

Reflexiones sobre una situación que debe cambiar: Los contratos docentes

Analiza los avatares que viven miles de docentes para lograr su contrato, renovarlo año a año y cómo, pese a que el Estado es un empleador insensible, mantienen la esperanza de ser nombrados algún día. También repasa las distintas propuestas ensayadas para la contratación de maestros y que no han tomado en cuenta las necesidades culturales y bilingües de los estudiantes.

MANUEL PAIBA COSSÍOS

Magíster en Administración Educativa

Miles de docentes en el Perú han pasado por la experiencia de ser contratados en algún momento y muchos aún continúan en tal situación. Más de uno podría contar los avatares que ha debido vivir para lograr su contrato, renovarlo año a año y mantener la esperanza de ser nombrado algún día.

Por años la prensa ha acompañado el drama de los contratados para contar historias que se repiten: chantajes, cobros indebidos, nepotismo, canje de favores, pagos atrasados; en fin, maltratos diversos.

Su número creció exponencialmente en la década de 1990, en los años iniciales del fujimorismo, y una cifra parecida aún se mantiene, pese a los concursos de nombramiento convocados de manera intermitente. Hoy se habla de cifras superiores a 70 mil, sin que tengamos publicaciones oficiales que detallen sus características.

Tan alto número es muestra palpable de un abuso gubernamental que decidió conscientemente desconocer la Ley del Profesorado, aquella ley que hoy vilipendian muchos de los que ayer —desde el poder o acompañán-

dolo— contribuyeron a que sea letra muerta. En esa ley se garantiza el nombramiento de los profesores.

Pero también es una muestra de que en este asunto no prima el punto de vista técnico-pedagógico, según el cual no se justifica contratar temporalmente docentes en plazas orgánicas que tienen carácter permanente, financiamiento asegurado y son necesarias para atender adecuadamente el servicio educativo.

Nombrar profesores en nuestro país es siempre una decisión política, y —como podrá constatarse mirando la historia— las vacantes crecen en las coyunturas electorales.

CAMBIOS EN LOS PROCEDIMIENTOS DE CONTRATACIÓN DOCENTE

En Educación, como en ningún otro sector de la administración pública, es cierta esa obsesión por “controlar la plata y la plaza”. Este control da un enorme poder y explica el interés de los funcionarios por manejar los sistemas ligados a la gestión presupuestal y la administración de personal. Los contratos docentes no son ajenos a este interés.

Lo permanente ha sido el control centralizado de los contratos desde el Ministerio de Educación en



Lima (MINEDU), cuyas normas anuales —no siempre publicadas en el diario oficial— dan la pauta para que los órganos intermedios procedan a su ejecución.

Las irregularidades de entonces y la determinación de un bienintencionado Ministro alteraron esta rutina administrativa en 1996. La decisión fue transferir responsabilidades a los directores de los centros educativos, considerando entre ellas la contratación de docentes. De esta manera, se dijo, los directores podrían seleccionar y contratar a los mejores maestros para beneficio de los alumnos y prestigio del centro educativo. Estas nuevas competencias fortalecerían la institución educativa.

Los directores se encontraron con una prerrogativa que les daba el control en la asignación de plazas, pues a ellos correspondía revisar los expedientes de los postulantes y alcanzar las propuestas. Las Unidades de Servicios Educativos (USE) de entonces, hoy Unidades de Gestión Educativa Local (UGEL), se encargaban de formalizar el contrato.

En el 2001, según normas expedidas por el MINEDU, esta responsabilidad pasó a ser colectiva. Se crearon Comités de Evaluación presididos por el director del centro educativo, e integrados por miembros del Consejo Educativo Institucional-CONEI (subdirectores, representantes de profesores nombrados y padres de familia). Este procedimiento, con pequeñas variaciones, se extendió hasta

el año 2007. La participación del centro y el CONEI en las evaluaciones de ingreso del personal docente quedó consagrada en la Ley General de Educación del 2003.

En todo este periodo (1996-2007) también participaron las Direcciones Regionales de Educación (DRE) y UGEL en decidir contratos, en razón de que el centro era unido-cente, o la institución no alcanzó propuestas, o éstas no se ajustaban a las normas, o no había directores titulares en los centros.

