



BENEMÉRITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA

FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS
DOCTORADO EN INVESTIGACIÓN E
INNOVACIÓN EDUCATIVA

**“CERTIFICACIÓN Y COMPETENCIAS: LOS DOCENTES DEL
INSTITUTO CARLOS PEREYRA DE PUEBLA A. C.”**

PRESENTA:

MTRO. ALEJANDRO MÉNDEZ MÉNDEZ

Directora de Tesis:

DRA. GUADALUPE BARAJAS ARROYO



H. PUEBLA DE ZARAGOZA, MAYO DE 2021

Doctorado en Investigación e Innovación Educativa

La Coordinación Académica

LOS INTEGRANTES DEL COMITÉ

DRA. GUADALUPE BARAJAS ARROYO

DR. JORGE ALEJANDRO FERNANDEZ PEREZ

DRA. ADELAIDA FLORES HERNANDEZ

DR. JOSE FERMIN ENRIQUE RUEDA HERNANDEZ

DRA. GABRIELA CRODA BORGES

Los cuales certifican que han examinado y aprobado la Tesis Doctoral titulada:

**“CERTIFICACIÓN Y COMPETENCIAS: LOS DOCENTES DEL INSTITUTO
CARLOS PEREYRA DE PUEBLA A. C.”**

Presentada por: MTRO ALEJANDRO MENDEZ MENDEZ

RESUMEN EJECUTIVO

En el contexto actual mexicano, los procesos de certificación docente, presentan un importante factor de reflexión para el diseño de trayectos formativos encaminados a procesos de calidad. La certificación del profesional docente, se puede considerar, desde la perspectiva del investigador de los fenómenos educativos como parte de un complejo proceso humano que comprende la verificación de saberes, haceres y disposiciones, ante el desarrollo programado de un sujeto inserto en prácticas profesionales en relación con la enseñanza y el aprendizaje; orientados al cumplimiento de objetivos referidos a la mejora en el ejercicio docente así como la propiciación de aprendizajes mediados por la práctica profesional de la docencia disciplinar.

El trabajo de investigación presenta la mirada desde los docentes que insertos en el mundo laboral, buscan transformar la sociedad donde se encuentran ejerciendo profesionalmente la docencia. Si bien no todos los profesionistas han sido formados de la misma manera, sí cabe señalar que cada uno en su determinado rubro debe responder a exigencias comunes de desempeño, hecho tal que permite preguntarse qué es lo esperado en cada profesión y profesionista. Sin embargo, el tema involucra también los intereses de los grupos que ejercen determinadas profesiones, por lo cual cobran relevancia los procesos de valoración desde la experiencia profesional, los desempeños y los estándares de competencia y calidad, tanto para el ámbito profesional como el laboral. Un primer acercamiento entonces convendrá realizarlo desde la conceptualización de los términos certificación y profesiones, así como sus implicaciones en el momento actual para la consecución de políticas educativas tendientes a procesos de calidad en la educación.

DEDICATORIAS

Gracias Padre Dios de la Vida, de la Paz y de todo Bien por permitirme ser un hombre en camino, un compañero y un hermano que muestre la minoridad en cada paso, hacia la construcción del Aquí, del Ahora.

Dedico este trabajo a todos los estudiantes que he conocido a lo largo de mi vida como docente, puesto que ellos han sido quienes me motivaron con sus luchas diarias para hacer un estudio que les ayudase a ser mejores personas y caminantes en este mundo en constante transformación.

Dedico especialmente este trabajo a quienes confiaron en mí para colaborar en la Escuela Pía Mexicana, al P. Marco Antonio Veliz Cortés Sch. P., y a tantos otros sacerdotes y hermanos escolapios que con su vida me muestran el camino de Calasanz para ayudar al más pequeño y al más necesitado. Que su obra perdure por siempre, gracias por permitirme colaborar como acompañante de aprendedores y transformadores de sociedad mediante la Fe y la Cultura, la Piedad y las Letras.

Agradezco al núcleo Académico del programa del Doctorado en Investigación e Innovación Educativa de la Facultad de Filosofía y Letras de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, por haber colaborado en mi formación. Gracias a quienes me han perfilado como universitario e investigador.

Agradezco, en especial, a la Dra. Guadalupe Barajas Arroyo, asesora de esta tesis doctoral, por sus atinadas observaciones para el logro de este trabajo ya que sin su apoyo no hubiese sido posible la culminación del mismo.

Agradezco a los integrantes del comité tutorial: Dra. Adelaida Flores Hernández, Dr. Jorge Alejandro Fernández Pérez y Dr. José Fermín Enrique Rueda Hernández, por su disposición para la corrección y mejora de este documento a lo largo de su desarrollo.

Agradezco a la Coordinación del Doctorado en Investigación e Innovación Educativa, por su invaluable seguimiento y gestiones para la consecución del grado a través de este trabajo de investigación.

Agradezco a la Dra. Gabriela Croda Borges, Directora Académica de la Facultad de Educación de la Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla (UPAEP), quien en su calidad de lector externo contribuyó de manera sustancial a finalizar la investigación exitosamente.

A los maestros que he conocido en mi vida, a quienes me enseñaron las primeras letras, a quienes me enseñaron a tomar decisiones, a mis padres, sobrinos, hermanos, amigos, amigos y quienes han luchado día a día, brazo a brazo conmigo en esta aventura.

A ti, por tu amor, confianza y esperanza puesta en mí.

Con cariño hasta la eternidad para Teresa De la Rosa DP, Dr. Primo Sandoval Aguilar.
Con todo mi amor por haberme dado el sustento de vida: Amelia Méndez Cadena, Miguel
Méndez Trujillo y con mi inmenso cariño a mi madre Juana María Elena Méndez y
Méndez.

AGRADECIMIENTOS

Este trabajo fue logrado gracias al apoyo del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología.

La tesis: Certificación y competencias: los docentes del Instituto Carlos Pereyra de Puebla A. C., presentada por el Mtro. Alejandro Méndez Méndez, fue desarrollada dentro del programa de Doctorado en Investigación e Innovación Educativa (PNPC) durante los años 2017-2021 en la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, dentro de la Facultad de Filosofía y Letras. La dirección de investigación estuvo a cargo del Dra. Guadalupe Barajas Arroyo.

Agradezco el apoyo de la Beca Nacional CONACYT para estudios de posgrado del Programa Nacional de Posgrados de Calidad. Becario Número: 295509

Índice de contenido

| | |
|--|-----|
| INTRODUCCIÓN | 1 |
| CAPÍTULO 1 CERTIFICACIÓN..... | 13 |
| 1.1. El concepto de certificación | 15 |
| 1.2. Diferencias entre certificación y acreditación | 22 |
| 1.3. Certificación profesional | 25 |
| 1.4. El concepto de competencias en el ámbito de la certificación | 30 |
| 1.5. Certificación docente..... | 31 |
| A manera de cierre..... | 38 |
| CAPÍTULO 2 EVALUACIÓN..... | 39 |
| 2.1. El papel de la evaluación para la certificación | 42 |
| 2.2. La necesidad de estándares de evaluación como referente para la certificación..... | 46 |
| 2.3. Modelos de evaluación | 48 |
| 2. 3. 1. Modelo por desempeños..... | 49 |
| 2. 3. 2. Experiencia laboral | 56 |
| 2. 2. 3. Modelo por competencias..... | 58 |
| A modo de conclusión | 59 |
| CAPÍTULO 3 PROFESIONALIZACIÓN..... | 61 |
| 3.1. Conceptualizaciones sobre profesionalización..... | 64 |
| 3.2. Profesionalización y formación continua | 71 |
| 3.2.1. Profesionalización y formación continua. El caso chileno..... | 81 |
| 3.3. La práctica profesional | 78 |
| 3.4. La profesionalización de la labor docente | 86 |
| 3.5. La certificación y la profesionalización de los docentes | 90 |
| 3.6. A modo de conclusión..... | 99 |
| CAPÍTULO 4 EL PAPEL DE LA CERTIFICACIÓN PARA EL RECONOCIMIENTO PROFESIONAL Y SOCIAL | 100 |
| 4.1. La certificación en la Comunidad Europea | 102 |
| 4.2. La certificación en América Latina | 106 |
| 4.3. Estándares de competencias | 110 |
| 4.4. Experiencias de certificación profesional en México..... | 115 |
| 4.4.1. Colegio de contadores..... | 121 |
| 4.4.2. Colegio de abogados..... | 122 |
| 4.4.3. Certificación del profesional médico..... | 123 |
| 4.5. Programas de certificación profesional docente en México..... | 128 |
| 4.5.1. La experiencia de PROFORDEMS y CERTIDEMS..... | 135 |
| 4.5.2. La importancia de procesos para la certificación profesional docente | 139 |
| 4.6. A modo de conclusión | 146 |

| | |
|---|-----|
| CAPÍTULO 5 EL TÉRMINO DESEMPEÑO COMO REFERENTE TEÓRICO PARA LA CERTIFICACIÓN | 154 |
| 5.1. Desempeño laboral | 156 |
| 5.1.1. Teorías acerca del desempeño laboral | 160 |
| 5.1.2. Importancia de la evaluación para la valoración del desempeño laboral | 167 |
| 5.2. Tipos de evaluación del desempeño laboral | 168 |
| 5.2.1. Evaluación basada en el desempeño durante el pasado y durante el futuro | 169 |
| 5.2.2. Evaluación según habilidades para el trabajo (hpt) | 171 |
| 5.2.3. Planeación de recursos humanos | 172 |
| 5.2.4. Capacitación y desarrollo | 172 |
| 5.3. Definición de desempeño docente | 173 |
| 5.4 Políticas Educativas y el desempeño docente | 177 |
| 5.5 Características del desempeño docente | 178 |
| 5.5.3.- Influencia formativa en la configuración del desempeño docente | 179 |
| 5.5. Competencias docentes para la educación media superior en México | 182 |
| 5.8. A manera de cierre | 187 |
| CAPÍTULO 6 METODOLOGÍA | 189 |
| 6.1.- Paradigma de investigación, cualitativo | 190 |
| 6.2.- Enfoque científico interpretativo | 193 |
| 6.3.- Enfoque metodológico: Histórico-hermenéutico | 196 |
| 6.4-Tipo de investigación: Estudio de caso | 198 |
| 6.5.- Método: Análisis interpretativo | 201 |
| 6.6.- Técnica de acopio de información: Entrevista semi estructurada | 202 |
| 6.7- Instrumento, guion de entrevista | 204 |
| CAPÍTULO 7 ANÁLISIS DE RESULTADOS | 208 |
| 7.1. Categoría de análisis: Certificación | 211 |
| 7.2. Categoría de análisis: Profesionalización como medio para la certificación | 223 |
| 7.3. Categoría de análisis: Procesos de certificación | 231 |
| 7.4. Categoría de análisis: Experiencias de certificación | 238 |
| CONCLUSIONES | 247 |
| BIBLIOGRAFÍA | 260 |

TABLA DE ABREVIATURAS

| Abreviatura | Significado |
|-------------|--|
| ANUIES | Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior |
| CBTF | Centros de Bachillerato Tecnológico Forestal |
| CCH | Colegio de Ciencias y Humanidades |
| CECYT | Centro de Estudios Científicos y Tecnológicos |
| CECYTE | Colegios de Estudios Científicos y Tecnológicos |
| CENEVAL | Centro Nacional de Evaluación para la Educación Superior |
| CESPA | Coordinación Estatal del Subsistema de Preparatoria Abierta |
| CET | Colegio de Estudios Tecnológicos |
| CETAC | Centro de Estudios Tecnológicos de Aguas Continentales |
| CETI | Centro de Enseñanza Técnica Industrial |
| CETMAR | Centros de Estudios Tecnológicos del Mar |
| CGR | Consejo General de Representación |

| | |
|---------|--|
| CIEES | Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior |
| CMAEM | Centro Morelense de las Artes |
| COBACH | Colegio de Bachilleres |
| COBAEM | Colegio de Bachilleres del Estado de Morelos |
| CONALEP | Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica |
| CONAMAT | Colegio Nacional de Matemáticas |
| COMIE | Consejo Mexicano de Investigación Educativa |
| DGB | Dirección General de Bachillerato |
| DGECYTM | Dirección General de Educación en Ciencia y Tecnología del Mar |
| DGESPE | Dirección General de Educación Superior para Profesionales de la Educación |
| DGETA | Dirección General de Educación Tecnológica Agropecuaria |
| DGETI | Dirección General de Educación Tecnológica Industrial |
| DOF | Diario Oficial de la Federación |

| | |
|----------|---|
| EMSAD | Educación Media Superior a Distancia |
| ENP | Escuela Nacional Preparatoria |
| EXANI II | Examen Nacional de Ingreso |
| FEUM | Federación de Estudiantes Universitarios de Morelos |
| ICE | Instituto de Ciencias de la Educación |
| IES | Instituciones de Educación Superior |
| INBA | Instituto Nacional de Bellas Artes |
| INEE | Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación |
| INEGI | Instituto Nacional de Estadística y Geografía |
| ITC | Instituto Tecnológico de Cuautla |
| ITZ | Instituto Tecnológico de Zacatepec |
| OIT | Organización Internacional del Trabajo |
| PDF | Portable Document Format |
| PE | Plan de Estudios |

| | |
|----------|---|
| PREFECOS | Preparatorias Federales por Cooperación |
| SEP | Secretaria de Educación Publica |
| SITAUAEM | Sindicato Independiente de Trabajadores Académicos de la UAEM |
| SNE | Secretaria Nacional del Empleo |
| TICS | Tecnologías de la Información y Comunicación |
| UAEM | Universidad Autónoma del Estado de Morelos |
| UNAM | Universidad Autónoma de México |
| UPEMOR | Universidad Politécnica del Estado de Morelos |
| UAC | Unidad de Aprendizaje Curricular |
| UPN | Universidad Pedagógica Nacional |
| UTEZ | Universidad Tecnológica Emiliano Zapata |
| UTSEM | Universidad Tecnológica del Sur del Estado de Morelos |

INDICE DE TABLAS

| | |
|--|-----|
| Tabla 1 Aspectos relevantes de la tesis | 21 |
| Tabla 2 Programa Institucional de la UAC | 34 |
| Tabla 3 Comparación entre modelos educativos..... | 77 |
| Tabla 4 Fines educativos por país..... | 95 |
| Tabla 5 Los docentes y las tecnologías educativas..... | 96 |
| Tabla 6 Resultados prueba PISA 2003 | 111 |
| Tabla 7 Elementos que se solicitan y la relevancia por la certificación..... | 117 |
| Tabla 8 Ranking de profesiones | 141 |
| Tabla 9 Actividad económica agregada..... | 142 |
| Tabla 10 Definiciones sobre desempeño laboral..... | 158 |
| Tabla 11 Criterios o factores de evaluación más utilizados para evaluar el desempeño..... | 167 |
| Tabla 12 Distribución de técnicas | 169 |
| Tabla 13 Esquema sobre el planteamiento metodológico de la investigación sobre "Certificación y competencias: Los docentes del Instituto Carlos Pereyra de Puebla, A.C." | 190 |
| Tabla 14 Cuadro comparativo entre Husserl y Heidegger | 195 |
| Tabla 15 Explicación del guion de entrevista..... | 205 |
| Tabla 16 Distribución docente-asignatura | 206 |
| Tabla 17 Caracterización de los sujetos entrevistados | 209 |

INDICE DE GRÁFICOS

| | |
|---|-----|
| Gráfica 1 Cobertura de la evaluación | 119 |
| Gráfica 2 Emisión de certificados | 119 |
| Gráfica 3 Centros 1998 - 2003 | 120 |
| Gráfica 4 Proyecto de empleos en el mundo | 144 |
| Gráfica 5 Datos de desempleo | 144 |
| Gráfica 6 Empleados a tiempo completo en pequeñas y medianas empresas | 145 |
| Gráfica 7 Grupos de respuestas | 210 |

INDICE DE ESQUEMAS

| | |
|---|-----|
| Esquema 1 Los diferentes modelos de certificación | 24 |
| Esquema 2 Diferentes expectativas ante la certificación..... | 28 |
| Esquema 3 Experiencia (Aprendizajes de vida)..... | 114 |
| Esquema 4 Características del desempeño laboral | 159 |
| Esquema 5 Teoría de la motivación-higiene de Herzberg..... | 164 |
| Esquema 6 Interacción de información subjetiva..... | 192 |
| Esquema 7 Interacción entre el punto de vista de los sujetos..... | 192 |

INDICE DE ILUSTRACIONES

| | |
|--|-----|
| Ilustración 1 Proceso de certificación chilena | 114 |
|--|-----|

INTRODUCCIÓN

El mundo actual vive la denominada era del conocimiento, tiempo y espacio que implican asimilar cambios vertiginosos en la manera de concebirse al ser humano, así como las interacciones que dan pie a la organización social en sus distintos entramados. La sociedad se estructura de acuerdo a varios elementos entre los que destacan el conocimiento y los medios de comunicación, siendo estos factores creaciones del ser humano que en su búsqueda por adaptarse y desarrollar nuevas formas de existencia transforma el medio en que se desenvuelve dando como resultado la transformación del entorno, las relaciones y la organización. Cabe aquí el señalamiento hacia las instituciones, quienes como entidades donde se dan de forma privilegiada las interacciones humanas encaminadas hacia la preservación y configuración cultural de distintas generaciones, tienen como una de sus características la organización de los seres humanos hacia un fin determinado.

En tales circunstancias surge en el mundo, la categoría de la certificación como proceso de relevancia mundial dentro de los ámbitos laborales y académicos. Un elemento importante dentro de los factores de cohesión social es el sistema de reconocimientos que permiten la adhesión a un determinado grupo social. Como ejemplos de ello, siguiendo a Calan (1965) podríamos señalar el sistema de clanes por oficios y lazos sanguíneos en la edad antigua, los grupos de oficios y gremios en la edad media, las organizaciones fabriles en la revolución industrial, los sindicatos, así como otros más. Las profesiones también se pueden considerar como grupos a los que se puede pertenecer solamente después de un proceso de selección, incorporación, formación, evaluación y certificación, aunque actualmente este proceso y panorama se ha tornado complejo, como ya señala el mismo Calan en 1965, al referirse a la realidad de las profesiones *la notion même de profession fait songer à certains tableaux de l'école impressionniste: parfaitement clairs quand on les contemple de loin, incompréhensibles dès qu'on s'en approche..* Todo esto se circunscribe, al presente por el proceso de certificación que permite dar cuenta de la manera en que un individuo se desempeña dentro de determinadas funciones que le son propias a un grupo de profesionales que ejercen un rol social específico.

En el mundo, las certificaciones encuentran sus antecedentes más relevantes en la industria, ya que fue en el campo fabril donde surge en primer lugar la necesidad de dar cuenta de la capacidad de los empleados. La industria encuentra importante certificar a quienes participaban de la construcción de sus productos para de tal manera crear especialistas en distintas áreas, por lo cual surge la necesidad de crear estándares que se apliquen no sólo a los productos sino a los mismos sujetos que intervienen. Es así como surgen en el mundo distintas experiencias de certificación que han dado cuenta de los procesos que buscan asegurar un correcto desempeño de los trabajadores y sus competencias. Se puede aquí señalar los casos de Estados Unidos, Francia, Inglaterra, y en años más recientes Brasil (Costa Lopes de Freitas, 2003) que además presenta experiencias de certificación para los docentes como testimonio de calidad.

En México los casos más importantes que sirven como referencias a estos procesos de certificación lo representan lo acontecido para la conformación del Colegio de Contadores Públicos, el Colegio de Arquitectos y desde la década de los sesenta el caso de los profesionales Médicos en sus distintos órganos de Colegiación y Certificación. Estos colegiados han desarrollado experiencias de certificación como condición para validar los desempeños considerados como deseables en el ejercicio de la profesión que se ostenta después de un cierto tiempo de interacción en el ámbito laboral. Así mismo, desde una perspectiva jurídica e institucional, la Secretaría de Educación Pública (en adelante SEP) a través de la Dirección General de Profesiones (en adelante DGP) postula que la certificación profesional, después de un lapso transcurrido a partir de la adquisición del título y cédula profesional del campo disciplinar y su inserción en el ámbito laboral, es un medio adecuado para demostrar a la sociedad qué profesionistas se encuentran actualizados acorde a su campo de desempeño profesional para brindar un servicio de calidad y alta profesionalidad, motivo por el cual es necesario que los colegiados desarrollen experiencias de certificación como condición para validar los desempeños considerados como deseables en el ejercicio de la profesión que se ostenta después de un cierto tiempo de interacción en el ámbito laboral. Estas experiencias han dado paso a que otros sectores profesionales asuman como importantes dichos procesos como es el caso de los abogados y en el caso más reciente los docentes.

En el gremio docente la temática de la certificación surge a raíz de la reforma educativa iniciada en 2006, en específico la Reforma Integral a la Educación Media Superior (RIEMS), donde cobra relevancia dicho proceso para los docentes, estableciéndose una formación estandarizada consignada a través del diplomado PROFORDEMS (Programa de formación para el docente de Educación media superior) que daría los elementos requeridos para solventar la certificación bajo el enfoque de competencias denominada CERTIDEMS a fin de profesionalizar al docente en ejercicio laboral. El enfoque de dicha certificación es el del Marco Común por Competencias (MCC) cuyo origen para la educación se encuentra en el documento “La educación es un tesoro” de Jaques Delors (1994) quien asevera que hay cuatro pilares para desarrollar la educación que el momento actual requiere: saber conocer, saber hacer, saber convivir y saber ser.

Dado lo anterior, al hablar sobre la importancia del tópico de la certificación por competencias se discurre sobre un tema que actualmente se trata en los discursos (tanto públicos como privados) y reflexiones que versan sobre la formación, la actualización y el desempeño laboral. Por una parte, se trata del desarrollo de las competencias que le permiten a un sujeto desempeñar un determinado rol en el complejo sistema laboral y por otra la manera en que sus competencias se validan de frente a estándares nacionales e internacionales de desempeño, es decir la denominada certificación. Así al referirnos a procesos de certificación nos encontramos con la perspectiva relacionada con el establecimiento de estándares o referencias, nacionales e internacionales, que permitan corroborar el nivel alcanzado por un determinado producto, proceso, servicio o sistema. Los sujetos son los protagonistas de la misma certificación, toda vez que ellos son quienes solventan los requerimientos con sus prácticas y saberes.

El concepto de certificación que se asume para esta investigación es el concepto de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2012) que señala a la certificación como

un reconocimiento formal de los conocimientos, habilidades, actitudes del trabajador, requeridos por el sistema productivo y definidos en términos de normas acordadas, independientemente de la forma en que hayan sido adquiridas. En esta misma línea de pensamiento entendemos que la certificación es el resultado de un proceso de evaluación (Rodríguez, 2007, p.1)

dictaminado por órganos autorizados y acreditados toda vez que son definidos por mandatos institucionales, jurídicos, burocráticos y legales, como apunta la misma OIT

(2012). Desde esta perspectiva el término calidad, entendido como el modo en que los actores educativos satisfacen a plenitud los requerimientos sociales mediante la educación (INEE, 2015), es otro concepto presente al tratar la temática referente a certificación, dado que es el objetivo que se persigue con la certificación de las prácticas, es decir, se pretende, mediante la certificación, dar testimonio fehaciente de que el ejercicio profesional satisface a cabalidad las necesidades sociales en el sector educativo:

El término calidad responde a los fundamentos éticos y filosóficos que nos identifican como nación, y se plasman en el artículo 3º constitucional, Ley General de Educación y Programa Nacional de Educación [...], mismos que establecen la necesidad de formar ciudadanos libres, responsables, democráticos, cuyos conocimientos y habilidades permitan afrontar los desafíos del mundo moderno. (INEE, 2006)

En tal estado de cosas conviene hablar del concepto que se refiere a evaluación, entendida por ANUIES (2012), como “la acción cuyo propósito es examinar y juzgar el valor de algo. [...] un proceso sistemático, técnicamente sustentado, en el que, mediante mediciones, escrutinios, interpretaciones o estimaciones, se juzga...” un indicador. Apunta la misma ANUIES que cuando el proceso de evaluación obtiene un juicio favorable se debe proceder a la acreditación o certificación, según sea el caso, mediante un documento que de testimonio de la idoneidad para tales efectos.

La SEP mediante el acuerdo número 447 publicado en el Diario Oficial de la Federación en diciembre del año 2008, enlista las competencias que integran el perfil deseado del docente para la Educación Media Superior en el MCC, a saber:

1. *Organiza su formación continua a lo largo de su trayectoria profesional*
2. *Domina y estructura los saberes para facilitar experiencias de aprendizaje significativo*
3. *Planifica los procesos de enseñanza aprendizaje atendiendo al enfoque por competencias y los ubica en contextos disciplinares, curriculares y sociales amplios.*
4. *Lleva a la práctica procesos de enseñanza y de aprendizaje de manera efectiva, creativa e innovadora a su contexto institucional*
5. *Evalúa los procesos de enseñanza y de aprendizaje con un enfoque formativo*
6. *Construye ambientes para el aprendizaje autónomo y colaborativo*
7. *Contribuye a la generación de un ambiente que facilite el desarrollo sano e integral de los estudiantes*
8. *Participa en los proyectos de mejora continua de su escuela y apoya la gestión institucional. (SEP 2008)*

Para el momento actual la temática de la certificación docente denominada CERTIDEMS ha sido declarada en proceso de revisión, por lo cual se ha dejado de impartir

el diplomado y se ha abierto la posibilidad de buscar otras certificaciones basadas en estándares de competencia como las emitidas mediante el CONOCER.

Recientemente y a partir de la experiencia de las profesiones mencionadas anteriormente, en el ámbito educativo se pronuncian instancias tales como ANUIES, FIMPES, CONOCER, CENEVAL y otras, que manifiestan la relevancia que adquiere este tópico sobre todo en cuanto a la disquisición existente entre quien certifica a quienes certifican, quien puede certificar y porque se debe participar del proceso de certificación en las distintas disciplinas del saber humano y ejercicio profesional (ANUIES, 2015:24). La ANUIES (2015) convocó al Foro sobre colegiación y certificación profesional obligatorias, dando como resultado un texto que arroja propuestas, elementos y consideraciones que permitan dilucidar en el campo jurídico, caso concreto de la cámara de Senadores de México, sobre la importancia de una ley que sin modificar el artículo 5º constitucional permitan establecer elementos de certificación profesional solicitando incluirlo como parte de los mecanismos de reconocimiento de las profesiones aunado a la obtención de títulos, grados y cédulas profesionales, distinguiendo este proceso de la integración de colegiados que permitan agrupar a los profesionistas en grupos tales como los organizados ya por los Contadores Públicos, los Arquitectos, los Abogados y el caso más relevante, los Médicos.

De igual manera se han pronunciado algunos de los académicos e investigadores mexicanos como es el caso del Dr. Díaz Barriga (Comunicación personal, 30 de mayo, 2017) en cuya opinión hace falta considerar la pertinencia de los procesos de evaluación y certificación dirigidos al gremio docente toda vez que los mencionados procesos no han sido aceptados de manera unánime por cuestionarse los métodos, las instituciones evaluadoras y la finalidad de la misma. Además tratan la temática el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), el Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (CINTERFOR), el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER), el Centre d'études et de recherches sur les qualifications (CEREQ), la Dirección General de Bachillerato en México (DGB), la Dirección General de Profesiones (DGP) y la European Foundation for Quality Management (EFQM) entre otras instancias.

El problema de investigación que se maneja fue desde la reflexión sobre las circunstancias globalizantes de la actualidad es una exigencia la certificación de los profesionistas en el campo de su ejercicio profesional; tal requerimiento demanda una respuesta por parte de los docentes para dar razón de cuál es y cómo se éste. En el Instituto Carlos Pereyra de Puebla AC los docentes del nivel medio superior se muestran, ante el proceso de certificación, con actitudes tales como la apatía, la renuencia, poco compromiso y escaso interés hacia la obtención de tal reconocimiento. Por tanto, es conveniente reflexionar sobre las motivaciones personales y profesionales que subyacen a este proceso, sus estrategias, así como las finalidades del mismo. Un aspecto relevante en estas consideraciones es el hecho de que la certificación no es un factor determinante para su permanencia o acceso a la docencia en este nivel, dado lo cual, al no haber una consecuencia laboral que retribuya la obtención de la certificación, el proceso parece no representar para ellos una situación problemática a la cual deba responderse con decisiones que permitan obtenerla.

Por otra parte, podemos observar que a los docentes a quienes se dirige la certificación, si bien son invitados a participar de tal proceso de manera voluntaria, no se les ha considerado en el ámbito de la satisfacción profesional y personal como complemento a la obtención de tal tipo de certificación. El cuerpo docente del nivel Bachillerato del ICP cuenta con 17 docentes y 2 directivos de entre los cuales solo 6 docentes han participado del diplomado PROFORDEMS acreditándolo satisfactoriamente y 4 de estos 6 han completado el proceso con CERTIDEMS. De la totalidad de docentes solo 3 tienen como perfil profesional de formación inicial el de la Educación, el resto provienen de diferentes campos disciplinares. Al ser interrogados sobre sus motivaciones para llevar a término el proceso de certificación mencionan como principal motivación la necesidad, en el momento requerido, de tal documento para continuar laborando. El resto del personal docente y directivo no cuentan con la certificación, en primer lugar, dado que este proceso se ha cerrado a los docentes que laboran en escuela de sostenimiento privado; en segundo lugar, la centralización de la impartición del diplomado en una sola institución formadora para el estado de Puebla, la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla y en último lugar, pero no menos importante, la reciente integración al nivel educativo por parte de los docentes más jóvenes. Sin embargo, al interrogarse a los docentes y directivos sobre

la importancia personal y/o profesional que reviste tal proceso de certificación, la mayoría lo relaciona con cumplimiento de requisitos para laborar en el nivel educativo, que en este momento no tiene una consecuencia concreta laboralmente; solo algunos mencionan la importancia profesional y personal de certificar su ejercicio profesional en que están involucrados cotidianamente.

Los procesos de certificación requieren modelos que aseguren por una parte la formación del docente inicial y por otra parte la formación de los docentes en funciones con un sesgo importante en la toma de conciencia del papel que ejerce en el proceso educativo, no sólo en el centro educativo como ejercicio de mejora continua, sino en la misma sociedad como agente educativo líder de un proceso sociocultural.

Las preguntas de investigación que guiaron la investigación fueron las siguientes:

General:

¿Cuáles fueron los aspectos relevantes identificados del docente ante el proceso de certificación bajo el enfoque por competencias en el Instituto Carlos Pereyra de Puebla, AC?

Particulares:

¿Qué estrategias de motivación desarrollaron una valoración positiva ante los procesos de certificación en el personal docente del Instituto Carlos Pereyra de Puebla AC?

¿Cómo vivieron el proceso actitudinal consciente los docentes, ante la certificación?

¿Tuvieron alguna relevancia los procesos de certificación en docentes desde la perspectiva de calidad?

De estas preguntas se realizó el planteamiento de los siguientes objetivos:

Objetivo general.

Analizar los aspectos relevantes del docente ante el proceso de certificación bajo el enfoque por competencias en el Instituto Carlos Pereyra de Puebla, AC.

Objetivos particulares.

Sistematizar estrategias de motivación que desarrollen una valoración positiva ante los procesos de certificación en el personal docente del Instituto Carlos Pereyra de Puebla AC

Caracterizar el proceso actitudinal consciente del docente ante la certificación.

Reflexionar sobre la relevancia de los procesos de certificación en los docentes desde la perspectiva de calidad.

La premisa que la presente tesis presente:

Versa sobre el aspecto de que la certificación de la práctica docente impacta de manera directa en los sujetos que han asumido como opción profesional la docencia en los distintos niveles educativos que integran el sistema educativo mexicano. Situándose un poco en la manera en que este proceso es asumido y vivido por parte de este personal involucrado en el proceso

Es oportuno señalar que esta investigación se realiza como una contribución a la discusión actual sobre los procesos de certificación y su pertinencia para la construcción de modelos educativos bajo el enfoque de calidad. También será posible poner de manifiesto la manera en cómo estos procesos dan cuenta de la relevancia de la actualización y la profesionalización de quienes ejercen la docencia en corresponsabilidad con los centros educativos en que laboran.

Desde la perspectiva del modelo por competencias un elemento formativo es el aspecto actitudinal, a la par de conceptos y procedimientos, dando énfasis a las prácticas éticas así como a los valores que integran a la persona; por lo cual es importante señalar que retomar el aspecto emocional-actitudinal del docente a quien se solicita integrarse a un proceso de certificación de su práctica laboral cobra especial importancia puesto que es el mismo sujeto (docente) quien a su vez transmite a su entorno próximo (estudiantes) la experiencia e importancia de tal proceso. Es relevante considerar la perspectiva del docente dado que mediante la socialización de sus experiencias posibilitan el reconocimiento de la profesionalización y certificación docente.

Para la institución educativa es relevante que los docentes comprendan la importancia que tiene el proceso de certificación como parte de los elementos que les posicionan como institución educativa de calidad, en sus prácticas y en sus desempeños además de la ratificación ante la sociedad de la calidad de la oferta formativa que el ICP propone para sus estudiantes presentes y futuros. La oportunidad de acreditar al ICP recae en primera instancia el ámbito del cuerpo docente, quienes al valorar tales procesos de manera positiva colaborarían de manera distinta y efectiva que cuando dicha valoración es negativa o considerada impuesta tomando en cuenta el aspecto motivacional, relacional y de posicionamiento social que este proceso podría otorgar a la Institución al mismo tiempo que a quienes le conforman.

Esta investigación habrá de contribuir de manera significativa a la innovación educativa desde su aporte al análisis sistemático sobre las experiencias docentes y las prácticas educativas orientadas a procesos de calidad. En específico lo concerniente a la sistematización de experiencias de certificación que contribuirán de manera efectiva en la toma de decisiones para tales procesos. Permitirá conocer los motivos internos que se han de propiciar y consolidar para que tales procesos influyan de manera personal e institucional hacia el logro educativo. Esta situación es importante toda vez que los docentes son líderes de los procesos. La educación de calidad no puede darse sin líderes capaces de visualizar los objetivos y encausar los recursos hacia su consecución.

Lo anterior, permite comprender que cualquier estructura organizacional, aunque tenga cierto nivel de autonomía y estabilidad, siempre requiere acciones colectivas para gestionarse y movilizarse hacia niveles de innovación y transformación a partir de los cuales sea posible romper con aquellos dogmas, paradigmas, ideologías institucionalizados e instituyentes que limitan, significativamente, toda posibilidad de renovación y crecimiento. (Rodríguez y Alzate, 2014, p.120)

En este escenario, y como una posible consecuencia positiva, sería el estudiante mismo quien, formado por dichas instituciones, se tornaría autogestivo y autorregulado para tomar decisiones que le hagan comprender su propio proceso de aprendizaje (tanto profesional como personal). Así, es de vital importancia considerar otros aspectos que propicien dicha acción transformadora que orienta la vida del centro educativo y las personas que lo integran.

La manera en la que se pretende realizar el abordaje metodológico para poder responder a las preguntas y objetivos de investigación planteadas, va desde “la investigación cualitativa en educación permite utilizar diversos métodos para recoger datos e información a través de las entrevistas, las historias vividas y los textos de los temas a investigar, entre otros” (Rodríguez, Gil y García, 1996, p.32). Para esta investigación el modelo seleccionado es el modelo cualitativo, acorde a lo señalado por Díaz Barriga y Luna Miranda en 2014, dado que éste es utilizado en las Ciencias Humanas, y se asumirá desde la perspectiva filosófica del fenomenologismo; acorde a este modelo se utilizará la observación naturalista y no controlada.

Se asume como relevante la perspectiva personal del investigador desde determinados contextos y circunstancias; así como el aporte de los sujetos clave, en este caso los docentes del Bachillerato del Instituto Carlos Pereyra de Puebla, A.C. El acercamiento que se hará a los datos será un acercamiento desde dentro, muy cercano, de los datos en su realidad por lo que nuestro estudio estará orientado a descubrimientos de tipo exploratorio, descriptivo e inductivo, así como al proceso referido a la certificación. Obtendrá su validez a través del manejo de hechos y datos reales, ricos y profundos que conforman una realidad dinámica, por lo cual sus resultados no serán generalizables. Se realizará un ejercicio holístico e interpretativo ya que nos interesa conocer las experiencias que se habrán de recabar mediante las entrevistas.

Se utilizará el enfoque hermenéutico, basado en el marco filosófico de la fenomenología, ya que se podrá reflexionar sobre las interpretaciones de los sujetos en su devenir histórico desde un corte temporal (Díaz Barriga y Luna Miranda, 2014). La finalidad es la construcción de significados, por lo cual se “busca interpretar y comprender los motivos internos de la acción humana, mediante procesos libres, no estructurados, sino sistematizados, que tienen su fuente en la filosofía humanista” (Ruedas, Ríos y Nieves, 2009, p.186).

De tal manera la Teoría interpretativa nos permitirá comprender e interpretar la realidad, los significados que orientan la práctica del personal docente, sus percepciones, las intenciones y acciones que viven. El tipo de estudio elegido es el estudio de casos que permitirá un corte transversal en la experiencia de los docentes de acuerdo a las situaciones

con un contexto delimitado y definido que permite tal estudio. El método fenomenológico, según Díaz Barriga y Luna Miranda (2014) será entendido desde la perspectiva filosófica y auxiliado por las técnicas de la entrevista semi estructurada, las cuales se proponen grabar con la finalidad de lograr identificar detalles que en el momento de la entrevista pudiera pasar desapercibidos, tales como, tonalidades, expresiones, entre otros; cabe señalar que antes de llegar a la entrevista se buscará el diseño de un guion que nos ayude a marcar lineamientos sobre las temáticas que deberán abordarse y así no desbordar la entrevista en información no relevante.

Antes de cerrar con este apartado introductorio vale la pena señalar el hecho de que la tesis que aquí se presenta se encuentra distribuida en siete capítulos y las conclusiones, a lo largo de estos capítulos se han llevado a cabo planteamientos, teóricos, metodológicos y de categorías de análisis que nos ayudaron a dar respuesta a los objetivos planteados. Con la finalidad de guiar al lector en esta estructura presentaremos un breve resumen de aspectos generales de cada apartado.

En primer momento se desarrolló en el capítulo uno, dos y tres, la construcción conceptual de la certificación, evaluación y profesionalización respectivamente, cabe señalar que para la construcción de estos tres capítulos se realizó el Estado del arte y lo presentado es un análisis de dichos hallazgos. El caso del capítulo cuatro, se presenta el elemento contextual desde la lectura del papel que tiene la certificación en el reconocimiento profesional social, se hizo un recuento desde el aspecto mundial retomando la Comunidad Europea, América Latina, el caso de México, la certificación desde otras profesiones hasta llegar a la profesionalización docente. Para el capítulo cinco, vinculamos el aspecto teórico le dimos de alguna forma el nombre y apellido a cada uno de las acciones que acompañan los procesos para mejorar el desempeño laboral y ver como los organismos de evaluación y certificación se enlazan con la figura docente, hablando sobre el desempeño de ellos y las competencias que deben generar para cumplir con los lineamientos establecidos.

La construcción del capítulo seis, está en el marco de la metodología, su construcción está en el paradigma de la investigación cualitativo, un enfoque interpretativo, el método histórico-hermenéutico, tipo de investigación desde el estudio de caso, utilizando

el análisis interpretativo, como técnica la entrevista semi-estructurada y finalmente como instrumento el guion de entrevista. Todo el capítulo metodológico tuvo una construcción lógica que nos llevó al análisis de resultados, el cual se presenta en el capítulo siete y esta desarrolla en la lógica de construcción de las categorías de análisis: certificación, profesionalización como medio para la certificación, procesos de certificación y experiencias de certificación. Finalmente el desarrollo de la tesis cierra con las conclusiones, en las cuales se resaltan los hallazgos localizados en el proceso de revisión de la información al dato, como elemento primordial podríamos hablar de la forma en que la certificación se convierte en un elemento que el docente apropia en la búsqueda de una respuesta ante las demandas generadas por el ámbito laboral y que si bien en algunos casos el gremio puede manifestar resistencias a los procesos de actualización es algo que poco a poco se ha ido aceptando al verse motivados por mejoras en condiciones laborales y formativas. Algo que ya se comenzaba a delinear en la construcción tanto de los objetivos de investigación como la premisa. Quedando así el trabajo dividido en siete grandes capítulos.

CAPÍTULO 1

CERTIFICACIÓN

El ser humano, en su interacción con el mundo que le rodea, crea y configura distintas maneras de posicionarse en él, desde la organización social, desde su quehacer, desde su presencia misma. Esto no es ajeno al siglo XXI, época de constantes cambios y reconfiguraciones de lo social, lo profesional, lo humano, lo ético, entre otras coordenadas que permiten entender el ser y quehacer del hombre en el tiempo y el espacio (Rodríguez 2003, p. 87). El mundo actual vive la denominada era del conocimiento, tiempo y espacio que implican asimilar cambios vertiginosos en la manera de concebirse al ser humano, así como las interacciones que dan pie a la organización social en sus distintos entramados.

Hay diferentes formas de obtener una lectura de cómo se encuentra estructurada la sociedad, algunos de los elementos que podemos destacar son el conocimiento y los medios de comunicación; el primero está relacionado con la reconfiguración de lo que se conoce, se descubre, y el segundo tiene una lectura desde lo que se puede comunicar con otros seres humano. Los medios por los que se realiza este proceso de comunicación se comprenden desde las relaciones humanas cuando están mediadas por los diferentes grupos sociales; incluso en su organización y proyección como grupos sociales. Es justamente en esta interacción donde aparecen las instituciones que legitiman esas uniones o agrupamientos sociales, éstas funcionan como entidades que se encaminan hacia la preservación y configuración cultural de distintas generaciones, tal como lo manifestó Kuhn (1971).

Hablar entonces de los profesionales es retomar la categoría de la certificación, desde distintos puntos, con la única intención de comprender las conceptualizaciones a través de sus características e identificando la formulación de una estrategia que de alguna manera logre generar reconocimiento social siempre y cuando se cumplan determinados procesos y condiciones que los hagan merecedores a ser aceptados y validados.

Si bien no todos los profesionistas han sido formados de la misma manera, sí cabe señalar que cada uno en su determinado rubro debe responder a exigencias comunes de desempeño, hecho tal que permite preguntarse qué es lo esperado en cada profesión y profesionista. Sin embargo, el tema involucra también los intereses de los grupos que

ejercen determinadas profesiones (Naranjo, 2015, p.158), por lo cual cobran relevancia los procesos de valoración desde la experiencia profesional, los desempeños y los estándares de competencia para el ámbito profesional y laboral. Un primer acercamiento entonces convendrá realizarlo desde la conceptualización del término, así como sus implicaciones en el momento actual.

Ahora bien se sabe que los profesionales, en sus distintos ámbitos, son motivados generalmente (extrínseca y coercitivamente) para asumir procesos de formación continua que a través de talleres, cursos, conferencias –todo ello en conformidad al marco de necesidades de la empresa o institución que les contrata- para fomentar un modo articulado de responder a situaciones que de manera cotidiana se presentan en sus centros de trabajo y para las cuales no necesariamente han sido formados en los cursos de pregrado (Naranjo, 2015, p.163) aunque al ser una formación impuesta generalmente las actitudes ante estos procesos de desarrollo son asumidos como una manera poco eficiente o con reticencias que limitan el potencial que pudiesen tener para quienes los toman e incluso para quienes los promueven.

Se precisa entonces la necesidad de un cambio de actitud para tales procesos, aunque para ello se necesita de la comprensión del concepto y el proceso a fin de que pueda cubrir las expectativas del empleador y del profesional. La certificación vista así, involucra entonces el aspecto conceptual, el procedimental y el actitudinal para ser considerada válida (CONOCER, 2018). Si los profesionales desarrollan las competencias necesarias para el ejercicio profesional entonces se podría integrar un proceso donde tales competencias se inserten en un proceso de aprendizaje permanente, es decir un proceso continuo donde se valide lo que sabe, lo que hace así cómo lo hace. No es ocioso preguntarse entonces por la pertinencia de la certificación en el ámbito de la profesión y de la profesionalización de los distintos sujetos que conforman una sociedad en constante cambio. De tal emergencia de dinanismos es que se hace patente la necesidad también de corroborar que es lo pertinente en distintos rubros sociales.

Todo lo anterior implica el reconocimiento de que esté sucediendo en el mundo un cambio tanto en la esfera económica como social. De tal forma que puede darse el caso que sólo aquellas personas que tengan una gran capacidad para adaptarse rápida y

productivamente a las cambiantes condiciones del entorno e integrarse a la nueva sociedad, podrán aspirar a tener un futuro prometedor en el nuevo mundo global. La integración a esta nueva sociedad se irá realizando en dos vertientes: la de aquellos individuos conscientes de que se está gestando un cambio social importante en el ámbito mundial y de que su participación activa es determinante para su éxito, particular y comunitario, y la de quienes, inconscientes de ello, se mueven sin dirección ni objetivos claros (Naranjo 2015, p. 159).

Es fundamental que quienes están conscientes de que se está llevando a cabo una revolución preparen a quienes no lo están, mediante una educación destinada a entender las razones de los cambios económicos, políticos y sociales, y a adoptar una actitud proactiva con respecto a las nuevas corrientes de la ciencia y el pensamiento. Por ello se hace pertinente conceptualizar el término que ocupa el presente capítulo, la certificación, de tal cometido se ocupará el siguiente apartado.

1.1. El concepto de certificación

Para comenzar a trabajar el concepto de certificación es necesario entender desde donde se está haciendo esta lectura, hablar entonces de la totalidad del contexto en que se encuentran inmersos, hablamos entonces de un panorama social cambiante y dinámico que a su vez condiciona las múltiples circunstancias (Rodríguez, 2003, p.87), según lo que señala este autor hablamos de la manera en que el ámbito mundial, da a la categoría de certificación matices que la configuran, limitan y configuran. Por lo tanto, hablamos de que para poder entender un fenómeno debemos acercarnos a aquello que pretendemos estudiar.

Como primera nota para la conceptualización es necesario considerar el ámbito en que se desarrolla el concepto. Como origen histórico de los procesos de certificación, entendidos como aquellas habilidades aceptadas unánimemente por un determinado grupo social, se comprende que estas son un elemento determinante tanto dentro de los factores de cohesión social como para el sistema de reconocimientos; mismo reconocimiento que permite la adhesión a un determinado grupo social. Como ejemplo de ello, siguiendo a Calan (1965, p. 26) podríamos señalar, a lo largo de la historia de la humanidad, el sistema de clanes por oficios y lazos sanguíneos en la edad antigua, los grupos de oficios y gremios

en la edad media, las organizaciones fabriles en la revolución industrial, los sindicatos, así como otras experiencias humanas. Todo esto se circunscribe al presente, por el proceso de certificación que permite dar cuenta de la manera en que un individuo se desempeña dentro de determinadas funciones que le son propias a un grupo de profesionales que ejercen un rol social específico.

Pero, ¿desde cuándo aparecen las certificaciones en el mundo y donde se matizan sus antecedentes? Si continuamos con el recuento histórico, encontramos los primeros antecedentes en la industria, siendo el campo fabril aquel que logra ubicar y sistematizar la atención a una necesidad apremiante, dar cuenta de la capacidad de los empleados (CONOCER, 20no18). Para este sector se vuelve relevante certificar a los empleados o trabajadores que participaran en la generación de conocimientos sobre la elaboración de productos, con la finalidad de generar especialistas en distintas áreas. Es así para dar cuenta de los procesos que buscan asegurar un correcto desempeño de los trabajadores y sus competencias, surge esta opción. Pero al igual que todos los fenómenos también hay lugares que se vuelven pioneros, es el caso de Estados Unidos, Francia, Inglaterra, y en años más recientes siguió esos pasos Brasil (Costa Lopes de Freitas, 2003: 1096) que retoma aspectos como la calidad en su práctica profesional.

La Organización Internacional del Trabajo define a la certificación como “un reconocimiento formal de los conocimientos, habilidades, actitudes del trabajador, requeridos por el sistema productivo y definidos en términos de normas acordadas, independientemente de la forma en que hayan sido adquiridas” (OIT, 1979, p.1). Tal definición es considerada como la pertinente, para esta investigación, dada la importancia que enuncia para el establecimiento de normas, así como la formación relativa a los individuos que son sujetos de tal proceso. En esta misma línea de pensamiento se entiende que “la certificación es el resultado de un proceso de evaluación dictaminado por órganos autorizados y acreditados toda vez que son definidos por mandatos institucionales, jurídicos, burocráticos y legales” (OIT, 1979, p. 12).

De acuerdo con esta idea en el contexto actual, en el que la oferta y demanda de los empleos se encuentra en múltiples ocasiones saturada o mal retribuida, las certificaciones abrirían un campo en el que asignar funciones o trabajos deberá corresponder a las

capacidades y actitudes correspondientes a la actividad ofertada, si el proceso es llevado de forma correcta estaremos hablando de la creación de nuevas oportunidades para un sector que se encuentre constantemente en un proceso de calidad” (ANUIES 2012, p. 52). Esta declaración permite asumir que la intencionalidad de la certificación se encuentra referida a la comprobación de lo que es posible asumir como productivo dentro de un ámbito laboral, sin importar la preparación inicial formal que el individuo ha recibido en determinada área de desempeño. Esta es la manera de acercarnos a lo que se denominará como la certificación laboral, lo que se reconoce que realiza un sujeto de manera acorde a un proceso establecido no modificable.

Continuando con el desarrollo que Ruíz (2009) propone sobre definición del concepto que a este capítulo atañe se ve como un proceso que apoya en asegurar las competencias y las habilidades como una norma formalizada que puede ser cualificaciones de manera individual, otorgando un valor al nivel de conocimientos, habilidades y capacidades de aprendizajes; permitiendo que observemos diferencias entre dos procesos: la certificación y la validación de este mismo proceso; ahí radica la importancia de reflexionar sobre este programa de reconocimientos y evaluación que permita acentuar la separación de estos dos momentos. Hay varias maneras de establecer definiciones o conceptualizaciones, pero con este ejemplo lo que propone el autor ya antes mencionado, es explicar a través de lo que no son las cosas, al quitar el elemento de la validación hace que a la certificación se le atribuyan aquellos elementos formales; de ahí que sea aplicable a las disciplinas y a los profesionales de cada una de las disciplinas, así como su actuar en el ejercicio de su práctica.

Por su parte, retoma el aporte de Medina, que en 2005, hablaba ya de “constatar que la persona posee las competencias necesarias definidas previamente para la obtención de título, como el proceso de certificar los conocimientos y habilidades” (Ruíz, 2009, p.138) lo que sin lugar a dudas empata con lo propuesto por Bertrand al centrar la certificación en un proceso de educación formal que (agrega Medina) es certificado a través de un documento que avala el título profesional, el cual funge como testigo de un proceso concluido de forma completa y satisfactoria. Sin embargo, cabría argumentar que existen diferencias entre certificación y certificado, como apunta también la ANSI (American National Standar

Institute) en el 2016, ya que un certificado demuestra que se ha completado un proceso educativo o de capacitación sin que medie en ello la constatación externa de lo que se asume como aprendido en tal proceso. Es un documento que pertenece a quien ha completado un nivel educativo o ciclo formativo establecido para dar cuenta de las etapas formativas que cursa un sujeto inscrito en un instituto o centro educativo.

Siguiendo la línea del autor Ruíz (2009) hay otro concepto asumido en España propone que el proceso de certificación como aquel “que se encuentra unido a un proceso de reconocimiento de las competencias obtenidas a través de un sistema de aprendizaje formalizado” (p.138), si bien, dejar la definición de certificaciones con esta afirmación propuesta en el documento, podría sonar una visión reduccionista, es el paso inicial para clarificar un tema conceptual de importancia para la tesis actual.

En cuanto a los cuestionamientos acerca de qué es lo que se certifica a través de estos procesos y cuáles son los elementos que se consideran para saber si se recibe o no una certificación; el texto de Ruíz (2009) plantea la problemática de una transición que podría formular una respuesta a los cuestionamientos planteados, es un cambio entre cualificaciones profesionales a títulos de formación profesional y certificados de profesionalidad. Los certificados tienen la función no sólo de acreditar la formación sino complementa su actuar con la acreditación también la experiencia acumulada, enlazando el campo laboral con el campo formativo, ambos se vuelven parte de lo que se analiza y evalúa, la formación y como esta formación fue adquirida.

Si se toma en cuenta el hecho de que las certificaciones acreditan ambos aspectos y se le relaciona con el contexto contemporáneo en el cual se presenta una oferta limitada en el ámbito laboral, se potencializa su importancia al volverse un filtro que enmarca quiénes son los mejores candidatos para poder ocupar los puestos vacantes y que además propiciarán la oportunidad de contar con la garantía de que tienen un conocimiento más completo y amplio que los asume como individuos certificados y competentes.

Para la American National Standar Institute, ANSI (2016) la certificación se convierte en el reflejo del logro de los criterios establecidos para lograr el dominio de competencias en una profesión u ocupación y es conferida después de la evaluación del

conocimiento ya que se toma en consideración las habilidades individuales y grupales de los sujetos, tal concepto permite comprender la relevancia del logro de desempeños de manera individual ya que integra una forma de asumir la relación del sujeto en un campo donde se puede considerar experto así como en proceso de desarrollo de aquellos requerimientos que permitan cumplir totalmente los estándares que se estiman pertinentes para el ejercicio de una determinada actividad.

Las acciones referidas al quehacer humano son identificables en cuanto impactan en la transformación física o intelectual de una determinada parcela de la realidad en que tienen lugar; tienen como objeto principal el cambio más o menos permanente de aquello que les rodea para involucrar al ser humano en una forma nueva de vivir y experimentar su posicionamiento en el mundo. Pretender identificar a la certificación como el enlace entre la profesión y la calidad, podría hablarnos de una lectura sobre la importancia de su existencia hoy en día en todas las actividades formales del hombre, llamase relaciones comerciales, laborales o como es el caso de nuestro interés, profesionales. En esta idea radica la importancia de que Ruíz (2009) retome en su trabajo justamente todos aquellos debates que ponen en discusión el término, si bien uno de sus intereses a lo largo de su artículo es encontrar la relación entre la certificación y los procesos evaluativos, los debates que muestra a lo largo de su escrito ayudan a vislumbrar que no es la única actividad en la que repercute la presencia de la certificación.

Por otra parte cabe resaltar lo relativo al objeto de la certificación desde el marco normativo del ejercicio de una profesión, para el caso de México, como lo señala la Secretaría de Educación Pública a través de la Dirección General de Profesiones, quien el 5 de febrero de 2017, publicó un comunicado que apoyado en el artículo 38 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal y el artículo 21 de la Ley Reglamentaria del Artículo 5° Constitucional relativo al ejercicio de las profesiones en el Distrito Federal, señala entre sus atribuciones que se le permite la vigilancia sobre el correcto ejercicio de toda profesión y para tal situación ha de recibir ayuda de las asociaciones, barras y colegios de profesionistas, quienes desde los parámetros que brinda y exige la práctica laboral establecen los criterios mínimos cumplir para ser considerados dentro de un ejercicio adecuado de la profesión. Para el momento actual el servicio de todo profesional es un

criterio importante que apunta a la generación de procesos que permitan el reconocimiento entre distintos gremios y grupos que sostengan las relaciones laborales de mayor demanda en la sociedad, dando origen así al ejercicio profesional de manera internacional e interdisciplinaria.

Finalmente, lo que buscamos en la investigación es asumir la definición que propone la Dirección General de Profesiones (DGP) que apunta por la certificación profesional como un medio idóneo para demostrar a la sociedad las capacidades y habilidades de los profesionistas, una de las finalidades se concentra en mejorar su desarrollo profesional, convirtiéndose en rol con mayor competitividad, logrando ofrecer servicios de alta profesionalización.

De igual manera se destaca la importancia de las asociaciones y colegios de profesionistas quienes han desempeñado un rol destacado en cuanto a la elaboración de códigos éticos para la actividad profesional, dando lugar a esquemas de evaluación y a los mismos procesos de certificación de lo que un profesional debe saber, debe hacer y sobre quién debe ser, tomando forma la experiencia misma así como el índice de responsabilidad con que se desenvuelven en el campo de las distintas profesiones, logrando así certificaciones que den cuenta de la manera en que como profesionistas de una determinada área se han de integrar los más noveles así como los avezados y con mayor experiencia, colaborando no sólo en la consecución de los objetivos laborales propuestos sino en la misma formación de quienes habrán de continuar con la misión académica, laboral y empresarial en que se encuentran involucrados actualmente, como sujetos pertenecientes a una institución organizada.

Vista de tal manera, la certificación, puede asumir el rol de proceso privilegiado para la conformación social de grupos integrados por sujetos que ejercen prácticas reconocidas desde un estándar que se cumple a cabalidad para procesos determinados en un ámbito tanto laboral como profesional. Si bien cabrá la distinción entre ambos tipos de certificación no podrá soslayarse la relevancia que se deberá dar al proceso de obtención de tal reconocimiento, los criterios que le servirán de referente y quienes son los sujetos a quienes se dirige así como los sujetos en quienes se confía el otorgamiento del reconocimiento mismo, el análisis de confiabilidad en ello, la intencionalidad al asumir

determinada certificación en detrimento de otra, la congruencia entre exigencia para la obtención del reconocimiento y la valoración social del mismo, entre otros tantos aspectos.

Para puntualizar aspectos relevantes de esta revisión se puede esquematizar los conceptos, los actores y sus resultados, en cuanto a la certificación, hasta aquí expuestos de la siguiente manera:

Tabla 1 Aspectos relevantes de la tesis

| Aspectos | Ruiz | DGP | Medina | Conclusión |
|-----------|---|--|--|--|
| SUJETO | Cualquier individuo | Profesionista | Individuo | Individuo en el ámbito del trabajo |
| PROCESO | Evaluación mediada de las habilidades desarrolladas | Evaluación dirigida de las prácticas profesionales | Evaluación documental de los procesos realizados y sus productos obtenidos | Evaluación y validación de la experiencia adquirida en un proceso documental |
| FINALIDAD | Certificación mediante un documento | Reconocimiento escrito de las prácticas profesionales de calidad | Obtención de un documento | Testimonio de idoneidad y documento denominado certificado |

Fuente: Méndez, 2019

En esta tabla 1 se puede observar que la conceptualización de la certificación, para los autores revisados, centra la atención en la manera en que los individuos pueden validar mediante un proceso de evaluación, aquellas habilidades que han adquirido durante su vida laboral, como manera de testimonio de su idoneidad para el ejercicio de determinadas prácticas, si bien estos elementos se pueden afirmar como aceptables, cabría discutir que no sólo en el ámbito laboral se adquieren y desarrollan habilidades, sino que tal desarrollo es posible también en los distintos ámbitos de desempeño donde se desenvuelven los individuos a lo largo de su existencia. Si bien las certificaciones son aceptables, e incluso requeridas, para una finalidad laboral, todo individuo estaría en posibilidad de certificar procesos de desempeño referidos a la manera en cómo se involucran con propósitos de transformación social, académica y laboral.

Los autores centran la discusión en sí los sujetos tienen habilidades, conocimientos o prácticas desarrolladas susceptibles de ser evaluadas y cómo a través de tal evaluación están en posibilidad de obtener un testimonio de idoneidad, por lo cual se puede asumir que los aspectos contenidos integran elementos que favorecen la comprensión de la temática

referente a la certificación en cuanto su finalidad y sus procesos referidos a los sujetos en cuanto son competentes para determinada actividad, sin pretender con ellos reducir su campo de acción a una actividad específica, esto se puede reconsiderar para destacar la relevancia de tal término en el ámbito académico de la investigación referida a la temática de la certificación.

1.2. Diferencias entre certificación y acreditación

Cuando comenzamos a trabajar el tema de certificación y acreditación encontramos que por varios artículos o recursos bibliográficos se utilizaban ambos conceptos de forma indistinta y a veces hasta era considerado como sinónimos. De ahí que consideremos indispensable hacer una diferenciación para enunciar las prácticas referidas a sujetos e instituciones, y hacer más visibles los procesos que se refieren a la validación por parte de un tercero de la pertinencia de determinadas prácticas. En los siguientes párrafos se hará la exposición necesaria a fin de mostrar tales diferencias.

Comenzaremos trabajando el concepto de certificación, que es entendido como “un sistema de certificación es un arreglo organizacional, formalmente establecido, en el cual se lleva a cabo el ciclo de identificar, estandarizar, formar y evaluar las competencias de los trabajadores” (Gallart, 2008, p.15), dejándonos entender que ambos procesos recaen en los trabajadores, sin embargo, ya en la práctica esto no acontece de dicha forma porque se habla del sujeto que labora cumpliendo un rol mientras que en el caso de la acreditación se referirá al lugar donde el sujeto ejerce la función evaluada. Por lo tanto, si bien puede considerarse que las diferencias se encuentran muy difuminadas, si es notorio en el momento en que se ejercen las acciones en relación con la actividad que ejercen en el ámbito laboral.

Para continuar con el planteamiento de la investigación es necesario señalar que se retomará el término certificación, desde el texto Acreditación y certificación de la Educación Superior: Experiencias, realidades y retos para las IES; donde se comprende este término como las instituciones y no sólo a los individuos de tal manera que lo utilizan sin hacer. En este texto, por ejemplo, se habla del proceso de revisión del programa de Medicina, tomando al programa como el sujeto evaluado, sin embargo cuando habla de

quien recibe el proceso se refiere a él como susceptible de acreditación, por tratarse de un ente que ha sido aceptado como viable de reconocimiento.

Pero puntualicemos hasta el aquí el término certificación se hace necesario para comprender cómo un individuo recibe testimonio de lo que sabe hacer y el modo en que lo hace. Puesto que “para cumplir con estas funciones son variados los enfoques metodológicos y criterios utilizados; sin embargo, en el diseño de un sistema de certificación, se pueden diferenciar varios niveles y funciones tanto del proceso en sí mismo” (OEI, 2021) de los sujetos que en este intervienen y las intenciones con que se establecen los procesos.

No obstante, para los fines de esta investigación serán considerados los términos desde la perspectiva del ente a quien se encuentra dirigido el proceso, de tal manera que en cuanto se habla de certificación esta se referirá al proceso que sustenta un sujeto en lo individual, es decir el proceso que es sustentado y aprobado por una persona determinada para demostrar su dominio en cuanto a desempeños específicos referidos a estándares establecidos y validados por una institución organizada. En cuanto se habla de la acreditación esta será considerada como un proceso que se integra con la evaluación de una entidad o institución que pretende avalar sus mecanismos para obtener el testimonio de idoneidad en cuanto a estándares organizacionales independientemente de sí los individuos que la conforman están o no certificados en todos y cada uno de los procesos que integran el funcionamiento de la entidad en su globalidad. Visto en otros términos e implicaciones cabría mencionar que la certificación de personas favorece la acreditación de instituciones en cuanto contribuyen a la mejora de los procesos que integran a la institución que se acredita, pero no necesariamente sucede lo mismo en el sentido inverso, es decir pueden existir personas certificadas que no pertenecen a una institución o programa acreditado, o cuya certificación no depende exclusivamente de tal pertenencia.

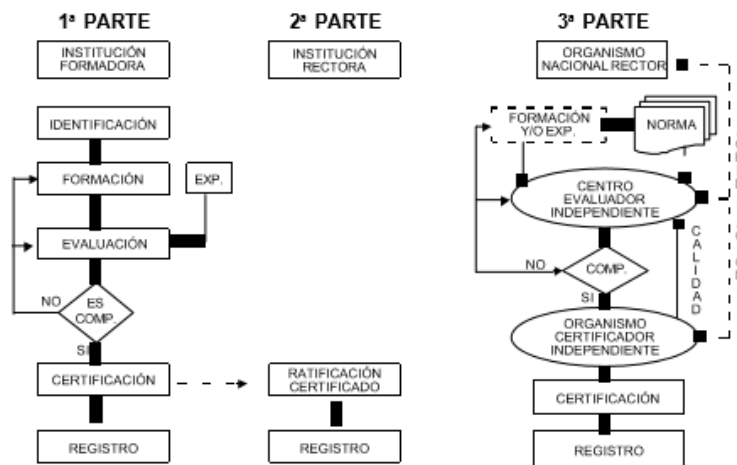
Para completar esta diferenciación de términos, se retoma a Irigoien y Vargas (2002), quienes en el Boletín de CINTERFOR señalan los diferentes modelos de certificación agrupándolos en tres modelos, que, de acuerdo con los arreglos institucionales predominantes en cada país, se suelen encontrar modelos de 1ª, 2ª, y 3ª parte.

Para el modelo de primera parte, se configura cuando los certificados son otorgados al finalizar los procesos de formación, por las mismas instituciones que la brindaron. Es el caso, por ejemplo, de los llamados Certificados de Aptitud Profesional (CAP) expedidos por las instituciones de formación profesional al terminar el proceso de capacitación de los aprendices. De hecho, tales aprendices, durante su formación, superaron las evaluaciones teóricas y prácticas; también participaron en pasantías de práctica laboral supervisada y evaluada. Como tal, el CAP es un certificado basado en el análisis de la capacidad laboral. Este tipo de certificado se puede denominar como de primera parte, porque es otorgado directamente por la institución de formación. No obstante, en los procesos de evaluación ha participado la empresa.

El modelo de segunda parte. En los ámbitos fundamentalmente académicos suele ocurrir que, además del establecimiento educativo que emite y otorga el certificado, interviene una segunda parte, usualmente la autoridad pública en materia educativa. Esta autoridad ha conferido al establecimiento educativo la facultad de otorgar el certificado y se reserva para sí el mantener o suprimir dicha facultad de acuerdo con los procedimientos de verificación que lleve a cabo. Su papel se ve reflejado tradicionalmente en la firma del certificado, sin la cual éste carece de validez.

La certificación de tercera parte. Cuando la expedición del certificado corre por cuenta de un organismo especializado, independiente de las instituciones que participaron en la formación, también de la forma en que la persona construyó sus competencias, e incluso independiente de la evaluación misma (Boletín Cinterfor, 2018, p.75)

Esquema 1 Los diferentes modelos de certificación



Fuente: Boletín Cinterfor, 2018, p.75

Por lo que conviene retomar entonces el tema de la certificación profesional, del cual se ocupará el siguiente apartado.

1.3. Certificación profesional

Para puntualizar en el concepto haremos la lectura desde los ámbitos de acción que realizan los sujetos cuando ejercen una profesión determinada, retomando sus funciones, siendo estas últimas las que se encuentran susceptibles de evaluación con la finalidad de obtener un reconocimiento público de la empresa u organización en que se desenvuelven, una idea planteada por Vossio (2002) la manera en que se demuestra la idoneidad de los sujetos tendrá entonces una consideración positiva para la institución misma y sus objetivos.

Por ello, hablar de certificación profesional marca la discusión en torno al tema de competencias, que como asume Ruíz Bueno (2006) “en la que puntualiza sobre las problemáticas que se plantean, primero, la diversidad de términos que se utilizan en torno a la certificación de competencias, que pueden ir desde el reconocimiento, acreditación, validación, certificación, evaluación de competencias profesionales, siendo utilizados indistintamente” (p.10).

Se asume junto con la autora que “esta variedad de expresiones también se ve reflejada en los distintos contexto y países: mientras unos hablan más de validación, como es el caso francés, el que alude a Validation des Acquis Professionelles/VAP” (Kirsch, 2002, p10), otros lo hacen sobre acreditación de competencias profesionales y otros de certificación. Lo que es unánime es que “cuando se habla de los aprendizajes informales y las experiencias, se utiliza mayoritariamente el término de reconocimiento y acreditación de la experiencia. De hecho, en el Reino Unido, cuando se definen las iniciativas de evaluación de la experiencia y el aprendizaje previo, se alude al término acreditación de la experiencia” (Accreditation of Prior Learning/APL) (Colardyn y Bjornavold, 2005, p.30).

Otros autores nos hablan de la certificación, como Bertrand (2000) que la define como “el proceso a través del cual se aseguran las competencias y las habilidades de un individuo en relación con una norma formalizada; se trata por ello de la certificación de unas cualificaciones individuales, de un nivel de conocimientos, de unas habilidades y, probablemente, de unas capacidades de aprendizaje” (pp.11-12). El mismo autor insiste en la necesidad de diferenciar la acreditación, término empleado con frecuencia en el contexto

norteamericano, de la certificación y la validación. Tal definición aporta la relevancia de distinguir dos procesos que llevan a la certificación, por una parte, la validación de lo que se ha desarrollado en cuanto a funciones equiparables para la declaración de un desempeño susceptible de ser considerado como profesional e idóneo, y por otra parte el reconocimiento de los saberes adquiridos a través de la experiencia mediante un testimonio documental emitido por un tercero. En ambos casos se llega a la certificación de los conocimientos, habilidades y actitudes referidas al desempeño del sujeto, sin embargo, los procesos se distinguen en cuanto a cómo se integran las experiencias con los aprendizajes de los sujetos y cómo estos mismos pueden ser considerados relevantes e idóneos con fines de certificación.

Para el autor “la certificación se asocia generalmente a un proceso de reconocimiento de las competencias obtenidas a través de un sistema de aprendizaje formalizado, mientras que la validación se refiere al reconocimiento de los logros menos normalizados y más diversos de los adultos” (Bertrand, 2000, p. 14) La certificación propiamente debería responder a diversos objetivos que afectan en distinto grado a las personas, pero también a las empresas y a la sociedad. Por otra parte, Bjornavold (2005) nos habla de “la identificación, valoración y reconocimiento del aprendizaje no formal, tratándose como él mismo nos dice a algo vinculado exclusivamente a los desarrollos a nivel nacional y público” (p.24). De hecho, tradicionalmente las autoridades nacionales han jugado un papel activo en este quehacer.

