



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
UNIDAD AJUSCO

Licenciatura en Administración Educativa

Tesina

SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIA PROFESIONAL

**La gestión de las Competencias Profesionales de los Docentes de
Educación Media Superior.**

Estudio de caso en el Colegio de Bachilleres Plantel # 14 Milpa Alta.

Que para obtener el título de:

Licenciado en Administración Educativa

PRESENTA

Erick Flores Maceda.

Asesora:

Mtra. María del Carmen Esperanza Treviño Carrillo.

Ciudad de México. Enero, 2018.

Agradecimientos.

A mi familia.

A mi madre, *Rufina*, por ser mi principal motor, por creer en mí, por brindarme un amor incondicional y por todas sus enseñanzas.

A mi padre, *Froylán*, porque a pesar de todo siempre me ha apoyado en mi camino educativo y en la vida.

A mis hermanas, *Alma Delia y Araceli*, porque han influido en mí para seguir adelante, me han impulsado y han estado orientándome en diversos aspectos de la vida.

A mi hermano, *Luis Enrique*, porque me ha impulsado a desarrollarme en el ámbito profesional y personal, para poder ser un ejemplo para él.

A mis sobrinos, *Brayan Michel, Carlos Jair, Yutzil Emiret, Marco Antonio y Vladimir*, porque siempre me han dado ánimos y han alegrado mis días para poder seguir adelante.

A mis maestros.

Que me han inculcado conocimientos y valores, necesarios para toda mi vida.

A la profesora del Colegio de Bachilleres, *Georgina*, por su todo apoyo en este trabajo.

A mi Asesora de Tesis, *María del Carmen Esperanza Treviño Carrillo*, por sus sugerencias, su tiempo y, sobre todo, su paciencia en la realización de este trabajo.

A mi jurado y lectores.

Víctor M. Nájera, Yolanda Xelhuantzi y Carmen Evelia Hernández, por sus enseñanzas en el aula y por su tiempo en la revisión de este trabajo.

Gracias.

Erick Flores Maceda.

Índice

INTRODUCCIÓN.....	6
PROBLEMÁTICA.....	8
JUSTIFICACIÓN.....	11
MÉTODO Y TÉCNICA DE INVESTIGACIÓN.....	12
<i>Método</i>	12
<i>Técnica</i>	13
OBJETIVO GENERAL.....	14
OBJETIVOS PARTICULARES.....	14
HIPÓTESIS.....	14
MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL.....	14
CAPÍTULO I.....	17
LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES Y SU RELACIÓN CON LA	
EDUCACIÓN.....	17
GÉNESIS DE LAS COMPETENCIAS.....	18
¿QUÉ SON LAS COMPETENCIAS?.....	22
TIPOS DE COMPETENCIAS.....	26
DIMENSIONES DE LAS COMPETENCIAS.....	29

EL IMPACTO DE LAS COMPETENCIAS EN LA VIDA COTIDIANA	32
LAS COMPETENCIAS EN RELACIÓN A LA EDUCACIÓN	33
CAPÍTULO II	38
LAS POLÍTICAS PÚBLICAS EN MATERIA EDUCATIVA Y LAS REFORMAS	
EDUCATIVAS.....	38
POLÍTICAS Y REFORMAS EDUCATIVAS (RESEÑA DESDE LOS AÑOS 90´S).....	38
REFORMAS EDUCATIVAS EN MÉXICO A PARTIR DE LOS AÑOS 90´S.....	40
LA REFORMA INTEGRAL A LA EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR (RIEMS)	43
ANTECEDENTES DE LA RIEMS	43
OBJETIVOS DE LA RIEMS	45
NIVELES INSTITUCIONALES SEGÚN LA RIEMS.....	49
LOS MECANISMOS DE GESTIÓN.....	51
<i>Generar espacios de orientación educativa y atención a las necesidades de</i>	
<i>los alumnos.....</i>	<i>52</i>
<i>Desarrollo de la planta docente.</i>	<i>52</i>
<i>Mejora de las instalaciones y el equipamiento.....</i>	<i>54</i>
<i>Profesionalizar la gestión.....</i>	<i>54</i>
LAS COMPETENCIAS REQUERIDAS POR LOS DOCENTES	55

COMPETENCIAS REQUERIDAS POR LOS DIRECTORES.....	59
LA ESPECIALIZACIÓN Y DIPLOMADOS PARA LA RIEMS.....	63
REQUISITOS PARA CURSAR LOS DIPLOMADOS.....	64
DIPLOMADOS Y ESPECIALIZACIONES	65
CAPÍTULO III.....	68
LA PROFESIONALIZACIÓN DE LOS DOCENTES. ESTUDIO DE CASO.....	68
SUBSECRETARIA DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR (COLEGIO DE BACHILLERES)	69
DESCRIPCIÓN DE LA APLICACIÓN Y RESULTADOS.	73
CONCLUSIONES.	85
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	89
ANEXOS.	91

INTRODUCCIÓN.

La educación ha sido y será uno de los motores que el país necesita para su desarrollo y crecimiento en diferentes ámbitos. A lo largo de mi vida académica y profesional he sabido y estudiado que el desarrollo de nuestro país ha venido evolucionando en diversas etapas: en el primer cuarto del siglo XX se generó una identidad nacional y se desarrolló una filosofía de nación que se requería en ese momento, después de la Revolución Mexicana; más tarde, en el segundo cuarto de siglo, sirvió para posicionar al país como un actor principal en la industria tecnológica mundial después de la expropiación petrolera, más adelante, sirvió para desarrollar la manufactura, la arquitectura, la política y la literatura creando un crisol de identidades que desembocó en el llamado Milagro Mexicano (cerrándonos a las demandas internacionales y enfocándonos a lo nacional), y en el último cuarto del siglo XX, vemos el inicio de las competencias en la educación (ya mencionadas abiertamente), en donde se plantea que el país se integre, a través de la educación, en los modelos económicos internacionales. Los ejemplos anteriores, a pesar que han tenido pros y contras, han sido un intento de posicionar a nuestro país en el ámbito nacional e internacional, para su desarrollo.

A principios de este siglo, la educación ha sufrido diversas reformas que han intentado satisfacer las demandas internacionales en el ámbito industrial y económico. Estas reformas han estado en boca de todos, porque por un lado, nos dicen que es una oportunidad de desarrollo y crecimiento económico y por otro, nos dicen que se va a utilizar para someter a la industria y la mano de obra mexicana a intereses privados extranjeros.

Lo cierto es que la educación en México necesita reafirmar sus objetivos a los intereses nacionales, sin dejar a un lado las cuestiones internacionales. Ya que gracias a la globalización estamos frente a una nueva forma de organización social, cambios en la forma de entender el papel del estado y una relación de mayor dependencia con el mercado que ahora es considerado como el espacio que rige la vida social, económica, política y cultural (Lozano M, 2010, pág. 82)

Para efectos de este trabajo, hablaremos de la Reforma a la Educación Media Superior (RIEMS) del 2008. Esta Reforma establecía sobremanera las competencias en educación. A lo largo de los tres capítulos estableceremos qué es una competencia, cuáles eran los ejes fundamentales de la reforma y cuáles son los mecanismos de gestión que generarán y facilitarán el desarrollo de las competencias en los alumnos de este nivel educativo.

En el primer capítulo, y en el marco de la globalización, el uso de las tecnologías de la información, la competencia entre países y empresas y la necesidad de obtener resultados eficaces y eficientes en diferentes ámbitos de la vida, se abordarán a las competencias como un concepto clave en este trabajo. Se estudiará cuáles fueron los primeros pasos de las competencias en la vida cotidiana, sus dimensiones, su impacto y cómo a partir de los años 90's comenzó la estandarización de los modelos de enseñanza por medio de una alianza entre la Secretaría de Educación Pública (SEP) y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), que establecía un sistema de normalización, evaluación y certificación de competencias, nueva oferta de capacitación, demanda y seguimiento. Se abordará cómo la nueva filosofía educativa incluye los 3 tipos de competencias (básicas, disciplinares y específicas) y la relación que estas tienen con el *Saber hacer*, *Saber ser* y *Saber* en la educación en todos los niveles educativos.

En el segundo capítulo, abordaremos algunos detalles de la Reforma Integral de Educación Media Superior (RIEMS). Para esto, es importante revisar, qué es una política educativa y cuáles han sido las políticas en materia de educación que se han implementado en México desde los años 90's con la implementación del Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica (ANMEB), pasando por la Alianza por la Calidad de la Educación (ACE) y hasta la implementación de la RIEMS. Se tocarán puntos referentes a los antecedentes de la reforma, sus objetivos, los niveles de competencias establecidas, las competencias requeridas por los actores principales de cada una de las escuelas según la reforma y los mecanismos de gestión, que considero son el punto clave de la RIEM y los cuales han jugado un papel fundamental en la implementación y

formulación de esta reforma. Es necesario mencionar que estos mecanismos toman en cuenta los siguientes puntos:

- Crear espacios de orientación educativa y atención a las necesidades de los alumno,
- Desarrollo de la planta docente,
- Mejora de las instalaciones y el equipamiento
- La profesionalización de la gestión

Los cuales pretenderán que la reforma sea recordada como un programa el cual gestionó de manera integral todos los recursos de las escuelas en donde se aplicaba.

Por último, y teniendo como referencia los mecanismos de gestión en los cuales nos basaremos para hacer el estudio abordado en el tercer capítulo, veremos cómo influyen los diferentes recursos de la escuela en el alumno. Se mostrará los resultados obtenidos al encuestar a aproximadamente 100 estudiantes, de sexto semestre del Colegio de Bachilleres plantel #14 Milpa Alta, con preguntas que hacen referencia a los cuatro mecanismos de gestión antes mencionados. Y se dará el análisis de los resultados obtenidos al término de este ejercicio.

Problemática.

La educación es un tema muy importante, ya que por medio de ella se propicia el desarrollo del individuo y el de un país, es por eso que hay una gran diversidad de perspectivas para interpretar e integrar a ésta. En el caso específico de México, la educación se encuentra categorizada dentro del Sistema Educativo Nacional (SEN), en tres rubros: el primer rubro comprende la educación básica o inicial, la cual se integra por la educación preescolar, primaria y secundaria; el segundo rubro se integra por educación Media Superior general y/o Técnica; y en el tercer rubro se encuentra Educación Superior Tecnológica, Normal y Posgrado. Su filosofía está basada en que el desarrollo del país debe de girar en torno al Ser, Deber Ser y al

Saber Hacer, pero sobre todo con una visión de lo que se pretende Llegar a Ser. (Latapí, 1996)

Hoy en día la educación tiene una especie de antagonismo con otras fuentes de información (ejemplo de esto, el internet). Esto trae como consecuencia que la nueva escuela pierda fuerza o interés por algunos alumnos, ya que en algunos casos se sigue con los antiguos métodos de enseñanza-aprendizaje. Debido a esto, ya no se ve a la escuela como la única o la más sobresaliente, en ofrecer conocimiento. Esto ha obligado a crear nuevos planes y programas de estudio que permitan a las instituciones educativas, mermar este problema. Un ejemplo de esto se ha visto desde la formulación del Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica (ANMEB). El cual proponía la Reorganización del sistema educativo mexicano, Revalorización de la función magisterial y Reformulación de los contenidos y materiales educativos, considerando éste como el primer paso para la nueva etapa de la educación mexicana. La cual desde esta reforma ha sufrido numerosos cambios que tratan de poner al día a la educación, según los estándares mundiales. (SEP Diario Oficial de la Federación, 1992)

En este sentido se han formulado diferentes políticas que atiendan, de uno u otro modo, este tipo de problemas, incluyendo a los de calidad, cobertura y equidad en este sector, formulando objetivos, que mediante un Estado vigilante se cumplan para llegar a la cohesión social anhelada, ya que educación es el motor del desarrollo de un país, y por su parte el desarrollo del sector educativo promueve una nación independiente, justa, próspera, participativa y democrática. El Estado mexicano debe adoptar la responsabilidad de brindar este servicio como desde la revolución se implantó, otorgándola y expandiéndola. En otras palabras debe “buscar impulsar procesos en la lógica de la competencias, la regulación, la evaluación y la certificación con lo cual se intenta asegurar niveles de competitividad frente a otras naciones [...]. Entonces la política pública deberá impulsar en la escuela las competencias y habilidades requeridas por el aparato productivo para solventar sus necesidades [...]. La educación debe proporcionar la posibilidad de

una mejor inserción laboral, y debe alcanzarse la oferta apropiada de recursos humanos que la sociedad demandara” (Lozano M, 2010).

Por el contrario, la educación en México, vista como un instrumento de igualdad y justicia, ya no es prioridad del Estado. Poco a poco se ha deslindado de la responsabilidad que tiene con este sector, dejando paso firme a la participación del sector privado a este servicio imponiendo, en cierto grado, sus condiciones de calidad a intereses propios en la economía mundial y que “todo parece apuntar hacia una complicidad inconsciente o silenciosa del sistema educativo (como aparato ideológico del Estado) o bien a su ignorancia con respecto al desarrollo de las potencialidades humanas, las cuales no mantienen a la masa dependiente del consumo pasivo” (Moreno, 2010). Aun así, se ha implementado políticas que traten de eliminar o disminuir los problemas de la educación. Ejemplo de esto son El Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica, la Alianza por la Calidad de la Educación o la Reforma Integral de la Educación Media Superior, y aunque no han tenido gran impacto, debido a que uno de los problemas centrales de las reformas y políticas educativas, son el desconocimiento y apatía por parte de los actores directamente involucrados, han sido un intento para fortalecer a la educación.

En el caso de la Educación Media Superior, que es el punto medio del sistema educativo nacional y el cual se encarga de la preparación de las personas para el desarrollo posterior en educación superior, se encuentra integrada por instituciones, tanto públicas como privadas, que ofrecen bachillerato general, tecnológico y bivalente. En este rubro se ha implementado la Reforma Integral para la Educación Media Superior (RIEMS), la cual propone, entre otras cosas, Marco Curricular Común (MCC), implementación de competencias, profesionalización de docentes y directores y mejora de la Gestión dentro de una organización.

Sin embargo, la implementación de esta Reforma en diferentes instituciones puede estar mal implementada, en el sentido de que puede haber una mala ejecución de la normatividad para el mejoramiento del rendimiento y de la calidad en el manejo de los recursos de las instituciones educativas. Y que solo sea como el Doctor

Lozano afirma, buenos deseos para el mejoramiento de los recursos con lo que cuenta la escuela (Lozano M, 2010).

Justificación.

¿Por qué la importancia de saber si las competencias docentes son las adecuadas para el desarrollo integral del alumno de este nivel educativo?

Así como en muchos países, en México las competencias han tomado una gran importancia para el sector productivo y económico del país, por tal razón se necesitan personal “competente”, para el desarrollo de las actividades de sus diferentes sectores estratégicos, uno de ellos y que está entre los más importantes en diferentes países, es la educación, ya que en ella se ven las raíces de un país exitoso.

El grado en el que influyen las competencias en este sector es vital, porque se ven las bases cívicas de la sociedad, además de un buen desarrollo del país en varios de los aspectos de la vida nacional, y por eso es importante hacer un estudio a las nuevas políticas que se están viviendo hoy en día con relación a la educación, y en especial en el sector intermedio de SEN, ya que es en este nivel educativo donde se sientan las bases para el posterior desarrollo universitario (educación superior), y es importante saber las nuevas políticas empleadas a este nivel educativo y sus repercusiones.

La necesidad de saber si las políticas que se están planteando en la RIEMS está siendo llevadas a cabo en las escuelas de educación media superior, tal y como ahí lo establece y como afectan a la vida profesional del docente y al desarrollo integral del alumno, así como exponer el perfil deseado según la RIEMS y contrastarlo con lo que pide la institución en cuestión y lo que exige los alumnos y el contexto en el cual la escuela está ubicada.

En relación a lo anterior, es importante analizar con que conocimientos cuenta un docente que imparte clases en los colegios de bachilleres en cuestión (que tan competentes son) y con qué competencias deben de contar según lo manda la RIEMS (que tan competentes deben ser), así como las actitudes con las que cuenta,

porque eso influye mucho en la manera de enseñar y transmitir conocimientos, porque puede que cuente con los conocimientos necesarios y con las competencias que se requieren pero no las sepa llevar a cabo o no cuente con las actitudes o el “don” innato de relacionarse con la gente y en este caso con el alumno, de eso depende el buen funcionamiento de la institución y el éxito de la reforma.

En conclusión, es importante porque la educación media superior es el principio de la vida universitaria de una persona y en donde se forman las bases para que se desenvuelva mejor conforme a los nuevos modelos de vida y de trabajo, es por eso que se requieren personas preparadas para la enseñanza de este campo ya que de ellos depende que los alumnos sean mejores en su futura vida laboral y social para el desarrollo del país en sus diferentes sectores productivos.

Método y Técnica de Investigación.

Método

Para este trabajo utilizo el método no experimental-transversal-descriptivo. Según Sampieri, el método no experimental, es aquel en el que no se construye ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, los sujetos ya pertenecían a un grupo o nivel determinado de la variable independiente por autoselección. Por su parte el término transeccional, o también denominado transversal, se relaciona con datos seleccionados o recolectados en un tiempo definido y único, su intención es describir y analizar hechos en momentos específicos (Sampieri, 1998, pág. 186). Los estudios transversales se clasifican en descriptivos y correlacionales, ya que no se va a hacer una comparación entre los resultados obtenidos con otra instancia (correlacionales), sino que solo se indagará la incidencia y los valores en que se manifiesta una o más variables (Sampieri, 1998, pág. 187), nos enfocaremos por el descriptivos.

Estos estudios según Cohen, suelen ser llamados estudios longitudinales, transversales y de tendencia o producciones. Se les denomina descriptiva porque “se interesa en describir la que son las relaciones presentes entre variables en una situación dada y en dar cuenta de los cambios que ocurran en esas relaciones en función del tiempo. El término *descriptivo* es primariamente biológico teniendo que

ver con la organización y los procesos de vida de las cosas vivientes” (Cohen, 2002, pág. 102). “Los estudios descriptivos identifican o describen cual es la situación prevaleciente de una fenómeno en el momento de realizarse el estudio, permite, asimismo, comparar como determinados grupos, como por ejemplo varones y mujeres o profesores con experiencia y sin ella perciben determinados problemas educativos” (Cardona Molto, 2002, pág. 181)

Cabe señalar que nos apoyaremos en el método cuantitativo, solo en la recolección de información, ya que éste se basa en la recolección de datos estadísticos para la interpretación de un hecho biológico, económico, social, etc. Y que permite cuantificar los resultados obtenidos para dar una solución o simplemente una descripción de un problema o suceso.

Técnica

Las técnicas e instrumentos que se utilizaran están descritas a continuación, cabe señalar que también se adjunta la muestra de cuestionario que se realizara a los alumnos en la parte de anexos.

Este estudio se basa en una muestra de más de 100 matriculados que estén cursando su último semestre en la institución, ya que ellos han tenido una mayor experiencia con de profesores del Colegio de Bachilleres y demás servicios dentro de esta escuela, por lo cual nos podrían proporcionar datos relevantes en cuestión de, según su criterio, las 8 competencias de los docentes. Esto será llevado a cabo por medio de Encuestas.

Las encuestas son medios por lo que podemos conocer puntos de vista, preferencias, creencias e impacto de alguna actividad en el grupo en el cual se aplica este instrumento. “Es una forma de preguntar que nos permite recabar información significativa sobre determinados fenómenos educativos. Básicamente consiste en un proceso de recolección de datos y de su descripción con el objetivo de dar respuesta a ciertas preguntas de interés” (Cardona Molto, 2002, pág. 181).

Objetivo general

Describir y analizar las competencias de los docentes del Colegio de Bachilleres plantel 14 Milpa Alta y las concordancias que estas tengan con las competencias necesarias que dicta la Reforma Integral de Educación Media Superior (RIEMS) por medio aplicación de encuestas dirigidas a los estudiantes de los último semestre que nos permitirán tener datos y un panorama amplio de la ejecución de la RIEMS en este plantel.

Objetivos particulares

Conocer y analizar si las aptitudes de los docentes del Colegio de Bachilleres plantel 14 Milpa Alta son los adecuados adecuadas según la RIEMS.

Conocer el perfil docente deseado en relación a la RIEMS.

Analizar las competencias con las que cuentan y las que deben de adquirir los docentes del Colegio de Bachilleres Plantel 14 Milpa Alta para su buen desempeño.

Hipótesis

Es importante señalar que los resultados que se esperaban eran totalmente diferentes a los arrojados en el estudio. Se esperaba que los estudiantes establecieran que su aprendizaje y práctica escolar era consecuencia de la influencia directa del desempeño del docente, esto significaría que sí el alumno no se desempeñaba integralmente, era por la falta de capacidad del docente, he incluso la falta de liderazgo de éste hacia los alumnos. Y aunque los resultados fueron satisfactorios y sorprendentes, este estudio queda abierto a la investigación posterior en donde se tomen en cuenta otros factores y actores que intervienen en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Marco teórico conceptual.

