

## Procesos de certificación para la profesionalización docente

Méndez Méndez, Alejandro

*Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, México*


 alejandro.mendezme@alumno.buap.mx

 ORCID ID: 0000-0002-0644-3107

Barajas Arroyo, Guadalupe

*Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, México*

 gpebar1@prodigy.net.mx

 ORCID ID: 0000-0001-6356-8451

*Artículo recibido:* 26 febrero 2020

*Aprobado para publicación:* 08 abril 2020

---

### Resumen

El artículo presenta parte de los resultados de investigación dirigida a reconocer cuales son los fundamentos y conceptualizaciones que los procesos de certificación implican para los docentes en un proceso de profesionalización. Utiliza una metodología cualitativa donde los testimonios de los docentes, a través de entrevistas, fueron consignados para integrar un estudio que permita conocer cuáles son las formas en que los procesos de certificación influyen en la profesionalización de quienes se dedican a la docencia en el ámbito de la educación media superior concretamente. Aplica la teoría de los desempeños como referente, así como parte de la valoración del contexto mexicano.

### Palabras clave

Certificación; profesionalización; formación continua; desempeño; docencia; México

---

### Abstract

The paper presents some research results aimed at recognizing which are the foundations and conceptualizations that certification processes imply for teachers during professionalization stage. It uses a qualitative methodology (testimonies of the teachers through interviews), to integrate a study that allows to know which are the ways in which the certification processes influence professionalization of teachers of higher-secondary education. Applies the called theory of performance as a reference as well as part of the assessment into Mexican context.

### Key words

Certification; professionalization; training; performance; teaching; Mexico.

---

## Introducción

La sociedad se estructura de acuerdo con 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: 3).

Para poder hablar de los profesionales en el momento actual cabe ocuparse de la categoría de la certificación, misma que actualmente tiene distintas formas de comprenderse, desde las conceptualizaciones y formulaciones que le configuran como una estrategia de reconocimiento social a la cual pueden acceder aquellos que cumplan con determinados procesos así como condiciones que le integren a cierto grupo en que sean aceptados como válidos los conocimientos, las habilidades y actitudes que ha logrado desarrollar a lo largo de sus procesos formativos así como la experiencia profesional adquirida en la práctica de la profesión.

Desde 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 (Osorio, 2015: 2), 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. El primer paso para la comprensión de un fenómeno es el acercamiento a través de la conceptualización de aquello que se pretende estudiar. De tal manera que resulta relevante señalar cual es el término que se habrá de comprender por certificación para la presente investigación.

En el mundo, las certificaciones encuentran sus antecedentes también 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 (CONOCER, 2017). La industria reconoce 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. Se puede aquí señalar los casos de Estados Unidos, Francia, Inglaterra, y en años más recientes Brasil (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.

Esta investigación, asume como pertinente la definición establecida por la Dirección General de Profesiones (en adelante DGP) de México que en 2005, apunta que la certificación profesional 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 profesión o especialidad”, continua diciendo, tiene como finalidad la de mejorar su desarrollo profesional, propiciando una mayor competitividad y logrando así ofrecer servicios de alta profesionalización. Para ello es de suma importancia que las asociaciones y colegios de profesionistas se interesen en obtener el reconocimiento de idoneidad como auxiliares en la vigilancia del ejercicio profesional en la modalidad de certificación profesional, pues en este rubro existen pocos grupos especializados que coadyuven en la tarea de vigilancia, actualización y certificación de profesionales idóneos.

Dentro de la literatura que retoma la temática de certificación, se encuentran en variadas ocasiones los términos certificación y acreditación utilizados sin diferencia alguna, para enunciar las prácticas referidas a sujetos e instituciones, por lo cual es conveniente asentar cómo se entienden para este trabajo de investigación. Dado que, si bien cada uno de los procesos se refieren a la validación por parte de un tercero de la pertinencia de determinadas prácticas, tales procesos son distintos en cuanto al sujeto al que está referido. En los siguientes párrafos se hará la exposición necesaria a fin de mostrar tales diferencias.

Por principio es importante 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: 15), por lo cual se podría entender que ambos procesos recaen de manera definitiva en los mismos trabajadores, sin embargo esto no acontece de tal manera dado que en la certificación se habla del sujeto que labora en determinada función mientras que la acreditación se referirá al lugar donde el sujeto ejerce la función evaluada. Visto de tal forma al llegar a este punto es importante señalar que, si bien existe entonces una notoria diferencia entre los términos certificación y acreditación, en varias ocasiones estos términos se encuentran en la literatura como sinónimos dado el sujeto de quien parten o a quien buscan, a saber, el trabajador mismo.