En este mismo orden de ideas relacionadas a la certificación, es conveniente referir lo que plantea el autor Medina (2005) quien

demanda por la utilización del término de acreditación para referirse a la evaluación de los aprendizajes que se hayan podido acumular mediante sistemas formales, no formales e informales como la experiencia. Es decir, una evaluación que debe constatar que la persona posee las competencias necesarias, definidas previamente para la obtención de un título, dando lugar a la correspondiente certificación. En algunos trabajos realizados en el contexto español, concretamente el proyecto ERA, en 2004, se distingue entre reconocimiento, evaluación y acreditación. (p.5)

De tal forma se puede constatar que

en tal contexto, donde aparece en la mayoría de trabajo y de textos legales, se apuesta por el término de acreditación como proceso que permite evaluar y

reconocer las competencias de una persona, sea cual sea su forma de adquisición, teniendo como referente el Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales. En todo caso, el uso del término de certificación en nuestro contexto está más vinculado a la emisión de un documento, un certificado, emitido por un organismo nacional. Podríamos entender que las diferencias, aun siendo mínimas, entre la acreditación y la certificación, estarían en la obtención de un certificado o documento expedido, en este caso, por las instituciones responsables, ministerio y/o secretaría de educación concretamente, y más cercano a situaciones formales de formación que de no formales e informales. Ya en el Programa Nacional de Formación Profesional, de España, la certificación se definía como la expedición de un certificado por parte de las autoridades laborales, organismos de formación o personas autorizadas que acreditan que un trabajador es capaz de aplicar los conocimientos, destrezas, actitudes y comportamientos necesarios para el ejercicio de una actividad profesional concreta (SEPE, 2014)

Surgen entonces cuestiones, en torno a la certificación profesional, tales como: ¿Es posible demostrar que un docente es bueno en su trabajo o labor? ¿Qué elementos suman o restan puntuación a su ejercicio profesional? ¿Bajo qué criterio se revisa su tarea en el contexto profesional? Todas estas preguntas y otras tantas que son relevantes en este contexto, pueden encontrar respuesta en los procesos relativos a certificaciones, en palabras de Ruíz (2006, p.134) la justificación radica en “la preocupación por garantizar sistemas de formación que permitan la adquisición de competencias que mejoren la flexibilidad y polivalencia de los trabajadores y la gestión pertinente de la movilidad tanto laboral como formativa son algunas de las reflexiones que está generando este debate sobre las competencias y la certificación de las mismas” (p.134). Hay dos elementos que se encuentran en juego: las competencias y la práctica profesional; es decir, el determinar quién merece o no una oportunidad, se propone entonces que encuentre su regulación en un proceso que avale como el docente o cualquier experto en alguna disciplina se desempeña.

Para la International Certification Accreditation Council (ICAC), la certificación profesional se refiere al proceso de descripción, evaluación, comprobación, autorización y reconocimiento, a partir de estándares predeterminados, que evidencia que un individuo, grupo o entidad, reúne las competencias necesarias para ejercer una práctica profesional determinada, con ética y calidad en un campo específico del saber (ICAC, 2016). Este concepto permite comprender que el propósito principal de la certificación profesional será el de elevar los estándares de desempeño de tales prácticas, para poder ser validado a través de un tercero, perteneciente a un instituto acreditado, mediante la emisión de un juicio de

idoneidad que referido específicamente al cumplimiento pormenorizado de lineamientos y características, reconoce que el individuo en cuestión realiza adecuadamente lo esperado de acuerdo a su área profesional de desempeño.

Recientemente, gracias a la experiencia de algunas instituciones, se ha comprendido que, tras el enfoque de competencia aplicado a la formación, se tiene una buena oportunidad de actualización de los modelos de gestión institucional. De hecho, el enfoque de competencia ha permitido a muchas instituciones reorganizar sus áreas de respuesta y mejorar sus procesos de detección de necesidades, diseño curricular y evaluación. En la actualidad no existe prácticamente ninguna institución de formación, entre México y Argentina, que no haya desarrollado alguna experiencia para incorporar el enfoque de competencia laboral en sus programas de formación o para extenderlo a los procesos de certificación ocupacional (Vargas, 2018, p.15)

El desafío ahora es el de lograr cambios que permitan incorporar las nuevas demandas por flexibilidad en los programas en dimensiones como la entrada y salida, la disponibilidad de horas y de contextos para la formación.

En la siguiente imagen se detallan, para el CINTERFOR, las diferentes expectativas ante la certificación profesional, mismas expectativas que son aplicables al rubro de la certificación docente, desde las intenciones que tanto los gobiernos como las empresas (escuelas particulares) pueden tener con referencia a ello:

Esquema 2 Diferentes expectativas ante la certificación



Fuente: Boletín CINTERFOR, Vargas, 2018, p.5

Un sistema de formación y certificación contiene tres niveles: dirección, ejecutivo y operativo.

El nivel directivo es, usualmente, un escenario participativo en el que trabajadores, empleadores y gobierno establecen las “reglas del juego”, normalmente aprobadas mediante normas legales. La dirección establece la conformación del sistema y los encargados de las funciones de formar, evaluar y certificar.

En el nivel ejecutivo la organización es casi siempre sectorial; dicho nivel está conformado, en la mayoría de los casos, por los trabajadores y empleadores de un sector ocupacional específico (por ejemplo: forestal, automotor, cuero y calzado). En este nivel se aplican las metodologías para la identificación de competencias y la elaboración de los estándares de desempeño.

En el nivel operativo se llevan a cabo las funciones de formación, evaluación y certificación. Una discusión de fondo se plantea al preguntarse si estas funciones deben ser desarrolladas por instituciones diferentes o por la misma institución. Este es, precisamente, una de las afirmaciones analizadas más adelante en el presente documento. Los actores sociales convergen en la necesidad de mejorar la calidad y ampliar la cobertura, elevar la pertinencia de la formación; cada país tiene, a pesar de las aparentes similitudes, una serie de peculiaridades en sus instituciones y tradiciones. (Vargas, 2018, p.5)

Los planes de estudio que coadyuvan a la formación profesional y actúan como articuladores de nuevas técnicas, conocimientos, habilidades, que serán indispensables para la enseñanza. Los programas de formación disponible están establecidos bajo 5 características según Pacheco (2014):

- El campo de conocimiento científico disponible. Se debe entender como un primer filtro que proporcione los conocimientos adecuados para la formación de un profesional, bajo los planes de estudios que cumplan los aspectos científico-metodológicos, de un determinado programa de formación.
- El grado de desarrollo de la profesión. Para poder desarrollar alguna de las profesiones, es importante tomar en cuenta aspectos tales como tendencias y orientaciones, así como aspectos constitutivos como los son; conocimientos, habilidades, costumbres, entre otros más, que establecerán un objetivo más claro para ingresar a algún programa ofertado.

- El conjunto de condiciones socioeconómicas y culturales. Sin duda este es un aspecto importante debido a que las condiciones socioeconómicas y culturales juegan un papel importante para trascender en un programa profesional, ya que dependerá de que este programa pueda ser local, regional, nacional e internacional, así como el grado de desarrollo que se busque para efectuar el perfil deseado.
- La estructura del mercado de trabajo. Este aspecto ha sido fundamental para la decisión del perfil profesional, ya que dependiendo de la oferta de trabajo se elige el perfil, por lo cual esta decisión forma parte de proyectos a corto o largo plazo. Para el caso de México podemos decir que el aspecto técnico ha ganado la partida a la docencia, ya que la economía mexicana al ser menos dinámica tiende a elegir un perfil técnico. Como un punto importante sería el poner un foco de atención a programas de profesionalización docente.
- Balance del análisis sobre los referentes del entorno social. Al ser el objetivo formar perfiles profesionales, se debe entender que la dinámica es reformular, actualizar y evaluar los perfiles profesionales para poder desde un comienzo encaminar un perfil de formación de profesionalización docente.

Dado el planteamiento hasta aquí presentado se hace pertinente hablar ahora sobre la categoría de competencias en referencia al ámbito de las certificaciones, sobre todo hacia la certificación en el ámbito educativo dirigida a la certificación docente.

1.4. El concepto de competencias en el ámbito de la certificación

Las competencias han influido en los diferentes contextos, en el plano educativo y empresarial se encuentran cambios trascendentales. Una propuesta es el Proyecto Tuning América, el cual propone competencias genéricas y disciplinares para el área de educación, las primeras deben estar presentes en toda persona que logra una titulación, las segundas corresponden al área de estudio. Cada institución educativa debe seleccionar las competencias vitales para la organización, éstas se deben aterrizar en un perfil y deberán aplicar un modelo, en el presente caso se propone integrar conceptos y acciones en un sistema.

Otra concepción de competencia la encontramos en Poblete quien formula que es “el buen desempeño en contextos diversos y auténticos basado en la integración y activación de conocimientos, normas, técnicas, procedimientos, habilidades, y destrezas, actitudes y valores” (Villa y Poblete, 2007, p.24). Un punto de encuentro a nivel teórico es que las competencias son “Específicas de situaciones concretas, e incluso de contextos de empresa específicos” (Levy-Leboyer, 2003, p.46); lo cual hace que sea posible medirlas en relación a ciertas simulaciones, lo que en nuestro contexto se entiende por evidencias o atributos. Es vital reconocer que las competencias no son capacidades innatas, deben ser activadas, movilizadas, integradas y construidas a partir de un autodesarrollo personal. Es a partir de lo que el individuo, trabajador o estudiante se autoevalúa para alcanzar un nivel más en la adquisición de la competencia, lo que conllevará a la autogestión del conocimiento. El aprendizaje permanente está latente, se sabe que los conocimientos no son eternos, actualmente son fugaces y obligan a estar en integración y activación continua. De acuerdo a lo anteriormente expuesto, cabe entonces la necesidad de hablar sobre la temática concerniente a la certificación docente, misma que se hará en el apartado siguiente.

1.5. Certificación docente

Si se logra comprender así la certificación, entonces se puede entender que la actividad laboral estará respaldada al tener las herramientas necesarias para llevar a cabo la actividad que se desea lograr, para el caso de la docencia se tienen entonces diferentes elementos que van más allá de herramientas electrónicas o medios impresos que respaldan la enseñanza. La manera de impartir una clase, de expresar emociones, son algunos elementos que en este caso se enuncian como subjetivos, pero que sin duda forman parte de las características que van intrínsecas al momento de interactuar con alumnos y con demás docentes, que sin duda enriquecen cada momento en el aula y que van más allá de un mero conocimiento, esperando que sea un conocimiento completo, es decir, lleno de experiencias de vida, de un aprendizaje entre maestro-alumno y viceversa, donde el alumno no sea el único que aprende día a día, sino que el docente sea parte de este aprendizaje.

Con el preámbulo anterior se da pie a la discusión que permite elucidar que la certificación de la práctica docente impacta de manera directa en los sujetos que han asumido como opción profesional la docencia en los distintos niveles educativos que

integran el sistema educativo mexicano. Es oportuno señalar que esta investigación se realiza como una contribución a la discusión actual sobre los procesos de certificación y su pertinencia para la construcción de modelos educativos bajo el enfoque de calidad. También será posible poner de manifiesto la manera en cómo estos procesos dan cuenta de la relevancia de la actualización y la profesionalización de quienes ejercen la docencia en corresponsabilidad con los centros educativos en que laboran.

Si bien los programas de formación buscan llevar a cabo una profesionalización del docente, éste se enfrenta constantemente a la idea de su desarrollo bajo tres dimensiones (Núñez, 2012, p.20); la de identidad, la ética y la reflexiva. La primera nos habla sobre la identidad del docente y cómo ocurren cambios conforme pasa el tiempo. La segunda hace referencia a la capacidad que tienen los profesores para dar cuenta de sus actos, así como la manera de responder hacia ellos con la misma esencia de la segunda dimensión. Por último, nos queda el aprendizaje de la experiencia acumulada durante el camino de crecimiento como docente, donde se pone de manifiesto el conocimiento, creencias y valores.

Entonces se puede entender que este proceso de profesionalización es un proceso constante y permanente debido a que las mismas experiencias de los docentes de alguna u otra manera, permiten profesionalizar su campo de la docencia. Parte de este proceso nos habla de la libertad que encuentra el docente para servir de una manera autodidacta del mismo aprendizaje que se adquiere con el paso de la experiencia. Por último, se hace notar que la profesionalización no sólo se debe entender como aquella que se adquiere a través de cursos, talleres, entre otras instancias, sino también de aquella que se adquiere en el camino de la docencia, y que, sin duda, la sociedad en conjunto, alumnos, compañeros de docencia, son los quienes imparten esta profesionalización con el día a día en la enseñanza de la educación, así como las experiencias que se adquieren.

Desde la perspectiva del modelo por competencias (SEP, 2006) un elemento formativo es el aspecto actitudinal, a la par de conceptos y procedimientos, dando énfasis a las prácticas éticas así como a los valores que integran a la persona; por lo cual es importante señalar que retomar el aspecto emocional-actitudinal del docente a quien se solicita integrarse a un proceso de certificación de su práctica laboral; cobra especial importancia puesto que es el mismo sujeto (docente) quien a su vez transmite a su entorno

próximo (estudiantes) la experiencia e importancia de tal proceso. Es relevante considerar la perspectiva del docente dado que mediante la socialización de sus experiencias posibilitan el reconocimiento de la profesionalización y certificación docente.

Para las instituciones educativas es relevante que los docentes comprendan la importancia que tiene el proceso de certificación como parte de los elementos que les posicionan como institución educativa de calidad en sus prácticas y en sus desempeños, además de la ratificación ante la sociedad de la calidad de la oferta formativa que el centro de trabajo propone para sus estudiantes presentes y futuros (COPEEMS, 2018, p. 35). La oportunidad de certificarse recae en primera instancia en el ámbito del cuerpo docente, quienes al valorar tales procesos de manera positiva colaborarían de manera distinta y efectiva que cuando dicha valoración es negativa o considerada impuesta tomando en cuenta el aspecto motivacional, relacional y de posicionamiento social que este proceso podría otorgar a la Institución al mismo tiempo que a quienes le conforman. De tal modo se permitirá conocer cuáles son los motivos internos que se han de propiciar y consolidar para que tales procesos influyan de manera personal e institucional hacia el logro educativo. Esta situación es importante toda vez que los docentes son líderes de los procesos. La educación de calidad no puede darse sin líderes capaces de visualizar los objetivos y encausar los recursos hacia su consecución.

Desde esta perspectiva la certificación profesional del docente se relaciona también con todo aquello referido a procesos de calidad, entendidos como el modo en que los actores educativos satisfacen a plenitud los requerimientos sociales mediante la educación (INEE, 2015, p. 127), lo cual es otro concepto presente al tratar la temática referente a certificación, dado que es el objetivo que se persigue con la certificación de las prácticas, es decir, se pretende, mediante la certificación, dar testimonio fehaciente de que el ejercicio profesional satisface a cabalidad las necesidades sociales en el sector educativo:

El término calidad responde a los fundamentos éticos y filosóficos que nos identifican como nación, y se plasman en el artículo 3º constitucional, Ley General de Educación y Programa Nacional de Educación [...], mismos que establecen la necesidad de formar ciudadanos libres, responsables, democráticos, cuyos conocimientos y habilidades permitan afrontar los desafíos del mundo moderno. (INEE, 2006)

Los programas de formación han surgido por la necesidad de desempeñar funciones académicas, que cumplan con el entorno requerido que demanda la sociedad estudiantil, así como con la población en general. Se trata de transformar y compartir una mejora en la calidad de la educación, tanto de las instituciones, como del profesorado. Las nuevas estrategias que se deben adquirir y compartir con los compañeros docentes y también con los alumnos, con la mejor calidad posible, ya que estas enseñanzas dependen de la formación que el docente ha adquirido con los diferentes programas de formación a los que se han inscrito para el bienestar de la educación.

Los diferentes programas de formación, así como las competencias a las cuales los docentes tienen acceso, permitirán una serie de atributos que el docente genera y fomenta dentro del aula. Según la Universidad Autónoma de Colima en su Programa de Institucional de formación docente las competencias responden a características que le permiten:

Tabla 2 Programa Institucional de la UAC

| | |
|---|--|
| - | Desarrollar una concepción personal fundamentada en la educación. |
| - | Ejercer una crítica responsable y propositiva. |
| - | Contar con conocimientos sólidos y actualizados en los temas pertinentes a su labor. |
| - | Realizar la adecuada conducción en los procesos de aprendizaje, actuando como facilitador, promotor de la autonomía estudiantil y del trabajo en equipo. |
| - | Conocer y comprender la cultura de los jóvenes, y a partir de ello ser capaz de actuar, de manera tolerante pero firme, como guía para promover la cooperación y la productiva convivencia en los espacios educativos y en el medio social en general. |
| - | Acompañar a los estudiantes en su aprendizaje. |
| - | Comunicarse efectivamente y de manera empática con las personas con las que interactúa. |
| - | Manejar las tecnologías de formación y comunicación como herramienta cognitiva. |

Fuente: Universidad Autónoma de Colima, Programa Institucional de formación docente, 2015

Sin duda aunque estas competencias corresponden a una Universidad en particular, se debe entender que las competencias desarrolladas no son en específico de alguna institución, ya que el modelo educativo contempla instituciones públicas y privadas, lo cual nos dice que no importando el nivel educativo, las metas u objetivos siguen siendo homogéneas, ya que el seguir trabajando en materia de calidad es primordial para el ejercicio efectivo de los objetivos de formación y preparación de los docentes. Los diferentes roles que se han transformado han dado pauta para que las mismas formaciones se modifiquen con el paso de los años. Hoy en día se cuenta con infinidad de opciones en

los materiales, tanto electrónicos como físicos, a los cuales se tiene acceso como docente y los cuales son necesarios para estar a la altura en la impartición del conocimiento.

La docencia es una de las profesiones que abarca diferentes esferas; sociales, políticas y culturales, con el objetivo de seguir preparando a nuevas generaciones con las herramientas metodológicas, con experiencias de vida, que enriquezcan aún más la enseñanza, y formen no sólo personas con conocimientos, sino también nuevos ciudadanos partícipes de una sociedad en desarrollo. Los programas de formación se han fomentado a partir de las universidades o bajo el techo de éstas, bajo entornos políticos, sociales y culturales diversos, ya que dependiendo de estos entornos se formarán planes de estudio que ayuden a la formación de los “perfiles profesionales” óptimos.

Lo anterior, está en sintonía para poder comprender que las estructuras organizacionales pueden tener algún tipo o nivel de autonomía y estabilidad, pero tendrán entre sus funciones acciones colectivas para poder gestionar y movilizar sus recursos y conseguir niveles de innovación y transformación, estos son los que le permitirán conseguir un cambio de paradigmas, rupturas de dogmas, con ello lo que se consigue en una renovación y crecimiento institucional. En este escenario, y como una posible consecuencia positiva, sería el estudiante mismo quien, formado por dichas instituciones, tornándose algo que se necesita de forma inmediata por la situación económica que aqueja a todas las universidades a nivel nacional, el volverse auto-gestivo y autorreguladores para tomar decisiones muy propias.

Recientemente y a partir de la experiencia de las profesiones mencionadas anteriormente, en el ámbito educativo se pronuncian instancias tales como ANUIES, FIMPES, CONOCER, CENEVAL y otras, que manifiestan la relevancia que adquiere este tópico sobre todo en cuanto a la discusión existente entre quien certifica a quienes certifican, quien puede certificar y por qué se debe participar del proceso de certificación en las distintas disciplinas del saber humano y ejercicio profesional (ANUIES, 2015, p.24). La ANUIES en el 2015, convocó al Foro sobre colegiación y certificación profesional obligatorias, dando como resultado un texto que arroja propuestas, elementos y consideraciones que permitan dilucidar en el campo jurídico, caso concreto de la cámara de Senadores de México, sobre la importancia de una ley que, sin modificar el artículo 5°

constitucional, permita establecer elementos de certificación profesional, solicitando incluirlo como parte de los mecanismos de reconocimiento de las profesiones aunado a la obtención de títulos, grados y cédulas profesionales, y diferenciando este proceso de la integración de colegiados que permitan agrupar a los profesionistas en grupos tales como los organizados ya por los Contadores Públicos, los Arquitectos, los Abogados y el caso más relevante, los Médicos.

De igual manera se han pronunciado algunos de los académicos e investigadores mexicanos como es el caso del Dr. Díaz Barriga (Comunicación personal, 30 de mayo, 2017) en cuya opinión hace falta considerar la pertinencia de los procesos de evaluación y certificación dirigidos al gremio docente toda vez que los mencionados procesos no han sido aceptados de manera unánime por cuestionarse los métodos, las instituciones evaluadoras y la finalidad de ella. Además, tratan la temática el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), el Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (CINTERFOR), el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER), el Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Centro de estudios e investigaciones para la certificación CEREQ), la Dirección General de Bachillerato en México (DGB), la Dirección General de Profesiones (DGP) y la European Foundation for Quality Management (Fundación Europea para la gestión de la calidad EFQM) entre otras instancias.

Algunas de las temáticas relevantes que se desarrollan en la actualidad son las certificaciones que se deben entender como un paradigma que certifique o de una muestra válida de que existe una calidad en el desempeño de las actividades laborales, en este caso de la docencia. Las nuevas normas que se han presentado en México establecen que el sistema educativo debe desarrollar mejores estrategias para impulsar un crecimiento en la calidad de docentes y poder mejorar también así los estándares que a nivel mundial se requieren en el candente tema de la educación, hay que hacer énfasis que no sólo México se encuentra en un proceso de desarrollo educativo, sino que regionalmente, es decir, América Latina, ha tenido que sufrir diferentes procesos de cambio en la educación, todo esto como parte de la globalización que desde décadas atrás, ha marcado diferentes pautas no sólo en

el ámbito educativo, sino en cualquier proceso que se encuentra en nuestro entorno productivo.

Esta visión del mundo globalizado en conjunto con la educación, lo expresan también Alcántara y Zorrilla en 2010, al asumir que tienen en la actualidad una doble finalidad, en el primer sentido podemos expresar que las opciones al culminar el bachillerato son; darle las diferentes opciones de educación superior, para que puedan continuar con sus estudios y poder a llegar ser los siguientes docentes de generaciones futuras, o la segunda opción se encarga de capacitar al alumno en diferentes actividades encaminadas a las actividades laborales, todo esto si durante su preparación culminó algún curso como profesional técnico (Alcántara y Zorrilla, 2010, p.35).

Es por ello que la docencia en México carece, en gran parte de sus centros educativos, de docentes que tengan al mismo tiempo los perfiles adecuados, así como el gusto por la enseñanza, siendo importante señalar que la certificación profesional es importante dentro del ámbito académico, ya que se necesitan que los docentes constantemente se encuentren en preparación, ya que como se mencionó líneas atrás hoy en día se le dan a los alumnos herramientas de corte técnico, para poder desarrollar éstas en el sistema productivo, dejando o truncando el crecimiento hacia una mejora en su vida profesional.

El progreso de las certificaciones se debe a que con el paso del tiempo las exigencias cada vez son mayores, debido a que formamos parte de un sistema que está en constante cambio, llámese político, tecnológico y/o productivo, para el caso de la docencia se requiere de nuevas técnicas que mejoren la calidad de la enseñanza.

Es importante señalar que la era tecnológica ha sido una de las grandes influencias para poder tener un conocimiento con más rapidez y eficacia, aunque hay que dejar en claro que se debe trabajar en la parte de tener la capacidad de saber entender y saber elegir el tipo de información a la cual queremos recurrir, sin duda las competencias adquiridas nos darán esta destreza para poder operar de manera correcta dicho conocimiento y saber también la forma en que este conocimiento se puede aplicar y como se desarrollará mejor el mismo.

A manera de cierre

Para cerrar el capítulo podemos hablar de que la certificación es un proceso por medio del cual podemos trabajar las competencias y capacidades que los sujetos van adquiriendo, desarrollando y consolidando a lo largo de sus procesos de formación. En el camino para consolidar estos aspectos es que se suma el tema de la evaluación ¿qué es lo que se evalúa? Simplemente la adquisición del nivel de competencias que ha sido requerido por las empresas o los distintos escenarios laborales que probablemente se pueda adquirir. Finalmente podríamos hablar del papel de la certificación como un aspecto bastante debido a la fiabilidad que aporta. Asimismo, para las personas supone una garantía para organizar su propio recorrido formativo y laboral, así como facilitarles los procesos de movilidad laboral.

CAPÍTULO 2

EVALUACIÓN

Los procesos mediados por la sociedad se convierten en una oportunidad de análisis debido a la cantidad de saberes, valores, actitudes, habilidades y destrezas que convergen en una sola trayectoria. Cada uno de los miembros de este conglomerado se apropia de los elementos que considera le ayudaran de manera más puntual para conseguir sus objetivos de vida.

Es justamente en este proceso donde se da un enlace con lo que conocemos por evaluación, según el Diccionario de la Real Academia (RAE), nos remite a una acción de evaluar, lo cual no clarifica simplemente deja más dudas, pero ya nos brinda un adelanto de la evaluación, remite a un actuar del sujeto; cuando continuamos en la indagación del significado y nos topamos con el termino evaluar, la primera definición menciona “señalar el valor de algo”(RAE, 2018) por ello cuando cerramos el párrafo anterior hablando sobre qué o quién es mejor, este proceso de discernimiento parte justamente del brindar el significado de valor, aunque en la investigación que se pretender realizar este proceso de asignar valores a las habilidades, comportamientos, destrezas de los sujetos, ayudando con ello a ubicarlos según su calificación.

Pero algo de lo que debemos estar conscientes es de que no podemos hablar de evaluación sin considerar los instrumentos por medio de los cuales podremos realizar esta acción, ejemplo en la Edad Media, se introduce la figura del examen, como el elemento, aunque se realizaban de manera oral con la finalidad de obtener el visto bueno de su maestro. Con lo que queda demostrado lo mencionado con anterioridad, el proceso evaluativo da un carácter de valor a una acción, pero los instrumentos son el medio para poder desarrollarlo o conseguir el fin, que finalmente consta en poner a prueba es apropiación derivada preferencialmente de un proceso de práctica, aprendizaje o instrucción.

Hoy en día se podría decir que hablar de evaluación como forma y meta cultural involucrará al ser humano integralmente, pues cada uno de sus haceres se presentan como formas culturales.

Aprender se convierte de tal manera en un modo de estar con los otros, son las formas de socializarse lo que hemos denominado saberes o aprendizajes esperados. Lo social se aleja de lo meramente instructivo para configurarse como transformativo. Lo reflexivo se une a lo cognitivo y a las destrezas requeridas para tal gestión social, comunitaria y personal. Aprender bajo las nuevas contextualizaciones es entonces un proceso que requiere del hombre íntegro, no bastará con un mero reproducir formas y procesos, sino que ahora se abre la posibilidad de aprender al tiempo que recrea al mismo hombre y el conocimiento. (Alonso-Jiménez, Salmerón-Pérez, Azcuy-Morales, 2008, p.1119)

El profesionista tiene los conocimientos que se manifestaran a través de la construcción de varios contextos sociales, el aprendizaje está basado en las negociaciones dentro del entorno social en el que el individuo se desenvuelve.

El hablar y precisar sobre la nueva lectura del como el ser humano ahora tiene elementos que nos permiten una lectura integral, se vuelve prudente de ser mencionado y caracterizado debido a que ilustran las nuevas formas de organizarse y evaluar. Los procesos de certificación, en sus distintos rubros, no son procesos aislados o reconocimientos otorgados bajo convenios estipulados sin requisitos de alcance o cumplimiento sino que se obtienen a partir de un determinado desempeño profesional que es reconocido por instancias certificadoras que después de un proceso evaluativo reconocen públicamente la idoneidad de un candidato para el ejercicio de un determinado rol, por ello conviene hablar del concepto que se refiere a evaluación, entendida por ANUIES (2012), como “la acción cuyo propósito es examinar y juzgar el valor de algo. [...] un proceso sistemático, técnicamente sustentado, en el que, mediante mediciones, escrutinios, interpretaciones o estimaciones, se juzga...” un indicador. Apunta la misma ANUIES que cuando el proceso de evaluación obtiene un juicio favorable se debe proceder a la acreditación o certificación, según sea el caso, mediante un documento que dé testimonio de la idoneidad para tales efectos.

Por otra parte señala Valdés (2016) se exigen estrategias que ayuden a reforzar la dimensión ética en la evaluación algunas de las que señala son formación en evaluación con bases de conocimientos de Evaluación (Teoría de la Evaluación, Métodos de Investigación, Aspectos críticos de la Evaluación, Formación ética sistemática), Competencia para reconocer desafíos, Competencia teórica para solucionar desafíos y la experiencia en Evaluación que representa una fuente de conocimientos a partir de reflexionar sobre las vivencias que permite: reconstruir procesos, identificar fallas o logros, comprender los

problemas que se presentaron y reconocer los desafíos éticos ya que en el proceso de evaluación de los aprendizajes deben estar presentes los principios de utilidad, beneficio, valor, importancia, justicia, objetividad, respeto, verdad y transferencia.

Del mismo modo continua Valdez (2016) “es relevante cuidar las líneas éticas de la evaluación porque toda acción educativa tiene consecuencias sobre las personas ya que es un ejercicio ético de principio a fin que aborda: objetivos, métodos, participantes, valoraciones, conclusiones, decisiones, entre otros aspectos” (p.25) Es una clara advertencia a no minimizar el efecto que tiene un número, calificación o juicio de valor sobre una persona, aprender que de alguna forma eso que otorgamos provocara en los sujetos una reacción, y hasta cierto punto el evaluador debe estar preparado para ello.

Estos principios y normas son herramientas que ayudan, pero tienen límites ya que como dice el texto su aplicación está mediada por la interpretación de los que deciden utilizarlos “la interpretación queda condicionada por tres factores: forma de evaluar, experiencia acumulada en evaluaciones diversas, contexto en el que ocurren las evaluaciones” (Bonilla, 2012) El primero aspecto abarca el elemento de los instrumentos los cuales deben ser diseñados o adaptados al sujeto y contexto que se pretende someter a la prueba, el estandarizar los procesos evaluativos no ha sido una de las estrategias mas exitosas, ya que se tiene presente que el contexto condiciona en gran medida la conceptualización y practica de los saberes.

Sobre la experiencia acumulada en evaluaciones diversas podríamos hacer énfasis en el papel del evaluador, al ya tener un conocimiento previo sobre cómo se viven estos procesos es más fácil que pueda desarrollar estrategias e instrumentos que con mayor facilidad nos ayuden a medir los conocimientos precisos que deseamos conocer. Bonilla (2012) hace más énfasis en este aspecto resaltando que la experiencia en evaluación se vuelve una fuente de conocimientos, una oportunidad para que desde un ejercicio de metacognición se puedan resaltar los aciertos de procesos:

La experiencia en Evaluación representa una fuente de conocimientos.

Reflexionar sobre las experiencias permite: reconstruir procesos, identificar fallas o logros, comprender los problemas que se presentaron y reconocer los desafíos éticos.

En el proceso de Evaluación de los aprendizajes deben estar presentes los principios de Utilidad, Beneficio, Valor, Importancia, Justicia, Objetividad, Respeto, Verdad, Transferencia. (Bonilla, 2012)

Un elemento que valdría la pena mencionar es justamente los principios valorales que se encuentran inmersos en el proceso de evaluación, cuando son parte de lo que deseamos evaluar e identificar, justicia, respeto, verdad y objetividad son los que más pueden impactar en un desarrollo óptimo de las pruebas.

Por último, el contexto en el que ocurren las evaluaciones existe un refrán popular que dice “del tamaño del sapo, será la pedrada” si bien podría sonar a una frase muy rustica, ayuda a ejemplificar justamente lo que se quiere mostrar, la evaluación debe ser pensada, desarrollar estratégicamente pensando ¿quién será evaluado? La individualidad de los grupos, profesiones, áreas de conocimiento que se pretender poner a prueba marca ciertos parámetros que deben ser considerados, la lengua, la forma, la utilidad de gráficos, contenidos; ejemplo claro; si busco conocer el dominio del área disciplinar de inglés, mas específico la comprensión de textos de maestros del área, diseñare una prueba que se desarrolle en el manejo del idioma a través de un texto extraído de alguna revista científica.

2.1. El papel de la evaluación para la certificación

Dentro del concepto de la educación se encuentran una serie de características que van intrínsecas con la docencia, si bien se necesita que la educación sea de calidad, se deben vincular nuevas estrategias que potencialicen estas capacidades, y asumiendo como un reto para formar mejores personas en sociedad, para esto la demanda de nuevos y mejores docentes es una exigencia que hoy en día se trabaja con políticas sustentadas en diferentes modelos de certificación como lo se muestra más adelante.

Los llamados modelos de certificación son un conjunto de diferentes organismos que se preocupan por la calidad de la educación, se refiere al trabajo en conjunto de Estado, en cuanto a las políticas públicas que se vinculen con el mejoramiento y capacidad de la educación, por capacidad se debe entender el alcance que la Educación debería tener hacia la sociedad. Las instituciones formadoras tanto de alumnos como docentes, mismos que coadyuven el desarrollo de la calidad en la educación. Y por último los programas que aseguren de igual manera la calidad en la impartición de los conocimientos, es por ello, que

los estándares realizados y llevados a cabo deben ser de la mejor calidad posible debido a que la impartición de los conocimientos se desarrolla hoy en día bajo criterios en estándares de calidad, tal como lo menciona De los Santos (2013):

Con ese interés, se promueve la implantación de procesos que aseguren la calidad de los docentes, esto se hace con un plan basado en el desarrollo de estándares profesionales y del desempeño, en la acreditación de programas formativos, la promoción de actividades de desarrollo profesional continuo para docentes en servicio, la evaluación del desempeño y procesos de certificación del personal docente. (De los Santos y Abreu Van Grieken, 2013, pág. 4).

El tema de las competencias se debe entender como una característica global, que se implementa mundialmente, y que no es específico de algún lugar en particular, debido a la preocupación que existe por la mejora de la calidad de la formación, como lo menciona (Ruiz Bueno, 2006), y la educación no es la excepción, ya que la docencia forma parte de un sistema productivo de conocimiento, que necesita de igual forma cambios constantes para su desarrollo exitoso. No se debe olvidar que dentro del tema de la educación se busca la calidad y eficacia de ésta.

La certificación profesional, engloba una serie de características en cuanto a la forma en que se ha adquirido dicho conocimiento, ya que puede ser de una manera oficial, con acreditación, validación, entre otros, o la contraparte de la obtención del mismo conocimiento, el cual se refiere al conocimiento adquirido de manera informal, experiencias de vida, entre otros casos, el punto importante como lo menciona (Medina, 2005), es que el conocimiento debe ser tomado en cuenta sea el modo y la forma en cual lo obtuvo, es decir, no importa de dónde provenga dicho conocimiento, ya que la evaluación a la cual se refiere, debe tener las herramientas necesarias para el desempeño del trabajo. Para el caso de la docencia la obtención de un Título nos puede afirmar que se tiene el conocimiento necesario que nos indique la certificación de un conocimiento en específico.

Por último, como se ha mencionado anteriormente el objetivo primordial de la certificación es reconocer, las capacidades, destrezas y habilidades, independientemente de la manera en que esta haya obtenido el conocimiento. La única condición que debería ser importante es que este conocimiento que se desea impartir para el caso de la docencia,

hacia los alumnos, es que este sea de calidad y con un orgullo de poder ser partícipe de una experiencia inigualable, que es la de Educar.

En México los casos más importantes que sirven como referencias a estos procesos de certificación lo representan lo acontecido para la conformación del Colegio de Contadores Públicos, el Colegio de Arquitectos y desde la década de los sesenta el caso de los profesionales Médicos en sus distintos órganos de Colegiación y Certificación. Estos colegiados han desarrollado experiencias de certificación como condición para validar los desempeños considerados como deseables en el ejercicio de la profesión que se ostenta después de un cierto tiempo de interacción en el ámbito laboral.

Así mismo, desde una perspectiva jurídica e institucional, la Secretaría de Educación Pública (en adelante SEP) a través de la Dirección General de Profesiones (en adelante DGP) postula que la certificación profesional, después de un lapso transcurrido a partir de la adquisición del título y cédula profesional del campo disciplinar y su inserción en el ámbito laboral, es un medio idóneo para demostrar ante la sociedad qué profesionistas se encuentran actualizados acorde a su campo de desempeño profesional, por el cual, es necesario que los colegiados desarrollen experiencias de certificación como condición para validar los desempeños considerados como deseables en el ejercicio de la profesión que se ostenta después de un cierto tiempo de interacción en el ámbito laboral. Estas experiencias han dado paso a que otros sectores profesionales asuman como importantes dichos procesos como es el caso de los abogados y en el caso más reciente los docentes.

En el gremio docente la temática de la certificación surge a raíz de la reforma educativa iniciada en 2006, en específico la Reforma Integral a la Educación Media Superior (RIEMS), donde cobra relevancia dicho proceso para los docentes, estableciéndose una formación estandarizada consignada por medio del diplomado PROFORDEMS (Programa de formación para el docente de Educación media superior) que daría los elementos requeridos para solventar la certificación bajo el enfoque de competencias denominada CERTIDEMS a fin de profesionalizar al docente en ejercicio laboral. El enfoque de dicha certificación es el del Marco Común por Competencias (MCC) cuyo origen está en el documento “La educación es un tesoro” de Jaques Delors (1994) quien

asevera que hay cuatro pilares para desarrollar la educación que el momento actual requiere: saber conocer, saber hacer, saber convivir y saber ser.

La SEP mediante el acuerdo número 447 publicado en el Diario Oficial de la Federación en diciembre del año 2008, enlista las competencias que integran el perfil deseado del docente para la Educación Media Superior en el MCC, a saber:

1. *Organiza su formación continua a lo largo de su trayectoria profesional*
2. *Domina y estructura los saberes para facilitar experiencias de aprendizaje significativo*
3. *Planifica los procesos de enseñanza aprendizaje atendiendo al enfoque por competencias y los ubica en contextos disciplinares, curriculares y sociales amplios.*
4. *Lleva a la práctica procesos de enseñanza y de aprendizaje de manera efectiva, creativa e innovadora a su contexto institucional*
5. *Evalúa los procesos de enseñanza y de aprendizaje con un enfoque formativo*
6. *Construye ambientes para el aprendizaje autónomo y colaborativo*
7. *Contribuye a la generación de un ambiente que facilite el desarrollo sano e integral de los estudiantes*
8. *Participa en los proyectos de mejora continua de su escuela y apoya la gestión institucional. (SEP 2008)*

Para el momento actual la temática de la certificación docente denominada CERTIDEMS ha sido declarada en proceso de revisión, por lo cual se ha dejado de impartir el diplomado y se ha abierto la posibilidad de buscar otras certificaciones basadas en estándares de competencia como las emitidas mediante el CONOCER.

CONOCER es el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales, el cual tiene el objetivo e conjunto con la SEMS, en términos de lo dispuesto en el artículo quinto del Contrato de Fideicomiso del 2005 (Subsecretaría de Educación Media Superior, s.f.):

Auxiliar al ejecutivo Federal en las atribuciones que la Ley General de Educación establece, a fin de impartir formación para el trabajo, misma que procurará la adquisición de conocimientos, habilidades y destrezas, que permitan a quien la recibe desarrollar una actividad productiva demandada en el mercado, mediante alguna ocupación o algún oficio calificados para lo cual realizará las siguientes actividades:

- A) *Proyectar, organizar y promover en todo el país de acuerdo con las disposiciones aplicables, el desarrollo del Sistema Normalizado de Competencia laboral, en lo*

sucesivo SNCL, establecido en los términos de la Ley General de Educación mediante la definición de Normas Técnicas de Competencia Laboral

- B) Proyectar, organizar, y promover en todo el país, de acuerdo con las disposiciones aplicables, el desarrollo del Sistema de Certificación de Competencia Laboral, en lo sucesivo SCCL, establecido en los términos de la Ley General de Educación, en virtud del cual se acredite, conforme al régimen de certificación que al afecto establezca "La Secretaría", conjuntamente con las demás autoridades federales competentes, el cumplimiento de las normas técnicas del SNCN.*

El tema de la productividad también es un tema que se encuentra en la educación, ya que también se deben alcanzar nuevas formas de impartir el conocimiento, mismas que deben hacerse con destrezas y habilidades lo mayor posible desarrolladas y vinculadas con las exigencias de los nuevos conocimientos que hoy en la actualidad se demandan.

2.2. La necesidad de estándares de evaluación como referente para la certificación

La Secretaría de Educación Pública (2016) formula los propósitos de la Evaluación del Desempeño en los que destacan:

- *Valorar el cumplimiento de las funciones y responsabilidades del personal docente y técnico docente de Educación Media Superior que asegure un nivel suficiente en el ejercicio de las labores de enseñanza- aprendizaje y que contribuya a ofrecer una educación de calidad para los jóvenes.*
- *Identificar las necesidades de formación, así como los requerimientos de capacitación y actualización de los docentes y técnicos docentes acordes con las prácticas de enseñanza del modelo educativo del nivel medio superior que contribuyan a su desarrollo profesional.*
- *Definir los procesos de promoción con cambio de categoría y de reconocimiento profesional de Educación Media Superior. (p.48)*

Para que las características anteriormente mencionadas contribuyan al logro de estos propósitos, se considera que esta debe ser:

El contexto de la educación en nuestro país abarca como se ha mencionado a lo largo de la investigación diferentes ámbitos, es por ello que el contexto económico, social y cultural exige al sistema educativo grandes preparaciones, así como competencias que estén a la altura de países desarrollados, mismas que actúen como un eslabón que coadyuve a la sociedad. Dentro del marco de las experiencias de profesionalización la ANUIES se ha encargado desde hace ya décadas atrás de establecer un sistema de acreditación de la

educación superior, se han llevado a cabo políticas, planteamientos y procedimientos de evaluación, colegiación y certificación, es por ello que se han abierto diferentes espacios que contribuyen a la profesionalización docente, tal es el caso de los diferentes programas como son; PROFORDEMS, CERTIDEMS Y ECODEMS.

Las experiencias de profesionalización que se han mencionado en el párrafo anterior, tienen un objetivo primordial, que dentro de los textos no es mencionado, pero que es importante dar cuenta que formar mejores personas en sociedad es fundamental para el crecimiento de la sociedad, y es que dichos programas se realizan con la intención de impartir mejores saberes y conocimientos, mismos que se llevaran a cabo en sociedad, y que hablaran por sí solos de que los conocimientos y saberes adquiridos han dado excelentes recompensas sociales. Es por ello por lo que los diferentes programas que se extenderán en las líneas siguientes nos darán una idea de los objetivos que tuvieron y han tenido dentro del contexto educativo.

Los diferentes momentos de cambio en materia de políticas en cuestión educativa nos habla también de los diferentes procesos de cambio que se encuentra cada proceso productivo y hablando específicamente del tema educación no puede ser la anomalía, cada nuevo proceso que se desempeña para que el docente cumpla con la calidad y los conocimientos han despertado un nuevo interés por entender las nuevas exigencias dentro y fuera de los diferentes planteles educativos. Como se mencionó anteriormente algunos estadísticos acerca de las características de los docentes, la evaluación un constante requisito para poder mejorar y recibir los nuevos perfiles académicos, recordemos que la evaluación del desempeño docente tiene como objetivo contribuir al a garantizar la idoneidad de los docentes en servicio, si bien se han presentado diferentes problemáticas, llámese, operativas, técnicas, el punto a rescatar es que se trata de evaluar al docente, para poder reafirmar sus conocimientos, así como aprender los nuevos y poder mejorar los instrumentos de enseñanza que se necesitan cada día como una mejora en la calidad del docente.

2.3. Modelos de evaluación

Con el surgimiento de las tecnologías de la información y la comunicación, la Humanidad ha logrado desarrollar un nivel de conocimientos sin precedente en la historia, constituyéndose éste en el principal recurso con cuenta para enfrentar la degradación de los recursos naturales del planeta. Para lograr que el conocimiento ocupe el papel indicado se requiere la construcción de un nuevo modelo educativo que centre el currículo en el educando, particularmente en el desarrollo de sus competencias, de manera tal que se logre una convergencia entre lo individual y lo social en aspectos ligados a lo cognoscitivo, afectivo y psicológico, que potencien una capacidad adaptativa al entorno generado en los últimos años. En este sentido podemos decir que la educación basada en competencias es una nueva orientación educativa que pretende dar respuesta a la sociedad del conocimiento.

El concepto de competencia es multidimensional y polisémico, ya que incluye distintos niveles como saber (datos, conceptos, conocimientos), saber hacer (habilidades, destrezas, métodos de actuación), saber ser (actitudes y valores que guían el comportamiento) y saber estar (capacidades relacionada con la comunicación interpersonal y el trabajo cooperativo). En este sentido, nos enfrentamos a diversas concepciones sobre éste, por lo cual, haremos un breve recorrido sobre su definición. Queremos decir con Legault (2011), que la formación por competencias se inscribe en una renovación paradigmática importante que tiene un impacto en el mundo de la educación desde hace algunas décadas, esto es, el paso del paradigma de la enseñanza al paradigma del aprendizaje; que propone pasar de un sistema de educación basado en la transmisión de los conocimientos por un profesor experto, a un sistema de educación que ponga en el centro de su acción educativa el aprendizaje de los estudiantes.

Como lo mencionan (Rodríguez González y Otros., 2007), quienes definen las competencias profesionales como la integración de conocimientos, destrezas y actitudes que permiten el desempeño profesional de calidad. Ahora bien, desde el punto de vista académico constituyen, por tanto, el resultado de un proceso de aprendizaje que deberá garantizar que los alumnos sean capaces de integrar los conocimientos, habilidades, actitudes y responsabilidades que exigen los perfiles profesionales. Es por ello que la

exigencia de los alumnos al esperar que el docente se encuentre preparado para cualquier situación, sea necesaria e indispensable para el desarrollo integral del estudiante.

2. 3. 1. Modelo por desempeños

El desempeño docente y su correspondiente evaluación están sujetos a una multitud de factores que se orientan a la verificación de las acciones del profesor y su pertinencia en el logro del objetivo del proceso educativo. Dado lo anterior, se reconoce a este proceso como primordial en cualquier sistema educativo forma. La información obtenida en este ejercicio se vuelve relevante y crucial, puesto que, a través de la obtención de evidencias directas del desempeño docente en el aula, se podrán emprender acciones que potencien la mejora del trabajo docente y con ello coadyuvar a elevar la calidad de la educación.

Se reconoce que la evaluación del desempeño docente es una tarea compleja, en la que el principal dilema se ha centrado en cómo hacerlo, quién debe hacerlo y para qué debe evaluarse (Valenzuela, 2002). Ante la premisa de que en la mejora de los procesos educativos habrán de participar todos los actores involucrados (Vaillant, 2008), se destaca la importancia de la participación de los estudiantes en la evaluación del desempeño docente, principalmente en los procesos de organización y aplicación de estrategias y técnicas de enseñanza, de acuerdo con Nieto y Portela (2008, como se citó en Román, 2010) sobre todo si se considera que son los estudiantes quienes pasan muchas horas en el salón de clases, más de lo que ningún observador lo ha hecho ni lo hará (Ferguson, 2012).

Aunque en diversos países de Latinoamérica, se ha establecido que los estudiantes son capaces de señalar las acciones y características de sus maestros que favorecen su interés por aprender, así como las que influyen en su deseo por permanecer o abandonar la escuela, en otras palabras ellos representan una fuente irremplazable de información útil para valorar la calidad del trabajo de los docentes en servicio; también se ha encontrado que la participación de los estudiantes de primaria y secundaria, en la evaluación del desempeño de sus docentes es casi nula (Román, 2010).

A su vez, dado que en la evaluación del desempeño docente se plantea el seguimiento de las acciones educativas dentro del aula y de los avances alcanzados por los

estudiantes, con el propósito de dar a conocer al propio docente sus fortalezas y áreas de oportunidad, se considera que los estudiantes podrían tener dificultades para valorar el grado de conocimientos del docente sobre la disciplina que imparte, debido a su falta de conocimientos y criterio para ello (Elizalde y Reyes, 2008; Román, 2010).

De acuerdo con Schmelkes y Mancera (2010) se considera relevante implementar estrategias para la evaluación del desempeño docente apoyadas en estándares, como una forma de generar insumos para la mejora educativa. Se destaca que en general, en los diferentes marcos internacionales se enfatiza la importancia de cuatro áreas centrales del desempeño profesional docente, las cuales son:

- planeación y preparación;
- clima de aula;
- instrucción y
- responsabilidades profesionales

Empero, se debe recordar que durante la Conferencia Mundial sobre la Educación Superior de la UNESCO (1998) se aprobaron documentos que insisten en la necesidad de la educación permanente del profesorado universitario y su formación pedagógica. Uno de estos documentos aprobados fue la “Declaración mundial sobre la educación superior en el siglo XXI: visión y acción”, donde se especifica:

Un elemento esencial para las instituciones de enseñanza superior es una enérgica política de formación del personal. Se deberían establecer directrices claras sobre los docentes de la educación superior, que deberían ocuparse, sobre todo, hoy en día, de enseñar a sus alumnos a aprender y a tomar iniciativas, y no a ser, únicamente, pozos de ciencia. Deberían tomarse medidas adecuadas en materia de investigación, así como de actualización y mejora de sus competencias pedagógicas mediante programas adecuados de formación del personal, que estimulen la innovación. (UNESCO, 1998)

De igual modo, frente a los docentes universitarios se señala en el texto “Marco de acción prioritaria para el cambio y el desarrollo de la educación superior” (1998) que:

La educación a lo largo de toda la vida exige que el personal docente actualice y mejore sus capacidades didácticas y sus métodos de enseñanza, incluso más que en los sistemas actuales, que se basan principalmente en periodos cortos de enseñanza superior y en

establecer estructuras, mecanismos y programas adecuados de formación del personal docente” (UNESCO, 1998: Punto 1. 6, letra h).

Al destacar la figura del docente universitario queda en evidencia una serie de situaciones que dificulta su labor cotidiana. Todos los obstáculos y problemas expuestos que tienden a afectar el desarrollo pedagógico del profesorado universitario, han determinado la actual identidad docente que tiene el profesor universitario en su contexto cotidiano. De este modo, se puede entender la insatisfacción docente frente a la carrera académica, el status profesional, el sistema retributivo salarial, el clima laboral, el contexto laboral.

Luis Eduardo González y Oscar Espinoza (IESALC, 2007) presentan diversas concepciones de calidad que se encuentran en la literatura especializada. Entre las más tradicionales está la clasificación de Harvey y Green que plantea cinco opciones, a saber:

La calidad como excepción. Esta concepción presenta tres variantes:

1. La calidad vista como algo de clase superior, de carácter elitista y exclusivo;
2. la calidad como equivalente a excelencia, al logro de un estándar muy alto, que es alcanzable, pero en circunstancias muy limitadas;
3. la calidad entendida como el cumplimiento de estándares mínimos.

La calidad como perfección o consistencia. En este caso, para establecer la calidad, se formula un juicio en conformidad con una especificación predefinida y medible. Esta definición permite tener distintos conjuntos de estándares para diferentes tipos de instituciones. Ella se basa en dos premisas: la de “cero defectos” y la de “hacer las cosas bien”. En este caso, la excelencia se define en términos de especificaciones particulares. La especificación misma no es un estándar ni tampoco es evaluada contra ningún estándar. Por otra parte, se ha visto que es posible la provisión de estándares no universales para la educación superior. El enfoque “cero defectos” está, en opinión de Peters y Waterman, intrínsecamente ligado a la noción de “cultura de calidad”, en la cual todos en una determinada organización son igualmente responsables del producto final. El hacer las

cosas bien implica que no hay errores en ninguna etapa del proceso y que la calidad es una responsabilidad compartida, lo cual se aproxima al concepto de calidad total.

La calidad como aptitud para el logro de una misión o propósito. Aquí calidad se refiere a la manera en que cierto producto o servicio se ajusta a un propósito, siendo este usualmente determinado por las especificaciones del “cliente”. Esta definición de calidad es generalmente utilizada por los gobiernos para asegurarse que la asignación de recursos es adecuada.

La calidad como valor agregado. Concepción que se ha estado usando desde los años ochenta, asociada a costo, exigiendo eficacia y efectividad. Calidad sería el grado de excelencia a un precio aceptable. En este enfoque subyace el concepto de accountability: responsabilidad frente a los organismos financiadores.

La calidad como transformación. Esta idea está basada en la noción de cambio cualitativo. Cuestiona el enfoque de calidad centrado en el producto. Una educación de calidad es aquella que produce cambios en el estudiante y lo enriquece. El estudiante se apropia del proceso de aprendizaje.

Actualmente, casi todos los países han organizado o están organizando mecanismos de evaluación, que es la actividad especializada para establecer la calidad universitaria. La evaluación universitaria es una actividad reciente en América Latina, con distintos grados de avance y diferentes objetivos, la cual busca todavía consolidar sus modelos frente a muchas dificultades de carácter técnico y político. Por cierto, ella debe mucho a la evaluación del aprendizaje, que tiene más tradición en la historia de la educación, en razón de la importancia central que el aprendizaje tiene en el proceso educativo.

En palabras de Stubrin (IESALC, 2007), el aprendizaje como adquisición de conciencia sobre el ser propio del estudiante y sobre el mundo, como reflexión emancipadora hasta para los más desvalidos y en especial para ellos, fue una corriente muy influyente en la idea de que las comunidades universitarias podían autoevaluarse y exponerse a la evaluación de miembros de otras comunidades similares, como fuente de conocimiento.

La evaluación de los aprendizajes se vincula muchas veces a la evaluación de la enseñanza y de los docentes. La concienciación sobre nuestras prácticas es, en efecto, un salto cognitivo que ayuda a elegir con más racionalidad mejores rumbos. Sin embargo, los procesos evaluativos en educación superior, practicados bajo el protagonismo de los Estados, o por iniciativa de las IES y/o sectores de la comunidad académica, son más amplios y más complejos que la evaluación del aprendizaje, tanto en sus instrumentos, como en sus objetivos. Muchas veces la evaluación está asociada a la acreditación.

Evaluación y acreditación son conceptos distintos, pero también presentan alta correlación. En algunos casos, evaluación contiene la acreditación, en otros se cree que acreditación es un fenómeno más amplio que abarca y traspasa la evaluación. El énfasis se pone en una o en otra palabra, de acuerdo con los conceptos y los objetivos atribuidos en cada caso. Evaluación es una palabra más comúnmente utilizada para referirse a procesos de análisis, estudio y discusión respecto al mérito y valor de sistemas, instituciones y programas, con objetivos de mejora. Dichos procesos pueden combinar acciones internas y externas, con amplia participación de la comunidad académica o solamente de expertos o comisiones de pares.

La palabra evaluación está casi siempre asociada al mejoramiento de la calidad. Pero estos conceptos se encuentran en disputa, desde perspectivas teóricas y políticas, entre los valores educativos y los más cercanos del campo económico. Bajo la inspiración y el apoyo técnico-financiero de organismos multilaterales, se observa a partir de los años 1980-1990 un despliegue de evaluaciones estandarizadas, de mediciones de la calidad comúnmente externas y cuantitativas para, así, facilitar comparaciones a escala nacional e internacional, con amplia utilización de procedimientos estadísticos. Por otro lado, también se reconoce el esfuerzo de una importante corriente de académicos para asegurar procesos evaluativos que, sobre todo, respeten los valores universitarios del conocimiento como elemento de realización humana, de la formación científica y socialmente relevante, de las aptitudes de respeto a la diversidad, cooperación, libertad y justicia, sin propósito de clasificación y rankings.

Por otra parte, la normatividad mexicana con respecto a la materia indica:

Artículo 1. La presente Ley es reglamentaria de la fracción III del artículo 3o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, rige el Servicio Profesional Docente y establece los criterios, los términos y condiciones para el Ingreso, la Promoción, el Reconocimiento y la Permanencia en el Servicio. Las disposiciones de la presente Ley son de orden público e interés social, y de observancia general y obligatoria en los Estados Unidos Mexicanos. La presente Ley no será aplicable a las universidades y demás instituciones a que se refiere la fracción VII del artículo 3o. De la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, al Consejo Nacional de Fomento Educativo y organismos que presten servicios equivalentes en las entidades federativas, ni a los institutos de educación para adultos, nacional y estatales.

Artículo 2. Esta Ley tiene por objeto: I. Regular el Servicio Profesional Docente en la Educación Básica y Media Superior; II. Establecer los perfiles, parámetros e indicadores del Servicio Profesional Docente; III. Regular los derechos y obligaciones derivados del Servicio Profesional Docente, y IV. Asegurar la transparencia y rendición de cuentas en el Servicio Profesional Docente.

Artículo 3. Son sujetos del Servicio que regula esta Ley los docentes, el personal con funciones de dirección y supervisión en la Federación, los estados, el Distrito Federal y municipios, así como los asesores técnico pedagógicos, en la Educación Básica y Media Superior que imparta el Estado. (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2016)

Si bien, la evaluación es un agente que siempre mantuvo un papel activo en la dinámica escolar para México, a partir de la reforma educativa propuesta por el expresidente Enrique Peña Nieto, es que se pone un valor agregado a este proceso debido al énfasis que se le otorga como elemento primordial para conseguir lo llamado calidad educativa.

Como ya mencionó el artículo tercero con sus fracciones correspondientes, vane numerando tipos evaluativos, una de las figuras que más polémica provoco fue la evaluación del desempeño docente, pero ¿por qué la controversia se centró en esta prueba? Uno de los mayores miedos de la humanidad el sentimiento a encontrarse en una posición de vulnerabilidad, que termine mostrando a sus iguales sus debilidades o puntos de flaquezas y este sentimiento se potencializa más cuando por estatus el sujeto ocupa o ejerce una autoridad. La figura del docente entonces funge una autoridad no sólo ante el alumnado, sino ante la comunidad en general, padres de familia, familia nuclear misma... de ahí que al cuestionarse su actuar y dirección provoque un sentimiento de miedo ante la exposición de aquello que como figura de poder no debería de tener, los defectos.

Recordemos que en párrafos anteriores ya hablábamos de la responsabilidad que tiene el evaluador cuando emite un juicio de valor, sobre alguna práctica o habilidad de los sujetos, el sentimiento que se provoca en ellos o la reacción es sin lugar a dudas algo que se debería de considerar para encontrarse prevenido. Es un poco también desmitificar muchas de las cosas y rumores que se generan alrededor de las prácticas evaluativas. La evaluación del desempeño docente es un proceso cuya finalidad es emitir juicios de valor sobre la calidad del cumplimiento de responsabilidades docentes en la enseñanza, aprendizaje y desarrollo de los estudiantes, a través de un seguimiento permanente que permita obtener información válida, objetiva y fiable para determinar los avances alcanzados en relación con los propósitos de la enseñanza y propósitos educativos nacionales.

El Programa de Mediano Plazo para la Evaluación del Servicio Profesional Docente 2015-2020 (PMP-SPD) tiene como referente central el derecho a la educación de calidad y su propósito es constituir un instrumento para orientar las actividades y tareas que conduzcan a mejorar las capacidades y competencias docentes, a partir de regular su ingreso, promoción, reconocimiento y permanencia, así como la promoción a cargos con funciones de dirección, supervisión escolar y asesoría técnica pedagógica, y la permanencia en los mismos.

La evaluación no discriminará a ningún aspirante en menoscabo del ejercicio de sus derechos, siempre y cuando reúna los requisitos establecidos en las convocatorias correspondientes. La evaluación se desarrollará en tres fases:

- a) En la primera: Publicación y difusión de las convocatorias, Pre-registro, Registro, recepción y revisión de la documentación entregada
- b) En la segunda: Aplicación de instrumentos de evaluación
- c) En la tercera: Calificación, Emisión de resultados del desempeño docente.

Las evaluaciones serán realizadas a través de diversas herramientas metodológicas, como son:

- a) Pruebas escritas.

- b) Observación y registro del comportamiento de los docentes.
- c) Entrevistas.
- d) El plan de clase.
- e) Portafolio de evidencias.

2. 3. 2. Experiencia laboral

El renovar los conocimientos, las destrezas y las competencias de los ciudadanos se realiza con la finalidad de poseer cada vez una mayor competitividad de forma globalizada y lograr una cohesión social. Las autoridades de los sectores de la educación y la formación en distintos niveles y en diferentes países han analizado los obstáculos que impiden el acceso a la educación y a la formación, la combinación de cualificaciones de distintas instituciones y la dificultad la circulación de los ciudadanos en el mercado de trabajo. Estas circunstancias les impiden proseguir un auténtico aprendizaje permanente desarrollado a lo largo y ancho de la vida (es decir, a través de todos los niveles de educación y formación y en forma de aprendizaje formal, no formal e informal). El Consejo Europeo de Lisboa de 2000 publica por el Parlamento Europeo (2000) la mejora de la transparencia de las cualificaciones y el aprendizaje a lo largo y ancho de la vida, que deberían ser dos elementos clave de las acciones encaminadas a adaptar los sistemas europeos de educación y formación a las demandas de la sociedad del conocimiento, así como a la necesidad de elevar el nivel de empleo y de mejorar su calidad. Esto fue confirmado en el Consejo Europeo de Barcelona de 2002 que, en el marco de la estrategia destinada a hacer de los sistemas de educación y formación europeos tuvieran una referencia de calidad mundial para el 2010, en la que se exhortaba a la creación de instrumentos que garanticen la transparencia de las cualificaciones.

La Resolución del Consejo del 2002 sobre el aprendizaje permanente instó a los Estados miembros a fomentar la cooperación y a tender puentes entre el aprendizaje formal, no formal e informal, como una condición necesaria para la creación de un espacio europeo del aprendizaje a lo largo y ancho de la vida, basándose en las realizaciones del proceso de Bolonia y fomentando una actuación similar en el ámbito de la formación profesional. El Marco Europeo de Cualificaciones (EQF) es un documento publicado por la Comisión

Europea (2009) en el que se señalaba como fecha de creación el año 2004, este es el marco común de referencia que relaciona entre sí los sistemas de cualificaciones de los países sirviendo de mecanismo de conversión para mejorar la interpretación y comprensión de las cualificaciones de los diferentes países y sistemas de Europa.

Sus dos objetivos principales son:

- a) Fomentar la movilidad de los ciudadanos entre los diversos países
- b) Facilitarle el acceso al aprendizaje permanente

Este Marco común se formaliza en respuesta a las peticiones de los Estados miembros, los interlocutores sociales y otras partes interesadas, quienes pedían una referencia común para incrementar la transparencia de las cualificaciones. La comisión con el apoyo del grupo de expertos sobre el EQF, realizaron el diseño de un modelo en el que se propone un marco de ocho niveles basado en resultados de aprendizaje que mejorase la transparencia y la transferibilidad de las cualificaciones, además de fomentar el aprendizaje permanente.

La Comisión lanzó una consulta en toda Europa sobre dicho plan durante la segunda mitad de 2005 y con la respuesta obtenida se dieron a la tarea de involucrar a diferentes partes interesadas en Europa para que respaldaran la propuesta de la comisión modificándola en función de los comentarios de los expertos de los 32 países participantes y de los interlocutores sociales europeos, adoptando el texto revisado en forma de propuesta el 6 de septiembre de 2006. Durante el año 2007, el Parlamento Europeo y el Consejo negociaron con éxito la propuesta y en febrero de 2008, se adoptó oficialmente el EQF según la publicación de la Comisión Europea (2009) La Recomendación relativa a la creación del EQF entró en vigor oficialmente en abril de 2008 y establecía el año 2010 como límite para que los países realicen las correspondencias entre sus sistemas nacionales de cualificaciones y el EQF y el año 2012 para que todos los certificados de cualificación contengan una referencia al nivel correspondiente del EQF.

Los niveles según la Comisión Europea Educación y Cultura (2009) abarcan toda la gama de cualificaciones que van desde el nivel 1 (como pueden ser los títulos de educación

básica) hasta los más avanzados que se encuentra en nivel 8 (comparando estos con estudios doctorado). La misión de este EQF es vincular los diferentes sistemas y marcos nacionales de cualificaciones mediante una referencia europea común en sus ocho niveles de referencia. Presentándose como una herramienta para fomentar el aprendizaje permanente, en el EQF se tiene en cuenta todos los niveles de cualificación de la enseñanza general, la formación profesional, la educación académica y otros tipos de formación que abarca las cualificaciones obtenidas en la educación inicial y la formación continua. Los ocho niveles de referencia se describen en términos de resultados de aprendizaje, que se reconocen en los sistemas de educación y formación europeos que son tan diversos que sólo los resultados de aprendizaje permiten realizar comparaciones y posibilitan la cooperación entre instituciones.

2. 2. 3. Modelo por competencias

Es importante reconocer que las competencias no son capacidades innatas, deben ser activadas, movilizadas, integradas y construidas a partir de un autodesarrollo personal. Es a partir de lo que el individuo, trabajador o estudiante se autoevalúa para alcanzar un nivel más en la adquisición de la competencia, lo que conllevará a la autogestión del conocimiento. El aprendizaje permanente está latente, se sabe que los conocimientos no son eternos, actualmente son fugaces y obligan a estar en integración y activación continua. El modelo por competencias en la actualidad es un tema con mayor importancia, debido a las mismas demandas que impone el nuevo conocimiento, las innovaciones que en conjunto con la construcción de nuevos procesos establece el recurrente tema de la globalización. Fue hasta comienzos del año 2000 donde los procesos de enseñanza empezaron a basarse bajo el concepto de competencias profesionales, debido a que el conocimiento tomó fuerza en los diferentes ámbitos político, económicos.

La intención de este modelo lo que hace es evaluar el conjunto de competencias que integran conocimientos, habilidades y actitudes que el docente debe tener para generar un mejor ambiente de aprendizaje para los estudiantes, y que estos a su vez generen competencias y que se promueva el aprendizaje. La Secretaría de Educación Pública contempla seis características que deben tener las competencias docentes:

1. Son fundamentales para los docentes de la Educación Media Superior (EMS), en el marco del Sistema Nacional de Bachillerato y el enfoque en competencia a partir del cual se construye.
2. Están referidas al contexto de trabajo de los docentes y técnico docentes de tipo educativo, independientemente del subsistema en el que laboren, las asignaturas que tengan a su cargo y las condiciones socioeconómicas y culturales de su entorno.
3. Son transversales a las prácticas de enseñanza y aprendizaje de los distintos campos disciplinares.
4. Son trascendentales para el desarrollo profesional y formación continua de los docentes como formadores de personas integrales.
5. Son un parámetro que contribuye a la formación docente y técnico docente, y a la mejora continua de la enseñanza y el aprendizaje en la EMS. En este sentido, las competencias no reflejan la situación actual de la docencia en el tipo educativo, ni se refieren simplemente al deber ser; se trata de competencias que pueden y deben ser desarrolladas por todos los docentes y técnico docente del bachillerato en el mediano plazo, y sobre las cuales podrán seguir avanzando a lo largo de su trayectoria profesional.
6. Son conducentes a formar personas que reúnan las competencias que conforman el Perfil del Egresado de la EMS.

Estas características postuladas anteriormente señalan las características individuales, éticas, académicas, profesionales y sociales que deben tener aquellos que desempeñan la labor docente.

A modo de conclusión

Finalmente se puede cerrar el apartado señalando como el cumplimentar estas competencias se podrá tener una mejora en la calidad de la docencia, lo que permitirá alcanzar estándares en el desarrollo de la educación en nuestro país. Si bien como se ha mencionado la profesionalización es parte de esta mejora en la calidad de la docencia, lo cierto es que también las características que podrían ser ajenas a la profesionalización juegan un papel importante en la vida del docente, debido al grado de experiencia que se puede obtener en comportamientos tanto dentro del aula como en el entorno que lo rodea.

Si bien las condiciones socioeconómicas de nuestro país no son las esperadas, el tema de la educación se debe de ver como un logro a alcanzar, ya que una educación que se imparte en las generaciones presentes y que se deberá impartir en las generaciones venideras debe ser el escalafón para alcanzar un bienestar que se refleje en los ámbitos políticos, económicos y culturales.

CAPÍTULO 3

PROFESIONALIZACIÓN

Cuando somos niños siempre miramos a los adultos y pensamos que sus trabajos los hacen ser alguien, de hecho, esa es la típica pregunta de los adultos hacia los pequeños ¿quieres ser cuando seas grande? Y pensamos en bombero, maestro, ingeniero o arquitecto; y entonces nos dicen que debemos estudiar para conseguirlo. Desde ese momento entonces de manera consciente, nos hacemos a la idea de que para ser alguien tenemos que estudiar, conseguir un trabajo y ser así alguien. Pero luego cuando somos grandes nos encontramos con el problema de definir que ser, debido en gran medida a que nos topamos con una variedad en la realidad, y tenemos la oportunidad de obtener un oficio, empleo o profesión; y tener clara la diferencia es importante para este capítulo que iniciamos.

Según la Real Academia, el horizonte entre uno y otros de los conceptos no es algo muy fácil de marcar, tal y como se puede observar en las definiciones que aporta:

Oficio, ocupación habitual, cargo, profesión de algún arte mecánica. Empleo, acción de emplear, ocupación y oficio. Profesión, empleo, facultad u oficio que alguien ejerce y por el que percibe una retribución. (Real Academia de la Lengua, 2019)

Si bien el oficio hace énfasis en la aparición de algún arte mecánico, lo que podría interpretarse como esa opción que enlaza un trabajo manual con la conceptualización de empleo, el concepto de este último es justamente el término que enlaza el oficio con la profesión, ya que son considerados como dos opciones. El empleo entonces es esa opción de ocuparnos en algo. Finalmente, la profesión logra hacer converger otros elementos la retribución ante lo que se sabe hacer y el ejercicio del empleo, facultad u oficio; pero aún quedan muy débiles estas definiciones, por ello presentamos algo que nos ayude a puntualizar más.

Profesión puede definirse como una actividad permanente, ejercida mediante el dominio de un saber especializado que sirve de medio de vida, pero, además, determina el ingreso a un grupo social determinado. Tiene una constitución de normas y reglas propias de la profesión. (Campos,2014, p.1-2)

Gracias a lo mencionado por el autor podemos detenernos en ciertos puntos que nos parecen interesantes rescatar, primero el dominio de un saber especializado; la profesión entonces no se resume solamente al poder realizar una habilidad manual, sino que va acompañada de conocimientos más profundos, sistemáticos y con normas y reglas que enmarcan la profundidad de interacciones entre el saber hacer y el saber. Lo más importante de esta definición de profesión, es que se convierte en un medio de vida, esto quiere decir que, aquello que se realiza se vuelve el medio principal para poder sobrevivir, en materia de pagar cuentas, tener salud, sustento, hogar, lo que en algún momento se expresaría, para la Psicología, en términos de cómo cubrir necesidades básicas, ese es justamente el papel que juega la profesión, ser ese vehículo que ayude a poder dar respuesta a eso que necesitamos como seres humanos.

