

EL DIRECTOR DE COLEGIO EN EL PERÚ



Mgr. Carmen Rosa Bermeo Ramírez

LA FUNCIÓN DE DIRECCIÓN

Hay muchas formas de comprender y analizar la actividad directiva, pero pareciera que el énfasis está en la capacidad de ejercer influencia sobre un grupo, con la finalidad de lograr objetivos previstos; en consecuencia, las relaciones interpersonales, los objetivos institucionales, la autoridad, la inteligencia y la percepción de las posibilidades de logro, entre otros, son factores fundamentales en el concepto de dirección.

Iván E. Anzola, dice: "La Dirección es la etapa de la Administración en la que se impulsa y modera la voluntad de cada elemento, para que realicen sus acciones conforme a los planes aprobados"¹.

La idea de Dirección implica, pues, el regir las acciones humanas de manera que se impulsen las voluntades, para el logro de lo planificado.

En referencia al significado de la palabra Dirección, David Hampton dice. "La Dirección posee dos significados por lo menos. El primero se refiere a la amplia gama de actividades mediante las cuales los gerentes establecen el carácter y el tono de su organización... El segundo significado de Dirección, denota el proceso de influjo interpersonal, en virtud del cual los gerentes se comunican con sus subordinados respecto a la ejecución del trabajo"².

Un colegio... deberá estar dirigido por una persona que reúna los requisitos de capacidad y conocimientos actualizados...

El Director o Gerente es el elemento dinámico y vivificante de toda institución, es el elemento que tiene la responsabilidad específica de hacer productivos los recursos, es decir, de generar las transformaciones que requiere el progreso, de satisfacer las necesidades que demanda la sociedad; es quién debe propulsar el desarrollo humano y promover el mejoramiento de la calidad de vida en la comunidad a la que pertenece.

Muchos autores se refieren a las características de una buena dirección, pero quizás el más acertado sea Iván Anzola cuando dice que éstas se dan si existe:

- Una motivación al personal, adecuada y positiva.
- Responsabilidad individual, generada en toda la institución.
- Actitudes de líder.³

1. ANZOLA, Iván: Administración: Un enfoque de Integración. Universidad de la Sabana, Colombia, 1990. Pág. 254

2. HAMPTON, David R. Administración. Editorial Mc Graw-Hill, 1990. Pág. 24

3. ANZOLA CASTILLA, Iván Op. Cit. Pág. 128.

Nosotros podríamos agregar:

- Coordinación oportuna.
- Comunicación veraz y fluida.
- Toma de decisiones eficientes.
- Asignación de recursos eficaz.
- Capacidad para identificar los problemas y darles solución.

Los directivos son, pues, los responsables directos de la buena marcha de la organización, de su eficiencia y eficacia y, en última instancia, son responsables de la satisfacción y de la calidad de vida de sus colaboradores.

LA DIRECCIÓN DE CENTROS EDUCATIVOS

Para definir el perfil de un director de centro educativo, hemos de caracterizar el tipo de institución que es un colegio. Un colegio o cualquier otro tipo de institución educativa constituye una empresa que presta servicios a la comunidad, que gestiona recursos, tratando de maximizar el potencial humano puesto bajo su responsabilidad, considerando las peculiaridades y limitaciones del entorno.

Estas entidades tienen la obligación de ser eficientes, puesto que han asumido la responsabilidad de maximizar ese potencial humano.

Un colegio es una organización que asume el compromiso de atender a la comunidad prestando servicios educativos a sus miembros, y que, por lo tanto, es sujeto de procesos administrativos y gerenciales de calidad. Consecuentemente, podemos afirmar que deberá estar dirigido por una persona que reúna los requisitos de capacidad y conocimientos actualizados, idóneos para cumplir con esa alta responsabilidad.

Es evidente que el encargado de dirigir estas instituciones, se ha convertido en un factor clave del desarrollo social...

EL DIRECTOR DE UN CENTRO EDUCATIVO

El director de una entidad educativa ha sido visto como la persona más representativa de la misma; originalmente, sus funciones se reducían a organizar al personal, realizar algunas tareas de supervisión y ejercer la autoridad en el plantel. Disponía de poco tiempo, pues; generalmente tenía a su cargo una o más aulas, por lo que sus tareas administrativas eran mínimas. Se esperaba que

fuera un destacado profesional en su especialidad y tuviera verdadera representatividad social. El Director del colegio, en las comunidades, era considerado como una autoridad y se solía acudir a él para la solución de problemas, muchas veces ajenas a las acciones educativas.

Por su parte, el director se consideraba asimismo como una autoridad comunal, y el lograr el cargo era su máxima aspiración.

Hoy en día, los colegios han crecido, las demandas de la juventud se han incrementado, las necesidades de la sociedad se han convertido en exigencias impostergables y la educación de las nuevas generaciones compromete el nivel de desarrollo de los países. Es evidente que el encargado de dirigir estas instituciones, se ha convertido en un factor clave del desarrollo social, por lo tanto, la persona que se encargue de dirigir las instituciones educativas deberá tener la preparación personal y académica que asegure el éxito de su gestión.

