

Directores de colegios públicos: necesaria evaluación

Por Mercedes Cabanillas B. (*)

La publicación del Decreto Supremo No. 010-2005-ED que dispone el concurso público para cubrir las plazas vacantes de los directores y sub-directores de las instituciones educativas públicas ha puesto a debate un tema no abordado con la necesaria firmeza, como es la evaluación docente, instrumento de identificación de debilidades y fortalezas del maestro, la cual debe ser acompañada con programas de capacitación que apunten a superar las deficiencias detectadas.

Cualquier mecanismo de evaluación a directores debe reconocer experiencias recientes a fin de evitar la resistencia de éstos, teniendo en consideración que inculcar una "cultura de la calidad" y de "la evaluación" es un proceso gradual. En este sentido, si bien la Ley No. 26269 estableció que la gestión del director es por cinco años, al término de los cuales puede participar en un nuevo concurso, no es menos cierto, que posteriormente la Resolución Ministerial No. 576-2001-ED dispuso un proceso de evaluación como requisito para la ratificación de directores. Entonces, cuando el Ministerio de Educación dispone que los directores con más de cinco años en el cargo participen nuevamente de un concurso público, está desconociendo el concurso que los nombró y el proceso de ratificación a que fueron sometidos en el año 2002.

Además, el D.S. 010-2005-ED generaría un eventual caos administrativo, porque dispone que los Directores en ejercicio que no ganen una plaza, deberán retornar a plazas distintas a las de origen, lo cual transgrede la Ley del Profesorado y motivará una secuela de acciones judiciales. Esto es consecuencia de la improvisación, puesto que si el Ministerio de Educación decidió aplicar la Ley No. 26269 debió reservarse las plazas de origen.

Creo que una salida viable a las críticas surgidas, es desarrollar un nuevo proceso de evaluación, para decidir la ratificación o no ratificación de los Directores y que el concurso público sirva para cubrir nuevas plazas vacantes. Este sería un modelo similar al español, que establece que los directores son nombrados por tres años, pero pueden ser renovados previa evaluación, esto es una suerte de ratificación.

Nadie se opone a la evaluación de los directores, porque en el caso de los directores de las Unidades de Gestión Educativas (UGEL) estos tienen un mandato de tres años al término del cual vuelven a concursar. Lo mismo sucede, con los Directores Regionales de Educación que tiene un mandato de dos años y son objeto de evaluaciones semestrales que pueden terminar con la remoción en el cargo.

Sin embargo, la evaluación de Directores debe responder a criterios de transparencia, gradualidad y de acompañamiento para superar las deficiencias. Por ejemplo, en las Comisiones de Evaluación deben participar representantes de los Directores para garantizar transparencia, lo cual no está previsto para el próximo concurso público.

Un buen ejemplo, es el modelo colombiano que establece que la evaluación negativa de los directivos docentes estatales no acarrea la separación del cargo inmediatamente, sino que se les permite presentar un Proyecto institucional de mejoras que es sometido a nueva evaluación. En Chile, el docente desaprobado en el proceso de evaluación es sometido a un plan de superación profesional que dura tres años.

Una estrategia para implementar la evaluación docente, y en especial de los Directores, es brindar un sistema de estímulos para las evaluaciones voluntarias, por ejemplo, que a los aprobados se les permita acceder a una bonificación económica, a puntos adicionales en los concursos para ascensos, a licencias remuneradas con fines

de capacitación, etc. Una buena práctica a seguir, es la experiencia española que contempla la evaluación voluntaria la cual sirve para determinar los desplazamientos de personal y la promoción en la carrera (ascensos).

Si bien resulta pertinente promover una sistema de evaluación de la gestión administrativa de los directores, es igualmente necesario que a éstos se les asigne los recursos económicos necesarios para implementar el Plan Educativo Institucional y no se sobrecargue su labor.

En efecto, cuando el Centro de Educación Inicial tiene menos de siete secciones el director asume una; si el Colegio Primario tiene menos de ocho secciones el director se responsabiliza de un aula y si el Colegio de Secundaria tiene menos de diez secciones el director dicta doce horas de clase; lo cual es un abuso. Hay que recordar, que en la época de Fujimori se habló de directores "gerentes", pero, ¿qué gerente de entidad privada asume funciones de dirección, organización, coordinación y en general de responsabilidad gerencial y simultáneamente se le encarga las tareas que corresponden a los niveles de ejecución?.

Finalmente, lo que se busca es armonizar el proceso de evaluación permanente de Directores con la responsabilidad del Ministerio de Educación en el área de capacitación, asignación de recursos económicos y con una política de estímulos que promuevan un mejor desempeño laboral.

(*) Congresista de la República.