Aunque cabe hacer mención que se vuelve un elemento tan importante y relevante para los seres humanos, que esa misma profesión, es una opción de autorrealización, en párrafos anteriores se habló de cómo el ser humano se prepara para ser alguien en la vida, en cuanto el ejercicio de esa profesión proporciona un sentimiento de éxito y se vuelve relevante para los sujetos, puesto que los ayudan a sentirse felices haciendo lo que les gusta, de ahí que la importancia de una profesión no radica sólo en el bien económico que propicia sino también en el bienestar del sujeto mismo. El tener claro que es una profesión abre campo para el tema a tratar, la profesionalización, por lo cual hacemos a un lado entonces la idea de que los oficios también son parte del sector empleo y nos centramos sólo en las ventajas que aporta a los sujetos el tener una profesión que los prepara para vivir y ser productivos. Pero hay un dato muy real, los profesionistas son productos de una educación superior o universitaria

Actualmente unos de los propósitos en el campo de la profesionalización, es la mejora y obtención de logros en la calidad de los aprendizajes de los alumnos “haciendo una retrospectiva de la actuación docente, en la década de los setenta con apenas la conclusión de estudios, todavía pasantes de licenciatura y egresados para actividades profesionales distintas de las artes de la enseñanza, se involucraban fortuitamente en el proceso, que a la larga se convertiría en un proyecto de vida: la educación” (Sotelo y Salinas, 2013, p. 5) Para ese momento social, la docencia podía representar, en la identidad

como profesionales especializados en determinada área “fuente permanente de tensión en cada clase, donde apenas el sentido común, la intuición y las escasas orientaciones pedagógicas, proporcionaban "algunas pistas" para resolver los distintos malestares, ignorancias y desequilibrios psicológicos, causados por la ausencia de preparación pedagógica que es propia de un verdadero profesor, y de una actividad que demanda saberes en muchas dimensiones y con menos ambigüedades” (Sotelo y Salinas, 2013, p. 3)

Las profesiones también se pueden considerar como grupos a los que se puede pertenecer solamente después de un proceso de selección, incorporación, formación, evaluación y certificación, aunque actualmente este proceso y panorama se ha tornado complejo, como ya señala el mismo Calan en 1965, al referirse a la realidad de las profesiones: *la notion même de profession fait songer à certains tableaux de l'école impressionniste: parfaitement clairs quand on les contemple de loin, incompréhensibles dès qu'on s'en approche* (Trad. la noción misma de profesión se comprende con el símil de la pintura de la escuela impresionista: perfectamente clara cuando se contempla de lejos, incomprensible en cuanto se experimenta cercana) No obstante, por una parte, con las distintas necesidades que requiere el proceso de aprender a ser maestro, la disposición para llegar a serlo, las oportunidades en la oferta de capacitación, que, sin llegar a ser procesos de formación —entendidos como la articulación entre las necesidades de un profesor para saber enseñar y la interacción con las novedades teóricas de las corrientes de enseñanza y con el medio ambiente—, siempre existieron en las distintas instituciones, por otra, el vencimiento de los estereotipos y obstáculos que producen una identidad profesional docente falsa, accede a la enseñanza dispuestos a considerarla como una actividad maravillosa, en la que aspirábamos a jugar un papel de amigos y consejeros personales con nuestros estudiantes, lo que no corresponde a la realidad de las rutinas cotidianas de la enseñanza, con las que inicialmente realizamos nuestro quehacer docente.

Con contribuciones como cursos, talleres y la adquisición de información sobre Didáctica General y Didáctica, nos percatamos de que la enseñanza no es una utilización de recetas, sino una profesión y como tal requiere una preparación, una profesionalización. Esta preparación tiene que formar en habilidades y especializar para desempeñar un servicio público de reconocido valor social. Denominar la enseñanza con el término de profesión y hablar de profesionalización, es difícil, como afirman Ferreres e Imbernón

(1999). La enseñanza tiene una aplicación universal, es para todos los contextos sociales y educativos; es una actividad laboral de carácter social, en la que las características de los individuos, del contexto en que ejercen la profesión y la diversidad de actividades específicas laborales que han de asumir, son de una gran variedad y, por tanto, no pueden encontrarse los límites entre lo profesional y lo no profesional.

Todo esto complica el establecimiento de características o cualidades comunes a toda la profesión. No cumple la enseñanza muchas de las características de otras profesiones, porque no tiene una estructura de conocimientos que permita elaborar una teoría de la enseñanza que oriente la práctica docente (Gimeno, 1981). No existe una cultura común a los docentes que se vaya transmitiendo, ya que los contextos, los alumnos y los profesores se diferencian en muchos aspectos y el proceso de socialización profesional no está planeado o dirigido por la institución formativa (Marcelo, 1989). A pesar de esto, es la docencia una profesión, una actividad a la que hay que dotar de identidad y para ello necesita una propuesta de formación que se base en las tareas que maestros en pedagogía y profesores realizan en sus escuelas.

Complementariamente, la actuación como docentes no se desarrolla en una isla, sino en una institución educativa, y en compañía de otros colegas y de estudiantes. Hacia unos y otros tenemos también obligaciones, que deben servir de base para llevar a cabo un buen ejercicio profesional, mediante un código deontológico. Este código es una formulación explícita de los compromisos y los deberes profesionales que los componentes de la profesión deben asumir y aplicar en su ejercicio cotidiano. Así, el código entra en el ámbito de la ética profesional, rebasando el de las meras obligaciones expresas. Por ello, la actuación profesional de los docentes, cuyos destinatarios centrales son los alumnos, justifica nuestra profesión y parece por tanto lógico que nuestro código profesional se inicie con los compromisos y deberes relativos a los alumnos y que ocupen un lugar relevante.

3.1. Conceptualizaciones sobre profesionalización

Actualmente las escuelas de toda América Latina se ven interpeladas por los cambios producidos en el mundo laboral y la formación profesional que se imparte en éstas. Las apuestas formativas que hoy se intentan hacer, buscan dar cuenta de esta compleja correlación enmarcada en una consideración de las competencias.

En este sentido, la formación universitaria, se debe actualizar y renovar, tomando como base los desafíos políticos, sociales y culturales de la sociedad en que se inscribe. Un análisis profundo sobre las competencias no puede estar aislado de una discusión sobre las actuales condiciones del mundo laboral de las y los jóvenes y, por tanto, de la responsabilidad que les compete a las universidades en la formación de sus estudiantes.

La discusión de las competencias refiere necesariamente al nuevo estilo de organización y administración de los “recursos humanos” que se lleva a cabo en una empresa, organización o institución. En definitiva, pone de relieve la función que tienen las y los profesiones en el mundo laboral y, por supuesto, en la formación universitaria y técnica que se requiere. Las profesiones, desde el inicio de la sociedad moderna, han intentado regular la vida social a través del mundo laboral; por ejemplo, las profesiones ligadas a la salud, la educación, la seguridad nacional, el bienestar social, son prerrogativas exclusivas de las personas que han experimentado una formación especial y que cuentan con la legitimidad social pertinente expresada en títulos, grados y diplomas.

Iniciando la línea histórica de la conceptualización de profesionalización hablaremos del trabajo de Lutero (1523), el cual, aunque impregnado aún de un corte religioso, resalta algunos puntos relevantes que nos interesan resaltar. El término conceptual que utiliza es *Beruf* entendido como “el lugar en el cual cada uno está ubicado dentro del orden de la vida y en el cual cada uno se protege como cristiano” (p.60) es un término que se asimila a la vocación, y hace una especie de relación con una encomienda divina en la que se centra nuestra misión en este mundo, es un llamado a cumplir con nuestra obra encomendada por un Dios el cual siempre está en función de sus deseos y plan maestro. Este desarrollo se encuentra en su obra la doctrina de los dos reinos, la cual también podría ser conocida como la doctrina de la profesión, la profesión del hombre, entonces, no es algo decisivo, especial y único respecto de su misión aquí en la tierra, la profesión en la que se ubica el cristiano, es, por lo general, un lugar muy modesto por tanto el cristiano no puede ni debe enorgullecerse de su trabajo diario, ya que no pertenece a él ni la decisión, ni los logros todo es obre de Dios.

Este pensamiento mantuvo su vigencia hasta que surgió un paradigma diferente hablando del nexo entre conocimiento y poder está en la base del reconocimiento social de

cualquier profesión. Sin embargo, las profesiones no sólo son deudoras de este tipo de racionalidad llamada en palabras de Weber (1944) “racionalidad instrumental”, sino también de una que denominamos “racionalidad axiológica”. Las profesiones modernas, desde su génesis, han tenido que responder al porqué de su existencia, es decir a su finalidad, o sea a su ethos. Todas las profesiones tienen un deber moral respecto de sus acciones; las y los médicos deben responder ante la sociedad por la salud de la población; las y los trabajadores sociales por la justicia y bienestar de las personas, el abogado por los derechos y obligaciones ciudadanas y del Estado.

El cumplimiento de estas obligaciones morales les permitirá una mayor o menor legitimidad ante la sociedad. Todas estas apreciaciones nos permiten señalar que el mundo de las competencias no puede estar desenraizado de una discusión amplia del mundo profesional, ni de un análisis de la acción profesional.

Bellier afirma que las competencias no son sólo un listado de actividades, ya que se es competente en un contexto y, por lo tanto, caben ser explicadas a partir de la organización laboral y social del trabajo (Bellier en Chauviere y Tronche, 2002). Es así como las competencias no son un listado de actividades, medibles y observables empíricamente, ni tampoco una relación accidental entre el mundo laboral y las competencias profesionales, como se nos ha hecho creer. Por ende, es menester dar cuenta en primera instancia de la acción profesional y del concepto de profesionalidad.

La acción humana así planteada, pone en el tapete el lazo entre competencias y aspectos del mundo profesional cotidiano: el oficio, el saber práctico, las intersubjetividades y la reflexión moral del ejercicio profesional. Desde esta concepción se plantean las bases de las competencias éticas como un requerimiento insoslayable para la formación profesional, en especial la de trabajadores y trabajadoras sociales. Al partir del supuesto que la explicación de las competencias no puede estar separada de un análisis de las condiciones genéricas de las competencias y, por tanto, se requiere como punto de partida, considerar la problemática de la acción humana. El punto de partida en el análisis de las competencias es considerar que la acción humana refiere a sujetos individuales que construyen significaciones.

En este sentido, la sociología comprensiva, en Weber (1973, p.61), da cuenta de la acción humana, como una acción que parte de sujetos individuales: “queremos comprender la realidad de la vida que nos circunda (...) queremos comprender, (...) la conexión y significación cultural de sus manifestaciones individuales en su configuración actual. La acción humana es eminentemente una manifestación que parte, en primera instancia, de la acción de los sujetos y, que además está orientada hacia los demás. Esta orientación hacia los demás es un componente de significación subjetiva”.

Según Ricoeur (1989), el esfuerzo de Weber fue interpretar el sentido subjetivo de la conducta y, por tanto, interpretar la acción humana y no la conducta. La acción social tiene sentido para el agente humano, que interactúa. Para Ricoeur (1989) este tipo de análisis refiere a un modelo de la motivación humana en plena vigencia.

Este tipo de análisis de la acción humana es interesante para las competencias, ya que éstas requieren partir del sujeto y de sus relaciones. La acción social y los requerimientos sobre sus competencias dan cuenta de una acción inteligible; es decir, una acción que nos obliga a interpretarla pues ella no se nos presenta de forma transparente. Las competencias y sus relaciones con el mundo laboral refieren a individuos que heredan y recrean condiciones históricas de organización profesional hacia formas de ejercicio profesional. A partir de ellas se construyen significaciones laborales en relaciones intersubjetivas, los espacios laborales corresponden a mundos de la vida cotidiana y se adscriben a mercados laborales ya reconocidos y con ello a relaciones de poder, y a un ethos profesional.

Si consideramos el concepto profesión desde sus orígenes, éste tiene un sentido religioso que se refiere a vocación, misión, aspectos que se conservan en la actualidad con otras connotaciones. Desde la obra de Weber, el trabajo representa el medio de salvación. La salvación está dada por la labor profesional en el mundo. De aquí se deduce que las profesiones contienen, en su esencia, un sentido ético-religioso: “el trabajo en el mundo, obliga a cada persona a cumplir sus deberes y por ende viene a convertirse para él en profesión” (Weber, 1944, p.50). El análisis de las profesiones desde la concepción luterana,

en Weber, da cuenta de la antinomia de la conducta profesional. La profesión sirve para dar respuesta de las necesidades de los sujetos, estas respuestas se ofrecen a través de la especialización (salud, defensa, educación...), pero estas respuestas -ejercicio profesional- no se conciben sin la responsabilidad a la que éstas obligan.

Se ejerce la profesión en la vida cotidiana, con una misión o vocación. Es la conciencia del deber que obliga a hombres y mujeres a cumplir sus deberes traducidos en su labor profesional cotidiana. El sentido religioso por el cual nacen las profesiones, como dice Cortina (2003), se traducirá en una reflexión ética autónoma del mundo religioso. La reflexión ética que está al origen de la profesión se emancipa de la esfera religiosa en nuestra época y requiere de una reflexión ética acordada a las sociedades modernas. Actualicemos estas indicaciones con otras preguntas.

El profesional actual, en especial el trabajador social, ¿puede reducirse su intervención por un desempeño técnico y disciplinario? Cualquier profesional en ejercicio nos dará una respuesta negativa, ya que su trabajo no sólo está sujeto a conocimientos, reglas, normas y cuadros administrativos (especialización) sino también a valores y principios éticos.

Las y los trabajadores sociales, en tanto profesionales, no pueden desligarse de su vocación y responsabilidad y, por tanto, de los deberes morales de su profesión. En palabras de Cortina (1996, p.106) “Se trata de una pregunta que colocará en primer plano las relaciones de nuestro ethos personal como nuestro ethos profesional en un horizonte de compatibilidad, congruencia e integridad”.

La profesionalización exige entonces un análisis profundo de los juegos de poderes que ella despliega o pone en práctica. Es decir, las prerrogativas que se le asignan a una profesión en desmedro de otras, no sólo consideran la formación que reciben los miembros de su comunidad (tal cual puede hacernos creer un análisis más funcionalista de la sociología de las profesionales), sino por las ventajas que se les otorgan por los grupos de poder y las estrategias de poder que ella logra desplegar en su reconocimiento “esta estrategia trata de nombrar el proceso histórico por el cual ciertos grupos de profesionales logran objetivamente establecer un monopolio sobre un segmento específico del mercado

laboral, hacer reconocer sus competencias por el público, con la ayuda del Estado. Más que proyectos individuales. Se trata de estrategias colectivas (...). El resultado de esta estrategia es un mercado laboral cerrado” (Dubar y Tripier, 1998, p. 28).

El afán de conocer las profesiones es con el objeto de realizar un ejercicio de mapeo que ayude a focalizar lo que se necesite para un desempeño correcto, al saber cuáles son sus principales funciones y como se trazan los objetivos de la profesión tomando medidas para poder cubrirlas.

Según Weber, uno de los padres fundadores de las ciencias sociales modernas, una profesión tiene al menos tres características fundamentales: a) empleo de conocimiento racional técnico; b) autonomía en el ejercicio de la actividad y c) honor estamental, es decir, prestigio y reconocimiento social. En este sentido afirmaba que un profesional vive de y para su profesión. (Tenti, 2002, p.93)

En esta búsqueda de identidad se han propuesto distintas formas de abarcar la docencia, una estrategia recurrente ha sido la caracterización, Marcelo (1989) parte de la idea de que el punto clave se encuentra en la palabra-acción formación, la forma en la que aquellos sujetos que pretenden volverse docente reciben las herramientas necesarias para poder ejercer son lo que integrará la manera en que se definen y asumen en su rol de docente. Cuando hablamos de la práctica docente con inmediatez lo enlazamos a la tarea de enseñar, la cual adquiere una diferenciación sustancial gracias al término “profesión” debido a que esté “marca diferencias cualitativas con respecto al oficio, ocupación o empleo” (Marcelo, 1989, p.9) de forma que el simple adjetivo de profesión legitima y también hace sobresalir una práctica.

El termino de profesional es usado para “referirse a un grupo de personas con una elevada preparación, competencia y especialización que prestan un servicio público” (Marcelo, 9, 1989) esta definición a simple vista nos ayudaría a confirmar el hecho de que la docencia es una profesión en el momento en que la comunidad docente legitima esta tarea al ser parte de un proceso que los prepara para ser competentes en área de la enseñanza, cumpliendo así con las características que Marcelo presenta, preparación, competencia, especialización y prestan un servicio público.

Sin embargo, una de las dificultades para poder establecer una base sólida sobre la profesión docente es la variabilidad de lo que Marcelo (1989) llama cultura docente “no podemos afirmar que exista una cultura común docente que se transmita a los candidatos a

profesores” en otras palabras no existe un manual que explique cómo deben ser los docentes ni mucho menos como deben portarse o desenvolverse, hay una gran variabilidad entre su procedencia social, contenidos, habilidades y aspectos culturales, esta realidad es entonces aquella que nos hace hablar no de una cultura docente. sino de una amplitud tan basta que se problematiza poder hablar de un solo docente.

De igual forma el campo de desarrollo o escenario laboral de los docentes es igual de multifacético, cada aula es distinta, los alumnos tienen necesidades particulares lo que no permite crear patrones de contenido o de dinámica en grupos. En otras palabras “la teoría y la investigación didáctica han elaborado a través de sus diversas concepciones sobre la enseñanza y su práctica, diferentes modelos de profesor y de alumno y de esas variaciones es que se han configurado las propuestas para la formación del profesorado” (Marcelo, 1989, p.23) la figura del docente entonces demanda la creación de escenarios donde se promueva la investigación para poder entender desde la configuración de la figura del docente y el espacio donde se desempeña.

Este proceso de describir a través de la práctica es lo que hace necesario la presencia del profesor en la labor de investigador, ya que se considera que para conocer y darle importancia a los matices de la práctica debe ser parte del proceso investigativo un actor que se encuentre inmerso en el campo educativo y el docente tendría toda la información a la mano para poder problematizar y explicar.

La propuesta entonces ha dado como resultado la creación de imágenes que ayudan a visualizar al docente en su totalidad, algunas de ellas Marcelo (1989) las rescata de la propuesta de (Heck y Williamns, 1984) el profesor se caracteriza como: persona, colega, compañero, facilitador de aprendizaje, como investigador, como desarrollador de curriculum, como sujeto que toma decisiones, como líder. Estas variantes son todas las aristas desde las cuales el docente se conforma y si las vemos con detalles también encontramos la forma en que la práctica del docente se configura.

Esto se fundamenta en el análisis de la práctica para la que se pretende formar. Así, debemos considerar en primer lugar la naturaleza de la función docente. La docencia es una profesión sujeta a determinadas condiciones materiales, caracterizada por un conjunto determinado de saberes, que tienen lugar en una institución especializada, la escuela, que

será, como afirma Hargreaves (1996), la que determinará que el trabajo sea más fácil o más difícil, más fructífero, porque el centro de trabajo condiciona el desarrollo de la labor profesional.

3.2. Profesionalización y formación continua

La reestructuración del aula común, la concienciación y defensa de las familias sobre el derecho de sus hijos a una Educación Inclusiva, la optimización de los servicios, recursos materiales y humanos, la participación del alumnado en el centro, la redefinición del currículum, la formación del profesorado, son aspectos básicos a trabajar para construir escuelas y aulas más inclusivas (Stainback y Stainback, 1992, Giné, 1998; Parrilla, 2001).

El profesorado, la formación y transformación de los profesionales del ámbito educacional, tiene un valor añadido y se torna clave en la consecución de la profesionalización docente y en el logro de establecimientos con altos niveles de calidad. En la actualidad, nos encontramos ante el nacimiento y la consolidación de la Sociedad de la Información y del Conocimiento. Esta nueva realidad, que está penetrando de forma progresiva en nuestras aulas, demanda nuevos desafíos en el profesorado.

A este contexto debemos sumarle la gran heterogeneidad y diversidad del alumnado, reto a los que los docentes han de dar respuesta y afrontar de una forma adecuada. En este marco, el profesorado necesita de nuevos conocimientos y habilidades, de un cambio de actitud y una asunción de los valores educativos inclusivos para desempeñarse en un nuevo rol, lo cual requiere procesos de capacitación, pero también de una práctica educativa reflexiva y en equipo (Yadarola, 2007).

Esta formación debe reconocer claramente el valor de los conocimientos y experiencias que poseen los docentes y las escuelas, y promover procesos de investigación-acción como mecanismos de conocimiento de la propia práctica. La formación continua del profesorado en servicio se lleva a cabo a lo largo de toda la práctica docente, tomando a esa misma práctica como eje formativo estructurante, puesto que se presenta como una estrategia prioritaria para elevar la calidad de la educación y como un eje esencial en vistas del mejoramiento del sistema educativo en general (Duhalde y Cardelli, 2001).

Son muchas las definiciones que encontramos en la literatura sobre formación, y concretamente sobre formación continua, se puede entender como el proceso permanente de adquisición, estructuración y reestructuración de conocimientos, habilidades y valores para el desarrollo y desempeño de la función docente (de Lella, 1999); como la capacidad para elaborar e instrumentar estrategias a través de un componente crítico tendiendo puentes entre la teoría y la práctica, sirviendo la teoría para corregir, comprobar y transformar la práctica, en interrelación dialéctica (Gorodokin, 2005).

La presente investigación es consciente de la existencia de procesos de certificación a nivel nacional, sin embargo, puntualizaremos con el sistema que se ha ido consolidando en Chile debido a que sus características nos permiten contemplar similitudes con el formato mexicano, pero en un plano de crecimiento al que podríamos llamar aspiracional. De ahí que destaquemos su papel en este breve, pero sólido estado del arte, de igual forma debemos resaltar su pertinencia en cuestión de huella documental, nos referimos a que hay estudios que parten del recuento de la conformación histórica pero que también tienen una tendencia al análisis de dichos procesos, lo que nos brinda una visión más completa y compleja del fenómeno. De ahí que presentemos a continuación un apartado que considere estos puntos que notamos importantes de resaltar en la construcción de este capítulo sobre la configuración de la conceptualización y práctica de las profesiones.

3.2.1. Profesionalización y formación continua. El caso chileno

Desde el Estatuto de Profesionales de la Educación chileno, se señala como objetivo prioritario de la formación en servicio, contribuir a la mejora del desempeño profesional mediante la actualización de conocimientos relacionados con la formación profesional, así como la adquisición de nuevas técnicas y medios que signifiquen un mejor cumplimiento de sus funciones.

Revisando los estilos formativos a lo largo de la historia, vemos como se ha pasado de modelos práctico-artesanales, donde se trataba de generar buenos reproductores de

tendencias socialmente consagradas, a modelos academicistas, pasando por modelos tecnicistas eficientistas, hasta llegar a modelos hermenéutico reflexivos (Davini, 1995).

Este último orientado bajo el supuesto de que se requiere formar a docentes comprometidos y capaces de (de Lella, 1999):

- Partir de la práctica como eje estructurante, en tanto institucional, comunitaria y social.
- Problematizar, explicitar y debatir desde la biografía escolar previa hasta las situaciones cotidianas, las creencias, las rutinas, las resistencias, los supuestos, las relaciones sociales, los proyectos, así como los contenidos, los métodos y las técnicas.
- Reconstruir la unidad y complejidad de la propia experiencia docente contextualizada, con sus implicaciones emocionales, intelectuales, relacionales, prospectivas.
- Compartir la reflexión personal crítica en ámbitos grupales contenedores, con coordinación operativa, para posibilitar cambios actitudinales.
- Propiciar espacios de investigación cualitativa y con participación protagónica de los docentes, utilizando métodos diversos, entre los cuales resultan muy valiosos los etnográficos tales como, cartas, bitácoras personales, diarios de campos, testimonios orales, casos reales o simulados, documentales, dramatizaciones.

Si bien es cierto este enfoque, aún no consolidado en las políticas formativas de muchos países europeos y latinoamericanos, supone una capacitación en el tiempo, que permita un proceso de acompañamiento del profesorado en un proceso de reflexión y análisis sobre su quehacer diario, buscando nuevas formas de actuación en la sala de clase, vinculándose con las necesidades reales del propio escenario de ejercicio profesional.

Además, es necesario involucrar a los docentes en las políticas y los programas de formación, partiendo del potencial de conocimientos y experiencias que tienen los profesores en los centros desarrollando proyectos de transformación educativa y social (Imbernón, 2002). Por tanto, si se pretende promover el desarrollo de la profesionalización docente con el fin de mejorar el desempeño y el consecuente impacto en la calidad de los aprendizajes, uno de los caminos a seguir no el único claro, es la implantación de políticas

formativas que permitan compartir el aprendizaje de los/as compañeros/as. El aprendizaje entre pares o iguales es una propuesta de capacitación en la que un experto tendría la función de servir de modelo ayudando a los otros y alentando su reflexión sobre experiencias de buenas prácticas, o bien donde un grupo de profesores comparte sus vivencias a través del intercambio de ellas, en un trabajo colectivo de resolución de problemas sobre estas prácticas.

Desde esta perspectiva, se concibe al profesor como un agente dinámico que parte de su propia práctica para enriquecerla con el intercambio. Si queremos a docentes comprometidos con la inclusión educativa, las instituciones de formación docente deberían estar abiertas a la diversidad, preparándoles para enseñar en diferentes contextos y realidades adquiriendo unos conocimientos básicos, teóricos y prácticos en relación con la atención a la diversidad, la adaptación del currículo, la evaluación diferenciada y las necesidades educativas más relevantes asociadas a las diferencias sociales, culturales e individuales (Blanco, 2005).

En este panorama se debe repensar nuevamente el rol del profesorado desligándose de su papel de ejecutor mecánico para dar paso a un nuevo profesor más activo capaz de tomar decisiones, transformador, innovador y más creativo.

En Chile, tradicionalmente la formación del profesorado se ha desarrollado a través de un modelo de capacitación y perfeccionamiento caracterizado por la transmisión frontal de contenidos y de destrezas didácticas, realizado por agentes externos a la institución y, en varios casos, distantes a la cotidianidad de la enseñanza (Campos et al, 2008).

Esta formación, aún vigente en el sistema educativo chileno, no responde a una tendencia desarrollada en el tiempo ni a un aprendizaje que propicie la reflexión y la autonomía, generando en cambio cierta dependencia con el instructor. A pesar de esta situación, encontramos diversas acciones que dan un giro y se erigen como iniciativas con un componente más colaborativo y reflexivo, que son impulsadas desde el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP).

En el año 1965, con objeto de centralizar los diferentes organismos de formación que se concentraban en Chile, se creó el CPEIP. De este modo, se pretendía contribuir a fortalecer la renovación de las metodologías y estrategias de enseñanza-aprendizaje entre los profesionales de la educación. Este organismo, perteneciente al Ministerio de Educación, tiene entre sus funciones las de promover, orientar, regular y ejecutar acciones de desarrollo profesional docente favoreciendo el aprendizaje de calidad para todo el alumnado.

Además de esta función genérica, se formulan una serie de objetivos específicos que matizan y permiten vislumbrar algunas de sus características más destacadas, a saber:

- Fomentar que el profesorado reflexione de forma crítica sobre sus propias prácticas, motivándole a que participe activamente en procesos de evaluación y autoevaluación.
- Incentivar el trabajo en equipo y el aprendizaje entre pares conjuntamente con el intercambio de experiencias educativas.
- Impulsar la investigación educativa entre el profesorado.
- Entender la escuela como un espacio de convivencia social.

Para alcanzar estas finalidades se proponen alternativas variadas de perfeccionamiento para los maestros en servicio y directivos, destinadas a alcanzar la equidad en la educación. El centro es un “híbrido” entre un área que atiende más a la especialización, y abarca los pos-títulos que están confiados básicamente a las universidades; y otra, orientada al aprendizaje entre pares y con la potenciación en la construcción de conocimiento pedagógico entre el profesorado. Estos objetivos se han materializado en una serie de acciones de formación dirigidas al profesorado en servicio.

Es así como las iniciativas, por sus características, responden a propuestas formativas reflexivas centradas en el conocimiento y aporte entre pares:

Las Pasantías Nacionales: Viviendo y compartiendo experiencias. Esta acción comienza a desarrollarse en el curso 2001 con el objetivo de aprovechar el saber, las prácticas y vivencias de los docentes. Es una estrategia innovadora de perfeccionamiento

docente que abre espacios para analizar la realidad particular, evaluarla y tomar decisiones sobre cómo mejorarla.

Se trata de provocar que las escuelas y los liceos que han desarrollado y puesto en marcha experiencias e innovaciones pedagógicas escolares, tanto de forma individual como en equipos de trabajo o a nivel institucional, puedan compartirlas con compañeros de otros centros, fomentando y alentando intercambios pedagógicos voluntarios de experiencias. Su diseño consiste en ese intercambio “in situ” permitiendo establecer encuentros entre profesionales de la educación y diálogos técnicos-pedagógicos sustentados en el diálogo experiencial que favorece la transformación de las prácticas docentes (Mineduc, 2003).

En las Pasantías Nacionales participan profesionales de diferentes lugares del país que desean dar a conocer su propia experiencia, o bien aprender de las experiencias de los otros. Por tanto, encontramos dos tipos de participantes, los anfitriones, que son los centros que postulan al programa presentando su práctica y poniéndola al alcance de otros establecimientos, y los pasantes, que están interesados en conocer en el propio terreno las experiencias de los centros anfitriones.

Los Talleres Comunes: Es un espacio dialógico y de reflexión. Siguiendo la misma línea que las Pasantías Nacionales, esta propuesta tiene como estrategia de trabajo el aprendizaje entre pares, propiciando la reflexión crítica y constructiva entre profesionales. Su objetivo es fomentar e institucionalizar en las comunas un sistema de formación continua entre iguales con la finalidad de mejorar la calidad de los aprendizajes del alumnado a partir de las necesidades compartidas.

El punto de partida es la valoración del conocimiento que se genera en la práctica cotidiana. Esta iniciativa tiene un carácter disciplinario puesto que se trabajan las áreas de lenguaje, matemáticas, ciencia y sociedad. Red de Maestros de Maestros: compartiendo y facilitando el saber. Esta experiencia forma parte de la modalidad de aprendizaje entre pares, pero tiene un valor añadido ya que a través de ella se generan redes que trascienden las propias unidades territoriales extendiéndose por todo el país. Su propósito es fortalecer la profesión docente mediante el aprovechamiento de las capacidades de los profesionales acreditados como docentes de excelencia, contribuyendo así al desarrollo profesional del

conjunto de docentes en el aula propiciando la elaboración de propuestas para trabajar con otros docentes de su territorio inmediato.

La Red de Maestros es producto de la evaluación docente. El profesorado se evalúa, después postula a la Asignación de Excelencia Pedagógica, hace una prueba disciplinaria, y según sus resultados postula a la red. Por tanto, para formar parte de esta “comunidad” se deben cumplir una serie de requisitos: en primer lugar, estar acreditado para poder percibir la citada AEP, demostrar el dominio en los contenidos en la didáctica y el subsector de aprendizaje y ejercer como docente de aula en centros pertenecientes al sector municipal o particular subvencionado.

Tabla 3 Comparación entre modelos educativos

| MODELO TRADICIONAL O CLÁSICO | MODELO TECNOLÓGICO |
|--|--|
| 1.- El profesor como instructor. | 1.- El profesor como mediador. |
| 2.- Se pone el énfasis en la enseñanza. | 2.- Se pone el énfasis en el aprendizaje. |
| 3.- Profesor aislado. | 3.- El profesor colabora con el equipo docente. |
| 4.- Suele aplicar los recursos sin diseñarlos. | 4.- Diseña y gestiona sus propios recursos. |
| 5.- Didáctica basada en la exposición y con carácter unidireccional. | 5.- Didáctica basada en la investigación y con carácter bidireccional. |
| 6.- Sólo la verdad y el acierto proporcionan aprendizaje. | 6.- Utiliza el error como fuente de aprendizaje. |
| 7.- Restringe la autonomía del alumno. | 7.- Fomenta la autonomía del alumno. |
| 8.- El uso de nuevas tecnologías está al margen de la programación. | 8.- El uso de nuevas tecnologías está integrado en el currículum. El profesor tiene competencias básicas en TIC. |

Fuente: Elaboración propia con información tomada de (Fernandez Muñoz)

Ser maestro de maestros va a implicar observar el ejercicio profesional de uno mismo y de los compañeros, organizar e implementar diferentes actividades de reflexión y ser un guía u orientador del profesorado en las diferentes innovaciones educativas que planteen. tal como se puede observar en el siguiente cuadro donde diferencian los cambios que han surgido en la forma de enseñanza, así como los cambios en los modelos en este caso; el modelo tradicional o clásico y el “nuevo” modelo tecnológico:

La diferencia que se ha presentado a lo largo de los años, indica que las nuevas formas de enseñanza y aprendizaje no son las mismas y es por ello que la actualización en los métodos de enseñanza deben realizarse constantemente, es indispensable que los docentes tengan un gran acercamiento con las tecnologías debido a que son una nueva demanda.

El Estudio de Clases: Abriendo las puertas de nuestras aulas. El Estudio de Clases es un proceso mediante el cual los profesores trabajan en común para mejorar progresivamente sus métodos pedagógicos, examinándose y “criticándose” mutuamente las técnicas de enseñanza (Mena, 2007).

Esta dinámica consta de tres fases: en la primera de ellas el profesorado prepara y planifica una clase, es decir, se transforma aquello que encontramos en el currículo o en los libros de texto en un proyecto que se pueda implementar. En la segunda fase se desarrolla la clase, a la que acuden los docentes del grupo que ha planificado la sesión y todas aquellas personas que deseen presenciar la experiencia (docentes universitarios, personal de prácticas). Finalmente, se realiza una sesión de revisión y crítica de la misma con todos los observadores.

Modalidad de Perfeccionamiento a Distancia: Su propósito es fortalecer la profesión docente a través de la formación continua en las áreas curriculares que demanda la Reforma Educacional, utilizando el potencial educativo de las TIC. Además, pretende que los docentes adquieran competencias en el uso de las tecnologías que servirán de base para su desarrollo profesional en la sociedad de la información.

3.3. La práctica profesional

Las teorías funcionalistas, interaccionistas y, en menor medida, neo-Weberianas proponen una representación parcial de la profesión. Privilegian el profesional o la profesión, deduciendo el primero de la segunda o el sistema de las acciones individuales. Privilegian la unidad o la diversidad dando una imagen unificada de la organización profesional y reducida a un sistema de integración, de interdependencia, de representación, de dominación o, al contrario, fragmentada donde la profesión se difumina en una infinidad de particularidades.

Privilegian el cambio o la permanencia, prefiriendo la transformación acelerada y generalizada que conduce a la incertidumbre total o, a la inversa, la continuidad de una profesión que se reproduce y utiliza los mecanismos para asegurar el statu quo. La parcialidad de estas teorías contrasta con la complejidad creciente de la profesión, lo que lleva a elaborar una sociología de la complejidad que sintetiza los paradigmas, considerando, por una parte, que cada uno propone conceptos, métodos y problemáticas pertinentes y, por otra parte, que los paradigmas son complementarios.

La integración del profesional y de la profesión significa que la acción profesional es plural, reflexiva, intersubjetiva, situada y que existen varias lógicas de acción: integración, competición, subjetivación y dominación. La asociación de la unidad y de la pluralidad implica que el sistema se divide en subsistemas y que compagina unidad y diversidad, autonomía e interdependencia, apertura y cierre.

La integración del cambio y de la permanencia sugiere que, si la profesión asegura cierta estabilidad, gracias a determinados actores, el cambio inherente a la vida profesional es multidireccional, discontinuo, endógeno, múltiple y difícilmente previsible.

Al hablar de las teorías clásicas y sus límites podemos señalar que ya el funcionalismo fue el fundador de la Sociology of the Professions. Durkheim fue el primer sociólogo en defender una argumentación sobre la evolución conjunta de actividades económicas y de formas de organización social que desemboca sobre una concepción de los grupos sociales. Sus herederos serán anglosajones con Parsons (1939) en los Estados Unidos, quien ha formulado su teoría de la estructura social en la cual las profesiones ocupan una plaza inminente.

En Inglaterra, Carr-Saunders y Wilson (1933) ofrecerán una síntesis sobre la historia y la significación de las profesiones inglesas, así como los principios de la teoría funcionalista de las profesiones. Para Durkheim la concepción de los grupos profesionales es uno de los pilares de su construcción teórica que une un análisis de la división del trabajo y de las estructuras educativas a una interpretación de la religión para acabar con una teoría de la organización social y moral de las sociedades modernas. Se trata de reencontrar el sentido de la regla como modo de actuar obligatorio y de reconstruir una personalidad

moral más allá de las personas individuales que sea capaz de desempatar los intereses en conflicto y de asegurar de este modo el orden y la cohesión social.

Carr-Saunders y Wilson fueron unos de los herederos de la teoría durkheimiana. Gracias a su estudio histórico y su teorización sociológica fundaron la Sociología de las profesiones. Se interesan exclusivamente en las profesiones reglamentadas que conciernen actividades de servicio, reclaman una formación larga y especializada y necesitan una autorización de ejercer, sobre la base de un diploma, por asociaciones que ejercen un monopolio. Los autores se interesaron particularmente en las profesiones médicas y jurídicas porque impartir justicia y curar enfermos son funciones sociales vitales y disponen de formaciones intelectuales antiguas organizadas de modo autónomo.

La filiación entre Parsons y Durkheim es más evidente puesto que el hecho profesional ocupa una plaza importante en su sistema teórico. Más aún, sabiendo que la cuestión durkheimiana de la emergencia y de la difusión de la moral profesional estará en el centro de sus reflexiones sobre la socialización y el control social. Parsons demuestra que la actividad profesional caracteriza fundamentalmente el sistema moderno-liberal.

Los grupos profesionales constituyen unidades que resultan del reparto de las mismas instituciones y valores, organizadas como comunidades alrededor de un centro que asegure la cohesión social y moral del grupo. Por otra parte, el paradigma funcionalista ha desarrollado cuatro conceptos fundamentales para la sociología de las profesiones. Durkheim fue el primero en teorizar la socialización profesional. En las sociedades modernas, con la división del trabajo y la individualización, la libertad individual es el producto de la densidad moral de la sociedad y la solidaridad orgánica implica la cooperación voluntaria.

El paso de una solidaridad mecánica a una solidaridad orgánica supone una socialización y una reglamentación adecuada que asegure a los individuos la interiorización de unas creencias y sentimientos comunes. Demuestra que todo no es contractual en el contrato puesto que el derecho contractual sólo puede desarrollarse en sociedades donde existe una comunidad de creencias y de sentimientos sin la cual el contrato será

difícilmente respetado. Por consiguiente, es necesario restaurar una conciencia moral colectiva.

Una de estas condiciones consiste en la instauración de una regulación profesional para que cada profesión pueda dotarse de un cuerpo de reglas que prescriban al individuo lo que debe hacer para no atentar a los intereses colectivos y para no desorganizar la sociedad de la que es parte. El peso de la economía es tal que las profesiones son elementos esenciales de la socialización moral porque constituyen una de las instancias de socialización de los individuos y la forma contractual moderna de las actividades.

Otro concepto esencial del paradigma funcionalista es la profesionalización. Su uso se generalizó con la difusión en las sociedades modernas de grupos profesionales cada vez más numerosos que aspiran a ser reconocidos como *professions*. Para ello, estos autores han formalizado la manera según la cual las profesiones más antiguas y prestigiosas han sido reconocidas como tales.

Los conceptos de función y de rol son también esenciales en el funcionalismo. En su artículo titulado: Estructura social y proceso dinámico: el caso de la práctica medical moderna, Parsons defiende la hipótesis siguiente: la relación médico-paciente es típica de la actividad profesional porque revela la estructura de la actividad, fundada sobre la institucionalización de los roles, y su función esencial consiste en asegurar el control social y contribuir a la reproducción de esta estructura.

Por otra parte, el interaccionismo es la perspectiva dominante en la Escuela de Chicago durante los años 50-60 y es representado por Huges, por sus alumnos y posteriormente sus colaboradores, así como por los sociólogos que les han inspirado: Simmel y Park. Aunque los objetos estudiados y los conceptos utilizados sean diversos y estos autores se hayan mostrado escépticos ante los sistemas de pensamiento, podemos revelar su concepción común de los grupos profesionales, los principales estudios como los conceptos esenciales.

La teoría interaccionista de los grupos profesionales se articula alrededor de dos principios: la interacción y la biografía. Implica que todo trabajo sea analizado a la vez

como proceso subjetivamente significativo y como relación dinámica con los otros. Lo que significa que rechaza la distinción funcionalista entre ocupación y profesión, puesto que toda actividad laboral tiene una dignidad y un interés sociológico similar. Según Hugues, toda actividad profesional debe ser estudiada como un proceso biográfico y hasta identitario porque los actores están mejor situados para analizar su trabajo.

Este último se inscribe en una trayectoria, un ciclo de vida que permite comprender la percepción y el sentido que tiene una actividad profesional para los que lo ejercen. A la vez, es esencial restituir una actividad profesional en una dinámica temporal, en una vida de trabajo que incluya la entrada en la profesión o el empleo, el desarrollo de su actividad, los turning points, las anticipaciones, los éxitos y los fracasos.

Hugues añade la dimensión relacional e interactiva, es decir que el profesional pertenece a un grupo de compañeros que construye un orden interno, provisional pero necesario. Este orden es el resultado contingente de la acción de un grupo de trabajo que valora el trabajo bien hecho, trata de controlar su territorio y de protegerse de la competencia.

La concepción interaccionista de las profesiones se define como grupos profesionales con procesos de interacciones que conducen a los miembros de una misma actividad laboral a auto-organizarse, a defender su autonomía, su territorio y a protegerse de la competencia; la vida profesional es un proceso biográfico que construye las identidades durante todo el ciclo de vida, desde la entrada en la actividad hasta el retiro; los procesos biográficos y los mecanismos de interacción tienen una relación de interdependencia: la dinámica de un grupo profesional depende de las trayectorias biográficas de sus miembros, ellas mismas influenciadas por las interacciones existentes entre ellos y su entorno.

Los grupos profesionales quieren ser reconocidos por sus compañeros desarrollando retóricas profesionales y buscando protecciones legales. Algunos llegan fácilmente gracias a su posición en la división moral del trabajo y a su capacidad de aliarse.

De este modo, los interaccionistas denuncian la distinción funcionalista entre ocupaciones y professions, considerando que no existen criterios universales que permitan distinguirlos. Insisten, al contrario, sobre los procesos comunes entre estas actividades y las estrategias diferenciales de los grupos profesionales, en función del contexto en el que evolucionan y de la tradición jurídica de la que dependen. Con respecto a la acción profesional, la profesión produce los profesionales que la producen simultáneamente. Es una visión circular e integrada de la acción profesional donde sus dimensiones estructurantes son situadas antes de la acción, como sus condiciones, y después, como sus productos.

En este sentido, no se trata de elegir entre el profesional y la profesión ni de deducir el primero de la segunda, como lo hace el funcionalismo, o de deducir la profesión de las interacciones interindividuales, como postula el interaccionismo. Por el contrario, la sociología de la complejidad trata de asociarlos pues demuestra que tanto la integración como la dominación de la profesión no son totales y dejan cierta autonomía. En consecuencia, la acción profesional es plural, reflexiva, intersubjetiva y situada.

La profesión no es totalmente objetiva puesto que los profesionales no son reductibles a la versión subjetiva de la profesión, es decir que no existe una adecuación absoluta entre la subjetividad del actor y la objetividad del sistema.

Las personas no son completamente socializadas, no se comprometen plenamente en sus roles y construyen un “quant à soi” que les permite mantener cierta distancia y autonomía. Asimismo, los profesionales no están completamente sometidos ni a la ley del mercado laboral ni a la dominación empresarial y utilizan, mediante la lucha y la estrategia, las zonas de incertidumbre. Así, los profesionales pertenecen a sindicatos y asociaciones que tratan de integrarlos y de hacerles interiorizar ideologías. Sin embargo, dichos actores no se identifican enteramente con ellas, en la medida en que, públicamente o en privado, manifiestan cierta distancia y expresan sus críticas. Las lógicas de acción profesional como la acción profesional no tienen unidad, los individuos actúan simultáneamente según varias lógicas de acción: de la integración a la competición pasando por la subjetivación y la dominación.

Las lógicas coexisten sin centralidad ni jerarquización, lo que provoca tensiones que los profesionales tratan de gestionar para mantener cierto equilibrio. Más precisamente, en la lógica de integración, el profesional se define como la vertiente subjetiva de la integración de la profesión por la cual la persona interioriza los valores institucionalizados en los roles.

El profesional se presenta a los demás por su pertenencia, por lo que vive como un ser incluso como una herencia. Hace suyas las expectativas de los demás identificadas durante la socialización transformando esta identidad en una naturaleza. El concepto de personalidad de base se inscribe en esta lógica puesto que los profesionales han interiorizado los códigos sociales elementales cuya destrucción es vivida como una profunda amenaza.

La identidad personal tiene solamente sentido en referencia a los grupos y a la comunidad de pertenencia que, vía sus ritos, estructuran la personalidad. Es el caso de los ritos que permiten pasar a un nuevo estatus que significa la muerte y el renacimiento de la personalidad. En este sentido, la lógica de integración supone una separación entre su profesión y las otras profesiones.

Para 2008 se forma el Programa del Sistema Nacional de Formación Continua y Superación Profesional de Maestros de Educación Básica en Servicio (SNFCSP), y se volvió necesaria la formación de Maestros debido a distintas anomalías que se encontraron como: la escasa articulación interinstitucional; antes de esta decisión el proceso de certificación avanzaba sobre distintos aspectos y eso provocaba que los profesores no se encontraban preparándose en los mismos temas provocando una disparidad; otro de los problemas detectados fue la insuficiente institucionalización de procesos, algo que se relaciona de manera muy estrecha con el punto antes mencionado, la falta de institucionalización de procesos hace que cada sujeto aprenda en la inmediatez, y que los casos de éxito de procesos no sean conocidos y por ello en los distintos estados, escuelas y localidades cada quien estudie lo que se pueda, formándose pobremente. La finalidad de hacer una institucionalización es para ordenar procesos y darles seriedad a los conocimientos adquiridos hasta llegar a lograr la unificación en conocimientos base, los

cuales deben estar presentes en todos los docentes como aquellos elementos imprescindibles.

Uno de los elementos más preocupantes quizás observado, es el carácter endogámico de la formación continua, el problema de la endogamia es algo que se había detectado desde hace mucho dentro del sistema educativo básico, según la RAE estamos hablando de un elemento que provoca “la selección de profesionales entre los mismos de la profesión o entre los que les son muy cercanos, de manera que no se permite la entrada de personas ajenas al mismo cerrando así la posibilidad de que otros ciudadanos en este caso profesores se incorporen a trabajar y no sólo sea algo cerrado entre amigos” (Díaz y Sánchez, 2017, p.428) El prohibir este tipo de prácticas va de la mano con mejorar procesos. En otros tiempos instituciones sindicales se hacían cargo de ofertar cursos que tenían la característica de ser siempre los mismos y en algunos casos se le ofrecía la oportunidad de otorgarlos a los mismos profesores (amigos) bloqueando la posibilidad de que expertos en distintas disciplinas puedan contribuir a su formación, completándola.

La práctica endogámica también provoca una limitación en recursos humanos, materiales y hasta aspectos financieros ya que cierran el campo de conocimiento, algo que se busca evitar en el momento en el que una institución se hace cargo de regular tanto los conocimientos que se impartirán como los profesionistas que ayudarán en el proceso de aprendizaje.

México es una nación que tiene treintaidós estados y cada uno de ellos cuenta con características muy particulares que posibilitan o limitan según sea el caso su desarrollo en el aspecto económico, político y social. Esta variación en características tan importantes también ha propiciado prácticas que obstaculizan el proceso educativo, y el que estados más pobres se encuentren rezagados en aspectos tecnológicos o de innovación es una de las causas que provocan una diferencia en los puntajes de evaluación a los distintos planteles educativos y a todos los que en ellos interactúan, llámesele profesores, alumnos, personal administrativo y directivo.

El nuevo modelo educativo como se ha repetido en párrafos anteriores tiene como una de sus principales preocupaciones, el atender y responder a estándares de calidad, algo que se dificulta en el momento en que las condiciones del juego no son iguales para todos,

la falta entonces de heterogeneidad en la calidad formativa de los docentes juega un papel determinante e importante. El Sistema Nacional de Formación Continua y Superación Profesional de Maestros de Educación Básica en Servicio, busca que estas variaciones en los procesos de calidad sean de los más mínimo, preocupándose así por destinar a los procesos de formación continua recursos casi iguales, que propicien la obtención de la misma oportunidad de formación, cursos iguales en todos los estados y que éstos sean impartidos por personal de nivel.

Los procesos de certificación entonces ayudan a que los docentes tengan un estándar de preparación que ayude a que su proceso de profesionalización sea más cercano a ellos, facilitando el acceso a la oportunidad de mejorar. Hasta este momento este programa es para el disfrute y control del sistema nacional básico pero la proyección es a extenderlo también a otros subsistemas ya que la falta de cobertura para algunos niveles y modalidades es algo que se mantiene como una de los retos a vencer y que seguramente la certificación pueda propiciar.

3.4. La profesionalización de la labor docente

Incursionar en la docencia puede ser una tarea aparentemente sencilla, sin embargo, muchos profesores lo han llegado a ser por infinidad de circunstancias o motivos, sin haber cursado nunca en una escuela normal; se abren paso en el ámbito educativo y pasan su vida en él. De todos éstos, algunos tienen vocación y aptitudes innatas que los hace sobresalir en su entorno, pese a no haber tenido una formación docente; otros, sin embargo, no cuentan con los requisitos para ser verdaderos formadores, pero siguen ahí, ¿formando? alumnos. De ahí que la formación continua del docente puede darse desde cualquier escenario. Desde los TGA que se realizan permanentemente en las escuelas, hasta la propia autoformación, pasando, indudablemente, por las Escuelas Normales, UPES y CAM que son opciones ideales para todo aquél que ha llegado a ser maestro sin tener una formación previa.

Sin embargo, para cualquiera de estas vertientes, la profesionalización del docente requiere una verdadera convicción personal y toma de conciencia en cuanto a la relevancia del papel que juega el maestro en la sociedad. El maestro que se resiste, o que no le importa reconocer esto, podrá tener toda la “preparación” que pueda tener, pero no la ejercita ni practica en sus aulas. De ahí la poca valía que se alcanza a ver en muchos llamados

docentes que no ejercen como se debe esta noble labor. Si bien es cierto, hay muchos requisitos que debe tener una persona para llegar a ser un buen maestro. No es sólo el hecho de contar con una plaza en herencia -como mucho sucede en la actualidad- sino tener aptitudes y disposición para ser docente de corazón. ¿Por qué citar el corazón de un docente? No se pueden olvidar los tres aspectos del proceso formativo: la instrucción, el desarrollo y la educación.

No se puede conformar, tampoco, únicamente con los aspectos de conocimientos y habilidades; las actitudes y valores deben siempre acompañar el proceso formativo de todo maestro. Y no puede el maestro educar, ni incidir en el corazón de su alumno, si no posee un corazón con el cual se acerque a éste. El carácter de un maestro no se labrará solamente con los aspectos informales de su educación, ni será esto lo único que incidirá en su trato con los alumnos. La formación que requiere un docente y la influencia que esta formación tenga en las formas de enseñanza que él practique se ha venido dando a través de la historia de la educación en nuestro país desde sus más remotos orígenes; desde el concepto de educación que se tenía entre los antiguos pobladores del territorio mexicano.

Uno de estos pueblos indígenas -los nahuas- transmitieron dichos conceptos que se tenían en su cultura, como se manifiesta a continuación:

Para poder penetrar siquiera un poco en los ideales de la educación entre los nahuas, es necesario partir de otra concepción suya fundamental. Nos referimos al modo como llegaron a considerar los sabios nahuas lo que llamamos “persona humana” [...] El siguiente texto, recogido por Sahagún, [...] mostrará mejor que un largo comentario el papel fundamental del “rostro y corazón”, dentro del pensamiento náhuatl acerca de la educación: “El hombre maduro; corazón firme como la piedra, corazón resistente como el tronco de un árbol; rostro sabio, dueño de un rostro y un corazón, hábil y comprensivo. [...] En el texto citado no se dice únicamente que el auténtico hombre maduro “es dueño de un rostro y un corazón”, sino que se añade que posee “un rostro sabio” y “un corazón firme como la piedra”. Estos calificativos están presuponiendo, como vamos a ver, que el omáxic oquichtli, “el hombre maduro”, ha recibido el influjo de la educación náhuatl (León-Portilla, 2000, pp 32-33).

Pero no es únicamente en el aspecto educativo en el que el docente debe influir. Incluso en el ámbito instructivo se requiere acercamiento con el alumno. Acompañar al

alumno en su propio proceso de aprendizaje, meditar bien las estrategias de enseñanza que el docente debe implementar, implica también tener un corazón para sentir como el alumno e interesarlo y atraparlo con sus métodos de enseñanza.

Por ello, es muy importante estar conscientes de que, como docente en pos de un objetivo -lograr el aprendizaje en los alumnos-, todo maestro debe ser capaz de hacerlos vibrar con su materia; compartir con ellos el propio gusto por lo que hace; transmitirles ese genuino amor por el trabajo diario y, por supuesto, el calor y la pasión que despiertan en él los contenidos de su asignatura.

Ese es el ideal que se ve reflejado en la definición de la palabra magisterio que Unamuno detalló: “dedicar la propia vida a pensar y sentir, y a hacer pensar y sentir, ambas cosas juntas” (Esteve, 2000, p.108). En este sentido, pensamiento y sentimiento se entremezclan en el ámbito educativo; ya que en el proceso formativo hay un alto contenido de significación emocional presente en cada paso del aprendizaje.

¿Cómo llegar a manejar todos estos atributos que debe tener un buen maestro? ¿Cómo hacerlo si no se tiene la preparación o formación que un profesional docente debe tener? José Ma. Esteve habla de la falta de vocación de los maestros. Hace alusión a la falta de identidad profesional cuando explica que la mayoría de éstos estudiaron carreras para químicos, físicos o matemáticos, pero no para maestros, ingresando fácilmente a esta área de trabajo sin contar con las habilidades, actitudes y capacidades que el magisterio demanda.

De aquí se deriva que la formación inicial de los maestros de secundaria era y ha sido una necesidad imperiosa a la que hasta estos últimos años se ha atendido, puesto que la enseñanza de adolescentes no es algo que se deba improvisar (2000, p. 111). Pero no se puede limitar a esta situación particular de la cual habla Esteve, en otros niveles educativos como el medio superior y superior es frecuente también esta falta de vocación.

Sin una verdadera convicción por lo que se hace, la docencia pasa a convertirse en una tarea desempeñada con desgano, mediocridad y deficiencia. Sin embargo, ¡cuánta entereza, ética y profesionalismo requiere la profesión del docente! La labor de un maestro

nunca será sencilla, se dan miles de situaciones que debe atender y prevenir antes, durante y después de su clase.

Todas éstas las enumera Perrenoud (2004) cuando describe: “organizar y fomentar situaciones de aprendizaje, dirigir la progresión de los aprendizajes, elaborar y hacer evolucionar dispositivos de diferenciación, implicar a los alumnos en sus aprendizajes y en su trabajo, trabajar en equipo, participar en la gestión de la escuela, informar e implicar a los padres, servirse de las nuevas tecnologías, afrontar los deberes y los dilemas éticos de la profesión: todas estas competencias se conservan gracias a un ejercicio constante” (p.133) No es algo que se haga una vez y nada más.

Estas competencias necesitan de la constancia y el empeño diario. Si el país está necesitado de profesores sabedores de la relevancia de su papel, si las escuelas requieren una educación de calidad, de la misma forma, como docente se debe estar consciente de aportar calidad a la enseñanza, ya que esto se proyectará también al entorno escolar. Si se pretende ser un maestro de alta calidad esto se verá reflejado en los avances de los alumnos.

Sammons (1999) hace aportaciones relacionadas con la calidad de la enseñanza como elemento central de la escolaridad efectiva, pero para ello los maestros requieren también comprometerse a perfeccionar sus prácticas, estrategias y estilos de enseñanza que incidirán en el progreso del alumnado. Para ello demanda de los maestros aportar todo el potencial. Porque, es precisamente sobre la mejora de la enseñanza, en la que la profesionalización docente puede influir. Se debe reconocer que la enseñanza, -según Sammons- es una actividad que puede ser presenciada, constatada y evaluada, ya que es algo más objetivo y palpable que el aprendizaje. Y aun cuando este último es un proceso más subjetivo y que le corresponde en mayor medida al alumno, siempre es necesario recordar que se encuentra estrechamente relacionado con la primera si es que ésta pretende ser eficaz.

Asimismo, para que la enseñanza sea eficaz también debe tener calidad y esto no quiere decir que solamente se convierta en una oportunidad para que el docente exhiba cuánto sabe, sino que proporcione a sus alumnos los elementos necesarios para que, por sí mismos, construyan su propio aprendizaje e incrementen las capacidades que se espera en

ellos. La profesionalización de la práctica docente, haciendo énfasis en ello, es ejercer la profesión con relevante capacidad y aplicación. Si esto fuera así, en los resultados de las evaluaciones internacionales nuestro país ocuparía otros lugares mucho más altos que en los que en la actualidad aparece.

Esto no podrá lograrse a menos que los docentes verdaderamente tomen conciencia de la importancia de su profesionalización. Aprender a hacer bien las cosas y hacerlas; planear, buscar las estrategias idóneas, ubicar el nivel educativo en el que se sienta con mayor empatía hacia sus alumnos.

El maestro también tiene que darse cuenta con qué edades se siente más integrado. De aquí que, gracias a ello, se podrá generar un clima agradable dentro del aula. Un clima que sea propicio para que el salón de clases se convierta en una comunidad donde verdaderamente se active y se viva el aprendizaje; y he aquí que para lograrlo los maestros deben desplegar los atributos personales que los conviertan en verdaderos modelos y ejes de socialización. Dichos atributos personales son los que todo docente debe fomentar, acrecentar y poner en práctica.

3.5. La certificación y la profesionalización de los docentes

Esquivel y Chehaibar (1991) hablan de la existencia de un proceso para modernizar la docencia en el que se destacan dos corrientes: la tecnología educativa y el nuevo enfoque de la didáctica, la finalidad de esas dos corrientes son la sistematización de la enseñanza y la profesionalización de la docencia. La sistematización se logra a través del análisis de los métodos y medios de la enseñanza.

La forma en la que Esquivel y Chehaibar (1991) explican esta sistematización y configuración de la profesión de la docencia es a través de la institucionalización, explicando la trayectoria del Centro de Didáctica en 1996 es que detectan una reforma universitaria en la que se hace visible la profesionalización de la docencia, su desarrollo y etapas son reflejo de ello. Uno de los principales argumentos para realizar una lectura desde ese enfoque es el hecho de que la docencia se inserta en una figura universitaria, autónoma brindando así una estructura organizacional que a su vez regula y sistematiza procesos.

Algo que también detecta Sarramona (1998), el cuál marca como inicio de la profesionalización la aparición de las instituciones formadoras, caracteriza entonces el proceso de formación bajo aspectos muy puntuales:

- *Status, es algo más que un oficio y corresponde al grupo de personas que lo ponen en práctica.*
- *Conocimientos y capacidades, es el proceso de mejora de las capacidades y racionalización de los saberes puestos en práctica, lo cual redundará en una mayor destreza y eficacia*
- *Individuo o sujeto que se ha profesionalizado que domina cada vez mejor la actividad y responde a las normas establecidas colectivamente por el grupo profesional*
- *Formación, proceso fuertemente orientado hacia la actividad profesional, tanto en sus contenidos como en sus formadores (Sarramona, 1998, p. 102)*

Todos estos elementos son presentados para seguir creando la idea de cómo la docencia a través de los procesos de formación adquiere la categoría de profesional, todos estos elementos requieren a su vez la presencia de una comunidad que legitime los procesos y ella misma es al que da el elemento de status por encima del oficio, pero es también esta comunidad la que norma el comportamiento e injerencia del grupo profesional.

La finalidad de todas las instituciones que promueven la formación docente tiene también la idea de fomentar en los sujetos las herramientas y competencias que se necesitan para poder desarrollarse en el campo laboral, aunque en el aspecto de la formación la complejidad aparece al pensar que es el docente mismo el que busca formar a otros docentes, haciendo corresponder las demandas de la sociedad actual con aquellos elementos de la formación que más resultados positivos han dado bajo su experiencia.

En el caso de México, el proceso de profesionalización a través de la certificación se justifica a través de un marco normativo que lo sustenta, en el caso de la investigación retomaremos sólo los artículos de la Ley General de Educación

*Artículo 13.- Corresponden de manera exclusiva a las autoridades educativas locales, en sus respectivas competencias, las atribuciones siguientes:
IV.- Prestar los servicios de formación, actualización, capacitación y superación*

profesional para los maestros de educación básica, de conformidad con las disposiciones generales que la Secretaría determine

V. Impartir los servicios de formación, actualización, capacitación y superación profesional para los maestros de educación básica, de conformidad con las disposiciones generales que la Secretaría determine; (Ley General de Educación, 2012)

En el artículo 13 se plantea que las autoridades educativas deben buscar la manera en que sus docentes adquieran las competencias mínimas y básicas sobre las que se debe trabajar para realizar su trabajo lo más correctamente posible, preocupándose por su capacitación, actualización y superación; transformándose en un docente integral que pueda entonces dar una formación integral a sus alumnos. La preocupación debe radicar en preparar docentes certificados en los conocimientos que cualquier alumno sin importar institución, estado, o sector pueda necesitar.

Pero el compromiso no termina ahí, después de otorgar esos elementos básicos el mismo programa deberá ampliar la oferta con cursos y diplomados que puedan hacer más capaz su formación.

Continuando con el marco legal en la misma Ley General de Educación se presenta el artículo 20:

Artículo 20.- Las autoridades educativas, en sus respectivos ámbitos de competencia, constituirán el sistema nacional de formación, actualización, capacitación y superación profesional para maestros que tendrá las finalidades siguientes:

II.- La formación continua, la actualización de conocimientos y superación docente de los maestros en servicio, citados en la fracción anterior. El cumplimiento de estas finalidades se sujetará, en lo conducente, a los lineamientos, medidas y demás acciones que resulten de la aplicación de la Ley General del Servicio Profesional Docente;

Las autoridades educativas locales podrán coordinarse para llevar a cabo actividades relativas a las finalidades previstas en este artículo, cuando la calidad de los servicios o la naturaleza de las necesidades hagan recomendables proyectos regionales. Asimismo, podrán suscribir convenios de colaboración con instituciones de educación superior nacionales o del extranjero para ampliar las opciones de formación, actualización y superación docente. (Ley General de Educación y profesionalización docente, 2017)

Lo rescatable de este punto es el hecho de que las autoridades buscarán una coordinación en las actividades de formación propuestas, organizando así un trabajo de equipo buscando los convenios, relaciones y acuerdos que vuelvan más propicio la formación de los docentes en búsqueda de perfección y mejoramiento de su práctica. Es tanta la importancia que han cobrado los aspectos de certificación que ha sido incluido en la agenda de los países y México no es la excepción, en nuestro país los vínculos con las certificaciones se dan en la búsqueda de que el docente logre una optimización de recursos materiales, físicos y psicológicos para que puede desempeñarse los más eficaz y eficientemente posible. De igual forma el proceso de certificación busca establecer las reglas y dinámicas que estructuran cualquier profesión, aunque en esta ocasión del trabajo de investigación que nos compete, se trata de la forma en la que el docente es preparado en búsqueda de la perfección.

Ser profesionista entonces se vuelve sinónimo de ser exigente contigo mismo, Tenti habla sobre como la búsqueda de la certificación docente se convierte en el aceite que alimenta el engrane de un reloj perfecto en el que todas las piezas embonan para hacer caminar una pieza más grande llamada calidad educativa, el docente, los contenidos, las instituciones son las piezas que hacen que la maquina perfecta embone. Pero, ¿cuántos tipos de docente existen? Si pensamos en certificar un docente debemos conocer al docente conocer su tipología y su caracterización, Tenti también habla de un tipo en el que se le maneja como funcionario.

Al maestro funcionario es también un maestro profesional en la medida en que el desempeño de su actividad requiere el dominio de competencias racionales y técnicas que son exclusivas de su oficio y que se aprenden en tiempos y espacios determinados. Por otra parte, el docente, pese a que tradicionalmente trabaja en contextos institucionalizados, en el aula goza de un margen variable de autonomía. Competencia técnica y autonomía son componentes clásicas de la definición ideal de una profesión. (Tenti, 2002, p.87)

La certificación entonces es la oportunidad de que el docente consiga capacidades y generación de herramientas en otras funciones que complementan su labor, aunque en algunos casos también dificultan su tarea y hacen que su función ante grupo sea más complicada, pero que al final de cuentas se convierte en parte de su cotidianidad. Las labores administrativas conllevan realizar actividades como llenado de plataformas,

portafolios de evidencias para procesos de evaluación, gestión administrativa de instituciones o áreas específicas, a simple vista parecería un trabajo muy sencillo, pero es dejar implícito el hecho de que muchos de los docentes no están listos para poder hacerse cargo de elementos como la administración de la nómina y otros aspectos como administración de recursos humanos.

De tal forma que para hacer más efectiva la certificación de los docentes, se debe clasificar las distintas funciones que tiene el proceso educativo, Tenti, realiza esta labor identificando la caracterización en tres países, los fines educativos nos llevan a entender el método y responder a lo que se le demanda al docente en cada uno de los casos.

Tabla 4 Fines educativos por país

| | Argentina | Perú | Uruguay |
|--|------------------|-------------|----------------|
| Desarrollar la creatividad y el espíritu crítico | 61.3 | 57.6 | 69.6 |
| Preparar para la vida en sociedad | 44.6 | 35.3 | 42.7 |
| Transmitir conocimientos actualizados y relevantes | 27.8 | 25.1 | 24.9 |
| Crear hábitos de comportamiento | 6.4 | 5.6 | 6.4 |
| Transmitir valores morales | 25.6 | 47.1 | 31.1 |
| Seleccionar a los sujetos más capacitados | 0.9 | 2.9 | 1.1 |
| Proporcionar conocimiento mínimos | 2.8 | 1.4 | 3.5 |
| Formar para el trabajo | 13.5 | 14 | 7.3 |
| Integración de los grupos sociales más relegados | 15.5 | 10.9 | 12.9 |
| Ns/Nc | 1.5 | 0.2 | 0.5 |

Fuente: Recuperado de Tenti,2002, p. 88

También la certificación ayuda a responder ante los nuevos retos que el docente tiene gracias a los avances tecnológicos. Si bien ser docente es una complejidad constante ahora ellos cuentan con un arma de dos filos, como se podría decir coloquialmente, el proceso al que son sometidos para garantizar su competencia puede jugar el papel de motor u obligación, propiciando en ellos un sentimiento de superación o de pesadez según sea la forma en la que responda cada sujeto.

Un ejemplo de ello es la actitud de los docentes ante las tecnologías de la información, la utilidad de las computadoras, plataformas, sistemas operativos, software y hardware; si bien ellas son herramientas nuevas, debemos tomar en cuenta que la reacción ante la propuesta de estos aprendizajes nuevos tendrá una relación muy estrecha con la edad que tengan los sujetos a los que se someterá la actualización. Mientras más años de servicio tenga el docente, existe la hipótesis de que mostrará mayor resistencia a los cambios, aunque no es una regla debido a que hay muchos docentes que muestran un compromiso y vocación real a su labor aprovechando las tecnologías como una posibilidad para actualizarse.

Hay distintas reacciones ante las tecnologías y cada una de las oposiciones debe conocerse con la finalidad de proponer soluciones, algunas de las formas es que a cada obstáculo se relacione con un curso o diplomado que le conceda al docente vencer los temores generados por el desconocimiento. La certificación entonces puede verse como una

caja de herramientas, en las que al observar las deficiencias o dificultades del maestro para acoplarse a las nuevas tecnologías pueda generar posibilidades de aprendizaje. Tal y como lo demuestra en su investigación Tenti (2002), donde narra las complicaciones o temores que el docente siente ante lo nuevo.

Tabla 5 Los docentes y las tecnologías educativas

| | Reemplazo parcial del docente en el aula | Deshumanizan la enseñanza | Van a alentar el facilismo de los alumnos | Son recursos que facilitan las tareas | Mejorarán la calidad de la educación | Van a ampliar las oportunidades de acceso al conocimiento |
|------------------|---|----------------------------------|--|--|---|--|
| Uruguay | | | | | | |
| Sí | 19.9 | 23.3 | 43.1 | 84.7 | 72.7 | 87.3 |
| No | 73.0 | 65.8 | 42.3 | 7.8 | 12.9 | 6.4 |
| No sabe | 7.0 | 10.9 | 14.6 | 7.5 | 14.4 | 6.2 |
| Total | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| Perú | | | | | | |
| Sí | 28.1 | 27.8 | 42.4 | 79.7 | 82.8 | 89.0 |
| No | 59.9 | 56.7 | 41.2 | 11.7 | 9.3 | 3.7 |
| No sabe | 12.0 | 15.5 | 16.4 | 8.6 | 7.9 | 7.3 |
| Total | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| Argentina | | | | | | |
| Sí | 18.5 | 24.0 | 30.3 | 79.2 | 68.4 | 85.6 |
| No | 69.2 | 58.8 | 51.4 | 9.6 | 13.7 | 5.5 |
| No sabe | 12.3 | 17.2 | 18.3 | 11.2 | 17.9 | 8.9 |
| Total | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

Fuente: Recuperado de Tenti,2002, p. 92

La preparación del docente para las certificaciones es brindarle la oportunidad de competir por un trabajo más completo y complejo que lo aventaje, y uno de los intereses más importantes es vencer todos los mitos que se desarrollan alrededor de las actualizaciones.

Volviendo al tema de la caja de herramientas, se puntualiza, sobre las maneras en las que esta idea se complementa con la certificación en palabras del IPE de Buenos Aires, y que argumenta que tiene como propósito:

El propósito de esta “Caja de Herramientas” es circunscribirse a la formación de las competencias en los cuadros superiores de conducción y diseño de los distintos ámbitos descentralizados del sistema educativo. La caja focaliza su acción en la motivación y formación de competencias indispensables para la gestión de los sistemas educativos en un mundo en cambio acelerado. (IPE, 2000, p.30)

Convirtiendo así las certificaciones en un estímulo que promueve los procesos de crecimiento profesional que se necesitan para realizar la gestión de los sistemas educativos, no se trata entonces de que la certificación sea evaluar, es aprender y ofertar una variabilidad enorme de posibilidades desde donde aportar, de esta forma se cumplirá con el principal objetivo responder a los cambios en el sistema educativo. (IIPE, 2000, p.30)

Ejemplo de ello es en México, donde se propone un nuevo modelo educativo en el que se propugna por una educación integral y una de las principales competencias que sugiere desarrollar es la emocional, así que se plantea hoy en día una certificación sobre la interacción con recursos humanos, o una manera de mantener la calidad educativa es el hecho de que se promueva una certificación que ayude a preparar a los docentes noveles, guiándolos de tal forma que logren un desempeño acorde a las necesidades del nivel educativo al que se van a insertar.

El IIPE presenta más a detalle los propósitos que esta caja de herramientas tiene al responder a las distintas demandas de cualquier modelo educativo propuesto en este momento o a futuro, lo importante entonces es realizar una triangulación entre lo que se propone, lo que debería ocurrir y lo que en realidad pasa.

- *Actualizar la comprensión de los procesos educativos en el mundo contemporáneo y el papel de la educación en los nuevos escenarios sociales, económicos y educativos.*
- *Consolidar los procesos de descentralización del sistema educativo mediante apoyo y asistencia técnica a los equipos de conducción.*
- *Promover una ampliación significativa del acceso a las competencias que exigen los puestos claves de la gestión educativa.*
- *Propiciar una comprensión sobre los desafíos de las organizaciones educativas garantizando una mayor profesionalización en la toma de decisiones de sus responsables.*
- *Desarrollar y fortalecer un conjunto de competencias inherentes a la profesionalización de la gestión educativa. (IIPE, 2000, p.30-31)*

Es así que se busca brindar una respuesta ante este proceso de profesionalizar la misma caja de herramientas, proponiendo las competencias que el docente desea, aunque en los propósitos se habla sobre las competencias de gestión de la organización. Aunque el

IPE propone ocho que se pueden trabajar con respecto al ser docente: liderazgo, delegación, anticipación, trabajo en equipo, negociación, participación y demanda educativa, comunicación y resolución de problemas y cabe mencionar que dichas competencias se contextualizan desde su realidad social, política, económica y educativa.