En la actualidad los medios de comunicación y el contexto que rodea a una persona afecta e interviene en la forma de pensar, actuar y de relacionarse con la demás gente. Debido a esto podemos decir que el contexto social, político-económico y cultural en el cual las personas están involucradas es muy importante para que las

personas puedan ser unos mejores ciudadanos y puedan dar lo mejor de sí para la sociedad y la comunidad que les rodea.

Para que esto suceda se han involucrado al vocabulario educativo, un término que ha cobrado mayor relevancia en los últimos años, *las competencias*, pero ¿que son las competencias en la educación? Las competencias en lo más amplio de las palabras es lo que una persona puede hacer o lo que es capaz de hacer para el desarrollo de cierta actividad o para desempeñar un rol de trabajo o actividad, o en palabras de LeBoterf (1997), según la cita de Elisabetta Pagliarulo, las competencias no son ellas mismas recursos en la forma de saber actuar, saber hacer, o actitudes, mas movilizan, integran y orquestan tales recursos (Pagliarulo, 2010). En otras palabras podemos decir que la competencia laboral es la capacidad productiva de un individuo definida y evaluada en términos de desempeño en un determinado contexto laboral (Treviño, 2009). Si esto lo traducimos a la educación podemos decir que teniendo como base que la organización del aprendizaje por competencias, actualmente pretende consolidar lo que se aprende dándole algún tipo de funcionalidad (Gimeno S, 2008).

Últimamente se ha dado mucho auge a este término: competencias. Las competencias son aquellas que buscan quién es él más apto para el desarrollo de alguna actividad, que dé los resultados esperados y por consiguiente ofrecer algún producto o servicio con la mejor calidad posible, y la educación no se salva de esta contexto de competencias ya que desde la firma del Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica (ANMEB) se ha dado mucho auge a la educación por competencias iniciando con el nivel básico y viéndose más marcada con la firma de la Alianza Por La Calidad De La Educación (ACE), y con la Educación Media Superior con la firma de la Reforma Integral a la Educación Media Superior (RIEMS), es por eso que no solo los alumno debes de ser competentes, si no para que ellos los sean deben de ser guiados por los docentes adecuados.

Entendiendo que un docente es el encargado de proporcionar o facilitar los conocimientos necesarios al alumno para que este se desenvuelva mejor en el

contexto por el cual está rodeado, para que de esta manera sea un ser crítico para que pueda entender la realidad que lo rodea, por tal motivo el que mejor desarrolle esta actividad podría estar catalogado como un docente competente ya que un docente competente, juntando los dos conceptos ya antes mencionados, podría ser él que mejor proporcione y facilite los conocimientos al alumnos, pero no solo eso sino que también el que cuente con las herramientas de conocimientos necesarios para que esto suceda.

Como ya se dijo las competencias están siendo llevadas a la educación empezando por la educación básica o inicial y a nivel media superior entro al panorama de competencias con la RIEMS, sabiendo que la educación media superior es el punto intermedio del Sistema Educativo Nacional(SEN) y que es el antecesor de la educación superior es así que los competencias se está dando para saber quién es capaz de dar el salto a la educación superior y para eso en la docencia de este nivel se está pidiendo un cierto perfil para que puedan haber un docente adecuado para este nivel educativo, ya que se establece que los egresados de las instituciones de educación media superior deben cumplir con un mismo perfil de egreso, y para eso se requieren docentes que sean competentes en el área para la cual están dedicados y más que nada le enseñen lo que la RIEMS señala como “enseñar a aprender”

Es aquí donde se genera el concepto de Competencia docente el cual podemos decir que es la capacidad del docente para realizar un conjunto de acciones ante una situación auténtica, en las que moviliza diversos recursos internos (cognitivos, metacognitivos, disposicionales, atributos físicos) y externos (materiales, sociales, simbólicos: tales como lenguajes y códigos), con el fin de solucionar un problema (DGESPE Secretaría de Educación Pública, 2009).

Capítulo I

Las Competencias Profesionales y su relación con la Educación.

Dentro de las organizaciones se ha buscado tener al personal más apto para realizar cierto tipo de tarea o trabajo con el fin de obtener los mejores resultados en eficiencia y eficacia. Actualmente, en el marco de la globalización, y con la idea de obtener calidad en productos y servicios, la necesidad de buscar personal idóneo ha crecido, esto quiere decir que se requieren personas con cierto tipo de experiencias, habilidades, conocimientos y aptitudes específicas para realizar cierta actividad dentro del ámbito laboral e incluso escolar. A este conjunto de características se les denomina *competencias* y diversos autores, que revisaremos en este trabajo, han contribuido a la conceptualización del término.

La especialización en el trabajo se ha distinguido desde hace tiempo, sin embargo, en la actualidad, las exigencias de los usuarios, la competitividad entre empresas y nuevas tecnologías, han ido en aumento. Es por esto que ha cobrado mayor auge este tema obligando a las personas a actualizarse y tomar conocimiento de las exigencias laborales actuales. Las empresas por su parte, requieren de personal capacitado y actualizado en los procesos de producción, comercialización y distribución de bienes y servicios, pero para ello es necesario establecer estándares de trabajo que sean el punto de partida de una labor deseada dentro de la organización, las cuales una persona aspirante a dicho puesto debe reunir, total o parcialmente, para asegurar a la empresa que su trabajo será de calidad, o sea que tratara en la mayor medida posible satisfacer las demandas de la empresa y en lo que quiere lograr, para que a su vez satisfaga al cliente o al demandante del producto/servicio que ésta le ofrece.

Con base en lo anterior podemos decir que, empresas e instituciones (públicas y privadas), han dictado las competencias que requieren para el pleno desarrollo de sus actividades, anteponiendo estándares en los puestos de trabajo y generalizándolos en diferentes partes del mundo, requiriendo un personal

específico para cada puesto, traspasando sectores estratégicos del ámbito laboral ya sea público o privado. Por ejemplo, la educación.

En la educación, este término también fue adquiriendo fuerza en la exigencia de un perfil específico para la plantilla docente de las escuelas, promoviendo una idea de calidad en los servicios y enfocándola al desarrollo Tecnológico y Científico.

El concepto competencia es muy reciente, tomando en cuenta las nuevas exigencias del mundo, se le ha agregado diferentes características y se ha vuelto más complejo que en el pasado.

En ese contexto, el primer capítulo abordará el concepto de competencia laboral, sus características, tipos, qué es lo que lo propicia, cómo se fue adoptando el concepto y cómo es que llega al ámbito educativo.

Génesis de las competencias.

El concepto de competencias es antiguo, desde el siglo XVIII, con la revolución industrial, creció la exigencia de los mercados y fue la antesala de la globalización. Anteriormente, cada artesano fabricaba su mercancía para venderla entre los habitantes de su comuna y poblados aledaños, el incremento del comercio y búsqueda de nuevas oportunidades exigió que la producción de mercancías sea más acelerada, es por esto que varios de estos artesanos se unieron formando talleres artesanales. El incremento del comercio entre los países de esa época y la creación del ferrocarril en 1825, exigió que hubiera una producción más acelerada, es por eso que se cambió el trabajo de los talleres artesanales por la producción en serie, sustituyendo el trabajo manual por las máquinas que aceleraban y mejoraban la producción de mercancías. Lo anterior generó la creación de la industria, la cual exigía personal apto para la operación de las máquinas, obligando a los dueños de las industrias a solicitar personal que cumpliera con una serie de requisitos, teniendo así los primeros indicios de las competencias en el ámbito laboral.

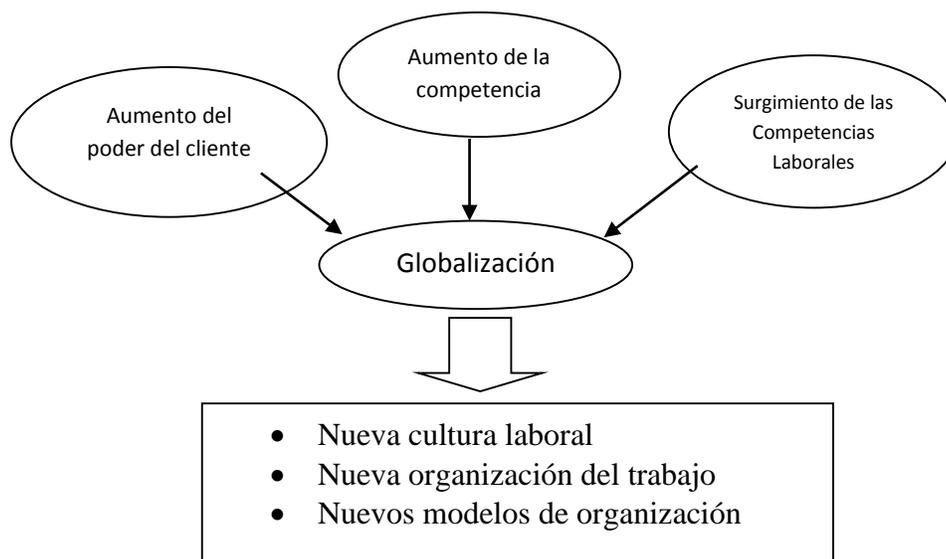
Ya que tenía a favor su ubicación geográfica que le permitía desarrollarse fácilmente en el comercio, las condiciones para el paso de la producción artesanal a la industrial se dan primero, sobre todo, en Inglaterra (Brom, 2003) dejando a los artesanos y demás pobladores de las comunas sin empleo, obligándolos así a formar parte de la clase trabajadora de la industria de esos tiempos, esto dio pie a que los obreros comenzaran a familiarizarse con la maquinaria utilizada para la producción, y con esto los dueños de las industrias establecieron un perfil de personal que necesitarían para este trabajo. Las personas por su parte se sintieron obligadas a actualizarse o por lo menos tener nociones de cómo operar dichas máquinas.

Desde esos tiempos y hasta la actualidad, las competencias cada vez han tomado mayor importancia. En los últimos 50 años este concepto empezó a ser más importante debido a que en el marco de la globalización, entendida como la internacionalización de la economía (Saxe-Fernández, 1999), también ha afectado a la cultura, política, tecnología y sociedad. Esto ha propiciado que el tema de las competencias laborales se haya acrecentado y posea una mayor influencia en las organizaciones y procesos de producción mundiales, lo cual han generado una reestructuración en el mundo laboral con el fin de tener fuerza de trabajo manual e intelectualmente calificada y capacitada constantemente para satisfacer y cumplir los objetivos de las organizaciones. Como lo menciona Leonard Mertens, el mundo de la producción se ha visto afectado por las transformaciones a gran escala en cuanto a: la forma de inserción de las economías nacionales en los mercados modernos globalizados; las exigencias crecientes de la productividad y competitividad; y el desarrollo y difusión creciente de las nuevas tecnologías y conocimientos aplicados a todos los niveles del quehacer productivo. (Mertens, 1997)

Creando así una nueva forma de dirección y desarrollo, estableciendo y hasta cierto punto, exigiendo a la persona cualidades con las cuales ayudaría a la empresa al logro de sus objetivos, ya que a las empresas les beneficia ser cada vez más

competente, esto es porque también la competitividad entre organizaciones va en aumento, y necesitan saber y satisfacer lo que el cliente o usuario requiere ya que éstos demanda cada vez más calidad en productos y servicios.

En el cuadro 1 se ve que la globalización requiere tres puntos principales: por un lado la participación activa del cliente, ahora los clientes son los que exigen qué es lo que quieren y cómo lo quieren a diferencia de años atrás que estaban sometidos a lo que las propias organizaciones ofrecían y nada más; por otro lado, el aumento de la competitividad, refiriéndonos a la competencia en sí entre una y otra empresa, últimamente se ve el surgimiento de nuevas empresas en todo el globo terráqueo de marcas y de productos dirigidos al mismo público y satisfaciendo las mismas necesidades, obligando así a cada una de ellas a mejorar o innovar sus productos; por último y ligado al concepto de competencias profesionales, podemos ver que cada vez más se requiere de personas innovadoras y competentes, refiriéndonos ahora a conocimientos, habilidades y destrezas, para la realización de un trabajo o labor. En ese sentido se ha creado una revolución en los modos de producción y de relaciones de trabajo en todos los sentidos.



Esquema 1: Globalización en la nueva cultura laboral.

Fuente: El ABC de las Competencias laborales, Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática.

Documento interno. s/f.

En México el concepto de competencia laboral se consolida en los años 80's del siglo pasado, cuando se le empieza a dar importancia a la especialización en el trabajo, con el fin de contar con recurso humano ideal para desempeñarse en el campo laboral. Pero es hasta la década de los 90's, del siglo veinte, en el marco del Proyecto de Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación (PMETyC) impulsado por la Secretaria de Educación Pública (SEP) y la Secretaria del Trabajo y Previsión Social (STPS), en 1993 que inicia formalmente.

El anterior proyecto constituía principalmente cinco componentes fundamentales:

- Establecer un **sistema de normalización de competencia laboral** a nivel de área, subárea o rama de actividad económica por medio de comités de normalización formado por representantes de empresarios y trabajadores
- Evaluar y certificar los conocimientos, habilidades y destrezas de las personas, mediante un **sistema de evaluación y certificación de competencias**, independientemente de la forma en que estos hayan sido adquiridos y con base en una norma de competencia de carácter nacional.
- Reorientar su oferta educativa hacia el enfoque de competencia mediante una **transformación de la oferta de capacitación**, lo que implica organizar los contenidos de la enseñanza en módulos flexibles, orientados por resultados y basados en normas de competencia laboral.
- Aplicar **estímulos a la demanda** para crear y desarrollar el mercado de la capacitación y la certificación de competencia laboral, que no es más que estímulos económicos que benefician a empresas y a la población trabajadora, desempleada y ocupada.
- Diseñar y operar sistemas de **información para el seguimiento, evaluación y retroalimentación** del proyecto en su conjunto. (Ibarra Almada, 1996)

Estos componentes pueden ser considerados como el punto de partida de la implementación de las competencias laborales en la educación.

¿Qué son las competencias?

Como ya se ha dicho, gracias a la globalización se ha exigido ciertas capacidades a las personas para la realización de algún trabajo, y no solo esto, sino también para la realización de un producto o servicio, según lo que la institución quiera ofrecer, tomando en cuenta estándares deseados y la interacción entre los integrantes de la organización y su pleno desenvolvimiento y desarrollo como individuos dentro de la organización.

Pero **¿Qué es una competencia?**, Su significado es muy variable y cambiante según el contexto, los diferentes autores, países y lo que cada institución quiera ofrecer.

Por ejemplo, en Inglaterra, las competencias, se ven como una herramienta, las cuales permiten hacer más eficiente y pertinente el trabajo. Además de que también ve por la calidad de la formación del personal, ya que por este medio se mide, no solo los conocimientos adquiridos en lo formal o informal, sino también la capacidad de hacerlos efectivos en un trabajo, o sea la adecuada aplicación de los conocimientos obtenidos. Es por ello que ellos definen a las competencias como el *conjunto de conocimientos y habilidades que se aplican en el desempeño de una función ocupacional a partir de los requerimientos impuestos por el empleo* (SAT, 2005), además de tener una buena capacidad de relacionarse con los demás miembros de la organización, trabajar en equipo y hacer suyos la misión y visión de la organización para la cual trabaja y también poder darle solución a los contingentes que se le presenten sin necesidad de ser auxiliado por los demás siempre y cuando sea para su beneficio y sobre todo para beneficio de la institución en donde colabora.

En Alemania, el desarrollo de las competencias se centra en la educación, mientras mejores sean los procesos de aprendizaje a nivel pedagógico, mejor serán las competencias obtenidas, no solo para el trabajo, sino también para la vida. Estas

personas son capaces de dar solución a problemas de manera oportuna dando así a conocer sus conocimientos y habilidades para enfrentar problemas de su entorno que puedan perjudicar su persona, lo que da seguridad a la institución de que si esta persona es capaz de resolver sus propios problemas, podrá ser buena pieza para la organización, ya que tendrá capacidad para resolver los problemas o contingencias que se presenten en la organización.

Por su parte España y Portugal enfocan sus esfuerzos en dar una educación más técnica a sus alumnos, dando una especie de capacitación previa al trabajo. Con base en esto se crea un sistema de capacitación, que tiene como objetivo, seguir preparando a los estudiantes aunque hayan salido de las aulas de clase, con el fin de tenerlos mejor preparados para los retos que exige el mundo laboral y social.

En países de América del Norte, como Estados Unidos, las competencias están más relacionadas a lo que los empresarios quieren para sus empleados y por ende para sus empresas, ya que, con base en esto, puede significar el éxito o el fracaso de éstas, estos empresarios por lo general ven por una prospectiva a mediano o largo plazo; lo que puede significar el sobrevivir o no, en el mercado. Hacen también una comparación con los empleados de alto rendimiento, sacando de ellos las características ideales de los diferentes puestos de la empresa y de ese modo hacer sus comparaciones y una lista de cotejo o *check list* con requerimientos específicos de los trabajadores, de ahí que las competencias en este país son vistas como: atributos que el empresario de alto rendimiento de hoy busca en lo empleados del mañana (SAT, 2005)

En países como Canadá, a diferencia de Estados Unidos, las competencias son más integrales, ya que aquí no solo se ve por el trabajo deseado y los conocimientos que éste tenga y aplique según los estándares de calidad en materia empresarial, sino también por lo que las personas sienten y piensan, se preocupan por el nivel que éstas tenga de socializar, ya que de esto depende su desempeño. A grandes rasgos las competencias en este país son; el conjunto de comportamientos socio-

efectivos, habilidades cognoscitivas y habilidades psico-senso-motrices que permiten ejercer convenientemente un papel, una función, una actividad o una tarea. (SAT, 2005)

Con relación a nuestro país, las competencias están vistas como un conjunto de capacidades que el individuo adquiere a través de su vida y que los va acrecentando y reforzando con la preparación que tenga en la educación formal así como en la informal, de estas se desprende la forma de actuar, solucionar conflictos y socializar no solo en un puesto de trabajo, sino también en su vida cotidiana. En las organizaciones mexicanas, en especial las gubernamentales, las competencias están vistas como; un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes interdependientes derivadas de las funciones laborales que son exigidas en su dominio al trabajador, expresadas en conocimientos y evaluadas en desempeño, productos y conocimiento teórico: orientadas al desarrollo del individuo y al cumplimiento de los objetivos institucionales. (SAT, 2005)

Aquí, como posiblemente en otros países, principalmente se utilizan tres términos que resumen en gran medida lo que se requiere para el desempeño en un puesto de trabajo:

- Saber
- Saber hacer
- Saber ser

El primero se refiere a que un trabajador debe de tener en claro que es lo que él debe de hacer y como lo debe hacer, más en el conocimiento teórico; el segundo, a diferencia del primero quiere decir que todo lo que él sabe acerca del trabajo a realizar, sea capaz de aplicarlo, o sea, si los conocimientos que él tiene los puede poner en práctica, y el tercero se refiere a las actitudes que la persona tiene para el trabajo, como por ejemplo el orden, disposición, limpieza, etc. El conjunto de éstas constituyen una competencia laboral.



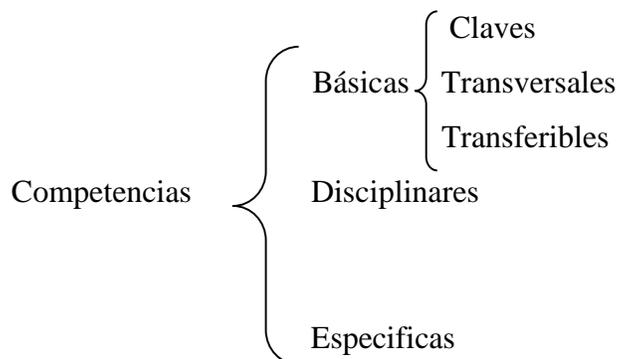
Cuadro 1. Elaboración propia. Las competencias se conforman por los conocimientos (Saber), las emociones (Saber Ser) y la aplicación de sus saberes (Saber Hacer)

En realidad, no hay una definición exacta de este término, pero con base en lo anterior, se podría traducir en lo siguiente: una competencia es la integración del conjunto de capacidades, habilidades, actitudes, valores y experiencias necesarias para ocupar un puesto, éstas están relacionadas siempre a lo que el puesto requiera para su ejecución, siempre y cuando esta persona cumpla con el perfil deseado del puesto y pueda realizar las tareas que se exija, es por esto que una competencia laboral va acompañada por una evaluación, elaborada en términos del desempeño deseado en el que el trabajador pueda demostrar sus competencias a la hora de realizar su labor en la empresa, ya que “la competencia laboral es la capacidad productiva de un individuo definida y evaluada en términos de desempeño en un determinado contexto laboral” (Treviño, 2009)

Las competencias en el término de vida laboral, están basadas en la institución, es por eso que además de saber qué es lo que debe de hacer y hacerlo bien, el subordinado debe tener una visión hacia la empresa y al cumplimiento de los objetivos y la misión tanto en lo cualitativo como en lo cuantitativo. Y seguir preparándose para seguir creciendo dentro de la institución.

