

Por: Lic. Nerolie Ana Quispe Apata



Antes de redactar estas líneas, investigué si había alguien más que hubiera experimentado un rechazo similar al mío. No encontré un caso idéntico, pero sí un acto de discriminación denunciado por una valiente maestra de nivel inicial. El 26 de abril de 2021, tras haber ejercido su profesión durante 25 años en la ciudad de Santa Cruz, se le impidió participar en la compulsa de la ciudad de Chuquisaca, a donde buscaba trasladarse por motivos familiares. En su lugar, le ofrecieron rendir la prueba para un cargo en provincia. La maestra manifestó que esta no era la primera vez que se restringía su derecho a participar en las designaciones de cargo dentro del magisterio (Defensoría del Pueblo, 2021).

El Reglamento de Selección y Designación de Maestras, Maestros y Personal Administrativo del Subsistema de Educación Regular y del Subsistema de Educación Alternativa y Especial (2024, pág. 1) establece lo siguiente: “Las y los postulantes participan en igualdad de oportunidades y condiciones, sin ninguna discriminación de género, afiliación política, lengua, procedencia, discapacidad o credos religiosos, entre otros”.

Sin embargo, en una compulsa llevada a cabo a principios de este año, una maestra fue víctima de discriminación por parte del director distrital de educación. En la mesa designada para el proceso, tanto ella como otro maestro participaban bajo la modalidad de designación por flexibilización. Ambos buscaban su reincorporación al sistema educativo, confiando en que el proceso se desarrollaría de manera justa y transparente.

No obstante, mientras la maestra cumplía con todos los requisitos y presentaba la documentación exigida en formato físico, el maestro no contaba con los respaldos requeridos. A pesar de esta diferencia, se evidenció un trato preferencial hacia él, lo que generó dudas sobre la imparcialidad del proceso.

A pesar de ello, se evidenció que la técnica, el director de la unidad educativa y el director distrital habían sostenido conversaciones previas con el maestro, lo que generó sospechas sobre un posible favoritismo. Esta situación puso en duda la transparencia del proceso, ya que se esperaba que todos los postulantes fueran evaluados en igualdad de condiciones, respetando los principios de equidad y mérito establecidos en la normativa vigente.

Durante la compulsa, la técnica incluso brindó apoyo directo al maestro para que pudiera cumplir con los requisitos, facilitándole el proceso de manera irregular. Este acto dejó en evidencia una clara falta de imparcialidad, ya que, en lugar de garantizar una evaluación justa para todos los participantes, se favoreció a un

postulante en detrimento de los demás, socavando así la credibilidad del proceso de designación.

Cuando el director distrital se acercó a la maestra para informarle que no podía participar en la compulsa, le advirtió que, incluso si se presentaba, perdería el proceso. El motivo que le dio fue que había egresado de una normal privada. Al preguntarle cuándo podría acceder a un cargo, el director le respondió que solo cuando no hubiera ningún otro maestro postulante, asegurando que así lo estipulaba el reglamento.

Ante esta situación, surge la interrogante: ¿En qué párrafo del reglamento de designación del personal docente y administrativo se menciona esta restricción?

No es sorprendente que estos actos de discriminación sigan ocurriendo. ¿A qué instancias podemos recurrir cuando sufrimos este tipo de abuso por parte de nuestros propios colegas? Es importante recordar que las autoridades encargadas de la calificación de méritos, así como los representantes de la Federación que participan como veedores, también son maestros. Sin embargo, muchos no identifican ni supervisan estas prácticas discriminatorias, como excluir a una docente por no haber egresado de una normal del Estado.

Estas líneas no constituyen una protesta, sino una invitación a la reflexión para quienes anhelamos que la educación cumpla realmente su función: formar ciudadanos críticos, reflexivos y empáticos con sus pares. Es un llamado tanto a nuestras autoridades para erradicar la discriminación, como a los colegas de reciente egreso a profundizar en el reglamento de designación, a fin de prevenir y enfrentar este y otros tipos de actos discriminatorios.

La situación descrita pone en evidencia una preocupante contradicción entre la normativa vigente y su aplicación en la práctica, revelando que la igualdad de oportunidades en los procesos de designación docente aún es una meta distante. La existencia de favoritismos y la exclusión arbitraria de ciertos postulantes no solo vulneran derechos fundamentales, sino que también comprometen la credibilidad de las instancias responsables de garantizar procesos justos y transparentes. Este tipo de irregularidades, lejos de ser hechos aislados, reflejan patrones de discriminación que requieren ser visibilizados y denunciados para impulsar cambios estructurales en el sistema educativo. La reflexión no solo interpela a las autoridades encargadas de la designación de cargos, sino también a la comunidad educativa en su conjunto, que debe asumir un rol activo en la vigilancia y exigencia de equidad en estos procesos. La educación debe ser un espacio que promueva la justicia y la meritocracia, y para ello es fundamental que tanto docentes como autoridades asuman el compromiso de erradicar prácticas discriminatorias que afectan la dignidad y el derecho al trabajo de los profesionales del magisterio.