En la presente investigación, para llegar a esta diferencia se retomará el uso del término certificación, desde lo asentado en distintos trabajos y congresos. Para iniciar existen los usos indistintos como es el caso del texto *Acreditación y certificación de la Educación Superior: Experiencias, realidades y retos para las IES*; coordinado por Rosario Muñoz y Marum Espinosa en 2006, donde se

comprende y usa este término como referido a las instituciones y no sólo a los individuos de tal manera que lo utilizan sin hacer diferencia para referirse al proceso de reconocimiento de la calidad que un determinado programa (por ejemplo el de Formación en Medicina de la Universidad de Guadalajara) ha recibido en cuanto a los contenidos y procesos que le integran como institución formadora de reconocimiento internacional (Muñoz, 2006: 16). En este texto, por ejemplo, se habla del proceso de revisión del programa de Medicina orientando la discusión mediante el término certificación, tomando al programa como el sujeto evaluado, pero, al referirse a un sujeto o entidad que recibe el proceso se refiere a él como susceptible de acreditación, por tratarse de un ente que ha sido aceptado como viable de reconocimiento.

Sin embargo, tal conceptualización no es la que interesa para los fines de esta investigación, dado que actualmente 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. Para establecer de manera formal este punto es importante entonces una revisión de los acercamientos en boga sobre este concepto. Puesto que para cumplir con estas funciones enunciadas 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, de los sujetos que en este intervienen y las intenciones con que se establecen los procesos a fin de colaborar con las metas y directrices organizacionales de cada institución.

El tema de la certificación profesional toma auge actualmente en los distintos ámbitos de acción de los sujetos que ejercen una profesión determinada, en cuanto sus funciones son susceptibles de ser evaluadas con la finalidad de obtener un reconocimiento público de aquello que realizan, en virtud del impacto positivo que pueden tener éstas para la empresa u organización en que se desenvuelven (Vossio 2001: 52). La manera en que se demuestra la idoneidad de los sujetos tendrá entonces una consideración positiva para la institución misma y sus objetivos.

De tal manera, hablar de certificación profesional permite entonces la discusión en cuanto a la denominada certificación por competencias, que como asume Ruíz Bueno (2006: 146) se trata de que, cuando se aborda el tema de la certificación profesional, uno de los primeros problemas que se plantean es la diversidad de términos que se utilizan en torno a la certificación de competencias. Conceptos como los de reconocimiento, acreditación, validación, certificación, evaluación de competencias profesionales, se utilizan muchas veces indistintamente para aludir a los mismos procesos, los de certificación y acreditación de competencias, adquiridas tanto en situaciones formales como no formales e informales.

## Método

Para trabajar el tema de certificación se retomó un caso en particular, de un Instituto que ha puesto en marcha el proceso de certificación de los docentes del nivel medio superior, docentes susceptibles de compartir la experiencia que implicó el proceso de certificación. El paradigma cualitativo es el que justifica el hecho de que sea posible trabajar con un caso en particular que tenga un contexto que permita caracterizarlo, dado que “la investigación cualitativa se orienta a analizar casos concretos en su particularidad temporal y local y a partir de las expresiones y actividades de las personas

en sus contextos locales” (Flick, 2007, p.27) justamente en la propuesta del autor se centra el interés por conocer el escenario que se ha planteado en la investigación realizada.

El paradigma cualitativo que se propone enlazar con la investigación es justamente la respuesta adecuada ante las preguntas y objetivos que se plantearon como trayecto de la investigación; donde el objetivo central que fue: “analizar los procesos de certificación docente en el nivel medio superior a fin de mostrar la importancia de tales procesos en la práctica profesional”. En este objetivo se encuentra justamente la presencia de esos elementos subjetivos que buscamos localizar en los testimonios que den el personal docente del nivel medios superior relativos a la motivación y la valoración, ambas categorías de las que hablan los sujetos de la investigación dado que las interacciones que se proponen para conocer los datos de información subjetiva se interpretan desde un enfoque interpretativo.

## Procedimiento

La técnica para la obtención de datos se centró en 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). Esta técnica ayudó a extraer información sobre los procesos de certificación docente que los sujetos han vivido en su experiencia profesional.

En esta investigación se utilizó como instrumento un guion de entrevista donde las preguntas fueron la guía de pautas que se siguieron un esquema que va desde las preguntas más abiertas y generales, a la búsqueda de datos más específicos. Lo que se buscó en primer término fue 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 las preguntas subsiguientes.

La estructura final del guion quedó 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 una 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.