Tipos de competencias

El Cuadro 2 representa los tipos de competencias que cierto individuo debe tener o adquirir según el contexto mexicano en competencias.



Cuadro 2: Creación propia. Cuadro (A) hecho con información del documento “la Creación de un Sistema Nacional de Bachillerato en un Marco de Diversidad” (Secretaría de Educación Pública , 2008).

Las competencias se clasifican por Básicas, Disciplinarias y Específicas las cuales se van adquiriendo en diversas etapas de la vida, y depende del individuo seguir adquiriéndolas y aplicarlas de acuerdo a lo que el necesite.

Las competencias están clasificadas de acuerdo a los conocimientos que cada individuo tiene, estas expresan las capacidades y conocimientos con los que esta cuenta en su desempeño laboral o cualquier actividad que lo requiera, a este conjunto de competencias se les denomina Modelo de Competencias Profesionales Integrales y está conformado por tres tipos de competencias: las Básicas, las Disciplinarias y las Específicas; podemos decir que éstas están clasificadas de acuerdo a los niveles de estudio o al nivel de habilidades que la persona adquiere a lo largo de su vida y en menor medida a la edad. Cuando un individuo logra adquirir las tres competencias se puede decir que tendrá un pleno crecimiento en lo profesional y en la vida misma, ya que el conjunto de estas competencias le permitirá desarrollarse según lo desee.

Jerárquicamente, en los primeros años de vida de un individuo, este adquiere conocimiento empírico que le permitirá conocer de forma experimental o practica lo que le rodea y aprende a utilizarlo para su beneficio, a estas competencias se les

llama Competencias Básicas, aunque también se pueden encontrar como Genéricas o Claves, las cuales hacen referencia a los primeros años de vida personal, social y escolar, estas son adquiridas de manera informal o en sus primeros años de vida como el aprender a caminar, la habilidad psicomotriz, sociabilizar, sentir y ser autosuficiente (aprender a comer solo, amarrarse las agujetas, peinarse, etc.) y en lo formal, con la educación básica, el individuo adquiere habilidades como aprender a leer, a escribir, identificar colores, matemáticas básicas, trabajo en equipo, por mencionar algunas, además de valores como honestidad, puntualidad, respeto y tolerancia que engloban ambos ámbitos de la vida.

Podría decirse que estas competencias se adquieren en la vida cotidiana y en la escuela ya sea en la Educación Básica hasta la Media Superior. Como su nombre lo dice, es la base sobre la cual se van adquiriendo las competencias genéricas y específicas que integran a una persona. Las competencias Básicas se subdividen en claves, transversales y transferibles; las claves, se refieren a que van a ser conocimientos relevantes que desarrollara el individuo para su beneficio y los podrá aplicar durante el resto de su vida; las transversales, quieren decir que no es un conocimiento orientado a un campo disciplinar en específico; sino que su conocimiento es general o sea que podrían aplicarse a diferentes ámbitos de la vida; y por su parte las transferibles le dan al individuo herramientas para que este pueda seguir aprendiendo durante toda su vida, en pocas palabras son los hábitos que se le inculcan.

Por su parte, las competencias disciplinares engloban todo lo relacionado a lo que una persona quiere encaminarse en un futuro empezando a adquirir competencias para empezar a sobrevivir en el mundo laboral, y como su nombre lo indica se empiezan a dividir por disciplinas según los intereses de cada individuo, estas competencias, siguiendo con el Sistema Educativo Mexicano (SEM), se adquieren en el Nivel Superior, en la etapa de la vida en la que los individuos empiezan a preocuparse más por su futuro; estos comienzan por hacerse una visión de sí

mismos y por lo tanto empiezan a adquirir conocimientos y habilidades que le permitirán sobresalir en un campo determinado.

Las diferentes licenciaturas que las universidades públicas y privadas ofrecen, son claro ejemplo de una formación de personas que tienen ya definido, en su mayoría, que es lo que quieren hacer para el resto de su vida, adquiriendo las competencias necesarias para enfrentar al mundo laboral, se forman con base a la adaptación de diferentes contextos aprendiendo a afrontar estos de una manera razonable y lo más preciso que se pueda, ya que empiezan a adquirir competencia según el campo para el que se están formando.

Una vez que la persona adquiere las Competencias Genéricas y Disciplinarias, se pasa al siguiente tipo de competencias que son las Específicas o también conocidas como Profesionales, estas ya están más encaminadas al campo laboral ya que cada empresa dicta las competencias que quiere para sus empleados y este las puede adquirir de acuerdo al trabajo que vaya a desempeñar dentro de la organización. Se le llama específica, por el simple hecho que se refieren a un trabajo específico dentro de dicha organización, esto es que se diseña un tipo de lista con las características que debe de cubrir una persona aspirante a la plaza laboral para que estas se vayan desarrollando o madurando conforme pase el tiempo de labor.

Como ya se ha visto varias instituciones y países le han dado su propia definición con relación al contexto en las que se encuentran, por ejemplo en el caso de México, El Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER) identifica las Competencias Profesionales como “la capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral” (Secretaría de Educación Pública , 2008). Las competencias específicas, en resumen, son aquellas que ya están relacionadas al ámbito laboral, se refieren a los conocimientos que se requieren para ocupar un puesto y se obtiene en circunstancias reales dentro de un trabajo, es decir, a la aplicación y al desempeño.

Dimensiones de las competencias

Dentro del tema de Competencias Laborales, se encuentran La Norma de Competencia Laboral, y se asocian a las características físicas y emocionales que facilitan, dentro de una organización, el desempeño de los trabajadores en relación a la productividad y al manejo y solución de diferentes problemáticas que se susciten en la institución; estos están relacionados con la misión de cada institución y de acuerdo con ello se llega a los métodos de formación y evaluación de los miembros de la institución. Lo que se resume en la siguiente cita:

“Si la norma de competencia es una expectativa de desempeño en el lugar de trabajo y describe las habilidades, destrezas, conocimientos y operaciones que un individuo debe ser capaz de desempeñar y aplicar en distintas situaciones de trabajo, el punto de partida como el punto de llegada del cumplimiento de la misión de la institución como de la profesionalización de los servidores públicos o privados es el binomio formación/evaluación del desempeño ya que a partir de dicho esquema se podrá calificar y cualificar los aspectos cuantitativos y cualitativos del ejercicio de las tareas y funciones realizadas por el personal” (Treviño, Competencias Laborales, 2009).

Para que las competencias, cualesquiera que sean, adquieran un carácter formal o prudente se requiere de un proceso para poder identificarlas y certificarlas, tomando en cuenta las dimensiones de las competencias dentro de las organizaciones. Estas se dividen en cinco las cuales son: Identificación de Competencias, Normalización de Competencias, Proceso de Evaluación, Formación Basada en Competencias y Certificación de Competencias.

La primera dimensión, la Identificación de las Competencias, se basa en establecer lineamientos o puntos clave de acuerdo a un puesto de trabajo específico, las cuales una persona debe ser capaz de desempeñar de acuerdo a la actividad a realizar,

se inclina más a lo mecánico o estandarizado, en esta dimensión se establecen características específicas dirigidas a los aspirantes del puesto con el fin de que este cumpla en la mayor parte posible de características de una persona apta para desempeñar el trabajo, dentro de esta se utilizan medios que sirven para describir las competencias que se deben de tener o adquirir para dicha actividad, y las más utilizadas son: El Análisis Funcional, El Método del Desarrollo del Currículum (DACUM), así como sus variantes desarrollo sistemático de currículo instrucciones (SCID) y un modelo (AMOD), en pocas palabras, se elabora una lista con las características del puesto, cuales con las actividades a realizar y que conocimientos, habilidades, destrezas y aptitudes debes de tener para poder ocupar dicho puesto laboral.

La segunda dimensión se refiere a la normalización de las competencias, esto quiere decir que una competencia a un nivel determinado va a ser la misma en diferentes lugares del país, en los ámbitos y en las áreas específicas, ya que una vez que se identifican las competencias estas se convierten en una especie de norma sobre la cual una persona será regida, esto será el perfil deseado, pero siempre de acuerdo a diferentes organizaciones, ya que esta será normalizada a nivel Empresa, Sector y País, como por ejemplo, una institución pública o privada, tendrá que tener las mismas competencias en el Distrito Federal, en el norte y el sur del país, ya que dicha institución, según la norma, hará lo mismo en los diferentes lugares y en los diferentes ámbitos, independientemente que tenga que adecuar sus conocimientos a la misión y visión de la organización en la que labore.

La tercera dimensión se refiere a que una vez que una competencia se identifica para cierto puesto y se normaliza según los estándares establecidos, se pasa al Proceso de Evaluación, en esta dimensión cada organización hace un estudio de las debilidades de un área, de un grupo de personas o una persona en específico, esto se lleva a cabo con el Diagnostico de Necesidades de Capacitación(DNC), la cual mediante un estudio utilizando herramientas como observación, cuestionario o directamente una entrevista con los subordinados o los jefes de área de la

organización, se identifica las debilidades, o también denominadas áreas de oportunidad, en la cuales la organización esta tambaleante. En pocas palabras la Evaluación es el primer paso dentro de la organización para una capacitación o formación basada en lo que se requiere para dicho puesto y la organización, una formación basada en competencias.

La cuarta dimensión es la Formación Basada en Competencias, esta dimensión comienza a efectuarse una vez que se identifican, con base en la evaluación, las competencias requeridas y se establece la norma estandarizada, se hace una evaluación de las áreas de oportunidad de cierta organización y puesto, se prepara un currículo que con base a lo evaluado, establece competencias claves que un puesto requiere, con base a esto se planean cursos pedagógicos relacionados siempre a la formación para el trabajo, antes y durante este. Al capacitar a los trabajadores, permite que el conocimiento de las personas sea siempre continuo, y esta vaya actualizándose durante el empleo, o capacitándolos antes de ingresar a la institución.

Es responsabilidad de la institución otorgar cursos de formación e inducción a los empleados para que ellos se puedan desempeñar de acuerdo a las necesidades de la organización y de ellos mismos.

La última y quinta dimensión es la Certificación de Competencias, todos los conocimientos que las personas tienen y pueden serle útil al momento de buscar un empleo o mejorar de puesto en una organización, deben de estar avaladas por un organismo certificador que de fe de que la persona en cuestión tiene en verdad los conocimientos o competencias que dice tener, este certificado hace constar que los conocimientos adquiridos están conforme a la norma señalada antes. En México el organismo encargado de certificar las competencias es el CONOCER. El CONOCER es la entidad del Gobierno Federal que promueve y coordina el Sistema Nacional de Competencias de las personas, para contribuir al crecimiento económico, el desarrollo educativo y el progreso social de México. El Sistema

Nacional de Competencias se compone de tres niveles: Estructural, Estratégico y Operativo. Pieza clave del Sistema, es el nivel estratégico, integrado por los Comités de Gestión por Competencias, representados por líderes de los empresarios y trabajadores, quienes definen la agenda de capital humano para la competitividad, desarrollando Estándares de Competencia relevantes para sus sectores. El CONOCER también promueve la creación de Comités de Gestión por Competencias del sector social y gobierno para servir mejor a todos los mexicanos. Si eres una organización sindical, una asociación de empresas, una empresa líder o una organización social o de gobierno, acércate al CONOCER y contribuye a elevar la competitividad del país a través del fortalecimiento del capital humano en los sectores. (Secretaría de Educación Pública, 2017)

El impacto de las competencias en la vida cotidiana

De acuerdo al desarrollo de la vida en el ámbito de la globalización cada vez ha sido más indispensable estar actualizado en lo que el mundo demande o por lo menos estar a la par con lo que este requiera, ya que este mundo constantemente demanda competencias relacionadas a lo nuevo que vaya surgiendo en términos de tecnología, ciencia y, por consiguiente, formas de trabajo y relaciones sociales. Con base en esto las personas se han vuelto más exigentes en lo que requieren para la satisfacción de sus necesidades, y es por esto que varias organizaciones se han visto obligados a tomar este enfoque para mejorar el servicio de acuerdo a lo que la gente exige.

El ámbito en el que las competencias han creado cierta controversia, es en la educación. Apegándose a lo que se ha dicho con respecto a las exigencias que la globalización y con el pretexto de estar actualmente a la par con los demás países, la educación es un rubro en el cual se exige ya un perfil más riguroso al personal que está laborando en el ámbito educativo, o sea las competencias que se desean en los diferentes puestos que involucra un centro de estudio o institución educativa.

Como ya se dijo con anterioridad en este capítulo, las competencias han existido desde ya hace mucho tiempo, solo que en las últimas décadas del Siglo XX y la primera década de Siglo XXI han tomado mayor importancia, debido al rápido desarrollo tecnológico y científico y al impacto que esto tiene en la sociedad lo cual nos ha vuelto más exigentes en lo que queremos y hacemos, es por ello que las competencias ya son un punto clave en todos los ámbitos de la vida actual.

Las competencias en relación a la educación

Tal parece que el modelo educativo que antecedió al modelo por competencias, no se le vio gran futuro. Será porque no existía una relevancia en los temas para el alumno y esto hacia a la escuela tediosa y muchas veces aburrida y que por tal motivo los estudiantes no le veían sentido o aplicación a los temas tratados en las aulas, ya que solo se les enseñaba a memorizar los contenidos de los programas de estudio, orillándolos solo a estudiar un día antes de los exámenes. Quizá esto es lo que propicio a la adopción del nuevo enfoque que afecto primero a la Educación Básica y posteriormente a la Educación Media Superior y Superior.

Con respecto a esto una buena formación debe de estar vinculada siempre a lo que sucede fuera de las escuelas, ya que en la mayoría de las escuelas solo se enfocan en los conocimientos teóricos, es decir, el conocimiento es más sistematizado, pero lo que no se enseña en la escuela es a aplicar los conceptos a la vida cotidiana y a diferentes contextos, sabiendo relacionar lo aprendido dentro del aula de clases con el contexto que rodea al alumno, o sea aplicación de conocimientos, que es a lo que se refiere las competencias relacionadas a la educación.

Como ya se dijo las competencias son las capacidades, habilidades, actitudes valores y experiencias que una persona posee a lo largo de su vida, esta persona va adquiriendo estas competencias para desarrollarlas en el contexto en el que se desenvuelve enfrentando diferentes problemas para poder darles solución adecuada. Pero, ¿en realidad las adquiere? Y si es así ¿Por qué no las sabe

relacionar a su vida cotidiana? Este es un gran reto para el sector educativo, que tiene que enfrentarse a costumbres y los vicios en este rubro.

En los últimos años a la escuela se le hizo responsable de otorgar las competencias, que las autoridades educativas en nuestro país, creen necesarias para el perfecto desarrollo fuera del ámbito educativo, desde el nivel básico hasta el nivel superior. Por ejemplo, en el nivel básico se pretende que los niños adquieran competencias acordes a las relaciones sociales de acuerdo a su edad, como la forma de interacción con los demás dentro y fuera de la escuela, así como adquirir los primeros conocimientos útiles para su vida, como el reconocimiento de colores, cantidades, figuras y empezar a desarrollar su capacidad psicomotriz (correr, saltar, nociones artísticas y conocerse a sí mismo). Pero a partir de la educación media superior se les comienza a proporcionar competencias que van a hacer esenciales no solo para el desarrollo de la vida en su contexto y en su edad, sino también para el comienzo de la vida laboral. En esta etapa se comienza a dotar al alumno de las competencias Disciplinarias, esenciales para la vida laboral o para poder seguir estudiando.

La relación que tiene la educación con el enfoque de competencias, es muy importante ya que una complementa a la otra, en el sentido de que la educación o las escuelas deben de dotar a los alumnos de las capacidades -habilidades, actitudes y valores- necesarias para enfrentar el mundo, así como también de los conocimientos que le permitan desarrollarse constantemente y complementarse en diferentes etapas de su vida, para esto las personas que estén inmersos en la educación deben de tener las competencias necesarias para poder enfrentarse a los retos que la educación representa, ya que en sus manos no solo está el futuro de las personas o alumnos, sino también el de todo un país.

Las competencias son el punto clave de una calidad en el trabajo desde la educación elemental (escuela) hasta la especializada (Formación en y para el trabajo) en ésta se ve como el individuo puede desempeñarse en el mundo laboral

y en ese sentido se estará beneficiando a él, a sus relaciones interpersonales y, ya en relación al país, a la eficiencia de los procesos de producción en todos los ámbitos, mientras mejores sean estos procesos mejor será el rendimiento de las organizaciones y por ende mejor será la economía del país, así es, la economía de un país está a la par de que se formen personas capaces de afrontar los nuevos procesos de producción según los nuevos modelos económicos mundiales, con base en ello es de suma importancia que México tenga una reestructuración en todos los sentidos orientando sus esfuerzos a crear o formar gente competitiva para las nuevas formas de trabajo, ya que con Recursos Humanos competentes la economía mexicana podría tener un crecimiento sostenido a mediano y largo plazo.

Estos cambios se darán desde la raíz del problema y desde la educación, no solo creando más instituciones educativas que satisfagan a los demandantes de educación, ni haciendo más grandes las ya existentes o equipándolas con salones electrónicos o salas de computo, sino que también se trata de mejorar los niveles de eficiencia y eficacia, ya que en varios casos no se cumple con la calidad requerida por los alumnos, o sea que no hay una relación entre resultados y objetivos, ya que, y con relación a la economía de un país, “la participación actual de México en los mercados internacionales no solo depende de una organización económica eficiente, sino de que también el país disponga de una población analítica, creativa y participativa” (CIDAC, 1992)

De acuerdo a lo anterior, se necesita atacar el problema desde sus cimientos y esto dará pie a que en los siguientes niveles de educativos se vean resultados. Esto no quiere decir que los niveles posteriores a la educación básica no necesiten ser analizados o reformados, más bien nos referimos a que las costumbres, tanto académicas como personales, requieren de un proceso, que debe iniciar desde la educación básica, para que posteriormente se desarrollen y fortalezcan habilidades a través del tipo de formación con la que los individuos cuenta. Para que el desarrollo social, político y económico pueda tener un cambio, se tiene que utilizar una herramienta que dote a las personas de las competencias necesarias, y esta

herramienta es la educación. Las sociedades modernas son más exigentes y demandan cada vez más servicios y producto de calidad. La educación, debido a que es un servicio para la población, se debe actualizar de tal forma que satisfaga las demandas de la actualidad en materia laboral, pero sin dejar a un lado el carácter ciudadano, cívico y de relación entre individuos.

En relación a la educación y haciendo énfasis a las personas que intervienen en ella, estas deben de estar capacitadas para el pleno desarrollo del alumno, ya que este es el insumo primordial de las escuelas en todos los niveles. De acuerdo con esto, se necesita de docentes preparados tanto en conocimiento como en forma de trabajo, de esto dependerá como se esté llevando a cabo la formación de los alumnos, así como también cómo el docente aprovecha los avances científicos y tecnológicos para su forma de enseñanza y cómo logra adaptarlos a los procesos educativos, para lograr que los objetivos planteados según los modelos académicos generales y los de la institución en particular se cumplan.

Al tener alumnos (personas) competentes para la vida laboral y con facilidad de establecerse una buena vida social, se tendrán también un desempeño favorable en diferentes áreas y esto ayudara a que la productividad de una institución, la calidad en productos y servicios y la participación activa en lo social, cultural, económico y político, tengan un crecimiento y un desarrollo sostenido favorable.

En resumen, la economía y la educación están íntimamente ligadas en cuestión de que una persona mejor preparada, o sea competente, será más productiva en su labor profesional, y en su relación social, y esta productividad contribuirá al desarrollo económico y social de la población mexicana.

Las competencias llegan a la educación afectando a todos los actores involucrados (alumnos, docentes, padres de familia y administrativos) que participaran en el mejoramiento de los procesos en el sector educativo. Nos referimos en este trabajo, a los docentes, que son el personal encargado de modelar la materia prima en la

educación, refiriéndonos con esto a los alumnos. Los docentes están obligados a actualizarse y capacitarse según los nuevos enfoques y modelos establecidos para su transmisión a las personas que serán el futuro del país, para que sean capaces, no solo de ser recurso humano calificado, sino también de ser personas creativas, innovadoras, integrales y capaces de adaptarse y adquirir los conocimientos en avances científicos y tecnológicos para su beneficio y el de su sociedad, ya que de esto depende el desarrollo del país.

Capítulo II

Las políticas públicas en materia educativa y las reformas educativas.

Políticas y Reformas Educativas (reseña desde los años 90's)

En México las políticas educativas tienen que nutrirse de ideologías variadas para llegar a una concepción que se quiere para el futuro y para alcanzar una pronta inserción en el mundo, pero sin dejar a un lado la identidad nacional intercultural. Una reforma educativa de carácter nacional y democrática deberá ser aquella que promueva la equidad en las sociedades, viendo las diferentes necesidades de la población adaptando sus planes y programas de estudio a las diversas circunstancias económicas sociales y culturales de cada población para promover la participación e inclusión social, formación de docentes competentes, mayor difusión y apoyo a la investigación en ciencia y tecnología.

