

La huelga del SUTEP y sus consecuencias futuras

Hugo Díaz Díaz

INIDEN

El 12 de mayo el SUTEP comenzó la huelga más importante desde 1991. Entrada a su cuarta semana empezó a languidecer en gran parte debido al fuerte descontento social que empezaba a manifestarse hacia un gremio dividido, fuertemente infiltrado por grupos radicales y con afán de querer llevar a su sindicato más allá de lo que son sus roles reivindicativos: al cogobierno en aspectos de la gestión educativa, como son la capacitación, los nombramientos, la moralización, hasta la revisión de los alcances de las leyes de educación privada.

Las consecuencias de la huelga

La huelga permitió sensibilizar a la población sobre las bajas remuneraciones de este sector profesional y la necesidad de mejorarlas; puso sobre el tapete la inequidad de los sueldos en la administración pública con brechas nunca antes conocidas entre los que más y menos ganan; y desnudó la situación económica del país. Los anuncios de altos crecimientos del producto bruto interno y de la recaudación en los primeros meses del 2003 no iban con la realidad ya que los aumentos a maestros, policías y personal de salud tendrán que hacerse con recortes del presupuesto de todos los sectores públicos y con varias medidas de ajuste. Dos de ellas fueron establecer un impuesto a las pensiones que superen los 3 100 soles mensuales, y aumentar en un punto el IGV con lo que llegará al 19%. Esto últi-

La pregunta que muchos se hacen es ¿no hubo en el presupuesto 2003 reservas para aumentos? ¿Cuál es la real situación de la economía peruana y su perspectiva para el 2004?

mo terminará castigando a toda la población ya que se encarecerán de todos los productos.

La pregunta que muchos se hacen es ¿no hubo en el presupuesto 2003 reservas para aumentos? ¿Cuál es la real situación de la economía peruana y su perspectiva para el 2004? Aún cuando las proyecciones del Ministerio de Economía y Finanzas sobre el PBI y el gasto público total son más conservadoras que las que habían hace dos años, muchos especialistas creen que son todavía ambiciosas y que la economía crecerá a menor ritmo.

Ciertamente que la consecuencia mayor derivada del conflicto magisterial es la relacionada con el futuro de la educación pública. Los acuerdos firmados entre el Ministro de Educación y el Secretario General del SUTEP terminaron reviviendo una Ley del Profesorado obsoleta, desvinculada de las exigencias de un sistema educativo que requiere ser más eficaz y eficiente en sus procesos de aprendizaje, en particular, en el desempeño del principal insumo de enseñanza: el maestro.

Las reiteradas alertas que dan las pruebas nacionales de evaluación del rendimiento y las aplicadas por el Laboratorio Latinoamericano de Evaluación de la Calidad de la Enseñanza y, recientemente por el Proyecto PISA parecen no impactar en el ánimo de la dirigencia sindical del SUTEP de esforzarse más en el ánimo de conseguir mejores resultados en el sistema educativo y de buscar



salidas a la grave crisis de la escuela pública. Concepciones ya superadas en otras partes del mundo sobre conceptos como gratuidad de la enseñanza y estabilidad laboral, así como la renuencia a rendir cuentas, se reflejan en los acuerdos firmados con el Ministro de Educación y en las inmediatas críticas al texto del Proyecto de Ley General de Educación, que acaba de aprobar el Congreso de la República por unanimidad. En dicho proyecto se establece la necesidad de evaluar periódicamente a los maestros estatales y que los centros educativos tengan mayor autonomía para seleccionar y designar personal docente y administrativo.

Tarea clave: concebir la emergencia educativa y reglamentar la Ley General de Educación

En su mensaje en el Congreso de la República, la Presidenta del Consejo de Ministros ha ansiado la declaratoria de la emergencia en educación. No ha precisado en que consistirá y que alcances tendrá. Seguramente el ministro Malpica se encargará de anunciar las primeras medidas. Entre ellas, suponemos que no estarán ausentes las referidas a la prioridad que deberían tener las inversiones, programas de capacitación y distribución de material educativo que refuercen las li-

neas de lenguaje y matemáticas; una reforma profunda del programa Huascarán; la rápida implementación del Sistema de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación; y sobre todo, la aplicación de políticas de evaluación del desempeño del profesorado articuladas a las remuneraciones.