## Análisis de datos

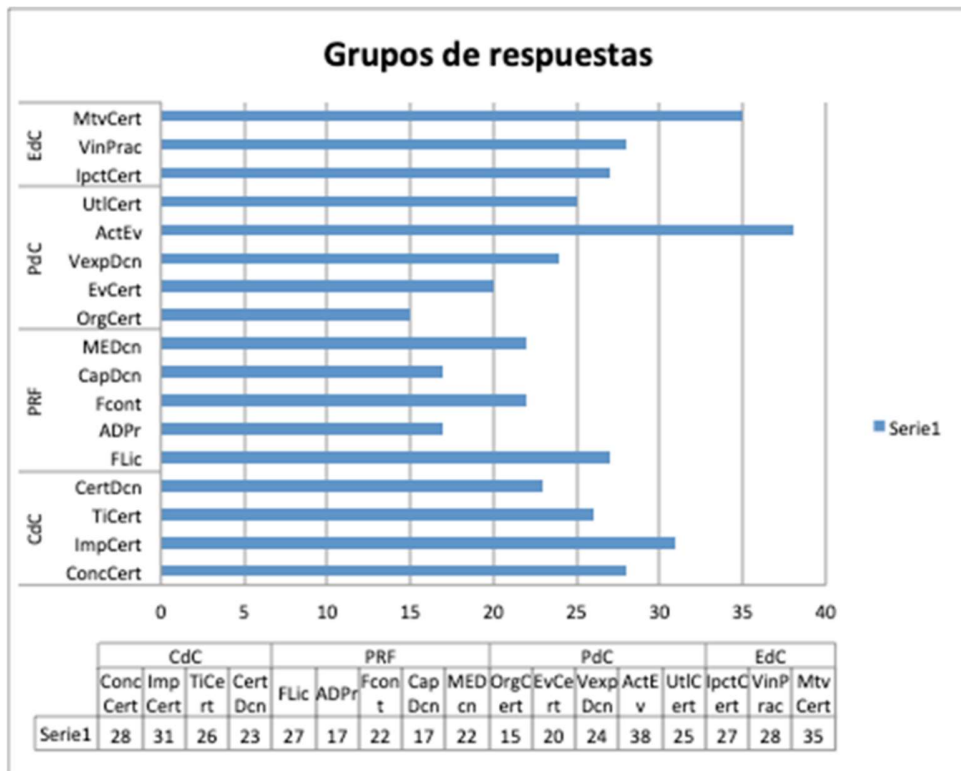
Se consideraron cuatro principales categorías de análisis, que a continuación se detallan: Certificación [CdC] considerada como el testimonio oral y escrito del correcto desempeño de una función profesional y/o laboral de un sujeto. Profesionalización como medio de certificación [PrF] entendida como 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.

### Resultados

Con los grupos de respuestas identificados se analizaron un total de 12 entrevistas en las cuales fue posible encontrar tales grupos y sus frecuencias de mención, como se muestra en la gráfica de barras que se coloca a continuación:



Esta gráfica 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 sociohistórico 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.

Para el análisis sobre los datos obtenidos, como ya apunta Osorio (2015) se hizo 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]. 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 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 profesionalista 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 (2005), 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, mencionan 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.

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 referentes a como los procesos de certificación representan mejoras en el ejercicio de la docencia para quienes los aprueban. 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.

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 [Ev-Cert], 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, 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.

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.

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, 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 prácticas 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.

## Discusión y conclusiones

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 adquiera 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 practica.

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 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 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.

## Referencias/References

- Adelman, C. Un universo Postsecondary paralelo: El sistema de certificación en tecnología de información. Washington, C.C.: LOS EE.UU. Departamento de la educación, 2000.
- Alcántara, A., & Zorrilla, J. F. (2010). Globalización y educación media superior en México. *Perfiles Educativos*, 39-40.
- ANUIES (2011) Proceso de certificación de competencias docentes para la Educación Media Superior (CERTIDEMS). México: ANUIES.
- ANUIES (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.
- ANUIES (2016) Foro sobre colegiación y certificación profesional obligatorias. Enfoque temático. Colección Documentos. México: ANUIES.
- ANUIES (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](http://www.sems.gob.mx/en_mx/sems/programacion_de_formacion_docente)
- CENEVAL (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->
- CONOCER (2018) ¿Cómo certificar competencias?, recuperado el 31 de octubre de 2018 de: <https://conocer.gob.mx/certifico-mis-competencias/>
- 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.
- Flores Barbosa, J. C. (2008). Un análisis del proceso de certificación profesional. *Investigación Educativa*, 103-107.
- Flores, J. G. (2017). Características del profesorado y desempeño docente en aulas con alumnado. *Revista de Investigación Educativa*, 35(0212-4068), 133-150.
- Foro Nacional de la Educación Superior y las Profesiones (1999). México: Retos y escenarios de la Educación 1995-2025. México: ANUIES
- 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.
- Irigoin, M. Vargas, F. *Competencia Laboral. Manual sobre conceptualización y aplicaciones a la educación en el sector salud*. OPS-Cinterfor/OIT. 2002.

