

<b>Medio</b>	El Mercurio
<b>Fecha</b>	17-05-2010
<b>Mención</b>	Estudio de la UAH del 2008 que dice que el promedio de edad de los directores de colegios es de 52 años.

CPEIP trabaja un nuevo perfil de formación para los directivos escolares:

# Mineduc diseña una evaluación más exigente para directores

- La política busca mejorar el liderazgo, exigencia directiva y formar a jóvenes para el recambio. Expertos lo valoran, pero piden mejores condiciones y no excluir a quienes no son profesores.



ALVAREZ RODRIGO

**CAPACITACIÓN.**— El director del colegio San Lorenzo de Copiapó, Isidoro Zambrano Soto, en primer plano, junto a los profesores y alumnos que obtuvieron un alto puntaje en el Simce.

**D**espués de la labor del profesor en el aula, el segundo factor dentro de la escuela que más condiciona la calidad de la educación es el liderazgo del director escolar. Factor que aumenta cuando se trata de escuelas vulnerables.

Así lo dicen los expertos, quienes también coinciden en que el actual perfil de un director en Chile está lejos de ser el de un líder.

“Es una asignatura pendiente. Una de las cosas que no se han hecho en Educación en Chile es potenciar el liderazgo directivo, el que claramente introduce un cambio en la calidad escolar y aquí ha sido una tecla que no se ha tocado”, opina el gerente del Área de Educación de Fundación Chile, José Weinstein.

Para revertir esta situación, el Ministerio de Educación, a través del Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP), está diseñando una política de formación de directores, centrada en fijar y medir las competencias directivas.

Para eso, elabora una nueva evaluación, que será “el doble de exigente” al actual Convenio de Desempeño Colectivo —recalca Carmen Cruz, jefa del CPEIP—, donde el director voluntariamente se compromete con su sostenedor a cumplir metas que él mismo se propone y que al alcanzarlas implican una retribución económica.

En cambio, la nueva prueba pretende ser obligatoria y medir no sólo metas, sino también competencias. Además planea que los directores sean evaluados por el equipo docente, los apoderados e incluso los alumnos, explica Cruz. Y agrega, “El sistema de evaluación de directores tiene escaso impacto en el sistema escolar”.

## Salario insuficiente

El objetivo de la iniciativa es mejorar el desempeño del director, orientarlo hacia dónde debe mejorar, favorecer la calidad del aprendizaje y el buen clima escolar.

El promedio de edad de los directores es de 52 años, según un estudio de la Universidad Alberto Hurtado (2008). Y existe preocupación por contar con generaciones de recambio dice Cruz.

Para esto se trabaja en la formación de nuevos líderes escolares a través de un programa de posgrados en “Excelencia Directiva”, que comenzaría en 2011. El proyecto considera estudios en universidades chilenas acreditadas que estén asociadas a centros internacionales. Los postulantes deberán contar con al menos siete años de experiencia en colegios y un perfil de liderazgo.

Hasta ahora el Mineduc ejecutaba un plan de formación continua que, desde 2007, ha formado a cerca de 5 mil directivos de un total de 21 mil.

Expertos como José Weinstein creen que las nuevas políticas deben apoyar más a los nuevos directores cuando ingresan a sus cargos. “Es importante la inducción y el desarrollo profesional, que no se consigue sólo con títulos universitarios, sino también con las redes que los propios directivos hagan para compartir experiencias”, dice.

También hay que mejorar las condiciones de los directores, asegura Weinstein. En el sector público, éstos reciben salarios a veces incluso más bajos que algunos profes-

sores y no tienen atribuciones para ejercer un rol de liderazgo, como revela una encuesta reciente del Centro de Estudios de Políticas y Prácticas Educativas (CEPPE).

Viola Espínola, investigadora de Educación de la Universidad Diego Portales, tampoco coincide con que se obligue a que los directores deban venir del área de la educación.

“Alguien que conozca el funcionamiento de los colegios, que tenga dotes de líder y sepa de gestión, puede perfectamente ser un buen director”, dice Espínola.

## ■ DISCUTEN PROPUESTA ■

MANUEL FERNÁNDEZ

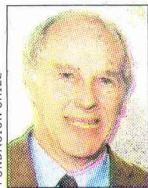


"E n un principio se pensó que bastaba con que un director tuviera competencias de gestión y de administrador. Y

hoy en día se ha descubierto que casi tan importante como eso es que el director tenga competencias de liderazgo".

**Viola Espínola**  
Universidad Diego Portales

FUNDACIÓN CHILE



"H ay un vacío en la inducción de los directores nuevos en sus cargos. Los directivos en Chile, a diferencia de

otros países, no tienen un proceso de acompañamiento con un tutor en el momento más difícil, que es cuando ingresan al cargo".

**José Weinstein**  
Fundación Chile

ALEX VALDÉS



"L a idea es generar instrumentos de evaluación para los directivos y poder aplicarlos en una primera etapa. Segura-

mente, de forma libre y con libertad de evaluación, pero ojalá podamos tener una ley que los obligue a ser evaluados".

**Carmen Cruz**  
CPEIP