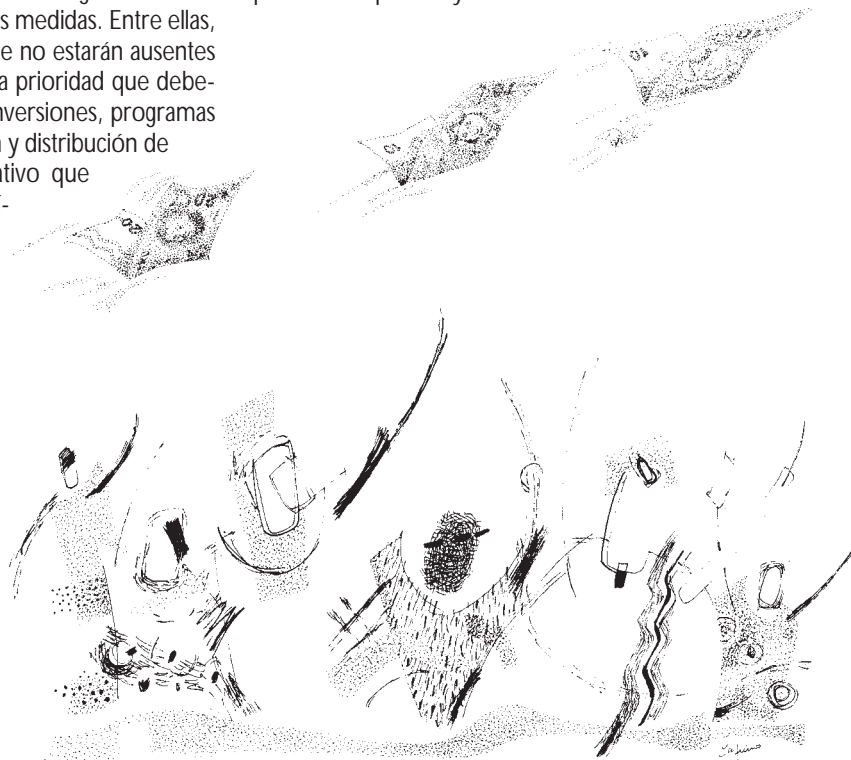
De otro lado, clave será el rol que desempeñe el Ministerio de Educación, ahora bajo la batuta del nuevo ministro, doctor Carlos Malpica, en la elaboración de los reglamentos que den forma a los procesos que atañen al desarrollo de la Carrera Magisterial, tanto en sus etapas de acceso, ascenso, ceses y jubilación. En un nuevo marco regulativo de la carrera docente no deberían estar ausentes conceptos como el de acreditación de instituciones y programas asociado al otorgamiento de títulos. Tampoco políticas que articulen el progreso en la Carrera Magisterial a los resultados y el desarrollo profesional de cada maestro. En tercer lugar, políticas que vinculen las remuneraciones a las exigencias de formación, a ciertas competencias requeridas y a resultados es-

perados en el desempeño de un cargo. Por último, deberán tomarse en cuenta criterios de gestión descentralizada de los asuntos docentes y asegurar el mayor protagonismo del centro educativo y de su director en la gestión del personal docente.

Es indudable que contar con un sólido sistema de evaluación del desempeño docente será un proceso lento y progresivo. Habrá que ser consciente que por ahora no disponemos de un sistema de información organizado y suficientemente desarrollado como para obtener resultados de evaluación que se reflejen en mejoras en los procesos de aprendizaje. De otro lado, se necesitará realizar inversiones en capacitación de directores y comunidades escolares para que asuman con eficiencia una mayor autonomía de gestión, incluida la gestión de personal.

Tema pendiente: duplicar los sueldos del magisterio

Los esfuerzos que se hagan en el diseño de la carrera docente no deben dejar de lado la prioridad que tiene la



mejora de las remuneraciones del magisterio, aunque habrá que considerar que si se quiere cumplir con la promesa del presidente Alejandro Toledo de duplicar los sueldos de los maestros durante su período de mandato, será muy difícil llevar adelante reformas trascendentes en la escuela pública ya que la mayor parte de los incrementos del presupuesto irían a mejoras salariales del personal docente y administrativo.

Los acuerdos firmados con el SUTEP establecen el compromiso del Ministerio de Educación de elaborar una estrategia, que permita que al 28 del julio de 2006, se duplique la remuneración promedio de los maestros que existía el 28 de julio de 2001, teniendo en cuenta el crecimiento de la economía y el incremento de la recaudación fiscal. En ningún caso el incremento siguiente será menor que el precedente.