Pero ¿Qué es una política educativa? Una política educativa es aquella que busca un cambio a futuro, promoviendo y estableciendo formas de administrar los recursos bajo cierta ideología para el desarrollo educativo del país en el cual se aplica, y por ende, del país en general, ésta visualiza los aprendizajes que se prevén en la enseñanza de los alumnos, pero sin dejar a un lado la crítica de su entorno, la síntesis y la toma de decisiones en las personas o como lo menciona Guevara Niebla.

“La política educativa de carácter nacional y democrático deberá plantear una reforma profunda del sistema educativo que entre otras cosas haga posible la distribución equitativa de las oportunidades educativas; la adaptación de los contenidos educativos a las circunstancias económicas, sociales y culturales en que se desenvuelven los educandos; la elevación de la eficiencia interna y la calidad de la educación; la participación de la sociedad civil en el control y la gestión de las actividades educativas; la formación de las actividades y capacidades que favorezcan el desarrollo de

la economía nacional de base popular, surreactivo e innovadora; el aumento de los recursos financieros para la educación; la creación de mecanismos que permitan la evaluación sistemática del desempeño de los maestros, alumnos y escuelas; la renovación de las escuelas encargadas de formar profesores; el reforzamiento-sobre nuevas bases cualitativas- del sistema de educación para adultos; el apoyo a la investigación científica y tecnológica y finalmente, la reorganización del sistema educativo, impulsando hasta sus últimas consecuencias el proceso de descentralización”(Guevara Niebla,1997:78)

Y por consiguiente cómo se están gestionando estas, según la reforma, dentro de la institución educativa en un marco actual. Lo importante está en el poder que los actores tengan dentro de la institución. El liderazgo, es uno de los aspectos importantes que debe tener una persona la cual tiene a su cargo una institución, un grupo de personas o, simplemente, con su familia. Este líder debe de esta apto para poder tomar decisiones que afecten a los que están en la institución, por tal motivo, la gestión es el proceso de toma de decisiones e implica llevar a la practica el ejercicio de poder (Cerecero Mercado, 2005) o como se cita al Banco Mundial en el libro de *Del Castillo Alemán Gloria*, La gestión basada en la escuela como un movimiento de reforma que consiste en otorgar a las escuelas mayor autonomía en la toma de decisiones acerca de su gestión (Del Castillo Aleman, 2009)

La política, en este sentido, es la forma de dirigir cierta institución, incluyendo la toma de decisiones, el liderazgo y la forma de organización de ésta, basada en la normatividad que estén vigentes. Cuando una norma o conjunto de normas no estén *ad hoc* con la forma de gobierno o con el contexto mundial, surgen las reformas que son un *ajuste* de la normatividad vigente, hasta ese momento, para la nueva administración de los recursos.

Reformas educativas en México a partir de los años 90's

Una reforma pretende hacer un cambio, ya sea parcial o total, a cierto aspecto social, político, económico o cultural, pretendiendo un mejoramiento de lo ya establecido, buscando el bienestar en los campos antes mencionados. Con relación a esto, una reforma educativa es aquella que pretende cambiar al sistema educativo de cierto país a mediano o largo plazo, buscando el bienestar de la población y adaptando su contenido al contexto nacional e internacional para el desarrollo del individuo y del país. Las reformas educativas que en México se han establecido cumplen con lo anterior, ya que se pretende cambiar parcial o totalmente la visión del Sistema Educativo Mexicano (SEM).

La mayoría de las reformas ha ayudado a que el SEM se adapte a los requerimientos que el mundo exige para definir el rumbo del país en este rubro. Por tal motivo en México, se han establecido reformas en todos los niveles educativos. Para la primera década del nuevo siglo, en la educación básica la más relevante fue el Acuerdo para la Calidad en la Educación (ACE) y en lo específico a la educación media superior, está la Reforma Integral a la Educación Media Superior (RIEMS), pero estas no son productos espontáneos sino que tiene sus antecedentes más evidentes con reformas establecidas en los últimos sexenios presidenciales desde finales de los años 80's del siglo pasado.

A finales de los años 80's y principios de los 90's, se iniciaron las reformas hacia la modernización de la educación, con el programa para la modernización educativa, establecida en el sexenio de Carlos Salinas de Gortari (1988-1994). En ésta se pretendía insertar al país a la modernidad, concepto que en ese entonces comenzó a tomar mayor fuerza con el discurso en el que se visualizaba a México como un país que podría estar a la par de los demás países. Tenía como objetivo aumentar la soberanía nacional por medio de la educación, ya que se decía, en esos años, que la educación es la parte medular de un país y que por este medio se lograría la inserción de México a la modernidad mundial.

Una de las prioridades del gobierno de Carlos Salinas de Gortari para la modernización del Sistema Educativo Nacional, fue el Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica (ANMEB), firmado en 1992 y en donde participaron el Gobierno Federal, Los gobiernos Estatales y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE). Este Acuerdo establecía que la educación debía tener una reestructuración de sus programas educativos y que además debía revalorar las funciones docentes con la filosofía de que los avances científicos avanzaban a pasos agigantados, y que la educación sería la principal afectada, por lo que se requería una modernización en cada uno de los individuos para así tener armas y enfrentar los retos de la nueva era de conocimiento. Esta filosofía no solo se aplicó a la educación básica, también se extendió a los demás sistemas educativos existente, la educación media superior y la superior. Las estrategias de este gobierno “se denominan modernización nacional, la modernidad implica actualización, cambio y transformación en todos los ámbitos de la vida de país, y particularmente, en la educación mexicana en todos los niveles (Melgar Adalid, 1994)

Posteriormente, con el gobierno de Ernesto Zedillo Ponce de León (1994-2000), se siguió, en cierta forma, con esta idea de modernidad, estableciendo una nueva reforma a la educación, con el programa de desarrollo educativo se pretendía la ampliación de oportunidades en este rubro logrando tener un sistema educativo más equitativo. También se empieza a acuñar el uso de las nuevas tecnologías, teniendo en cuenta a la ciencia y a la tecnología como prioridad, argumentando que ésta se vuelve obsoleta rápidamente y que se necesita iniciar su inserción en la educación y aplicarla con mayor frecuencia de lo que ya se hacía.

En otras palabras, en éste periodo se empieza a tomar en cuenta el uso de las TIC (Tecnologías de la Información y Comunicación) en la educación. Estas aspiraciones de modernidad no solo deben estar orientadas a la nación, sino que debe tener una identidad propia, o sea la de querer *modernizarse* para satisfacer intereses personales y así poder contribuir al desarrollo de su comunidad y a su vez al de toda la sociedad mexicana. Este programa ponía mucho énfasis en los

docentes, ya que eran los encargados de transmitir conocimiento y actualización en los alumnos, poniendo énfasis en revalorizar sus funciones y mayor atención en su formación y actualización. Los docentes debían tomar en cuenta los avances científicos y tecnológicos y sus saberes, para poder orientar a los alumnos en los métodos de enseñanza y la utilización de diferentes herramientas con las que se mejorara el proceso de enseñanza-aprendizaje y de este modo tener un mejor desarrollo intelectual y social.

Durante el Gobierno del presidente Vicente Fox Quesada (2000-2006), los esfuerzos por querer inculcar las nuevas tecnologías en educación siguieron, se le puso mayor énfasis a la educación básica ya que en ésta se implementaron programas que difundían la idea de modernidad escolar en el ámbito tecnológico. Fue por eso que en este sexenio se firmó la Alianza por la Calidad de la Educación, alianza que causo mucha controversia por que se decía que era un proceso lento de privatización de este sector publico, ya que permitió la inversión o participación de las empresas privadas en esta materia, la educativa.

Se implementaron programas que trataban de inculcar en el niño el amor por la lectura, el conocimiento tecnológico y el uso de estas tecnologías para su desarrollo educativo y la seguridad dentro del amito escolar, programas como escuelas de calidad, que principalmente establecía que una escuela de calidad, además de contar con las instalaciones adecuadas y el personal docente y administrativo competente, tenía que contar con secciones dentro de la escuela que favorecieran al adecuado desarrollo del conocimiento en el alumno, que principalmente eran cuatro: biblioteca escolar y de aula, espacio EDUSAT, salas de computo, pizarrones electrónicos; y para esto éste programa estaba apoyado por otros Programas como el Programa Nacional de Lectura y el Programa Enciclomedia.

En el sexenio de Felipe Calderón Hinojosa (2006-2012), con la misma idea de modernización en los sectores estratégicos dentro de la educación, se dio un importante cambio, en la Educación Media Superior y me refiero a la Reforma Integral de Educación Media Superior (RIEMS) que entro en vigor en 2008, y trata de crear un sistema nacional de bachillerato, exigiendo, entre otras cosas, a los

docentes de este nivel educativo una serie de competencias que se requieren para que los alumnos egresados de este nivel estén preparados, para el desarrollo de actividades en su vida y en el ámbito académico posterior.

Además, también se formularon programas en educación básica, en el marco de la Alianza por la Calidad de la Educación, como el Programa de Escuela Segura que se fundamenta en el combate del narcomenudeo y la violencia escolar o el ya bien conocido Bullying, Programa de Escuelas de Tiempo Completo que además de apoyar a las madres trabajadoras, enseñan al alumno clases culturales y deportivas, además de alimentación sana dentro de las instituciones educativas. Y el programa de escuelas saludable con el fin de combatir el sobrepeso y obesidad dentro de las escuelas fomentando la actividad física y la buena alimentación en los alumnos.

La Reforma Integral a la Educación Media Superior (RIEMS)

Antecedentes de la RIEMS

En el sexenio de Felipe Calderón Hinojosa nace la Reforma Integral a la Educación Media Superior (RIEMS) que está ligada a los cambios y las nuevas exigencias del mundo actual y, porque no decirlo, de la globalización en sí, es por eso que no sólo en el ámbito laboral se pedían ciertos estándares que definían el óptimo desempeño dentro de la organización, sino también se necesita que las personas cuenten con las actitudes para vivir en sociedad y adaptarse lo mejor que se pueda a ésta. Es por tal motivo que se hizo indispensable el establecimiento de ciertos tipos de competencias para los diversos niveles educativos que en el país existen. Hablando en especial de la EMS, se establecieron las competencias que se denominaron Genéricas estas son las que en su conjunto deben de cumplir los egresados de las instituciones educativas y que los docentes deben de transmitir satisfactoriamente a los alumnos.

Estas reformas son el resultado de un nuevo enfoque que se basa en las competencias que afectan a todo el mundo y buscan el mejor desempeño de las personas en sus tareas, esto da pie a que en diversas áreas, se establezcan ciertos

tipos de **reglas** a seguir para un mejor desenvolvimiento y desempeño de sus actividades en esta *nueva era*. Esto se da en diversos ámbitos, primeramente se vio en el área laboral, ya sea público y privado, pero aún más (SEMS, 2008) en el privado, hasta llegar a diversas áreas de la vida social, una de ellas es la educación.

En el ámbito educativo se da auge al enfoque de competencias que busca a la persona más apta para realizar las diferentes tareas en diferentes ámbitos educativos. Y en el Sistema Educativo Nacional (SEN) se está dando auge con las diferentes reformas a los planes de estudio, así como a los programas y a los enfoques que ya se tenían establecidos.

En la Educación media superior, por su parte, recientemente se aprecia el establecimiento de la Reforma Integral para la Educación Media Superior (RIEMS), que es un esfuerzo por hacer una relación entre todos los niveles de educación media superior en el país para que así se establezca un estándar de las competencias requeridas para alumnos, docentes y directivos de estas instituciones, y para establecer con mayor claridad las diferentes competencias que en esta reforma se establecen, con el fin de que los jóvenes egresados de este nivel educativo puedan desarrollarse y desenvolverse satisfactoriamente en el contexto de su comunidad, pero siempre teniendo una visión del contexto que le rodea con un aspecto inductivo y deductivo, utilizando las herramientas que se le otorgan y facilitan para que pueda entender lo que le rodea, así como también inducirlo a aprender nuevas cosas y no quedarse estancado con lo que la escuela le otorga, pero eso no es todo, también la RIEMS es para que los egresados y alumnos, tengan la oportunidad de desempeñarse e insertarse en el ámbito laboral satisfactoriamente. Lo que se espera de esta reforma es dotar a los estudiantes, de este nivel educativo, de competencias clave para desarrollarlas a lo largo de su vida en el ámbito social, individual, académico y laboral.

Es el establecimiento de una serie de reglamentos a seguir por los actores directos de la EMS, la RIEMS es también el esfuerzo por lograr una identificación con el nivel educativo y con las demás instituciones de educación media superior, así como también hacia el país, es también la eliminación de obsoletos planes y programas

que regían en este nivel, es el mejoramiento de las competencias de los docentes, haciendo que estos se formen y actualicen conforme a lo que reforma establece.

Con base a lo anterior la RIEMS es el principio de la modernidad educativa, y también tiene como objetivo que el alumno pueda competir en el ámbito laboral y tenga las herramientas necesarias para poder dejar huella en lo que se desempeñe, adquiriendo un mejor nivel de vida para él y, por consiguiente, apoyando al desarrollo del país.

La RIEMS está ligada a los cambios y las nuevas exigencias del mundo actual y, porque no decirlo, de la globalización en sí, es por eso que no solo en el ámbito laboral se pidan ciertos estándares que definan el mejor desempeño dentro de la organización, también se necesita que las personas cuenten con las actitudes para vivir en sociedad y adaptarse lo mejor que se pueda a esta. Ya que las exigencias del mundo actual demandan mayor rendimiento en el trabajo y en las diferentes áreas de la vida, en México se da desde el Acuerdo para la Modernización de la Educación.

Objetivos de la RIEMS

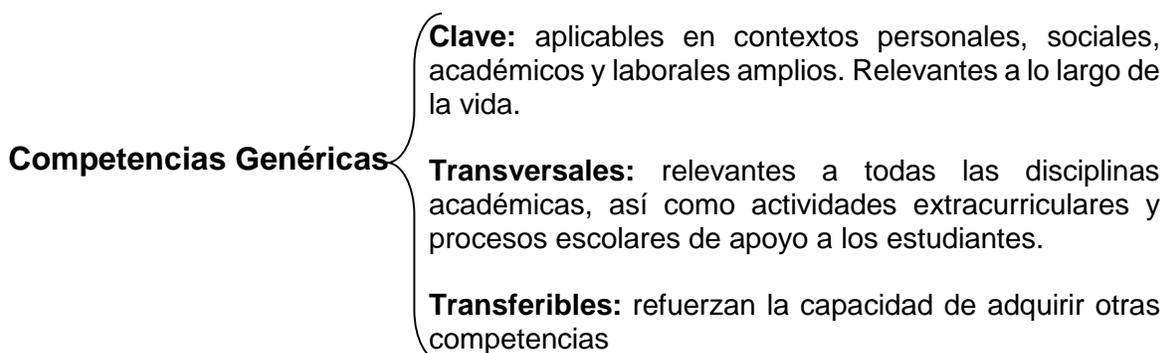
La Reforma Integral para la Educación Media Superior establece que la educación de este nivel debe de considerarse esencial para el pleno desarrollo de los estudiantes y egresados de este nivel, haciendo que los marcos curriculares comunes, la oferta educativa, los nuevos mecanismos de gestión y la certificación; sean los cuatro pilares o ejes de la reforma.

El primer pilar de la reforma es el establecimiento de un Marco Curricular Común (MCC), el cual trata de formar una identidad general con todas las instituciones de educación media superior. Trata de adaptar y mejorar los planes y programas de estudio de las Escuelas de Educación Media Superior. No busca una eliminación de estas, sino una complementación para optimar el aprendizaje de los alumnos y egresados de estas instituciones. Así como también fortalecer sus competencias, mediante la obtención de estándares de éstas, expresadas como competencias

genéricas, competencias disciplinares básicas, competencias disciplinares extendidas (de carácter propedéutico) y competencias profesionales (para el trabajo) (SEMS, 2008), que garanticen un mejor desempeño en el ámbito laboral así como también en la vida sociocultural y académica del egresado de estas instituciones educativas.

Dentro de este pilar se mencionan a las competencias genéricas, las cuales están integradas por las competencias claves, competencias transversales y competencias transferibles. Las primeras establecen que los alumnos pertenecientes a este nivel educativo cuenten con los conocimientos y actitudes necesarias para un desarrollo satisfactorio, no solo en la vida académica sino también en la vida laboral, social y sobre todo en un desarrollo personal a lo largo de su vida, esto se refiere a que los individuos deben de fortalecer y aplicar los conocimientos adquiridos a los diversos contextos que se les presenten; las segundas se refieren a que los conocimientos adquiridos no solo se limiten a una ciertas áreas y no vallan más allá de lo que el individuo quiera, sino que aparte pueda aplicarlas a las actividades y materias extracurriculares; por su parte, las terceras tratan de que el individuo no se conforme con las competencias que adquiera en su paso por la educación media superior, si no que este abierto a diversos conocimientos y adquirir diversas competencias tanto genéricas como disciplinarias a lo largo de su vida.

Las competencias genéricas tienen tres principalmente características como se expresa en el siguiente cuadro.



FUENTE: Cuadro (B) Competencias genéricas y el perfil del egresado de la educación media superior. (Secretaría de Educación Pública, 2008)

Por su parte las competencias disciplinares básicas son aquellas que tratan de asociar los conocimientos, habilidades y actitudes de los alumnos a los conocimientos que debe de saber el estudiante y que son esenciales que los adquiera un desarrollo personal y laboral.

Con respecto a la oferta, que es el segundo eje de la RIEMS, se trata de definir y regular nuevas modalidades de estudio tratando de aumentar la calidad y la cobertura. Como se sabe, la oferta escolarizada últimamente ya no es la preferida entre los demandantes de este nivel educativo, ya que en los últimos años se le ha dado auge a la educación abierta o a distancia, y por este motivo se trata de dar una definición que precise lo que se ofrece en la EMS y que además tenga reconocimiento oficial para que cumpla con los estándares de calidad que se requieren, como por ejemplo, que cumplan con las competencias requeridas ya antes mencionadas, para que siga una misma identidad en todas las modalidades, ya sea presencial, intensiva, virtual, autoplaneada, mixta o certificación por examen.

Para alcanzar así mayor cobertura a la demanda de la población que cada vez es más grande y más diversas siempre y cuando teniendo un esquema más claro y preciso de lo que requiere esta sociedad.

El tercer pilar o eje de la RIEMS son los mecanismos de gestión, este explica cuáles son las competencias que se requiere para los que trabajan en el ámbito de la EMS, estableciendo estándares y procesos comunes para lograr la universalidad de este nivel, así como también al apoyo del cumplimiento de las competencias genéricas y disciplinares que aquí se establecen. Utilizando diversos mecanismos a seguir que en esencia son 6 puntos básicos que establece un desarrollo óptimo de la RIEMS.

Las formas de actualizar a la planta docente es uno de los principales objetivos de la reforma y el primer punto del mecanismo de gestión, ya que, por medio de estos, los alumnos obtendrán los conocimientos y las competencias que dicta la RIEMS. Es por esto que los docentes deben de tener conocimiento acerca del modelo de

competencias, así como también deben de tener las competencias necesarias para la transmisión de conocimientos y competencias a sus alumnos, estableciendo un perfil docente que más adelante se explicara.

El segundo punto de gestión es la orientación y atención de los alumnos, por medio de las tutorías, que trata de conocer las características y necesidades de la población que rodea y que demanda a este nivel educativo.

Como tercer punto están las necesidades de infraestructura y equipamiento de las instituciones de EMS tomando en cuenta las diferentes modalidades que esta tiene, se establecerá que es lo que necesita para su buen funcionamiento y para el óptimo desarrollo de sus actividades estableciendo algunos estándares compartidos a este rubro que es la infraestructura y el equipamiento que es con lo que se va a trabajar.

Además de profesionalizar a los docentes y mejoramiento de instalaciones, también se requiere personal adecuado para la gestión en este ámbito, y a esto se refiere el cuarto punto, que es la profesionalización de la gestión, esto se refiere a que se lleven a cabo de manera adecuada los procesos de la reforma, estableciendo ciertos estándares que alcancen un cierto tipo de liderazgo en los distintos subsistemas y en los planteles de EMS, en pocas palabras, se necesita de gente preparada para que administre los procesos y los recursos adecuadamente, cuidando que se cumplan los objetivos de esta reforma.

El quinto punto establece una relación íntima entre los subsistemas y las escuelas involucradas, esto es para que ambas compartan definiciones, procesos administrativos y objetivos que permitan la realización de las metas de la reforma permitiendo evadir obstáculos de este aspecto.

El sexto y último punto, es la evaluación, trata de hacer una verificación de los resultados que arrojan estas implementaciones, con el fin de saber qué es lo que se está haciendo, si se cumple y si se está trabajando con los objetivos, como lo están haciendo y si trabajan con los que está establecido, como, por ejemplo, el MCC si los egresados reúnen las competencias necesarias, el enfoque de competencias tanto alumnos y docentes, y los mecanismos de gestión a utilizar. Se

trata de hacer una auditoria de lo que se hace y no se hace, si se cumple lo que se establece y o no se cumple y saber el porqué de ese resultado, para identificar los posibles problemas de la RIEMS o del manejo de esta en la institución y saber de esta forma si se están cumpliendo los objetivos de los programas.