Para efectos de la certificación, las competencias son parte del proceso para profesionalizar la labor del docente a través de lo ya mencionado en párrafos anteriores, la triangulación de procesos y apoyos. Estas certificaciones propician la validación de conocimientos, pero cada estado como lo hemos mencionado con anterioridad tiene particularidades muy propicias, pero evalúa y ayuda a formar a sus docentes. Aunque algo muy raro es el hecho de que a pesar de la creación de un organismo que regula estas prácticas en nivel básico, hay estados que han tomado la iniciativa y buscan aspectos que les ayuden a capacitar a sus docentes.

Con ello podríamos concluir que cada estado ha logrado asumir una responsabilidad, aunque con distintos compromisos, hay algunos que han asumido su tarea buscando soluciones a los problemas, pero hay otros que no terminan de comprender que la tarea de profesionalizar a través de la certificación ayuda a que la calidad educativa se eleve y así pueda cubrir los aspectos necesarios. Tal y como es el caso del Estado de México.

La metodología de la EAP (Escuela de Administración Pública) para la certificación de competencias profesionales permitió durante 2016, implementar diversos procesos en donde se evalúan conocimientos, habilidades y aptitudes, a través de diversos instrumentos de evaluación como exámenes, resolución de casos prácticos y assessment center, entre otros más. La certificación de competencias valora, igualmente, el mérito académico y profesional de las y los participantes, además de sus conocimientos y habilidades. Igualmente, proporciona a las personas servidoras públicas certificadas un reconocimiento que, a su vez, se convierte en un incentivo para cumplir profesionalmente con su labor cotidiana.

3.6. A modo de conclusión

En conclusión, la certificación de competencias de los docentes ayuda a dar valor en la formación, algunas de las maneras en las que el estado de México ha motivado que los profesores se vuelvan parte de este proceso, pero no de forma obligatoria sino mayormente con gusto y convicción, es la premiación al mérito académico. Así es como los mismos docentes buscan incorporarse a las evaluaciones y capacitaciones solicitadas. Lo que se debe buscar es que, mostrándole la realidad a los docentes, ellos puedan conocer lo que más les convenga y pueda ayudar a cumplir con mejores herramientas las demandas señaladas.

Incorporando los temas de demanda actual y buscando correspondencia con contextos particulares se debe propiciar el apoyo en el aula.

Cada vez se esperan más cosas de ellos, se les pide que cumplan más funciones, que incorporen más temas y que atiendan a más personas durante más tiempo. Se espera que la educación formal sustituya a la familia en una porción cada vez mayor del tiempo de la vida del niño y en la socialización básica; que enseñe a leer y escribir, y el resto de los aprendizajes básicos; que eduque para la democracia, los derechos humanos, el respeto por el medio ambiente, el consumo; que atienda la alimentación y la salud de los niños; que enseñe idiomas e informática; que brinde educación física y artística (UNESCO, 200, p.6)

Los retos son bastos, pero se busca que muchos tipos de aprendizaje logren vincularse apoyando y generando un trabajo en correspondencia, institucionalizando así los procesos de formación y certificación en el campo educativo.

CAPÍTULO 4

EL PAPEL DE LA CERTIFICACIÓN PARA EL RECONOCIMIENTO PROFESIONAL Y SOCIAL

El armado social puede concebirse como una interacción continua entre diferentes sujetos, así como sus diversas conceptualizaciones de la realidad en que se inscribe su historia de manera tal que se perfilan los diferentes acontecimientos humanos en una sucesión de eventos entrelazados cuyas interacciones posibilitan el crecimiento y desarrollo de nuevas formas de integración social. Las relaciones sociales, entonces, son intelecciones sobre la realidad que cada grupo social comparte e integra. Las lecturas que el ser humano hace de tales fenómenos posibilita el orden laboral y profesional, desde puntos de vista divergentes, pero con la misma intención de comprender lo que se ha de concebir como profesión y vida de los sujetos en sociedad (Rodríguez, 2003: 87), de forma tal que el fenómeno de permanencia en las entidades de formación se justifica y alienta por los requerimientos laborales en boga.

En el presente capítulo se busca contextualizar la valoración de los procesos de certificación profesional en docentes a fin de interpretar los elementos que configuran los procesos de certificación en los distintos escenarios de la profesionalización docente. Para ello se hará necesario en primer lugar describir los procesos de certificación desde la perspectiva geográfica: Europa, Estados Unidos y América Latina. Como segundo momento se habrán de relacionar la normativa educativa de profesionalización con los procesos de certificación docente. Para finalizar se contrastarán las distintas experiencias de certificación profesional en el caso mexicano a fin de dilucidar la relación dialéctica existente entre las entidades de evaluación y los docentes susceptibles de certificación en el presente.

Para iniciar la contextualización del problema que nos ocupa se puede realizar un breve recorrido histórico por la conformación social a partir del trabajo. De tal manera que se ha de considerar entonces que la forma en que el hombre ha desarrollado actividades productivas se ha posibilitado desde un proceso que se puede pensar desde una perspectiva evolutiva, ya que cada sujeto se presenta ante diversos filtros que le posibilitan la

permanencia en este continuo, posibilitándose así su presencia y permanencia en el grupo social en el que se encuentra integrado o bien donde busca ser añadido, así como reconocido.

Siguiendo la secuencia del continuo histórico de conformación social, se asume que en la época primitiva el trabajo o actividad para obtener alimento se basaba en la recolección o en la caza según el tiempo y género del sujeto. El paso siguiente fue el descubrimiento de la agricultura y con ello el inicio del sedentarismo, así como una mayor jerarquización y estructuración del grupo social. Después, en la época feudalista, al encontrar técnicas de especialización en el trabajo, el ser humano fue conformando agrupaciones conocidas como gremios, grupos u asociaciones que compartían un oficio, técnica o actividad productiva. Para que alguien pudiera ingresar a estos gremios debía ser aceptado y adoptado para que alguno de los expertos pudiese conocerlo y enseñarle el oficio. Estos gremios eran muy limitados y cerrados a que cualquier personaje pudiera ingresar. La revolución industrial en el siglo XVIII propició una ruptura en este orden con la aparición de la industria y el surgimiento de un nuevo sistema económico. En ese punto los dueños de las herramientas de producción son aquellos que pueden determinar y contratar una nueva forma de riqueza: la mano de obra. De tal forma que en la actualidad conviven diferentes aspectos o formas del trabajo, en diversos sectores, de aquellos oficios que permitieron la aparición de los gremios y las profesiones, dando así lugar a la necesidad de integrar distintas perspectivas de lo que es el trabajo, la capacitación y la certificación de lo profesional.

Para el momento presente, el sistema productivo exige un cambio, que retira la preponderancia del trabajo manual ejercido por los primeros grupos sociales, incluso soslayando el trabajo de producción industrial, para situarse en una actividad nueva: la robotización de procesos y labores previsibles. De tal forma que es ahora el conocimiento, que aunado a las habilidades y actitudes necesarias, puede aportar a la construcción de lo conceptualizado como era del conocimiento y la tecnología, donde se ha sustituido la tierra, mano de obra, energía y otros medios económicos tradicionales como escalón donde se sitúa la producción de la riqueza.

4.1. La certificación en la Comunidad Europea

Un primer elemento para la comprensión del proceso de certificación y su relevancia en el momento actual se puede encontrar en la revisión de tales procesos en la Unión Europea (en adelante UE), dado que las actividades económicas en cada Estado se vuelven parte fundamental de los ciudadanos que pertenecen a tal demarcación independientemente de su estado geográfico de nacimiento y residencia presente. Este derecho se encuentra considerado en el Tratado de integración de la Unión Europea (UE, 2018). Cabe señalar que es tarea de cada Estado mantener plena libertad para regular el ejercicio de una profesión determinada a la posesión de una certificación profesional, independiente del título profesional o de grado que emite alguna institución de educación superior, especificando que, por regla general, debe coincidir con la expedida en el territorio nacional.

Sirva como ejemplo considerar que la formación profesional acreditada como grado de Derecho en alguna universidad española puede no corresponderse con el Law degree emitido por una universidad inglesa, tanto en sus contenidos como en sus finalidades, por lo cual se considera necesario sujetarse a un proceso de certificación de la profesión que se pretende ejercer. Es decir, no basta con haber cursado un programa formativo en algún territorio de la UE, sino que habrá que solventar las demostraciones requeridas de la habilidad desarrollada para el ejercicio profesional que se pretende. De tal manera se piensa entonces en la relevancia de procesos de certificación que no sean solamente documentales, sino que también sean de índole práctico.

La UE, desde 2015, ha establecido que los procedimientos para acceder a una profesión regulada en otro país de la UE dependen de dos vertientes, la primera es que el ciudadano pretenda establecerse en el país de destino y ejercer alguna profesión allí lo cual se denomina proceso de establecimiento, en cuyo caso es necesario el reconocimiento de las cualificaciones profesionales mediante un certificado de idoneidad con los debidos procesos; la segunda vertiente se considera cuando el ciudadano sólo busca prestar servicios de forma temporal en el estado que le recibe, situación en la cual, basta una auto declaración por escrito de la idoneidad del profesional a menos que la profesión a ejercer tenga implicaciones en el área de la salud y seguridad pública, para lo cual deberá sujetarse

a los procesos que el país de destino puede hacer como verificación previa de tales cualificaciones mediante una certificación profesional. Para ello se han desarrollado tanto una Guía del reconocimiento de cualificaciones profesionales como una ley denominada Directiva sobre el reconocimiento de las cualificaciones profesionales, ambas aceptadas y promulgadas por todos los estados miembros de la UE desde 2010. Para tales efectos una vez que el ciudadano acepta la regulación y ha aprobado el proceso de certificación, se hace acreedor a la aceptación de idoneidad para que el profesional ejerza en cualquier parte del territorio de la UE.

Como caso de relevancia se puede hacer referencia a la existencia de la denominada Tarjeta Profesional Europea (en adelante TPE) que

es un procedimiento electrónico al que se recurre para que se reconozcan las cualificaciones profesionales en otro país de la UE. Se gestiona más fácil y rápidamente que los procedimientos tradicionales de reconocimiento de cualificaciones, y es más transparente pues se refiere únicamente a un proceso de certificación in situ mediante documentación y una evaluación práctica sustentada ante agentes evaluadores para la certificación provista por el estado que recibe al ciudadano. Se realiza una solicitud en línea y se pueden reutilizar los documentos ya cargados al presentar nuevas solicitudes en otros países (UE, 2015)

Actualmente, sólo pueden acogerse al procedimiento de la TPE si ejercen actividades profesionales como: enfermero responsable de cuidados generales, farmacéutico, fisioterapeuta, guía de montaña y agente de la propiedad inmobiliaria. Dada la aceptación que ha tenido el proceso de la TPE, existe el proyecto legislativo de posibilitar que los profesionistas de las distintas disciplinas científicas puedan recibir la TPE como medio de reconocimiento y certificación profesional, validando así su formación y la experiencia profesional sobre las actividades que realiza (UE, 2017).

La TPE, tal cual se consigna en la página web de la UE, se puede utilizar tanto en proceso temporal como en el proceso de establecimiento. Los casos contemplados son los referidos a: un profesional que reside en un estado y excepcionalmente recibe una comisión profesional en otro territorio; un profesional que ha decidido ir a trabajar a otro territorio por una temporada determinada (v.g. fiestas de fin de año); un profesionista que ha decidido cambiar su lugar de residencia de manera permanente para ejercer su profesión; y

un profesionista que ha estudiado en un estado distinto al de su nacimiento y decide volver a su lugar de origen para ejercer la profesión estudiada.

Es importante señalar que la TPE no es una tarjeta física, como la cédula profesional, sino que es una prueba electrónica de que se han aprobado los controles administrativos y que indica que las cualificaciones profesionales han sido certificadas por el país donde se quiere ejercer la profesión (país de acogida), o de que se cumplen las condiciones para prestar servicios de forma temporal en ese país.

Una vez que se aprueba la solicitud, se puede generar el certificado de la TPE en formato PDF, este certificado incluye también un número de referencia que la entidad que contrate puede utilizar para comprobar electrónicamente la validez de la TPE. En un segundo momento, en el proceso de establecimiento, es posible que el profesional tenga que inscribirse en una organización o colegio profesional y nuevos controles para poder ejercer la profesión siendo el uso de la TPE el primer paso para ser considerado como candidato idóneo para integrarse a tales colegiados. Tal proceso podría ser retomado en forma de requisito también para el establecimiento de los colegiados en los casos de México, en profesiones que aún no tienen un mecanismo desarrollado para tales efectos o ni siquiera aun la conciencia de la relevancia de agruparse en colegiados.

Por otra parte, existe la posibilidad de que al haber obtenido alguna certificación fuera de la UE, se pueda solicitar la TPE si tal certificación ya está reconocida en un país de la UE y además se ha ejercido la profesión en ese país durante al menos tres años después del reconocimiento y certificación. La administración del país de origen ayuda con la solicitud y comprueba que sea correcta y esté completa. También certifica la autenticidad y validez de los documentos presentados. Si posteriormente se requiere presentar otra solicitud para establecerse a largo plazo o prestar servicios temporalmente en otro país, no se tendrá que volver a cargar todos los documentos e iniciar nuevamente todo el proceso, ya que el expediente queda resguardado en el sistema con el consecuente ahorro de tiempo y recursos en solicitudes posteriores.

Sin embargo, se debe considerar como un vacío en el procedimiento de certificación mediante la TPE a la existencia de la posibilidad de que

si la administración responsable de tramitar la solicitud en el país de acogida no adopta una decisión final en el plazo establecido, el reconocimiento se otorgará automáticamente y se podrá generar el certificado de la TPE, dando, así como resultado una certificación emitida sin las correspondientes valoraciones ni la corroboración de validez y legalidad de los documentos presentados (OE,2015)

Dado que el territorio de la Unión Europea agrupa distintos gobiernos, formas de organización, sistemas educativos, así como entendimientos culturales diferentes, resulta relevante revisar, de manera sucinta, los distintos modelos vigentes de certificación, desde una perspectiva geográfica, así como de instrumentalización para el proceso.

En primer momento, como apuntaba ya Bertrand en 1997, se reconoce la existencia de Modelos institucionales impulsados por el gobierno, como es el caso del Reino Unido, integrado por Inglaterra, Escocia, Irlanda y Gales, que aun cuando recientemente se ha separado de la UE, sus procedimientos siguen siendo reconocidos y aceptados por los territorios miembros de la UE. Este tipo de modelo considera dos tipos de certificación (Bertrand, 1997): la certificación laboral encaminada al reconocimiento de los desempeños necesarios para ejercer una determinada acción dentro del ámbito industrial o de los servicios, y por otra parte la certificación profesional que posibilita la validación de las cualificaciones profesionales de individuos formados en una determinada profesión y con experiencia en el ejercicio de esta.

De tales modelos se considera como una ventaja la coherencia conceptual del sistema de reconocimientos dado que, al ser una instancia gubernamental con directriz unívoca, los referentes se establecen y comunican de forma explícita, para que los sujetos que se ajusten al proceso tengan elementos comunes para la valoración que dará pie a la certificación profesional o laboral. La conceptualización de los factores de evaluación permite que los evaluados obtengan certeza en el proceso desde los fundamentos que le integran, así como los saberes en los cuales será valorado con los referentes teóricos pertinentes y establecidos según la necesidad de un determinado territorio o instancia.

Por otra parte, se considera como desventaja en estos modelos la dificultad para conseguir la cohesión y la participación de los actores sociales a quienes están dirigidos dado que tienen un elevado coste económico, el cual debe ser cubierto por el sujeto que pretende certificarse. Los modelos vigentes son el NVQ, QCA (NCVQ) que tienen su

origen en Inglaterra y utilizan el análisis funcional para identificar las competencias del profesionalista y/o del trabajador.

4.2. La certificación en América Latina

Hablar de lo que acontece en América Latina va más allá localización geográfica de acontecimientos, dado que significa además hacer presente y evidente el mosaico de diversidades y múltiples variaciones en aspectos que van desde lo climático hasta lo cultural. Geográficamente abarca desde el Río Bravo, que separa a Estados Unidos y México, hasta la Patagonia en el cono sur, sin lugar a dudas la extensión territorial es también relevante en el momento de considerar las variaciones que existen en esta parte del continente.

Son cerca de 20 países los que componen la región latinoamericana, y más de veinte millones cuadrados lo que significa que es el 13.5% de la superficie total del mundo. La región es muy rica en recursos naturales que contribuyen a su valoración en el sentido turístico. A pesar de ello su lugar en la clasificación actual en la que se encuentra a nivel mundial, no la posiciona en un lugar privilegiado, Alfred Sauvy acuña el termino de países tercermundistas que al inicio no pertenecían a los dos bloques que se enfrentaron en la guerra fría, otra de las características de los países tercermundistas son el bajo índice de empleo, un bajo desarrollo de investigación, un atraso en la tecnología industrial y de producción, tiene un grado alto de inflación, situación política inestable.

Entre los países que pertenecen a esta clasificación del continente americano y del Caribe se encuentran: Antigua y Barbuda, Bahamas, Barbados, Belice, Bolivia, Chile, Colombia, Cuba, Dominica, Ecuador, Guatemala, Haití, Honduras, Jamaica, Nicaragua, Panamá, Perú, República Dominicana, Santa Lucía, Surinam, Trinidad y Tobago y Venezuela. Se podría anotar que al menos el 80% de los países que pertenecen al continente americano están en la clasificación de países tercermundistas y si se retoman las características que de las que les hacen falta a los países tercermundistas, ninguno de ellos rescataría las bondades que tiene los países si hablamos de riquezas naturales o minerales.

La importancia de retomar estos puntos es con la finalidad de hacer hincapié en el

aspecto de que los países, naciones y localidades, desarrollan sus políticas o planes de acción tomando en cuenta las condiciones sociales, económicas y políticas que los determinan. Los procesos de certificación hablan justamente de los momentos en los que se toman decisiones de procesos políticos “La certificación de competencias es la reformulación de un lenguaje, de la manera en que las sociedades, el trabajo y las personas se perciben a sí mismas y se comunican entre sí” (Hernández, 2002). De ahí la importancia de conocer las condiciones de continente en el que se pretende conocer cómo las políticas, en este caso la certificación, han logrado aterrizar aspectos, es interesante poder identificar los aspectos sociales, de comunicación y de trabajo y cómo éstos influyen en la formulación de los aspectos que deben contribuir en la certificación.

Siguiendo a Gómez Gamero (2012) debe considerarse el impulso que devolvió el aprendizaje permanente a las agendas políticas en los años noventa sobre todo en Latinoamérica como señala Martens (1996), fue la preocupación por mejorar la empleabilidad y la adaptabilidad de los ciudadanos ante los elevados niveles de desempleo, hecho tal que afectó especialmente a los trabajadores menos cualificados.

Para Díaz González (2005), en la actualidad existen personas que desean incluso reivindicar sus identidades considerando una forma de vivir distinta a la que hasta ahora llevaban, hay una preferencia especial porque sus decisiones se adapten lo más cercanas posibles a su vida cotidiana con una mayor participación social e inserción laboral, pero han crecido las divergencias entre la mayoría de la sociedad y los ciudadanos en peligro de sufrir exclusión social a largo plazo, de ahí que la educación y la formación tienen una gran importancia por el hecho de influir en las posibilidades que tienen los ciudadanos de empezar, situarse y mejorar en la vida.

Las competencias adquiridas a lo largo de la vida, los aprendizajes formales o informales que poseen los ciudadanos, forman parte de los haberes que posee una persona, de su capital cultural que ha sido producto de su la propia formación personal, que se han adquirido por diversos medios y a las personas les interesa que estas competencias individuales sean reconocidas, sean validadas. Si las personas poseen habilidades, conocen de sus competencias y lo que saben desarrollar en sus ámbitos de trabajo, entonces las autoridades educativas en cada país deben propiciar que se lleven a cabo procesos para que

estas competencias se legitimen, por lo cual se han implementado estrategias a nivel nacional para realizarlo, este es el tema sobre el que se desarrolla este trabajo de investigación, el identificar que procesos se llevan a cabo para que estas competencias sean reconocidas en específico en México y en España, centrándonos en la figura del formador ocupacional a quien también se le requieren ciertas competencias para realizar su labor educativa.

Ruiz Bueno (2006) considera que evaluar, acreditar y reconocer el saber profesional de una persona no es una técnica, es todo un proceso de construcción social, incluso puede decirse que debe realizarse una concertación y acuerdo, estos elementos son esenciales, así como una relación entre empresa y trabajador, entre evaluador y trabajador o entre la institución emisora de la acreditación oficial y las empresas o asociaciones.

Las políticas de certificación se encuentran directamente relacionadas con las exigencias que plantean los mercados laborales, requiriendo de actividades que se encuentran sujetas a normas internacionales de calidad. La calidad del desempeño de los trabajadores debe estar certificada y documentada, la evaluación y certificación de las competencias laborales de las personas, implican demostrar y asegurar la calidad requerida para operar o para competir en este nuevo mercado laboral, la globalización ha generado una necesidad nueva y es la de competir a nivel internacional, impulsando procesos de racionalización en la producción y en el manejo de los recursos humanos. En este contexto, la certificación se concibe como testimonio de la calidad del desempeño de una persona en actividades claramente identificadas.

La certificación bajo el esquema de competencias es una reformulación del lenguaje acerca de cómo las sociedades, el trabajo y las personas se perciben a sí mismas y se comunican entre sí. En estudios realizados por la CEPAL (2005), se considera que un sistema nacional de capacitación y certificación por competencias laborales puede generar, asegurar y aumentar la empleabilidad de los trabajadores más vulnerables del mercado laboral, en especial de los menos calificados, evitando o acortando el período de desempleo mediante la promoción de estrategias preventivas y de reinserción. Aunque éste no es el problema que nos ocupa, la certificación laboral es también un elemento de consideración

para la resolución de lo que se plantea como certificación profesional, es decir lo que se sabe hacer en concordancia con la formación profesional cursada.

Hernández (2002) menciona que en el caso de América Latina lo que se pretende certificar son las competencias y menciona la identificación de “dos caminos que, están siendo explorados por algunas de las experiencias latinoamericanas de política en este campo” (p.32) básicamente se presentan dos aspectos el sector educativo y el industrial, en ambos campos en los que se están preparando las principales políticas, de igual forma Hernández habla sobre quiénes son los que se encuentran formulando estas políticas identificando como actores a “Ministerios de Trabajo, Ministerios de Educación, Instituciones Nacionales de Formación, organizaciones sectoriales de la industria -en ocasiones con participación de sindicatos-, centros de formación, empresas, están introduciendo estos temas en sus agendas” (p.32). Es en manos de estos sujetos en los cuales se gestan las principales reformas; la aparición de las certificaciones obedece justamente a este proceso en el que se reforma y proponen políticas. En el caso de México y el sector educativo las certificaciones se acuñan gracias a las reformas en materia educativa y a los procesos de formación que demandan la intromisión del modelo por competencias, el cuál llama a las certificaciones para poder evaluar y demostrar la optimización de conocimientos en el saber hacer.

Otras de las instancias en las que se están promoviendo los procesos de certificación son las concernientes al sector público, Hernández (2002) afirma que es través de legitimar los procesos de calidad y pertinencia de la formación que se está financiando, puesto que lo que se busca es justamente que se ofrezcan servicios en los que la calidad mejore las actividades que se ofertan y que exista una correspondencia entre la formación, los elementos de calidad y de mejora en los procesos ofertados para ser congruentes. Esto serviría como un estándar para medir los resultados que se obtengan del proceso formativo.

Al buscar entonces una correspondencia entre la educación y el empleo o sector productivo es lógico que las principales reformas y certificaciones se desprendan o tengan más injerencia con las instituciones de educación superior; y debido a que son éstas las que buscan preparar a los profesionistas para ocupar los puestos laborales, ellas deberían ser las más interesadas en preparar a sus alumnos a un nivel de calidad que les permita integrarse

al campo laboral de forma inmediata y bajo condiciones favorables.

En otras palabras para el contexto de América Latina la certificación podría definirse como “testimonio fiable de la calidad del desempeño de una persona en actividades claramente identificadas” (Hernández, 2002, p.33), una vez que se encuentran ubicados los escenarios a evaluar se comienza un proceso para asegurar que niveles de calidad no bajen sino por el contrario se mantengan o busquen una mejoría constante, estos procesos también nos ayudarán a encontrar estrategias que generen en los profesionistas estrategias para poder enfrentar y resolver problemas. Retomando el punto de la solución de problemas, la certificaciones también ayudan a encontrar respuestas ante situaciones que comienzan a desarrollarse en el mercado laboral, por ejemplo si el sector energético necesita especialistas en energía hidráulica, debe capacitar a sus ingenieros o profesionistas para que puedan resolver situaciones que tienen que ver con esa área en la que se solicita; de ahí que las certificaciones ocupen el lugar de preparar en los conocimientos específicos generando también identidades, oportunidades y a su vez también exclusiones, tres procesos nuevos que entran en juego en el campo de la profesionalización.

4.3. Estándares de competencias

En el caso de América Latina cada uno de los países ha establecido cuáles son sus sectores de interés y de ahí sus principales políticas desarrolladas en torno a la certificación. Hernández habla de que sectores como el de turismo y la hotelería se promocionan en Brasil y Perú; en el caso de la construcción, en Chile y Argentina; y en México se busca consolidar el proceso educativo.

De lo anterior se desprende que en América Latina la certificación encuentre un lazo muy estrecho con los procesos educativos, la OIT (Organización Internacional del Trabajo) a través del CINTERFOR (Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento de la Formación Profesional) presentó en 2007 un estudio sobre la Certificación de las personas y de cómo estas experiencias se vinculan y desarrollan en América Latina; a través de este estudio se confirma lo anteriormente mencionado respecto a este continente, pues se vincula de una manera muy estrecha el contenido educativo con las certificaciones; de tal manera que el informe inicia presentando el resultado de la prueba PISA 2003 en

países como Brasil, México y Paraguay, datos que en la tabla siguiente se presentan como los resultados de esta evaluación y posteriormente se desarrollará cómo esta evaluación se vincula con los procesos de certificación que han adquirido mayor relevancia.

Tabla 6 Resultados prueba PISA 2003

| País | Tasa de Alfabetización (2002) | Gasto por alumno Educación Secundaria US\$ (2001) | Gasto público educación % del PIB (1999-2000) | PISA (2003) | | |
|----------------|-------------------------------|---|---|-------------|------------|------------|
| | | | | Matemática | Ciencia | Lectura |
| Brasil | 86.4% | 1.342 | 5.1% | 356 | 390 | 403 |
| México | 90.5% | 2.189 | 4.0% | 385 | 405 | 400 |
| Uruguay | 97.7% | 528 | 2.5% | 422 | 438 | 434 |

Fuente: CINTERFOR, 2005

El puntaje más alto por parte de países europeos se dio con 500 puntos en las áreas de Matemática, Ciencia y Lectura, si bien la media fue rebasada por los países latinoamericanos de los que se habla, la ligera o proporcional diferencia entre los resultados es lo que despertó la preocupación en la formación de estas disciplinas o, en el caso de ser factible, poner más énfasis en el cuidado de adquirir los conocimientos necesarios en estas áreas. Ante este problema la respuesta fue poner en marcha los procesos de certificación para que los docentes lograrán generar nuevas herramientas para mejorar los procesos de enseñanza aprendizaje en los alumnos. Una de las relaciones principales fue la de establecer un vínculo entre la formación y la incorporación al mundo laboral, por lo tanto, la certificación funge como la oportunidad para tener un mejor nivel profesional y oportunidad laboral.

En la imagen siguiente la CINTERFOR muestra como las instituciones de certificación regulan las actividades de los países que forman América Latina, siendo éstas las que formulan las políticas y evalúan el nivel de calidad y de apropiación de competencias en los respectivos casos. Como se puede apreciar en el mapa, cada uno de los países tiene una institución encargada de avalar los procesos de certificación que debidamente acopla y contextualiza las políticas.

Son cerca de 30 instituciones las encargadas de los procesos de certificación. En el caso de México sólo menciona al CONOCER (Consejo Nacional de Normalización y

Certificación de Competencias Laborales), aunque de esta institución hablaremos más adelante. En el caso de países como Perú, está el SENATI que es el Servicio Nacional de Adiestramiento el Trabajo Industrial, según la OIT su finalidad es “proporcionar la formación profesional y la capacitación para las actividades en la industria manufacturera y para las labores de las instalaciones, reparación y mantenimiento realizados en las demás actividades económicas” (OIT, 2018).

En otras palabras esta institución se encarga de dar capacitaciones en todos los procesos manuales y de mantenimiento en cualquier área comercial o industrial, de esta forma se vuelve la institución reguladora de los procesos de certificación de mano de obra pero también la encargada de establecer los niveles de calidad que deben ser cubiertos por los empleados, empresas y aspirantes a incorporarse a los sectores económicos; fue creada en 1961 a iniciativa de la Sociedad Nacional de las Industrias, para concretar la misión que tiene esta institución en Perú lo siguiente “Formar y capacitar a las personas para empleos dignos y de alta productividad, en apoyo a la industria nacional en el contexto global, y para contribuir a la mejora de la calidad de vida de la sociedad.” (OIT, 2018) Lo interesante en este punto es observar cómo se involucra el elemento de calidad no sólo en los procesos de formación sino también se vuelve importante incrementar las situaciones de mejora en la vida de los involucrados en los procesos de certificar aprendizajes, procesos de formación y ahora de vida cotidiana.

En el caso de Brasil está el SENAC, que es el Servicio Nacional de Aprendizaje Comercial, el cual se funda en 1946 para “brindar cursos presenciales y a distancia entre las diversas áreas del conocimiento que van desde la Formación Inicial y Continua en Posgrados, permitiendo al alumno planificar su carrera profesional en una perspectiva de educación continuada.” (SENAC, 2018) Es así como a través de procesos de formación complementaria de la carrera universitaria los sujetos se encuentran ante nuevas capacitaciones que ayudan a validar conocimientos y por ello también a facilitar su incorporación a sectores económicos que den mejores condiciones y prestaciones a los trabajadores.

Para el caso de Argentina se encuentra el INET (Instituto Nacional de Educación y Tecnología), el cual es manejado por el Ministerio de Educación y Deportes de la

Presidencia de la Nación. Esta institución vincula la certificación con un proceso de formación y un proceso de evaluación de niveles de calidad y tal como se menciona en el portal del Ministerios de Educación y Deportes de Argentina, cuenta con centros de Formación Técnica Profesional. Las áreas en las que para el 2009 se encontraban más alumnos matriculados son el área de informática, textil e indumentaria, gastronomía y hotelería, construcción y administración; las carreras menos solicitadas son industria de procesos y salud. Es así que de esta forma, podemos observar en qué sectores se centran los procesos de certificación y por ende las políticas con las que se regula la formación y calidad.

En otros temas, se encuentra Colombia existe la DINA, Dirección Nacional de Escuelas de la Policía Nacional, la cual pertenece al departamento de la Policía Nacional de Colombia, su finalidad es el cumplimiento de funciones de docencia, investigación y proyección social; si bien su principal labora es trabajar con los policías y capacitarlos para poder cumplir sus funciones, es una muestra de instituciones que promueven el proceso de formación en competencias que los ayuden a fortalecer sus tareas y elevar los niveles de calidad en el cumplimiento de sus funciones. Además, este proceso permite obtener un certificado que dé validez a la formación cursada a fin de establecer los rangos de desempeño deseables por los empleadores (sector público y sociedad) de quienes conforman los cuerpos de seguridad en aquel país.

Estos son algunos de los ejemplos de instituciones que a lo largo de América Latina promueven el cumplimiento y establecimiento de estándares de calidad, buscando promover la enseñanza, y es ahí donde se inserta el proceso de certificación que finalmente termina estableciendo estándares de calidad y competencias. En todas ellas las lecturas de las vertientes de la certificación se apegan a la búsqueda del establecimiento de normatividades como ya se ha mencionado en el sentido de calidad y en elevar las competencias, pero también el proceso de certificación busca que se dé una valoración del aprendizaje no formal y rescatar los aprendizajes de la vida como herramientas de la vida cotidiana.

Otra de las funciones de la certificación es el establecer el proceso de evaluación, realizando así la siguiente cadena de proceso, tal como se muestra en la Esquema 3:

Esquema 3 Experiencia (Aprendizajes de vida)

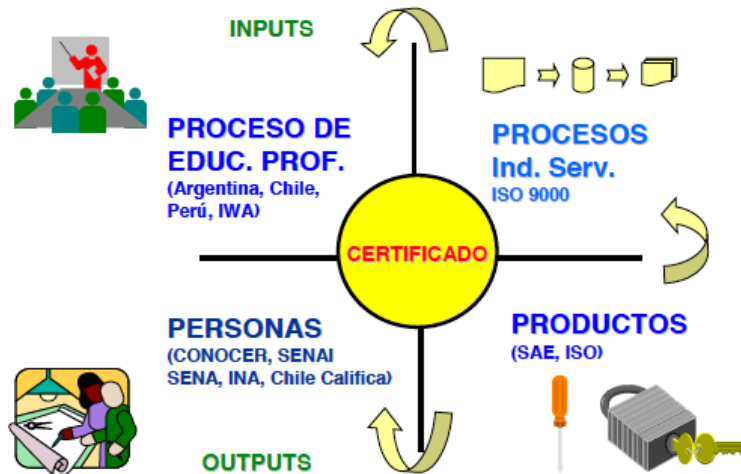


Fuente: Retomado de CONOCER, 2018

El esquema anterior muestra cómo se vincula así al proceso de certificación en un cúmulo de aprendizajes que van desde la formalidad hasta la experiencia de vida y cotidiana, todas las instituciones, en cada uno de los países, buscan establecer aprendizajes permanentes y capacitaciones en el caso de actividades técnicas. Sin embargo, esta certificación más que en el ámbito profesional se utiliza en el ámbito industrial y de servicios, donde no es requisito el estar en posesión de un título de grado académico; es decir, lo que se pretende certificar es una función determinada, aislada de un ejercicio global, buscando hacer patente la tarea que el trabajador ejerce de manera continua y quizás incluso repetitivamente para la obtención de un resultado o producto esperado, sin cambios ni riesgos.

En este orden de ideas, en el siguiente gráfico se explica y muestra el comportamiento de las certificaciones dependiendo el país en el que se encuentran presentes, como ejemplo se cita el caso de Argentina, en el cual el principal sector en el que se expiden certificaciones es para los procesos de educación profesional, pero en el caso de Chile sus intereses se centran en certificar a las personas y no a las instituciones, del lado derecho se muestra las normas como el caso del ISO 9000 que se centra en la certificación de procesos industriales y servicios, cada uno de los sectores tienen la misión de otorgar certificados en las actividades que se busca destacar y en los ámbitos en los que cada país busca destacar.

Ilustración 1 Proceso de certificación chilena



Fuente: Retomado de CHILE CALIFICA, 2016

4.4. Experiencias de certificación profesional en México

En el caso de México cuando se negocia su entrada al Tratado Libre de Comercio (TLCAN), el país tiene a su vez la necesidad de incorporarse a estándares de calidad que fueron estipulados por otras naciones que también pertenecen al tratado. Para el caso mexicano se decidió que la forma de conseguir nivelar a México con otros países sería a través de dos estrategias, la educación y la certificación, ambos considerando el modelo por competencias.

A su vez el modelo de competencias se ha desarrollado en dos direcciones, la educativa y la laboral, tanto el sector industrial, de manufactura, y educativo; en el caso del campo justamente la evaluación se hace a la competencia en el saber hacer, a la cual Mertens define como “ la capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral; contempla los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes necesarias para la realización de trabajo efectivo y calidad” (Mertens, 1996, p.5), dejando en claro todos los elementos que se involucran en el proceso de certificación.

Aunque no por el hecho de que la certificación se centre en elementos laborales quiere decir que se desvincule del sector educativo, ya que elementos como el currículo buscan establecer un enlace con lo que se enseña en las escuelas y aquello que la industria o

el mercado laboral necesitan, por lo tanto, la visión de la formación se completa con lo que se enseña en las escuelas.

Por otra parte la Secretaría de Educación Pública establece en 2012 que “en uso de las atribuciones que las normas legales le confieren, debe vigilar que los procesos de certificación de profesionistas cumplan con márgenes de seguridad jurídica, imparcialidad, honestidad y equidad”, todo ello, a efecto de evitar conflictos de intereses y calificar la idoneidad de esos procesos que las asociaciones y colegios de profesionistas realizan, ya que la certificación profesional es una “evaluación del ejercicio de una profesión y la vigilancia de su correcto desempeño, que le corresponde a la autoridad educativa federal” (SEP, 2012).

De manera que en consecuencia y en ejercicio de esta atribución, a través de la Dirección General de Profesiones (en adelante DGP) se ha considerado necesario invitar a las asociaciones y colegios de profesionistas que califiquen como idóneas, a que realicen la vigilancia del correcto ejercicio de la profesión y, en consecuencia, obtengan de la Secretaría de Educación Pública la calificación de idoneidad de sus procesos de certificación profesional, estableciendo así la figura de agentes de colaboración en la vigilancia del correcto ejercicio de las profesiones.

Como uno de los mecanismos para calificar la idoneidad de quienes ofrecen certificación de profesionistas, con fecha 22 de julio de 2004, la autoridad educativa federal instaló el Consejo Consultivo de Certificación Profesional, integrado por las autoridades en materia de profesiones de ocho entidades federativas; las Secretarías de Economía, Salud, Trabajo y Previsión Social y Educación Pública; la Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos; la Confederación de Cámaras Nacionales de Comercio y el Consejo para la Acreditación de la Educación Superior, A.C.

Derivado de ello, la Secretaría de Educación Pública (SEP), a través de la Dirección General de Profesiones, ofrece a las asociaciones y colegios de profesionistas interesados en la vigilancia del ejercicio profesional la posibilidad, mediante un proceso simplificado, transparente y abierto, de calificar la idoneidad de sus procesos de evaluación en materia de actualización de conocimientos y experiencia para la certificación de profesionistas y

considerarlos como auxiliares de esta autoridad en la materia de referencia (DGP, 2017).

La asociación o colegio de profesionistas interesado en ser considerado como auxiliar en la vigilancia del ejercicio profesional mediante la certificación de profesionistas, proporcionará la siguiente información, misma que servirá para acreditar su personalidad jurídica y su identificación y desarrollo institucional, en la siguiente tabla se anotan los elementos que se solicitan y la relevancia que a efectos de la certificación tienen cada uno de ellos:

Tabla 7 Elementos que se solicitan y la relevancia por la certificación

| | |
|---|---|
| 1.- Escritura constitutiva | A fin de otorgarle personalidad jurídica a la entidad que pretende ser reconocida con los derechos y obligaciones que ello implica. |
| 2.- Código de ética con los valores y principios morales que la rigen | Este elemento es de suma importancia en la conformación de la identidad e idoneidad de quienes pretendan ser aceptados dentro de cualquier entidad profesional para reconocimiento de su ejercicio. |
| 3.- Forma de organización y funcionamiento | A fin de establecer criterios de actuaciones pertinentes en cada caso y profesión. |
| 4.- Relación de los integrantes de su órgano de gobierno y mesa directiva | Para establecer un orden de organización que posibilite la ejecución de los procesos, solicitudes y valoración de los mismos; así como los casos extraordinarios que se deban solventar. |
| 5.- Información relacionada con el esquema de evaluación y los procedimientos, descritos a detalle, la infraestructura y los recursos humanos con los que realiza la certificación de profesionistas. | A fin de establecer transparencia en los procesos, las evaluaciones y los resultados, dando así confiabilidad en tales a fin de otorgar validez e imparcialidad entre sus miembros y ante la sociedad |

Fuente: Elaboración propia, 2018

Si el resultado es procedente, la asociación o colegio de profesionistas y la DGP, suscribirán un convenio en el que se establecerán los derechos y obligaciones a los que se sujetará cada una de las partes en lo relativo a la revisión y análisis de su proceso de certificación profesional, así como los términos en los que se llevará a cabo la vigilancia del ejercicio profesional, por lo que se le otorgará una constancia de idoneidad de los procesos de certificación profesional que realiza la asociación o el colegio de profesionistas y se le considerará como auxiliar de la DGP en el ejercicio profesional correspondiente y, se inscribirá en el registro de federaciones y colegios de profesionistas que lleva la Dirección General de Profesiones y se le anotará como auxiliar en la vigilancia del ejercicio profesional en la especialidad o profesión respectiva (DGP, 2018).

Por otra parte, en palabras de Álvarez y Pérez (2005), el sistema de evaluación con fines de certificación inició a finales de 1993 mediante el establecimiento de un proyecto sobre educación tecnológica y modernización de la capacitación, lo cual propicio la unión entre la Secretaría de Educación Pública (SEP) y de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; es hasta 1995 que se consolida una institución encargada de proceso de normalización y certificación de la competencia laboral denominado Consejo Nacional para la Normalización y la Certificación (CONOCER). Su base para formular estrategias, planes y programas de estudio es basarse en el modelo por competencias, de ahí emanan sus principales propuestas de reforma que han retomado en el ámbito educativo de nuestro país para satisfacer las demandas de los empleadores e industriales.

Una vez creado el CONOCER el siguiente paso para lograr el proceso de certificación fue en palabras de Álvarez y Pérez (2005):

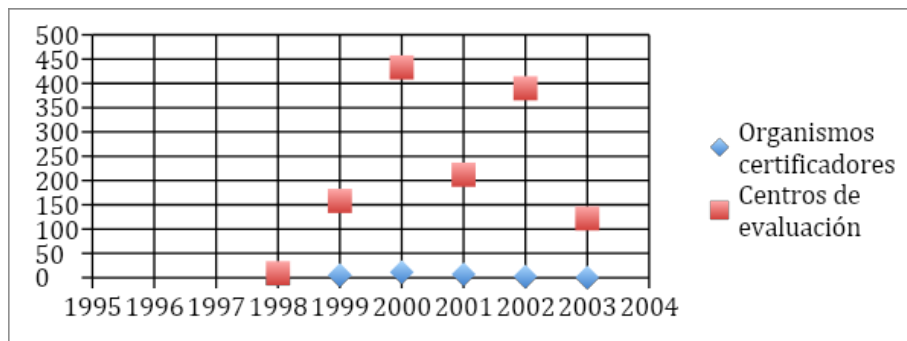
Se establecieron mecanismos para crear y operar el sistema de certificación. Se acreditaron organismos certificadores, que a su vez acreditan al centro de evaluación. Estos organismos son responsables también de elaborar los instrumentos de evaluación para cada norma que certifican para la emisión de certificados y para la formación de bases de datos para el control. Estos son los inicios bajo los cuales el proceso de certificación se comienza a institucionalizar, pero el CONOCER no logra su permanencia en el sistema.

Para 2003 el CONOCER deja de funcionar debido a que el Banco Mundial dejó de dar recursos por reportes de incumplimientos y falta de acciones. A partir de ese momento todo se ha concentrado en la Secretaría de Educación Pública y una forma de estudiar la evolución podría ser plasmándola en la creación de nuevos organismos certificadores y evaluadores de las distintas competencias ya sea de forma institución o personal. La siguiente gráfica muestra justamente como se ha ido incrementando a lo largo de los años, esto como muestra de la evolución y aceptación de estos procesos.

En ella se puede observar que, si bien por una parte los centros de evaluación tienen un movimiento fluctuante en su número y creación, por otra parte, los organismos que puedan validar los procesos con fines de certificación no tienen movimiento alguno debido a la centralización, estableciendo así una seria preocupación por los mecanismos de verificación de lo que se realiza en cada centro evaluador. Si bien hay mayor cobertura en

evaluación también hay menor confiabilidad en los procesos y vicios ocultos de tales procesos y sus actores.

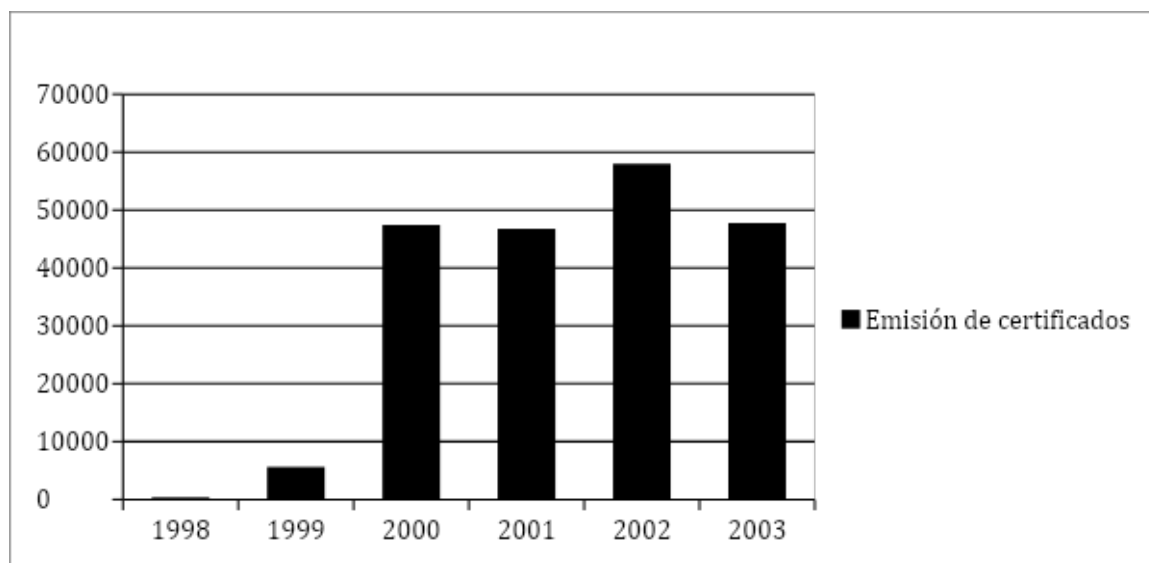
Gráfica 1 Cobertura de la evaluación



Fuente: Elaborado desde Álvarez y Pérez, 2005

Como puede observarse en la gráfica 1 anterior el incremento de centros de evaluación se ha vuelto desproporcional a los organismos certificadores ya que las instituciones certificadoras promueven los procesos de evaluación y éstos a su vez preparan a los evaluadores de ahí que en un rubro sean más que en otros. Aún estos elementos fueron resultados expuestos por el CONOCER antes de 2003.

Gráfica 2 Emisión de certificados

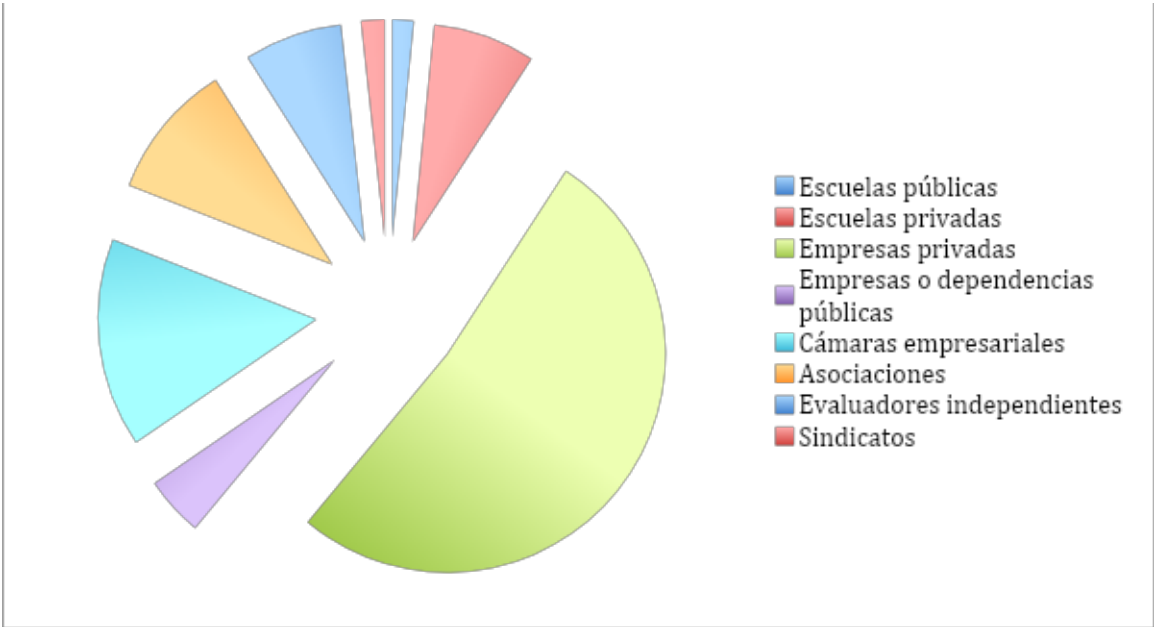


Fuente: Álvarez y Pérez, 2005

El gráfico 2 muestra como el proceso de certificación ha estado en constante modificación, para 1999 los certificados emitidos fueron muy pocos si los comparamos con el enorme incremento que se dio en 2002; lo que nos muestra el interés por continuar en la formación y conseguir que la mayoría de los sujetos involucrados en el sector laboral o de formación consigan estar certificados en los distintos conocimientos de competencias.

En el siguiente gráfico 3 sobre los centros se habla de los centros en los que se encuentran concentrados los principales lugares o instituciones que certifican, lo que nos deja ver es como las empresas privadas logran acaparar el mercado de las certificaciones, de igual forma el segundo sector más interesado son las cámaras empresariales lo que nos habla de cómo esta actividad de certificar se centra en la industria y en el campo laboral por lo tanto lo más importante en el incremento del interés por certificar sujetos se da en el ámbito de las competencias laborales.

Gráfica 3 Centros 1998 - 2003



Fuente: Elaboración propia, 2018.

Por el contrario, y tal cual está plasmado en el gráfico, el sector en el que menos se han llevado a cabo los procesos de certificación es en las escuelas, con una ligera diferencia entre el sector público y privado, pero ambos se encontraban hasta 2003 en el proceso de iniciar una acreditación y capacitación del personal que labora en esas instituciones.

Con lo anteriormente presentado se argumenta que hasta 2003 México era un país en el que los procesos de certificación estaban centrados en el sector empresarial y comercial tanto del sector privado como público. De igual forma es posible identificar que el sector empresarial está vinculado a la formación profesional y capacitación para perfeccionamiento del trabajo.

Algo que vale la pena puntualizar hasta este punto es el hecho de que las certificaciones nacen, crecen y se consolidan en el ámbito empresarial e industrial pero también hay profesiones en las cuales el proceso de certificación está más avanzado; tal es el caso de los contadores, abogados, arquitectos y los médicos; de eso es de lo que se hablará a continuación, de cómo estos distintos colegios han logrado consolidar procesos de certificación de la mano de procesos de formación y capacitación para el trabajo.

En México existen algunas experiencias de colegiación y certificación profesional que han marcado de manera relevante el rumbo de tal actividad desde tres profesiones que son consideradas socialmente con reconocimiento en distintos ámbitos, se presenta a continuación una breve nota histórica de lo que ha sucedido con los Contadores, los Abogados y los profesionales médicos dentro de sus experiencias de colegiación y certificación a fin de trazar algunas líneas posibles de acción para la profesionalización en el ámbito docente.

4.4.1. Colegio de contadores

La fundación del Colegio de Contadores Públicos de México data de 1949, una de las finalidades que tiene el colegio es la convergencia entre los esfuerzos de los primeros colegas con la promoción de la formación para ejercer una profesión por demás reconocida. Su misión, como se consigna en su sitio web es “agrupar y representar a los profesionales de la Contaduría Pública ante la sociedad y autoridades, generando servicios de valor y calidad que permitan el desarrollo de los contadores públicos y profesionales de disciplinas afines, contando con un equipo de trabajo competente y cumpliendo con los principios éticos y de responsabilidad social” (CCPM, 2018). Para ello establecen programas de actualización, así como promueven distintos procesos de evaluación con fines de certificación para quienes ejercen la profesión contable, así como disciplinas afines.

En sus inicios fue pensada para agrupar a los egresados de las seis escuelas que en 1946 ofrecían el programa de la carrera de Contaduría Pública, dado que no existía una regulación única para quienes ejercían posteriormente la profesión. De igual manera una de las preocupaciones, como sucede hoy con el tema de la profesión docente, era la necesidad de ser reconocidos socialmente, así como ejercer válidamente su profesión en todo el territorio nacional.

Por tanto, esta experiencia, que ha perdurado hasta el momento, permite pensar en la colegiación de quienes ejercen una profesión con fines de integrar como entidad para cobrar presencia no sólo jurídica sino también de identidad profesional en los estamentos sociales mexicanos.

4.4.2. Colegio de abogados

Existen en México varios colegios de Abogados, siendo el Ilustre y Nacional Colegio de Abogados de México, el más antiguo en nuestro país, ya que su fundación data del 21 de junio de 1760, siendo inspirado en el Colegio de Abogados de Madrid y surge con la finalidad de “elevar el nivel de la práctica jurídica” (INCAB, 2018), dado que sólo los abogados pertenecientes a éste serían aceptados para ejercer la profesión como litigantes en las Audiencias de la Corte de México. Esto aunado a la preocupación del ejercicio honorable de la abogacía por parte de cada uno de sus miembros.

Otra entidad con notable preponderancia entre los colegios de abogados en nuestro país es la Barra Mexicana, Colegio de Abogados (BMCA), la cual apunta que fue fundada en 1922 para “...velar por el buen nombre de la profesión, defender los intereses colectivos del grupo, prestar a los asociados el apoyo moral de que hubieran menester en los casos que establezca el reglamento o acuerde la asamblea general o el Consejo; fomentar el espíritu de la justicia entre los particulares entre sí y en el de los funcionarios encargados de administrarla y procurar que el ejercicio de la abogacía no se aparte nunca de los estrictos preceptos de la moralidad y se ajuste a la doctrina de la ciencia jurídica.” (BMCA, 2018). Siendo así que la Barra de abogados tenía entonces cuatro metas, en consonancia con las necesidades de la época post-revolucionaria: buscaba defender los intereses individuales y colectivos de los asociados; vigilar el ejercicio de la abogacía entre sus miembros; vigilar la

correcta aplicación del derecho y la justicia; por último, promover la cultura jurídica en México.

Entre los proyectos que la BMCA se ha propuesto impulsar desde febrero de 2014, se encuentra el proyecto de colegiación obligatoria mediante la Iniciativa con proyecto de Decreto por el que se reforman los artículos 5º, 28 y 73 constitucionales en materia de Colegiación y Certificación Obligatorias, así como la Iniciativa con proyecto de Decreto por el que se expide la Ley General del Ejercicio Profesional Sujeto a Colegiación y Certificación Obligatorias. Tales proyectos se encuentran en fase de estudio para su posterior modificación y aprobación por las cámaras de Diputados, Senadores y su ratificación por el Poder Ejecutivo Federal.

4.4.3. Certificación del profesional médico

Para el Consejo Nacional de Certificación en Medicina General (CNCMG, 2017) Los médicos generales atienden la gran mayoría de los problemas de salud que afectan a los mexicanos. Por ello, es “preciso ofrecer a la sociedad la garantía de que quienes ofrecen esta atención tienen la calidad técnica y ética que merece”. Para esta entidad la certificación es el mecanismo para asegurar estos estándares, de tal manera que las personas pueden tener confianza en los médicos certificados por los consejos correspondientes.

Este esfuerzo se ha visto concretizado en la postura de las Academias, Nacional de Medicina y Mexicana de Cirugía, así como la Asociación Mexicana de Facultades y Escuelas de Medicina, quienes han apoyado a los médicos generales para que certifiquen a sus pares, constituyéndose en un organismo denominado Comité Normativo Nacional de Medicina General (CONAMEGE). Su origen se encuentra en el año 2000 como un esfuerzo por fortalecer el ejercicio de la profesión médica. La finalidad del Consejo Nacional de Certificación en Medicina tiene como misión “Certificar la competencia profesional a quienes demuestren haber realizado los estudios profesionales correspondientes y que poseen los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes necesarias para el ejercicio de la medicina general en México.” (CONAMEGE, 2018)

En su sitio web la CNCMG, asienta que el proceso de certificación entre los médicos en México se inició en la década de los 60's con el establecimiento del primer Consejo de Médicos Especialistas (los patólogos). Actualmente existen 47 consejos articulados en el Comité Normativo de Consejos de Especialidades Médicas. De conformidad con la información disponible. Se cuenta en el país con cerca de 85 mil especialistas. De ellos el 84%, es decir, cerca de 71,200 están certificados (CONAMEGE, 2017). Cada cinco años el médico general debe renovar la vigencia de su certificación (recertificación) para lo cual, además de comprobar que ha ejercido la medicina general durante ese periodo, requiere comprobar estar actualizado en los avances del conocimiento médico mediante la acreditación de haber aprobado los cursos y demás actividades de educación médica continua que cuentan con la evaluación, puntuación requerida y registro por el Subcomité de Educación Médica Continua de CONAMEGE.

Como nota final de este apartado cabría hacer mención sobre los puntos de convergencia entre las experiencias antes citadas, que han surgido de la necesidad de validar y verificar la formación de los profesionales, pero sobre todo la calidad con que ejercen su profesión. Si bien existen múltiples centros formativos que ofertan la carrera en cuestión, esta misma diversidad en ocasiones imposibilita la verificación de que los programas se impartan con calidad en sus procesos, así como en cuanto a los sujetos encargados de la formación de los noveles. Por otra parte, pero en la misma tónica, surgen también como una forma de medir el ejercicio profesional en cuanto a los mínimos requeridos para ser considerados de calidad. Es decir, tiene la doble vertiente de repensar en lo formativo, así como acotar lo ejercido de una profesión, no bastará entonces con ostentar un documento, que pudo ser bien conseguido, sino que habrá que mostrar que la práctica profesional lo sustenta de acuerdo a parámetros establecidos y aceptados.

Otro punto de convergencia se encuentra en la necesidad de crear normativas y estándares (acaso de desempeño) que permitan identificar y validar lo que se habrá de aceptar como prácticas correctas, aceptables y válidas. Por tanto, se requiere, además, para la conformación de estos colegios, procesos de evaluación que legitimen el ejercicio profesional a través no sólo de la medición de conductas correctas repetidas contra un

tabulador, sino de lo esperado como resolución de los conflictos que puedan surgir en el ejercicio profesional.

Por último, se debe dar reconocimiento a la necesidad acuciante de un código ético para el ejercicio de la profesión en cuestión. Queda señalado que no sólo se trata de un ejercicio de funciones de acuerdo a un título académico, se trata además de la conformación de una identidad que se ponga de manifiesto en actitudes y valores que permitan constatar la profesión ejercida por el ser humano en cuestión. La práctica profesional se enriquece así con una serie de desempeños actitudinales que pueden ser también parte de los estándares que se exigen como los mínimos requeridos para estos colegiados. Queda así puesto el panorama para hablar del último punto de este capítulo, a saber: la certificación del profesional docente.

4.4.4. Certificación del Médico Veterinario

El Consejo Nacional de Certificación en Medicina Veterinaria y Zootecnia, A. C. (CONCERVET) es el máximo órgano de representación de los sectores interesados en el mejoramiento de la calidad de la medicina veterinaria y zootecnia. Está constituido por Médicos Veterinarios Zootecnistas provenientes de escuelas y facultades, colegios de profesionistas, asociaciones de especialistas, empleadores gubernamentales y privados cuya función es implementar los procesos que permitan la mejora continua en la Medicina Veterinaria y Zootecnia a través de la Certificación de los profesionales en las distintas áreas de especialización.

La Certificación Profesional para el CONCERVET (2018) es contemplada desde la perspectiva de que, en nuestros días, los servicios que prestan los profesionistas constituyen un aspecto dinámico e importante en el desarrollo económico de cada país, por esta razón, la necesidad de planear la apertura comercial para el libre ejercicio y la generación de procesos para la evaluación de competencias profesionales, se convierten en elementos clave para las políticas de desarrollo.

La política actual de modernización de la educación en México se da en un contexto en el que destacan dos aspectos muy importantes: Avance científico y Tecnológico;

relacionados a los procesos de globalización de las economías y caracterizados por el vertiginoso avance de la ciencia y la tecnología, cuya fuerza es el conocimiento. Esto obedece también, a la conformación de bloques económicos; puesto que la conformación de bloques económicos regionales implica la ejecución de políticas que regulen el ejercicio profesional entre países.

La certificación profesional para el CONCERVET (2018) representa un mecanismo para enfrentar estos dos grandes retos. Es un medio idóneo para demostrar a la sociedad quiénes son los profesionistas que han alcanzado la actualización de sus conocimientos y una mayor experiencia en el desempeño de su especialidad con el propósito de mejorar, obtener mayor competitividad y ofrecer servicios de alta profesionalización. Por otra parte, es una herramienta excelente para regular el ejercicio profesional entre los países con los que México ha firmado Tratados de Libre Comercio.

El artículo 38 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal y el artículo 21 de la Ley Reglamentaria del Artículo 5º Constitucional relativo al ejercicio de las profesiones en el Distrito Federal, dispone que la Secretaría de Educación Pública (SEP), por conducto de la Dirección General de Profesiones, tiene entre sus atribuciones la de vigilar, con el auxilio de las asociaciones de profesionistas, el correcto ejercicio de las profesiones.

En su mismo sitio web el CONCERVET describe cómo es el proceso de Certificación Profesional En principio de manera voluntaria, a través de la evaluación con criterios objetivos basados en estándares internacionales y certificados mediante un documento emitido por organismos representativos en el área de formación, ejercicio profesional y ámbito académico, que cuenten con prestigio, ética profesional y sin fines de lucro.

Esto se realiza mediante una evaluación diseñada e implementada por el Comité Técnico de Certificación Profesional en el área específica (aves, bovinos, cerdos, equinos), siendo éste un cuerpo colegiado, dependiente del Comité de Certificación del CONCERVET, constituido por Médicos Veterinarios Zootecnistas, propuestos. (CONCERVET, 2018)

La vigencia de la certificación será por cinco años. El CONCERVET ofrece dos esquemas: uno es la vía curricular y el otro es el examen de la especialidad. El proceso de certificación vía curricular se obtiene por medio de la comprobación de la actividad profesional en el área de especialidad durante al menos cinco años de trabajo misma que será revisada por un Comité Técnico de Certificación.

La certificación vía examen se obtiene a través de un examen diseñado por expertos reconocidos por el CONCERVET y sancionado por el Comité de Certificación del CONCERVET. Este examen comprenderá dos fases; una escrita y otra práctica, dicho examen teórico-práctico se ofrecerá en dos periodos al año. Las convocatorias se publicarán oportunamente en su página electrónica.

El mismo CONCERVET considera una opción más de certificación a través de la Integración de la Autoevaluación, donde el Comité Técnico de Certificación Profesional en el área específica definió qué conocimientos, destrezas y actitudes deben ser atributos de un especialista y que pudieran ser evaluados a través de los logros obtenidos en su desarrollo profesional. Con esta premisa considera que un especialista certificado por la vía curricular deberá tener una sólida experiencia práctica, complementada con actividades académicas variadas, por la cual se diseñó un esquema de evaluación curricular integrado por indicadores específicos incluidos en cinco categorías de análisis que son las siguientes:

- I. Ejercicio profesional
- II. Actualización y capacitación
- III. Formación académica
- IV. Publicaciones
- V. Participación gremial

Cada una de estas categorías tiene indicadores que requieren ser avalados por documentación específica, la cual se califica de acuerdo con una escala convenida por los integrantes del Comité Técnico de Certificación en cada área. La escala de calificación requerida para obtener la certificación de especialista avalada por el CONCERVET se basa

en el cumplimiento de los indicadores contenidos en las cinco categorías enunciadas, las que evalúan la mayoría de las actividades profesionales que realiza un veterinario especializado en un área específica. Para obtener la certificación es necesario tener puntos en todas las categorías. La certificación se otorga a quienes obtienen 1,000 puntos, o más, del puntaje referente a los indicadores establecidos para el proceso de evaluación.

4.5. Programas de certificación profesional docente en México

En el caso del sistema educativo mexicano el 20 de diciembre de 2012 inicia un proceso de reforma educativa, lo cual desencadenó varios cambios en materia educativa, el primero de ellos y quizás uno de los más significativos fue una reforma al artículo tercero, la cual se materializa hasta el 26 de febrero de 2013, en la que menciona la calidad educativa como uno de los referentes que servirán para modelar al sistema educativo, esta característica también nos lleva a introducir el aspecto de la certificación, ya que la ecuación de la calidad educativa se complementa con el hecho de que la evaluación deberá fungir un espacio muy importante en el proceso educativo, promoviendo una evaluación a profesores y alumnos.

La reforma del artículo tercero constitucional asienta a partir de 2013 que:

Artículo 3o. El Estado garantizará la calidad en la educación obligatoria de manera que los materiales y métodos educativos, la organización escolar, la infraestructura educativa y la idoneidad de los docentes y los directivos garanticen el máximo logro de aprendizaje de los educandos. I. y II. ... a) ... b) Será nacional, en cuanto –sin hostilidades ni exclusivismos - atenderá a la comprensión de nuestros problemas, al aprovechamiento de nuestros recursos, a la defensa de nuestra independencia política, al aseguramiento de nuestra independencia económica y a la continuidad y acrecentamiento de nuestra cultura; c) Contribuirá a la mejor convivencia humana, a fin de fortalecer el aprecio y respeto por la diversidad cultural, la dignidad de la persona, la integridad de la familia, la convicción del interés general de la sociedad, los ideales de fraternidad e igualdad de derechos de todos, evitando los privilegios de razas, de religión, de grupos, de sexos o de individuos, y d) Será de calidad, con base en el mejoramiento constante y el máximo logro académico de los educandos (DOF, 2013: 3)

En su argumento inicial y final de la reforma se menciona el concepto de calidad, en una primera instancia se entiende calidad como los materiales y métodos educativos, buscando con ello crear un ambiente que principalmente adoptará el modelo competente y mejorará la práctica docente y la forma en que se debe enseñar a los alumnos a propiciarse

de conocimientos. La segunda vez que se habla del término calidad es para hacer referencia al hecho de que se promoverá un mejoramiento constante; de ahí que para poder permanecer en esta dinámica de mejora sea necesario introducir la certificación como respuesta a dar capacitación a los involucrados en los procesos de aprendizaje.

Por ello la SEP da a conocer un programa de evaluación del desempeño a evaluadores para tener la finalidad de certificar a docentes de educación básica, directores de educación básica y a docentes de educación media superior, lo que se evalúa en cada uno de los casos son las competencias didácticas, las funciones en el caso de la dirección y las responsabilidades profesionales.

La principal función que tendrá la Coordinación Nacional de Servicio Profesional Docente (CNSPD) será la de “Contribuir el mejoramiento de la calidad de la Educación Básica y Media Superior, promoviendo el máximo logro en el aprendizaje de los educandos, mediante la regulación y coordinación del Servicio Profesional Docente, que asegure, con base en la evaluación, las capacidades del personal docente y técnico docente, del que desempeña funciones de dirección y de supervisión, así como la asesoría pedagógica” (LGSPD, 2015), dando así la oportunidad de que cada uno de los miembros del sistema educativo demuestre sus capacidades a través de evaluaciones permanentes y constantes, manteniendo con buenos resultados cada uno de sus cargos.

Para realizar los procesos de evaluación, la SEP echó mano de una institución fuera de su organización, volviéndola independiente con la finalidad de que su diagnóstico fuera imparcial, de ahí que surja el INEE (Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación). Cabe mencionar que el Instituto ya se encontraba fundado antes de la reforma educativa, su origen data del 8 de agosto de 2002 pero después de la reforma se optó por nombrarlo como un instituto descentralizado y no sectorizado, esta reforma se da el 25 de febrero de 2013.

Su misión debía comprender la evaluación de la calidad, el desempeño y presentar los resultados de este proceso en todos los niveles educativos (preescolar, primaria, secundaria y media superior). Aquellos que se encuentran interesados en el proceso de certificación deberán presentar un examen ante el INEE. El examen tiene el propósito de “constatar que el aspirante cuenta con las capacidades, habilidades y aptitudes necesarias

para realizar la función como evaluador del desempeño”; serán evaluadas entonces sus habilidades, destrezas; en pocas palabras, que tan competente es para el puesto que desempeña en el nivel educativo en el que trabaja.

Las certificaciones tienen una característica y es que su validez tiene caducidad, en el caso de la certificación para evaluadores ofertada por el INEE su validez es por cuatro años tal y cómo aparece en el artículo 65 de los lineamientos para la selección, capacitación y certificación de evaluadores del desempeño en Educación Básica y Media Superior para el ciclo escolar 2018-2019.

Como se ha expresado anteriormente la docencia en la educación media superior debe cumplir con ciertas características que la hagan funcional en el campo educativo. Para ello, debemos aclarar lo que se debe entender por identidad, lo cual puede ser expresado como las características que posee cada individuo y cómo estas mismas lo diferencian entre un grupo de individuos. Al hablar de identidad docente estamos acotando la forma en cómo cada profesor realiza sus labores e interactúa con sus colegas para poder llevar a cabo sus funciones de enseñanza. En la actualidad, el docente vive cambios constantes debido al entorno en el cual se maneja la sociedad (cambios tecnológicos, cambios políticos, cambios en las normas educativas) y es lo que hace que el docente tenga esta capacidad para entender los nuevos funcionamientos que se requieren para la Educación Media Superior.

Como también se ha mencionado anteriormente, al no tener una preparación enfocada inicialmente a la docencia, los profesores que se han encontrado con este nuevo rol que es la enseñanza, han experimentado de una u otra forma una constante lucha por poder estar y continuar dentro de los parámetros requeridos para enseñar dentro de las aulas. Cambios que actúan como una ley constante son una forma de acumular nuevos conocimientos y nuevas técnicas de enseñanza que forman una identidad docente día con día.

Dentro del ámbito de las competencias se deben entender como el conjunto de recursos, conocimientos, habilidades y aptitudes que posee cada docente para poder de esta manera impartir el conocimiento a los alumnos, y que hoy en día las exigencias son cada

vez mayores. En la actualidad la docencia engloba una serie de características que son de vital importancia para poder competir en el ámbito de la docencia.

El conjunto de actividades que se deben desarrollar dentro y fuera de las aulas nos hablan de las nuevas exigencias que se han transformado con el paso de los años, actividades que se deben realizar antes del aula, en el aula, en la sociedad, así como con uno mismo.

El sistema educativo en la actualidad permite observar que los conocimientos se han multiplicado, y que se deben atender diversas situaciones, nuevas formas de aprendizaje, nuevas formas de trabajo, en este caso en equipo, debido a la diversidad de conocimientos e intercambio de ideas que se llevan a cabo con dicha actividad, así como implicarse con la sociedad, es decir conocer los problemas en los que se devuelve la docencia, tanto como plantear soluciones que armonicen el ámbito de estudiantes y profesores.