Por otra parte, las características de las nuevas propuestas de la educación nacional exigen un perfil de director que no se podría lograr sin la preparación que ofrecen las instituciones formadoras de docentes, y que son fundamentales, dadas las nuevas funciones que deberá cumplir el director.

El Manual del Director del Centro Educativo, preparado por el Ministerio de Educación y dado a publicidad en abril de 1997, asigna al Director al menos tres tipos de gestión:

Gestión Institucional, que incluye la elaboración del Proyecto de Desarrollo Institucional, la elaboración del Plan Anual de Trabajo y los Proyectos de Innovación.

Gestión Administrativa, referida a la administración del personal, y que requiere de conocimientos de selección, reclutamiento, capacitación, motivación, desarrollo, evaluación y movimiento del personal.

Gestión Pedagógica, que está relacionada con el nuevo paradigma educativo, con la orientación y supervisión pedagógica al personal, con el planeamiento y la diversificación curricular y con los diversos instrumentos y dispositivos legales que rigen la acción pedagógica.

UN NUEVO PERFIL PARA UN NUEVO DIRECTOR

Para todo lo dicho anteriormente, se espera que un director de centro educativo en el Perú, responda de alguna manera al perfil que se propone a continuación:

Aspecto Personal - Social:

- Se conoce a sí mismo, se acepta y se valora como per-

sona humana, evidenciando una autoestima saludable y equilibrada.

... las características de las nuevas propuestas de la educación nacional exigen un perfil de director que no se podría lograr sin la preparación que ofrecen las instituciones formadoras de docentes...

- Se reconoce como miembro actuante de su comunidad, acepta la responsabilidad de ser agente de cambio en función de la preparación que tiene, y del cargo voluntariamente aceptado.
- Es orientador, guía y agente de modificaciones de conducta y de las actitudes de los miembros de la comunidad escolar.
- Es una autoridad en su medio, ejerciendo y demostrando autoridad moral, profesional y personal.
- Demuestra y evidencia orgullo y satisfacción de ser maestro.

- Evidencia la práctica a través de valores éticos y solidarios, especialmente la justicia, la honradez y la responsabilidad.

- Se relaciona en forma cordial y productiva con los demás. Ejercita el auto-control de sus impulsos, el tino de sus decisiones y la tolerancia adecuada a las circunstancias.

Aspecto Administrativo - Gerencial:

- Conoce, selecciona y aplica conceptos, teorías, técnicas, principios y herramientas de la administración moderna, en lo que respecta a todos sus procesos.
- Conoce las posibilidades, los peligros, las oportunidades y los riesgos de la realidad nacional, como condicionante del proceso educativo.
- Conoce la problemática administrativa y gerencial del sector educación.
- Conoce, selecciona y aplica conceptos, teorías, técnicas, principios y herramientas de la administración de personal.
- Conoce, aplica y evalúa la legislación educativa vigente.
- Conoce, selecciona y aplica técnicas e instrumentos de supervisión y control.
- Ejecuta y aplica con eficiencia los pasos del proceso ad-

ministrativo, de acuerdo a la realidad, tamaño, situación, circunstancias y características de su Centro Educativo.

- Diseña, dirige, coordina, elabora y aplica todos los estudios y documentos requeridos para una planificación eficiente de las acciones administrativas y académicas.
- Representa, gestiona y ejecuta las acciones previstas en la planificación general de la institución orientándose al logro de los objetivos, al cuidado de la imagen institucional y a la plena satisfacción de todos los sujetos de la educación.

Aspecto Pedagógico:

- Conoce la idiosincrasia y las características del hombre peruano, su cultura, su variedad, su heterogeneidad, sus necesidades y problemas, así como sus posibilidades de educación y desarrollo.
- Conoce, selecciona y orienta la aplicación de conceptos, técnicas, principios y teorías pedagógicas contemporáneas.
- Conoce y aplica las técnicas de investigación social y educacional.
- Es modelo y paradigma de maestro comprometido.
- Orienta y supervisa los pasos que realiza el diseño

curricular, de acuerdo al diagnóstico de su centro educativo.

- Ejecuta y aplica con corrección las previsiones normativas para realizar la diversificación curricular.

Aspecto de Promotor Comunal:

- Conoce la realidad de la comunidad a la que pertenece su centro educativo, sus necesidades, problemas y sus posibilidades de desarrollo y superación.
- Conoce la problemática educativa y cultural de la comunidad.
- Conoce y aplica las técnicas de la elaboración de proyectos de desarrollo cultural aplicables a la comunidad.

- Es modelo y orientador de maneras de conducta y valores en la comunidad.

Y, en atención a las exigencias de la modernidad, se espera que el director sea una persona innovadora, creativa, que acepte el riesgo y la incertidumbre, que sea un permanente solucionador de problemas, un gran comunicador, un promotor de nuevas tecnologías, un formador de equipos de trabajo y un verdadero líder social, permanentemente preocupado por el desarrollo de las personas y por su mejoramiento continuo. Recordando el Informe Delors, podríamos afirmar que el Director debe ser también un profesional dispuesto siempre al aprendizaje y capaz de asumir las consecuencias del cambio.

