnicos y [al atender su clase el profesor] no cuenta que sea de esa cultura, en el caso de los guarojíos, pimas si hay, tenemos que hacer esa propuesta, aquí tenemos que hacer un planteamiento para sensibilizar desde el perfil de contratación, si es de primaria o de secundaria, tenemos que trabajar esa parte y al mismo tiempo que les permita desde la institución garantizar un esquema de profesionalización, porque no pueden estar saliendo cada 15 días de su comunidad para ir estudiando y al mismo tiempo que les estén exigiendo, tienen que estar aprobando materias para poder renovarles [su contrato] (P4,4:99;2:66:2:66)

Conclusión

Uno de los problemas que enfrenta la educación indígena escolarizada tiene que ver con la contratación del personal idóneo para que ejerza su función docente. Representa un reto muy importante el poder corregir un conjunto de procedimientos que permitan sostener el servicio educativo con un mínimo de calidad a modo de que no se brinde una educación de segunda o tercera categoría.

Referencias

Álvarez, J. & Jurgenson, G. (2005). *Cómo hacer investigación cualitativa. Fundamentos y metodología*. México: Editorial Paidós Mexicana.

Beuchot, M. (2010). *Hermenéutica analógica y búsqueda de la comprensión*. México: Universidad Autónoma de Chihuahua.

Martínez Miguéles, Miguel. (2007). *Evaluación cualitativa de programas*. México: Editorial Trillas.

Sariego Rodríguez, Juan Luis. (1997). *Antecedentes Históricos de la Educación Bilingüe en Chihuahua*. Cuaderno 35.