Las competencias docentes como contenido de un saber específico tienen una importancia que se pueden reconocer por medio de las siguientes consideraciones (Rivera, 2014):

- a. *Permiten desarrollar los conocimientos, habilidades y actitudes para que el alumno se desempeñe en los diferentes ámbitos de la vida*
- b. *Constituyen un factor clave para formar a ciudadanos capaces de convivir en sociedades marcadas por la diversidad y prepararlos para la integración y la solidaridad.*
- c. *Son los actores principales en el proceso de mejoramiento de la calidad educativa que promueve el desarrollo de los valores y actitudes que constituyen el saber, el saber hacer y el saber ser.*
- d. *Representan un elemento del proceso de aprendizaje que responde a los requerimientos del proceso productivo, a las formas de organización laboral, a las nuevas tecnologías de la información y a la actualización permanente e innovadora de toda profesión (p.25)*

Como menciona (Cano García, 2008) se justifican los diseños por competencias en torno a tres ejes:

En primer lugar, nos habla de cómo la información, así como se genera, también se vuelve obsoleta en poco tiempo, debido a los constantes cambios en la información y la cantidad que se genera en tan poco tiempo, el riesgo de encontrar en la actualidad información innecesaria es mayor y por ello es necesario conocer qué tipo de información

es la que se requiere y en qué momento la debemos ocupar. Es por ello que estas competencias requieren de personas, es este caso de docentes, que cuenten con la capacidad que le permita lograr establecer los criterios de información necesaria, de acuerdo a las actividades cambiantes de hoy en día.

En segundo lugar, está ligado al campo del saber, ya que el conocimiento también se vuelve más complejo, se deben preparar para entender que en el contexto actual el conocimiento grupal es aquel que nos podrá ayudar a mejorar y entender de mejor manera los nuevos conocimientos de la era moderna, ya que se desarrollan conocimientos en contextos diversos.

En tercer lugar, se encuentra el tema de la formación, desde una perspectiva integral que permita a las personas enfrentarse a una sociedad incierta, es decir, una sociedad que está envuelta en las nuevas tecnologías, en las redes. La propuesta de esta formación es que se tenga la capacidad de poder enfrentar realidades cambiantes, es decir, que con todo este bombardeo de información podamos saber responder y dar posibles respuestas ante posibles circunstancias de la nueva era.

La intención de tomar en cuenta esta serie de normas, es mejorar cada ámbito del docente para mejorar cada campo de la enseñanza, así como tener una mejor oportunidad en el mercado laboral. Sin duda que cada norma o ley debería ayudar al crecimiento no sólo de la docencia sino en conjunto con profesores y alumnos, ya que el vínculo que debe existir debe ser motivacional para las generaciones presentes, mismas que serán el cambio en un corto o mediano plazo de la educación en el país, teniendo como un objetivo claro, alcanzar los niveles en la calidad de docencia, así como los niveles de excelencia en la calidad del aprendizaje que se imparte en todos los niveles de educación.

Como lo menciona Fernández (2013) ante las competencias profesionales del docente en la sociedad del siglo XXI:

La doble faceta de docente e investigador del profesor exige una correcta preparación tanto para la adquisición de conocimientos y actualización de los mismos como para el desarrollo de nuevas habilidades y destrezas exigibles en una sociedad en permanente cambio (p.46)

Como se puede observar, la docencia y la educación se deben vincular con el desarrollo de las tecnologías, debido a que los nuevos aprendizajes y métodos de enseñanza también sufren cambios constantemente, pero el verdadero apoyo radica en que la docencia entienda que estos cambios deben ser necesarios para maximizar la enseñanza en los alumnos, así como también los alumnos tengan mayor campo de aprendizaje y enriquezcan su conocimiento con las nuevas tecnologías.

Desde hace algunas décadas se ha buscado como cada vez mejorar tanto el sistema educativo como a los mismos docentes, con el objetivo de estar al margen de las exigencias educativas que cada vez son mayores, no sólo en el ámbito nacional sino internacional, se ha hecho referencia a que debemos estar en constante mejora y el enfoque educativo no debería ser la excepción, es por ello que constantemente se elaboran y se accionan nuevos mecanismos que maximicen las capacidades de los docentes.

Al hablar de certificación nos referimos sin duda a conceptos fundamentales como lo son: conocimientos, aptitudes y capacidades, pero cada uno de estos conceptos se diferencian según el lugar donde se desempeñen dichos conceptos, para ello como lo menciona (Flores, 2008), la capacidad profesional, se refiere a profesiones individuales y se define a partir de las mismas, siendo relevante para el trabajo operativo, fijo y organizado externamente. Las calificaciones profesionales, se basan en la flexibilidad dentro de la profesión, las cuales son importantes y relevantes para el trabajo operativo flexible y se organiza de forma autónoma. Por último, la competencia profesional está asociada a la libre planificación individual, es decir, a la manera como las personas organizan su propio trabajo. En el trabajo operativo fijo y organizado externamente, las competencias tienen la misma importancia que en los campos profesionales caracterizados por un alto nivel de autogestión.

Como se puede observar las destrezas, habilidades deben ser fundamentales, ya que el único momento que cambia, se basa en el lugar donde este conocimiento se desenvuelve, ya sea en el trabajo operativo o en el campo del saber, el valor que se brinda a este conocimiento tiene un valor, pero dicho valor puede ser tangible o intangible, ya que dependerá de la forma en que este se desenvuelva en la vida cotidiana. De igual forma como lo menciona (Flores, 2008), entre los valores tangibles se puede incluir el avance

profesional, la promoción laboral, el aumento salarial u otras formas de compensación. Entre los valores intangibles podemos incluir la satisfacción laboral, el prestigio y el reconocimiento por parte de otras personas.

Dentro del campo de la docencia podemos hablar de que el valor de las certificaciones es en su mayoría intangible, debido a que se busca una satisfacción personal, y que el reconocimiento como docente tiene que ver con el brindar las habilidades y conocimiento, el cual forma parte de una satisfacción intangible.

Como menciona (López, 2011), las competencias consisten en el reconocimiento formal de la capacidad demostrada de un individuo para realizar una actividad determinada, el cual puede ser en el trabajo de la docencia o en cualquier disciplina enfocada a realizar una actividad. La culminación de un proceso de reconocimiento formal de las competencias se realiza mediante la emisión de un certificado, el cual implica la realización previa de un proceso de evaluación de competencias.

Si bien el certificado permite saber que la persona está capacitada para demostrar las habilidades obtenidas, también se extiende como un crecimiento profesional que en cierta forma garantiza la capacidad que posee para realizar en este caso las actividades de docencia. Los conocimientos adquiridos hoy en día son una combinación de la experiencia de vida del docente, así como los conocimientos que la era de la tecnología da a los docentes mediante el constante estudio de campos del conocimiento, destrezas, habilidades, pero también de valores que hoy en día deben ir de la mano con el conocimiento.

Dentro de las competencias, no se debe dejar de lado que existe una adquisición, transmisión y realización del conocimiento, que está presente en las competencias y que sin duda estas características también son obtenidas de manera formal e informal. Formal debido a que el conocimiento es desarrollado a través de algún curso, taller o diplomado que se toma mediante el transcurso de la preparación académica en este caso, e informal porque son aquellas experiencias que se obtienen durante el transcurso de vida de las personas y que se obtienen en cualquier lugar, momento o que simplemente son experiencias de vida, que sin duda son a veces las que más valor tienen dentro de una profesionalización.

Como hace mención (López, 2011) la competencia de acción profesional se presenta como una suerte de combinación de competencias que, a su vez, alude a diversos órdenes de la persona, para ello hace mención a 4 tipos de competencias:

1. Competencia Técnica: conocimientos, aptitudes y destrezas técnicas (saber).
2. Competencias Metodológicas: formas metodológicas de proceder en el trabajo (saber hacer)
3. Competencia participativa: pautas y formas de comportamientos individuales y colectivos (saber estar).
4. Competencia personal: formas de organización e interacción (saber ser).

4.5.1. La experiencia de PROFORDEMS y CERTIDEMS

La facilitación de procesos de aprendizaje bajo el enfoque de competencias en la Educación Media Superior se encarga de facilitar, así como evaluar el proceso de aprendizaje y diseñar instrumentos para su evaluación de acuerdo a los lineamientos de la Reforma Integral de Educación Media Superior. Dentro de los estándares de competencia se establecen también los conocimientos, teóricos, básicos y aplicables con los que deberá contar la persona para la realización de dicha función, así como las actitudes relevantes que deberá mostrar su desempeño.

Los estándares de competencia también han sido impulsados por las nuevas políticas en materia de educación, debido a que se deben cumplir en la actualidad ciertos estándares que proporcionen una educación con calidad, la importancia de los estándares radica en su función para servir como referentes que posibilitan saber de qué manera se debe actuar en el quehacer de las actividades docentes, así como encontrar puntos clave para mejorar la calidad que se pretende alcanzar.

Como parte de la política actual, se considera prioritario impulsar nuevos procesos formativos a través del desarrollo de competencias, mismas que han fortalecido y desarrollando nuevos planes estratégicos con la intención de elevar su calidad y pertinencia. Para ello la Secretaría de Educación Pública a través de la Subsecretaría de Educación

Media Superior, elaboró perfiles, parámetros e indicadores para el desempeño de las funciones docentes, así como técnicos docentes.

Ahora bien, el Programa de Formación Docente de Educación Media Superior (PROFORDEMS), es un programa creado por la ANUIES con el fin de impulsar la titulación de profesores del nivel medio superior y coadyuvar a su formación académica a través de diplomado “Competencias docentes en el nivel Medio Superior”, mismo que está dirigido a docentes de educación media superior de instituciones públicas o privadas interesados en mejorar sus competencias docentes y contribuir significativamente al mejoramiento de los procesos de enseñanza y aprendizaje. Éste es un programa desarrollado por la ANUIES con el propósito de generar el perfil docente requerido para desarrollar las características deseables del egresado de Bachillerato especificado en la Reforma Integral de la Educación Media Superior (Acuerdo 447).

El PROFORDEMS ofrecía una “Especialidad en Competencias Docentes” que era impartida por la Universidad Pedagógica Nacional, así como también un “Diplomado en Competencias Docentes en el Nivel Medio Superior”, que proporcionan instituciones de Educación Superior afiliadas a la ANUIES.

PROFORDEMS ofrecía también el diplomado en “Competencia Docentes en el nivel Medio Superior”, el cual estaba dirigido de igual manera a docentes de nivel medio superior de instituciones públicas o privadas interesados en mejorar sus competencias docentes y contribuir significativamente al mejoramiento de los procesos de enseñanza y aprendizaje. La plataforma era virtual, por lo cual se consideraba una nueva forma de desarrollar actividades académicas. El diplomado tenía una duración de 200 horas (aproximadamente 6 meses), de las cuales 118 eran presenciales y las 82 horas restantes bajo la modalidad de la plataforma virtual administrada por la ANUIES.

Dicho programa tenía como objetivo formar docentes con las habilidades necesarias que consolidasen el desarrollo de la educación con una perspectiva de calidad que brindaría a la población, bajo el vínculo de la educación, el desarrollo integral del ser humano, y que éste a su vez sirviese como un eje articulador de las relaciones entre población y desarrollo. Por otro lado, el Programa de Certificación Docente del Nivel Medio Superior

(CERTIDEMS), tenía como marco de referencia la “Guía para llevar a cabo el procedimiento de certificación de competencias docentes para la Educación Media Superior”, en el cual en ella se establecían las premisas, lineamientos generales, requisitos y procedimientos para la certificación en competencias docentes en la educación media superior (SEP, 2011).

Dicho programa de certificación se dirigía a todos los docentes que hubiesen concluido satisfactoriamente sus estudios, y que de forma voluntaria presentaran su solicitud para obtener la “Constancia de certificación en competencias docentes para la Educación Media Superior”. Establecía el sentido, los alcances y propósitos de la certificación; los lineamientos generales para llevar a cabo este proceso y los ámbitos de participación de las instituciones de educación superior que participan en la formación; así como los requisitos que debería cumplir el participante, los procedimientos a seguir y las opciones para lograr el certificado en competencias docentes en la educación media superior.

Sin embargo, tales programas de formación y certificación profesional docente no alcanzaron la cobertura esperada, toda vez que los requisitos y costes económicos no fueron solventados en su totalidad por instancias gubernamentales, sino que requería de un pago por parte de los docentes evaluados. Por otra parte, existía la limitante de los lugares ofertados para cursar tal formación, así como las instancias y sus propios requerimientos. Ello aunado un opaco interés por conseguir tal certificación por parte de los mismos docentes en servicio.

Con este panorama surge el Proceso de Evaluación de Competencias Docentes para la Educación Media Superior (ECODEMS), el cual es uno de los instrumentos que el CENEVAL diseña y aplica para atender solicitudes de quienes cuentan con los conocimientos y las competencias requeridas para cumplir con el perfil deseado y así desempeñar las funciones como docente con calidad. Este instrumento busca cubrir el total de la población magisterial que demanda su certificación, en especial los docentes que no tuvieron una formación específica como docente, es decir aquellos que han aprendido las funciones del campo de la docencia de una manera autodidacta. De tal forma que queda relegado el requisito de estar en posesión de un título profesional y solamente se busca

certificar la función laboral del docente, es decir lo que hace sin importar la existencia de una formación profesional determinada, así como su ejercicio.

Este proceso de evaluación se realiza en dos fases (CENEVAL, 2018): La primera es un examen de conocimientos que tiene por objeto identificar el nivel de dominio de los docentes sobre los principios de la RIEMS, los propósitos del Marco Curricular Común (MCC), las características de las competencias docentes y disciplinares, los modelos de aprendizaje, el cual consta de tres áreas: Marco Normativo, Modelos centrados en el aprendizaje con un enfoque por competencias y Función docente. La segunda fase del proceso corresponde a una evaluación de desempeño, en la que, a partir de la observación de situaciones reales de impartición de alguna asignatura, los evaluadores realizan cuestionamientos a los docentes con respecto a los desempeños mostrados por quienes imparten la asignatura, con la finalidad de evidenciar sus competencias. Asimismo, deben presentar dos ejemplares de una planeación didáctica diseñada por los sustentantes, así como en dos copias de una clase videograbada correspondiente a la planeación didáctica entregada en disco compacto.

Evaluaciones como ésta brindan la oportunidad de aspirar a que el profesorado mexicano alcance a mediano plazo, una jerarquía similar al del maestro de Finlandia, país que según la OCDE tiene el mejor sistema de educativo del mundo, y en donde ser profesor es más difícil que ser doctor. Sin embargo, se debe insistir en que solamente se evalúa una función laboral, quizás de manera minuciosa, pero no por ello se busca la profesionalización del sujeto que ejerce la docencia, sino únicamente de lo que hace en un aula.

Mención aparte merece el programa de formación para directivos PROFORDIR, que hasta el momento sólo se encuentra disponible para los directivos que ejercen su función en planteles de educación pública y sin posibilidad de acceso a los de planteles de sostenimiento privado. Sin embargo, habría que reconocer que cada una de estas experiencias, según la normativa de PROFORDEMS, tiene el objetivo de que directivos y docentes se certifiquen y a la vez sean evaluados para poder enriquecer sus habilidades y conocimientos y así poder enfrentar los cambios constantes en materia de la docencia, es por ello que constantemente se dan a conocer ciertos procesos que acrediten que la

docencia cumpla con estándares de calidad y se reflejen en el nivel de educación que se imparte en las aulas, así como la formación de ciudadanos con valores éticos y con el deseo de fomentar la docencia.

4.5.2. La importancia de procesos para la certificación profesional docente

El proceso de globalización de la economía, las innovaciones tecnológicas y las nuevas formas de organización del trabajo, exigen de los trabajadores, además de las competencias específicas de una ocupación, niveles cada vez más altos de educación, trabajo en equipo y comunicación en el ambiente de trabajo en continuo cambio. Una primera hipótesis que se puede explorar para explicar las causas de este comportamiento se encuentra en considerar a la educación o formación como un filtro para integrarse al ámbito productivo; se puede observar que, a mayor índice de formación cursada por los sujetos, éstos están en mayor posibilidad para obtener un empleo. Esta formación deberá incluir valores, actitudes y habilidades que permitan demostrar tal formación y capacitación. Esta idea sirve como un primer elemento para justificar la existencia de un determinado proceso de certificación como elemento que legitima y avalan conocimientos que habilitan al sujeto con a fin de otorgarle mayores posibilidades para obtener un puesto en el campo laboral elegido.

Siguiendo esta idea, también se vuelve más compleja la tarea de las instituciones de educación superior, así como de las entidades de capacitación para el trabajo, ya que, el egresado o el profesionista ya consolidado se ve obligado a continuar en un proceso constante de formación y actualización, ampliando así el rango de edad en el cual se sostiene una relación de aprendizaje formal. El objetivo parece estar en la demostración de cuánto se encuentra capacitado el profesional, así como cuánto es competente para poder mantenerse en un puesto laboral y realizar un trabajo eficiente y eficaz.

Uno de los factores que marca tendencia en el aspecto del mercado laboral es sin duda, el aspecto económico. Hablando de los modelos económicos bajo los que se ponen las bases de la consolidación de naciones, podríamos citar el modelo de sustitución de importaciones como ejemplo. Si bien es un modelo que ya no tiene vigencia en la actualidad, dio pie a un desarrollo industrial que modificó, de forma radical, la organización

y principales fuentes de ingreso de las naciones. De ahí también, la justificación de que las industrias manufactureras despuntaran y comenzaran a instalarse en los distintos escenarios. Todo ello se genera, en el caso de México, en la década de los 90's y si bien el modelo ya está en desuso, la industria manufacturera y la industria en general mantienen su influencia en el sector económico.

Esta misma dinámica del sector industrial, propició el siguiente modelo económico; la globalización, ya que, la instauración de industrias propició la aparición de relaciones entre empresas y ello a su vez, llevó a la construcción de puentes entre naciones. El seguimiento de esta lógica abre la posibilidad de que exista también una movilidad del sector humano; trabajadores que puedan migran de naciones dependiendo de sus aspiraciones y obligatoriamente, eso también elevó estándares de competitividad.

Esta nueva situación en la que trabajadores de otras naciones entran a México ha provocado también, la necesidad de emigrar formatos de estándares de calidad y competitividad que exigen a los profesionales tener herramientas tan simples como idiomas, cursos y capacitaciones más sofisticadas. Todo con la finalidad de poder adquirir mejores puestos, ya no sólo por el temor a la competencia nacional sino a la internacional. Tal parece que la tendencia de tener diplomas y títulos que sean avalados por universidades reconocidas en el extranjero, valen más que sólo tener un título o diploma de alguna prestigiada universidad nacional. Todos estos elementos propician que el mercado laboral tenga variaciones importantes destacando en algunos sectores. Podríamos decir que es tanta su importancia, que también marcan tendencia en las opciones para decidir qué carreras elegir, considerando las que permiten tener una proyección internacional que se puede enriquecer o solidificar con más certificaciones, capacitaciones y complementos.

Una forma de materializar la aseveración presentada en el párrafo anterior, se encuentra reflejada en el ranking de profesiones con más oportunidad laboral presentado por el Observatorio Nacional de Profesiones (2017), el elemento que juega el papel de variable determinante es el sueldo, siguiendo la lógica de que, entre mejor sueldo, más demandadas e importantes son las carreras, de ahí las tendencias por que se encuentran también entre las más demandadas.

Tabla 8 Ranking de profesiones

| Carrera | Ingreso mensual |
|---|------------------------|
| Finanzas, banca y seguro | \$19,726 |
| Servicios de transporte | \$19,448 |
| Física | \$16,891 |
| Minería y extracción | \$16,750 |
| Economía | \$15,148 |
| Medicina | \$14,938 |
| Química | \$14,815 |
| Estadística | \$14,583 |
| Ciencias políticas | \$14,532 |
| Negocios y administración, programas multidisciplinarios o generales | \$14,451 |

Fuente: Observatorio Nacional de las profesiones, 2017

Si bien estos elementos contribuyen a la decisión sobre qué carreras elegir, también nos dan herramientas que hablan sobre en qué áreas del conocimiento las certificaciones tienen un campo de oportunidad para poder legitimar la optimización de los profesionales. Aunque valdría la pena poner en tela de juicio otros aspectos en un primer momento, la discusión eterna de que las carreras que son mejor pagadas tienen una vinculación estrecha con conocimientos matemáticos, demostrando así que aún no se vence el paradigma de que entre más números es mayor la inteligencia, exigencia y utilidad, 6 de 10 carreras presentadas en el ranking se vinculan con esta área del conocimiento, de ahí quizás el hecho de que la carrera mejor pagada sea finanzas; sin embargo no es el único aspecto, pues hay otros elementos como el hecho de que sea uno de los aspectos más redituables.

Muchas de las carreras se vinculan con sectores comerciales y fabriles. La física y la química se enlazan con el mercado farmacéutico por ejemplo y de nuevo sale a tema el hecho de que en ese sector mercantil se ha vuelto una de las demandas más cotidianas las certificaciones para demostrar que se cuenta con conocimientos específicos para poder manejar y manipular recursos, sustancias y otros elementos virtuales, procesos hasta legales como las patentes. Estas carreras tienen muchas situaciones en las que se pueden vincular y de tal forma obtener un salario acorde al ideal de tener una vida cómoda.

La aparición de las certificaciones en estas carreras que son parte del ranking también es lógica, ya que la demanda para incorporarse a esos sectores es más alta por el atractivo del salario y no de los mecanismos para limitar o seleccionar el personal adecuado, que es algo que se debe demostrar a través de documentos que legitimen conocimientos.

Sobre el tema, la Organización Internacional del Trabajo la OIT examina el estado del mercado laboral en el cuál se evalúa y se presentan proyecciones sobre factores como el desempleo, empleo vulnerable y pobreza de trabajo. Todo ello lo concentra en el documento llamado Perspectivas sociales y de empleo en el mundo, tendencias 2018. Algo que es importante puntualizar en este momento es que, “la rama de actividad económica de una persona no depende de las tareas o funciones específicas de sus puestos de trabajo, sino de las características de la unidad económica en que trabaja” (OIT, 2017) en otras palabras lo propuesto menciona que las funciones para las que debe ser hábil un sujeto que se incorpora a un trabajo, no están determinadas por el puesto sino por la actividad, ejemplo un director general no es lo mismo en una industria de mercadotecnia, que un director general de una escuela. Si bien en ambos casos sus funciones deberían ser dirigir, el impacto de sus decisiones y sus obligaciones son con un tipo de población distinta que exige de ellos diferentes comportamientos.

Por lo tanto, las actividades económicas se vuelven una gama de posibilidades que hacen a los sujetos ampliar sus posibilidades, el OIT realiza una organización de estas actividades laborales que comprenden:

Tabla 9 Actividad económica agregada

| | | |
|-------------|-----------|---|
| Agricultura | | |
| No agrícola | Industria | Manufacturera |
| | | Construcción |
| | | Explotación de minas, canteras; suministro de electricidad, gas y agua |
| | Servicios | Mercado (comercio, transporte, alojamiento y comida) |
| | | Servicios empresariales y administrativos No mercantiles (administración pública y otras actividades de servicios comunitarios y sociales) |

Fuente. OIT, 2018

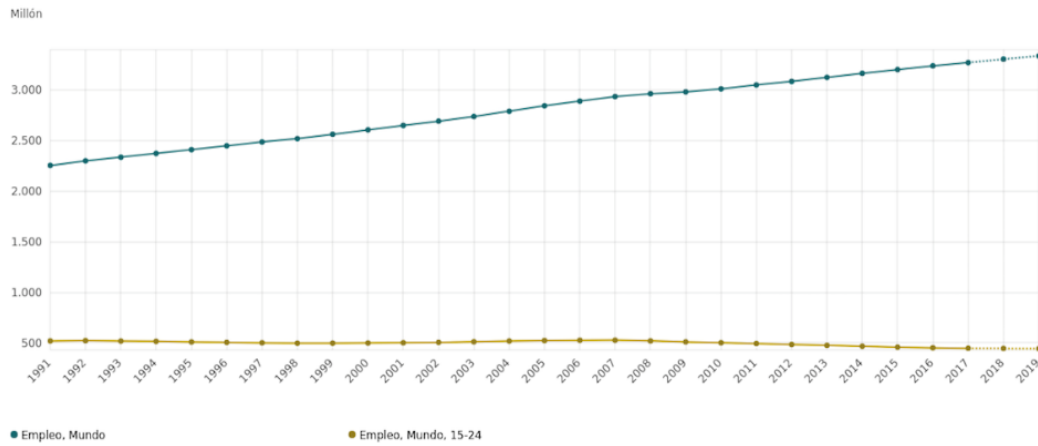
De estas actividades económicas se desprenden las ocupaciones a las que se encuentran posibilitados de incorporarse los diferentes sujetos. A su vez, son claro ejemplo de lo que se menciona en párrafos anteriores sobre cómo las actividades de trabajo han ido cambiando y a su vez modificándose, dependiendo de las nuevas necesidades de la sociedad, ejemplo de ello el transporte, actividad que seguramente no se encontraba en la preocupación de sociedades primitivas y menos se había pensado en una forma de adquirir recursos, sin embargo, hoy en día es una fuente económica con un impacto redituable considerable, debido a que permea a todas las demás actividades en el momento en que se crean rutas que ayudan a encauzar negocios o procesos mercantiles.

Sin embargo, convendría pensar, a fines de reflexión, que si bien por una parte la era actual exige poner relevancia en lo que sucede con la industria, por otra parte, el sector agrícola ha caído en abandono para tales procesos. Esta reflexión puede parecer ociosa, pero cabe hacer mención que es en este sector ocupacional donde se producen los alimentos para la población mundial. Es importante entonces cuidar también de la especialización de los procesos que permiten la supervivencia de los seres humanos.

Tal y como lo muestra el gráfico siguiente, el sector que más ha crecido es el de servicios, el cual, según la proyección, logrará un despunte importante. Por el contrario, el sector agrícola se encuentra en una disminución. Aunque llama la atención el hecho de que para el año 2000 se encontraban en un punto de intersección que los mantuvo en el mismo nivel de ocupación. También es importante señalar que el comportamiento de los sectores industrial y agrícola, tiene una proyección de un decremento desde 2008 hasta mantenerse para 2018 y 2019 en una igualdad muy por debajo del sector de servicios.

Con ello podríamos inferir que la utilidad que tendrán las certificaciones se mantendrá, ya que una de las industrias en las que más son solicitadas es justamente en el área de servicios, de ahí que la gráfica proyecte un futuro muy prometedor para continuar con el proceso. El comportamiento entonces de estos sectores se vuelve importante debido a que serán los espacios para ocuparse en el momento de pedir empleo y lograrán influir en la tasa de empleo y desempleo, tal y como se grafica en los resultados obtenidos por la OIT y su proyección a nivel mundial.

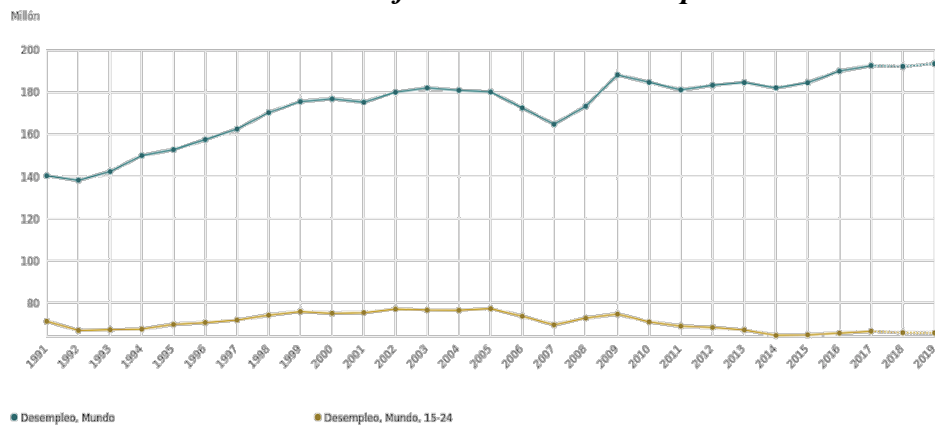
Gráfica 4 Proyecto de empleos en el mundo



Fuente: OIT, 2018

El gráfico 4 presenta el comportamiento del empleo en un rango de edad desde los 15 años hasta los 24. En el siguiente gráfico 5 se describen los datos del desempleo con la finalidad de tener la visión de ambos fenómenos y saber cómo interactúan. De esta forma, podemos compararlos y obtener conclusiones.

Gráfica 5 Datos de desempleo



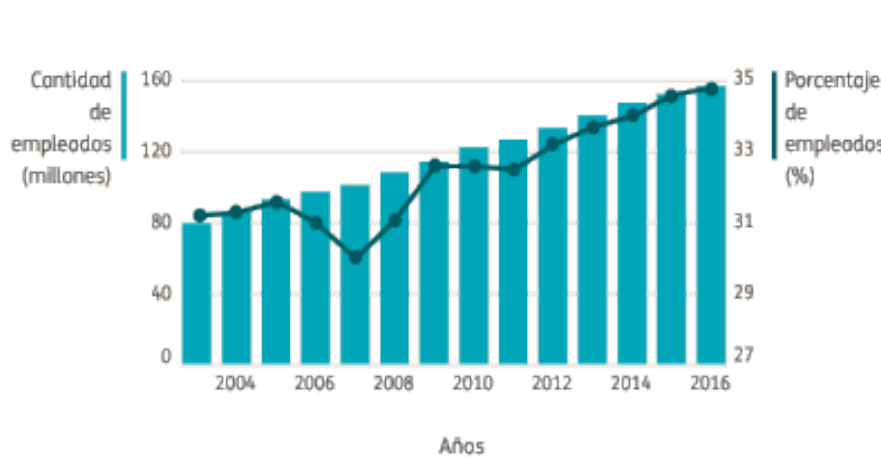
Fuente: OIT, 2018 B

Si bien el gráfico 5 muestra cómo a partir del 2010 hay un avance desplegado a nivel mundial de las posibilidades de empleo; las tasas de desempleo mantienen una variación muy marcada, pero a partir de 2007 es muy evidente el aumento, aunque también

se puede observar como para los sujetos que se encuentran entre los 15 y 24 años el panorama es muy distinto, para ellos a partir del 2009 se ve una disminución.

Esta visión general se muestra también en la importancia del sector industrial, empresas pequeñas y medianas y el cómo éstas albergan a los sujetos que son empleados, en datos de la OIT estas empresas albergan a 2.800 millones de personas, lo que es más del 80% del empleo total. Por lo tanto, estas empresas son las que, si bien logran captar a un gran número de sujetos, no garantizan una estabilidad laboral ni mucho menos una forma más coherente en su comportamiento. En la siguiente gráfica 6 se muestra el comportamiento de las empresas y la captación de sujetos:

Gráfica 6 Empleados a tiempo completo en pequeñas y medianas empresas



Fuente: OIT, 2018

Tal como lo muestra el gráfico, hay una correspondencia entre el incremento de las empresas y la cantidad de empleados contratados. Este sector ha alcanzado en muchas formas su estabilidad gracias a la oportunidad de poder incorporarse más fácilmente a él. La mayoría de estas empresas se dedican a “la implementación de innovación en productos y procesos que tienden a emplear más trabajadores temporales que no innovadores en más del 75 por ciento”. De ahí la justificación del crecimiento de estas empresas, que son para incrementar la tasa de empleos no temporales, abriendo espacio a empresas pequeñas como cafés, restaurantes, tiendas de ropa y otros, que solicitan personas jóvenes en el rango de edad de 15-24 años. El papel de la globalización también se vuelve importante en el momento en que las grandes cadenas se hacen presentes en muchas partes del mundo y así

llevan sus concesiones. Ejemplos de ello son las transnacionales como Coca-Cola, Starbucks, o la cadena Oxxo. El problema de estas pequeñas empresas es el salario, aunque se vuelven una respuesta importante ante la idea de un futuro sin empleo.

4.6. A modo de conclusión

Por todo lo hasta aquí anotado, resulta de vital importancia reconocer la necesidad de lograr que existan programas que posibiliten la certificación del profesional docente para el ámbito mexicano actual. Esta profesión, en nuestro país, está en posibilidades de establecer mecanismos de colegiación que le brinden respaldo y una identidad definida. Aunado a la profesionalización del docente se hace también apremiante la necesidad de otorgar identidad propia a todo aquel que ejerce docencia sin importar su origen profesional, es decir, no asumir como alterna la profesión docente sino como necesitada de una reconfiguración actual.

Como parte de la contextualización de los procesos de Certificación, conviene anotar que si bien el fenómeno de la educación se encuentra constituido por diversas variables que le influyen y caracterizan; esta contextualización ocurre en un determinado espacio geográfico, así como en un continuo temporal que puede ser identificable de acuerdo a quienes buscan su explicación o estudio. La educación, en la amplia acepción del término, sus problemas y sus emergencias, son el marco donde se puede analizar el tópico de la certificación comprendiendo situaciones sociales, culturales, políticas, económicas entre otras.

Categorías tales como la administración de la calidad, la eficiencia en el sistema educativo, los servicios educativos, las producciones y productos educativos así como la mejora del rendimiento, son algunas de las consideraciones que podrían ayudar a hacer notar que si bien existen algunos modelos de certificación en el área educativa que se han importado del área administrativa y cuya finalidad es contribuir al logro de la calidad educativa, estos modelos privilegian las funciones de los agentes educativos sobre el logro y desarrollo de los perfiles de ingreso-egreso de los estudiantes y los mismos docentes. El fenómeno de la certificación es un proceso que se nutre de tales perspectivas en cuanto busca la mejora de lo que se realiza cotidianamente. Es decir, lo importante para los

modelos actuales parece recaer en el logro de objetivos administrativos y de normatividad de control escolar, así como de los recursos administrativos; los modelos carecen en la práctica, de un impacto valedero para la formación en primer lugar, de los recursos humanos docentes, pero sobre todo y por naturaleza originaria del mismo ente educativo, del desarrollo para la vida profesional y social de los docentes. El papel del liderazgo que ejerce el docente dentro de una institución no sólo debe tener como finalidad la buena marcha del centro educativo, sino aunado a ello, la transformación del docente que se halla inmerso en la realidad de la práctica profesional, pero que no es ajeno a un contexto social, familiar, personal y globalizado.

El docente, comprendido como un sujeto inmerso en la profesionalización de sus prácticas a través de procesos de certificación, podría encaminarse hacia la construcción de ambientes educativos que permitan a los recursos humanos transformarse y desarrollarse al tiempo que propicia que los estudiantes con quien convive y se relaciona son también parte de tal proceso y desarrollo. La finalidad de esta contextualización se encamina a la constatación de la ausencia de un modelo único de certificación que permita la transformación docente. El ambiente educativo nacional se ve permeado de evaluaciones que miden los cumplimientos burocráticos, o de perfil inicial, que no siempre dan cuenta del liderazgo del docente como agente educativo en construcción. Por otra parte, los resultados de las evaluaciones en varias ocasiones (v.g. el examen de ingreso y permanencia al Servicio Profesional Docente) toman en cuenta las certificaciones del sujeto en aislado y como contribución al perfil deseable, pero no se ejerce como motivación y catalizador de los procesos competentes que el docente en funciones desarrolla y practica.

En general en las políticas educativas, expresadas en los acuerdos educativos a partir del numeral 442, se busca la elaboración de formas de ejercer la docencia desde la participación, la administración, la toma de decisiones y la re-creación social de los contextos, sin embargo, no toman en cuenta la pertinencia de algún modelo de la certificación lograda por los docentes para con los estudiantes, los otros docentes (sus pares) y la misma comunidad. Cabe aquí la reflexión sobre el factor calidad que se mide entonces sólo como el logro académico (corroborado a través de prueba estándar de desempeño aplicadas a los estudiantes) sin tomar en cuenta los procesos de validación y

testimonio de las prácticas docentes que dan cuenta de la solución creativa de situaciones problemáticas por parte del docente hacia el estudiante; en ocasiones en conjunto, en ocasiones de forma individualizada. Se vislumbra entonces la pertinencia de cuestionar la realidad existente para la elaboración de modelos de certificación que den cuenta de las necesidades del docente en un contexto determinado. Tómese como ejemplo, que se ampliará más adelante, el caso de los docentes que son certificados en México bajo el modelo por competencias a través de instrumentos estandarizados que no han tomado en cuenta las realidades –por citar alguna- bilingües de poblaciones rurales o el liderazgo que propicia el desarrollo personal, humano y social desde la figura del docente en el ámbito educativo.

Existe en las instituciones educativas una constante insistencia en el papel preponderante del docente como agente de cambio del centro educativo y por ende para los procesos formativos que se llevan a cabo en éste, así como en la comunidad que le acoge. Sin embargo, su campo de acción se limita constantemente a la toma de decisiones para la resolución de conflictos que se generan en el devenir cotidiano, no se le toma en cuenta al momento de la propuesta general de nuevas políticas educativas que impacten en programas de estudio o propuestas formativas.

Por otra parte, los docentes muchas veces pueden perder de vista su participación como sujetos formadores y acompañantes de otros. Su contribución a la educación se ha restringido al campo del sujeto autorizado para sancionar lo correcto de determinadas acciones o bien como el último responsable de los procesos administrativos que favorecen la buena marcha de los planteles. Esto es un reto toda vez que si bien un amplio porcentaje de los docentes del nivel medio superior acceden a la docencia por un nombramiento que deviene de una búsqueda laboral y no siempre de una opción profesional por la incidencia de este agente en el ejercicio docente, se deja de lado su participación en el ámbito formativo del estudiante, restringiéndose al mero proceso administrativo que permita el curso de las acciones emprendidas, acotadas hoy día por múltiples revisiones y acreditaciones a los centros educativos necesarias para el mantenimiento de los correspondientes parámetros en los distintos niveles educativos.

Otra variable de análisis se puede encontrar en la categoría de eficiencia educativa, entendida como la validación de una función en cuanto cumple con los parámetros del máximo esperado. Su importancia puede situarse en el modelo educativo actual donde un profesional de cualquier ámbito disciplinar puede acceder a ejercer funciones docentes mediante procesos que miden sus conocimientos teóricos de la ciencia en que han sido formados pero que deja en segundo término las habilidades necesarias para ejercer la docencia. De tal manera que, usando palabras coloquiales, saben lo que hay que enseñar, pero no saben cómo hacerlo. Estas nuevas funciones docentes requieren un proceso de adquisición y validación que puede ser asumido desde experiencias de certificación, tal fue el caso del Programa para la Formación del Docente de Educación media superior (PROFORDEMS), que permitió habilitar a docentes en los conocimientos, habilidades y actitudes mínimas requeridas para ejercer la docencia. El segundo paso fue la validación de lo aprendido a través del Certificado de Docencia para la Educación media superior (CERTIDEMS) que sirvió para dar testimonio escrito –según la definición básica de certificación- de los logros alcanzados por los docentes.

Sin embargo, cabe cuestionar la pertinencia de estos procesos de certificación puesto que fueron impuestos aunados a políticas laborales que se dictaminaron para la permanencia en la docencia de sostenimiento público, algo que se ha ejercido y que sólo se reconoce como meta aspiracional de corte muchas veces sólo económico, pocas veces pedagógico y mucho menos aún para el reconocimiento social del docente en cuestión. Se pretendía así paliar la inexperiencia con cursos y evaluaciones desconectadas entre sí, que aportan elementos aislados, poco prácticos para el ejercicio de la docencia y la toma de consciencia del docente como agente educativo en ejercicio profesional.

Para continuar en esta línea, en esta situación se puede percibir la poca identificación de los centros educativos para con la comunidad y las personas que los conforman. Socialmente los docentes pueden dejar a un lado su personalidad educativa para convertirse en representantes ante la sociedad y sus instancias de los mismos centros, a través de la toma de decisiones que coadyuvan a la transformación social, sin embargo, el docente se comprende como administradores de los procesos, recursos humanos y resultados de los centros educativos, además del control escolar documental con poco

interés en el proceso formativo de los estudiantes. Llegando, en muchos casos, a convertirse en agentes asépticos de la formación de los estudiantes siendo a su vez evaluadores ajenos al proceso educativo.

Esta situación es importante toda vez que los docentes son líderes de los procesos educativos que se emprenden en las comunidades. Una transformación social no puede darse sin un líder capaz de visualizar los objetivos y encausar los recursos hacia su consecución. Es importante entonces señalar que los procesos de certificación requieren un modelo que asegure por una parte la formación del docente antes de su nombramiento, pero también por otra parte la formación de los docentes en funciones, con un sesgo importante en la toma de conciencia del papel que ejerce en el proceso educativo, no sólo en el centro educativo como ejercicio de la docencia, sino en la misma sociedad como agente educativo líder de un proceso sociocultural.

Una línea reflexiva más está marcada por las categorías de la excelencia académica, los procesos educativos y la mejora continua, donde es importante también la recomendación de considerar a la formación del docente en funciones en la educación media superior como un todo, para no desarticular ni aislar saberes en áreas que tradicionalmente se han considerado como opuestas, tal puede ser el caso de ciencias y humanidades, puesto que actualmente las propuestas y modelos educativos toman como consideración primordial la articulación de saberes. Los docentes de las distintas asignaturas tienen una tarea pendiente al des-aprender los modos tradicionales y re-aprender formas de acercar a los estudiantes que cursan la educación media superior a los objetos de estudio de cada una de las disciplinas en que estos docentes han sido formados profesionalmente.

Además, es importante recomendar rescatar el papel de la motivación, entendida como el impulso extrínseco e intrínseco que moviliza a un sujeto, en los procesos de certificación; que es uno de los hilos conductores de esta investigación, ya que es de gran relevancia favorecerla de manera positiva toda vez que el docente, como sujeto en sociedad, tiene necesidad de reconocimiento individual, de tal forma que la manera en que los procesos de certificación son valorados por quienes participan de ellos para mejorar el desempeño de las funciones que ejerce dentro de su ámbito social. Al mejorar el aspecto de

motivación hacia un determinado proceso se puede favorecer el surgimiento de los efectos colaborativos para el aprendizaje y desarrollo de las prácticas docentes que posteriormente puedan ser susceptibles de certificación.

En la práctica cotidiana es común encontrar docentes desmotivados o decepcionados del propio desempeño que pueden encontrar un factor de motivación en un proceso que rinda cuenta favorable de aquello que realizan de manera eficiente y en continuo crecimiento. Tal situación puede ser considerada de modo distinto si se presenta la certificación como alternativa de para los docentes. La formación docente que se ofrece en México para docentes del nivel medio superior es de carácter remedial, toda vez que se ejerce para satisfacer una función que ya se ejerce para quienes forman a quienes aspiran al ingreso para la universidad y el mundo laboral, cabe entonces la importancia de poder aprender para la vida; desarrollar la competencia de aprender para la vida, el aprendizaje permanente.

Los procesos de certificación entonces podrían hacer énfasis no sólo en qué se enseña y en cómo se enseña, sino además en quiénes enseñan y quiénes aprenden. El fenómeno de la educación puede ser considerada entonces como tarea que exige un compromiso referido al cambio y la transformación de los seres humanos en primer lugar, y en consecuencia de los contextos que le influyen. Un proceso así entendido tendría, a diferencia de los modelos en boga, como misión y tarea hacer de los procesos de certificación oportunidades de mejora para quienes participan en éstos, puesto que tanto docentes como alumnos son corresponsables de la mejora que puedan realizar en el trayecto formativo de cara a la construcción del objetivo calidad de vida. Los alumnos formados por tales docentes, según la perspectiva de mejora continua en las instituciones, serían más eficaces en la construcción de saberes que generen ciencia. Al generar ciencia podrán participar del desarrollo de nuestro país y favorecer en varios ámbitos la comunicación e implementación de avances tecnológicos que hagan una vida mejor para cada uno de los que habitamos este planeta.

La reflexión anteriormente expuesta conduce a la consideración de las categorías de compromiso y la calidad educativa donde Las instituciones educativas, como entidades donde se dan de forma privilegiada las interacciones humanas encaminadas hacia la

preservación y configuración cultural de distintas generaciones, tienen como una de sus características la organización de los seres humanos hacia un fin determinado. En cada ámbito de la institución es necesario organizar los recursos hacia al logro educativo. Esta categoría se identifica hoy con los indicadores del término calidad; tales como atención a estudiantes, gestión de procesos formativos, resolución de conflictos, manejo de emociones, por citar algunos. Hablar de organizaciones estructuradas – universidad, bachilleratos, centros de formación técnica, dependencias evaluadoras, entidades de certificación- orientadas a la calidad nos refieren a los procesos de gestión y liderazgo.

Derivado del salto de la administración escolar burocratizada a la gestión eficiente participativa, surgen distintos modelos que buscan dar resultados favorables y que pretenden transformar la función directiva nutriéndola de elementos prospectivos, estratégicos y situacionales, donde se articula la capacidad de desarrollo de los recursos humanos, técnicos, materiales y financieros al interior de una organización; se acentúa la vinculación entre el recurso, la planeación y la gestión. La escuela y sus entidades se podrían concebir entonces como conjunto de interacciones en continuo proceso de cambio y mejoramiento. Una forma prospectiva de comprender hacia dónde se dirige el sujeto regulador que ejerce funciones directivas.

Fomentar procesos de auto-organización, desde las dimensiones pedagógica y académica de la gestión educativa, en los diferentes escenarios académicos y directivos en las instituciones de educación superior sugiere, inicialmente, identificar la capacidad que tienen éstas de constituirse y reconocerse como un sistema vivo, en perspectiva de lo que Maturana (2007) define como dinámica autocreadora y autocreativa. Esta tiene una condición ineludible en el desarrollo de los sistemas y es la posibilidad de recrearse a sí mismas sin importar su naturaleza jurídica, ya sea pública o privada. En este sentido, las comunidades educativas podrán generar procesos de mejoramiento y autogestión desde dinámicas que den cuenta de un pensar-actuar organizador y creador que, en palabras de Bohm, serían sistemas/comunidades en “flujo continuo” (Bohm, 1998, p.2), con la participación de los diferentes actores sociales.

Lo anterior, permite comprender que cualquier estructura organizacional, aunque tenga cierto nivel de autonomía y estabilidad, siempre requiere acciones colectivas para

gestionarse y movilizarse hacia niveles de innovación y transformación a partir de los cuales sea posible romper con aquellos dogmas, ideologías institucionalizadas e instituyentes que limitan, significativamente, toda posibilidad de renovación y crecimiento. Esta realidad no es ajena a lo que en la actualidad viven algunas instituciones de educación media superior, tanto públicas como privadas, las cuales muestran signos de estar orientadas por una cultura de la conservación, la linealidad, la repetición y la programación excesiva que funcionan, de alguna manera, como agentes restrictivos que sutilmente pareciesen condicionar y/o supeditar la acción creadora, innovadora y transformadora de sus equipos humanos (Puchol, 2005; Menchén, 2009). En este escenario, y como una posible consecuencia positiva, sería el docente mismo quien, formado en la práctica diaria por dichas instituciones, se tornaría autogestivo y autorregulado para tomar decisiones que le hagan comprender su propio proceso de aprendizaje tanto profesional como personal. Así, es de vital importancia considerar otros aspectos que propicien dicha acción transformadora que orienta la vida del centro educativo y las personas que lo integran.

Como apunte final convendría hacer eco de lo que se ha ido mencionado recientemente en los medios de comunicación, sobre la poca credibilidad que el gremio docente tiene para los mexicanos, toda vez que esta profesión se considera como un estado de paso para un profesional que recién egresa. Los procesos de certificación específicos para el ejercicio de docencia pueden re-significar la profesión docente a fin de configurar las formas específicas en que la docencia contribuye a la transformación social, así como a la integración de la nación. Cada docente puede hallar en la certificación un mecanismo de reconocimiento profesional, así como reconocimiento social para su función específica.

CAPÍTULO 5

EL TÉRMINO DESEMPEÑO COMO REFERENTE TEÓRICO PARA LA CERTIFICACIÓN

Una de las ideas centrales al iniciar cualquier trabajo de investigación es el establecimiento de los términos y conceptualizaciones que habrán de permitir la toma de decisiones en el momento en que se pretendan acordar alcances y límites en la investigación. Por ello iniciamos este capítulo definiendo de manera básica y puntual uno de los conceptos claves de la presente tesis “desempeño”. Desde el Diccionario Real de la Academia nos encontramos con una definición asequible para una conceptualización inicial, el desempeño entonces es: “la acción y efecto de desempeñar o desempeñarse” (RAE,2018) una definición bastante básica que nos remonta a una simple acción que termina conjugando términos y por ende no clarifica significados.

Por ello recurriremos a volver la búsqueda más precisa, a través de buscar la conjugación sugerida, si recurrimos a la palabra desempeñar encontramos que hace referencia a “ejercer las obligaciones inherentes a una profesión, cargo u oficio. Actuar, trabajar, dedicarse a una actividad” (RAE,2018) esta definición entonces es más puntual y nos orienta a ver el panorama de cómo las profesiones se vuelven ese objeto bajo el que se establece la acción; cada uno de los roles laborales que en muchas ocasiones desempeñamos en la vida laboral se caracterizan con funciones muy específicas que las diferencian y es justamente ahí donde encontramos la acción y el ejercicio eficaz y eficiente de ello, es una manera de entablar líneas de lógica y logística entre lo que el trabajador debe cumplir, formas y términos oportunos. Con esta segunda definición nuestra conceptualización comienza a tener más sentido en el momento en que incorporamos un contexto a la acción, que se encuentra materializada en la profesión, cargo u oficio.

Continuando con la revisión del concepto de desempeño, un término que ayuda a complementar la visión es el de planeación, cada vez que se programan o planean sucesos se plantean desempeños esperados los cuales pueden considerarse como satisfactorios o no satisfactorios, son como una proyección sobre los alcances que cada sujeto a través de las

herramientas manuales y cognitivas debe lograr, de ahí que para conocer los logros obtenidos se formula la necesidad de evaluar.

Un concepto más que se suma en la búsqueda del significado y significativo del desempeño es el rendimiento, la relación entre una y otra se encuentra proyectada bajo el esquema de una triangulación entre conceptualizaciones y definiciones enciclopédicas, por una parte el rendimiento hace referencia a la cuantificación de los logros obtenidos midiendo los objetivos o resultados, de ahí que el rendimiento en muchas ocasiones se enlace con remuneraciones e incentivos que premian los altos números, en esa idea sobre un enlace con el que tanto se ha ganado o perdido.

El rendimiento entonces se trata de una conceptualización que se enlaza en el cómo; por el contrario, el desempeño habla de las formas en que realizamos las cosas, el punto en el que empatan ambos es en la visualización de los objetivos, pero lo que se tiene en tela de juicio son las opciones o trayectos que se recorrieron para conseguir los objetivos o metas planteadas, su relación entonces se vuelve más estrecha con elementos como las habilidades, capacidades, actitudes y aptitudes de las personas o sujetos en interacción con alguna actividad que los ayude a conseguir su objetivo. Si bien ambos elementos podrían complementarse se dan más en una relación de condicionantes o causantes. Podemos entonces entender que el desempeño es una acción presente en el actuar cotidiano de todos los sujetos, no es algo meramente laboral o académico, es un elemento que nos podría ayudar a evaluar o determinar qué tan eficiente o eficaz es cualquier acción realizada por los sujetos.

Para ir entrando ya en materia, debemos considerar que para la presente tesis el concepto de desempeño debe enlazarse con términos totalmente académicos y laborales, recordemos que nuestros sujetos de estudio se encuentran inmersos en un contexto muy particular. El ser docente involucra una serie de características a dicho rol que le permiten en muchas de sus acciones ser juez y parte; cuando un profesor prepara una clase se convierte en estudiante autodidacta, facilitador en el momento en que pretende transmitir sus conocimientos, alumno al pensar las pruebas, proyectos y las posibles reacciones y objeciones; por ello estamos ante un rol que busca integrar capacidades y habilidades propias de una formación para la práctica y desde la práctica.

El desempeño entonces a nivel académico-profesional hablando de docentes, es una herramienta para conocer el grado de integridad entre estrategias, habilidades, conocimientos y destrezas para generar formas de aprendizaje, ya sea en ambientes áulicos, virtuales o autodidactas. Como puede observarse al iniciar el párrafo las conceptualizaciones parten de un contexto muy específico y de actividades señaladas, pero si bien éste es el enlace con nuestro sujeto de estudio faltaría revisar, el desempeño desde un enfoque más genérico y fortalecedor de lo que queremos estudiar, por ello a continuación se trabajará la idea del desempeño escolar y las formas en que este se construye a nivel conceptual y real desde el conocimiento de algunas disciplinas y ciencias.

5.1. Desempeño laboral

Si recordamos en el capítulo contextual presentamos un panorama de cómo el campo laboral se ha comportado en los últimos años, el gran crecimiento de las pequeñas y medianas empresas, la manera en que los jóvenes se enfrentan a un panorama un tanto dividido entre la escasez de oportunidades, los salarios mal pagados y la famosa fuga de talentos. Todos estos elementos valen la pena recordarlos por el hecho de que no podemos entender conceptos descontextualizados, la definición entonces de lo que es el desempeño laboral surgirá y de muchas formas se condicionará a los matices que condicionan el mundo laboral de hoy.

Cuántos de nosotros no hemos ingresado algún comercio, tienda departamental, consorcio o franquicia y hemos visto en su pared una fotografía con la leyenda “el empleado del mes” ¿Qué hace que un sujeto sea un buen trabajador? ¿Qué vuelve su desempeño de mayor o menor calidad? ¿Cómo podemos certificar que esas decisiones son correctas o imparciales? Y finalmente ¿Cómo impacta un tipo de reconocimiento así con las ganas de trabajar de los empleados y su ambiente laboral?

Una teoría del por qué se ha vuelto tan relevante el tema del desempeño es debido al incremento de la demanda laboral y el decremento de oferta de empleos, lo cual ha provocado que se consideren muchos aspectos para poder ingresar y permanecer en un espacio de trabajo, de ahí que figuras como el empleado del mes logren marcar reglas de competencia y requisitos cada vez más elevados y demandantes.

Los cambios que se han generado en los diferentes entornos laborales en la actualidad, han llevado a las organizaciones a acelerar su ritmo de trabajo para poder lograr ser competitivas y exitosas. Para alcanzar el éxito, las organizaciones deben gestionar adecuadamente su talento humano, considerando los procesos a que ellos son sometidos dentro de estas instituciones. Uno de los más importantes al respecto, lo constituye la evaluación del desempeño laboral de los empleados. (Pedraza, Amaya y Conde, 2015, p.493)

Lo que hacen los autores es rescatar para nuestro análisis varias palabras claves, como es el caso de la competitividad y el éxito. Si bien se podría pensar que la idea de las trayectorias ideales (y como también ya se mencionó en capítulos anteriores) es algo que se ha considerado como rebasado, superado o en crisis de aplicación, se sigue hablando en cualquier proceso que conlleve una acción de evaluar, medir, conocer, de términos como éxito y fracaso, y el desempeño laboral se ve condicionado por la obtención de uno de ellos, de ahí que no sea extraño observar como condicionante de permanencia o mejora de condiciones laborales a estas terminologías, parámetros entonces de éxito o fracaso, se configuran de la mano del desarrollo de los roles dentro de los ambientes laborales. Un elemento más que vale la pena enfatizar es el hecho de gestionar el talento humano, ubicar a través de procesos como la evaluación del desempeño laboral las áreas de oportunidad en las que se pueden encontrar mejor ubicados los empleados y con ello poder optimizar tiempo y concluir en eficiencia y eficacia los procesos. Ambos elementos entonces la evaluación (éxito o fracaso) aunado a la gestión del talento humano se vuelve una realidad presente y condicionante en la creación de oportunidades laborales.

Estas demandas suelen variar dependiendo no sólo los roles sino también los contextos y escenarios que se ambiciona ocupar, probablemente no sean los mismos requisitos que se solicitan para ser maestro en Argentina que en México, por ejemplo, los exámenes que determinen la ocupación de las plazas ofertadas puede ser que centren su atención en evaluar las habilidades didácticas pero que otro país les preocupe más los conocimientos teóricos en la disciplina que piensan impartir. De ahí que el desempeño se mida bajo distintos criterios que se encuentran condicionados a realidades particulares. Puntualizando definiciones, presentamos dos que si bien tienen una orientación más al área administrativa nos ayudan a darnos una idea de cómo se está estudiando al desempeño laboral y de manera primordial, bajo qué criterios.

Tabla 10 Definiciones sobre desempeño laboral

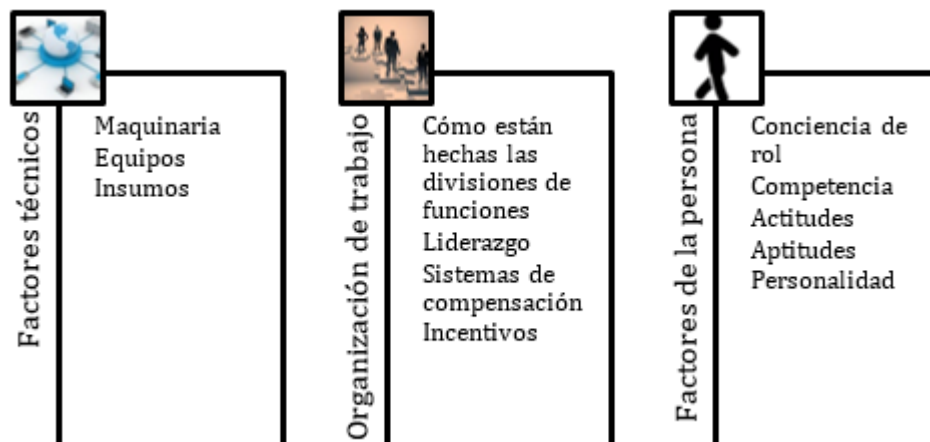
| Robbins (2004) | Faria (1995) |
|---|---|
| Vincula el desempeño con la capacidad de coordinar y organizar las actividades que al integrarse modelan el comportamiento de las personas involucradas en el proceso productivo. | Considera el desempeño laboral como el resultado del comportamiento de los trabajadores frente al contenido de su cargo, sus atribuciones, tareas y actividades, depende de un proceso de mediación o regulación entre él y la empresa. |

Fuente: A partir de Martínez, 2015.

Robbins (2004) sustenta la idea planteada sobre el empleado del mes, el obtener un título así en cada empresa puede ser sinónimo de obtener algún bono o privilegio en el trabajo, pero básicamente lo que realiza es “un modelamiento del comportamiento de las personas involucradas en el proceso” ellos se comportan de determinadas formas porque quieren obtener oportunidades de mejora en el puesto laboral, el desempeño entonces nos permite a conocer esas estrategias adecuadas de modelamiento, identificando también las características pertinentes para su lectura a través de las exigencias; se podría hablar que se ejerce una aceptación por parte del trabajador, tanto de las condicionantes al estímulo como de este proceso de mejora, tanto se enrola el trabajador en esta dinámica que no estar presente no se ve motivado para cambiar o comportarse como se le es requerido.

Por el contrario la visión que nos ofrece Farías sobre el desempeño y como se vuelve resultado de un comportamiento de los trabajadores frente al contenido de su trabajo, muestra la existencia de un proceso de identificación, conexión y relación con su puesto laboral, sus funciones y el nivel de integración con el rol y ambiente laboral, todos estos contenidos son los que nos llevan a generar estrategias de mejora para ser y estar bien, sin necesidad de más estímulo que el compromiso con la empresa, escuela, profesión, oficio o labor. Hay tres elementos que han sido consideradas como características del desempeño laboral por Martínez (2005) y que nos ayudan a matizar los factores técnicos, de la organización, del trabajo y los factores de la persona (el trabajador como humano).

Esquema 4 Características del desempeño laboral



Fuente: Elaboración a partir de Martínez (2015)

Los tres aspectos desdibujan el escenario en el que se desenvuelven y también se enuncian justamente los elementos que se entrelazan para poder colocar un escenario en el que los empleados convivirán; también se presenta la realidad de que el desempeño se encuentra condicionado no sólo por los conocimientos o habilidades del sujeto, sino también por aspectos externos como los activos de los lugares físicos de trabajo que aparecen en la columna de factores técnicos y hago énfasis en este punto porque es algo que no habíamos mencionado como condicionante, he ahí el aporte de Martínez (2005) con esta visión complementaria.

Mostrándonos la realidad de que cuando se tienen los insumos necesarios para trabajar el desempeño se mejora y el trabajador tiene un ambiente en el que se siente a gusto y puede rendir más tiempo activo y productivo. Algo que pareciera ser tan simple puede provocar problemáticas bastante altas, ejemplo que sería de un docente de nivel básico sin libros de texto, más cuando su avance en contenidos depende totalmente de ese material, la presentación entonces de evaluaciones sobre contenidos se vería en desventaja, pero teniendo los materiales necesarios libros, pizarras, plumones, materiales didácticos, los aprendizajes se verían beneficiados ya que cuentan con apoyo pertinente, es sólo un ejemplo de lo mucho que impactan los factores técnicos.

5.1.1. Teorías acerca del desempeño laboral

Al buscar material sobre el fundamento teórico del desempeño laboral podemos hablar de dos principales tendencias, la primera de ellas referida a aquellas teorías que lo conceptualizan y caracterizan, de las cuales ya hemos platicados a lo largo de los apartados anteriores, los que sin duda se continuarán mencionando ya que se interconectan con cada uno de los temas de análisis propuestos para entenderlo. La segunda tendencia se encuentra integrada por los aspectos que enlazan el desempeño laboral con la motivación, a lo largo de los siguientes párrafos hablaremos de estas teorías, principales autores, fundamentos y principios. Básicamente hablaremos de cuatro: la teoría de las necesidades de Maslow, teoría del doble factor de Herzberg, teoría de la motivación de Mcklelland, y por último la teoría de las expectativas de Vroom

Teoría de las necesidades de Maslow

Iniciamos entonces el recuento de estas teorías con Abraham Maslow, psicólogo estadounidense fundador de la psicología humanista, la cual tiene una tendencia hacia trabajar temáticas como la salud mental a través de la autorrealización y la autoactualización, y es justamente dentro de esta corriente psicológica que se gesta la teoría sobre las necesidades.

Maslow presenta la diferencia entre los medios y los fines, especificando “los deseos tiene una características importante: son medios para alcanzar un fin más que fines en sí mismo” (Maslow,1991,p.5) en muchas de las ocasiones los sujetos buscan satisfacer lo que consideran son sus mayores deseos sin darse cuenta que las verdaderas razones por las que sus interés se enfocan en determinadas cosas que tienen un origen más profundo “normalmente cuando un deseo consciente se analiza vemos que, tras él, podemos llegar a otros fines más fundamentales del individuo” (Maslow,1991,p.35). De alguna forma podríamos decir que el deseo se convierte en un síntoma de la enfermedad, que es un asunto mucho más profundo y que entabla una relación más estrecha con él, por ejemplo, en muchos casos deseamos tener objetos caros o de marcas reconocidas para poder conseguir aceptación o valoración de nuestra persona a través de esos objetos, mi deseo entonces de comprar más bien es una llamada de mi inconsciente con conseguir atención y

afecto de alguien. De ahí la importancia de aprender a observar como los deseos se convierte en medios, pero no son el fin o lo que en verdad se busca conseguir, ya que según esta visión sólo se muestran con un espejismo de las realidades profundas y quizás inconscientes.

El identificar este deseo también nos ayudará a determinar lo que en realidad se necesita ¿qué pasa cuando hay síntomas como cuerpo cortado y tomamos una pastilla para el dolor muscular? Pues es simple, logramos controlar el síntoma, pero como la enfermedad no era esa lo que podría haber sido un simple resfriado se convertirá en una pulmonía; regresando del plano metafórico, en el momento en que los sujetos logran identificar lo que en realidad requieren dejarán de malgastar tiempo, esfuerzo y capital, en apagar síntomas que no son relevantes sino por el contrario enfatizan los problemas o pueden agravarlos.

El método para lograr el desarrollo óptimo y acorde según la propuesta de Maslow, es trabajarlo por medio de la motivación “debe ser en parte el estudio de los fines, de los deseos o de las necesidades ultimas del ser humano” (Maslow,1991, p.40), es la búsqueda de lo que realmente representa para los sujetos lo que dicen querer, de tal forma que al comprender lo que se identifica o busca, también se intenta limpiar del agente impulsivo. Podemos entonces identificar tipos de necesidades: seguridad (seguridad, estabilidad, dependencia, protección, ausencia de miedo, ansiedad), fisiológicas y autorrealización, la clasificación principal que propone Maslow son en superiores e inferiores.

** NECESIDADES DE SEGURIDAD: con su satisfacción se busca la creación y mantenimiento de un estado de orden y seguridad. Dentro de estas encontramos la necesidad de estabilidad, la de tener orden y la de tener protección, entre otras. Estas necesidades se relacionan con el temor de los individuos a perder el control de su vida y están íntimamente ligadas al miedo, miedo a lo desconocido, a la anarquía...*

** NECESIDADES SOCIALES: una vez satisfechas las necesidades fisiológicas y de seguridad, la motivación se da por las necesidades sociales. Estas tienen relación con la necesidad de compañía del ser humano, con su aspecto afectivo y su participación social. Dentro de estas necesidades tenemos la de comunicarse con otras personas, la de establecer amistad con ellas, la de manifestar y recibir afecto, la de vivir en comunidad, la de pertenecer a un grupo y sentirse aceptado dentro de él, entre otras.*

** NECESIDADES DE RECONOCIMIENTO O ESTIGMA: también conocidas como las necesidades del ego o de la autoestima. Este grupo radica en la necesidad*

de toda persona de sentirse apreciado, tener prestigio y destacar dentro de su grupo social, de igual manera se incluyen la autovaloración y el respeto a sí mismo.

** NECESIDADES DE AUTO SUPERACIÓN: también conocidas como de autorrealización, que se convierten en el ideal para cada individuo. En este nivel el ser humano requiere trascender, dejar huella, realizar su propia obra, desarrollar su talento al máximo. (Maslow,1954).*

El desarrollo del conocimiento de las necesidades nos aporta la oportunidad de conocer lo que los trabajadores necesitan para desarrollarse de manera adecuada en su área laboral, de tal forma que cuando estén satisfechas sus necesidades básicas tendrá estabilidad física, mental y espiritual logrando una integridad total y una concentración en mejorar de su desempeño y resistencia.

Teoría de las necesidades doble factor de Herzberg

Siguiendo con los psicólogos encontramos las teorías desarrolladas por Frederick Irving Herzberg, las cuales terminaron impactando en el ámbito de la gestión administrativa de las empresas. En el caso de este investigador, éste no detecta tantas deferencias en el momento de conceptualizar diferencias entre lo que el sujeto quiere y necesita, desarrolla sus supuestos teóricos basados en dos tipos de factores; los higiénicos o ergonómicos y los de crecimiento o motivadores.

Factores higiénicos o ergonómicos, que son aquellos que evitan el descontento. Es decir, si no están presentes provocan insatisfacción, pero no son por sí motivadores. Están relacionados con el entorno del puesto de trabajo: el salario, el estatus, la seguridad, las condiciones laborales, el control.

Factores de crecimiento o motivadores, que son los que auténticamente motivan. Se refieren al contenido del puesto de trabajo: el reconocimiento de la tarea, su realización, la responsabilidad, la promoción.. (Herzberg,1996)

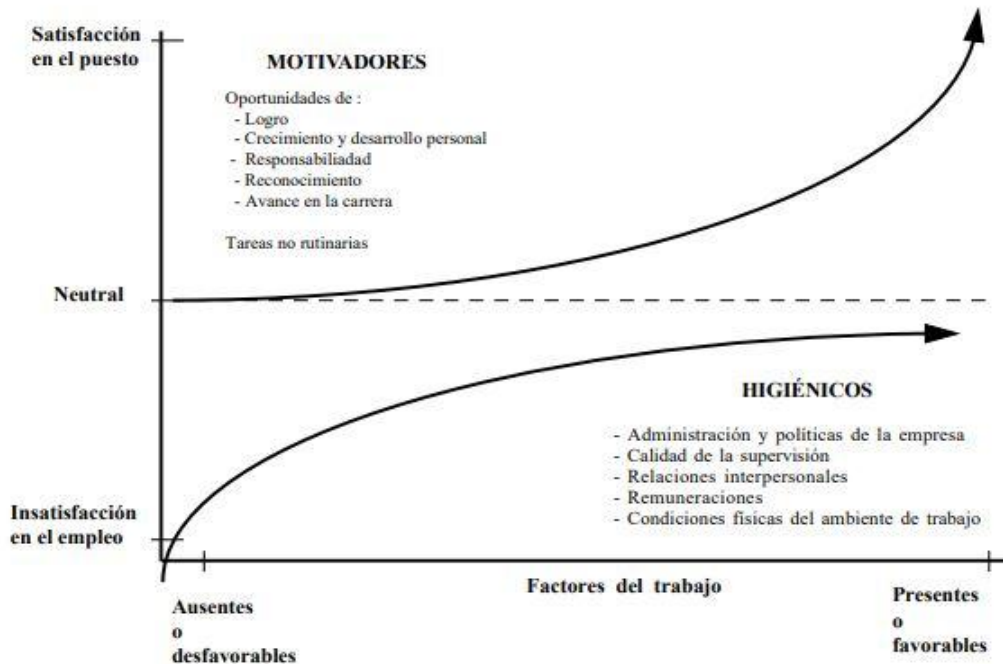
Ambos factores se complementan y se manifiestan en una vida laboral estable, los primeros elementos de los que hace referencia sobre la construcción de un ambiente integro, no son determinantes o impactantes en el desempeño de funciones materiales, más que nada son las condiciones que propician mas no condicionan, ejemplo un buen salario no determina del todo la actividad laboral pero si ayuda a que el trabajador se sienta seguro y pueda cubrir sus necesidades siendo por ende la oportunidad perfecta para estar en sintonía el trabajo y las funciones. Finalmente, los factores de crecimiento son los que

aportan bases para que los trabajadores logren formar una identidad con su rol y mayor empeño en sus responsabilidades, ejemplo de este tipo de actividades los bonos, existen algunas empresas que implementan un programa de bonos por puntualidad o producción siendo así un contrato extra con sus trabajadores y que muchas veces no es explícito, pero sí presente, con el único objetivo de conseguir los objetivos que se han proyectado.

Su visión logró complementar la visión del salario, de una oportunidad para que el trabajador logre satisfacer sus necesidades a reconocer la importancia de las condiciones emocionales y afectivas o simplemente de compañerismo que propicien un ambiente en el que el empleado se sienta a gusto y con ganas de trabajar. De nada serviría tener un buen salario en un ambiente hostil que no deje desarrollar a los sujetos de manera integral, ya que tarde o temprano terminarán dejando el empleo.

A continuación, se presenta un gráfico en el que se explica la manera en que los factores motivadores e higiénicos se relacionan e impactan con la dinámica laboral del empleado en general, pero también del empleado; los datos son tomados de la teoría de Herzberg y explican cómo la insatisfacción no es un factor tan condicionante como lo serían los elementos motivadores que compensarían las faltas.

Esquema 5 Teoría de la motivación-higiene de Herzberg



Fuente: Manso,2002, p.82.