El cuarto pilar de la reforma constituye un modelo de certificación del bachillerato, mejor conocido por la reforma, como un Sistema Nacional de Bachillerato (SNB), esto trata de que se otorgara una certificación nacional permitiendo un mayor alcance de este nivel educativo. Logrando esto se verá reflejada una identidad entre las diversas instituciones que integran el SNB, en este último pilar se ve la consolidación de los pilares anteriores, ya que al certificar a un egresado se dará por hecho que cuenta con las competencias que expresa el Marco Curricular Común (MCC), así como también se dará por hecho que si se cumple este punto también se cumplió en buena medida lo que se establece para los docentes y para los que tienen a su cargo la gestión de esta reforma

Niveles Institucionales según la RIEMS.

Para el logro de los cuatro pilares de antes mencionados se ha empezado a trabajar por diversos niveles vistos desde un enfoque interinstitucional hasta llegar a un enfoque de aula.

El primer nivel expresa una visión interinstitucional, este enfoque ve los mecanismos y los requerimientos que se necesitan para los componentes que debe de tener el MCC y como podrán ser implantados con éxito, así como también diseña los mecanismos de gestión de la reforma a nivel nacional de bachillerato.

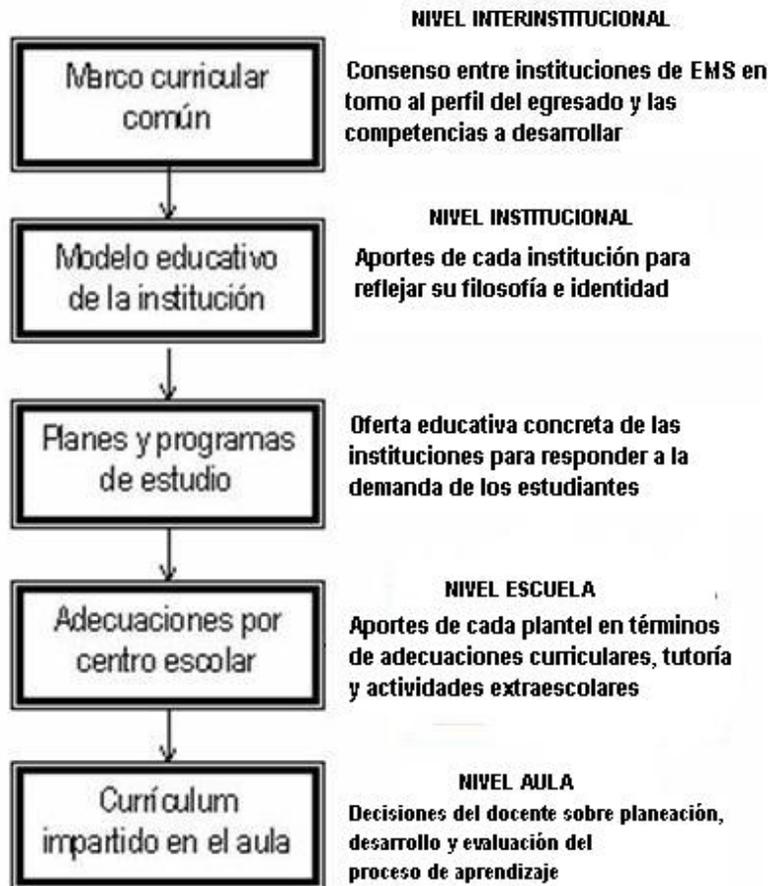
Para el segundo nivel, que es visto desde un enfoque institucional cada institución trabajara por adecuar los que se establece a su ámbito educativo, agregando y adecuando nuevas competencias según las metas particulares de la institución educativa y a las demandas de su población estudiantil, sin alterar a las ya

expuestas por el SNB, tomando en cuenta los planes y programas de estudio de cada institución.

El nivel siguiente está dirigido a la escuela, esto es que los diferentes planteles de las instituciones involucradas, deben de adecuar los planes y programas de estudio a las necesidades de la población y al contexto que rodea al plantel siempre y cuando sea congruentes el contenido para que el alumno con relación al contexto que lo rodea y de acuerdo a este desarrolle sus competencias.

El cuarto nivel, que es el aula, los docentes deberán aplicar estrategias necesarias para el resultado óptimo de MCC y que los alumno obtengan los conocimientos y las competencias necesarias para desarrollarse en las diferentes áreas de su vida, es por eso que las docentes deben de contar, también con las competencias necesarias para realizar esta actividad ya que debe de tener los conocimientos y las competencias necesarias para tomar decisiones, planear, desarrollar y evaluar los procesos de aprendizaje dentro del aula. *Como se representa en el CUADRO 1.*

Por medio, de estos niveles se pretenden hacer un mejoramiento a los espacios educativos.



CUADRO 1 Fuente: La Creación de un Sistema Nacional de Bachillerato en un marco de diversidad, enero 2008,

De acuerdo a las anteriores características de la RIEMS, son por las cuales se busca el éxito no solo de la reforma sino también de los individuos que cursen este nivel educativo tanto en lo académico, en lo social y en su capacidad para adquirir nuevos conocimientos y competencias en las diversas áreas de su vida.

Los mecanismos de gestión

El primordial objetivo de la reforma dentro del Marco Curricular Común (MCC), es el aprendizaje de los alumnos en los distintos sistemas y diferentes modalidades de

Educación Media Superior (EMS), pero para esto es necesario que se creen diferentes modalidades para la correcta o el más óptimo aprovechamiento de los recursos que se tienen para el logro de este objetivo. Es por eso que se estipulan 6 puntos específicos para que se haga posible que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados.

Generar espacios de orientación educativa y atención a las necesidades de los alumnos.

Es el primer punto de los mecanismos de gestión a tratar, este expone la necesidad de que en los centros escolares se creen espacios para la orientación, tutoría y atención a las necesidades de los estudiantes del plantel con el fin de que tengan un desempeño académico favorable, atendiendo principalmente dos problemas que para esta reforma son cruciales en este sentido, una es la etapa de edad en la que se encuentran la mayoría de los estudiantes y otra el fracaso escolar expresados en la deserción y reprobación.

Con este lineamiento se pretende que los alumnos estén más integrados al entorno escolar y a sus cursos, para que se sientan parte de la institución y tengan una identidad de pertenencia la cual evite que se sientan fuera de lugar en la institución en la cual estudian. Que tengan un seguimiento continuo en lo individual y en lo grupal para saber de su rendimiento académico y de sus procesos de aprendizaje. Aparte esto atender a los estudiantes con el apoyo psicopedagógico para saber y atender problemas graves del estudiante que lo requiera. Y por último que tengan orientación vacacional adecuada según sus intereses académicos, para que puedan elegir con mayor certeza su formación de educación superior.

Desarrollo de la planta docente.

Con este punto se pretende que los docentes estén mejor preparados en métodos de enseñanza y conocimientos para que creen nuevas formas de trabajo en el aula,

con el fin que los alumnos tengan un aprendizaje significativo en cada una de sus materias cursadas en la institución de la cual pertenecen.

Se dicta una serie de competencias que el docente debe de adquirir para el desempeño de su profesión dentro de la escuela.

- Organización de una formación continua a lo largo de su trayectoria profesional
- Saber dominar y estructurar sus conocimientos para facilitar experiencias del aprendizaje significativo
- Saber planear sus procesos de enseñanza-aprendizaje
- De conocer y poner en práctica los procesos de enseñanza aprendizaje de manera creativa e innovadora aplicada a su contexto institucional
- Debe de tener un enfoque de evaluación formativa hacia él y hacia los alumnos
- Debe de construir ambientes agradables y propicios para el aprendizaje de los alumnos
- Debe también ser capaz de generar un ambiente en el cual el alumno se pueda desarrollar de manera sana e integra y poder integrarse con los demás.
- Debe de estar relacionado no solo con el aula sino también con toda la escuela y además con la comunidad en la que esta se rodea.

Competencias que se explicaran posteriormente. En resumen, un docente se debe desarrollar en cinco áreas genéricas como se cita en La Creación de un Sistema Nacional de Bachillerato en un marco de diversidad (documento integrado por la Subsecretaria de Educación Media Superior), las cuales son:

- Diseño de procesos de aprendizaje
- Desarrollo cognitivo y motivacional
- Métodos y técnicas de aprendizaje
- Evaluación del aprendizaje
- Y liderazgo educativo

Mejora de las instalaciones y el equipamiento.

Los insumos didácticos con lo que la escuela cuenta es de suma importancia en el desarrollo del conocimiento de los alumnos, estos equipamientos incluyen bibliotecas dignas y completas para la institución, equipos tecnológicos informáticos que apoyen su aprendizaje y laboratorios y talleres suficientemente equipados para su uso.

“Las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) constituyen recursos con un valor cada vez mayor para el aprendizaje de los alumnos. Como se ha dicho antes, los estudiantes deben ser capaces de utilizar las distintas herramientas que proveen estas tecnologías para buscar información, procesarla y analizarla. Para ello es indispensable que las escuelas cuenten con los insumos necesarios. Esto es de particular importancia en las opciones de la EMS que se encuentran dentro de las modalidades no escolarizada y mixta. Cabe destacar los esfuerzos que ya se han realizado por ampliar el acceso a las TIC en la EMS, y en los cuales es conveniente perseverar.” (Secretaría de Educación Pública , 2008, pág. 90)

Profesionalizar la gestión.

Para que lo anteriormente señalado sea llevado adecuadamente, se necesita que la dirección de la institución tenga nuevos métodos de administrar y de gestionar los recursos con lo que la institución cuenta. Es aquí en donde aparece el director como de *líder* de la institución. La relevancia del liderazgo en las instituciones educativas es un hecho que esta Reforma debe considerar. Se estima indispensable que los directores de plantel, trascendiendo la frontera de las modalidades y subsistemas, intercambien experiencias y reciban las oportunidades de formación necesaria, congruente con las necesidades propias de la EMS. Esto debe ocurrir en un espacio que tenga presentes las funciones específicas de los directores y que distinga las habilidades que requieren de aquellas que son propias de los profesores frente a grupo (Secretaría de Educación Pública , 2008, pág. 90)

Las competencias requeridas por los docentes

Las competencias que se exponen en la RIEMS están dirigidas a los docentes, directivos y alumnos. Como ya se ha dicho, las competencias son el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes, valores y experiencias requeridas por los docentes para poder desempeñarse en la educación media superior.

Para la reforma las competencias docentes son las que formulan la cualidades individuales, de carácter ético, académico, profesional y social que debe reunir el docente de la EMS, y consecuentemente definen su perfil (DOF, Acuerdo 447, 2008), esto para lograr un desarrollo integro de los alumnos que pasen por este nivel educativo, el fin de esto es que el docente debe de contar con cierto perfil profesional para que pueda laborar en estos centros educativos, y tener certeza que el alumno obtendrá los conocimientos y competencias trasmitidas por el docente en cuestión.

Bajo este contexto se le exija a los docentes de la RIEMS que cumplan con 8 competencias claves, según el contexto mundial, que son necesarias para una “revolución” en este nivel educativo logrando así los objetivos de la RIEMS con respecto a los docentes.

La primera competencia que los docentes deben tener es la denominada por la RIEMS como la organización de una formación continua a lo largo de su trayectoria profesional, esto es, que un docente debe de autoevaluarse, identificando en sí mismo su debilidades pero no solo eso sino que también sus fortaleza y oportunidades para poder crecer en su empleo, y que de esta forma este pueda actualizarse, adquiriendo conocimientos en nuevas tecnologías e idiomas, y adaptar los saberes y experiencias que ya ha obtenido a lo largo de su vida profesional a las nuevas estructuras que se están viviendo con base en nuevas tecnologías o estrategias para la enseñanza y por ende enfocarlos al buen aprendizaje de los alumnos, aprendiendo también, por otra parte, de las experiencias de sus compañeros docentes, haciendo una retroalimentación entre ellos mismo para que

así haya una cooperación hacia la institución educativa, permitiendo un mejoramiento en el nivel académico, así como también de la comunidad que conforma la institución educativa.

Tomando en cuenta lo anterior, se pasa al siguiente punto, este expone que un docente debe saber dominar y estructurar sus conocimientos para facilitar experiencias del aprendizaje significativo, ya que teniendo todo el conocimiento no basta, sino los puede transmitir a los alumnos todo se viene abajo, así que lo que un docente, debe saber relacionar lo que sabe a los conocimientos que ellos, los alumnos, ya tienen haciendo un especie de vinculación con todas las áreas, relacionando sus métodos de enseñanza a los procesos de aprendizaje del alumno y dándoles ejemplos que le puedan servir en el contexto en el cual se encuentra el alumno argumentando con lógica.

Para el siguiente punto, el docente debe de saber planear su procesos de enseñanza-aprendizaje, sin dejar a un lado el enfoque de competencias y sabiéndolos ubicar en contextos disciplinares, curriculares y sociales, con el fin de utilizar los conocimientos que los alumnos ya tengan y a partir de ahí para la enseñanza del docente, sin echar a saco roto todo lo que el alumno adquirió anteriormente, pero como no se debe de dejar a un lado el enfoque de competencias, el docente también debe de utilizar herramientas de trabajo en clase para desarrollar las competencias en la vida diaria de los alumnos, relacionando sus trabajos y ejemplos al contexto que lo rodea a él y a los estudiantes.

Para el cuarto punto se toma en cuenta que el docente debe de conocer y poner en práctica los procesos de enseñanza aprendizaje de manera creativa e innovadora aplicada a su contexto institucional, esto es que además de que utilice las nuevas TIC en las estrategias de aprendizaje, también debe de dominar la bibliografía más relevante acerca de su tema y que por consiguiente sea significativa para el alumno, promoverlo en el sentido que mediante el aprendizaje se desarrolle de manera individual tomando en cuenta sus aspiraciones y necesidades, para que así este pueda adquirir un desenvolvimiento sociocultural. En este punto, también el docente

debe utilizar los recursos disponibles a la institución para poder exponer las contingencias institucionales, pero siempre y cuando teniendo en cuenta lo anterior, así como dando ejemplos significativos a los alumnos, por ejemplo, al dar una explicación de algún tema de su clase saberlo relacionarlo al contexto de la institución y de la vida de los alumnos.

Además, como quinto punto, un docente debe de tener un enfoque de evaluación formativa hacia él y hacia los alumnos, sabiendo establecer procesos y métodos de evaluación con un enfoque de competencias que les permita evaluar a los alumnos y también darles a conocer sus resultados con el fin de que lo evaluados puedan darse cuenta de los aprendizajes y de las competencias con las que cuentan, con relación a esto el docente les sugiere alternativas para superar sus obstáculos, y con base a esto el docente pueda dar seguimiento al desarrollo académico de los estudiantes. Pero no solo este debe de evaluar a sus alumnos con una manera de formación sino también el docente debe de permitir ser evaluado o criticado por sus alumnos y por los demás docentes para que este afiance sus procesos de aprendizaje que ejecuta en el aula. Una evaluación de su desempeño.

La competencia 6 en los docentes es que este debe de construir ambientes agradables y propicios para el aprendizaje de los alumnos, promoviendo en ellos un trabajo autónomo pero también colaborativo, esta es que el docente debe fomentar en sus alumnos el trabajo individual valorando lo que tiene para hacerlo así como también promoviendo que estos tengan un pensamiento crítico no solo de lo que estudia en la escuela si no también poderlo aplicar a la vida diaria y reflexionar sobre estos acontecimientos, esto por un lado, por otro, en cuestión colaborativa los docentes promoverán a los estudiantes a trabajar en equipo para que así ya sea en equipo o individual tengan un desarrollo dentro de la institución y su vida diaria, adquiriendo gusto por sus lecturas, y adquiriendo facultades para la expresión tanto oral escrita y artística, inculcando en el alumno el uso de las TIC.

La competencia 7 se refiere a que además de generar ambientes de colaboración y trabajo individual debe también ser capaz de generar un ambiente en el cual el alumno se pueda desarrollar de manera sana e íntegra y poder integrarse con los demás, esto es que el docente debe de promover en el alumno valores que le permitan incorporarse y relacionarse con sus demás compañeros y que con base a esto este pueda resolver conflictos personales y grupales, así como también que los alumnos puedan desarrollar conciencia cívica y ética hacia su comunidad, escuela, compañeros y hacia el mismo, inculcando en él un sentido de pertenencia en el contexto en el que vive, también fomentar en él, el llevar una vida saludable practicando algún deporte o alguna actividad extraescolar para que como ya se dijo pueda desarrollarse en la escuela, con su comunidad y como persona.

La última competencia que un docente requiere, según la RIEMS, y que es la octava, establece que un docente debe de estar relacionado no solo con el aula sino también con toda la escuela y además con la comunidad en la que esta se rodea, que en colaboración con otros compañeros docentes formulen programas educativos que ayuden a la formación integral del alumno, así como también con esfuerzo los docentes y directivos y demás personal, puedan darle solución a los problemas que la escuela enfrente, para que así, no solo pueda desarrollarse el alumno sino también mejorar él en su desempeño con los alumnos y en su práctica educativa. En pocas palabras la última competencia se refiere a que un docente no solo se debe de lavar las manos, y reducirse a “voy a dar mi clase y ya”, sino que debe de empezar a darle soluciones a los problemas que aquejan a la institución en la que laboran ya que como él es parte de ella estas le pueden afectar directa o indirectamente a él.

Estas, según la RIEMS, son las competencias claves que un docente debe de tener para que pueda laborar en una institución educativa de este nivel y para que los alumnos que estén involucrados en estas instituciones educativas adquieran las competencias educativas que se requieren en su vida futura esto según la reforma. Si el docente no puede cumplir la mayoría de estas competencias no se le

considerara un docente competente y por lo tanto esta reforma llamada RIEMS no podrá cumplir sus objetivos, ya que se necesita de todos, no solo del docente, sino también de los directivos y alumnos para lograr que tenga éxito.

Competencias Requeridas por los Directores

Con relación a la profesionalización de la gestión, EL DIRECTOR/A del plantel educativo, él cual es el actor principal y el que funge como gestor de los procesos institucionales de cada uno de los planteles en el cual asiste a sus actividades, tiene o debe de cumplir con ciertos requisitos y competencias tal y como se expresa en el Diario Oficial de la Federación publicado el 2 de diciembre de 2008 en el acuerdo 449, en el cual se expresan el perfil del director de un plantel educativo en el nivel medio superior así como las competencias requeridas para éste puesto.

Primeramente se mencionan algunos puntos que son requisitos indispensables, según la RIEMS, para ocupar el puesto de Director de un plantel de Educación Medio Superior, primordialmente que tenga un título de licenciatura y que tenga una experiencia mínima de 5 años en puestos relacionados a la administración de un centro escolar en este nivel o que haya ejercido la docencia en el mismo tiempo y en este mismo nivel, así como también experiencia en la participado de desarrollo de proyectos de gestión, innovación y mejora de la educación, otro requisito es que tenga tiempo completo disponible para ocupar el puesto; que conozca del Sistema Educativo Nacional, sobre todo del nivel educativo en el cual va a trabajar y que cuente con las competencias que definan su personalidad individual, social, ético, académico y profesional las cuales se mencionadas a continuación.

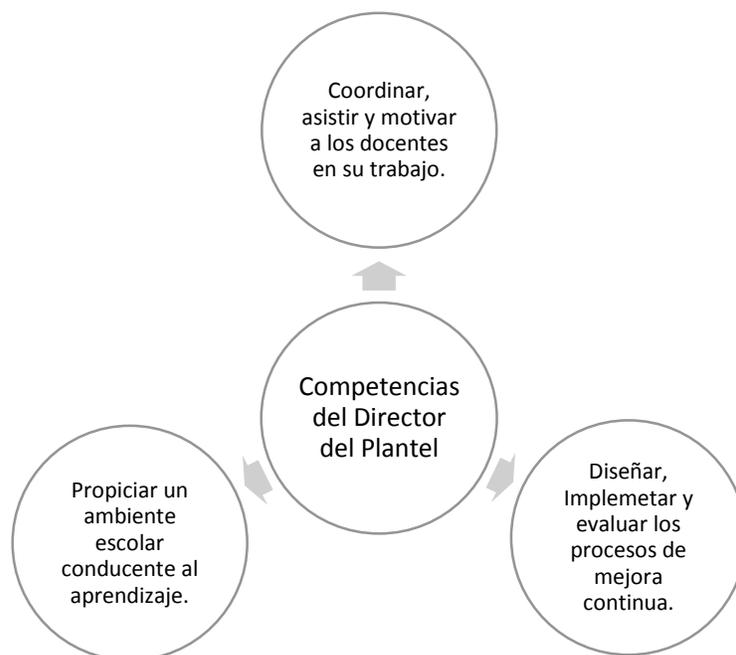
1. Organiza su formación continua a lo largo de su trayectoria profesional e impulsa la del personal a su cargo.
 - Reflexiona e investiga sobre la gestión escolar y sobre la enseñanza.