Lo cierto es que de estos años ha quedado como percepción generalizada un manejo irregular de los contratos docentes. Varios directores, olvidando el noble objetivo que se buscaba y reproduciendo viejos vicios, utilizaron esta prerrogativa para cometer actos inmorales y obtener ilícitamente beneficios particulares, tal como dieron cuenta numerosas denuncias en todo el país. Con su actitud, negaron a sus centros la oportunidad de salir fortalecidos, dieron argumentos a quienes se oponen a descentralizar estas decisiones y desprestigiaron este procedimiento de contratación. Los profesores que han vivido de cerca estas circunstancias son hoy los más severos críticos de esta forma de contratación.

En el 2008 el MINEDU aprobó algo que por nombre sonaba interesante: las denominadas “Políticas sectoriales para la contratación docente en las instituciones educativas públicas de educación básica y educación

técnico-productiva”, cuya novedad consistía en negar la posibilidad de ser contratados a los docentes que no hubieran egresado dentro del tercio superior del cuadro de méritos promocional de las instituciones de educación superior no universitaria y facultades de Educación de las universidades.

Lo absurdo de este planteamiento y las reacciones que provocó, obligaron a su rápida modificatoria, y fue dejada de lado un mes después de aprobada, convirtiéndose en la política sectorial de más corta vida.

La salida que se encontró fue permitir que postularan a los contratos aquellos profesores que en aquel año habían participado en el primer concurso público de nombramiento y hubieran alcanzado un puntaje mínimo de 55.

En el 2009 el MINEDU aprobó normas de contratación docente concordadas con las regiones. El planteamiento unitario y concertado de las regiones arrancó al centralismo la prerrogativa de conducir los contratos y dio así un paso efectivo en eso que aún se conoce como proceso de descentralización educativa.

El procedimiento de selección fue una prueba única elaborada en cada región por entidades universitarias o Institutos Superiores Pedagógicos (ISP) y aplicadas el mismo día en todo el país. Sus resultados generaron cuadros de méritos por UGEL con base en los cuales sus Comités de Contratación efectúan las adjudicaciones. En todo este proceso no intervienen los centros educativos.

Ésta es la experiencia más reciente, y para el 2010 existe el compromiso MINEDU-DRE de formular un sistema de evaluación más integral para decidir los contratos.

OPORTUNIDAD DE LOS CONTRATOS DOCENTES

Un señalamiento habitual es la tardanza en formalizar el contrato de los docentes para que asuman sus funciones en las instituciones educativas. Casi siempre el docente llega después de iniciado el año lectivo, lo que se siente más en las comunidades rurales alejadas.

Esta tardanza ha sido favorecida por las normas del MINEDU y los procedimientos de contratación.

En el caso de las normas de contrato, no tiene justificación el que se expidan tardíamente, en fechas cercanas o posteriores al inicio del año escolar, como ha ocurrido en más de una ocasión. Siendo un acto administrativo que

se repite todos los años, solo la desidia, lentitud burocrática o improvisación podrían explicar su ocurrencia.

A la tardanza de la norma se unen los procedimientos que se deben seguir para expedir las resoluciones de contrato, sin las cuales no se puede garantizar al docente su pago.

Cuando la propuesta de docentes que debían ser contratados la alcanzaba el director del centro educativo, junto con los expedientes de los seleccionados se recibían reclamos irresueltos que era obligación atender. La UGEL, como instancia de apelación, destinaba tiempo y personal para volver a revisar los expedientes. Con mecanismos nada transparentes se resolvían los casos y las resoluciones demoraban en expedirse.

Cuando los procedimientos en curso sufrieron cambios en tiempos cortos, como ocurrió en el 2008 con el asunto del tercio superior, la confusión y los reclamos fueron mayores. Los afectados finales por estos retrasos, como siempre, fueron los alumnos y también los docentes contratados.

El procedimiento seguido en el 2009, basado en la prueba única regional aplicada a todos los postulantes, ha mejorado en algo la oportunidad de los contratos, a pesar de que la norma del MINEDU se publicó en febrero. Para los docentes resultó un procedimiento más expeditivo que en breve tiempo determinó un orden de méritos válido para obtener la resolución de contrato, asegurando su presencia en los centros.