Teoría de la motivación de McClelland

El siguiente teórico de igual forma pertenece a la corriente disciplinaria de la psicología estadounidense, pero sus teorías se enfocaron en el tema de las necesidades, de la cual se desprende el interés por la motivación. Se propone tres motivaciones básicas: el logro, la afiliación y el poder, la importancia de estas motivaciones es que predisponen a las personas para que se comporten de forma que se afecten de manera crítica el desempeño de los trabajadores en las tareas, pero también cómo, dependiendo su necesidad por alguna de estas tres motivaciones, se ven condicionados sus aprendizajes o su disposición para adoptar ciertas formas y maneras de actuar

las personas con una alta necesidad de logro, buscan distinguirse por hacer bien las cosas y disfrutan de situaciones en las que pueden tomar responsabilidades. Asimismo, las personas que tienen una alta necesidad de poder, buscan controlar a los demás y que se haga lo que ellas desean. Por su parte, las personas con una alta necesidad de afiliación tienden a interesarse y a pensar con frecuencia acerca de la calidad de sus relaciones personales (Santrock, 2002).

En el caso de la presente investigación el aporte se encuentra justamente en la identificación de qué es lo que se necesita conseguir y de cuáles son los aspectos que motivan a justamente destacar en esos aspectos, ya que ubicando por ejemplo: que tanto el aspecto del logro se vuelve preponderante, es la manera en que disponemos de elementos para evaluar este aspecto, nuestras preguntas a los sujetos de estudio tomarán una orientación hacia cualquiera de estos elementos que nos ayuden a integrar o conocer la lógica de acciones.

Teoría de las expectativas de Vroom

Vroom (1964), psicólogo experto en temáticas como el liderazgo y la toma de decisiones, retoma los tratados sobre las motivaciones, apoyado en su experiencia como presidente del departamento de ciencias administrativas, de ahí la importancia de la vinculación entre la motivación y el ambiente laboral.

En el caso de Vroom (1964), el aspecto clave es la generación de metas previas que ayuden a los sujetos a integrarse en la idea del ¿qué espero? y ¿qué hago para obtenerlos? El considerar que necesito llegar a un punto del camino es justamente lo que hace que los empleados se empeñen en hacer todo lo posible para beneficiarse de la meta trazada por los jefes o directivos, ejemplo, en empresas como los bancos se trazan metas esperadas por meses y semanas, cada determinado tiempo se proponen reuniones en las que se evalúan las metas cumplidas y se premia a través de una bonificación a los empleados que lo consiguieran.

Por lo tanto, el autor visualiza un elemento clave, el hecho de promover la participación de los empleados en la generación de metas evaluables que eleven la productividad pero que a su vez propicien la generación de espacios acorde a las necesidades de reconocimiento. Siendo entonces una fortaleza “la motivación de las personas, el valor es la fortaleza de la preferencia de un individuo por un resultado, y la expectativa es la probabilidad de que una acción particular produzca un resultado deseado” (Marulanda, Montoya y Vélez, 2014, p.36).

La teoría de las expectativas señala que la motivación de las personas para hacer algo estará determinada por el valor que asignen al resultado de su esfuerzo, multiplicado por la confianza que tienen de que sus esfuerzos, sumados a la respuesta del medio, contribuirán materialmente a la consecución de la meta. (Méndez,2009)

Girando entonces todos los actos de los sujetos en aspectos que lo lleven a conseguir a aquello que se ha trazado como meta, y también como ya se hizo mención, estas mismas pueden o no obedecer a elementos individuales o personales, por lo general en las empresas o ambientes laborales se trazan dependiendo de ciertas habilidades que se ponen en servicio o disposición del área de trabajo, pero también pueden estar orientadas a necesidades grupales o colectivas, involucrando o propiciando un ambiente de cohesión y no de competencias entre los trabajadores. Estas expectativas que el individuo o el colectivo generan son las principales motivaciones para buscar todos los medios posibles y poder conseguir los resultados esperados, así los involucrados en la obtención de la meta harán todo lo posible por depositar sus herramientas manuales o cognitivas en la generación de oportunidades y logro de las metas.

Una vez que son generados los espacios con base en las teorías de la motivación lo que se esperaría es que los empleados entraran en una dinámica de beneficio mutuo entre el trabajador, la empresa y el jefe con una correspondencia centrada en satisfacer lo que se requiere para tener un trabajador comprometido con sus rol y su lugar de trabajo pero también un ambiente laboral que cuenta con la intencionalidad de la empresa, jefes y directivos de dar los ambientes propicios para un desarrollo del empleado integral.

Una vez situados en el marco referencial sobre las teorías motivacionales y como se integran e influyen con el ambiente laboral para conseguir un desarrollo pleno de las funciones del trabajador y su puesto o rol en el trabajo, las cuales hasta determinado punto y bajo los esquemas teóricos presentados deberían dar los alicientes necesarios para que los sujeto pueda desarrollarse integralmente y así vincularse con el siguiente aspecto consecuente, la evaluación de los desempeños.

5.1.2. Importancia de la evaluación para la valoración del desempeño laboral

El objetivo de evaluar siempre se basa en conocer los resultados de algún proceso, llámese académico, económico, social, político, hasta de mercado; evaluamos por la necesidad de percatarse sobre cómo aquello que implementamos ha tenido o no aceptación en el medio, en el caso de la evaluación del desempeño laboral podríamos señalar como objetivo principal “conocer si los empleados están haciendo correctamente su labor” (Morgan, 2015, p. 89) y para poder determinar la importancia de este proceso podríamos resumirlo a una simple pero significativa pregunta ¿Qué pasa cuando un empleado no hace bien su labor? Hasta donde pueden llegar o asumirse consecuencias desfavorables en un ambiente laboral.

Justamente con la finalidad de prevenir catástrofes organizacionales y probablemente económicas que generen pérdidas a empresas o escenarios laborales, es que se propone ver a la evaluación del desempeño laboral como una posibilidad de mejora, en palabras de Coexphal la evaluación se define como “ un proceso sistemático y periódico que sirve para estimar cuantitativa y cualitativamente el grado de eficacia y eficiencia de las personas” (Coexphal,2012) y *continúa presentando la idea de que la evaluación debe basarse en cuatro principales aspectos:*

- *Cantidad y calidad de los servicios producidos por el colaborador*
- *Comportamiento en su puesto de trabajo*
- *Medios que utiliza el colaborador*
- *Integración con los valores, cultura y objetivos de la organización (p.40)*

En la tabla siguiente están integrados los aspectos que autores como Chiavenato consideran deben tomarse en cuenta para desarrollar una correcta evaluación del desempeño laboral.

Tabla 11 Criterios o factores de evaluación más utilizados para evaluar el desempeño

| Habilidades/capacidades/necesidades/rasgos | Comportamientos | Metas y resultados |
|--|-----------------------|---------------------------|
| Conocimiento del cargo | Desempeño de la tarea | Cantidad de trabajo |
| Concomiendo del negocio | Espíritu del equipo | Calidad de trabajo |
| Puntualidad | Relaciones humanas | Atención al cliente |
| Asiduidad | Cooperación | Satisfacción del cliente |
| Lealtad | Creatividad | Reducción de costos |
| Honestidad | Liderazgo | Rapidez en las soluciones |
| Presentación personal | Hábitos de seguridad | Reducción de desperdicios |
| Sensatez | Responsabilidad | Ausencia de accidentes |

| | | |
|----------------------------|----------------------|---------------------------|
| Capacidad de realización | Actitud e iniciativa | Mantenimiento del equipo |
| Comprensión de situaciones | Personalidad | Atención a los plazos |
| Facilidad de aprendizajes | Sociabilidad | Enfoque de los resultados |

Fuente: Coexphal,2012, p.40

Las tres columnas entonces reflejan los aspectos que deben considerarse cuando hablamos de tendencias para medir el desempeño laboral, algo que debemos resaltar es que las tres columnas se completan para perfilar lo que todo empleado debería ser en su ambiente laboral, como por ejemplo, el tener conocimiento sobre el cargo que ocupa no es suficiente si no tiene un espíritu de equipo que ayude a dar resultados que impacten en la calidad del trabajo, cada columna busca su referente con la otra para que no se anulen sino más bien se complementen y así puedan dar metas y resultados a correr con lo esperado según sea el caso.

5.2. Tipos de evaluación del desempeño laboral

Una manera muy común de llevar a cabo una tipificación es partiendo de la pregunta ¿qué se busca conocer? en este caso dependiendo lo que se pretenda medir o evaluar es el enfoque o recursos de los que se echará mano para lograr observar lo que se busca “se clasifican de acuerdo a lo que buscan medir, a saber: características, comportamientos y resultados” (Alles, 2010, p.2) si recordamos la tabla propuesta por Chiavenato nos podría servir como un mapa. Una vez ubicado lo que quiero medir, ejemplo comportamiento, reviso en la tabla los tipos o variantes de comportamientos y hago énfasis en el de mi interés para generar opciones, las preguntas que me ayuden a medir el comportamiento señalado.

Los tipos de evaluación con los que se pretende trabajar serán determinados por las características de los objetos, medir sería entonces el primer paso que se debe complementar con otros aspectos que apuestan más por elementos menos cuantitativos abarcando procesos descriptivos que señalan errores o casos puntuales. Una opción revisada que puede considerarse que tiene apego a los sujetos con los que pretendemos realizar la investigación, es la propuesta por Covey (2010), en la cual destaca la utilidad de seis aspectos: claridad, compromiso, traducir en acciones, hacer posibles el desempeño, sinergia y rendición de cuentas. Cada uno de ellos al ser considerados contribuyen a la

posibilidad de encontrar elementos que vuelvan la evaluación del desempeño más puntual y acertada.

En el caso de Giraldo (2004) nos presenta una diferenciación en las técnicas de evaluación que tiene su base en el desempeño durante el pasado y el desempeño a futuro

5.2.1. Evaluación basada en el desempeño durante el pasado y durante el futuro

Básicamente su importancia se basa en el hecho de evaluar eventos que ya ocurrieron, por ende no hay posibilidad de modificar el actuar bajo la circunstancia y mucho menos el resultado, es algo que ya se encuentra resuelto y finiquitado; los más comunes son: escala de puntuación, lista de verificación, método de selección forzada, método de registro de acontecimientos críticos, escala de calificación conductual, método de verificación de campo, método de evaluación de grupos, método de categorización, método de distribución forzada, método de comparación por parejas, método de escalas de calificación con ancla conductual.

Los de futuro se encuentran más relacionados con aspectos de lo que se espera obtener con respecto a lo que se proyecta, bajo el conocimiento del potencial del empleado, básicamente tienen como principio el instaurar objetivos a realizar, las técnicas que se utilizan en este caso son los siguientes: “autoevaluaciones, administración por objetivos, evaluaciones psicológicas y métodos de los centros de evaluación”. A continuación, se presenta en la tabla 12 en la que se encuentra la distribución de todas estas técnicas con una explicación sobre cómo se usan.

Tabla 12 Distribución de técnicas

| Método de evaluación | Técnicas | ¿De qué trata? |
|--|-----------------------|---|
| Basado en el desempeño durante el pasado | Escala de puntuación | El evaluador debe conceder una evaluación subjetivo del desenvolvimiento del empleado en una escala que vaya de bajo a alto, se basa únicamente en las opiniones que la persona confiere a la calificación |
| | Lista de verificación | La persona que otorga la calificación seleccionará oraciones que describan el desenvolvimiento del empleado y sus características, el evaluador es el supervisor inmediato, el departamento de personal asigna puntuaciones a los diferentes puntos de la lista de verificación de acuerdo con la |

| | | |
|-------------------------------------|--|---|
| | | importancia de cada uno. El resultado debe también contener valores en cada uno de los criterios que se establecieron |
| | Método de selección forzada | Se obliga al evaluador a elegir la frase más descriptiva del desempeño del empleado en cada par de afirmaciones que encuentra, por lo general las afirmaciones de carácter positivo o negativo |
| | Método de registro de acontecimientos críticos | Requiere que el evaluador lleve una bitácora diaria, el evaluador consigna acciones destacadas (positivas o negativas) que deberá llevar a cabo el evaluado. Estas acciones o acontecimientos tienen dos características: se refiere exclusivamente al periodo relevante a la evaluación y se registran solamente las acciones directamente imputables al empleado, las acciones que escapan a su control sólo se registran para explicar las acciones que lleva a cabo el evaluado |
| | Escala de calificación conductual | Utiliza el sistema de comparación del desempeño del empleado con determinados parámetros conductuales específicos. El objetivo es la reducción de los elementos de distorsión y subjetividad. Se determinan parámetros objetivos que permitan medir el desempeño |
| | Método de verificación de campo | Un representante calificado del personal participa en la puntuación que conceden los supervisores a cada empleado. El representante del departamento solicita información sobre el desempeño del empleado al supervisor inmediato. La evaluación se envía al supervisor para que la verifique, canalice y discuta primero con el experto de personal y posteriormente con el empleado |
| | Método de evaluación de grupos | Puede dividirse en varios métodos que tienen en común la característica de que se basan en la comparación dentro el desempeño del empleado respecto al de sus compañeros de trabajo. Son muy útiles para la toma de decisiones sobre incrementos de pago basados en el mérito, promociones y distinciones, porque permiten la ubicación de los empleados de mejor a peor |
| | Método de categorización | Su ventaja es la facilidad de administración y explicación, ayuda a colocar a los empleados en una escala de mejor a peor y puede involucrar la participación de dos o más evaluadores para que sea más precisa y objetiva la evaluación |
| | Método de distribución forzada | Se pide a cada evaluador que ubique a sus empleados en diferentes clasificaciones, cierta proporción se coloca en cada categoría. El método exige que algunos empleados reciban puntuaciones bajas. |
| | Método de comparación por parejas | Comparar a cada empleado contra todos los que están evaluados en el mismo grupo. La base de la comparación es el desempeño global, las veces que un empleado es considerado superior a otro debe entonces sumarse para que se constituya un índice |
| | Método de escalas de calificación con ancla conductual | Combina elementos de las escalas tradicionales de calificación y el método de incidente crítico, los individuos familiarizados con un puesto específico identifican sus principales componentes, luego jerarquizan y validan el comportamiento para cada uno de los componentes |
| Basado en el desempeño en el futuro | Autoevaluaciones | Es una técnica muy útil cuando el objetivo es alentar el desarrollo individual. Es mucho menos probable que se presenten actitudes defensivas. El aspecto más importante radica en la participación del empleado y su dedicación al |

| | | |
|--|--------------------------------------|--|
| | | proceso de mejoramiento. |
| | Administración por objetivos | Lo ideal es que estos objetivos se establezcan por mutuo acuerdo y que sean mensurables de manera objetiva. Los empleados se encuentran en posición de estar más motivados para lograr los objetivos por haber participado en su formulación ya que pueden medir su progreso y efectuar ajustes periódicos para asegurar que se logren |
| | Evaluaciones psicológicas | Su función esencial es la evaluación del potencial del individuo y no su desempeño anterior, consiste en entrevistas a profundidad, exámenes psicológicos, conversaciones con los supervisores y una verificación de otras evaluaciones. |
| | Métodos de los centros de evaluación | Suele utilizarse para grupos gerenciales de nivel intermedio que muestra gran potencial de desarrollo a futuro, son realizadas por múltiples evaluaciones y múltiples evaluadores |

Fuente: Elaboración propia basado en Giraldo, 2004, pp. 21-26

5.2.2. Evaluación según habilidades para el trabajo (hpt)

En pleno Siglo XXI ante lo que se conoce como la sociedad del conocimiento y vinculado a la rapidez con que los saberes se ven enriquecidos o modificados, estamos ante la necesidad de modificar los criterios para la selección de empleados, por ello es que se ha comenzado a considerar aspectos como el manejo de las tecnologías, idiomas o conocimientos muy específicos que corresponden a las nuevas demandas sociales y de la época. De aquí que este tipo de evaluación se encuentre justamente enmarcado en la búsqueda y desarrollo de las habilidades necesarias para poder considerar a los sujetos como aptos para algún empleo. En un primero momento se podría considerar que esta tarea sería tratada en el departamento de recursos humanos debido a que se encuentran preparados para evaluar las capacidades y habilidades de los trabajadores, pero su tratamiento requiere que también se vean inmersos en el proceso de evaluación los equipos gerenciales.

Los gerentes ven las técnicas de medición de HPT como herramientas para proporcionar evaluaciones de sus inversiones sobre iniciativas de mejora HPT no es el tema de moda, sino un conjunto de técnicas para resolver problemas reales de desempeño. HPT es una herramienta y esquema poderoso para eliminar barreras verticales y horizontales en la organización. HPT permite a los gerentes pensar de manera más amplia y con una perspectiva a largo plazo sobre el impacto en sus decisiones en el desempeño de la organización. Si bien el trabajador es el responsable de su preparación y de que sus habilidades sean actualizadas y modificadas conforme va adquiriendo experiencia, es

importante pensar en un trabajo contiguo, pensando en el desarrollo de la empresa y que se consigue un mejoramiento común.

5.2.3. Planeación de recursos humanos

La planeación se ha vuelto una actividad que cada vez va ganando nuevos terrenos en todos los aspectos cotidianos, educativos, formales e informales, pero básicamente su importancia radica en que permite a los sujetos proyectar acciones a futuro desde su presente y conociendo las condiciones del hoy.

En el caso de una dinámica laboral las planeaciones se vuelve también un aspecto fundamental y presente en todas y cada una de las tomas de decisiones, de ahí que se vuelva necesario. No separa la planeación de la evaluación, sino que ambos elementos se sujetan y ayudan a formular las estrategias adecuadas para un buen funcionamiento. Un sistema de evaluación bien diseñado proporciona un perfil de las fortalezas y debilidades de los recursos humanos y de la organización con el propósito de apoyar este esfuerzo.

Las calificaciones de la evaluación del desempeño pueden ser útiles para predecir el desempeño de los solicitantes de empleo. Por ejemplo, se puede determinar los comportamientos que cada empleado desde su rol manifiesta o involucra para poder completar metas o realizar tareas clave. Entonces, estos datos pueden proporcionar puntos de referencia para evaluar las respuestas de los solicitantes que se obtienen, una forma de obtener información puede ser a través de entrevistas cortas y personales con el personal.

5.2.4. Capacitación y desarrollo

La nueva sociedad del conocimiento nos muestra como a través del tiempo se han ido generando atajos para poder obtener informaciones relevantes pero lo que más llama la atención es lo vertiginoso que se ha vuelto el proceso de adquisición de información, este pone a los nuevos empleados y a los que tienen antigüedad o simplemente a los sujetos involucrados en el proceso de buscar o crear escenarios laborales en las constantes modificaciones, preparación o innovación de conocimientos. De ahí que la capacitación constante se volviera una posibilidad de obtener mejor empleo en menos tiempo, entre más

conocimientos tengan los sujetos, más probable es que sus evaluaciones sean satisfactorias y por ende la obtención de condiciones laborales favorables

5.3. Definición de desempeño docente

Tal como lo mencionan Tapia y Marino (2017) la lectura sobre el desempeño docente va de la mano de las creencias generadas sobre el docente mismo, cada vez que cualquier sujeto ingresa a laborar a un trabajo, lo primero que debe considerar es el rol que va a desempeñar y las funciones que exige su área. En el caso del docente su figura está completamente condicionada a lo que cada escuela, grupo, subsistema educativo demanda que debe ser y debe hacer. En medida que tengamos resuelto lo que entendemos por ser docente es que comprenderemos que medir en su desempeño.

El desempeño docente, por su gravitación y ponderación en la formación profesional, tiene enorme importancia en el desarrollo de la formación profesional, capacitación, especialización, perfeccionamiento de los estudiantes (Tapia y Marino, 2017, p.73)

Como se menciona en la cita la importancia que tiene el desempeño docente es justamente que determinará muchos aspectos de mejora o seguimiento, tal es la necesidad de su evaluación que puede repercutir en el actuar y ser de aquellos que apenas pretenden formarse para ser docentes. Una vez que se produce un proceso evaluativo de su desempeño, eso nos permitirá conocer fortalezas y posibilidades de mejora, ejemplo, a partir del “boom” tecnológico se modificó la tira de materias de los profesores en formación en las escuelas normales donde se incluyeran las tecnologías como herramientas didácticas. En muchos casos el proceso de evaluación del desempeño afecta a los que se encuentran ya en el campo laboral y no han mantenido una actualización, pero a su vez su presencia en el sistema nos ayuda a entender lo que hace falta o en qué no están preparados nuestros profesores y de ahí partir hacia las mejoras curriculares.

En el caso particular de México a partir de lo que se conoció como reforma educativa se propuso un modelo evaluativo de aquello que conocemos como desempeño docente, que abarca la evaluación de conocimientos, didácticos, disciplinarios, pero también de procesos administrativos que se viven en el día a día de las escuelas o institutos.

Uno de los objetivos de los cuales parte esta evaluación del desempeño en el caso del subsistema de educación media superior es:

Valorar el cumplimiento de las funciones y responsabilidades del personal docente y técnico docente de educación media superior que asegure un nivel suficiente en el ejercicio de las labores de enseñanza y que contribuya a ofrecer una educación de calidad para los jóvenes

Identificar las necesidades de formación, así como los requerimientos de capacitación y actualización de los docentes y técnicos docentes acordes con las prácticas de enseñanza del modelo educativo del nivel y que contribuyan a su desarrollo profesional.

Atender el desarrollo de la función docente, en la medida en que la evaluación del desempeño permitirá definir los procesos de promoción con cambio de categoría y de reconocimiento profesional del personal de educación media superior. (SEP, 2015, p. 7)

Como se puede observar en los objetivos podemos localizar lo que el mismo gobierno a través de la Secretaría de Educación Pública entiende sobre este proceso de conocer el desempeño, esta lectura se propone realizarla a través de entender las funciones de su rol: el docente entonces es aquel que tiene entre sus funciones y responsabilidades la enseñanza, que debe encontrarse en procesos de formación, capacitación y actualización constante pero algo importante es que todo este ser y actuar de su rol se encuentra mediado por el modelo educativo. Y también como hemos mencionado el desempeño del docente se ve premiado dependiendo de sus calificaciones positivas o negativas, sólo que en su caso no son incentivos o el empleado del mes, sino más bien son promociones que le permiten cambios de categorías y reconocimientos en sus funciones y labor docente.

La importancia de rescatar estos elementos radica justamente con la intención de demostrar cómo es que el desempeño docente se ve definido por el entendido del rol, lo que se consideró, y define lo que a su vez evalúan, de ahí su enlace (también mencionado en los objetivos presentados) con un elemento más, la educación de calidad.

Volviéndose todo un engrane perfecto el rol del docente definido, marca las pautas para una correcta evaluación de su desempeño, pero ambos elementos se encuentran integrados y condicionados con los resultados esperados, que en el caso de México y en muchos países más la palabra clave se vuelve educación de calidad, todos los esfuerzos,

habilidades y competencias que el docente debe aprender y generar serán con la visión de conseguir calidad en el actuar educativo y se vuelve así el objetivo.

Para que nos quede claro cómo se enlaza el aspecto desempeño-calidad, retomaremos la definición de lo que se entiende por una escuela de calidad en el Programa de Escuelas de Calidad propuesto en México para el año del 2010, en el cual vienen algunos de los aspectos más importantes sobre la conformación de la calidad

un centro seguro y útil a su comunidad que cuenta con infraestructura, equipamiento y tecnología de vanguardia; contribuye con equidad al desarrollo integral de sus alumnos para que desarrollen las competencias requeridas para alcanzar una vida plena que les permita una convivencia democrática, su participación en el trabajo productivo y aprender a lo largo de su vida. (PEC,2010)

Si recordamos lo propuesto por Herzberg en su teoría sobre la motivación, recordaremos que él habla de la importancia no sólo de motivar al trabajador a través de incentivos como los salariales, sino también el propiciar un ambiente en que el sujeto se sienta parte de un todo, esto involucra a los espacios físicos, los cuales deben ser adecuados y considerados como un aspecto que propiciará una dinámica laboral más cómoda en la búsqueda de que contribuya para un desarrollo especial con el entorno.

A todo ello la Secretaria de Educación Pública, si bien no pronuncia una definición clara sobre lo que es el desempeño docente, aporta una definición de lo que se entiende por evaluación del desempeño docente “es un proceso sistemático cuyo propósito es emitir juicios de valor sobre la calidad del cumplimiento de responsabilidades docentes en la enseñanza, aprendizaje y desarrollo de los estudiantes, a través de un seguimiento permanente” (SEP, 2010), lo cual nos centra en que para esta secretaria el desempeño del docente se enlaza con sus responsabilidades hacia la enseñanza, aprendizaje y desarrollo integral de sus alumnos y tal es la importancia de este desempeño adecuado que considera debe ser monitoreado todo el tiempo para lograr eso que ya habíamos caracterizado como la educación de calidad .

En palabras de Martínez-Chairez (2016) en México después de la propuesta de las escuelas de calidad y la evaluación docente como filtro para obtener una plaza o mantenerse en ella, se pueden encontrar las características puntuales de lo que es ser

docente y por ende bajo qué criterios se está realizando la lectura de la evaluación del desempeño:

1. *Un docente que conoce a sus alumnos, sabe cómo aprende y lo que deben de aprender.*
2. *Un docente que organiza, evalúa el trabajo educativo y realiza una intervención didáctica pertinente.*
3. *Un docente que se reconoce como profesional, que mejora continuamente para apoyar a los alumnos en sus aprendizajes.*
4. *Un docente que asume las responsabilidades legales y éticas inherentes a su profesión para el bienestar de los alumnos.*
5. *Un docente que participa en el funcionamiento eficaz de la escuela y fomenta su vínculo con la comunidad para asegurar que todos los alumnos concluyan con éxito su escolaridad (Martínez-Chairez, 2016, p. 130)*

Participa, asume, reconoce, organiza, identifica, son algunos de los verbos que acompañan la lectura sobre las obligaciones y responsabilidades que tiene todo docente en su actuar según la organización máxima del país sobre los criterios educativos, por ende, todos esos factores entran en juego en el momento en que evaluamos ese gran ideal que hemos fabricado y legitimado como el docente esperado.

Pero debemos puntualizar en que la presencia del todo, entendido como la integración total de los aspectos educativos, institucionales, administrativos y directivos, también contribuyen a la conformación del ambiente propicio para que el desempeño se dé de manera correcta, ya para finalizar con este apartado consideramos prudente retomar el hecho de que los directivos también forman parte de la dinámica institucional y por ende deben reconocer su papel como integrador, posibilitador del correcto desempeño docente o también como un limitante .

Para mejorar el desempeño docente y la calidad educativa, se considera prudente que el director realmente ejecute su rol dentro de la institución, que busque un punto de equilibrio para no caer en el autoritarismo, en el que sólo esté fiscalizando el actuar de sus docentes descuidando la gestión educativa, o ser permisivo que no ponga atención a lo que realizan sus profesores. (Martínez- Chairez, 2017, p.132)

5.4 Políticas Educativas y el desempeño docente

La política educativa siempre ha sido un medio para lograr consolidar propuestas de mejora en el ámbito educativo, o al menos, eso debería ser la intencionalidad que gobernara en cada uno de los legisladores que proponen leyes que afectarán la estructura institucional de los diferentes subsistemas educativos o también generarán oportunidades de aprendizajes, acercamiento pedagógico.

En México el crecimiento constante de investigaciones sobre el aspecto educativo es lo que ha permitido que lleguen hasta la tribuna legislativa propuestas sobre cómo mejorar en el ámbito educativo tanto en prácticas, infraestructuras, modelos, pero quizás donde más se puede aportar para el incremento de conocimientos formativos es en la evaluación de desempeños.

Si bien, en cada subsistema educativo hay más agentes aparte de los maestros, son estos de alguna manera los que pueden controlar los aprendizajes, de ahí que su evaluación se convierte en una oportunidad para documentar y justificar los actuantes a nivel político. Recordemos que una de las finalidades de generar leyes o política es tratar de homogeneizar los conocimientos y procesos a nivel nacional, por muchos años nuestro país se ha caracterizado por tener en cada estado, libertad para determinar lo que mejor convenga en planos económicos, políticos y sociales, tomando en cuenta los diferentes contextos. Así que cuando se establecen políticas pensadas en el general, es una oportunidad para que los mexicanos puedan conseguir una base sólida sobre los aspectos en los que se busca educar y el resultado del alumno que desea lanzar como profesionista.

Morán (2016) propone que evaluar no consiste en aplicar un método determinado por su valor. Se trata de documentar evidencias explícitas sobre el desempeño docente para identificar aquellas competencias desarrolladas y las que requieren ser fortalecidas. Demanda información de diferentes fuentes, un juicio profesional y una toma de decisiones por consenso de expertos. Por tanto, la evaluación de desempeño docente no es una acción en un momento concreto, es un proceso con una estrategia bien planificada, ejecutada, evaluada y retroalimentada. Si logramos transformar a la evaluación de desempeños en esto

que Moran manifiesta, lograremos también consolidar procesos legislativos que correspondan a una visión lógica y congruente de los procesos educativos.

5.5 Características del desempeño docente

Una propuesta de caracterización del desempeño docente lo podemos encontrar en las competencias que cada autor ha tipificado justamente en aquellos aprendizajes, habilidades y elementos formativos que deben conocer, pero también transmitir el docente, como ejemplo está el caso de Zabalza (2010) la cual habla de diez elementos a considerar. los cuales van desde la planificación de lo que sería una clase, pasando por la utilidad de las infraestructuras y todos los materiales de apoyo didácticos hasta los mecanismos de revisión y seguimiento:

- a) *Diseño y planificación de la docencia es determinar la estructura completa del programa: contextualización, objetivos, contenidos, metodología, evaluación y bibliografía.*
- b) *El uso del espacio, se caracteriza por el equilibrio entre elementos móviles, semimóviles y fijos, implementado con mobiliario ergonómico y recursos didácticos de calidad.*
- c) *La selección de contenidos considera: presentación, incorporación de organizadores, relación con otras materias y visión de conjunto - elemento.*
- d) *Los materiales de apoyo para los estudiantes (guías, dossiers, información complementaria)*
- e) *La metodología didáctica, tiene que ver con el estilo de aproximación a los contenidos, grado de dependencia- independencia de la sesión e interacción entre los alumnos.*
- f) *La incorporación de nuevas tecnologías y recursos diversos, constituye un plus en la docencia universitaria, la importancia variará según la carrera o materia; también dependerá de la edad, experiencia, actitudes del profesor.*
- g) *La atención personal a los estudiantes, es el papel de los docentes universitarios establecer una relación humana con su estudiante.*
- h) *Las estrategias de coordinación con los colegas, los docentes tienden a actuar de una forma autónoma e individualista; deben plantearse el reto de la colegialidad para mejorar los resultados formativos.*
- i) *El sistema de evaluación constituye la apreciación del aprendizaje del alumno y de certificación de las habilidades.*
- j) *Mecanismo de revisión del proceso que es una práctica enriquecedora de reevaluar la planificación, ejecución, resultados y revisión para plantear una propuesta de reajustes. (Rodríguez, 2017, p. 75)*

Como se puede observar muchos de los argumentos que presentan los autores para determinar el qué evaluar corresponden a enlaces con sus elementos La importancia de

rescatar a Zabalza (2011), fue por la profundidad de los elementos que considera para codificar el desempeño y la manera en que su visión integral de lo que se convierte en el campo educativo involucra al docente. En muchas ocasiones se considera al maestro sólo un agente que llega, comparte información y se reduce su actuar a un aula; pero cuando autores como Zabalza (2011) nos muestran la gran apertura de funciones y áreas de interacción, es cuando entendemos que maestro no es sólo el que enseña, es el que se involucra en procesos de mejora administrativa pero también de infraestructura, desde ahí ubicamos su huella y por ende su influencia manifiesta, son aprendizajes que debe asumir, conocer y propiciar. Volviéndose a sí mismo más en un ser omnipresente, que exclusivo de un lugar.

Para finalizar con este apartado, vale la pena mencionar el hecho de que estas caracterizaciones del ser docente dependen profundamente del lugar en el que el docente será inmerso, en muchos casos cada institución pone las reglas, modos, forma en como pretende realizar la lectura, esto a través de la construcción de perfiles que en muchos casos también emanan desde su escuela formativa, algo de lo que hablaremos a continuación y que nos ayudara a cerrar la caracterización del desempeño.

5.5.3.- Influencia formativa en la configuración del desempeño docente

Barrón (2009) habla sobre el perfil que debe tener el docente bajo las condiciones del nuevo escenario de globalización y competencias, dice que “las instituciones de educación superior deben estar asociadas al progreso y a la transmisión del saber(...) deben tener la misión de revisar y transformar para enfrentar las demandas asociadas al mundo globalizado”(Barrón,2009, p.77) son muchas las demandas y las instituciones deben tenerlas conscientes para poder incorporarlas como parte de la formación que ofertan; “la docencia universitaria aparece ligada a un conjunto de competencias didácticas en cuya génesis juegan un importante papel el conocimiento teórico-práctico y la actitud reflexiva práctica” (Barrón, 2009, p.77); estas competencias permiten tomar en cuenta el escenario del trabajo.

Si ponemos atención en todos los elementos que debe cubrir la formación que reciben los docentes, podríamos preguntarnos hasta qué punto las demandas pueden ser

atendidas o que tan desfasada está la preparación que reciben, con la realidad que enfrentan. En esta idea Barrón (2009) propone una forma de analizar lo que se debe enseñar, a través de la reflexión sobre la práctica docente; la cual se desarrolla desde, el guía, el tutor, quien produce “un espacio académico a través de la relación diaria, en el que transmitiendo y asimilando los saberes relacionados con una disciplina, habilidades particulares y una concepción de la vida” (p.83) el acompañamiento del estudiante en su proceso de formación hace que pueda vislumbrar los retos a los que se enfrentará una vez fuera de las instituciones formadoras, sobre todo menciona Barrón este acompañamiento los puede orientar para formarse en la investigación. Completando así al docente con los conocimientos necesarios en el aspecto disciplinar, práctico e investigativos.

Estos saberes los clasifica en temporales, plurales y heterogéneos, personalizados y situados. Para explicarlos Barrón (2009) cita a Zeichner y Gore (1990) Carter y Doyle (1996) mencionando que “los saberes temporales son en tres sentidos porque provienen de su historia personal y escolar, de ritos iniciáticos y de rutinas que le dan seguridad en el aula y de las prácticas institucionales escolares” (Barrón, 2009, p.84) estos saberes son llamados temporales, ya que aparecen en cierto momento histórico el cuál determina prácticas y rutinas que también pueden ser movibles. “Las plurales y heterogéneas, están en función de las diversas situaciones a las que se enfrentan cotidianamente” (Barrón, 2009, p.84) y finalmente los personalizados y situados “se tratan de saberes apropiados, incorporados y subjetivados, ninguno de estos saberes se disocia de la experiencia y situación del trabajo” (Barrón, 2009, p.84). Barrón (2009) propone que las instituciones consideren estos elementos para la formación de los docentes, logrando incorporarse de forma adecuada en escenarios laborales acordes a su perfil y preparación.

Sobre el tema de la formación docente, otra postura la encontramos en el texto de Sarramona (1998), quien menciona “una transición entre la ocupación de la enseñanza a la profesionalización de enseñar la cuál considera se consolidó hasta la creación de las Facultades de Educación” (p.97), para ello Barrón (2009) describe el perfil que debe tener el docente, bajo las condiciones del nuevo escenario de globalización y competencias, dice que “la docencia universitaria aparece ligada a un conjunto de competencias didácticas en

cuya génesis juegan un importante papel el conocimiento teórico-práctico y la actitud reflexiva práctica” (p.77)

Sarramona (1998) presenta el caso de la creación del título de educador social y los centros docentes en el caso español, los cuales asumieron la tarea de formalizar el proceso de profesionalización de la labor docente. Esto se logra con la profesionalización liberal caracterizada en tres etapas: la dedicación plena de una asociación profesional, lo que se conoce como la profesionalización de una ocupación (p.99). En el caso de México las principales instituciones encargadas de formar docentes son las escuelas normales, las universidades y las pedagógicas, cada una cuenta con una visión muy propia sobre qué es el docente y cómo debe ser formado.

Pero para hacer más clara su explicación Sarramona (1998) puntualiza el proceso de profesionalización definiéndola “como un conjunto de actividades específicas que fundamentadas en conocimientos científicos y técnico, se aplican a la resolución de problemas sociales” (p.100), por eso su complemento perfecto fue la aparición de las escuelas formadoras, cabe mencionar que hay otros elementos que puntualiza para poder considerarla una profesión, por ello recurre a citar Pratte y Rury (1991) que marcan “cuatro criterios que dan forma a la visión tradicional de una profesión: remuneración, status social, poder autónomo o autorizado y servicio” (p.100). La idea de la docencia empata con estos aspectos ya que constituye un medio de vida por el cuál sus practicantes consiguen una estabilidad. Resumiendo, todas las posturas que analizó, rescatan el sentido que el término profesionalización aplica en los distintos ámbitos:

- *Status, es algo más que un oficio y corresponde al grupo de personas que lo ponen en práctica.*
- *Conocimientos y capacidades, es el proceso de mejora de las capacidades y racionalización de los saberes puestos en práctica, lo cual redundando en una mayor destreza y eficacia*
- *Individuo o sujeto que se ha profesionalizado, que domina cada vez mejor la actividad y responde a las normas establecidas colectivamente por el grupo profesional*
- *Formación, proceso fuertemente orientado hacia la actividad profesional, tanto en sus contenidos como en sus formadores (Sarramona, 1998, p.102)*

La profesionalización entonces consigue brindar estos elementos a la labor docente, lo cual es promovido por las mismas instituciones formadoras que buscan en su alumnado la apropiación de estos significados. Otra parte de la profesionalización es conocer el contexto del ámbito educativo, en el que se desarrollan las actividades que le dan formalización a la práctica docente y lo que Sarramona (1998) llamo acción educativa, en la que participa el profesorado y agentes que intervienen en la educación formal y no formal en calidad de planificadores, orientadores, evaluadores, gestores, elaboradores de recursos (p. 105) y dentro de las instituciones educativas confluyen tres tipos de funciones pedagógicas, las cuales son: docencia, apoyo al sistema educativo y la investigación, de las tres la más significativa es la docencia, pero las otras dos complementan las labores en las instituciones de educación.

Como lo dijo desde un inicio estas funciones forman parte de la dinámica de las instituciones formadoras, tal como lo mencionamos, en México esta dinámica le pertenece a las escuelas normales, las universidades y la pedagógica por lo tanto continuaremos con la caracterización de cada una de estas instituciones para conocer cuál es su intencionalidad en la formación de docentes y conoceremos los elementos que perfilan y transforman de alumno a docente activo o trabajador en el campo de la educación.

Rodríguez (2017) señala la idea de que México en los últimos años ha estado en un proceso de “reformas sociales, económicas y educativas” (p.2) y esto es lo que provoca la urgencia de formación de docentes competentes y acordes a las necesidades nuevas “ es urgente la formación y actualización de los profesores, sin mejores docentes no será posible cambiar la educación en México (porque son los docentes) actores permanentes del proceso de enseñanza que se lleva a cabo en las instituciones educativas” (Rodríguez, 2017, p.2) Su postura centra el proceso educativo en la labor del docente siendo él pieza clave para llevar a éxito el proyecto educativo que busca instaurar a nivel nacional el país.

5.5. Competencias docentes para la educación media superior en México

En México el Programa de Formación Docente (PROFORDEMS) tuvo como objetivo formar a los docentes de los planteles de Educación Media Superior para contribuir al alcance del perfil docente, establecido en la Reforma Integral de Educación

Media Superior (RIEMS). El PROFORDEMS ofrecía una "Especialidad en Competencias Docentes", impartida por la Universidad Pedagógica Nacional, y un "Diplomado en Competencias Docentes en el Nivel Medio Superior", que proporcionaban instituciones de Educación Superior afiliadas a la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES).

Existen también los programas de ECODEMS (Evaluación de las Competencias Docentes para la Educación Media Superior) ofertado por el CENEVAL (Centro Nacional para la Evaluación), así como los ofertados por el CONOCER (que manifiesta que la certificación de competencias es el proceso a través del cual las personas demuestran por medio de evidencias, que cuentan con los conocimientos, habilidades y destrezas necesarias para cumplir una función a un alto nivel de desempeño de acuerdo con lo definido en un Estándar de Competencia, sin importar cómo los hayan adquirido (CONOCER, 2018), para ello hace uso de un estándar de competencia, que es un documento oficial aplicable en toda la República Mexicana que sirve de referencia para evaluar y certificar la competencia de las personas.

El perfil del docente está conformado por una serie de competencias, definidas en el Acuerdo Secretarial 447, y que serían desarrolladas por los maestros al cursar el diplomado o la especialidad. A continuación, se enumeran las competencias:

Artículo 3.- Las competencias docentes son las que formulan las cualidades individuales, de carácter ético, académico, profesional y social que debe reunir el docente de la EMS, y consecuentemente definen su perfil.

Artículo 4.- Las competencias y sus principales atributos que han de definir el Perfil del Docente del SNB, son las que se establecen a continuación:

Organiza su formación continua a lo largo de su trayectoria profesional.

Atributos:

- Reflexiona e investiga sobre la enseñanza y sus propios procesos de construcción del conocimiento.

- Incorpora nuevos conocimientos y experiencias al acervo con el que cuenta y los traduce en estrategias de enseñanza y de aprendizaje.
- Se evalúa para mejorar su proceso de construcción del conocimiento y adquisición de competencias, y cuenta con una disposición favorable para la evaluación docente y de pares.
- Aprende de las experiencias de otros docentes y participa en la conformación y mejoramiento de su comunidad académica.
- Se mantiene actualizado en el uso de la tecnología de la información y la comunicación.
- Se actualiza en el uso de una segunda lengua.

Domina y estructura los saberes para facilitar experiencias de aprendizaje significativo.

Atributos:

- Argumenta la naturaleza, los métodos y la consistencia lógica de los saberes que imparte.
- Explicita la relación de distintos saberes disciplinares con su práctica docente y los procesos de aprendizaje de los estudiantes.
- Valora y explicita los vínculos entre los conocimientos previamente adquiridos por los estudiantes, los que se desarrollan en su curso y aquellos otros que conforman un plan de estudios.

Planifica los procesos de enseñanza y de aprendizaje atendiendo al enfoque por competencias, y los ubica en contextos disciplinares, curriculares y sociales amplios.

Atributos:

- Identifica los conocimientos previos y necesidades de formación de los estudiantes, y desarrolla estrategias para avanzar a partir de ellas.
- Diseña planes de trabajo basados en proyectos e investigaciones disciplinares e interdisciplinarios orientados al desarrollo de competencias.

- Diseña y utiliza en el salón de clases materiales apropiados para el desarrollo de competencias.
- Contextualiza los contenidos de un plan de estudios en la vida cotidiana de los estudiantes y la realidad social de la comunidad a la que pertenecen.

Lleva a la práctica procesos de enseñanza y de aprendizaje de manera efectiva, creativa e innovadora a su contexto institucional.

Atributos:

- Comunica ideas y conceptos con claridad en los diferentes ambientes de aprendizaje y ofrece ejemplos pertinentes a la vida de los estudiantes.
- Aplica estrategias de aprendizaje y soluciones creativas ante contingencias, teniendo en cuenta las características de su contexto institucional, y utilizando los recursos y materiales disponibles de manera adecuada.
- Promueve el desarrollo de los estudiantes mediante el aprendizaje, en el marco de sus aspiraciones, necesidades y posibilidades como individuos, y en relación a sus circunstancias socioculturales.
- Provee de bibliografía relevante y orienta a los estudiantes en la consulta de fuentes para la investigación.
- Utiliza la tecnología de la información y la comunicación con una aplicación didáctica y estratégica en distintos ambientes de aprendizaje.

Evalúa los procesos de enseñanza y de aprendizaje con un enfoque formativo.

Atributos:

- Establece criterios y métodos de evaluación del aprendizaje con base en el enfoque de competencias, y los comunica de manera clara a los estudiantes.
- Da seguimiento al proceso de aprendizaje y al desarrollo académico de los estudiantes.
- Comunica sus observaciones a los estudiantes de manera constructiva y consistente, y sugiere alternativas para su superación.

- Fomenta la autoevaluación y coevaluación entre pares académicos y entre los estudiantes para afianzar los procesos de enseñanza y de aprendizaje.

Construye ambientes para el aprendizaje autónomo y colaborativo.

Atributos:

- Favorece entre los estudiantes el autoconocimiento y la valoración de sí mismos.
- Favorece entre los estudiantes el deseo de aprender y les proporciona oportunidades y herramientas para avanzar en sus procesos de construcción del conocimiento.
- Promueve el pensamiento crítico, reflexivo y creativo, a partir de los contenidos educativos establecidos, situaciones de actualidad e inquietudes de los estudiantes.
- Motiva a los estudiantes en lo individual y en grupo, y produce expectativas de superación y desarrollo.
- Fomenta el gusto por la lectura y por la expresión oral, escrita o artística.
- Propicia la utilización de la tecnología de la información y la comunicación por parte de los estudiantes para obtener, procesar e interpretar información, así como para expresar ideas.

Contribuye a la generación de un ambiente que facilite el desarrollo sano e integral de los estudiantes.

Atributos:

- Practica y promueve el respeto a la diversidad de creencias, valores, ideas y prácticas sociales entre sus colegas y entre los estudiantes.
- Favorece el diálogo como mecanismo para la resolución de conflictos personales e interpersonales entre los estudiantes y, en su caso, los canaliza para que reciban una atención adecuada.
- Estimula la participación de los estudiantes en la definición de normas de trabajo y convivencia, y las hace cumplir.
- Promueve el interés y la participación de los estudiantes con una conciencia cívica, ética y ecológica en la vida de su escuela, comunidad, región, México y el mundo.

- Alienta que los estudiantes expresen opiniones personales, en un marco de respeto, y las toma en cuenta.
- Contribuye a que la escuela reúna y preserve condiciones físicas e higiénicas satisfactorias.
- Fomenta estilos de vida saludables y opciones para el desarrollo humano, como el deporte, el arte y diversas actividades complementarias entre los estudiantes.
- Facilita la integración armónica de los estudiantes al entorno escolar y favorece el desarrollo de un sentido de pertenencia.

Participa en los proyectos de mejora continua de su escuela y apoya la gestión institucional.

Atributos:

- Colabora en la construcción de un proyecto de formación integral dirigido a los estudiantes en forma colegiada con otros docentes y los directivos de la escuela, así como con el personal de apoyo técnico pedagógico.
- Detecta y contribuye a la solución de los problemas de la escuela mediante el esfuerzo común con otros docentes, directivos y miembros de la comunidad.
- Promueve y colabora con su comunidad educativa en proyectos de participación social.
- Crea y participa en comunidades de aprendizaje para mejorar su práctica educativa.

5.8.A manera de cierre

El camino hasta ahora recorrido en esta investigación ha contribuido para conocer y caracterizar en dos niveles la problemática a estudiar y que ha sido desde un inicio señalada, como es que procesos de certificación son concebidos, aceptados y experimentados por los docentes; para ser específicos docentes del área de nivel medio superior. Se ha propuesto una meta a través de la especificación de preguntas y objetivos que se busca responder al largo de estas páginas, se ha logrado ya un encuentro con posturas teóricas para poder clarificar conceptos y entender propuestas de autores que nos heredan miradas hacia nuestro problema. Pero lo que compete al capítulo cinco es quizás uno de los elementos ejes en el proceso de la investigación.

CAPÍTULO 6

METODOLOGÍA

El camino hasta ahora recorrido en esta investigación ha contribuido para conocer y caracterizar en dos niveles la problemática a estudiar y que ha sido desde un inicio señalada, como es que procesos de certificación son concebidos, aceptados y experimentados por los docentes; para ser específicos docentes del área de nivel medio superior. Se ha propuesto una meta a través de la especificación de preguntas y objetivos que se busca responder al largo de estas páginas, se ha logrado ya un encuentro con posturas teóricas para poder clarificar conceptos y entender propuestas de autores que nos heredan miradas hacia nuestro problema. Pero lo que compete al capítulo cinco es quizás uno de los elementos ejes en el proceso de la investigación.

Para iniciar es importante recordar que la definición del término metodológico habla de la variación de métodos implicados en la resolución de una investigación de tal forma que lo que se pretende plasmar en el transcurso de las siguientes páginas es justamente la conexión con los pasos para poder llegar a la resolución de las preguntas de investigación planteadas. En el esquema siguiente se esquematizan las etapas de trabajo en los que se ha desarrollado que cada uno de los pasos proyectados a fin de que tuvieran conexión con los elementos teóricos, el contexto con el que se pretende trabajar, los hallazgos en el estado del arte, el planteamiento de la problemática y por supuesto hacer una conexión directa con los motivos que justifican el emprendimiento de la tesis y las pretensiones plasmadas en el objetivo y preguntas de investigación. Por ello en la tabla cada uno de los pasos se encuentran ligados a todo el cuerpo formado hasta este momento por la investigación titulada en “Certificación y competencias: los docentes del Instituto Carlos Pereyra De Puebla A. C.”

Tabla 13 Esquema sobre el planteamiento metodológico de la investigación sobre "Certificación y competencias: Los docentes del Instituto Carlos Pereyra de Puebla, A.C."

| | |
|----------------------------------|------------------------------|
| Paradigma de investigación | Cualitativo |
| Enfoque científico | Interpretativo |
| Enfoque metodológico | Histórico – hermenéutico |
| Tipo de investigación | Estudio de caso |
| Método | Análisis del discurso |
| Técnica de acopio de información | Entrevista semi estructurada |
| Instrumento | Guion de entrevista |

Fuente: Elaboración propia, 2018

6.1.- Paradigma de investigación, cualitativo

El optar por el paradigma cualitativo va de la mano de un proceso de reflexión sobre lo que se consideró más adecuado para responder a las preguntas de investigación generadas desde un inicio y las cuales vale la pena mencionar con la intención de no perder de vista y tener presente en todo el capítulo que se presentara, iniciamos con la pregunta general: ¿qué estrategias de motivación pueden desarrollar una valoración positiva hacia los procesos de certificación profesional en el personal docente del Instituto Carlos Pereyra de Puebla? Y las preguntas secundarias, ¿qué elementos caracterizan el proceso actitudinal consciente del profesional de la educación ante un proceso de certificación profesional? y ¿qué relevancia adquiere un proceso de certificación profesional en los docentes que reflexionan sobre su experiencia formativa y laboral desde la perspectiva de calidad? Como se denota entonces dentro de las preguntas se hace alusión netamente a datos subjetivos ya que se persigue conocer el punto de vista de los sujetos sobre el proceso de certificación. De ahí que el principal elemento que guiará la investigación será el paradigma cualitativo.

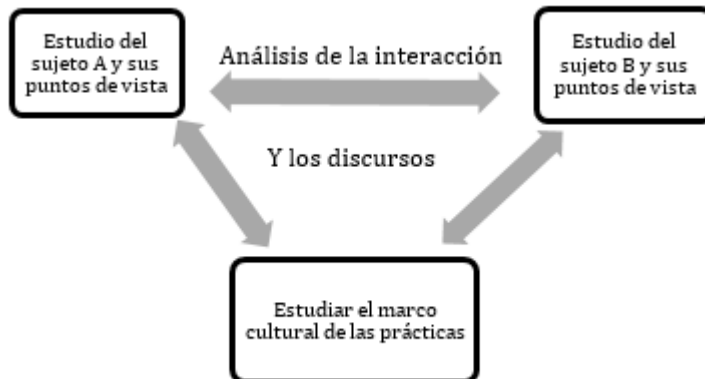
Siendo así entonces “el objeto de estudio es el factor determinante para escoger un método y no al revés” (Flick, 2007, p.19) y es justamente esa la ruta que lo cualitativo permite comenzar a trabajar el hecho de que la toma de decisiones sobre el método, instrumentos y herramientas sean condicionados a lo que el objeto de estudio necesita, una cualidad más que permite trabajar con ellos es el hecho de que los campos de estudio en los que se desarrolla las problemáticas no están sujetos a un laboratorio sino más bien se encuentran en la cotidianidad, son escenarios por lo tanto vivos, multifacéticos y cambiantes.

La apertura de lo cualitativo y sus principales componentes permiten remitirse a cualidades como la subjetividad, pero no solo de los sujetos sino también del mismo investigador; cada vez que se emprende un proceso de investigación se tiende a invisibilizar esta parte que se convierte en una de las más importante cuando se habla del proceso cualitativo.

El volver visibles los puntos de vista y la conexión con las subjetividades son sin lugar a dudas dos factores que determinan en gran medida las decisiones y principios, principalmente son aquellas causalidades por las que ocurren o cobran sentido las problemáticas “las reflexiones de los investigadores sobre sus acciones y observaciones en el campo, sus impresiones, acceso de irritación, sentimientos, convirtiéndolos en datos” (Flick, 2007, p. 20) lo que hace el autor es mostrar como subjetividades se convierten en datos, lo que para muchos serian solo datos sin importancia y parte de una dinámica cotidiana son relevantes ante la investigación cualitativa y justamente en estas características radica el vínculo con la presente investigación, cuando se preguntan cosas como el punto de vista sobre el tema de certificación se está rescatando la impresión de los sujetos involucrados sobre un tema en particular, no son elementos teóricos o metodológicos los que se quiere conocer son impresiones, sentimientos, creencias, en pocas palabras subjetividades.

Algo que falta puntualizar para motivos de esta investigación se trabajara en el Instituto Carlos Pereyra de Puebla, debido a que tenemos conocimiento de que esta institución a comenzado sus procesos de certificación en el caso de sus docentes de medio superior. La lectura de los aspectos que se pretenden rastrear en el caso de la institución es desde las interacciones que se proponen para conocer justamente los datos de información subjetiva.

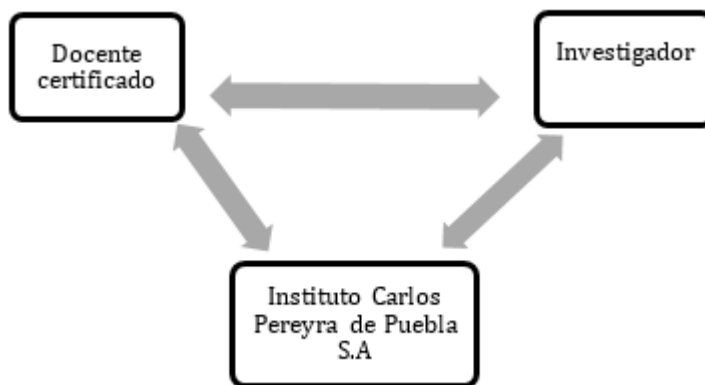
Esquema 6 Interacción de información subjetiva



Fuente: Flick,2007, p.40

El esquema 7 muestra cómo se produce la interacción entre el punto de vista de los sujetos involucrados tanto A y B aunados o conectados con una interacción a través del discurso y finalmente nos muestra la base de este proceso el marco cultural donde se desarrollan las prácticas quedando aterrizado a la presente investigación de la siguiente manera.

Esquema 7 Interacción entre el punto de vista de los sujetos



Fuente: Basado en la propuesta de Flick,2007, p.40

Como ya se ha mencionado las interacciones de las subjetividades se manifiestan a través de los discursos en el caso de la investigación presente se trata del punto de vista del sujeto que se encuentra con lo que el mismo investigador ha postulado, propuesto o visualizado sobre el proceso de certificación. Cerrando esta interacción para estar en posibilidades de situarla en un escenario particular denominado Instituto Carlos Pereyra; la

importancia de este dato radica en que dicho lugar ya tiene perfilado el docente que necesita de tal forma que aunque los docentes que presentan dicho proceso de certificación en apariencia son el mismo, el contexto del que provienen los hacen tener particularidades muy precisas, como se recordará uno de los intereses principales está en la motivación, de ahí que el lugar se vuelva pieza clave dependiendo del apoyo que obtienen de lo que podría llamarse su patrón, las condiciones que se le brindan para poder hacer este proceso pero también los alicientes que se les prometen se involucran en su forma de ver o sentirse ante ello.

6.2.- Enfoque científico interpretativo

Todos estos y más elementos que se irán especificando a lo largo de la construcción del capítulo metodológico son los que justifican la pertinencia de la aparición de cada una de las piezas en el trayecto que se traza. Para completar el paradigma se utiliza como recurso un enfoque que ayudará a complementar la visión sobre la problemática de investigación; bajo estos criterios el más apropiado se vuelve el enfoque interpretativo debido a que utiliza el marco filosófico de la Fenomenología, ya que el objeto pretendido es el de reflexionar sobre la interpretación del investigador en cuanto se encuentra referido al objeto de investigación. Su finalidad es la construcción de significados a partir de las experiencias.

Por principio es conveniente la puntualización acerca de lo que es la Fenomenología, hay dos maneras de hacer una lectura de la Fenomenología: en primera instancia puede ser vista como una postura filosófica o como un enfoque metodológico, dependiendo la posición que se asuma sobre estas dos visiones, será la utilidad y la vinculación con lo que se requiere de ella; en este caso se pretende que la metodología sirva para enriquecer el proceso metodológico por lo tanto ese será el escenario desde el cual se realizará la lectura. Sobre el origen de su conceptualización se asume que nada en la búsqueda de innovar las formas en que se había conceptualizado y concebido al método, ambos enfoques de los que se habló y en los que se puede realizar una lectura tienen cierta conexión cuando se piensa que su existencia “lo que hace de ella no solo una práctica o una tendencia, sino también una filosofía” (Ferrater, 1994) hasta este punto parecería simple la intención de trabajar con un enfoque fenomenológico, desde su inicio se encuentra

vinculado con la postura del crear método pero también con la visión de responder ante los fenómenos que ocurren en contextos determinados.

Pero dejar hasta ahí la justificación del por qué se usó de esta manera lo dejaría en un plano muy irrelevante, por ello se recurre a conceptualizar la fenomenología, con la intención de que ante su caracterización se logre ubicar la relación con la investigación desarrollada. El precursor de la fenomenología está ubicado como Husserl, en ella es que posiciona la intencionalidad de conocer la realidad “adentrándose en la esfera interna de las cosas, para captar su verdadero sentido, olvidando lo externo o lo evidente” (Husserl, 1992) Ahí es donde se encuentra una de las primordiales razones por las que es retomada, la intención ya explicitada tanto en los objetivos como en las preguntas es la lectura de esa construcción de realidad a través de la experiencia, es como menciona en su definición, el conocimiento de aquellas sentidos que no pueden generalizarse por el hecho de que cada uno cuenta con un lector de realidad diferente, el sujeto adentrado en como el autor lo llamó “la esfera interna de las cosas”. El verdadero reto de trabajar con este enfoque será que el investigador debe desarrollar una visión muy crítica para poder ubicar las lecturas y particularidades, entender que no existe una realidad pero que debe tratar de involucrar respuestas en la búsqueda de puntos de convergencia mas no de igualdad.

Heidegger fue discípulo de Husserl y si bien rescata esa parte de las experiencias menciona que para poder realizar un juicio valido deberá de reducirse la escala histórica de dichas experiencias “el investigador debe partir realizando una reducción histórica de sus experiencias, con el fin de lograr un juicio objetivo y neutral que permita acceder a una conciencia pura” (Thurnher, 1996) a lo que hace inferencia va más sobre el hecho de comprender justamente las problemáticas pero desde su pureza de acción, en otras palabras, antes de acercarnos a realizar una lectura filosófica, metodológico, hasta causal o consecuente sobre una acción, fenómeno o problemática, debemos entender que no podemos contaminarla con supuestas creaciones de nuestra realidad, la pretensión entonces se fija en la búsqueda de la pureza de los eventos.

En otras palabras se hace referencia al estudio de los fenómenos o las experiencias rescatando su esencia “dejar entre paréntesis todo lo variable o relativo” y capturar sólo lo que permanece estable, llegando al núcleo invariante de la situación (Thurnher, 1996)

aquellas cosas o elementos que lo hace ser, es como tomar una fotografía del fenómeno y de forma detallada o meticulosa pretender conocerlo, sin embargo el acercarse a el conocimiento de la esencia se logra solamente a través de la ubicación de los distintos puntos de vista generados alrededor del fenómeno. La traducción de este hecho sería, lo que se busca es conocer la esencia en los procesos de certificación, las miradas están vinculadas a lo que agentes diferentes nos pueden narrar sobre su experiencia y como confluye con su interacción de la esencia, al escuchar todos esos testimonios el investigador debe entonces buscará aquellos elementos que prevalecen y se mantienen fijos, coincidentes en los distintos enfoques que los informantes han aportado sobre un mismo fenómeno; básicamente exige al investigador a lograr identificar lo que es la realidad y aquellas cosas que los sujetos han creado a partir de inferencias pero que no sucedieron respetando la naturalidad.

La clave para poder identificar cada una es a través de la formulación de preguntas adecuadas al objeto y sujetos de estudio, no hay intencionalidades que se describan de manera explícita, hay que identificar estrategias e indagar en el conocer de aquello que no está dicho sino más bien aparece entre líneas. Se tendrán entonces dos opciones, extraer aquellas cosas que son creación del imaginario y ubicar solamente lo esencial o centrar la atención en aquellos elementos creación de perspectiva y alejados de lo esencia, ambos casos nos brinda dos tipos de datos con los cuales podríamos manipular, para la tesis que ocupa estas líneas ambos datos nos pueden ayudar para llegar a conocer a nuestro objeto de estudio en su totalidad, entiendo el proceso de certificación desde su ser pero también desde la carga simbólica que aquello que lo conocer le atañen.

Tabla 14 Cuadro comparativo entre Husserl y Heidegger

| | Husserl | Heidegger |
|--------------------|--|--|
| Tipo | Fenomenológica eidética lógica | Fenomenología hermenéutica (interpretativa) |
| Enfoque filosófico | Epistemológico. De la naturaleza del conocimiento. Énfasis en el regreso a la intuición reflexiva para escribir y clarificar la experiencia tal como se vive. Se constituye en la conciencia | Existencial (ontológico) De la naturaleza de la existencia. Ser en el mundo socio-histórico, donde la dimensión fundamental de toda conciencia humana es histórica y sociocultural |

| | | |
|--------------------------|--|--|
| Principal característica | Conciencia intencional Epoje (poner entre paréntesis) Eido o esencias Reflexividad de la conciencia | Dasein el Dasein ser ahí/ estar en el mundo Analítica existencial del modo por el cual se accede a la pregunta por el sentido del ser |
| Lenguaje | Descriptivo. Su propósito es que la experiencia original sea evidente por medio de la intuición clara | Manifestación del ser. Hermenéutica: conocer e interpretar |
| Fenómeno | Se constituye a través de la percepción directa o intuición clara | Estar en el mundo es ser en el mundo |
| Pregunta | ¿Cómo conozco el fenómeno? | ¿Cuál es el sentido del ser? ¿Qué significa ser? |

Fuente: Soto y Vargas, 2017

Al realizar una comparación entre las dos visiones nos percatamos de la intencionalidad de cada postura y la manera en que focalizamos la utilidad en el presente trabajo, la interpretación se vuelve entonces también un elemento clave en el conocimiento de nuestro sujetos de estudio y la extracción correcta de los datos cualitativos que necesitamos de ahí que lo correspondiente sea respetar en enlace desde la visión de Heidegger con la hermenéutica, de ahí que el tercer paso en el desarrollo de la metodología sea el enfoque metodológico, histórico-hermenéutico, que presenta una visión del mundo holística, al concebir a la investigación como una problemática integral, respondiendo así a situaciones de índole sociopolítico como proceso y producto de la investigación.

6.3.- Enfoque metodológico: Histórico-hermenéutico

Los estudios dentro del enfoque metodológico histórico-Hermenéutico tiene dos tipos de énfasis: el sociocultural y el discursivo. Para Rodríguez (2009) este énfasis radica en que la acción humana cambia el ambiente, de modo que la vida mental es el producto de actividades nuevas continuadas que se manifiestan en las prácticas sociales de la vida cotidiana. Se trata, pues, de actividad transformadora mediante la cual el ser humano altera sus condiciones de vida y con ello se transforma a sí mismo.

La finalidad de dicho enfoque se centra en dar sentido a través de la hermenéutica al proceso de reconstrucción que brinda la oportunidad de conocerse por medio del recuento histórico “reconstruye el mundo, el sentido de los conflictos, observa sistemáticamente,

busca comprensión global del fenómeno” (Cifuentes, 2011, p.25) el recuperar la experiencia formativo de los hoy en día Licenciados en Docencia hasta llegar a la construcción y consolidación de un escenario laboral sin lugar a dudas se encuentra permeada de decisiones, momentos de encuentro y desencuentro, que necesitan ser identificados, ordenados y finalmente comprendidos para lograr reconstruir las historias de los involucrados.

El papel de la hermenéutica está orientado a los aspectos sobre la interpretación, el origen se bien se encuentra “en la interpretación bíblica incluía no sólo un análisis gramatical, sino también un análisis del contexto histórico” (Sandín,2003,p.59) de tal manera que ambos elementos complementan la visión que se tiene sobre el fenómeno o problemática a estudiar, si bien la investigación cualitativa permite trabajar con datos subjetivos, es de señalar esa misma apertura sobre los temas o elementos a tratar exige poner atención en los recursos para lograr un entendimiento e interpretación de las realidades que pretendemos conocer.

A través del aspecto histórico el investigador “intentará rastrear información detallada sobre el contexto histórico, entendido desde las múltiples perspectivas del conflicto social, cultural, de género, simbólico y religioso” (Vasilachis, 2006, p.193) cada una de las opiniones de los sujetos tiene en si los elementos que ayudaran a hilar el entretejido de vivencias, como decía el escritor uruguayo Galeano “ los científicos dicen que estamos hechos de átomos pero a mí un pajarito me contó que estamos hechos de historias” justamente el ser a través de la historia es lo que interesa identificar de ahí que la atención se encuentre fija si en la construcción de los momentos (experiencias) pero también en los aspectos simbólicos y significativos.

De ahí que en su conjunto el enfoque histórico-hermenéutico servirá como esa guía que ayude a presentar el escenario a trabajar, momento, época, generación, lugar (en el tiempo), decisiones (en el tiempo) para comprender los enlaces, coyunturas, aciertos y dificultades.

El interés se centra en cuestiones subjetivas y asuntos vitales, obtenidos a través del relato que, como modo de conocimiento, permite captar la riqueza y detalles de los significados en los asuntos humanos (motivaciones, sentimientos, deseos o

propósitos) que no pueden ser expresados en definiciones, enunciados factuales o proposiciones abstractas, como hace el razonamiento lógico formal (Sabariego, Massot y Dorio, 2014, p. 325)

De tal manera que la reconstrucción histórica y el sentido hermenéutico de un texto que tiene una textualidad que será expresada por los sujetos que deseen participar en nuestra investigación, entonces ese aspecto de reconstrucción se hará a través del relato, lo interesante de lo que presenta Sabariego, et. es la posibilidad de poder recatar aquello que no siempre esta manifiesto y depende de aspectos interpretativos.

6.4-Tipo de investigación: Estudio de caso

Un complemento más para la generación y obtención de los datos cualitativos será a través del estudio de caso, cómo se ha mencionado desde un inicio la posibilidad que nos genera el trayecto metodológico hasta ahora trazado es la apertura a una mirada exploratoria variada de muchas lecturas de la realidad o del fenómeno que queremos estudiar, pero al ser conscientes de no poder abarcar la totalidad hemos enfatizado en la opción de evocarnos a la particularidad, en el entendido de que podremos extraer la esencia del fenómeno y así poder entenderlo y poner bases para su caracterización. De ahí que se vuelva necesario puntualizar sobre el estudio de caso, como respuesta a la búsqueda de esa instauración de particularidades correctas, comenzaremos con una definición “el estudio de casos es el estudio de la particularidad y de la complejidad de un caso singular, para llegar a comprender su actividad en circunstancias importantes” (Stake,2005) se trata de comprender la interacción de los docentes de media superior con el proceso de certificación a través de un escenario particular el Instituto Carlos Pereyra de Puebla S. A, esta facilidad de acceso al escenario de investigación cobra importancia como lo demuestra la cita siguiente:

El éxito de los estudios de caso guarda una estrecha relación con el cumplimiento de una serie de requisitos o condiciones como el interés e implicación de los sujetos investigados en el estudio a realizar, las buenas relaciones entre investigadores y sujetos investigados, la probabilidad de innovar o transformar la situación de partida con la investigación o la ventaja indudable de contar con apoyos (asesores) en los procesos educativos de cambio. (Alvarez y San Fabián, 2012)

El mismo estudio de caso cuenta con la particularidad de convertirse en una forma de elección de sujetos u objetos para ser estudiados, lo cuál ha sido planteado desde un inicio debido a que se cuenta con la posibilidad de poder interactuar con dicho escenario. De ahí que lo entendamos como desde el entendido de que “no es una técnica particular para conseguir datos sino una forma de organizarlos” (Goode y Hatt, 1976) el ayudarnos desde un inicio a organizar los objetivos y las mismas preguntas de investigación en torno a un particular y no perderse en el universo de información del que en muchas ocasiones se vuelve presa el investigador que busca generar respuestas generales.

Durante su incorporación hacia el campo educativo se le ha adjudicado una serie de categorizaciones que lo han vuelto una de las técnicas favoritas por la temática educativa, sin embargo, los autores que a continuación se presentan fundamentan su pertinencia bajo tres rasgos:

1. *Énfasis en las observaciones a largo plazo, basadas más en informes descriptivos que en categorías pre-establecidas.*
2. *Interés por describir la conducta observada, dentro del marco de los hechos circundantes.*
3. *Una preocupación por la perspectiva de los participantes acerca de los hechos, es decir, cómo construyen su realidad social. (López y Fernández, 2004, p.665)*

El énfasis se centraría en los aspectos conducta observada dentro de un marco y la construcción de la realidad social desde la particularidad de un sujeto, esos son aquellos elementos que se vinculan con el proceso investigativo emprendido y son justamente la clave que justifica su utilidad

Cualidades que aterrizan la idea del estudio de caso con la investigación se orientan también a especificaciones sobre el potencial en la lectura de los fenómenos y su interacción con el contexto, debido a que la estrechez entre la interacción de estos dos aspectos (objeto de estudio y contexto) mantiene una equidad y es proporcional su dependencia uno consecuente o es causable del otro. Tal como lo presenta Martínez Carazo (2006) cuando menciona los rasgos distintivos del ya mencionado estudio de caso.

- *Examina o indaga sobre un fenómeno contemporáneo en su entorno real*

- *Las fronteras entre el fenómeno y su contexto no son claramente evidentes*
- *Se utilizan múltiples fuentes de datos,*
- *Puede estudiarse tanto un caso único como múltiples casos. Yin (1989, p.23)*

Poder trabajar desde el caso se permite adherir al estudio todos los elementos condicionantes y causantes del contexto en el que se desarrolla clarificando así su presencia e incontables elementos que inciden e influyen en la construcción del objeto de estudio y más allá en la configuración de la problemática.