- Incorpora nuevos conocimientos y experiencias al acervo con el que cuenta y los traduce en estrategias de gestión y mejoramiento de la escuela.
 - Se evalúa para mejorar su proceso de construcción del conocimiento y adquisición de competencias, y cuenta con una disposición favorable para la evaluación externa y de pares.
 - Aprende de las experiencias de otros directores y escuelas, y participa en la conformación y mejoramiento de su comunidad académica.
 - Promueve entre los maestros de su plantel procesos de formación para el desarrollo de las competencias docentes.
 - Retroalimenta a los maestros y el personal administrativo de su plantel y promueve entre ellos la autoevaluación y la coevaluación.
- 2.** Diseña, coordina y evalúa la implementación de estrategias para la mejora de la escuela, en el marco del SNB.
- Identifica áreas de oportunidad de la escuela y establece metas con respecto a ellas.
 - Diseña e implementa estrategias creativas y factibles de mediano y largo plazo para la mejora de la escuela.
 - Integra a los maestros, personal administrativo, estudiantes y padres de familia a la toma de decisiones para la mejora de la escuela.
 - Establece e implementa criterios y métodos de evaluación integral de la escuela.
 - Difunde los avances en las metas planteadas y reconoce públicamente los aportes de docentes y estudiantes.
 - Rediseña estrategias para la mejora de la escuela a partir del análisis de los resultados obtenidos.
- 3.** Apoya a los docentes en la planeación e implementación de procesos de enseñanza y de aprendizaje por competencias.

- Coordina la construcción de un proyecto de formación integral dirigido a los estudiantes en forma colegiada con los docentes de la escuela, así como con el personal de apoyo técnico pedagógico.
 - Explica con claridad a su comunidad educativa el enfoque por competencias y las características y objetivos del SNB.
 - Supervisa que los distintos actores de la escuela cumplan con sus responsabilidades de manera efectiva, en el marco de la Reforma Integral de la Educación Media Superior.
 - Describe con precisión las características del modelo académico del subsistema al que pertenece el plantel y su inserción en el SNB.
 - Sugiere estrategias para que los alumnos aprendan por el enfoque en competencias y asesora a los docentes en el diseño de actividades para el aprendizaje.
 - Sugiere estrategias a los docentes en la metodología de evaluación de los aprendizajes acorde al enfoque educativo por competencias.
4. Propicia un ambiente escolar conducente al aprendizaje y al desarrollo sano e integral de los estudiantes.
- Integra una comunidad escolar participativa que responda a las inquietudes de estudiantes, docentes y padres de familia.
 - Organiza y supervisa estrategias para atender a las necesidades individuales de formación de los estudiantes.
 - Fomenta estilos de vida saludables y opciones para el desarrollo humano, como el deporte, el arte y diversas actividades complementarias entre los integrantes de la comunidad escolar.
 - Practica y promueve el respeto a la diversidad de creencias, valores, ideas y prácticas sociales entre sus colegas y entre los estudiantes.
 - Actúa en la resolución de conflictos entre docentes, estudiantes y padres de familia.

- Garantiza que la escuela reúna y preserve condiciones físicas e higiénicas satisfactorias.
5. Ejerce el liderazgo del plantel, mediante la administración creativa y eficiente de sus recursos.
- Aplica el marco normativo para el logro de los propósitos de los planes y programas de estudio de la institución.
 - Lleva registros sobre los procesos de la escuela y los utiliza para la toma de decisiones.
 - Gestiona la obtención de recursos financieros para el adecuado funcionamiento del plantel.
 - Implementa estrategias para el buen uso y optimización de los recursos humanos, materiales y financieros de la escuela.
 - Integra y coordina equipos de trabajo para alcanzar las metas del plantel.
 - Delega funciones en el personal a su cargo y lo faculta para el logro de los propósitos educativos del plantel.
6. Establece vínculos entre la escuela y su entorno.
- Representa a la institución que dirige ante la comunidad y las autoridades.
 - Establece relaciones de trabajo con los sectores productivo y social para la formación integral de los estudiantes.
 - Ajusta las prácticas educativas de la escuela para responder a las características económicas, sociales, culturales y ambientales de su entorno.
 - Promueve la participación de los estudiantes, maestros y el personal administrativo en actividades formativas fuera de la escuela.
 - Formula indicadores y prepara reportes para la comunicación con padres de familia, las autoridades, y la comunidad en general. (DOF, Acuerdo 449, 2008)

En conjunción estas características deben de establecer una figura de liderazgo y autoridad en el plantel escolar, ya que por medio de estas competencias se propiciara la cooperación de todos los colaboradores del plantel (docentes principalmente) en el trabajo, también una de las actividades importantes es que este Director sea capaz de diseñar, implementar y evaluar los procesos de mejora en el plantel esto de una manera constante y crear o propiciar un ambiente agradable que conduzca al aprendizaje. Todo esto representado en el esquema siguiente.



La especialización y diplomados para la RIEMS

Como ya se había visto la preparación de las personas es muy importante para que lo anterior se cumpla y es por eso que también tengan la competencia que se requiere para la ejecución de esta normatividad, pero ¿Qué es lo que pasa si estos, los docentes, no cumple con las competencia que dicta la reforma?, bueno si aún no están laborando en la institución deben, o mejor dicho están obligados a

actualizarse para que así el docente pueda competir por un puesto en estas instituciones y por ende todo lo anterior se lleva a cabo de manera satisfactoria como la reforma lo retrata. Y ¿Qué es lo que pasa con los docentes que ya están laborando en la institución desde hace años y aún no tienen las competencias requeridas?. Pues estos docentes tienen la obligación de actualizarse en lo que la reforma exige para que así puedan obtener las competencias antes señaladas, ofrecidas por medio de cursos y actualizaciones que el Programa de Formación Docente de Educación Media Superior (PROFORDEMS) junto con otras instituciones, ofrece a los docentes y directivos, para su formación y actualización de competencias requeridas según la reforma.

El PROFORDEMS tiene como objetivo otorgar al docente las competencias necesarias, conforme a las que la RIEMS señala este programa surgió en el año 2008 y desde ese periodo los docentes se han ido capacitando en competencias, abarca las 32 entidades federativas ya que la educación media superior está en todo el país, y por tal motivo es necesario que se le de capacitación a todos los docentes de educación pública de este nivel en la república, pero no solo a docentes ya que la reforma también involucra a los directivos de estas instituciones, es por eso que también a ellos se les ofrece estos cursos.

Para los cuales uno de los requisitos indispensables para poder tomar los cursos es; que la persona interesada debe ser docente de alguna institución pública de educación media superior dentro del país y que cumplan con los lineamientos de selección los cuales consisten en los siguientes:

Requisitos para cursar los diplomados

Según el programa en lo general aparte de que sean docentes de instituciones de educación media superior, tienen que llenar la solicitud ubicada en la página electrónica de la subsecretaría de educación media superior, y cumplir también con los términos particulares que la propia reforma especifica y son que “los aspirantes además deben cumplir con los requisitos particulares siguientes:

- a) Tener un contrato o plaza de por lo menos 15 horas semana/mes.
- b) Manejar las tecnologías de la información y la comunicación (procesador de texto, power point, correo electrónico, Internet).
- c) Firmar carta compromiso de permanecer al menos 2 años como docente de este nivel educativo después de haber sido beneficiario de **EL PROGRAMA**.
- d) Firmar carta compromiso de acreditar el programa educativo.
- e) Cumplir con los demás requisitos específicos del programa educativo. (PROFORDEMS, 2009)

Lo anterior está sujeto al presupuesto o recursos con los que la IES cuente ya que si estos no son suficientes para alcanzar cubrir la demanda se verán obligados a hacer otro filtro de selección tomando en cuenta que los docentes y directores pertenezcan a las instituciones públicas de educación media superior (IPEMS) incorporadas a la Sistema nacional de bachillerato (SNB) y cuenten con un plan de trabajo ya diseñado, que sean docentes impartiendo sus cursos en específico en primer semestre, otro punto es que lo docentes interesados tengan de 5 a 20 años de servicio docente o tenga algún nombramiento como profesor de planta y pertenezcan a zonas de un nivel de marginación alta. Y solo así los beneficiarios podrán recibir los apoyos.

Diplomados y especializaciones

Estos diplomados en competencias docentes de educación media superior son impartidos por Instituciones de Educación Superior (IES), seleccionadas por la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) o vinculadas a ella, estas instituciones como se dijo son seleccionadas por esta asociación, pero no solo se seleccionan al tanteo, sino que también tienen que estar aprobadas por la subsecretaría de educación pública, para ofrecer estos cursos, mediante una convocatoria que la ANUIES lanza a las instituciones de educación superior (IES), y que también deben de cumplir con ciertos lineamiento que son; contar con el personal docente calificado y adecuado para fungir como

instructor en la capacitación de IPEMS; que esta cuenta con una infraestructura adecuada para la realización de los eventos; que tenga cierto tipo de experiencia en cursos de formación docente y que tenga alguna experiencia en educación a distancia utilizando herramientas tecnológicas necesarias; contar con un personal adecuado para la gestión académica y administrativa del programa; hacer sus registro en línea, así como también entregar papelería correspondiente la cual acredite que esta cuenta con los requisitos ya señalados.

Estas instituciones son las encargadas de la oferta de los cursos de competencias, recibiendo el financiamiento de la propia ANUIES y estas en tres pagos divididos de la siguiente manera; primer pago a las IES es con base a la matrícula inscrita en el curso, se toma en cuenta cuantos docentes y directivos de inscribieron al curso; el segundo pago se otorga al momento de concluir con el diplomado, tomando en cuenta los graduados de curso se otorgara el apoyo; y el tercero es con base a la certificación de las competencias adquiridas en el curso, esto es que una vez que se tomó el diplomado y se concluyó con este, se debe de certificar de que el docente tiene las competencias requeridas por la reforma, para dar el apoyo a las IES involucradas.

Estas competencias son evaluadas por la Comité Académico de Certificación (CACE) ya que esta se encarga de certificar a los docentes y directivos que tomen los cursos, evaluando lo que este sabe y lo que ha adquirido en cuestión de competencias y en cuestión a los cursos que han tomado, para que se expida un reporte en el cual las Subsecretaria de Educación Media Superior (SEMS) puedan notificar a los docentes de acuerdo a sus tiempos establecidos en la RIEMS.

Una de las instituciones involucradas, es la Universidad Pedagógica Nacional (UPN) la cual está dentro de este programa y que apegándose a la reforma impartió en el 2009, por ejemplo, los siguientes programas:

a) Especialización en gestión y asesoría para la formación docente.

- b)** Especialización en educación centrada en el aprendizaje.
- c)** Especialización en competencias docentes.
- d)** Especialización en aprendizaje en contextos multiculturales.
- e)** Especialización en enseñanza de las ciencias experimentales.
- f)** Especialización en enseñanza del idioma inglés.
- g)** Especialización en enseñanza de la historia (PROFORDEMS, 2009)

Por medio de estos programas y con ayuda de estas instituciones que se encarguen de impartir estos cursos la RIEMS estará respaldada en que será un éxito, pero sin la ayuda de lo que están involucrados en la educación media superior, y en este caso los docentes y directivos, no sería posible. Esperemos que esto no lo hagan por interés sino que lo hagan por el compromiso de querer ser mejores y que por otro lado estar a la par, en cierta forma, de otros países, pero sobre todo y lo más importante por un espíritu de superación hacia nosotros mismo y queriendo un mejor futuro no solo para nosotros, los docentes, sino también para los alumno que tienen a su cargo, porque si es así, el México que ahora conocemos no será el mismo.

Capítulo III

La profesionalización de los docentes. Estudio de caso

Los procesos de gestión de competencias en las escuelas deben de establecerse de manera óptima y con responsabilidad por parte del director, él es el responsable directo del plantel educativo y principal representante de la RIEMS en dicho plantel. Utilizar los recursos que tiene en las manos es un factor fundamental de éxito. El recurso humano, en este caso los docentes, es un factor importante en el cumplimiento de los resultados.

En relación a lo anterior, es importante analizar cómo se llevan los procesos de gestión en materia de competencia docente en diferentes rubros dentro de la institución, es decir “la capacidad de alcanzar lo propuesto, ejecutando acciones y haciendo uso de recursos, técnicos, financieros y humanos” (Jimenez Flores, 2011) en el Colegio de Bachilleres Plantel 14 Milpa Alta, o sea, qué tan competentes son y qué tan competentes deben ser. Eso influye mucho en la manera de transmitir conocimiento y aptitud de liderazgo para los alumnos, ya que se puede contar con docentes y directivos que tengan las competencias necesarias que se requieren para el buen funcionamiento de la institución y el éxito de la reforma., pero no las puedan llevar a cabo y no cuente con las actitudes de relacionarse con la gente o de que sean considerados como unos líderes o facilitadores.

Pero, ¿Cómo se lleva a cabo la gestión de las competencias según la RIEMS en el Colegio de Bachilleres Plantel 14 Milpa Alta? y ¿De qué manera viven la gestión de competencias los actores principales del plantel 14 Milpa Alta?, estas son las preguntas que se tratarán en esta investigación para poder describir el proceso de Gestión de Competencias Docentes de la Reforma Integral de Educación Media Superior en el Colegio de Bachilleres plantel #14, además de describir cómo viven los actores educativos la gestión de la RIEMS en este mismo plantel.

Subsecretaría de Educación Media Superior (Colegio de Bachilleres)

La Subsecretaría de Educación Media Superior (SEMS), comprende diversas instituciones entre las cuales están.

1. Dirección General de Bachillerato (DGB).
2. Dirección General de Educación Tecnológica Agropecuaria (DGETA).
3. Dirección General de Educación en Ciencia y Tecnología del Mar (DGECyTM).
4. Dirección General de Educación Tecnológica Industrial (DGETI).
5. Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP).
6. Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo (DGCFT).
7. Colegio de Bachilleres.
8. Universidad Nacional Autónoma de México.
9. Instituto politécnico Nacional.

A su vez cada dirección tiene a su cargo escuelas dedicadas a atender a población con intereses diferentes o según la zona geográfica en las cuales están establecidas. Estas se presentan en el siguiente cuadro.

	Modelo Educativo.	Instituciones que lo Imparten
Educación Media Superior.	Bachillerato General.	<ul style="list-style-type: none">• Dirección General de Bachillerato (DGB).<ul style="list-style-type: none">○ Centro de Estudios de Bachillerato (CEB).○ Preparatoria Federal “Lázaro Cárdenas”.
		<ul style="list-style-type: none">• Universidad Nacional Autónoma de México.<ul style="list-style-type: none">○ Escuela Nacional Preparatoria.○ Colegio de Ciencias y Humanidades.

	<ul style="list-style-type: none"> • Colegio de Bachilleres. <ul style="list-style-type: none"> ○ Colegio de Bachilleres Federal (DF). ○ Colegios de Bachilleres Estatales.
Bachillerato Tecnológico.	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección General de Educación Tecnológica Agropecuaria (DGETA) <ul style="list-style-type: none"> ○ Centro de Bachillerato Tecnológico Agropecuario (CBTA) ○ Centro de Bachillerato Tecnológico Forestal (CBTF)
	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección General de Educación en Ciencia y Tecnología del Mar (DGECyTM) <ul style="list-style-type: none"> ○ Centro de Estudios Tecnológicos del Mar (CETMAR) ○ Centro de Estudios Tecnológicos en Aguas Continentales (CETAC)
	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección General de Educación Tecnológica industrial. <ul style="list-style-type: none"> ○ Centro de Estudios Tecnológicos, Industriales y de Servicios (CETIS). ○ Centro de Bachillerato Tecnológico, Industrial y de Servicio (CBTIS).
	<ul style="list-style-type: none"> • Estatales <ul style="list-style-type: none"> ○ Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos (CECYTE).
Profesional Técnico y bivalente.	<ul style="list-style-type: none"> • Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP). • Instituto Politécnico Nacional. <ul style="list-style-type: none"> ○ Centros de Estudios Científicos y Tecnológicos.

	Capacitación para el Trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo (DGCFT). <ul style="list-style-type: none"> ○ Centro de capacitación para el Trabajo Industrial (CECATI). ○
		<ul style="list-style-type: none"> • Estatales. <ul style="list-style-type: none"> ○ Instituto de Capacitación para el Trabajo Industrial (ICAT)

Cada de una de ellas tiene una misión y una visión, la cual está apegada a lo que ofrecen. Sin embargo en este trabajo nos enfocaremos en el Colegio de Bachilleres. Es una institución creada por decreto en 1973, encargada de ofrecer bachillerato general, en dos modalidades abierta y escolarizada, está orientada a la preparación de sus alumnos para que al término del bachillerato en esta institución puedan seguir con sus estudios superiores o, si lo prefieren, incorporarse al campo laboral, ya que en sus diferentes planteles ofrecen capacitaciones para el trabajo. Todo lo anterior lo expresan en la misión y visión que se puede consultar en la página principal del Colegio de Bachilleres:

MISIÓN; Formar ciudadanos competentes para realizar actividades propias de su momento y condición científica, tecnológica, histórica, social, económica, política y filosófica, con un nivel de dominio que les permita movilizar y utilizar, de manera integral y satisfactoria, conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes, pertenecientes a las ciencias naturales, las ciencias sociales y a las humanidades.

VISIÓN; Ser una institución educativa con liderazgo académico y prestigio social, con estudiantes de excelencia, comprometidos consigo mismos y con su sociedad; en instalaciones bien equipadas, seguras y estéticas, con procesos administrativos eficientes que

favorezcan la formación de bachilleres competentes para la vida (Colegio de Bachilleres, 2016).

Actualmente en la zona metropolitana está integrada por 20 planteles, 17 Distrito Federal y 3 en el Estado de México. Como se muestra en el siguiente cuadro.

Colegios de Bachilleres en el área metropolitana.			
Distrito Federal	Azcapotzalco	Plantel 1	El Rosario
		Plantel 18	Tlihuaca Azcapotzalco
	Benito Juárez	Plantel 20	Del Valle
	Coyoacán	Plantel 4	Culhuacan
		Plantel 17	Huayamilpas Pedregal
	Cuajimalpa	Plantel 8	Cuajimalpa
	Gustavo A. Madero	Plantel 2	Cien metros
		Plantel 9	Aragón
		Plantel 11	Nueva Atzacolco
	Iztacalco	Plantel 3	Iztacalco
	Iztapalapa	Plantel 6	Vicente Guerrero
		Plantel 7	Iztapalapa
	Magdalena Contreras	Plantel 15	Contreras
	Milpa Alta	Plantel 14	Milpa Alta
Tláhuac	Plantel 16	Tláhuac	
Venustiano Carranza	Plantel 10	Aeropuerto	
Xochimilco	Plantel 13	Xochimilco	
Estado de México	Ecatepec de Morelos	Plantel 19	Ecatepec
	Nezahualcóyotl	Plantel 12	Nezahualcóyotl
	Tlalnepantla	Plantel 5	Satélite

Los planteles antes mencionados están distribuidos en diferentes contextos del Distrito Federal y otros en el Estado de México, por lo mismo tiene que lidiar con diferente tipo de población tanto estudiantil, como el de la gente que está al alrededor del colegio, también con el contexto urbano (mercados, billares, carreteras, zonas de riesgo, basureros, aeropuertos, parques, etc.) que pueden interferir en la forma de educación que esta institución realice, así como también si el tamaño en cuestión de infraestructura es esencial para el desempeño de la gestión de la RIEMS.

Descripción de la aplicación y resultados.

La encuesta se llevó a cabo en el Colegio de Bachilleres Plantel 14, su aplicación fue dirigida principalmente a 3 grupos de sexto semestre, quienes respondieron un test, (Anexo...). Se pidió permiso a las autoridades de la escuela (el director y el orientador educativo) para ingresar en el plantel y realizar el estudio, ellos se mostraron con disponibilidad en el apoyo de la investigación. Además se pidió la autorización a un docente de utilizar la hora de su clase para poder aplicar la encuesta (Anexo 1) y explicarles el objetivo de ésta.

Teniendo en cuenta a los 3 grupos encuestados, los cuales estaban conformados de la siguiente manera: uno con 30 alumnos, otro con 28 y el último con 44, se tuvo una población muestra de 102 alumnos. Quienes participaron de manera accesible en el estudio. Al término de la aplicación se les agradeció a los alumnos, al docente y a las autoridades de poder realizar este ejercicio. Gracias a estas encuestas se obtuvieron los resultados mostrados a continuación.

Análisis del estudio de caso de Colegio de Bachilleres 14 Milpa Alta.