Significa que las mejoras remunerativas al magisterio estatal en el 2004 tendrán que ser mayores a 100 soles. No obstante, cuanto más cerca de los 100 soles sea el aumento, más difícil será duplicar los sueldos en tres años. De allí que lo recomendable sea jugar con escenarios que sitúen los aumentos en promedios que fluctúen entre los 140 y 180 soles mensuales. Si eso se lleva a la práctica, el requerimiento de financiamiento adicional para atender las remuneraciones del profesorado estaría entre los 535 y 652 millones de soles. A ello habrá que añadir las mejoras salariales que se determinen para el personal administrativo, los docentes universitarios y los cesantes de educación, cuyos recursos se encuentran en el presupuesto sectorial.

Otorgar a los maestros estatales aumentos de esa magnitud, exigirá a la sociedad nuevos y enormes esfuerzos en tributos, algunos de los cuales seguramente tendrán que incrementarse o mantenerse por más tiempo.

Los temas magisteriales en el 2004 no deberían tomar de sorpresa a la administración de la educación. En el sector tendrán que trabajarse diver-

//

Debería desterrarse la práctica por la cual el docente responsable y el poco responsable se benefician de igual forma de las mejoras salariales; igual aquel que se preocupa por desarrollarse profesionalmente y el que sólo tiene sus estudios básicos de formación docente.

//

sas alternativas de mejora salarial del profesorado estatal, pero esta vez considerando criterios de desempeño. La mejora debería comprometer a los maestros a una reducción drástica de la repetición y a mejores aprendizajes de los alumnos en las áreas básicas de formación. Es imprescindible que ello se consiga ya que está comprometido no sólo el desarrollo de la educación sino también la competitividad del país en el contexto de la globalización.

En ese propósito podrían barajarse alternativas que impliquen, por ejemplo, que un porcentaje del aumento sea general para el magisterio público y que la diferencia sea selectiva en función de determinados criterios que se establezcan. Debería desterrarse la práctica por la cual el docente responsable y el poco responsable se benefician de igual forma de las mejoras salariales; igual aquel que se preocupa por desarrollarse profesionalmente y el que sólo tiene sus estudios básicos de formación docente. Una estabilidad laboral de por vida es el peor incentivo para mejorar la escuela pública.

Podría ser igualmente una buena oportunidad para evaluar la conveniencia de dedicar parte de los recursos para mejora salarial al descongelamiento de los ascensos en la Carrera Magisterial. Como es lógico suponer,

ese descongelamiento tendría que estar basado en una evaluación que considere factores distintos a los establecidos en el Reglamento de la Ley del Profesorado. Según esa norma, para ascender de un nivel a otro se requiere, además de 5 años de permanencia en el nivel previo, 55 puntos de un total de 200 en la calificación de diversos factores. Con tan solo presentar los títulos y grados obtenidos, así como con el tiempo de servicios, el docente habría logrado esos 55 puntos. Al desempeño del docente únicamente se le asigna un 30% entre los factores de evaluación.

La dirigencia del SUTEP tendrá la oportunidad de reivindicarse con la sociedad. Por ahora parece ser que los intereses políticos pesan más que los gremiales y que los líderes sutepistas trabajan con visiones de hace treinta años o más. El SUTEP es quizá uno de los sindicatos que menos ha evolucionado en América Latina, situación que debe corregir para bien del país y del propio magisterio.

Para muestra demos una mirada al reciente acuerdo firmado por el Colegio de Educadores de Chile con el Ministerio de Educación y la Asociación Chilena de Municipalidades. El magisterio chileno se ha comprometido a someterse a evaluaciones periódicas de su desempeño. La referencia será el Manual para la Buena Enseñanza, herramienta de evaluación que previamente fue sometida a consulta pública a miles de maestros quienes tuvieron la ocasión de brindar sus sugerencias para perfeccionarlo.

¿Llegaremos algún día a contar con dirigencias sindicales magisteriales con visión moderna de su rol y de su compromiso con el desarrollo del país? Ojalá que pronto. La Nación se los agradecerá. De igual forma, no esperemos el desarrollo de otro conflicto para pensar en como solucionarlo. La improvisación puede conducirnos otra vez a desenlaces como el que presenciamos en el 2003. Trabajemos desde ahora en una fórmula que convenga a la sociedad y a los maestros.