Un elemento que siempre se les ha reprochado a los métodos cualitativos es la idea de que no contiene rigurosidad en su proceder, que la flexibilidad en los procesos sobre la generación del conocimiento les impide desarrollar una habilidad objetiva sobre los fenómenos o realidad, pero por el contrario a lo que se podría pensar, el proceso de rigurosidad está dado por los mismos métodos de recolección o análisis de datos. En el caso de los estudios de caso también tienen desarrollado un marco de rigurosidad que vuelve los procesos en los que se acercan a los objetos y sujetos de estudio más apropiados y coherentes

- *Es adecuada para investigar fenómenos en los que se busca dar respuesta a cómo y por qué ocurren.*
- *Permite estudiar un tema determinado.*
- *Es ideal para el estudio de temas de investigación en los que las teorías existentes son inadecuadas.*
- *Permite estudiar los fenómenos desde múltiples perspectivas y no desde la influencia de una sola variable.*
- *Permite explorar en forma más profunda y obtener un conocimiento más amplio sobre cada fenómeno, lo cual permite la aparición de nuevas señales sobre los temas que emergen.*
- *Juega un papel importante en la investigación, por lo que no debería ser utilizado meramente como la exploración inicial de un fenómeno determinado. Chetty (1996)*

Elementos como la apreciación de la totalización de los sujetos o fenómenos de estudio encontrando distintas perspectivas y su interconexión, la localización y perfecta caracterización de los fenómenos con la intencionalidad de identificar variables y propiedades físicas, son algunos de los elementos que agrega a la investigación propuesta

un elemento de rigurosidad que no solo brinda el estudio de caso, sino que también cada una de las fases del camino metodológico.

6.5.- Método: Análisis interpretativo

Las bases filosóficas del método interpretativo están constituidas por una o varias de las escuelas idealistas en las cuales es posible adscribir a autores como Dilthey, Weber, Husserl, Schutz, para nombrar a los más importantes. Según este paradigma, existen múltiples realidades construidas por los actores en su relación con la realidad social en la cual viven. Por eso, no existe una sola verdad, sino que surge como una configuración de los diversos significados que las personas le dan a las situaciones en las cuales se encuentra. La realidad social es así, una realidad construida con base en los marcos de referencia de los actores.

En el proceso de conocimiento se da una interacción entre sujeto y objeto. En el hecho ambos son inseparables. La observación no sólo perturba y moldea el objeto observado, sino que el observador es moldeado por éste (por la persona individual o por el grupo observado). Tal situación no puede ser eliminada, aun cuando el investigador quisiera eliminarla. La investigación siempre está influenciada por los valores del investigador y éste, en sus informes, debe dar cuenta de ellos. A diferencia del método explicativo, el método interpretativo no pretende hacer generalizaciones a partir de los resultados obtenidos. La investigación que se apoya en él termina en la elaboración de una descripción ideográfica, en profundidad, es decir, en forma tal que el objeto estudiado queda claramente individualizado.

No hay posibilidad de establecer conexiones de causa a efecto entre los sucesos debido a la continua interacción mutua que se da entre los hechos sociales y a la multiplicidad de condiciones a las cuales están sometidos. La función final de las investigaciones fundadas en el paradigma interpretativo consiste en comprender la conducta de las personas estudiadas lo cual se logra cuando se interpretan los significados que ellas le dan a su propia conducta y a la conducta de los otros como también a los objetos que se encuentran en sus ámbitos de convivencia.

Toda persona está en permanente proceso de definición y redefinición de las situaciones en las cuales vive y actúa en consecuencia con esas definiciones. Las principales teorías adscritas al paradigma interpretativo son: el interaccionismo simbólico, la etnometodología, y el existencialismo, aplicados estos últimos a la realidad social a niveles micro. Los principales tipos de investigación amparadas en este modelo son las investigaciones cualitativas interpretativas (no buscan explicaciones sino interpretaciones).

Hasta este punto ya se ha hablado de gran parte del trayecto metodológico que se realizara, pero, aunque ya se ha mencionado se debe dar un apartado donde puntualicemos sobre la técnica que se ha elegido para poder acopiar la información de los sujetos, y la técnica que corresponde a todo lo que se ha mencionado y que facilitara en muchos aspectos la realización de la extracción de los datos cualitativos requeridos es con la entrevista a profundidad.

6.6.- Técnica de acopio de información: Entrevista semi estructurada.

Para poder recolectar la información necesaria para la investigación se utilizara la entrevista “cuyo objetivo consiste en obtener información de manera oral y personalizada sobre acontecimientos vividos y aspectos subjetivos de la persona como las creencias, las actitudes, las opiniones, los valores, en relación con la situación que se está estudiando” (Bisquerra, 2004, p.336). Esto nos ayudará a extraer información subjetiva que enfocaremos en el trayecto de su vida y el egreso-ingreso al campo laboral. Por el hecho de que la investigación busca encontrar esos matices de la experiencia formativa que le permitieron al sujeto crear oportunidades laborales.

Pero se habla de una entrevista que presenta como ambición principal el conocer al sujeto desde su narrativa en búsqueda de una postura biográfica, que destaque su punto de vista y que finalmente nos apoye a delimitar la trayectoria de vida que corresponde a momentos de transición y decisión, la finalidad de la entrevista se puede resumir en “captar las dimensiones básicas de una vida, los puntos de inflexión que enfrentan al sujeto a situaciones de cambio y los procesos de adaptación y desarrollo de las mismas” (Reséndiz, 2008, p.147) se vuelve también la finalidad en el proceso de obtener información.

El primer paso en la entrevista será la selección de participantes, es uno de los puntos clave para realizar la legitimación de la muestra en esta investigación narrativa-biográfica, hay dos elementos en los que se debe pensar y que también serviría como un filtro:

- *Asegurarse de que las personas respondan al perfil característico y representativo del universo socio-cultural estudiado*
- *Trabajar con personas que, además de una predisposición para la entrevista, dispongan de tiempo para la misma (Reséndiz, 2008, p.147).*

En el caso de la muestra que se pretende abarcar facilita el hecho de que se tiene cautiva a la población ya que todos se encuentran en una misma institución y después de la interacción con los directivos se ha llegado a obtener los permisos pertinentes para poder entrevistarlos ya sea dentro de la institución o fuera de ella en horarios no laborales, todo dependerá de la disposición de los sujetos de la investigación.

Algo que no se puede perder de vista es el camino que ya se lleva avanzado cuando se concientiza sobre el discurso, su conformación y la importancia de entenderlo desde su totalidad, por ello es que una de los criterios que se trabajaran por medio de la entrevista será la especificidad, “significa que la entrevista debe poner de manifestando los elementos específicos que determinan el efecto o significado de un acontecimiento para el entrevistado” (Flick, 2007, p.91) si se mantiene presente este enfoque no se perderá de vista la búsqueda de una entrevista que también brinde la posibilidad de conocer elementos más completos del sujeto, se recuerda que para obtener una buena respuesta se necesita generar una pregunta inteligente y completa mas no compleja.

Para Robles (2011) la intencionalidad principal de este tipo de técnica, es adentrarse en la vida del otro, penetrar y detallar en lo trascendente, descifrar y comprender los gustos, los miedos, las satisfacciones, las angustias, zozobras y alegrías, significativas y relevantes del entrevistado; consiste en construir paso a paso y minuciosamente la experiencia del otro. La entrevista en profundidad sigue el modelo de plática entre iguales. El otro son aquellos docentes que vivieron este proceso de certificación y que busca justamente nos ayuden a construir esa parte de su mundo que parte de la vivencia y no solo de lo que es correcto decir, la entrevista debe ser una oportunidad para que el sujeto se exprese y comparta, de ahí que sea vista como una entrevista a profundidad, y no se convierta en un

examen que pregunte y califique respuestas, esa para nada es la intención y mucho menos buscamos una lectura así.

Para Taylor y Bogdan (1990) en esta técnica, el entrevistador es un instrumento más de análisis, explora, detalla y rastrea por medio de preguntas, cuál es la información más relevante para los intereses de la investigación, por medio de ellas se conoce a la gente lo suficiente para comprender qué quieren decir, y con ello, crear una atmósfera en la cual es probable que se expresen libremente. Asimismo, se tiene un carácter cercano y personal con el otro, logrando construir vínculos estrechos, inmediatos y fieles; en este sentido, no es casual que en ocasiones estos contactos deriven en conexiones sólidas e intensas con los entrevistados; por lo que ser sensato, prudente e incondicional, forma parte fundamental para el desarrollo de esta técnica, no sólo en el desarrollo de la entrevista, también durante la construcción de los datos.

6.7- Instrumento, guion de entrevista

La manera en que cada sujeto construye su mundo, a través de su narración es lo que hace pensar que con solo una buena entrevista se puede obtener el reflejo de esa creación del mundo real, su visión única debe ser la justificación de crear la validación de la muestra ya que cada relato es una narración valida debido a su integral contenido de la realidad. Un paso continuo para este proceso de obtención de información es la negociación, este proceso se lleva a cabo entre el investigador con el informante y de igual forma este paso acrecentar la legitimación de los procesos metodológicos, en este paso es donde se conoce la calidad ética de aquel que realiza las entrevistas, enlistadas a continuación se encuentran las cuestiones para discutir y acordar con los informantes.

- Finalidades de la investigación y uso de la información
- Forma de registrar la información, acceso de terceras personas a la misma
- Anonimato del sujeto
- Perspectivas de publicación del material
- Derechos de autor
- Formas de compensación (Pujadas, 1992, p.64)

Los puntos mencionados con anterioridad reflejan aquellas cosas que se deben tener presentes en el momento en que se realiza el primer encuentro con el sujeto al que le

realizaremos a la entrevista, en nuestro caso las propuestas de todos estos puntos se encuentran concentrados en lo llamado consentimiento informado. Una de las estrategias para realizar las entrevistas es en dos sesiones la primera será solo para poder obtener datos cronológicos y en la segunda reunión se comenzarán con la información sobre la experiencia formativa de cada uno de ellos. Hasta este punto tenemos cubiertos todos los elementos que se necesitan para la obtención de la información requerida en nuestro proceso de investigación.

El guion, es entonces el concentrado de preguntas que funcionan como un esquema que se construye entre preguntas abiertas y generales con la posibilidad de apertura la oportunidad para buscar de datos más específicos. Uno de los primeros términos que se busca es la respuesta espontánea del entrevistado y luego, la profundización de la información. Es necesario tener en cuenta la posibilidad de que cada respuesta pueda llevar a responder la/s pregunta/s subsiguiente/s. Ante esta situación, hay que chequear antes de finalizar que se hayan abordado todos los temas de cada punto, aun no habiéndolos preguntado, ya que pudieron haber sido tratados espontáneamente por el entrevistado. Durante una entrevista, no hace falta respetar el orden de las preguntas de la guía en forma estricta. Es conveniente dejar fluir la conversación y controlar después que no haya quedado ningún tema sin abordar.

En el caso de la presente investigación el guion de entrevista fungió un rol mucho más completo ya que ayudó a reflejar como empatan los núcleos temáticos con la generación de categorías que se fueron desarrollando a lo largo de capítulos como el metodológico. El siguiente paso fue elaborar el guion de entrevista, el cual retoma cada uno de los elementos integrados en la codificación para establecer relaciones entre las núcleos, categorías, dimensiones y preguntas proyectadas durante la entrevista, un ejemplo de esta distribución se muestra en el siguiente fragmento del anexo que se titula guion de entrevista.

Tabla 15 Explicación del guion de entrevista

| NUCLEO TEMÁTICO | DEFINICIÓN |
|-----------------|--|
| Certificación | Testimonio oral y escrito del correcto desempeño de una actividad específica relacionada con una profesión u ocupación, por lo cual se puede determinar como profesional, laboral y docente. |
| CATEGORÍAS | ITEMS |

| | |
|--|---|
| Experiencia del proceso de certificación | <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué has escuchado sobre certificación? • ¿Has tenido experiencias en procesos de certificación? • ¿Qué aspectos puedes destacar sobre los procesos de certificación? |
|--|---|

Fuente, Elaboración propia, 2018

Algo que se decidió agregar en la maqueta del guion de entrevista fue la presencia de la definición propia sobre cada uno de los núcleos temáticos, se consideró de primordial importancia este aspecto debido a que al tener clara la definición, se fija justamente la atención en lo que se desea obtener de la información, eso evitara las distracciones que se generan a veces en el momento en que se estructuro.

La estructura final del guion quedo distribuida de la siguiente manera: tres núcleos temáticos, el primer núcleo está compuesto por cinco categorías y cada una de ellas contiene tres preguntas, por ello en el primer núcleo temático existen quince cuestionamientos; el segundo núcleo temático está integrado por cuatro categorías que a su vez se integran en tres preguntas cada uno, dando un total entonces de doce preguntas; el tercer y último núcleo temático está distribuido en tres categorías y cada uno de ellas contiene tres preguntas, en total hay nueve preguntas en este último núcleo. Como resultado se tiene un guion de entrevista que se compone de treinta y seis preguntas.

Tal como su nombre lo menciona este instrumento generado y justificado a lo largo de estas páginas proporcionara la oportunidad de interactuar con los sujetos que componen nuestra muestra los cuales serán los docentes del Instituto Carlos Pereyra de Puebla S.A. Sobre los docentes que componen el bachillerato tenemos los datos de que se compone de una nómina de 20 maestros los cuales se encuentran distribuidos en 8 departamentos: Orientación vocacional y profesigráfica, orientación espiritual, psicopedagogía, convenios con universidades, apostolado y servicio social, tutorías, enfermería y escuela para padres.

En el caso de las asignaturas que cada uno de los docentes cubren, en la tabla 16 está la relación entre materia y cantidad de docentes en esa área, en la tabla se presenta la distribución docente- asignatura.

Tabla 16 Distribución docente-asignatura

| | | | | |
|--|--------------------|--------|---|----------|
| Coordinador de Disciplina, Química, Bioquímica | Educación en la Fe | Inglés | E. Artística, Dibujo por Computadora Diseño Gráfico, Historia del | Biología |
|--|--------------------|--------|---|----------|

| | | | | |
|--|--|---|--|---|
| | | | Arte | |
| Física, Pensamiento Crítico y Creativo | Administración, Implementación de Proyectos | Contabilidad Básica, Contabilidad de Costos, Introducción al Derecho | Ética y Metodología, Educación en la Fe, Problemas Actuales de las Ciencias Sociales | Taller de Lectura y Redacción, Literatura |
| Arte y Sociedad, Bioética, Taller de Investigación | Enfermera | Computación | Coro | Danza |
| Entrenador de Voleibol | Entrenador de Fútbol | E. Física, Entrenador de Basquetbol | Laboratorios, Paraescolar de Fotografía | Orientación Profesiográfica |
| Programa de Salud y Nutrición | Introducción a las Ciencias Sociales, Historia | Álgebra, Geometría Analítica y Funciones, Probabilidad y Estadística, Cálculo, Pensamiento Crítico y Creativo | | |

Fuente: Elaboración propia, 2018

De la totalidad de docentes que componen la plantilla 16 cuentan con el proceso de certificación que nos interesa conocer como objetivo de evaluación.

CAPÍTULO 7

ANÁLISIS DE RESULTADOS

La certificación del profesional docente, se puede considerar, desde la perspectiva del investigador de los fenómenos educativos como parte de un complejo proceso humano que comprende la verificación de saberes, haceres y disposiciones, ante el desarrollo programado de un sujeto inserto en prácticas profesionales relacionadas con la enseñanza y el aprendizaje; orientados al cumplimiento de objetivos referidos a la mejora en el ejercicio docente así como la propiciación de aprendizajes mediados por la práctica profesional de la docencia disciplinar.

El presente capítulo da cuenta del análisis de los datos obtenidos en la investigación denominada Certificación y competencias: los docentes del Instituto Carlos Pereyra de Puebla A. C., donde se consideraron cuatro principales categorías de análisis, que a continuación se detallan:

Certificación [CdC] considerada como el testimonio oral y escrito del correcto desempeño de una función profesional y/o laboral de un sujeto.

Profesionalización como medio de certificación [PrF] entendida como la serie de cambios que permiten la mejora en cuanto a la calidad del ejercicio de una determinada profesión por parte de un sujeto.

Procesos de certificación [PdC] que hace referencia a la serie de pasos a seguir para la obtención de un testimonio de idoneidad respecto al desempeño de un sujeto en el ámbito profesional y/o laboral.

Experiencias de certificación [EdC] que se comprende como el conjunto de vivencias con respecto a los procesos de certificación susceptibles de valoración.

Estas cuatro categorías de análisis a su vez se revisaron, con ayuda de un software especializado denominado HyperRESEARCH, mismo que es utilizado por los investigadores en el área de Ciencias Sociales, Psicología y Educación, para identificar y analizar patrones y tendencias entre los datos cualitativos a partir de una variedad de tipos de archivos incluyendo texto, imágenes, audio y video. Gracias a su enfoque basado en

casos fue posible encontrar en ellos grupos de respuestas en referencia a la temática abordada relativa a la certificación.

Con los grupos de respuestas identificados se analizaron un total de 12 entrevistas a docentes en funciones del nivel medio superior, por lo que se considera importante señalar las características formativas de quienes participaron como sujetos claves en esta investigación, tales aspectos se detallan en la tabla 17 que se muestra a continuación:

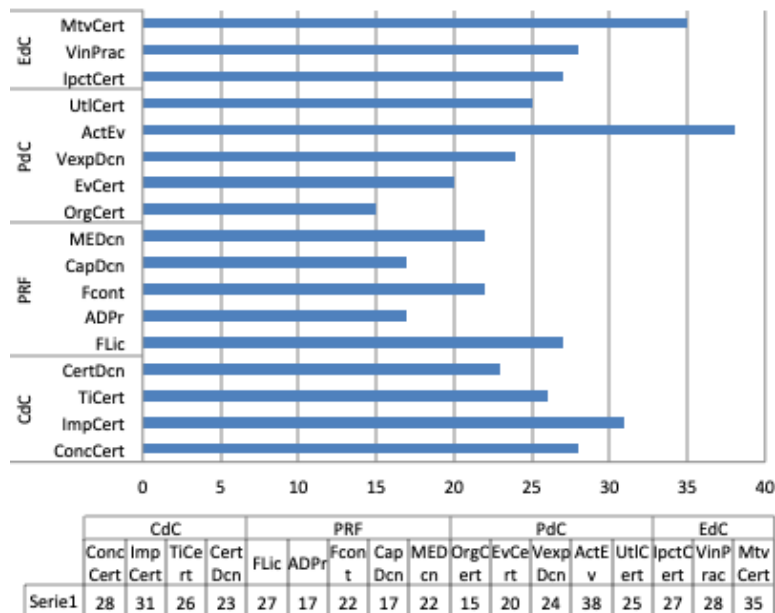
Tabla 17 Caracterización de los sujetos entrevistados

| Sujeto | Licenciatura | Posgrado | Años de experiencia docente | Certificaciones |
|--------|----------------------------|--|-----------------------------|--|
| A | Ciencias de la Electrónica | Maestría en ciencias de la electrónica opción automatización | 10 | CERTIDEMS EC0477 EC0647 C++ Microsoft Office |
| B | Contaduría pública | Maestría en Ciencias de la educación | 15 | EC0477 EC0647 |
| C | Filosofía | Maestría en Pedagogía | 3 | EC0647 |
| D | Lingüística aplicada | No | 3 | EC0647 |
| E | Español | Maestría en Educación superior | 20 | CERTIDEMS EC0477 EC0647 |
| F | Diseño gráfico | No | 10 | EC0477 EC0647 |
| G | Lenguas extranjeras | No | 10 | EC0477 EC0647 Cambridge TOEFEL IELTS |
| H | Matemáticas | Maestría en Matemáticas | 25 | CERTIDEMS EC0647 |
| I | Pedagogía | Maestría en desarrollo de la educación básica | 30 | EC0477 EC0647 |
| J | Química | No | 40 | CERTIDEMS EC0647 |
| K | Ciencias naturales | Maestría en Educación superior | 15 | EC0647 |
| L | Lingüística | No | 14 | CERTIDEMS EC0647 |

Fuente: Elaboración propia,2018.

En los grupos de respuestas obtenidos de las entrevistas realizadas con los sujetos mencionados en la tabla anterior fue posible encontrar tales grupos y sus frecuencias de mención, como se muestra en la gráfica de barras que se coloca a continuación:

Gráfica 7 Grupos de respuestas



Fuente: Méndez, 2018

Esta gráfica 7 permite señalar que en los grupos de respuestas identificados se encuentran diversos testimonios de los participantes en la investigación. De tal manera que entre los datos proporcionados se pueden considerar, como una primera observación, que hay tres rubros presentes con mayor énfasis en el grupo de sujetos que se seleccionaron para ser entrevistados, dichas declaraciones hacen referencia a la Actitud ante la Evaluación, la Motivación para la certificación y la Importancia de la certificación. Esto es posible comprenderlo desde la idea de que el establecimiento de conceptos permite al hombre crear los acuerdos sobre el entendimiento, la lectura de la realidad, que habrá de posibilitar el dialogo entre los sujetos y las circunstancias. Sin embargo, esta acción se encuentra permeada de contextualizaciones que condicionan de tal forma la construcción de tales coordenadas tanto cuanto el sujeto se hace presente en este contexto socio-histórico ya que cada concepto se encuentra sumergido en la diversidad de comprensiones, parece ser que en todo momento acuciada por el interés del grupo que establece las condiciones necesarias.

7.1. Categoría de análisis: Certificación

Para iniciar el análisis más específico sobre los datos obtenidos, como ya apunta Osorio (2015) se puede hacer desde la comprensión de un panorama social cambiante y dinámico en sí mismo, conformado por múltiples circunstancias que se enlazan para dar forma a las interacciones humanas, razones-motivos culturales, así como de experiencias distintivas surge en el ámbito mundial, la categoría de la certificación como proceso de relevancia internacional dentro de los esferas laborales y académicos. se puede observar que sobre la categoría de análisis CERTIFICACIÓN [CdC] se encontraron los grupos de respuestas anotados a continuación: Concepto de certificación [ConcCert], Importancia de la certificación [ImpCert], Tipos de certificación [TiCert] y Certificación docente [CertDcn].

Como se puede observar, dentro de esta categoría se encontraron respuestas referentes al concepto de certificación que en voz de los sujetos hace referencia a la comprensión de este término en cuanto a un proceso continuo que se realiza con fines de verificación y comprobación del desarrollo que un sujeto ha obtenido con respecto a determinados conocimientos, habilidades y actitudes con relación a la docencia que se ejerce en la educación media superior del Sistema educativo mexicano, toda vez que la mayoría de los sujetos entrevistados provienen de distintas áreas disciplinarias, como se mostró en la primera tabla., dado que provienen de una formación profesional inicial relativa a las ingenierías, medicina, psicología, diseño, contabilidad, administración, lenguas extranjeras, lingüística, ciencias físico-químicas, electrónica entre otras, áreas ajenas a la educación o que hayan cursado formación inicial en docencia, tal afirmación se puede ejemplificar con el testimonio que se cita a continuación:

SUJETO A: “Una certificación profesional es un medio para demostrar que un profesionista cuenta con las herramientas necesarias para desempeñar un cargo dentro de su ámbito profesional. [...] se podría decir que se evalúa un proceso de adaptación entre lo que se sabe y las nuevas construcciones o actualizaciones en su área”

Como ya lo señalaba Medina (2006), la certificación es un proceso de verificación del correcto desempeño de una función, y esto se hace patente en la manera en que los sujetos refieren la comprensión del término certificación con relación al desempeño de una función, aunque, por otra parte, hacen mención de la relevancia de adaptarse y transformar las prácticas habituales para poder no solo obtener una certificación, sino además de ello, actualizarse en su ámbito profesional y laboral. Esto de acuerdo al CONOCER (2017), organismo mexicano, que apunta que en el mundo las certificaciones si bien encuentran sus antecedentes en la industria esto es motivado porque fue ahí donde surge en primer lugar la necesidad de dar cuenta de la capacidad de los empleados. Resultaba importante para la industria reconocer la importancia de certificar a quienes participaban de la elaboración de los productos para de tal manera crear especialistas en distintas áreas, por lo cual surge la necesidad de crear estándares que se apliquen no sólo a los productos sino a los mismos sujetos que intervienen en el proceso. Es así como emergen en el mundo distintas experiencias de certificación de las que han dado cuenta los procesos que buscan asegurar un correcto desempeño de los trabajadores y sus competencias, tales como los casos de Estados Unidos, Francia, Inglaterra, y en años más recientes Brasil según lo anota Costa Lopes de Freitas (2003: 1096) donde además se presentan experiencias de certificación para los docentes en funciones como testimonio de calidad en su práctica profesional, de los saberes adquiridos y de las formas de desempeño observables en cuanto la función requerida.

Esto lleva a considerar que la mayoría de las definiciones se enfocan en ámbitos profesionales y también personales, si bien, se convierten en una forma de preparar, evaluar y capacitar, para los sujetos también es una oportunidad para conocer y acrecentar su proceso formativo a un nivel más personal, logrando demostrar una construcción de este proceso como algo elegido o al menos así asumido. Un ejemplo que nos ayuda a reforzar lo dicho es la respuesta del Sujeto C, el cual nos habla de la caracterización de la certificación a través de sus funciones como: experiencia y desempeño en su profesión, desarrollo de su labor profesional y la adquisición de competencias específicas y puntuales para el desarrollo integral, a saber:

SUJETO C: La certificación profesional representa un medio idóneo para demostrar a la sociedad quiénes son los profesionistas que han alcanzado la actualización de sus competencias específicas y una mayor experiencia en el desempeño de su profesión, con el propósito de desarrollar su labor profesional.

Por otra parte se encuentra el mismo sujeto en sus respuestas hace mención a que la certificación es un proceso relacionado con la cultura de calidad, pero precisando su impacto en el ámbito educativo desde los modos en que los procesos que se realizan dentro de un centro escolar, que también es considerado como una empresa determinada, se llevan a cabo orientados a lo que se denomina calidad, concepto entendido como el cumplimiento estricto de los parámetros requeridos por un estándar de eficiencia, lo cual hace que se tenga una consideración de lo que se desea como correcto o necesario para que la empresa educativa cumpla con sus funciones y brinde un trabajo eficiente y eficaz:

SUJETO C: la certificación profesional [...] siempre va a ser un proceso que avala un grado de dominio de conocimientos, habilidades y actitudes específicos para una actividad específica. A diferencia de las certificaciones [...] claro las empresas que se preocupan por la calidad de sus productos

Afirmaciones como la anterior suponen, como ya señala el CONOCER (2012), que al haber un proceso de certificación instaurado dentro de una organización, es visible la modificación de conductas por parte de los miembros de tal institución, dado que entra en juego no sólo la verificación de conocimientos y habilidades sino también, de manera relevante, la valoración de las actitudes con que se muestra un sujeto ante una situación laboral cotidiana. De acuerdo con esta idea en el contexto actual, en el que la oferta y demanda de los empleos se encuentra en múltiples ocasiones saturada o mal retribuida, las certificaciones abrirían un campo en el que asignar funciones o trabajos deberá corresponder a las capacidades y actitudes correspondientes a la actividad ofertada, si el proceso es llevado de forma correcta estaremos hablando de la creación de nuevas oportunidades para un sector que se encuentre constantemente en un proceso de calidad (ANUIES 1999: 52). Esta declaración permite asumir que la intencionalidad de la certificación se encuentra referida a la comprobación de lo que es posible asumir como productivo dentro de un ámbito laboral, sin importar la preparación inicial formal que el individuo ha recibido en determinada área de desempeño.

Es decir, además de saber hacer algo de manera eficiente, la certificación representa para los sujetos evaluados una manera de mostrar que actitud tienen para participar dentro del cumplimiento de objetivos señalados por la empresa; aunque quizás hablar solo de cumplimiento reduce la valoración a comprobación simple, sin embargo lo relevante es reconocer que el sujeto tiene diversas actitudes ante sus funciones y obligaciones, de tal modo que estas actitudes modifican de manera sustancial el desempeño del individuo ante una evaluación orientada a la certificación.

SUJETO A: cualquier sujeto que quiera trabajar en el campo educativo, necesita pasar por este proceso o los que ya estamos laborando y nos enteramos o se nos notifica que el proceso de certificación es una condicionante para continuar en la institución o para tener más horas o mejorar las condiciones laborales, creo la respuesta es inminente: son muy relevantes.

Es entonces destacable la importancia del proceso de certificación ya que logra modificar conductas, pero eso mismo es lo que permite que el elemento laboral marque un proceso lleno de condiciones en proceso de mejora, cada certificación entonces propone que un sujeto toma la decisión de capacitarse en alguna área específica, mejorando y cambiando su conducta, habilidades y actitudes. Si bien en la conceptualización anterior los sujetos nos dieron una definición de certificación, al enfocarla en un ambiente fijo, adquiere características muy oportunas.

En cuanto a grupos de respuestas referidas a los procesos de certificación que los sujetos conceptualizan como procesos integrales de evaluación que se realizan para la obtención de un testimonio escrito, denominado certificado, que permite la verificación del cumplimiento satisfactorio de un estándar de procedimientos, se pueden considerar declaraciones que ejemplifican lo anterior de manera recurrente, como se muestra en la respuesta del sujeto C, que se cita en las líneas siguientes:

SUJETO C: "-yo creo que es un procedimiento destinado a que un organismo o persona, independiente autorizado, validez, dictamine la calidad, y la eficacia de su gestión, la garantía que se extiende. Porque se obtiene un documento que emite una autoridad competente o entidad de alta credibilidad y que afirma la autenticidad o certeza de algo, por tanto es un proceso con estrictas reglas que se deben cumplir para alcanzar un estándar específico

En esta respuesta es posible apreciar que el sujeto asume que gran parte de la importancia del proceso de certificación se encuentra en la obtención de un documento que

avale el cumplimiento satisfactorio de un proceso evaluativo diseñado en cuanto a una función determinada, en este caso la docencia, pero sobre todo orientada desde un estándar específico que permite dar cuenta del modo en que se cumplen las funciones que le son requeridas por la organización a la que pertenece el profesional o donde ejerce su práctica profesional.

Aunque en esta revisión sobre la importancia, se encontraron testimonios que captaron la atención por la descripción de elementos contextuales hasta de la misma área laboral, como es el caso del Sujeto E, alguien que logra transmitir la manera en que la certificación tiene una importancia en el ámbito profesional pero también logrará formar referentes hasta de calificativos asignados por sus colegas.

SUJETO E: la importancia es grande ya que ambas te llevan a una superación una a nivel profesional y la otra a ser mejor docente con calidad humana. en el área personal, es una gran oportunidad de capacitación y actualización ya que el documento avala tus saberes y este debe ser reconocido por la institución.

Por otra parte, el mismo testimonio insiste en la valoración que hacen de estos procesos desde la opinión de sus compañeros de trabajo así como de los estudiantes a quienes imparten asignaturas, ya que manifiestan la manera en que son considerados con respecto a otros docentes, pero sobre todo como se considera a sí mismo con respecto a sus prácticas anteriores al mismo proceso del ejercicio de la docencia, como se ejemplifica a continuación:

SUJETO E. sobre todo porque los alumnos se dan cuenta de que hicimos una certificación y pues ellos pueden decir: “mira sigue igual que antes y eso que según ya está certificada”. entonces también por eso es como un compromiso más grande para el desempeño de mi quehacer docente.

En estos casos se podría pensar que lo que se pretende conseguir con el proceso de certificación es la mejoría de condiciones laborales, un puesto más alto, mayor sueldo, atribución de funciones; pero este sujeto refiere un elemento más, él habla de un compromiso, de cómo fue posible vivir su proceso y cómo éste lo comprometió ante la mirada de sus colegas para ser mejor docente, si bien refiere que ese es un compromiso palpable o muy presente en su vida, el hecho de que sus colegas comenten que debe ser

mejor, condiciona su comportamiento y sus desempeños profesionales en el centro de trabajo así como para con sus estudiantes.

Al contrastar estos tres grupos de respuestas referentes al concepto de certificación se puede interpretar que si bien dichas respuestas permiten identificar una conceptualización que comprende a la certificación con características determinadas por un agente externo, que es quien proporciona la validación, por otra parte, se comprende que existe un proceso que se realiza desde la individualidad del sujeto. Esto se encuentra ya apuntado por los autores quienes manifiestan que si bien los procesos de certificación contribuyen al fortalecimiento institucional es el sujeto como individuo quien recibe el principal beneficio de este proceso, dado que el sujeto realiza su labor profesional dentro de un grupo organizado que permite y busca la verificación de los procesos, así como de las funciones realizadas por cada uno de sus integrantes.

En otro orden de ideas esta reflexión permite entonces analizar que la Importancia de la certificación [ImpCert] es considerada por los sujetos entrevistados como una manera de entender los beneficios que este proceso otorgar a la práctica profesional que desarrollan en cuanto a la docencia pero también en cuanto a su desempeño disciplinar como es el caso de las actividades relativas al fenómeno educativo, esto se puede leer en las líneas siguientes:

SUJETO C: Y esto lo considero importante para dar mejores resultados de eficiencia y eficacia en su desempeño profesional, en beneficio de una mejor calidad en la educación que se tendrá que ver reflejado en el desarrollo de un país y en específico en México. alta, por dar validez a ciertas competencias requeridas para realizar una actividad específica

Cada experiencia, entonces, se entiende como pertinente para mostrar como por una parte la certificación permite valorar desempeños y por otra es un beneficio añadido a los procesos institucionales. En cuanto se refiere al ámbito educativo, esto se entiende, para los sujetos entrevistados, como un proceso de mejora continua en cuanto al desempeño profesional de los docentes vinculados con los estudiantes, quienes reciben los mayores beneficios de tales procesos de certificación, dado que los docentes perciben mejoras en su práctica profesional docente. Si se toma en cuenta el hecho de que las certificaciones acreditan estos aspectos y se le relaciona con el contexto contemporáneo en el cual se

presenta una oferta limitada en el ámbito laboral, se potencializa su importancia al volverse un filtro que enmarca quiénes son los mejores candidatos para poder ocupar los puestos vacantes y que además propiciarán la oportunidad de contar con la garantía de que tienen un conocimiento más completo y amplio que los asume como individuos certificados y competentes.

Aunque por otra parte los mismos sujetos hacen mención de que si bien la certificación cobra importancia como referente de mejora en la actividad profesional del docente de manera grupal, la importancia de estos procesos también puede considerarse en cuanto se favorece el reconocimiento institucional para mantener la titularidad de una asignatura determinada, solventando así las carencias de perfil que puedan existir entre los sujetos que ejercen la docencia a nivel medio superior, esto lo manifestó el sujeto C, quien apunta que:

SUJETO C: me da un plus como profesional de la educación en mi práctica docente. Aunque lo que me ha generado en momento cuestionamiento es que en un momento no tenga validez para algunas instituciones y no te ayude a conservar alguna asignatura [...] Hay una contradicción.

De tal forma se puede considerar que cada uno de los procesos de certificación, se integran a la formación que el profesional recibe como parte de la conformación del perfil requerido para el ejercicio de la docencia, por lo cual la importancia de la certificación radica, según los entrevistados, en buena parte en los modos en que estos otorgan reconocimiento para el ejercicio de una función específica como es la docencia. Ya que, si bien los sujetos se encuentran ya habilitados por una formación disciplinar inicial, ellos asumen como pertinente el proceso de certificación en cuanto otorga una validación más específica para la función que ejercen.

Ahora bien, por otra parte, los sujetos también reconocen que al hablar de certificación se habla de un fenómeno que tiene diversas acepciones, se piensa entonces que, las diferentes profesiones tienen la posibilidad de poder continuar con su formación a través de procesos formativos que ayudaran, y esta misma variación entre profesiones y necesidades de estas profesiones, es lo que muchos de los sujetos mencionaron como tipos

de certificación, lo interesante es ver como cada uno desde sus referentes contextuales es que logra ubicarlas, y caracterizarlas.

Es decir, la certificación, se trata de un fenómeno susceptible de una tipología que rinda evidencia de las formas distintas en que es posible reconocerle dados diferentes ámbitos de ejercicio profesional, docente y laboral, a este aspecto es relevante la información que brinda uno de los sujetos entrevistados, quien manifiesta un notable acercamiento con la certificación en cuanto una tipología relacionada con el campo de la computación y la electrónica pero referida específicamente a la formación inicial de ingenieros y bachilleres interesados en el área de ciencias exactas:

SUJETO A: Existen las certificaciones de profesionistas que son mi ámbito de interés, debido a mi profesión. Básicamente podría hablarte de tres: Microsoft, las de CISCO, las de C++

El sujeto muestra una interacción y reconocimiento de una determinada tipología de certificaciones que además, son parte de una formación específica para un área disciplinar de ejercicio profesional y docente, le permiten la movilidad entre diversos ámbitos de desempeño para su profesión, así como la incidencia de distintos acercamientos a los procesos de certificación; aunque de igual manera es consciente de que el proceso de certificación se permea hacia funciones básicas laborales que se requieren incluso a nivel de instancias internacionales que son quienes validan el reconocimiento de los mismos procesos así como sus repercusiones en la función profesional :

SUJETO A: “Por ejemplo, la certificación de Microsoft va orientada a demostrar conocimientos y habilidades en la paquetería de Office [...]. Están divididos en niveles de conocimiento y aplicación, miden desde habilidades básicas hasta avanzadas, [...] una de las garantías de aprobar una certificación de este tipo es el hecho de que al ser un estándar reconocido a nivel mundial, [...] en general cualquier empresa que maneje información en línea confía en que ese documento avala un proceso de conocimiento que toma como serio, eficiente y eficaz.”

Testimonios como el antes descrito permiten interpretar que a vistas de una formación profesional determinada por un área disciplinar como es el campo de las ciencias exactas se hace pertinente reconocer que es relevante considerar la tipología de las certificaciones para poder establecer un trayecto formativo de quienes a la par de la formación disciplinar específica también emprenden una formación orientada hacia el

ejercicio de la docencia de esta primer área disciplinar, es decir, desde esta concepción, la certificación complementaría una formación inicial, pero además habilitaría al sujeto para una función derivada del ejercicio profesional determinado en la primera formación.

Las acciones referidas al quehacer humano son identificables en cuanto impactan en la transformación física o intelectual de una determinada parcela de la realidad en que tienen lugar; tienen como objeto principal el cambio más o menos permanente de aquello que les rodea para involucrar al ser humano en una forma nueva de vivir y experimentar su posicionamiento en el mundo. Pretender identificar a la certificación como el enlace entre la profesión y la calidad, podría hablarnos de una lectura sobre la importancia de su existencia hoy en día en todas las actividades formales del hombre, llamase relaciones comerciales, laborales o como es el caso de nuestro interés, profesionales. En esta idea radica la importancia de que Ruíz (2009) retome en su trabajo justamente todos aquellos debates que ponen en discusión el término, si bien uno de sus intereses a lo largo de su artículo es encontrar la relación entre la certificación y los procesos evaluativos, los debates que muestra a lo largo de su escrito ayudan a vislumbrar que no es la única actividad en la que repercute la presencia de la certificación.

En cuanto al grupo de respuestas que hacen referencia a Tipos de Certificación [TiCert] se pudieron encontrar respuestas que, si bien hacen referencia en primer lugar a las certificaciones propias de su ámbito docente, por otra parte, dan cuenta del conocimiento que existe para estos procesos en diferentes profesiones, tal como se enuncia, por ejemplo, en la respuesta consignada a continuación:

SUJETO E: Bueno yo solo conozco las de la docencia, [...] claro de acuerdo a las diversas disciplinas porque hay ya de muchas certificaciones, mi hija por ejemplo está estudiando gastronomía y ahí ya nos dijeron que además del título tiene que salir con al menos tres certificaciones propias del ámbito de la gastronomía y que no pueden dejar de hacerlas

Estas respuestas dan muestra de que en diversos ámbitos existen procesos de certificación y que estos procesos son conocidos y difundidos socialmente como un fuerte testimonio de la validación de las prácticas profesionales que se desarrollan en las industrias, empresas y organismos que los favorecen. Vista de tal manera, la certificación, puede asumir el rol de proceso privilegiado para la conformación social de grupos

integrados por sujetos que ejercen prácticas reconocidas desde un estándar que se cumple a cabalidad para procesos determinados en un ámbito tanto laboral como profesional. Si bien cabrá la distinción entre ambos tipos de certificación no podrá soslayarse la relevancia que se deberá dar al proceso de obtención de tal reconocimiento, los criterios que le servirán de referente y quienes son los sujetos a quienes se dirige así como los sujetos en quienes se confía el otorgamiento del reconocimiento mismo, el análisis de confiabilidad en ello, la intencionalidad al asumir determinada certificación en detrimento de otra, la congruencia entre exigencia para la obtención del reconocimiento y la valoración social del mismo, entre otros tantos aspectos.

Ahora bien, al identificar diversidad dentro de los procesos cabe preguntarse **como** se establece ésta clasificación, por lo que al indagar, los sujetos manifiestan claramente que esto se debe a los objetivos que persigue este proceso, tanto en su implementación como en el logro a obtener por parte del sujeto, o del mismo organismo que lo propone, en este aspecto resulta relevante considerar respuestas tales como la siguiente:

SUJETO D: Cada certificación tiende un punto de atención y se observa la diferencia, por sus propósitos, objetivos, políticas, estrategias, programas y niveles organizacionales

Para esta investigación y relativo al grupo de respuestas Tipos de certificación, es importante retomar lo anotado por autores como Ruíz Bueno (2006) quien ya anotaba que los procesos de certificación se encuentran diversificados en cuanto los fines para los que son establecidos en las distintas organizaciones que agrupan a los sujetos. Para completar esta diferenciación de términos, se hace necesario retomar a Irigoin y Vargas (2002), quienes en el Boletín de CINTERFOR señalan los diferentes modelos de certificación agrupándolos en tres modelos, que, de acuerdo con los arreglos institucionales predominantes en cada país, se suelen encontrar modelos de 1ª, 2ª, y 3ª parte. Dada la importancia de los procesos en la actualidad, esto queda de manifiesto en respuestas tales como la siguiente:

SUJETO G. Aquí también los muchachos salen con la certificación del idioma inglés cuando terminan tercer año. [...] Esto de verdad es como muy variado, cada día hay más cosas de estas de la certificación [...] cada uno tiene su especial modo de ser o de obtenerse porque cada cosa tiene que ver con lo que hace la persona, o donde trabaja

De tal manera que es factible considerar, junto con los entrevistados, que las conceptualizaciones de los procesos de certificación se encuentran presente entre la sociedad mexicana, así como en las instancias formativas en que se desenvuelven, sobre todo desde la etapa del nivel medio superior que presenta alternativas de certificación acorde a los procesos formativos cursados por los estudiantes en tales cursos. Los entrevistados centran las opiniones en sí los procesos de certificación verifican que los sujetos tienen habilidades, conocimientos o prácticas desarrolladas susceptibles de ser evaluadas y cómo a través de tal evaluación están en posibilidad de obtener un testimonio de idoneidad, por lo cual se puede asumir que los aspectos contenidos integran elementos que favorecen la comprensión de la temática referente a la certificación en cuanto su finalidad y sus procesos referidos a los sujetos en cuanto son competentes para determinada actividad, sin pretender con ellos reducir su campo de acción a una actividad específica, esto se puede reconsiderar para destacar la relevancia de tal término en el ámbito académico de la investigación referida a la temática de la certificación como es el caso que atañe a este análisis, donde se centra la discusión en la manera en que estos proceso son parte de un trayecto formativo para la docencia para sujetos en funciones.

Por otra parte al hablar sobre Certificación docente [CertDcn] se detectaron opiniones que permiten establecer claramente la importancia de un proceso de certificación dirigido a la docencia, que ya en palabras de Ruiz Bueno (2006) se hace uso de una especialización de los sujetos en una actividad profesional determinada, tal como es la docencia, entendiendo la docencia desde las especificaciones de una práctica que se valida a través de la obtención de un documento probatorio, como lo expresa el siguiente testimonio:

SUJETO H. En general es un documento que comprueba la formación académica es decir el dominio de sus competencias docentes adquiridas a través de su experiencia y su preparación

Ahora bien, estos testimonios que refieren a la certificación docente como la obtención de un documento probatorio, son declaraciones de profesionistas que han venido a ejercer docencia desde un área disciplinar distinta, y que han obtenido experiencias distintas de formación dirigida hacia la habilitación de los sujetos en la función docente así

como sus diversos procesos tales como la planeación, dosificación, impartición y evaluación en cuanto a los sujetos y sus aprendizajes.

En cuanto a otro grupo de respuestas se puede observar que los docentes entrevistados identifican a la certificación docente con una demostración de un bienhacer, de prácticas adecuadas y requeridas por las instituciones que les contratan como docentes, esto siempre vinculado con los procesos de enseñanza y aprendizaje que tienen impacto directamente en los estudiantes que les son encomendados, desde una asignatura determinada de un plan de estudios. Para ello se hace uso del término competente, como testimonio de idoneidad, como se apunta por parte de los entrevistados en testimonios tales como:

SUJETO A. “la certificación docente es: Un proceso por el cual un docente demuestra ser competente en la función docente, Ósea demuestras que sabes transmitir lo que tú has aprendido y logras que tus alumnos aprendan lo que tú sabes.”

Estos testimonios presentan una comprensión de la certificación en relación con la docencia como un proceso que permite la actualización, así como la formación del mismo sujeto en la función docente. La referencia inmediata es el diplomado que se integró en el año 2010, el Programa de formación para docentes de Educación Media Superior, (ANUIES, 2018), que tenía como finalidad la profesionalización de quienes estaban en funciones en el nivel medio superior del sistema educativo mexicano.

Por distintas circunstancias, entre ellas la periodicidad en que se ofertó el diplomado formativo, así como la preferencia para docentes que laboran en centros educativos de sostenimiento público, varios docentes no accedieron a formación ofrecida por lo cual, un proceso alterno de certificación les parece que es un medio de equiparación con los docentes que, si recibieron aquella formación habilitante, por ejemplo:

SUJETO C “Y pues si ya de ahí me dan un documento pues para mí es mucho mejor porque eso es muy bueno para mi currículum, porque incluso he visto que como yo no había llegado al bachillerato cuando hicieron el PROFORDEMS como que sentía que no tenía ese rubro cubierto.”

En esta categoría de análisis, se encontraron declaraciones que permiten interpretar los procesos de certificación como sucesos formativos integrados por las instituciones para los docentes desde programas que buscan fortalecer la práctica individual docente, así como los desempeños colectivos de estos mismos. Las acciones referidas al quehacer humano son identificables en cuanto impactan en la transformación física o intelectual de una determinada parcela de la realidad en que tienen lugar; tienen como objeto principal el cambio más o menos permanente de aquello que les rodea para involucrar al ser humano en una forma nueva de vivir y experimentar su posicionamiento en el mundo. Pretender identificar a la certificación como el enlace entre la profesión y la calidad, podría hablarnos de una lectura sobre la importancia de su existencia hoy en día en todas las actividades formales del hombre, llamase relaciones comerciales, laborales o como es el caso de nuestro interés, profesionales. En esta idea radica la importancia de retomar a Ruíz Bueno (2009) quien trabajo justamente todos aquellos debates que ponen en discusión el proceso desde el interés de encontrar la relación entre la certificación y los procesos evaluativos, ayudando a vislumbrar que no es la única actividad en la que repercute la presencia de la certificación.

Centrando el análisis en una discusión de intereses docentes que no han sido considerados como sujetos habilitados en su primera formación, de licenciatura, para el ejercicio de la docencia como profesión. Por lo cual este tópico, la profesionalización será la categoría de análisis que se desarrollará en el apartado siguiente.

7.2. Categoría de análisis: Profesionalización como medio para la certificación

Una segunda categoría de análisis es la Profesionalización como medio para la certificación [PRF] entendida como la serie de cambios que permiten la mejora en cuanto a la calidad del ejercicio de una determinada profesión por parte de un sujeto. Esta categoría se obtuvieron cinco grupos de respuestas, a saber: Formación en la licenciatura [FLic], Aprendizajes para el desarrollo profesional [ADPr], Formación continua [Fcont], Capacitación para la docencia [CapDcn] y Mejoras en el ejercicio de la docencia [MEDcn]. El tener claro que es una profesión abre campo para el tema a tratar, por lo cual hacemos a un lado entonces la idea de que los oficios también son parte del sector empleo y nos centramos sólo en las ventajas que aporta a los sujetos el tener una profesión que los

prepara para vivir y ser productivos. Pero hay un dato muy real, los profesionistas son productos de una educación superior o universitaria.

Estos grupos de respuestas hacen alusión a los procesos formativos cursados por los entrevistados en la licenciatura que cada uno estudio, además presentan opiniones que permiten considera la importancia que le dan a los aprendizajes para el desarrollo profesional desde la experiencia de una certificación. Esto permite entonces comprender como entienden ellos los procesos de formación continua de frente al reconocimiento de la necesidad de Capacitación específica para el ejercicio de la Docencia. En un último grupo de respuestas de establecen declaraciones referente a como los procesos de certificación representan mejoras en el ejercicio de la docencia para quienes los aprueban.

Para iniciar el análisis se debe anotar que un primer grupo de respuestas hace referencia a la Formación en licenciatura [**FLic**], donde se consignan declaraciones referentes a que procesos de certificación se consideran complementarios a lo que se estudia en la licenciatura para el ejercicio de una profesión, ya que por una parte se considera que el título y cédula profesional son los recursos que habilitan a un sujeto para ejercer pero por otra parte se considera que existen funciones específicas que deben ser validades a través de la obtención de una certificación, considerandose así complementarias en relación al título y cédula profesional (en el caso mexicano). Se puede citar, para ilustrar este aspecto, lo siguiente:

SUJETO A. "Mira yo no soy maestra de primera formación, yo estudié Electrónica, entonces esto me ha obligado a empeñarme en la Pedagogía y en la didáctica"

Se puede observar que el sujeto considera relevante su formación inicial en un área disciplinar de las ciencias exactas, pero que a razón del ejercicio de la docencia profesionalmente, reconoce la necesidad de formarse y habilitarse en el área específica de las ciencias de la educación. Ahora bien, este proceso se tiene que dar a la par del ejercicio profesional y laboral, por lo cual no se podría hablar de recurrar una licenciatura, aunque existen los casos particulares, sino que se habla de un proceso que se inserta en la formación específica y complementaria para estos fines. La formación inicial y

capacitación permanente de los profesores son de los primeros factores que inciden en la vida profesional, son el punto de partida para desempeñar las funciones de la docencia en la educación. Para estar a la vanguardia de estos retos y cambios sociales, muchos autores ven de suma importancia la necesidad de que los profesores reciban una formación adecuada y continua.

Por ejemplo, Esteve (2006) propone la formación inicial y la formación permanente del profesorado como uno de las medidas concretas para enfrentar los problemas del sistema educativo en la sociedad actual. Junto con el autor se asume que los procesos de certificación pueden subsanar y habilitar al docente en ejercicio de aquello que no fue dotado durante el proceso de formación en el periodo de licenciatura. De tal forma que actualmente unos de los propósitos en el campo de la profesionalización, desde el ámbito docente, es la mejora y obtención de logros en la calidad de los aprendizajes de los alumnos. Haciendo una retrospectiva de la actuación docente, en la década de los setenta con apenas la conclusión de estudios, todavía pasantes de licenciatura y egresados para actividades profesionales distintas de las artes de la enseñanza, se involucraban fortuitamente en el proceso, que a la larga se convertiría en un proyecto de vida: la educación. Para ese momento social, la docencia podía representar, en la identidad como profesionales especializados en determinada área, una fuente permanente de tensión en cada clase, donde apenas el sentido común, la intuición y las escasas orientaciones pedagógicas, proporcionaban "algunas pistas" para resolver los distintos malestares, ignorancias y desequilibrios psicológicos, causados por la ausencia de preparación pedagógica que es propia de un verdadero profesor, y de una actividad que demanda saberes en muchas dimensiones y con menos ambigüedades.

Por otra parte, y en relación con el punto anterior, existe un segundo grupo de respuestas que señalan el reconocimiento del Aprendizaje para el desarrollo profesional [ADPr] destacando diversos aspectos de tales aprendizajes, ya que los docentes consideran que son variados los tipos de aprendizajes así como la utilidad que cada uno de ellos aportan para el ejercicio de la docencia en el nivel medio superior donde se desempeñan; a propósito de tal afirmación se puede anotar la siguiente declaración, obtenida al indagar sobre el tipo de aprendizajes que el sujeto considera ha podido desarrollar de frente a su

práctica profesional de la docencia, pero que además han sido consideradas en el momento de afrontar un proceso de certificación docente:

SUJETO C: Aprendizajes en los diferentes Ámbitos del desarrollo humano, en todos los aspectos integrales: cognitivos, afectivos, Planeación educativa, exposición de cursos, evaluación de aprendizajes. El liderazgo, Tutoría, coaching, asesorías académicas, la creatividad [...] un pensamiento divergente

En este aspecto entonces cobra importancia considerar que una formación inicial sólida del docente no es suficiente (Martínez, 1997, 5) ya que por otra parte se hace necesario una capacitación permanente, así como desarrollar nuevas habilidades en el manejo de las técnicas informáticas de comunicación dentro del campo educativo, así como de las habilidades necesarias para el ejercicio docente. Esto lleva a considerar que un plan de formación bien elaborado dentro de una institución enfatizará en la creación de una cultura de calidad en los desempeños y al desarrollo de capacidades relacionadas con la investigación y formación continua, mediante estrategias que permitan al docente asumir una actitud de aprendizaje permanente, ya sea en las diversas áreas del conocimiento como en los saberes pedagógicos y poder dar cuenta de ello mediante procesos de certificación, que si bien no son el camino exclusivo de formación y habilitación, si dan una amplia posibilidad de crecimiento en la mejor de los diversos desempeños. Complementariamente, anota Marcelo (1989), la actuación como docentes no se desarrolla en una isla, sino en una institución educativa, y en compañía de otros colegas y de estudiantes. Hacia unos y otros tenemos también obligaciones, que deben servir de base para llevar a cabo un buen ejercicio profesional, mediante un código deontológico. Este código es una formulación explícita de los compromisos y los deberes profesionales que los componentes de la profesión deben asumir y aplicar en su ejercicio cotidiano. Así, el código entra en el ámbito de la ética profesional, rebasando el de las meras obligaciones expresas. Por ello, la actuación profesional de los docentes, cuyos destinatarios centrales son los alumnos, justifica nuestra profesión y parece por tanto lógico que nuestro código profesional se inicie con los compromisos y deberes relativos a los alumnos y que ocupen un lugar relevante.

Dado lo anterior conviene considerar ahora el tercer grupo de respuestas ya que permiten comprender la Formación continua [FCont] como un proceso que se favorece a través de la certificación, dicho proceso será entonces un factor determinante para la toma

de decisiones en cuanto a los trayectos formativos que se han de establecer para los docentes en servicio. De igual forma es relevante considerar que los sujetos pueden involucrar en los procesos de certificación como una alternativa válida de formación continua que les posibilita además de vigencia, un constante proceso de renovación en cuanto a sus funciones docentes, como lo apunta el caso siguiente:

SUJETO H. es importante ya que como docente debes reconocer tus limitantes ya que eres un formador [...] como profesionalista en este tiempo pues debes ser un docente competitivo, a la vanguardia, que sea de reconocido prestigio

A este efecto conviene retomar la opinión de Dessler (1996), quien asume que toda evaluación es un proceso para estimar o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades o el status de algún objeto o persona. La evaluación de las personas que desempeñan papeles dentro de una organización puede hacerse mediante enfoques diferentes, sin embargo, merece destacarse que la Evaluación del Desempeño es un concepto dinámico, ya que los empleados son siempre evaluados, sea formal o informalmente, con cierta continuidad por las organizaciones. (Mondy y Noé, 1997). Este autor anota la importancia que revisten los procesos continuos de evaluación para la formación continua, así como el impacto que tales procesos tienen en las organizaciones que los propician, desde una perspectiva de evaluación. Sin embargo, dada la importancia del tópico de evaluación se retomará en otro apartado donde se consignan tales grupos de respuestas, baste por ahora asentar que la Formación continua es un proceso que se ve favorecido y enriquecido por los procesos de certificación que se dirigen a los sujetos dentro de una organización, en este caso, de índole educativo y formativo.

Esto lleva el análisis al campo de la capacitación docente, ya que el proceso de formación de los recursos humanos de una organización reviste especial importancia, como ya apunta Taylor (2007) al evaluar los recursos humanos de una empresa, debe haber información disponible que describa la posibilidad de promoción y el potencial de todos los empleados, sobre todo de los ejecutivos clave. La planeación de la sucesión es un asunto fundamental para todas las empresas. Un sistema de evaluación bien diseñado proporciona un perfil de las fortalezas y debilidades de los recursos humanos de la organización con el propósito de apoyar este esfuerzo. El profesorado, la formación y transformación de los profesionales del ámbito educacional, tiene un valor añadido y se torna clave en la

consecución de la profesionalización docente y en el logro de establecimientos con altos niveles de calidad. En la actualidad, se asiste al nacimiento y la consolidación de la Sociedad de la Información y del Conocimiento. Esta nueva realidad, que está penetrando de forma progresiva en las aulas y demanda nuevos desafíos en el profesorado. Esta formación debe reconocer claramente el valor de los conocimientos y experiencias que poseen los docentes y las escuelas, y promover procesos de investigación-acción como mecanismos de conocimiento de la propia práctica.

La formación continua del profesorado en servicio se lleva a cabo a lo largo de toda la práctica docente, tomando a esa misma práctica como eje formativo estructurante, puesto que se presenta como una estrategia prioritaria para elevar la calidad de la educación y como un eje esencial en vistas del mejoramiento del sistema educativo en general (Duhalde y Cardelli, 2001).

Desde esta perspectiva cabe analizar el cuarto grupo de respuestas, en esta categoría de análisis, ya que manifiesta la importancia de la Capacitación para la docencia [**CapDcn**], en palabras de los mismos docentes:

“Existen [...] programas que han sido diseñados para formar a los profesores en servicio [...] sirven para hacer competentes a los encargados de estas actividades y son parte de organismos nacionales que buscan la certificación en [...] porque [...], muchos venimos de Áreas donde la docencia no fue nuestra primera formación”

Siguiendo con la propuesta de Mondy y Noe (1997) se puede entonces comprender que los docentes entrevistados son participes de la planeación y el desarrollo de trayectos formativos que deben verse desde un punto de vista tanto individual como organizacional. En cualquier caso, sus consideraciones son esenciales para evaluar las fortalezas y debilidades de un docente y para determinar el potencial de la persona. Los directivos pueden usar esa información para aconsejar a sus subordinados y ayudarlos a desarrollar e implementar sus planes de carrera. Los resultados de la evaluación del desempeño orientada a la certificación proporcionan entonces también un fundamento para la toma de decisiones racionales con respecto a los ajustes pertinentes. Los docentes asumen que se

debe recompensar el desempeño laboral sobresaliente de manera tangible, como por ejemplo con incrementos salariales. Consideran que los comportamientos que la empresa recompense serán los que ella obtendrá. Es decir, consideran que a mayor capacitación mayores recompensas son susceptibles de obtener.

Incursionar en la docencia puede ser una tarea aparentemente sencilla, sin embargo, muchos profesores lo han llegado a ser por infinidad de circunstancias o motivos, sin haber cursado nunca en una escuela normal; se abren paso en el ámbito educativo y pasan su vida en él. De todos éstos, algunos tienen vocación y aptitudes innatas que los hace sobresalir en su entorno, pese a no haber tenido una formación docente; otros, sin embargo, no cuentan con los requisitos para ser docentes habilitados para la función. La profesionalización de la práctica docente, haciendo énfasis en ello, es ejercer la profesión con relevante capacidad y aplicación. Si esto fuera así, en los resultados de las evaluaciones internacionales este país ocuparía otros lugares mucho más altos que en los que en la actualidad aparece.

Esto no podrá lograrse a menos que los docentes verdaderamente tomen conciencia de la importancia de su profesionalización. Aprender a hacer bien las cosas y hacerlas; planear, buscar las estrategias idóneas, ubicar el nivel educativo en el que se sienta con mayor empatía hacia sus alumnos. El maestro también tiene la oportunidad de darse cuenta con qué edades se siente más integrado. De aquí que, gracias a ello, se podrá generar un clima agradable dentro del aula. Un clima que sea propicio para que el salón de clases se convierta en una comunidad donde verdaderamente se active y se viva el aprendizaje; y he aquí que para lograrlo los maestros deben desplegar los atributos personales que los conviertan en verdaderos modelos y ejes de socialización. Dichos atributos personales son los que todo docente debe fomentar, acrecentar y poner en práctica.

Finalmente, en esta categoría de análisis, existe un grupo de respuestas que hacen referencia a que los procesos de certificación favorecen o no la Mejora en el ejercicio de la docencia [MEDcn], dado que es el ámbito donde se establecen los parámetros de evaluación y medición de los distintos desempeños de los docentes en servicio, a este efecto las opiniones son de índole opuesta entre los docentes investigados ya que manifiestan dos posiciones, por una parte aquella que considera que realmente hay un

cambio tangible de mejora para el ejercicio de la docencia, como se puede observar en la siguiente declaración:

SUJETO I. "... en lo que más ha impactado es en la didáctica, estar ante el reto de un modelo por competencias y no saber materializarlo, ahí es donde ha enriquecido el proceso de certificación en mejoras muy puntuales sobre didáctica y maneras de evaluar a los chicos"

Pero por otra parte existen las opiniones que declaran que los procesos de certificación son parciales y por tanto no presentan una oportunidad clara de mejora que se refleje en el ejercicio profesional de la docencia, como se manifiesta a continuación:

SUJETO H. "[...] se quedan muy lejos de dar cuenta de todo lo que hace un maestro, solo se limita a trabajar una parte y no aspectos que abarquen más la totalidad de los procesos, se quedan en la superficie de los hechos."

A este efecto, ya Ponce M. (2005) señala que el desempeño profesional se refiere a la actuación del docente, que expresa la interrelación dialéctica de las competencias profesionales pedagógicas para orientar, guiar, controlar y evaluar el proceso educativo y la producción intelectual del profesorado en formación, con la que demuestra el dominio de las tareas y funciones diseñadas para ese rol, en los diferentes contextos de actuación. El docente depende de su formación, y del dominio de un saber específico y complejo (conocimiento pedagógico) que comprende los procesos y decide con niveles de autonomía sobre contenidos, método y técnicas, elabora estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de los alumnos, organiza contextos de aprendizaje, e interviene en distintas maneras de favorecer la construcción de conocimientos y las necesidades de cada alumno.

Todos estos elementos son presentados para seguir creando la idea de cómo la docencia a través de los procesos de formación adquiere la categoría de profesional, todos estos elementos requieren a su vez la presencia de una comunidad que legitime los procesos y ella misma es al que da el elemento de status por encima del oficio, pero es también esta comunidad la que norma el comportamiento e injerencia del grupo profesional.

La finalidad de todas las instituciones que promueven la formación docente tiene también la idea de fomentar en los sujetos las herramientas y competencias que se necesitan para poder desarrollarse en el campo laboral, aunque en el aspecto de la formación la

complejidad aparece al pensar que es el docente mismo el que busca formar a otros docentes, haciendo corresponder las demandas de la sociedad actual con aquellos elementos de la formación que más resultados positivos han dado bajo su experiencia.

Lo relevante de este punto es el hecho de que las autoridades buscarán una coordinación en las actividades de formación propuestas, organizando así un trabajo de equipo buscando los convenios, relaciones y acuerdos que vuelvan más propicio la formación de los docentes en búsqueda de perfección y mejoramiento de su práctica. Es tanta la importancia que han cobrado los aspectos de certificación que ha sido incluido en la agenda de los países y México no es la excepción, en este país los vínculos con las certificaciones se dan en la búsqueda de que el docente logre una optimización de recursos materiales, físicos y psicológicos para que puede desempeñarse lo más eficaz y eficientemente posible. De igual forma el proceso de certificación busca establecer las reglas y dinámicas que estructuran cualquier profesión, aunque en esta ocasión del trabajo de investigación que nos compete, se trata de la forma en la que el docente es preparado en búsqueda de la perfección.

Ser un profesional de la docencia entonces, se vuelve sinónimo de ser exigente contigo mismo, Tenti (2001: 87) habla sobre como la búsqueda de la certificación docente se convierte en el aceite que alimenta el engrane de un reloj perfecto en el que todas las piezas embonan para hacer caminar una pieza más grande llamada calidad educativa, el docente, los contenidos, las instituciones son las piezas que hacen que la máquina perfecta embone.

En el siguiente apartado se tratará acerca de los procesos de certificación desde su vivencia, específicamente dentro del curso de tal proceso para la obtención del documento, así como su relevancia.

7.3. Categoría de análisis: Procesos de certificación

La tercera categoría de análisis son los Procesos de certificación [PdC] entendida, tal categoría, como la serie de pasos a seguir para la obtención de un testimonio de idoneidad respecto al desempeño de un sujeto en el ámbito profesional y/o laboral. Esta

categoría tiene cinco grupos de respuestas encontrados, a saber: Organismos certificadores [OrgCert], Evaluación para la certificación [EvCert], Validación de la experiencia docente [VexpDcn], Actitud ante la evaluación [ActEv] y Utilidad del certificado [UtlCert].

En este apartado se encontraron grupos de respuestas que se refieren a los organismos encargados de establecer y validar los procesos de certificación que los docentes tienen como recurso para su profesionalización, por tanto, existe también en este rubro la inquietud por el tópico de la Evaluación como medio para la certificación de los saberes. Otro grupo de respuestas hace hincapié en la validación de la experiencia docente como medio para la obtención de una certificación; dando así espacio a dos grupos de respuestas más, las que hacen mención de la actitud con que los docentes asumen un proceso de certificación y las que se refieren a la utilidad que pueden hallar los docentes para el documento que se obtiene a través de un proceso de certificación.

De tal manera que el primer grupo de respuestas hace referencia a los Organismos certificadores [OrgCert], donde se pudieron obtener declaraciones que hacen referencia al modelo del tercer implicado, que permite a través de la presencia de un agente externo obtener la validez para los procesos de certificación, como se anota a continuación:

SUJETO A. “hay una institución, una tercera institución de confianza que me diga, [...] ya lo evalué, y te lo reconozco, [...]alguien más me está asegurando porque ya lo revisó, ya lo vio”

Para analizar la importancia de la presencia de los organismos certificadores es necesario comprender que “un sistema de certificación es un arreglo organizacional, formalmente establecido, en el cual se lleva a cabo el ciclo de identificar, estandarizar, formar y evaluar las competencias de los trabajadores” (CINTEFOR, 2008). Dado que esto es lo que posibilita que exista un proceso de evaluación que permita confiabilidad en sus resultados, toda vez que no existen intereses mediados en la evaluación misma. Esto además permite que los sujetos involucrados en los procesos de certificación se sientan confiados de la imparcialidad de quien los va a evaluar.

Un segundo grupo de respuestas señalan la importancia de la Evaluación para la certificación [EvCert]

SUJETO C. “Evaluación es un proceso [...] que supone un juicio de valor sobre la programación establecida. [...] que busca identificar y cuantificar las desviaciones entre un estándar y la actividad real.”

Con tal aseveración se puede retomar lo apuntado por Olivero (2007) quien anota que el desempeño profesional se refiere al carácter y la calidad del quehacer y práctica docente de acuerdo con ciertos criterios y pautas que se valoran como un buen desempeño, dentro de determinados estándares. De igual forma refiere a la capacidad para llevar a cabo, de manera competente, las funciones inherentes al desarrollo de su actividad educativa y de manera más específica al ejercicio de la docencia. Así mismo, puede entenderse como el proceso de desarrollo de sus habilidades, competencias y capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para articular relaciones significativas entre los agentes sociales que intervienen en la formación de los alumnos y participan en la gestión y fortalecimiento de una cultura institucional democrática.

El tercer grupo de respuestas permiten comprender la Valoración de la experiencia profesional [VExpDcn] como un proceso que se favorece a través de la certificación

SUJETO H. hay que demostrar que existen los conocimientos, habilidades, actitudes y valores de lo que se va a certificar, en la experiencia, Si bien los conocimientos y las habilidades son elementos más materiales o prácticos

Se puede entonces aceptar, como ya anotaba Herrera (1999: 8) que en los últimos años el tema de las competencias se entiende como elemento dinamizador de las actividades que tratan de buscar la capacidad práctica, el saber y las actitudes necesarias para desenvolverse en el trabajo de ocupaciones y ha potenciado un número creciente de cambios en los sistemas de formación de los trabajadores sociales y en la utilización de medios, métodos y formas de enseñanza dirigidas a que el trabajador adquiriera la capacidad necesaria para el ejercicio de sus funciones.

Si se logra comprender así la certificación, entonces se puede entender que la actividad laboral estará respaldada al tener las herramientas necesarias para llevar a cabo la actividad que se desea lograr, para el caso de la docencia se tienen entonces diferentes elementos que van más allá de herramientas electrónicas o medios impresos que respaldan la enseñanza. La manera de impartir una clase, de expresar emociones, son algunos

elementos que en este caso se enuncian como subjetivos, pero que sin duda forman parte de las características que van intrínsecas al momento de interactuar con alumnos y con demás docentes, que sin duda enriquecen cada momento en el aula y que van más allá de un mero conocimiento, esperando que sea un conocimiento completo, es decir, lleno de experiencias de vida, de un aprendizaje entre maestro-alumno y viceversa, donde el alumno no sea el único que aprende día a día, sino que el docente sea parte de este aprendizaje.

Con el preámbulo anterior se da pie a la discusión que permite elucidar que la certificación de la práctica docente impacta de manera directa en los sujetos que han asumido como opción profesional la docencia en los distintos niveles educativos que integran el sistema educativo mexicano. Es oportuno señalar que esta investigación se realiza como una contribución a la discusión actual sobre los procesos de certificación y su pertinencia para la construcción de modelos educativos bajo el enfoque de calidad. También será posible poner de manifiesto la manera en cómo estos procesos dan cuenta de la relevancia de la actualización y la profesionalización de quienes ejercen la docencia en corresponsabilidad con los centros educativos en que laboran.

Si bien los programas de formación buscan llevar a cabo una profesionalización del docente, éste se enfrenta constantemente a la idea de su desarrollo bajo tres dimensiones (Núñez, 2012: 20); la de identidad, la ética y la reflexiva. La primera nos habla sobre la identidad del docente y cómo ocurren cambios conforme pasa el tiempo. La segunda hace referencia a la capacidad que tienen los profesores para dar cuenta de sus actos, así como la manera de responder hacia ellos con la misma esencia de la segunda dimensión. Por último, nos queda el aprendizaje de la experiencia acumulada durante el camino de crecimiento como docente, donde se pone de manifiesto el conocimiento, creencias y valores.