1	¿Qué tanto sabes sobre el modelo de competencias en el que estás?.				
	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
grupo 1	1	13	12	2	
grupo 2		18	8	1	
grupo 3	4	24	12	2	

2	¿Cómo consideras el desempeño educativo del colegio de Bachilleres.				
	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
grupo 1		6	15	9	
grupo 2		5	19	4	
grupo 3		9	25	10	

3	Hasta el semestre actual ¿Qué porcentaje de maestros has considerado que se han desempeñado de manera óptima?				
	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
grupo 1		5	19	5	1
grupo 2		6	13	9	
grupo 3		7	27	10	

4	El ambiente grupo profesor es...				
	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
grupo 1		6	13	8	2
grupo 2		4	15	6	3
grupo 3		10	23	11	

5	El Ambiente grupal es... (en relación a tus compañeros)				
	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
grupo 1		6	4	14	4
grupo 2		4	6	12	6
grupo 3	1	6	13	17	7

6	¿Es significativo el aprendizaje que has tenido hasta el momento?				
	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
grupo 1		3	17	9	1
grupo 2		2	18	6	2
grupo 3		3	17	20	3

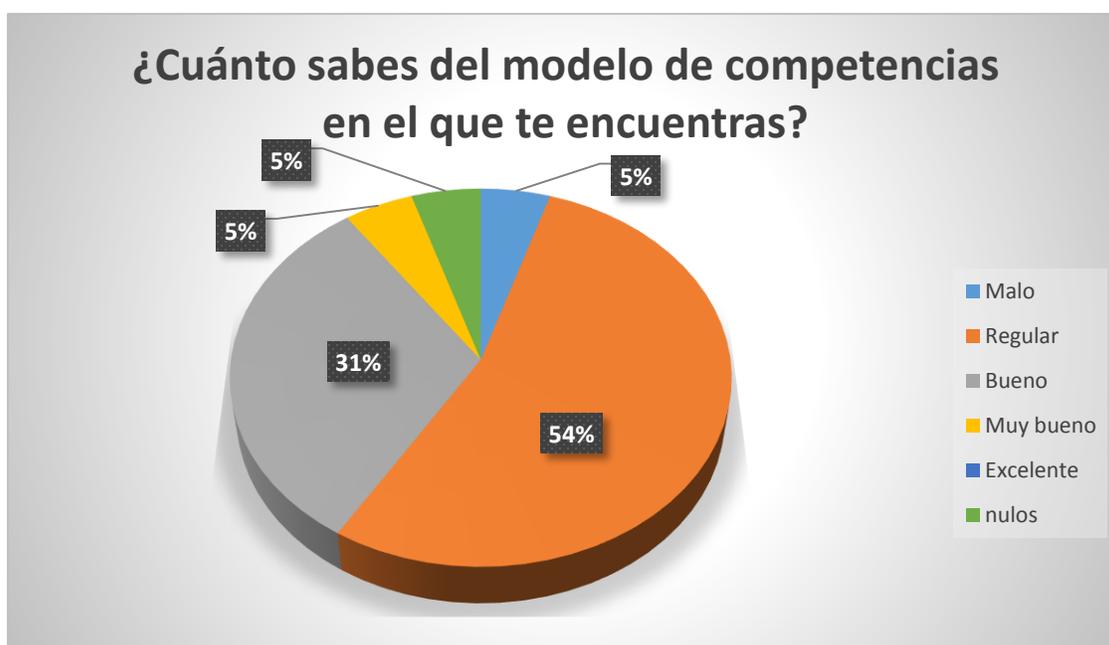
7		Capacitación de tus profesores.						
		Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente	nulos	
grupo 1			5	14	9	2		30
grupo 2			5	15	8			28
grupo 3			5	30	7	1	1	44

8		¿Qué te parece el equipo de tu escuela? (dentro de cómputo, bibliotecas, centro de fotocopiado)						
		Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente	nulos	
grupo 1		1	16	9	4			30
grupo 2		1	14	11	1	1		28
grupo 3		4	25	12	3			44
								0

9		¿Qué te parece el mobiliario de tu escuela?						
		Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente	nulos	
grupo 1		5	16	7	2			30
grupo 2		1	19	5	3			28
grupo 3		11	19	13	1			44
								0

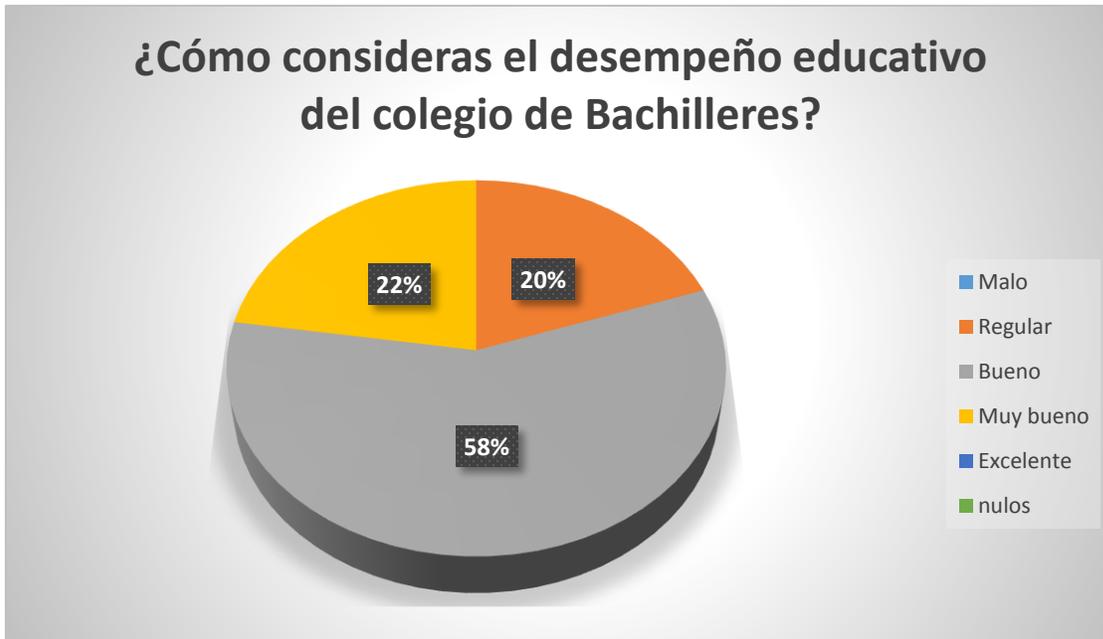
Al hacer la encuesta, se le pregunto a los estudiantes cuánto sabían del sistema de competencias actual, la mayoría respondió que tenían una idea vaga de lo que era. Según la encuesta el 54% de los alumnos tenía un conocimiento regular de lo que son las competencias y del sistema en el que están estudiando, tal como se muestra en la GRÁFICA 1. Esto podría ser un problema, ya que si no tienen una noción de lo que es el sistema de competencias podrían estarse formando, por parte de los profesores, de una manera anticuada, lo que sería un problema en la aplicación de las políticas en educación.

Gráfica 1



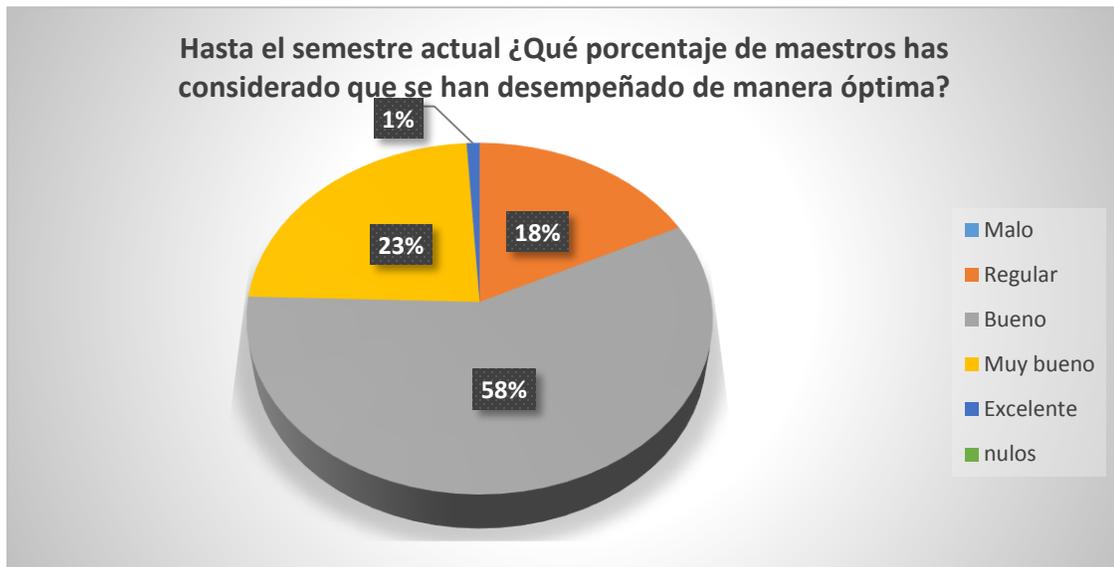
Uno de los puntos importantes dentro de la RIEMS es que el alumno se sienta a gusto en la escuela, que se sienta identificado, por medio de la creación de espacios para la orientación, tutoría y atención a las necesidades de los estudiantes del plantel, con el fin de que tengan un desempeño académico favorable. Según la GRÁFICA 2, el 58% de los estudiantes encuestados se siente en un ambiente satisfactorios, sin embargo se tiene que trabajar más en la identidad del alumno con la escuela, atendiendo las necesidades de orientación vocacional y tutorías que le permitan desarrollarse plenamente en sus andar por el plantel y en su desarrollo académico.

Gráfica 2



Uno de los actores de la RIEMS, y quizá el más importante, es el docente. Es por eso que se le preguntó al alumno sobre qué porcentaje de maestros, que han tenido hasta ahora, han sido óptimos en su desempeño docente. En la GRÁFICA 3 los resultados muestran que poco más de la mitad ha tenido un desempeño de bueno a muy bueno, mientras que el 19% (sumando el regular a malo) consideran que el desempeño no es óptimo.

Gráfica 3



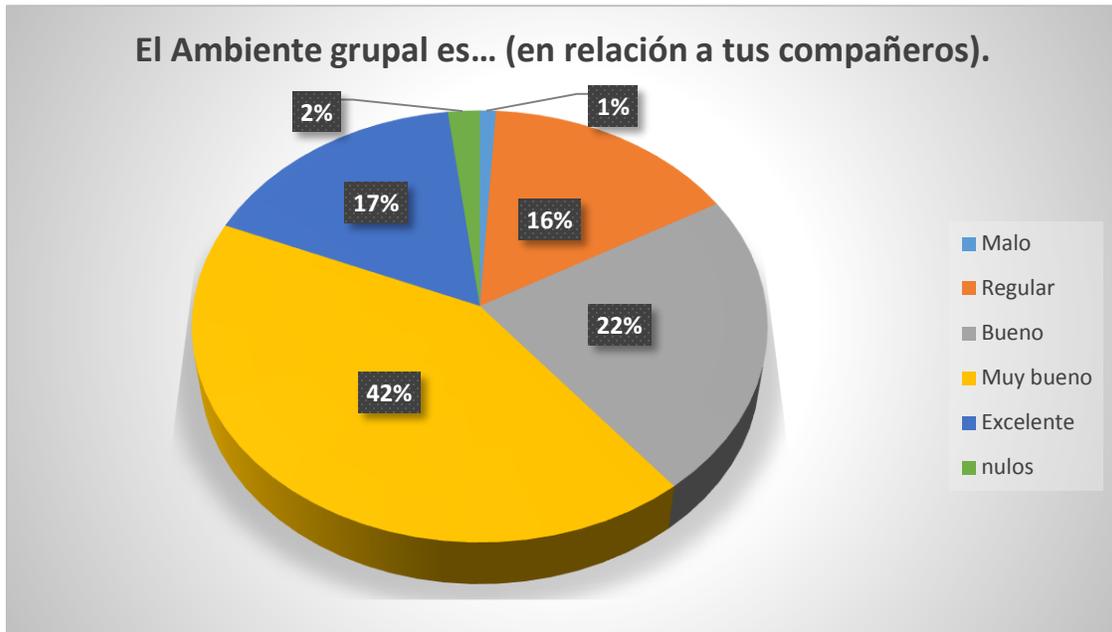
Los datos expuestos en la GRÁFICA 4 y con referencia a la pregunta anterior en donde la mayoría de los alumnos, 82%, afirmó que sus profesores tienen un desempeño óptimo (relativo según la gráfica anterior que sólo 1% señaló que es excelente). Este punto es importante, en el sentido que un docente será, según la RIEMS, el que impulse al alumno en su desarrollo cognitivo y motivacional. En este sentido los resultados estadísticos de esta pregunta arrojan que el 74% afirma que el ambiente grupo-profesor es bueno y muy bueno. Lo que arrojará mayores resultados en el aprovechamiento académico del alumnado, esto genera un ambiente de estabilidad entre el alumno, la escuela y, obviamente, el profesor.

Gráfica 4



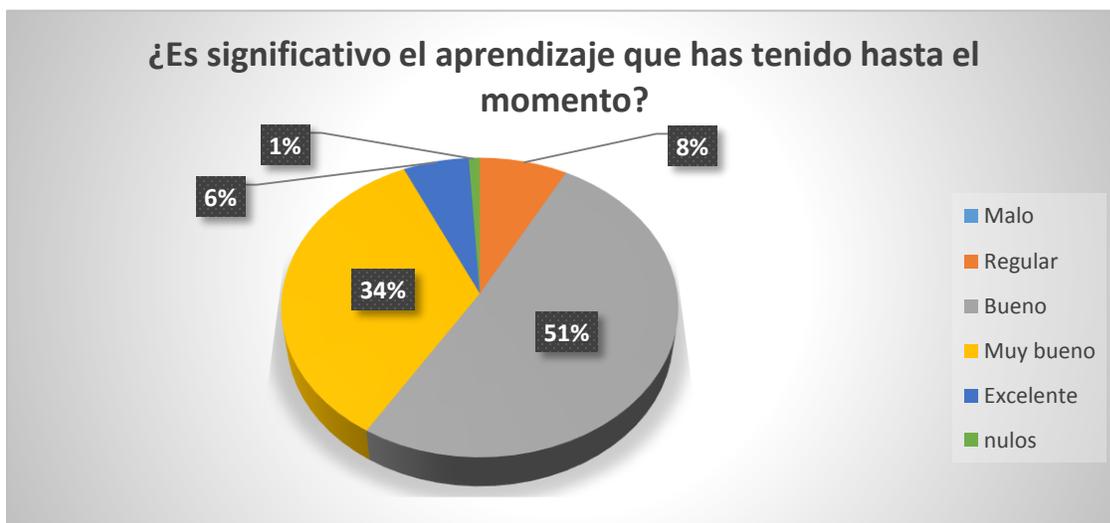
Siguiendo con los puntos de motivación hacia el ambiente en donde el alumno se desenvuelve, vemos en la siguiente gráfica que en las relaciones afectivas alumno–alumno es sin duda un factor que no podría influir en su desempeño académico, puesto que el factor *excelente* arroja un resultado de 17% mientras que entre el sector muy bueno y bueno, suman un 64%, esto quiere decir que aproximadamente 81% de los alumnos está en un ambiente satisfactorio tanto con los profesores como son sus compañeros. Dichos datos se muestran en la GRÁFICA 5.

Gráfica 5



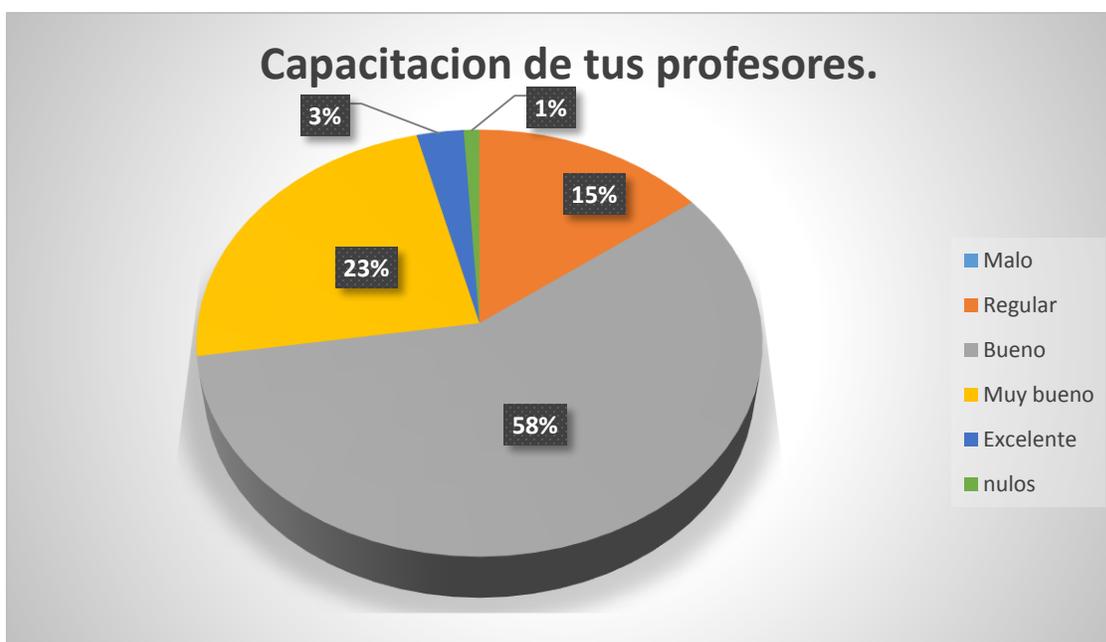
Con relación a lo aprendido, los encuestados, en su mayoría, sostuvieron que el aprendizaje ha sido significativo. Lo anterior supone que lo aprendido en las aulas de clase le ha servido para comunicarse, relacionarse con los demás, así como, solucionar problemas de la escuela o de la vida diaria además de que las pueden relacionar con las demás materias. Tal como se muestra en la GRÁFICA 6, en suma se tiene un 85% de alumnos con un aprendizaje significativo satisfactorio y el 8% de alumnos con un aprendizaje excelente dentro de su desempeño escolar.

GRÁFICA 6



Es oportuno suponer que los alumnos sostienen que la calidad de los profesores que han tenido al cabo de los tres años cursados en el colegio ha sido bueno. Según la encuesta realizada el 58 por ciento de los alumnos de sexto semestre ha manifestado que la capacitación de los docentes para ocupar su plaza está dentro de los límites para poder dar clase en este nivel, tal como lo muestra la GRÁFICA 7. Sin embargo, en esta pregunta observamos también que hay un porcentaje de alumnos, el 23%, que sostienen que su profesores son un mejores que el otro 58% antes mencionado.

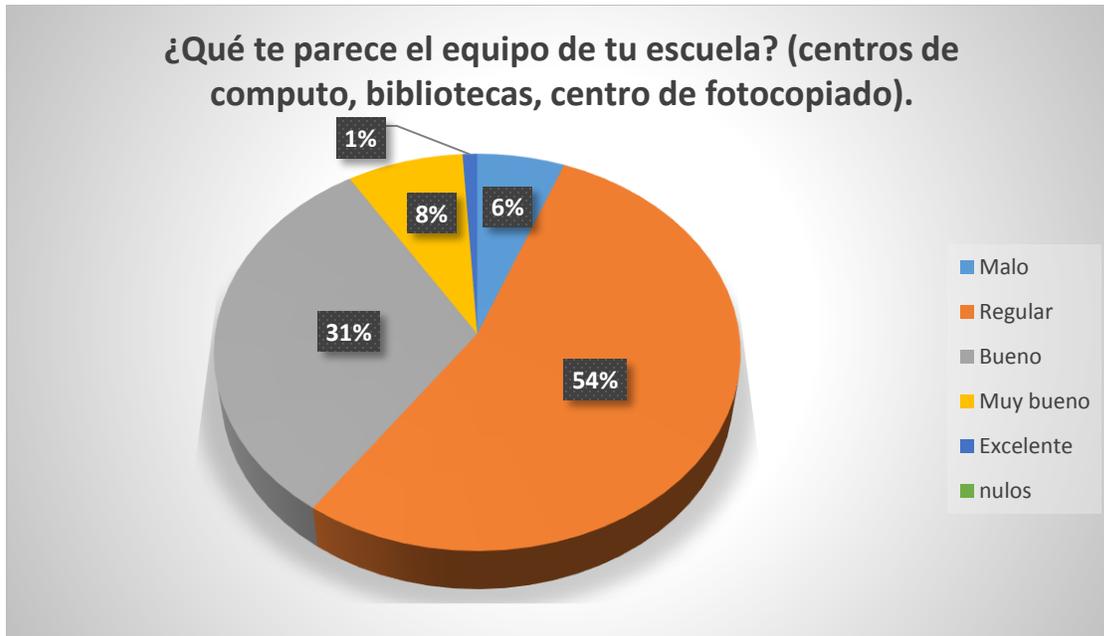
Gráfica 7



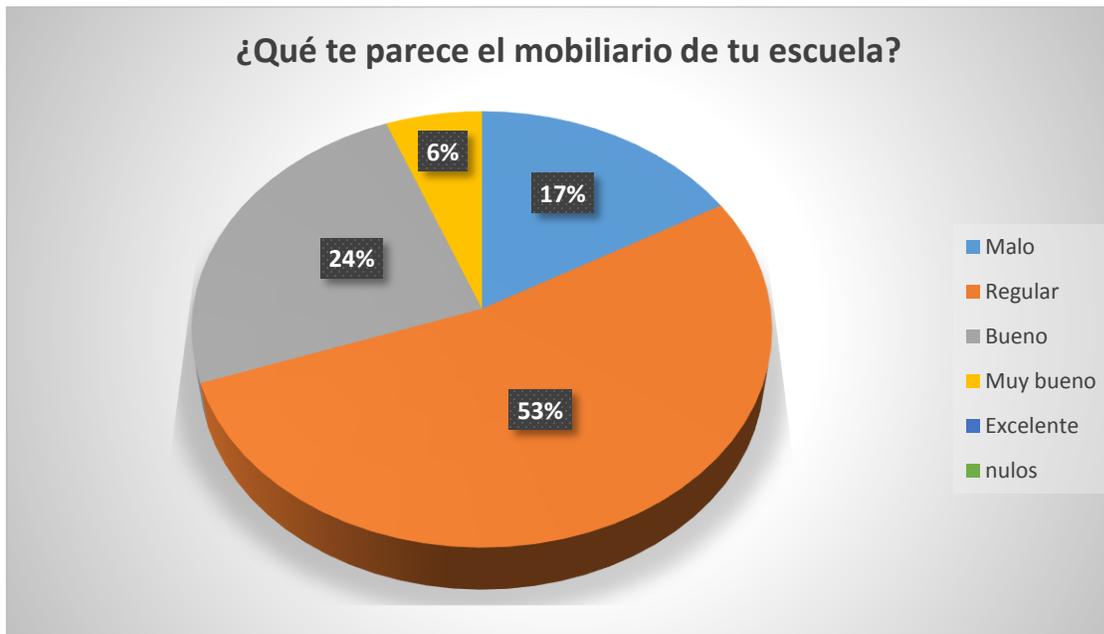
Las últimas dos preguntas reflejan un punto negativo en la administración de los recursos de la escuela, puesto que uno de los puntos importantes de la RIEMS se focaliza en el centro de trabajo, quiere decir que las instalaciones, el mobiliario y el equipo del Colegio, debe satisfacer las necesidades de los docentes y, tanto más, de los alumnos. Las GRÁFICAS 8 y 9 reflejan que en este caso, no es así, puesto que el 54% de los alumnos (poco más de la mitad) enfatizan que el equipo de su escuela, lo que engloba centros de cómputo, biblioteca, centro de fotocopiado, es regular, lo que podría traducirse a que no satisface por completo las necesidades

de los alumnos. Con respecto al mobiliario el 53% enfatiza que también está en el sector regular.