Lo malo es que junto a esto se han repetido en algunos lugares del país las protestas de docentes contratados impagos, cuyas plazas no contaban con el financiamiento requerido, lo que ha evidenciado la persistencia de inmoralidades en el manejo de las plazas por parte de funcionarios y autoridades responsables. Si alguien hiciera respetar los procedimientos administrativos establecidos, esto no ocurriría. El problema es que ocurre y nadie es sancionado, lo que constituye el mejor aliciente para que se repitan actos de esta naturaleza.

CONDICIONES LABORALES DE LOS DOCENTES CONTRATADOS

Para muchos docentes desempleados, el contrato es la única posibilidad de trabajo, lo que explica la alta demanda existente. No es que sea lo deseable, pero es una alternativa para laborar y percibir un ingreso mensual.

En el mejor de los casos, esta labor va desde marzo hasta diciembre, sin ninguna seguridad de volver a laborar al año siguiente, aun cuando su desempeño en el aula sea admirable y sus alumnos lo reclamen y extrañen. El desempeño no cuenta: lo que cuenta es prepararse para la próxima prueba.

Sabe el docente que la duración del contrato pactado se puede interrumpir en cualquier momento —por la reasignación de un profesor nombrado, por ejemplo—, y ello no le da derecho para completar su tiempo en otro centro. Su alternativa es esperar el nuevo año.

Un docente puede acumular durante su vida varios años de contrato, y cuando al fin logre su nombramiento —si lo logra— comienza para él una carrera desde cero. Los años de trabajo que dedicó al servicio educativo público no cuentan para ascender en los niveles magisteriales.

Para ensombrecer más el panorama, el Ministerio de Economía y Finanzas y el MINEDU se unieron este año 2009 para determinar que a partir de abril un docente contratado ya no percibirá una remuneración equivalente a la de un nombrado del I nivel magisterial, como

ocurría antes. Ahora su esfuerzo vale menos, y nadie le ha explicado por qué.

MIRANDO HACIA DELANTE

En lo inmediato se deben seguir ajustando los mecanismos no solo para garantizar la oportunidad de los contratos y la presencia del docente en las aulas —que sería un gran avance particularmente en los ámbitos rurales—, sino, además, para asegurar mecanismos de selección más idóneos que garanticen a los docentes igualdad de oportunidades y el estricto respeto del resultado de los procesos evaluativos.

En lo mediano, se impone sustituir esta modalidad de vínculo laboral de contrato por nombramientos, tal como lo aconseja una sana política de personal y lo consagran las leyes magisteriales. La dignificación docente pasa por medidas de esta naturaleza.

En ambos casos, la preocupación que debe guiar las medidas que se aprueben es el bienestar del estudiantado, su mejor atención y sus aprendizajes. Estos logros son posibles con docentes comprometidos con su labor pedagógica, y mejor preparados. **t**



REVISTA PERUANA DE INVESTIGACIÓN EDUCATIVA

Volumen 1 / Número 1 / 2009

- Niveles de acoplamiento y desacoplamiento en la relación familia-escuela en contextos rurales: el caso de una muestra de familias de Quispicanchis, Cusco / Martín Benavides, Heidi Rodrich y Magrith Mena.
- Los caminos cruzados de la participación ciudadana en educación: entre el mejoramiento de la calidad de la educación y la construcción de ciudadanía. Un estudio colectivo de casos en Piura / Fanni Muñoz Cabrejo.
- Los sentidos de la escolaridad. O la relación juventud rural-escuela frente a los procesos de exclusión / Inés Olivera Rodríguez.
- La formación ciudadana desde la experiencia escolar / Yolanda Rodríguez y Rocío Domínguez.
- La escuela, un espacio para la democratización peruana. Un estudio comparado entre la propuesta educativa tradicional y una propuesta educativa alternativa / Lars Stojnic Chávez.
- Globalización, ciudadanía y educación: Auge y expansión de los marcos de referencia cosmopolitas, multiculturales y de empoderamiento individual / Francisco O. Ramírez, John W. Meyer y Christine Min Wotipka.

Sociedad de Investigación Educativa Peruana (SIEP)

Direcciones electrónicas: siep@siep.org.pe
www.siep.org.pe

Publicación disponible en Internet:

<http://www.siep.org.pe/web/html.php?t=wrevistanumero&p=0>