Todos los sujetos tenían en su entender que la certificación les ayudaría a mejorar su práctica, en otras palabras, su ejercicio profesional, lo interesante como en el caso anteriormente mostrado es en la que cada sujeto asume esa posibilidad de mejora a través de la certificación

SUJETO D: “creo el aspecto en que he desarrollado más habilidades en el tema de educar centrándome en el aprendizaje, ya que se nos ha mostrado

como romper el paradigma de que conocer es solo aprender, repetir, una serie de premisas, en este caso buscamos un aprendizaje más cercano a la mejora no solo de notas sino de la vida misma de los sujetos”

Lo que se alcanza a observar en este caso es como el sujeto ubica que el proceso de certificación le ayudo a situar los objetivos de su práctica, centrando su atención es aspectos del aprendizaje que hasta el momento anterior a su preparación desconocía., convirtiendo así su labora en un proceso más completo. Pero no es el único caso, muchas veces al trabajar con docentes noveles, nos damos cuenta que uno de sus principales problemas es el dominio de grupo, lo cual va totalmente aunada al dominio del carácter del sí, de ahí que lo sujetos deban aprender a reconocer y canalizar emociones propias, en el caso del sujeto F ubicamos como uno de los principales aportes de la certificación fue aprender a dominar el carácter, algo que lo ayudo a poder desempeñar su labor docente de forma más óptima.

SUJETO F: “El trato con diferentes personas, ser más paciente al explicar algo que los alumnos no puedan entender y mejorar mi administración del tiempo.”

Dentro del ámbito de la educación se encuentran una serie de características que van intrínsecas con la docencia, si bien se necesita que la educación sea de calidad para el pleno desarrollo de las capacidades de los alumnos y mismos maestros, se deben vincular nuevas estrategias que potencialicen estas capacidades, y asumiendo como un reto para formar mejores personas en sociedad, para esto la demanda de nuevos y mejores docentes es una exigencia que hoy en día se trabaja con políticas sustentadas en diferentes modelos de certificación

Los llamados modelos de certificación son un conjunto de diferentes organismos que se preocupan por la calidad de la educación, se refiere al trabajo en conjunto de Estado, en cuanto a las políticas públicas que se vinculen con el mejoramiento y capacidad de la educación, por capacidad se debe entender el alcance que la Educación debería tener hacia la sociedad. Las instituciones formadoras tanto de alumnos como docentes, mismos que coadyuven el desarrollo de la calidad en la educación. Y por último los programas que aseguren de igual manera la calidad en la impartición de los conocimientos, es por ello, que los estándares realizados y llevados a cabo deben ser de la mejor calidad posible debido a

que la impartición de los conocimientos se desarrolla hoy en día bajo criterios en estándares de calidad, tal como lo menciona De los Santos (2013).

El cuarto grupo de respuestas, en esta categoría de análisis, manifiesta la importancia de la Actitud ante la evaluación [ActEv] desde un ámbito de crecimiento o desarrollo humano dado el potencial de cada persona:

SUJETO B. “En lo personal [...] en lo que es tu campo te enriquece como persona porque [...] puedo seguir creciendo “

Aunque también existen quienes esperan ser recompensados por ello, tras la obtención de un certificado, como se expone a continuación:

SUJETO E. “Económicamente nunca he recibido un reconocimiento, un aumento o un bono o algo así, simplemente pues se me reconoce frente a la comunidad educativa”

Recompensar los comportamientos necesarios para lograr los objetivos organizacionales es relevante en el plan estratégico de una institución. Para motivar el buen desempeño, una institución debe diseñar e implementar un sistema de evaluación del desempeño confiable y después recompensar en la misma medida a los trabajadores y equipos más productivos. Los datos de la evaluación del desempeño también se usan con frecuencia para tomar decisiones en varias áreas de relaciones internas con los empleados, como la promoción, la destitución, la terminación de la relación laboral, los despidos y las transferencias. Por ejemplo, el desempeño de un empleado en un trabajo puede ser útil para determinar su habilidad para desempeñar otro trabajo en el mismo nivel, como se requiere para considerar las transferencias. Cuando el nivel de desempeño es inaceptable, la destitución o incluso la terminación de la relación laboral puede ser adecuada. Cuando participan empleados que trabajan bajo un contrato, la antigüedad es comúnmente la base para considerar los despidos. Sin embargo, cuando la administración tiene más flexibilidad, el historial de desempeño de un empleado es, por lo general, un criterio más relevante.

Algunas organizaciones intentan determinar el potencial de los empleados evaluando su desempeño. Aunque los comportamientos pasados pueden ser los mejores indicadores de comportamientos futuros, el desempeño pasado de un empleado puede no

indicar con exactitud su desempeño futuro en un nivel más alto o en un puesto diferente. Destacar en exceso las habilidades técnicas e ignorar otras habilidades igualmente importantes, es un error común al promover empleados a trabajos gerenciales.

Finalmente, en esta categoría de análisis, existe un grupo de respuestas que hacen referencia a que los procesos de certificación implican la Utilidad del certificado [UtlCert]

SUJETO H. “la certificación permite conocer si eres competente por medio de un certificado que avala tu práctica docente”

A este efecto ya Ruíz Bueno (2009) apuntaba que “se asocia generalmente a un proceso de reconocimiento de las competencias obtenidas a través de un sistema de aprendizaje formalizado, todo ello para obtener finalmente un certificado o documento legalizado”. Entendido así, el proceso de certificación es un proceso de educación formal que es certificado a través de un documento que avala la complementación del título profesional, el cuál funge como testigo de un proceso concluido de forma completa y satisfactoria, todo ello para insertarse en una práctica profesional específica. Para el momento presente, el sistema productivo exige un cambio, que retira la preponderancia del trabajo manual ejercido por los primeros grupos sociales, incluso soslayando el trabajo de producción industrial, para situarse en una actividad nueva: la robotización de procesos y labores previsibles. De tal forma que es ahora el conocimiento, que, aunado a las habilidades y actitudes necesarias, puede aportar a la construcción de lo conceptualizado como era del conocimiento y la tecnología, donde se ha sustituido la tierra, mano de obra, energía y otros medios económicos tradicionales como escalón donde se sitúa la producción de la riqueza.

También la certificación ayuda a responder ante los nuevos retos que el docente tiene gracias a los avances tecnológicos. Si bien ser docente es una complejidad constante ahora ellos cuentan con un arma de dos filos, como se podría decir coloquialmente, el proceso al que son sometidos para garantizar su competencia puede jugar el papel de motor u obligación, propiciando en ellos un sentimiento de superación o de pesadez según sea la forma en la que responda cada sujeto.

Un ejemplo de ello es la actitud de los docentes ante las tecnologías de la información, la utilidad de las computadoras, plataformas, sistemas operativos, software y hardware; si bien ellas son herramientas nuevas, debemos tomar en cuenta que la reacción ante la propuesta de estos aprendizajes nuevos tendrá una relación muy estrecha con la edad que tengan los sujetos a los que se someterá la actualización. Mientras más años de servicio tenga el docente, existe la hipótesis de que mostrará mayor resistencia a los cambios, aunque no es una regla debido a que hay muchos docentes que muestran un compromiso y vocación real a su labor aprovechando las tecnologías como una posibilidad para actualizarse.

Hay distintas reacciones ante las tecnologías y cada una de las oposiciones debe conocerse con la finalidad de proponer soluciones, algunas de las formas es que a cada obstáculo se relacione con un curso o diplomado que le conceda al docente vencer los temores generados por el desconocimiento. La certificación entonces puede verse como una caja de herramientas, en las que al observar las deficiencias o dificultades del maestro para acoplarse a las nuevas tecnologías pueda generar posibilidades de aprendizaje. Sobre tales experiencias se habrá tratar en la siguiente categoría de análisis, consignada en el apartado a continuación.

7.4. Categoría de análisis: Experiencias de certificación

Por último, la cuarta categoría de análisis son las Experiencias de certificación [EdC] entendidas como el conjunto de vivencias con respecto a los procesos de certificación susceptibles de valoración. Esta categoría tiene tres grupos de respuestas encontrados, a saber: Impacto de la certificación [IpctCert], Vinculación con la práctica profesional [VinPrac] y Motivación para la certificación [MtvCert]. La facilitación de procesos de aprendizaje bajo el enfoque de competencias en la Educación Media Superior se encarga de facilitar, así como evaluar el proceso de aprendizaje y diseñar instrumentos para su evaluación de acuerdo a los lineamientos de la Reforma Integral de Educación Media Superior. Dentro de los estándares de competencia se establecen también los conocimientos, teóricos, básicos y aplicables con los que deberá contar la persona para la realización de dicha función, así como las actitudes relevantes que deberá mostrar su desempeño.

Los estándares de competencia también han sido impulsados por las nuevas políticas en materia de educación, debido a que se deben cumplir en la actualidad ciertos estándares que proporcionen una educación con calidad, la importancia de los estándares radica en su función para servir como referentes que posibilitan saber de qué manera se debe actuar en el quehacer de las actividades docentes, así como encontrar puntos clave para mejorar la calidad que se pretende alcanzar.

Como parte de la política actual, se considera prioritario impulsar nuevos procesos formativos a través del desarrollo de competencias, mismas que han fortalecido y desarrollando nuevos planes estratégicos con la intención de elevar su calidad y pertinencia. Para ello la Secretaría de Educación Pública a través de la Subsecretaría de Educación Media Superior, elaboró perfiles, parámetros e indicadores para el desempeño de las funciones docentes, así como técnicos docentes.

Estos tres grupos de respuestas hacen referencia a la Motivación que los docentes tienen para incorporarse a un proceso de certificación, así como el impacto que tal proceso les causa en su ámbito laboral y profesional. De igual forma se presentan opiniones que tienen que ver con la vinculación que los procesos tienen para con la práctica profesional del docente.

Un primer grupo de respuestas hace referencia al Impacto de la certificación [Ipcert], donde se pueden encontrar respuestas que hacen referencia a como este impacto de encuentra de manera relevante en el ámbito interno de la persona, de cómo el profesional se posiciona personalmente en cuanto al grupo de docentes y su institución, tal como se puede anotar a continuación:

SUJETO A. Creo que soy parte del grupo que está comprometido con su profesión, pero no creo que sea por el hecho de certificarme, Ósea eso ayuda, pero no es lo Único, es más interno, como de lo que tú eres como persona y no solo de lo que haces bien”

Al realizar las practicas docentes se tiene la oportunidad de facilitar el aprendizaje a los alumnos, de transmitir hábitos que ayuden a que el aprendizaje sea mejor; pero también tienen la oportunidad de perfeccionar su profesión. La práctica docente es la demostración de capacidades para dirigir las actividades que se realizan en las aulas. Se requiere la

formación de individuos críticos, analíticos, investigadores que ayuden a descifrar fenómenos sociales, que realicen propuestas y soluciones para los problemas actuales que presenta la sociedad.

El proceso de globalización de la economía, las innovaciones tecnológicas y las nuevas formas de organización del trabajo, exigen de los trabajadores, además de las competencias específicas de una ocupación, niveles cada vez más altos de educación, trabajo en equipo y comunicación en el ambiente de trabajo en continuo cambio. Una primera hipótesis que se puede explorar para explicar las causas de este comportamiento se encuentra en considerar a la educación o formación como un filtro para integrarse al ámbito productivo; se puede observar que, a mayor índice de formación cursada por los sujetos, éstos están en mayor posibilidad para obtener un empleo. Esta formación deberá incluir valores, actitudes y habilidades que permitan demostrar tal formación y capacitación. Esta idea sirve como un primer elemento para justificar la existencia de un determinado proceso de certificación como elemento que legitima y avalan conocimientos que habilitan al sujeto con a fin de otorgarle mayores posibilidades para obtener un puesto en el campo laboral elegido.

Siguiendo esta idea, también se vuelve más compleja la tarea de las instituciones de educación superior, así como de las entidades de capacitación para el trabajo, ya que, el egresado o el profesional ya consolidado se ve obligado a continuar en un proceso constante de formación y actualización, ampliando así el rango de edad en el cual se sostiene una relación de aprendizaje formal. El objetivo parece estar en la demostración de cuánto se encuentra capacitado el profesional, así como cuánto es competente para poder mantenerse en un puesto laboral y realizar un trabajo eficiente y eficaz.

Un segundo grupo de respuestas reconocen la Vinculación con las prácticas profesionales [VincPrac]

SUJETO C. "Todas las certificaciones tienen una finalidad que se vincula con el campo laboral, pero de alguna forma se podría precisar en las certificaciones de calidad en los procesos"

Según Hernández (2000) en la actualidad se aboga por un maestro más protagónico, que pueda ejercer un rol realmente profesional, un maestro autónomo que, en lugar de tener siempre que acatar y ejecutar ordenes, tenga espacio para tomar decisiones con base en las características específicas del proceso de enseñanza. De igual forma el impacto de las certificaciones se puede ver reflejado en la necesidad de que el docente sea capaz de asumir un liderazgo que promueva los aprendizajes en sus alumnos, inducir al cambio, la innovación y convocar a los participantes del proceso educativo para conformar una comunidad educativa que posibilite la consistencia y coherencia en las visiones, motivaciones, estrategias y compromisos de sus integrantes.

Uno de los factores que marca tendencia en el aspecto del mercado laboral es sin duda, el aspecto económico. Hablando de los modelos económicos bajo los que se ponen las bases de la consolidación de naciones, podríamos citar el modelo de sustitución de importaciones como ejemplo. Si bien es un modelo que ya no tiene vigencia en la actualidad, dio pie a un desarrollo industrial que modificó, de forma radical, la organización y principales fuentes de ingreso de las naciones. De ahí también, la justificación de que las industrias manufactureras despuntaran y comenzaran a instalarse en los distintos escenarios. Todo ello se genera, en el caso de México, en la década de los 90's y si bien el modelo ya está en desuso, la industria manufacturera y la industria en general mantienen su influencia en el sector económico.

Esta misma dinámica del sector industrial, propició el siguiente modelo económico; la globalización, ya que, la instauración de industrias propició la aparición de relaciones entre empresas y ello a su vez, llevó a la construcción de puentes entre naciones. El seguimiento de esta lógica abre la posibilidad de que exista también una movilidad del sector humano; trabajadores que puedan migran de naciones dependiendo de sus aspiraciones y obligatoriamente, eso también elevó estándares de competitividad.

Esta nueva situación en la que trabajadores de otras naciones entran a México ha provocado también, la necesidad de emigrar formatos de estándares de calidad y competitividad que exigen a los profesionales tener herramientas tan simples como idiomas, cursos y capacitaciones más sofisticadas. Todo con la finalidad de poder adquirir mejores puestos, ya no sólo por el temor a la competencia nacional sino a la internacional.

Tal parece que la tendencia de tener diplomas y títulos que sean avalados por universidades reconocidas en el extranjero, valen más que sólo tener un título o diploma de alguna prestigiada universidad nacional. Todos estos elementos propician que el mercado laboral tenga variaciones importantes destacando en algunos sectores. Podríamos decir que es tanta su importancia, que también marcan tendencia en las opciones para decidir qué carreras elegir, considerando las que permiten tener una proyección internacional que se puede enriquecer o solidificar con más certificaciones, capacitaciones y complementos.

La política educativa siempre ha sido un medio para lograr consolidar propuestas de mejora en el ámbito educativo, o al menos, eso debería ser la intencionalidad que gobernara en cada uno de los legisladores que proponen leyes que afectarán la estructura institucional de los diferentes subsistemas educativos o también generarán oportunidades de aprendizajes, acercamiento pedagógico.

En México el crecimiento constante de investigaciones sobre el aspecto educativo es lo que ha permitido que lleguen hasta la tribuna legislativa propuestas sobre cómo mejorar en el ámbito educativo tanto en prácticas, infraestructuras, modelos, pero quizás donde más se puede aportar para el incremento de conocimientos formativos es en la evaluación de desempeños. Si bien en cada subsistema educativo hay más agentes aparte de los maestros, son estos de alguna manera los que pueden controlar los aprendizajes, de ahí que su evaluación se convierte en una oportunidad para documentar y justificar los actuantes a nivel político. Recordemos que una de las finalidades de generar leyes o política es tratar de homogeneizar los conocimientos y procesos a nivel nacional, por muchos años nuestro país se ha caracterizado por tener en cada estado, libertad para determinar lo que mejor convenga en planos económicos, políticos y sociales, tomando en cuenta los diferentes contextos. Así que cuando se establecen políticas pensadas en el general, es una oportunidad para que los mexicanos puedan conseguir una base sólida sobre los aspectos en los que se busca educar y el resultado del alumno que desea lanzar como profesionista.

A este efecto conviene recordar que Morán (2016) asume que evaluar no consiste en aplicar un método determinado por su valor. Se trata de documentar evidencias explícitas sobre el desempeño docente para identificar aquellas competencias desarrolladas y las que requieren ser fortalecidas. Demanda información de diferentes fuentes, un juicio

profesional y una toma de decisiones por consenso de expertos. Por tanto, la evaluación de desempeño docente no es una acción en un momento concreto, es un proceso con una estrategia bien planificada, ejecutada, evaluada y retroalimentada. Si se logra transformar a la evaluación de desempeños en esto que Moran manifiesta, se logrará también consolidar procesos legislativos que correspondan a una visión lógica y congruente de los procesos educativos.

Finalmente, en esta categoría de análisis, existe un grupo de respuestas que hacen referencia a la importancia de la Motivación para la certificación [**MtvCert**]

SUJETO J. Sobre todo, en cuanto es una satisfacción profesional, personal. Es lo que a tu alrededor es como tu buen nombre, es como darse a conocer con los demás para alguien que vale la pena, que es un buen profesionalista, un buen maestro.

Normalmente, la motivación es la base de las respuestas a las necesidades, deseos, objetivos, metas, y expectativas. Sirve como un motor que da fuerza para lograr algo. Además, provoca, despierta ilusión e interés hacia el trabajo y hace más ágil y eficaz la tarea educativa. Gómez (2008) afirma que: si el docente es eficaz en la intervención sobre la motivación del alumnado, puede conducir su conducta y determinar el ambiente del aula y el rendimiento académico. Cuando la motivación es intrínseca, la conducta está asociada a sentimientos de satisfacción por el logro y la autorrealización personal. Los expertos hablan de procesos cognitivos que vinculan la tarea de la satisfacción como guía del comportamiento de la persona. Respecto al aprendizaje, los motivos intrínsecos están relacionados con aspectos como la curiosidad, la expectativa de éxito o el compromiso con el aprendizaje

Otro tipo de motivación está relacionada con la autoestima; a través de ella el sujeto afianza sus capacidades, intereses y habilidades. Cuando los alumnos descubren sus competencias, tienen mayor interés y esfuerzo en el desarrollo del aprendizaje y en la superación y la mejora personal. La autoestima parte del conocimiento de la realidad personal; en consecuencia, para acometer cualquier trabajo es importante el conocimiento previo de las propias capacidades. Se apoya en la valoración social, que supone la aceptación, aprecio y aprobación que la persona recibe de los demás. Esta motivación extrínseca se basa en los refuerzos, recompensas o premios que sirven de estímulos para el

logro de objetivos. La motivación extrínseca dirige la conducta en función de la consecución de beneficios y de la evitación de perjuicios que se generan colateralmente a la tarea. En el contexto educativo dentro del modelo tradicional era recurrente utilizar los refuerzos mediante premios para los comportamientos deseables y extinción de los no deseables y de castigos proporcionados para la manifestación de conductas indeseadas o inadecuadas.

En otro de los casos ya mencionados, se habla de cómo la importancia de la certificación termina impactando en el ambiente laboral, ya que los compañeros hablan o consideran que al realizar un proceso como se pretende demostrar en la práctica profesional. Pero hablando de motivación el papel de los compañeros es el que promueve, motiva e incita a sus compañeros a seguir el derrotero marcado, ya que notan que, si hay necesidad de mejorar tanto en cuestión laboral como profesional, de esto da cuenta en su testimonio el Sujeto B, cuando cuenta su experiencia en este rubro:

SUJETO B: yo veo personas que están de mucho más tiempo donde yo estoy y dices se continúan preparando y dices pues oye si ellos que ya tienen toda la experiencia del mundo se siguen preparando y se siguen enfrentando a estos procesos pues es por algo, ¿no? hay una motivación y es el estar al alcance de ellos

El elemento a rescatar en este testimonio se centra en una palabra clave que utiliza el sujeto cuando dice que, la gente de experiencia se sigue preparando, por tanto, el docente con experiencia es alguien a quien sus compañeros desean y buscan seguir, de ahí que al ver su mejora en el trabajo quieran continuar sobre esa línea y tener también un puesto agradable de trabajo y adecuado a lo que necesiten.

En cuanto a los procesos de certificación se hace posible apuntar que por todo lo hasta aquí anotado, resulta de vital importancia reconocer la necesidad de lograr que existan programas que posibiliten la certificación del profesional docente para el ámbito mexicano actual. Esta profesión, en nuestro país, está en posibilidades de establecer mecanismos de colegiación que le brinden respaldo y una identidad definida. Aunado a la profesionalización del docente se hace también apremiante la necesidad de otorgar identidad propia a todo aquel que ejerce docencia sin importar su origen profesional, es

decir, no asumir como alterna la profesión docente sino como necesitada de una reconfiguración actual.

El docente, comprendido como un sujeto inmerso en la profesionalización de sus prácticas a través de procesos de certificación, podría encaminarse hacia la construcción de ambientes educativos que permitan a los recursos humanos transformarse y desarrollarse al tiempo que propicia que los estudiantes con quien convive y se relaciona son también parte de tal proceso y desarrollo. La finalidad de esta contextualización se encamina a la constatación de la ausencia de un modelo único de certificación que permita la transformación docente. El ambiente educativo nacional se ve permeado de evaluaciones que miden los cumplimientos burocráticos, o de perfil inicial, que no siempre dan cuenta del liderazgo del docente como agente educativo en construcción. Por otra parte, los resultados de las evaluaciones en varias ocasiones (v.g. el examen de ingreso y permanencia al Servicio Profesional Docente) toman en cuenta las certificaciones del sujeto en aislado y como contribución al perfil deseable, pero no se ejerce como motivación y catalizador de los procesos competentes que el docente en funciones desarrolla y práctica.

Se vislumbra entonces la pertinencia de cuestionar la realidad existente para la elaboración de modelos de certificación que den cuenta de las necesidades del docente en un contexto determinado. Tómese como ejemplo, que se ampliará más adelante, el caso de los docentes que son certificados en México bajo el modelo por competencias a través de instrumentos estandarizados que no han tomado en cuenta las realidades –por citar algunas– bilingües de poblaciones rurales o el liderazgo que propicia el desarrollo personal, humano y social desde la figura del docente en el ámbito educativo.

Existe en las instituciones educativas una constante insistencia en el papel preponderante del docente como agente de cambio del centro educativo y por ende para los procesos formativos que se llevan a cabo en éste, así como en la comunidad que le acoge. Sin embargo, su campo de acción se limita constantemente a la toma de decisiones para la resolución de conflictos que se generan en el devenir cotidiano, no se le toma en cuenta al momento de la propuesta general de nuevas políticas educativas que impacten en programas de estudio o propuestas formativas.

Por otra parte, los docentes muchas veces pueden perder de vista su participación como sujetos formadores y acompañantes de otros. Su contribución a la educación se ha restringido al campo del sujeto autorizado para sancionar lo correcto de determinadas acciones o bien como el último responsable de los procesos administrativos que favorecen la buena marcha de los planteles. Esto es un reto toda vez que si bien un amplio porcentaje de los docentes del nivel medio superior acceden a la docencia por un nombramiento que deviene de una búsqueda laboral y no siempre de una opción profesional por la incidencia de este agente en el ejercicio docente, se deja de lado su participación en el ámbito formativo del estudiante, restringiéndose al mero proceso administrativo que permita el curso de las acciones emprendidas, acotadas hoy día por múltiples revisiones y acreditaciones a los centros educativos necesarias para el mantenimiento de los correspondientes parámetros en los distintos niveles educativos.

CONCLUSIONES

La sociedad se estructura de acuerdo a variados elementos entre los que destacan el conocimiento y los medios de comunicación, dado que el acontecimiento humano se reconfigura en cuanto lo que se conoce, se descubre, se puede comunicar con otros seres humano. Es a través de los medios de comunicación que han surgido nuevas formas de comprender las relaciones humanas en los diferentes grupos sociales; incluso en su organización y proyección como grupos sociales. Siendo estos factores creaciones del ser humano que en su búsqueda por adaptarse y desarrollar nuevas formas de existencia transforma el medio en que se desenvuelve dando como resultado la transformación del entorno, las relaciones y la organización. Cabe aquí el señalamiento hacia las instituciones, quienes como entidades donde se dan de forma privilegiada las interacciones humanas encaminadas hacia la preservación y configuración cultural de distintas generaciones, tienen como una de sus características la organización de los seres humanos hacia un fin determinado (Kuhn, 1971, p. 3).

El establecimiento de conceptos permite al hombre establecer los acuerdos sobre el entendimiento, lectura de realidad, que habrá de posibilitar el dialogo entre iguales. Sin embargo, esta acción se encuentra permeada de contextualizaciones que condicionan de tal forma la construcción de tales coordenadas tanto cuanto el sujeto se hace presente en este contexto socio-histórico. Sin embargo, cada concepto se encuentra sumergido en la diversidad de comprensiones, parece ser que en todo momento acuciada por el interés del grupo dominante.

Hasta aquí el juego de comprensión-intención pareciese que es lo que dictaría la segmentación del tiempo en edades y épocas, cada una de ellas caracterizada desde los conceptos, desde lo que le da identidad, desde las formas y maneras de ser en el tiempo. Sin embargo, acudimos a un momento histórico que se torna volátil, que se diluye, como anuncia Bauman, una época donde los entendimientos y formas son transformables a consideración y donde parece que no hay de donde asirse.

Cabe pensar si en el momento actual, donde los adolescentes y jóvenes en su mayoría, no reconocen un modelo institucional: escuela, familia, gobierno, como referente;

¿es posible pensar en que sus intereses, aún no formados, delineados, inconsistentes, líquidos, puedan ser el marco formativo requerido para transformar y en su momento asumir el devenir histórico, social e institucional?

La realidad así comprendida nos propone una búsqueda del punto medio, dialogante por su herencia hegeliana, entre autoridad y libertad. Dice que el mundo se ha preocupado, hasta ese momento histórico, de un modelo que permite la conservación de un institucionalismo jerárquico impositivo (escuela, directivo, docente), pero que, en el momento actual, para inicio del siglo XX, se necesita un modelo que permita la centralización del proceso educativo en los intereses, las motivaciones, la persona del alumno, del niño.

He aquí que, si la realidad me demanda una solución, la seguridad de un solo modelo “educacional” -solo por darle un nombre- como el de configurar a los alumnos como meros receptores de una gran información que he de impartir, me ceñiría de manera paupérrima a la comodidad, determinándome a dejar de lado la vocación que el docente ha de tener como investigador, la continua tarea de preparación que demanda el contacto con los alumnos y el entorno que les rodea, para rehuir a la seguridad del monologo en un salón de clases.

Los retos educativos han de posibilitar la ampliación de horizontes óptimos para la humanización de los implicados en el proceso, pues requerirá de un constante dialogo entre el docente y alumno, sin ignorar el medio que le rodea, pues éste sirve de pauta en el proceso de conformar una vida sensible, abierta para el aprendizaje mutuo. Los retos se tornan a la formación humana de los individuos, a la no inconciencia de su propia existencia, haciendo de los siguientes puntos necesarios para la práctica educativa: constante dialogo, ambiente de confianza, seguridad, propiciando la crítica asimismo de señalar los vicios barbáricos de la inconciencia, la constante preparación del docente además de la apertura del estudiante, la sensibilidad al entorno y la capacidad de crear proyectos que involucren a la comunidad, brindando con todo ello experiencias que verifiquen todo lo creído, sabido y hecho.

Como un tercer elemento se encuentra aquel que hace referencia a la ocupación de un ser humano denominado “en construcción e interpretación”, entre comillas por ser un concepto en constante reinterpretación e reconfiguración (el dinamismo le es implícito en su tarea de indagador, de cuestionador, de escudriñador, de hombre en situación de duda) ya que cabe en éste el posicionamiento de rol, profesión, ocupación, empleo, falacia y, en no pocos casos, usufructo de recursos en función de engaños, refritos y cumplimientos engañosos de requisitos no siempre acordes a lo propugnado. Sin embargo, el panorama incluye a sujetos que cabalmente integran su relación de cuestionadores del mundo en que viven hacia la reconfiguración del mundo en que les gustaría vivir, labor loable no siempre comprendida ni recompensada.

Por consiguiente, se puede anotar que el investigador no es ajeno a sus circunstancias, se integra en lo social en la medida en que comprende su rol en la sociedad, su intención en la ciencia y porque no, su interés en tal o cual concreción del mundo esperado. El investigador es un ser humano que socialmente puede entenderse a sí mismo solo en cuanto se asume como ser social, como individuo político a quien quizás le ocupe la reflexión sobre su rol en cuanto otros que le perciben y a quien él mismo percibe como seres en relación. Investigar quizás sea un aspecto de lo que el mismo ser humano procura como inclusivo de lo que en sí puede o no serle atractivo en cuanto su plan de vida sea trazado para sí, para otros, y ojalá no a pesar de los otros que son como él, seres éticos y políticos que indagan la realidad en busca de nuevas respuestas.

Esto lleva el análisis al campo de la capacitación docente, ya que el proceso de formación de los recursos humanos de una organización reviste especial importancia, como ya apunta Taylor (2007) al evaluar los recursos humanos de una empresa, debe haber información disponible que describa la posibilidad de promoción y el potencial de todos los empleados, sobre todo de los ejecutivos clave. La planeación de la sucesión es un asunto fundamental para todas las empresas. Un sistema de evaluación bien diseñado proporciona un perfil de las fortalezas y debilidades de los recursos humanos de la organización con el propósito de apoyar este esfuerzo. El profesorado, la formación y transformación de los profesionales del ámbito educacional, tiene un valor añadido y se torna clave en la consecución de la profesionalización docente y en el logro de establecimientos con altos

niveles de calidad. En la actualidad, se asiste al nacimiento y la consolidación de la Sociedad de la Información y del Conocimiento. Esta nueva realidad, que está penetrando de forma progresiva en las aulas y demanda nuevos desafíos en el profesorado. Esta formación debe reconocer claramente el valor de los conocimientos y experiencias que poseen los docentes y las escuelas, y promover procesos de investigación-acción como mecanismos de conocimiento de la propia práctica.

Se puede entonces aceptar, como ya anotaba Herrera (1999: 8) que en los últimos años el tema de las competencias se entiende como elemento dinamizador de las actividades que tratan de buscar la capacidad práctica, el saber y las actitudes necesarias para desenvolverse en el trabajo de ocupaciones y ha potenciado un número creciente de cambios en los sistemas de formación de los trabajadores sociales y en la utilización de medios, métodos y formas de enseñanza dirigidas a que el trabajador adquiriera la capacidad necesaria para el ejercicio de sus funciones.

Si se logra comprender así la certificación, entonces se puede entender que la actividad laboral estará respaldada al tener las herramientas necesarias para llevar a cabo la actividad que se desea lograr, para el caso de la docencia se tienen entonces diferentes elementos que van más allá de herramientas electrónicas o medios impresos que respaldan la enseñanza. La manera de impartir una clase, de expresar emociones, son algunos elementos que en este caso se enuncian como subjetivos, pero que sin duda forman parte de las características que van intrínsecas al momento de interactuar con alumnos y con demás docentes, que sin duda enriquecen cada momento en el aula y que van más allá de un mero conocimiento, esperando que sea un conocimiento completo, es decir, lleno de experiencias de vida, de un aprendizaje entre maestro-alumno y viceversa, donde el alumno no sea el único que aprende día a día, sino que el docente sea parte de este aprendizaje.

Con el preámbulo anterior se da pie a la discusión que permite elucidar que la certificación de la práctica docente impacta de manera directa en los sujetos que han asumido como opción profesional la docencia en los distintos niveles educativos que integran el sistema educativo mexicano. Es oportuno señalar que esta investigación se realiza como una contribución a la discusión actual sobre los procesos de certificación y su pertinencia para la construcción de modelos educativos bajo el enfoque de calidad.

También será posible poner de manifiesto la manera en cómo estos procesos dan cuenta de la relevancia de la actualización y la profesionalización de quienes ejercen la docencia en corresponsabilidad con los centros educativos en que laboran.

Si bien los programas de formación buscan llevar a cabo una profesionalización del docente, éste se enfrenta constantemente a la idea de su desarrollo bajo tres dimensiones (Núñez, 2012: 20); la de identidad, la ética y la reflexiva. La primera nos habla sobre la identidad del docente y cómo ocurren cambios conforme pasa el tiempo. La segunda hace referencia a la capacidad que tienen los profesores para dar cuenta de sus actos, así como la manera de responder hacia ellos con la misma esencia de la segunda dimensión. Por último, nos queda el aprendizaje de la experiencia acumulada durante el camino de crecimiento como docente, donde se pone de manifiesto el conocimiento, creencias y valores.

Todos los sujetos tenían en su entender que la certificación les ayudaría a mejorar su práctica, en otras palabras, su ejercicio profesional, lo interesante como en el caso anteriormente mostrado es en la que cada sujeto asume esa posibilidad de mejora a través de la certificación.

Los estándares de competencia también han sido impulsados por las nuevas políticas en materia de educación, debido a que se deben cumplir en la actualidad ciertos estándares que proporcionen una educación con calidad, la importancia de los estándares radica en su función para servir como referentes que posibilitan saber de qué manera se debe actuar en el quehacer de las actividades docentes, así como encontrar puntos clave para mejorar la calidad que se pretende alcanzar.

Como parte de la política actual, se considera prioritario impulsar nuevos procesos formativos a través del desarrollo de competencias, mismas que han fortalecido y desarrollando nuevos planes estratégicos con la intención de elevar su calidad y pertinencia. Para ello la Secretaría de Educación Pública a través de la Subsecretaría de Educación Media Superior, elaboró perfiles, parámetros e indicadores para el desempeño de las funciones docentes, así como técnicos docentes.

En cuanto a los procesos de certificación se hace posible apuntar que por todo lo hasta aquí anotado, resulta de vital importancia reconocer la necesidad de lograr que existan programas que posibiliten la certificación del profesional docente para el ámbito mexicano actual. Esta profesión, en nuestro país, está en posibilidades de establecer mecanismos de colegiación que le brinden respaldo y una identidad definida. Aunado a la profesionalización del docente se hace también apremiante la necesidad de otorgar identidad propia a todo aquel que ejerce docencia sin importar su origen profesional, es decir, no asumir como alterna la profesión docente sino como necesitada de una reconfiguración actual.

El docente, comprendido como un sujeto inmerso en la profesionalización de sus prácticas a través de procesos de certificación, podría encaminarse hacia la construcción de ambientes educativos que permitan a los recursos humanos transformarse y desarrollarse al tiempo que propicia que los estudiantes con quien convive y se relaciona son también parte de tal proceso y desarrollo. La finalidad de esta contextualización se encamina a la constatación de la ausencia de un modelo único de certificación que permita la transformación docente. El ambiente educativo nacional se ve permeado de evaluaciones que miden los cumplimientos burocráticos, o de perfil inicial, que no siempre dan cuenta del liderazgo del docente como agente educativo en construcción. Por otra parte, los resultados de las evaluaciones en varias ocasiones (v.g. el examen de ingreso y permanencia al Servicio Profesional Docente) toman en cuenta las certificaciones del sujeto en aislado y como contribución al perfil deseable, pero no se ejerce como motivación y catalizador de los procesos competentes que el docente en funciones desarrolla y práctica.

Se vislumbra entonces la pertinencia de cuestionar la realidad existente para la elaboración de modelos de certificación que den cuenta de las necesidades del docente en un contexto determinado. Tómese como ejemplo, que se ampliará más adelante, el caso de los docentes que son certificados en México bajo el modelo por competencias a través de instrumentos estandarizados que no han tomado en cuenta las realidades –por citar alguna– bilingües de poblaciones rurales o el liderazgo que propicia el desarrollo personal, humano y social desde la figura del docente en el ámbito educativo.

Existe en las instituciones educativas una constante insistencia en el papel preponderante del docente como agente de cambio del centro educativo y por ende para los procesos formativos que se llevan a cabo en éste, así como en la comunidad que le acoge. Sin embargo, su campo de acción se limita constantemente a la toma de decisiones para la resolución de conflictos que se generan en el devenir cotidiano, no se le toma en cuenta al momento de la propuesta general de nuevas políticas educativas que impacten en programas de estudio o propuestas formativas.

Por otra parte, los docentes muchas veces pueden perder de vista su participación como sujetos formadores y acompañantes de otros. Su contribución a la educación se ha restringido al campo del sujeto autorizado para sancionar lo correcto de determinadas acciones o bien como el último responsable de los procesos administrativos que favorecen la buena marcha de los planteles. Esto es un reto toda vez que si bien un amplio porcentaje de los docentes del nivel medio superior acceden a la docencia por un nombramiento que deviene de una búsqueda laboral y no siempre de una opción profesional por la incidencia de este agente en el ejercicio docente, se deja de lado su participación en el ámbito formativo del estudiante, restringiéndose al mero proceso administrativo que permita el curso de las acciones emprendidas, acotadas hoy día por múltiples revisiones y acreditaciones a los centros educativos necesarias para el mantenimiento de los correspondientes parámetros en los distintos niveles educativos.

Otra variable de análisis se puede encontrar en la categoría de eficiencia educativa, entendida como la validación de una función en cuanto cumple con los parámetros del máximo esperado. Su importancia puede situarse en el modelo educativo actual donde un profesional de cualquier ámbito disciplinar puede acceder a ejercer funciones docentes mediante procesos que miden sus conocimientos teóricos de la ciencia en que han sido formados pero que deja en segundo término las habilidades necesarias para ejercer la docencia. De tal manera que, usando palabras coloquiales, saben lo que hay que enseñar, pero no saben cómo hacerlo. Estas nuevas funciones docentes requieren un proceso de adquisición y validación que puede ser asumido desde experiencias de certificación, tal fue el caso del Programa para la Formación del Docente de Educación media superior (PROFORDEMS), que permitió habilitar a docentes en los conocimientos, habilidades y

actitudes mínimas requeridas para ejercer la docencia. El segundo paso fue la validación de lo aprendido a través del Certificado de Docencia para la Educación media superior (CERTIDEMS) que sirvió para dar testimonio escrito –según la definición básica de certificación- de los logros alcanzados por los docentes.

Sin embargo, cabe cuestionar la pertinencia de estos procesos de certificación puesto que fueron impuestos aunados a políticas laborales que se dictaminaron para la permanencia en la docencia de sostenimiento público, algo que se ha ejercido y que sólo se reconoce como meta aspiraciones de corte muchas veces sólo económico, pocas veces pedagógico y mucho menos aún para el reconocimiento social del docente en cuestión. Se pretendía así paliar la inexperiencia con cursos y evaluaciones desconectadas entre sí, que aportan elementos aislados, poco prácticos para el ejercicio de la docencia y la toma de consciencia del docente como agente educativo en ejercicio profesional.

Para continuar en esta línea, en esta situación se puede percibir la poca identificación de los centros educativos para con la comunidad y las personas que los conforman. Socialmente los docentes pueden dejar a un lado su personalidad educativa para convertirse en representantes ante la sociedad y sus instancias de los mismos centros, a través de la toma de decisiones que coadyuven a la transformación social, sin embargo, el docente se comprende como administradores de los procesos, recursos humanos y resultados de los centros educativos, además del control escolar documental con poco interés en el proceso formativo de los estudiantes. Llegando, en muchos casos, a convertirse en agentes asépticos de la formación de los estudiantes siendo a su vez evaluadores ajenos al proceso educativo.

Esta situación es importante toda vez que los docentes son líderes de los procesos educativos que se emprenden en las comunidades. Una transformación social no puede darse sin un líder capaz de visualizar los objetivos y encausar los recursos hacia su consecución. Es importante entonces señalar que los procesos de certificación requieren un modelo que asegure por una parte la formación del docente antes de su nombramiento, pero también por otra parte la formación de los docentes en funciones, con un sesgo importante en la toma de consciencia del papel que ejerce en el proceso educativo, no sólo en el centro educativo como ejercicio de la docencia, sino en la misma sociedad como agente educativo líder de un proceso sociocultural.

La docencia requiere ser considerada como una profesión, no es un “mientras tanto”, un “en lo que encuentro algo mejor”, es una profesión con perfil y parámetros de desempeño reales, con un papel preponderante en la sociedad. Los docentes tienen la responsabilidad de contribuir para transformar la sociedad en que viven. Si se acepta que el impacto social de una profesión como la docencia se mide en cuantas decisiones ayuda a tomar, entonces se apunta la importancia de comprenderse a sí mismos como profesionales de la formación humana, llamados a educar, a vivir con los otros, pero sobre todo a formar seres humanos. Conformación del ser docente. La docencia, es conveniente entenderla y vivirla como una Vocación, sentirse llamados a educar, a estar con el otro desde el acompañamiento, desde lo que se vive, Por otra parte, la docencia implica formación, no basta con buenas intenciones, toda habilidad requiere desarrollo, entrenamiento, así como adquisición de retos...

Vivir. La docencia requiere ser vivida, hacerse experiencia de amor, darse enteramente a ella.

Investigar y proponer. Los docentes requieren hacer ciencia, contribuir a la sociedad del conocimiento, las prácticas diarias merecen ser consideradas desde percepciones de científicidad

Comunicarse. Los docentes han de comunicarse en todos los lenguajes posibles, el idioma nativo, al menos un idioma extranjero, las lenguas originarias, los lenguajes de la tecnología, pero sobre todo estar atentos para aprender los nuevos lenguajes y códigos de los niños y jóvenes para que la comunicación sea eficiente, así como eficaz, logrando hacer llegar el mensaje adecuado emitido.

Generar identidad. Como docentes es necesario hacer un ejercicio fuerte y serio de establecer parámetros de identidad entre las distintas profesiones, ser docente hace necesario saberse a sí mismo como un ser humano dedicado a la formación de otros seres humanos de manera específica e identificable en la sociedad.

Sufrir y defender. En la acepción latina del verbo sufrir (sufrir), rozar, estar junto, sentirse con, el reto radica en dejarse tocar por las realidades que le rodean como docente. Existe necesidad de defender la profesión docente, el mejor defensa, claro está, es la práctica diaria, lo que se hace en el aula día a día, la entrega a la profesión misma. No se

trata solo de hacer apología de la docencia, se trata de defenderla con la vida misma, con el diario quehacer docente.

Tomar postura. Si bien es cierto este enfoque, aún no consolidado en las políticas formativas de muchos países europeos y latinoamericanos, supone una capacitación en el tiempo, que permita un proceso de acompañamiento del profesorado en un proceso de reflexión y análisis sobre su quehacer diario, buscando nuevas formas de actuación en la sala de clase, vinculándose con las necesidades reales del propio escenario de ejercicio profesional.

Además, es necesario involucrar a los docentes en las políticas y los programas de formación, partiendo del potencial de conocimientos y experiencias que tienen los profesores en los centros desarrollando proyectos de transformación educativa y social (Imbernón, 2002).

Por tanto, si se pretende promover el desarrollo de la profesionalización docente con el fin de mejorar el desempeño y el consecuente impacto en la calidad de los aprendizajes, uno de los caminos a seguir no el único claro, es la implantación de políticas formativas que permitan compartir el aprendizaje de los/as compañeros/as.

El aprendizaje entre pares o iguales es una propuesta de capacitación en la que un experto tendría la función de servir de modelo ayudando a los otros y alentando su reflexión sobre experiencias de buenas prácticas, o bien donde un grupo de profesores comparte sus vivencias a través del intercambio de ellas, en un trabajo colectivo de resolución de problemas sobre estas prácticas.

Desde esta perspectiva, se concibe al profesor como un agente dinámico que parte de su propia práctica para enriquecerla con el intercambio. Si queremos a docentes comprometidos con la inclusión educativa, las instituciones de formación docente deberían estar abiertas a la diversidad, preparándoles para enseñar en diferentes contextos y realidades adquiriendo unos conocimientos básicos, teóricos y prácticos en relación con la atención a la diversidad, la adaptación del currículo, la evaluación diferenciada y las necesidades educativas más relevantes asociadas a las diferencias sociales, culturales e individuales (Blanco, 2005). En este panorama se debe repensar nuevamente el rol del profesorado desligándose de su papel de ejecutor mecánico para dar paso a un nuevo profesor más activo capaz de tomar decisiones, transformador, innovador y más creativo.

Como anotación final es conveniente anotar los resultados obtenidos con respecto a las preguntas de investigación planteadas al comienzo de la investigación. Los hallazgos más relevantes con respecto a la pregunta, ¿cuáles fueron los aspectos relevantes identificados del docente ante el proceso de certificación bajo el enfoque por competencias en el Instituto Carlos Pereyra de Puebla, AC? A saber, principalmente se logró identificar que los docentes se plantean la realización de los procesos de certificación en dos grandes vertientes, como crecimiento profesional o como obligación laboral, siendo la segunda opción la considerada como primer elemento para participar en un proceso de certificación profesional docente.

Sobre la pregunta, ¿qué estrategias de motivación desarrollaron una valoración positiva ante los procesos de certificación en el personal docente del Instituto Carlos Pereyra de Puebla AC? Principalmente se puede referir que la motivación se da de una manera colaborativa en cuanto se pertenece al grupo docente identificado, las principales estrategias ad-intra del grupo se perfilan en cuanto a la competencia, la identificación de conductas modelo, la intencionalidad de formación para el desempeño de una actividad considerada relevante.

En cuanto a la pregunta, ¿cómo vivieron el proceso actitudinal consciente los docentes, ante la certificación? Los hallazgos localizados van en unión a las dos grandes vertientes que se localizaron en los procesos de certificación, si los docentes lo tomaban como parte de su crecimiento profesional tenían una reacción muy distinta ante estos procesos, destacándose comportamientos favorables, una respuesta considerada hasta de gozo por los procesos de formación que ellos habían elegido que cubrían sus expectativas. Relacionándose así la finalidad de los procesos con la productividad o reacción ante estas posibilidades de estudio o preparación. Sin embargo, también debemos destacar que localizamos un aspecto menos favorable en el momento en que estos procesos de formación, certificación, actualización y preparación eran vistos como una obligación laboral, principalmente por la razón de que al no ser solicitados por el trabajador no siempre cubrían sus necesidades inmediatas o estaban acorde con aquellos aspectos que le abonaban a su crecimiento integral; el hecho entonces, de ser vistos como una obligación propicio que surgiera descontento, insatisfacción, desagrado y un sentimiento de pesadez

ante la asistencia a estos procesos de los que hemos hablando y que si bien, terminarían contribuyendo a su crecimiento, no eran tan bien aceptados, pero finalmente muchos de ellos encontraron un estímulo favorable cuando aceptaron que la finalidad estaba orientada a un crecimiento gradual no solo en sus funciones sino también en oportunidad de crecimiento.

Por último, ante la pregunta, ¿tuvieron alguna relevancia los procesos de certificación en docentes desde la perspectiva de calidad? Localizamos elementos importantes para destacar la importancia de estos procesos en la certificación y su vinculación con los procesos de calidad, la clave está en las políticas las cuales generan los estándares de calidad, pero a su vez se vuelven un ejercicio dialectico, cuando también estos elementos marcan estándares que posteriormente se transforman en políticas. Su impacto se ve reflejado cuando elevan y potencializan la competitividad, entablando así los requisitos que se deben cubrir de manera emergente y apremiante. Otra de las cosas en las que se reflejan las perspectivas de calidad es cuando se enmarcan las herramientas, ideas y cursos a los que empleados se deben inscribir, ya que, de forma explícita e implícita, nos muestran los requisitos que se le demandan a los sujetos para poder obtener un empleo, ascenso o mejora en sus condiciones. Las preguntas de investigación sin lugar a dudas nos ayudaron a perfilar toda la investigación que hemos realizado, las respuestas fueron generándose a través del análisis de resultados y también se generaron las condiciones para poder entablar un conocimiento profundo sobre los procesos de certificación y competencias. Por otra parte, se destaca la importancia de esta investigación para la generación de líneas de conocimiento referidas a la certificación profesional docente, tal como se puede apreciar en la publicación de artículos en revistas indexadas, lo cual demuestra que este trabajo comienza a cobrar importancia en el campo de conocimiento del área educativa, línea que se pretende continuar con la intención de contribuir al estado del conocimiento. Esta tesis ha permitido ya la publicación de un artículo titulado “Procesos de certificación para la profesionalización docente” y se perfila para continuar con más publicaciones que si bien seguirán la misma línea temática se convertirán en capítulos de libro o en un libro donde se puedan abarcar más elementos que ayuden a entender su complejidad como procesos y su indudable aporte al campo educativo.

BIBLIOGRAFÍA

- Adelman, C. (2000) Un universo Postsecondary paralelo: El sistema de certificación en tecnología de información. Washington, C.C.: LOS EE. UU. Departamento de la Educación.
- Alcántara, A., y Zorrilla, J. F. (2010). Globalización y educación media superior en México. *Perfiles Educativos*, p. 39-40.
- Alonso-Jiménez, L., Salmerón-Pérez, H., y Azcuy-Morales, A. (2008). La competencia cognoscitiva como configuración psicológica de la personalidad: algunas distinciones conceptuales. *Revista mexicana de investigación educativa*, 13(39), 1109-1137. Recuperado en 18 de abril de 2021, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662008000400005&lng=es&tlng=es.
- Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (2011) Proceso de certificación de competencias docentes para la Educación Media Superior (CERTIDEMS). México: ANUIES.
- Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (2012) Evaluación, certificación y acreditación en la Educación Superior en México. Hacia la integración del Subsistema para evaluar la Educación Superior. Colección Documentos. México: ANUIES.
- Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (2016) Foro sobre colegiación y certificación profesional obligatorias. Enfoque temático. Colección Documentos. México: ANUIES.
- Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (2018) Programa de Formación docente para la educación media superior, recuperado el 30 de octubre de 2018 de: http://www.sems.gob.mx/en_mx/sems/programacion_de_formacion_docente
- Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas (AECA). (2004). Marco Conceptual de la Responsabilidad Social Corporativa. Madrid: Autor.
- Bajo, N. (2005) Educación, economía global y mercado laboral, anuario jurídico y económico escurialense, XXXVIII, (2005), 641-670/ISSN:1133-3677.
- Berón, D., y Palma, F. (2011). Factores que influyen en el rendimiento laboral del personal de enfermería. Argentina.
- Biancardi, P./Rosso, E./Sarti, M. (2006), La didattica per competenze nell'insegnamento della storia ». In Bernardi, P. (a cura di): *Insegnare storia. Guida alla didattica del laboratorio storico*. Novara. UTET Università, p. 39-57
- Bontigui, M. (n.d.). La evaluación del desempeño: concepto, criterios y métodos, p.1-18.
- Bordieu, P. y Passeron, J. C. (2009). La reproducción. Elementos para una teoría del sistema de enseñanza. México: Fontamara.
- Brazzolotto, S. (2012). Aplicación de la evaluación de desempeño por competencias a las organizaciones. Argentina.
- Calan, P. (1965) *Les professions*. París: Empire.

- Calvo, Gloria. (2013). La formación de docentes para la inclusión educativa. *Páginas de Educación*, 6(1), 19-35. Recuperado en 18 de noviembre de 2018, de http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?Script=sci_arttextypid=S1688-74682013000100002ylnng=esytlng=es.
- Camisón Zornoza, C. y Cruz Ros, S. (2008). La medición del desempeño organizativo desde una perspectiva estratégica: creación de un instrumento de medida. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, 17(1), p.79-102.
- Cano, M. (2008). La evaluación por competencias en la educación superior. *Profesorado*, p. 2-5.
- Carrasco, I., Castaño, M. y Pardo, I. (2011) Diferentes desarrollos del mercado de trabajo, Tendencias y nuevos desarrollos de la teoría económica, enero-febrero 2011. N.º 858, ice, recuperado de http://www.revistasice.com/cache/pdf/ICE_858_89-102_E0DE963B6B9F3A416BED00CB9066796D.pdf.
- Centro Nacional para la Evaluación (2018) Certificación y evaluación de competencias, recuperado el 30 de octubre de 2018 de: <http://www.ceneval.edu.mx/proceso-de-evaluacion-de-competencias-docentes-para-la-educacion-media-superior-ecodems->
- Chairez, M., Araiza, G., Ornelas, V., y Manuela, M. (2016). .El desempeño docente y la calidad educativa. *Ra Ximhai*, 12(1665-0441), p. 123–134.
- Chaverra, L., y Alzate, F., (2014). Comunidades académicas bioaprendientes: Emergencias autoorganizativas en el contexto de la educación. 4(NÚMERO 2) *Revista Gestión de la educación*, p.119-129. URL: <http://revistas.ucr.ac.cr/index.php/gestedu>.
- Chavenato, I. (2000) *Administración de Recursos Humanos*. Editorial Mac Graw Hill: México.
- Coll, C. (2001). Las comunidades de aprendizaje y el futuro de la educación: el punto de vista del fórum universal de las culturas. Simposio Internacional sobre Comunidades de Aprendizaje. Barcelona, 5-6 de octubre de 2001
- Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (2017). Recuperado el 8 de diciembre de 2017, de http://campusmilenio.mx/index.php?Option=com_k2yview=itemyid=2178:ecodems-una-evaluacion-de-competencias-docentesyItemid=140
- Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (2018) ¿Cómo certificar competencias?, recuperado el 31 de octubre de 2018 de: <https://conocer.gob.mx/certifico-mis-competencias/>
- Consejo para la Evaluación de la Educación Medio Superior (2018) PC-SINEMS, ¿Qué es?, recuperado el 31 de octubre de 2017 de: <https://www.copeems.mx/planteles/pc-sinems-planteles/>
- Colardyn, D.; Bjornavold, J. (2005). «The Pearnig continuity: European inventory on validating non-formal and informal learning. National policies and practices in validating non-formal and informal learning». CEDEFOP. Panorama.
- Costa Lopes de Freitas, H. (2003) Certificação docente e formação do educador: regulação e desprofissionalização. *Educ. Soc.*, Campinas, vol. 24 (85) 1095-1124, recuperado el 5 de mayo de 2017 de: <http://www.scielo.br/pdf/es/v24n85/a02v2485.pdf>

- David, F. (2008). *Conceptos de Administración Estratégica* (Onceava ed.). México: Pearson Educación.
- De los Santos, S; Abreu Van Grieken, C; (2013). La certificación docente: otro eslabón para una carrera docente renovada. *Ciencia y Sociedad*, 38, p. 443-461. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?Id=87028918002>
- Díaz-Barriga, A. y Luna Miranda, A. B. (Coord.). (2014). *Metodología de la investigación educativa*. México: Ediciones Díaz de Santos
- Díaz-Barriga, A. y Pacheco Méndez, T. (Comp.) (2007). *Evaluación y cambio institucional*. México, D.F.: Paidós
- Echeitia y Duck (2008) *Inclusión educativa*, en *Revista Iberoamericana sobre calidad, Eficacia y cambio en Educación*. Vol 6, número 2.
- Fernández, R. (s.f.). *Competencias profesionales del docente en la sociedad del siglo XXI*. OGE, 5.
- Fernández, J. A. (2012) *Estructura y Formación profesional. El caso de la profesión médica*. Puebla: BUAP
- Flores, J. C. (2008). Un análisis del proceso de certificación profesional. *Investigación Educativa*, p.103-107.
- Flores, J. G. (2017). Características del profesorado y desempeño docente en aulas con alumnado. *Revista de Investigación Educativa*, 35(0212-4068), p.133–150.
- Foro Nacional de la Educación Superior y las Profesiones (1999). *México: Retos y escenarios de la Educación 1995-2025*. México: ANUIES
- Foro Nacional de la Educación Superior y las Profesiones (1999). *Formas y métodos de la profesionalización en diversos campos del conocimiento*. México: ANUIES
- Foro Nacional de la Educación Superior y las Profesiones (1999). *Las profesiones en México*. México: ANUIES
- Foro Nacional de la Educación Superior y las Profesiones (1999). *La acreditación: enfoques internacionales*. México: ANUIES
- Friedman, M. (1970). *The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits*. *New York Times Magazine*, September.
- Gallart, M. A. (2008) *Competencias, productividad y crecimiento del empleo: el caso de América Latina*. 111 p. (Trazos de la Formación, 36) Montevideo: OIT/ Cinterfor.
- González Roldán, R. (2013). *Quiénes son nuestros profesores: una mirada al proceso de certificación docente del Bachillerato a Distancia de la Universidad Autónoma de México*. *Revista mexicana de Bachillerato a distancia*. (9) 1-6 recuperado el 16 de mayo de 2017 de <http://bdistancia.ecoesad.org.mx/?Articulo=quienes-son-nuestros-profesores-una-mirada-al-proceso-de-certificacion-docente-del-bachillerato-a-distancia-de-la-universidad-nacional-autonoma-de-mexico>
- Guevara, G., Meléndez, M., Ramón, F., Sánchez, H. y Tirado, F. (2016). *La evaluación docente en el mundo*. México, D.F.: Fondo de Cultura Económica Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación.
- Heitor y Conceicao (2003), *Universidad, Sector Productivo y Sustentabilidad*.

- Hernández M., A. R. (2006). La acreditación y certificación en las instituciones de educación superior. Hacia la conformación de circuitos académicos de calidad. ¿Exclusión o integración? Revista del centro de investigación. 26(7), 51-61.
- Hill, C. y Jones, G. (2011). Administración Estratégica. Un enfoque integrado (9ª ed.). Bogotá: Cengage. <http://www.inee.edu.mx/index.php/component/content/article/557-dialogos-condocentes/>
- Ihemsys (2000). Memoria del foro: La certificación profesional en México. México.
- International Certification Accreditation Council (2016). How the process work, recuperado el 25 de febrero de 2017 de: <http://www.icacnet.org/wordpress/accreditation-services/>
- Instituto Nacional para la Evaluación Educativa, ¿Qué es la calidad educativa?, recuperado el 4 de abril de 2017 de:
- Irigoín, M., Vargas, F. (2002) Competencia Laboral. Manual sobre conceptualización y aplicaciones a la educación en el sector salud. OPS-Cinterfor/OIT.
- Irigoín, M. y Vargas, F. Certificación de competencias. Del concepto a los sistemas. Recuperado el 2 de febrero de 2017 de: www.oei.es/historico/etp/certificacion_competencias_irigoin_vargas.pdf
- Jesús, I., Asch, M., Fidélitas, U., y Rica, C. (2015). La evaluación del desempeño en las empresas y la resiliencia: Una revisión de literatura Performance review in companies and resilience : A literature review Abstract :, 86–99.
- Kuhn, T. (1971). La estructura de las revoluciones científicas. México: FCE
- Kirsch, E. (2002). Evaluar la experiencia adquirida. Entre normas de certificación y singularidad de los itinerarios profesionales. Boletín Cinterfor, núm. 152, p. 89-97
- Labaree, D. (2000). On the nature of teaching and teacher education. Journal of teacher education. 51, p. 228-233.
- Landeras y Pérez (2005) la educación como filtro imperfecto, XII Jornadas de la Asociación de Economía de la Educación, recuperado de www.economicsofeducation.com/wp-content/uploads/getafe2003/27.pdf
- Lawn, M. y Ozga, J. (2004). La nueva formación del docente: identidad, profesionalismo y trabajo en la enseñanza. Barcelona, España: Pomares.
- Levy-Leboyer, C. (2003). Gestión de competencias. España: Ediciones Gestión
- Leyva, S., y Cárdenas, A. (2002) Economía de la educación: capital humano y rendimiento educativo. Análisis Económico, XVII (36), p.79-106.
- López, D. (2011). Hacia una nueva frontera en evaluación y certificación: Plataforma de certificaciones universitarias. Educación y Ciencia, p.52-56.
- Lozano, A. (2012), Límites de la reforma en educación media superior. Perfiles Educativos Vol.34 Núm. Especial época, p.164-169.
- Ludlow, C. (2012), Alternative Certification Pathways, Education and Urban Society. 45 (4), 440 – 458 recuperado el 17 de mayo de 2017 de: <http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0013124511413916>
- Maldonado, M. (2014). ¿Competencias o cualificaciones? Reforma de la educación superior, producción y acreditación. Bogotá, Colombia: Ecoe Ediciones.

- Márquez, A. (2016). ¿Qué podemos esperar de la evaluación docente? *Perfiles Educativos*, XXXVIII (152), 3-11.
- Martínez - Chairez, G.; Guevara - Araiza, A.; Valles - Ornelas, M. (2016) El desempeño docente y la calidad educativa, *Ra Ximhai*, vol. 12, núm. 6, julio-diciembre, 2016, pp. 123-134. Universidad Autónoma Indígena de México, El Fuerte, México
- Maturana R., H. (2007). *Transformación en la convivencia*. Madrid: Dolmen.
- Marulanda, F, Montoya, I. y Vélez Restrepo, Juan Manuel (2014). Teorías motivacionales en el estudio del emprendimiento. *Pensamiento & Gestión*, (36), 206-238. [Fecha de Consulta 18 de Abril de 2021]. ISSN: 1657-6276. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64631418008>
- Medina, O. (2005). Los sistemas de acreditación. Aproximación conceptual y teórica. En J. Tejada, A. Navio, y E. Ferrández, *IV Congreso de formación para el Trabajo. Nuevos escenarios de trabajo y Nuevos retos en la formación*. Libro de Actas. Madrid: Tornapunta.
- Mejía, F; Urrutia de la torre, F; Olvera López, A; (2013). Argumentos y propuestas programáticas sobre el ingreso, la promoción, el reconocimiento y la permanencia en el servicio profesional docente en el contexto de la reforma a los artículos 3o. Y 73 constitucionales. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos (México)*, XLIII () 9-20. Recuperado el 12 de mayo de 2017 de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27026416005>
- Morán, J. (2016). La evaluación del desempeño o de las competencias en la práctica clínica: principios y métodos ventajas y desventajas. *Educación Médica*, Vol. 17 Núm. 4, pp. 130-139. Recuperado de: <http://www.elsevier.es/es-revista-educacionmedica->
- Moreno, J. (1982) *La educación como determinante del salario: capital humano versus credencialismo* recuperado de https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/5669/35448_6.pdf?Sequence=1
- Moreno, P., Vries, W. (2015). Examinar la evaluación de la docencia: un ejercicio imprescindible de investigación institucional. México, D.F.: ANUIES.
- Mújica S., A.; Guido G., P. Y Gutiérrez M., R. E. (2012). Factores motivacionales y de capital cultural que inciden en el comportamiento lector en estudiantes mexicanos de nivel medio superior de diferente estrato social. *Acta Colombiana de Psicología*, 15(1): 21-31.
- Muñoz F. R. (s.f). *Competencias Profesionales del docente en la sociedad del siglo XXI*, p. 4-7.
- Murillo, F. (2007). Evaluación del desempeño y carrera profesional docente. Una panorámica de América y Europa. Recuperado de <http://unesdoc.unesco.org/images/0015/001529/152934s.pdf>
- Naranjo, M. (2009). Motivación; perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su ámbito educativo. *Revista Educación*, 33 (2), 153-170.
- Núñez, M. A., Arévalo, A. y Ávalos, B. (2012). Profesionalización docente: ¿Es posible un camino de convergencia para expertos y novatos? *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 14(2), 10- 24. Recuperado el 29 de noviembre de 2017 de: www.redalyc.org/pdf/155/15525013002.pdf

- Organización Internacional del Trabajo (OIT) Certificación de competencias profesionales. Glosario de términos técnicos. Recuperado el 23 de marzo de 2017 de: www.oei.es/historico/etp/certificacion_competencias_profesionales_glosario.pdf
- Oviedo, E. (2013). Formación y certificación docente en el nivel medio superior. Revista Iberoamericana de producción académica y gestión educativa. Recuperado el 31 de mayo de 2017 de: <https://www.pag.org.mx/index.php/PAG/article/viewfile/105/153>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2003) Definición de Competencias Clave, resumen ejecutivo recuperado el 25 de noviembre de 2017 de: <http://deseco.ch/bfs/deseco/en/index/03/02.parsys.78532.downloadList.94248.DownloadFile.tmp/2005.dscexecutivesummary.sp.pdf>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2006) PISA 2006, Marco de evaluación, recuperado el 18 de noviembre de 2017 de: <https://www.oecd.org/pisa/39732471.pdf>
- Pacheco-Méndez, T. (2014). Tradición, contexto y objeto de estudio en las tesis doctorales en Educación de tres universidades. Revista Iberoamericana de Educación Superior, V (12), 46-69.
- Pacheco-Méndez, T. y Díaz-Barriga, A. (2000). Evaluación académica. México, D.F.: UNAM, Centro de Estudios sobre la Universidad Fondo de Cultura Económica.
- Perrenoud, P. (2004) Diez nuevas competencias para enseñar. Barcelona: Grao
- Pimienta, J. H. (2007) Metodología constructivista. México: Pearson educación
- Puchol, L. (2005). Nuevos casos en dirección y gestión de recursos humanos. Madrid: Díaz de Santos.
- Rey, B. y Staszewski, M. (2004) Enseigner l'histoire aux adolescents: démarches socio-constructivistes. Francia: Boeck
- Rivera, A. D. (2014). Las competencias docentes: el desafío de la educación superior. Innovación Educativa, 130.
- Rodríguez, R. (2003) La educación superior en el mercado: configuraciones emergentes y nuevos proveedores. Las universidades en América Latina: ¿reformadas o alteradas? La cosmética del poder financiero. Buenos Aires: CLACSO
- Rodríguez, R. (2007). Como planificar asignaturas para el aprendizaje de competencias.
- Ruiz, C; (2006). La certificación profesional: algunas reflexiones y cuestiones a debate. EDUCAR, 38, 133-150. Recuperado el 8 de mayo de 2017 de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?Id=342130827007>
- Salas, R., Díaz Hernández, L., y Pérez Hoz, G. (2014). Evaluación y certificación de las competencias laborales en el Sistema Nacional de Salud en Cuba. Educación médica Superior, 28(1). Recuperado de <http://www.ems.sld.cu/index.php/ems/article/view/398/142>
- Sánchez D. (2017) Breves comentarios teóricos sobre la evaluación, desarrollo y certificación de las competencias en información. A propósito de una revisión de la literatura. Recuperado el 30 de marzo de 2017 de: scielo.sld.cu/scielo.php?Script=sci_arttextpid=S1024-94352008000700005

- Sarramona, J. Arrom, J., y Vila, J. (1998). ¿Qué es ser profesional docente? What it means to be a profesional teacher?, p. 95–144.
- Secretaría de Educación Pública (2008) Acuerdo 447, por el que se establecen las competencias docentes de quienes imparten la Educación Media Superior. Diario Oficial de la Federación, publicado el miércoles 28 de octubre del 2008.
- Secretaría de Educación Pública (2008) Acuerdo 480, por el que se establecen Los lineamientos para el acceso de Planteles al Sistema Nacional de Bachillerato. Diario Oficial de la Federación, publicado el miércoles 18 de diciembre del 2008
- Secretaría de Educación Pública (2008) Acuerdo secretarial 447 por el que se establecen las competencias docentes para la Educación Media superior. México.
- Secretaría de Educación Pública (2011). Plan de estudios. Educación básica. México. SEP.
- Secretaría de Educación Pública (2013) Consejos Técnicos Escolares. En nuestra escuela... todos aprendemos. Primera sesión. http://basica.sep.gob.mx/seb2010/pdf/SEP08082013/PRIMERA_SESIO_N_CTE.pdf. Consultado 07 de noviembre del 2018.
- Secretaría de Educación Pública (2014) Perfil, Parámetros e Indicadores para Docentes y Técnicos Docentes y Propuesta de etapas, 1719-documentos-de-apoyo, fecha de consulta 8 de noviembre del 2018. [71-linkresolver-la-evaluacion-del-desempeno-o-S157518131630078X](https://www.gob.mx/71-linkresolver-la-evaluacion-del-desempeno-o-S157518131630078X)
- Secretaría de Educación Pública (2015). Etapas, aspectos, métodos e instrumento. Proceso de la evaluación del desempeño docente. Educación Media Superior. (S. SEMS, Ed.) (1st ed.). México.
- Secretaría de Educación Pública (2016) Etapas, Aspectos, métodos e instrumentos. Proceso de Evaluación del Desempeño Docente y Técnico Docente. Educación Media Superior.
- Subsecretaria de Educación Media Superior, (2010) "Retos y transformaciones en la educación media superior", Recuperado el 16 de mayo de 2017 de: <http://www.reforma-ems.sems.gob>.
- Servicio Público de Empleo Estatal (2014). Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad y los reales decretos por los que se establecen certificados de profesionalidad dictados en su aplicación. Recuperado el 20 de noviembre de 2017 de: <https://www.boe.es/boe/dias/2013/10/17/pdfs/BOE-A-2013-10861.pdf>
- Sotelo, Y. y Salinas H. (2013) La Profesionalización Docente: una cultura para lograr y compartir los aprendizajes alternativos.
- Subsecretaría de Educación Media Superior, (2014) Perfil, Parámetros e Indicadores para el ingreso a las funciones y técnico docentes en la educación media superior.
- Subsecretaría de Educación Media Superior. (s.f.). Recuperado el 7 de diciembre de 2017, de http://www.sems.gob.mx/en_mx/sems/conocer
- Tapia, V. V., y Tipula, M. (2017). Desempeño docente y creencias pedagógicas del profesor universitario en la Universidad Toribio Rodríguez de Amazonas-Perú. *Comun@cción*, 8(2219–7168), 72–79.
- Trujillo-Segoviano, J. (2014). El enfoque en competencias y la mejora de la educación. *Ra Ximhai*, 10 (5), 307-322. [Fecha de Consulta 18 de Abril de 2021]. ISSN: 1665-0441. Disponible en:

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46132134026>United Nations Educational Scientific and Cultural Organization (1990) Decenio mundial para el desarrollo cultural 1988-1997. Documento de reunión. Recuperado el 15 de noviembre de 2017 de: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000085291_spa

- Universitat Oberta da Catalunya (2002) La economía del conocimiento: paradigma tecnológico y cambio estructural.
- Valenzuela, G. (2007). La calidad un recorrido histórico. In Entidad y educación (BUAP, pp. 14–36). México.
- Valle, A. (2014). Formación en competencias y certificación profesional. México: IISUE.
- Viedma, J. M., (1998). La Gestión del Conocimiento y del Capital intelectual.
- Villa, A. y Poblete, M. (Dir.) (2007). Aprendizaje basado en competencias. Una propuesta para la evaluación de las competencias genéricas. Bilbao: Editorial Mensajero, Colección Estudios e Investigación del ICE. Universidad de Deusto
- Villalobos, G., y Pedroza, R. (2009). Perspectiva de la teoría del capital humano acerca de la relación entre educación y desarrollo económico. *Tiempo de Educar*, 10 (20), 273-306 Vol. 45, Issue 4, pp. 440 – 458 recuperado de: <http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0013124511413916>
- Vossio, R. (2002). Certificación y normalización de competencias. Orígenes, conceptos y prácticas. *Boletín Cinterfor* 152, pp. 51-73. www.inee.edu.mx/images/stories/Publicaciones/Testos_divulgación/Temas_evaluacion/calidad_educativa/foleto_03.pdf
- Zabalza, M. Á. (2010). Competencias docentes del profesorado universitario. Calidad y desarrollo profesional, 2da ed. España. Editorial Narcea