Gráfica 8



Gráfica 9



El estudio en el Colegio de Bachilleres Plantel 14 ha sido satisfactorio en dos aspectos principales. El primero va en torno al recibimiento y participación de los alumnos y profesores encuestados y el segundo en la información que se nos proporcionó por medio de las encuestas que se realizaron a los alumnos del último semestre, lo cual ayudo a entender lo que pasaba en el interior de una escuela, en qué sentido giraban las percepciones que los alumnos tenían y cuáles podrían ser las áreas de oportunidad de la escuela en la implementación de las reformas encaminadas a las competencias profesionales de los alumnos en este nivel educativo y la relación de éstas con las competencias de los docentes.

Analizando cada una de las preguntas que se exponen en las páginas anteriores, nos damos cuenta que el común denominador es la falta de interés e información que los actores principales tienen con respecto a las diferentes reformas implantadas en nuestro país. El sistema de competencias es un sistema el cual se basa en el desarrollo de las capacidades de las personas, ayudar a formarlos con base a las capacidades de cada uno, tomando en cuenta el contexto general (país) y local (comunidad). Si nos dejamos guiar por el estudio cuantitativo que se realizó podemos ver que solamente el 5 por ciento de los estudiantes tiene bien en claro el sistema de competencias.

Por otro lado, no se quiso dejar a un lado el aspecto social. Lo cual involucra la relación que el alumno tiene con los demás. Los resultados fueron satisfactorios para el estudio, pero no tanto para el análisis, ya que las relaciones sociales que hay dentro de la escuela (profesor-alumno y alumno-alumno) no son lo suficientemente empáticas y gracias a esto no puede haber algo más allá de una obligación, que los motive a seguir estudiando. En este sentido cabe mencionar a algunos autores que señalan a las relaciones sociales como un pilar o una base para que el desempeño de una persona, en cualquier lugar en donde se relacione, sea óptimo y satisfactorio, principalmente en el trabajo. Sin embargo, podemos trasladarlo a el ambiente escolar, puesto que la eficiencia y eficacia están inmersas en este modelo educativo y además que los logros de los objetivos juegan un papel fundamental en el ser de la escuela.

Maslow es un autor que se centró en el estudio de la realización del hombre (Chiavenato, 1999) Nos dice que ésta realización se basa en una pirámide que expone lo que un ser humano necesita para lograr la autorrealización. Se menciona que las necesidades fisiológicas; de seguridad; sociales; de autoestima y, la cima de la pirámide, la autorrealización, son fundamentales para que un individuo se desarrolle plenamente.

En este sentido, vemos que la pirámide está satisfecha en este estudio. En las preguntas 4 y 5, con sus respectivas gráficas. Vemos que las relaciones sociales son estables. Esto satisface parte de lo que dice Maslow con respecto a que las relaciones sociales son las necesidades de asociación, participación, aceptación por parte de los colegas, amistad, afecto, y amor. (Chiavenato, 1999). En este estudio vemos que esto no sería un impedimento para que el desempeño este cuartado, sea ineficiente o fallido. Y que el grueso del porcentaje se centra entre bueno, Muy bueno y excelente.

Con respecto a las dos últimas gráficas, nos damos cuenta que las necesidades de seguridad están insatisfechas. Hay que recordar que las necesidades de seguridad son aquellas las cuales dan confianza y certidumbre a un individuo en su desarrollo, o dicho de otra forma, es la necesidad de sentirse protegido ante diferentes amenazas, además de la búsqueda de un mundo ordenado y previsible (Chiavenato, 1999). Podemos indagar en el párrafo anterior, teniendo en cuenta que las diferentes herramientas que un individuo, en este caso un alumno, debe utilizar (como mobiliario y equipo) no satisfacen las necesidades de estos en su obligación escolar. Esto podría afectar en su desempeño, puesto que se sentirán desprotegidos, desatendidos o ignorados por la propia institución. A su vez afectaría el sentido de pertenencia en la comunidad estudiantil del Colegio de Bachilleres, ya que teniendo en cuenta la jerarquía de la pirámide de Maslow su nivel esta debajo de las sociales lo cual afectaría a ésta última.

Entonces, a pesar de la satisfacción que se tienen entre las relaciones de los docentes con los alumnos y entre ellos mismo. Podemos decir que la relación que podría estar en riesgo es la de Institución-alumnos. Lo anterior pone en entre dicho

el nivel de calidad de la institución ante las demás instituciones de Educación Media Superior.

Conclusiones.

Como he venido señalando en este trabajo, los mecanismos de gestión de la Reforma Educativa son los siguientes: desarrollo de la planta docente, generación de espacios de orientación educativa y atención a las necesidades de los alumnos, mejora de las instalaciones y el equipamiento y profesionalización de la gestión.

Con base en su análisis, es que podemos concluir lo siguiente:

En el marco del tema de la profesionalización docente y con base en el análisis comparativo entre las competencias docentes expresadas en la RIEMS y lo investigado, según los resultados obtenidos, la gestión de las competencias docentes en el Colegio de Bachilleres plantel 14 Milpa Alta, se centra en lo que he sintetizado y denominado *los tres pilares* de competencia institucional:

El primer pilar: **de desempeño docente**, se enfoca en la capacitación de los profesores, lo cual satisface los primeros 4 puntos de las competencias docentes de la RIEMS, o sea:

- organizar la formación continua de los docentes;
- facilitar, dominar y estructurar el aprendizaje significativo;
- planear los procesos de enseñanza aprendizaje,
- Poner en práctica los procesos de enseñanza-aprendizaje planeados.

Como podemos ver en la investigación de campo (análisis de las gráficas 3,6 y 7) según la perspectiva de los alumnos encuestados, los docentes están preparados para ejercer de manera óptima su profesión, lo que implica que la gestión en materia de actualización docente se ha llevado a cabo según lo establecido en los primeros puntos de las competencias según la RIEMS. Lo anterior se refiere al desarrollo de la planta docente, según los mecanismos de gestión.

En el segundo pilar, **sobre la socialización**, se analiza la relación y los vínculos que el alumno ha formado con el profesor y con sus propios compañero (gráficas 4 y 5). El punto 5 de las competencias docentes según la RIEMS, especifica la manera

de evaluación y autoevaluación de los docentes con los alumnos y viceversa, además de su desempeño académico y la forma de relacionarse con los demás actores dentro y fuera de la escuela. Los siguientes puntos de estas competencias (6, 7 y 8) se refieren a la construcción de ambientes agradables para el alumno que puedan promover el aprendizaje colaborativo entre ellos mismos y el docente, con el fin de construir y desarrollar conciencia para vivir en sociedad, fomentando el trabajo individual y sobre todo en equipo.

Respecto a la relación de los alumnos con los docentes nos percatamos que, si bien ésta no es excelente, es buena en la mayoría de los casos. Esto es necesario para que los alumnos se desarrollen socialmente, lo que permitirá que utilicen el aprendizaje de manera crítica y aplicado a su contexto, para saber resolver problemas, trabajar en equipo, expresarse y tener conciencia cívica y ética hacia su entorno. En este caso, podemos expresar que se le ha dado seguimiento a la gestión de estos puntos para el beneficio del estudiante. Esto se refiere a otro de los puntos de los mecanismos de gestión, el de generar espacios de orientación educativa y atención a las necesidades de los alumnos.

Para el tercer pilar, ***el de infraestructura***, lo relacionamos con el tercer punto de los mecanismos de gestión, el que hace referencia a la mejora de las instalaciones y el equipamiento, nos percatamos que lo han dejado en el olvido. Según las gráficas 8 y 9, el tema de las instalaciones físicas del plantel se ha dejado a un lado. La perspectiva de los alumnos, con respecto a este tema, no es buena. Sobre el tema de la importancia que las tecnologías de la información han jugado y jugaran en la educación mexicana, es necesario crear espacios para que los alumnos puedan utilizarlas a lo largo de su formación. También es necesario crear espacios agradables en donde los alumnos puedan desarrollarse libremente. Y esto incluye mobiliario, mejora de las instalaciones y equipamiento en diferentes servicios (préstamo de equipos de cómputo, salas de impresión, fotocopias y biblioteca).

Estos tres pilares sostienen a, lo que llamo, la cima de la competencia institucional. A ésta la relacionamos con el cuarto mecanismo de gestión, el cual la RIEMS denomina *profesionalización de la gestión*. La cual debe de administrar y hacer que

se lleven a cabo todos los procesos institucionales de manera óptima y que se atiendan las demandas de la población que está relacionada a la escuela.

Podemos afirmar que el problema que tiene el Colegio de Bachilleres plantel #14 como eje principal, según el estudio, es la falta de espacios para el buen desempeño académico de los estudiantes. Se esperaba que los resultados de este estudio arrojaran cifras en donde los alumnos atribuyeran a los profesores su falta de interés y que este afectara el desempeño académico de ellos, sin embargo, los resultados proyectaron que la falta y el descuido de los espacios en el Colegio son los que si afectan en mayor medida su desempeño. Podemos decir que la mejora de la gestión debe atender los asuntos de infraestructura, ya que es, según este estudio cuantitativo, el problema del desempeño escolar.

Como hemos visto en este trabajo, el tema de las competencias han saltado a la fama desde hace algunas décadas, todo el mundo habla de competencias, en diversos ámbitos, no sólo el educativo sino sobre todo el laboral, profesional, tanto en ámbito de las empresas privadas como de las organizaciones públicas. En el caso del ámbito educativo, podríamos decir que en la actualidad, el tema de las competencias ha sido la bendición y la maldición de la educación en México. La maldición, en el sentido que, en el marco del discurso de las competencias, aparecen las diversas reformas educativas como una oportunidad de la iniciativa privada para entrar por la puerta principal y servirse con la cuchara grande de los recursos públicos al intervenir en la política educativa, además de ser una herramienta política que poco a poco irá olvidando el espíritu del desarrollo de la educación en el país. Y una bendición, por el hecho de que se ve una oportunidad de mejorar diferentes vicios que se han tenido en el sector educativo, además de implementar objetivos, actualización de métodos de enseñanza-aprendizaje, capacitación y actualización de docentes y directivos, etc. Lo expuesto en este párrafo podemos relacionarlo con la gráfica 1 de este trabajo, de la falta de interés y el desconocimiento de las políticas que afectan directamente la vida de uno de los actores fundamentales de las reformas educativas, el alumno. Este desconocimiento afecta sobremanera la implementación de estas políticas,

trayendo como consecuencia resultados maquillados o mal ejecutados que hacen que los actores de las reformas no se involucren y por consiguiente no sepan si está bien o está mal en lo que están participando.

Por último, cabe señalar que este estudio queda abierto para su complemento, ya que si es cierto que la opinión de los estudiantes en temas de administración y gestión de los recursos escolares, es importante, no debemos dejar de lado otras cuestiones que pueden influir en el desempeño del Colegio en general, como las financieras, las de recursos humanos, las de gestión escolar, matrícula, etc.

Referencias Bibliográficas.

- Barbosa, M. (2012). *Tohuehuetlalnanzin, Antigua es nuestra querida tierra. Historia e imágenes de Milpa Alta de la época prehispánica a la revolución*. México: UAM Cuajimalpa.
- Brom, J. (2003). *Esbozo de la Historia Universal*. México.
- Cardona Molto, M. C. (2002). *Introducción a los métodos de investigación en educación*. España: EOS.
- Cerecero Mercado, M. T. (2005). *La micropolítica y la gestión escolar*. México: Taller abierto IPN-ESCA.
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de los Recursos Humanos*. (Quinta ed.). Colombia: Mc Graw Hill.
- CIDAC. (1992). Series Alternativas para el Futuro. *Educación para una Economía Competitiva: Hacia una Estrategia de Reforma*. , 3.
- Cohen, L. (2002). *Métodos de Investigación Educativa*. Madrid: Editorial Muralla.
- Del Castillo Aleman, G. (2009). *La reforma y las políticas educativas, impacto en la supervisión escolar*. México: FLACSO.
- DOF. (29 de 10 de 2008). Acuerdo 447. *Diario Oficial de la Federación*, pág. 2.
- DOF. (2 de 12 de 2008). Acuerdo 449. *Diario Oficial de la Federación* .
- Guevara Niebla, G. (1997). *La catástrofe silenciosa*. México: FCE.
- Herrera, J. L. (2015). *Patrimonio Cultural y Natural del Distrito Federal*. . México: Punto Fijo.
- Ibarra Almada, A. E. (1996). Formación Basada en Competencia Laboral. Situación Actual y Perspectivas. En C. I. (Cinterfor/OIT), *México: Sistemas de Normalización y Certificación de Competencia Laboral. Objetivos, Características, Estrategias de Operación y Beneficios*. (págs. 79-84). Guanajuato, México: Documentos presentados. Montevideo : Cinterfor, 1997.
- Jimenez Flores, D. (13 de 03 de 2011). *Youtube*. Obtenido de DanielJimenezF: <https://www.youtube.com/watch?v=3ysLyOiNECM>
- Latapí, P. (1996). *Tiempo educativo mexicano I*. México: Universidad Autónoma de Aguascalientes.

- Lozano M, A. (2010). *El Bachillerato Escolarizado en México. Situación y Prospectiva*. México.: SES, UNAM.
- Melgar Adalid, M. (1994). *Educación superior: Propuesta de modernización*. México: FCE.
- Mertens, L. (1997). Formación Basada en competencia laboral: Situación Actual y Perspectiva. *Seminario Internacional sobre formación basada en competencia laboral*. México , Guanajuato: Montevideo cinterfor.
- Moreno, P. M. (2010). *La Política Educativa de la Globalización*. . México: UPN Horizontes Educativos. .
- PROFORDEMS. (21 de 01 de 2009). Reglas de operación del programa de formación docente de Educación Media Superior. México.
- Sampieri, R. H. (1998). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- SAT. (2005). *Curso: Sistema de Gestión de Competencias*. México: SAT.
- Saxe-Fernández, J. (1999). *Globalización e imperialismo*". México: UNAM.
- Secretaría de Educación Pública . (2008). *La Creación de un Sistema Nacional de Bachillerato en un Marco de Diversidad*. México.: Secretaría de Educación Pública.
- Secretaría de Educación Pública, S. (29 de 01 de 2017). *Cosejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales*. Obtenido de CONOCER: <http://www.conocer.gob.mx/index.php/presentacion.html>
- SEMS. (2008). *La Reforma Integral de la Educación Media Superior*. México: SEP.
- SEP Diario Oficial de la Federación. (19 de 05 de 1992). www.sep.gob.mx. Obtenido de www.sep.gob.mx: <https://www.sep.gob.mx/work/models/sep1/Resource/b490561c-5c33-4254-ad1c-aad33765928a/07104.pdf>
- Treviño, M. d. (2009). *Competencias Laborales,(mimeo)*
- Treviño, M. d. (2009). *Competencias Laborales. Competencias Laborales,(mimeo)*

Anexos.

Anexo 1

Encuesta Realizada a los alumnos del Colegio de Bachilleres #14.

Universidad Pedagógica Nacional
 Colegio de Bachilleres Plantel 14 Milpa Alta
 Análisis del Proceso de Gestión según la RIEMS

Edad _____ Genero. M F Procedencia _____

Semestre: _____ Promedio: _____

Elija una opción de acuerdo a la respuesta que más se apegue a la pregunta

Opciones: M: Malo. R: Regular. B: Bueno. MB: Muy Bueno. E: Excelente.		M	R	B	MB	E
0 %	25%	50%	75%	100%		
Alumno						
Que tanto sabes del modelo de competencias en el que estas.						
¿Cómo consideras el desempeño educativo del Colegio de Bachilleres?						
Hasta el semestre actual ¿Qué porcentaje de maestros has considerado que se han desempeñado de manera óptima?						
El ambiente grupo-profesor es...						
El ambiente grupal es... (en relación a tus compañeros)						
¿Es significativo el aprendizaje que has tenido hasta el momento?						
Capacitación de tus profesores						
¿Que te parece el equipo de tu escuela? (centros de cómputo, biblioteca, centro de fotocopiado)						
¿Que te parece el mobiliario de tu escuela?						
Menciona un profesor que consideras “bueno”, desde 1º hasta ahora.						
¿Por qué?						
Menciona un profesor que consideras “malo”, desde 1º hasta ahora.						
¿Por qué?						
¿Qué propondrías para mejorar el desempeño que has tenido?						

Anexo 2

Algunos comentarios de alumnos a la pregunta. ¿Qué propondrías para mejorar el desempeño que has tenido?

- Seguir igual sin mirar atrás.
- Tener clases más dinámicas para hacerlas menos pesadas.
- Hacer más prácticas las clases.
- Ir a otra escuela.
- Estudiar aún más de lo que sé y de lo que he aprendido.
- Mejores maestros que tengan conocimiento para poder mejorar nuestro aprendizaje.
- Promover maestras que impartan buenas asignaturas y no solo llenen el cupo de clases.
- Una forma de estudio mejor respecto a los temas, al igual que de comprensión de la misma.
- Que nos proporcionen profesores más preparados.
- Que algunos profesores enseñen más detalladamente y dejen más prácticas.
- Hacer bastantes ejercicios y prácticas y dar un momento para desayunar.
- Mejores tácticas por parte de los maestros y mayor atención de los alumnos.
- Seguir estudiando más, entregar trabajos, tareas, proyectos, no faltar a la escuela, poner más atención en clase.
- Que enseñen maestros que en realidad saben, porque luego los profes exigen y no enseñan. Que pongan profesores que en realidad ejerzan la materia, hay veces que hay maestros dando como 6 materias...
- Que los maestros exijan lo que los alumnos pueden dar y los alumnos sean más dedicados.
- Contratar nuevos maestros capacitados.
- Tener mejor instalaciones y profesores.
- Realizar más prácticas para que aprendamos con experiencias, y analicemos mejor cada problemática situada.
- Tener mejores actitudes y desempeño en la escuela, pensar que es mi futuro.

- Reducir el número de estudiantes por salón.
- Poner maestros con una capacitación muy buena.
- Que los maestros tengan mejores métodos para explicar las cosas mejor y así poder entender.
- Mejores aulas y maestros.
- Que ambas partes, profesor-alumno, pongan más importancia a su desempeño en las aulas.
- Que los profesores fueran capacitados para que sus clases fueran comprendidas por todos los alumnos.
- Que los profesores sean un poco más accesibles para que no se haga pesada la materia y sigan el plan de estudio.
- Que los maestros hagan sus materias un poco más dinámicas y obviamente estudiar por mi cuenta lo que hemos visto en clase.