- Irigoin, 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](http://www.oei.es/historico/etp/certificacion_competencias_irigoin_vargas.pdf)
- Kuhn, Thomas S. (2005). La estructura de las revoluciones científicas. Fondo de Cultura Económica de España
- Naranjo Pereira, 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](http://www.redalyc.org/pdf/155/15525013002.pdf)
- Osorio, J. (2015). El Estado en el centro de la mundialización: La sociedad civil y el asunto del poder. Fondo de Cultura Económica México.

### Sobre los autores/About the authors

Mtro. Alejandro Méndez Méndez. Doctorante en el programa Doctorado en Investigación e Innovación Educativa de la Facultad de Filosofía y Letras de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Con estudios de Maestría en Educación Superior y Licenciatura en Educación Primaria. Dra. Guadalupe Barajas Arroyo. Doctora en Educación. Actualmente Profesora Investigadora de la Facultad de Filosofía y Letras de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Con trayectoria docente e investigativa en el ámbito de la profesionalización

### URL estable Artículo/Stable URL

<http://www.riesed.org>

*RIESED es una publicación semestral de UNIVDEP - Universidad del Desarrollo Empresarial y Pedagógico (México) desarrollada en colaboración con IAPAS - Academia Internacional de Ciencias Político Administrativas y Estudios de Futuro, A.C. y GIGAPP - Grupo de Investigación en Gobierno, Administración y Políticas Públicas. RIESED es un Journal Electrónico de acceso abierto, publicado bajo licencia Creative Commons 3.0.*

*RIESED is a biannual publication of UNIVDEP - University of Business Development and Pedagogical Development (Mexico) in collaboration with IAPAS - International Academy of Politico-Administrative Sciences and Future Studies and GIGAPP - Research Group in Government, Public Administration and Public Policy. RIESED is an electronic free open-access Journal licensed under 3.0 Creative Commons.*



[www.riesed.org](http://www.riesed.org)



[riesed@riesed.org](mailto:riesed@riesed.org)



[@RIESEDJournal](https://twitter.com/RIESEDJournal)





Año 7, Vol. 2: Núm. 10 (2020)



# Revista Internacional de Estudios sobre Sistemas Educativos International Journal of Studies in Educational Systems

Número Especial

## Diez números de RIESED

### ■ Presentación

*Luis Alberto Fernández Fuentes*

### ■ Artículos

Educación inclusiva: Lo que piensan los profesores sobre la inclusión  
*Eladio Sebastián y María Odete de Mattos*

Políticas públicas educativas brasileñas y género: Más mujeres en la administración escolar  
*Gisele Dantas y Carla Sabrina Xavier Antloga*

Abandono escolar en la Educación Media Superior: Un problema por atender en México  
*Adriana Plasencia Díaz*

Teoría y realidad del capital humano en México: alcances y consecuencias de la educación por competencias  
*Miguel Guerrero Olvera*

La inclusión de jóvenes universitarios en el mercado laboral: Tensiones y contradicciones en la educación superior  
*Mónica Eugenia Zenil Medellín*

Planejamento para o desenvolvimento e o cumprimento da agenda 2030 no âmbito da educação brasileira: nos caminhos da prospectiva estratégica  
*Urânia Flores da Cruz-Freitas y Felipe Portela Bezerra*

Procesos de certificación para la profesionalización docente  
*Alejandro Méndez Méndez y Guadalupe Barajas Arroyo*

Poder, política, actores e instrumentos. Un modelo para analizar la formulación de la política educativa  
*Daniel Poblano Chávez*

Identification of learning styles in undergraduate students: the case of bachelor students in Business Administration and in Tourism in Mexico  
*María del Refugio García Calderón et al.*

### ■ Reseña

Ciencia de la Educación Comparada. Una Introducción  
Adick, Christel (2008) "Vergleichende Erziehungswissenschaft. Eine Einführung"  
*María Cecilia Plested Álvarez y Laura Patricia Cruz Ruiz*

RIESED. Revista Internacional de Estudios sobre Sistemas Educativos  
*International Journal of Studies in Educational Systems*  
(2019), Vol. 2: Núm. 9. (ISSN 2007-9117).

Journal Electrónico publicado bajo Licencia Internacional Creative Commons 3.0.  
RIESED es una publicación semestral de la Universidad del Desarrollo Empresarial y Pedagógico UNIVDEP, México

[www.riesed.org](http://www.riesed.org)

[riesed@riesed.org](mailto:riesed@riesed.org)

@RIESEDJournal



UNIVERSIDAD DEL DESARROLLO  
EMPRESARIAL Y PEDAGÓGICO

