

Políticas docentes en la República Dominicana: avances y desafíos

Educational policies of the Dominican Republic: progress and challenges

Celeste Abreu Van Grieken¹ ORCID: 0000-0002-0286-0587

Recibido: 25/1/2018 • Aprobado: 15/5/2018

Cómo citar: Van Grieken, C. (2018). Políticas docentes en la República Dominicana avances y desafíos. *Ciencia y Educación*, 2(2), 13-28.
doi: <http://dx.doi.org/10.22206/cyed.2018.v2i2.pp13-28>

Resumen

Este artículo presenta un panorama general de los avances y desafíos pendientes en materia de políticas docentes en la República Dominicana durante las últimas dos décadas, y en el marco de las actuales transformaciones que se realizan en el sistema educativo del país. En principio, se plantea la necesidad de contar con referentes contextualizados sobre la concepción de la buena enseñanza, destacando los avances del país al respecto. Posteriormente, realiza una referencia general de los Estándares Profesionales y del Desempeño Docente de la República Dominicana, y finaliza con el análisis de la propuesta de Sistema de Carrera Docente, poniendo acento en la necesidad de articular las políticas docentes en torno a un sistema.

Palabras clave: Políticas docentes, carrera docente, identidad profesional, buena enseñanza, estándares, certificación docente, profesionalidad, profesionalismo.

Summary

This article presents an overview of the progress and pending challenges in the area of teacher policies in the Dominican Republic since the last two decades within the framework of the current transformations that take place in the country's education system. In principle, the author raises the need to have contextualized references on the conception of good teaching, highlighting the country's progress in this regard. It continues making a general reference of the Professional Standards and Teaching Performance of the Dominican Republic and ends with the analysis of the proposal of the Teaching Career System, emphasizing the need to articulate the teaching policies around a system.

Keywords: Teaching policies, teaching career, professional identity, good teaching, teaching standards, professionalism, professionalism

1. Ministerio de Educación de la República Dominicana (MI-NERD). celeste.abreu@minernd.gob.do.

1. Introducción

Hoy se reconoce que el docente constituye un factor determinante en la calidad de la educación, y ha quedado atrás la concepción de las reformas neoliberales de los años 90 en la región, la cual, concebía al docente como un insumo más del proceso educativo. Respecto a esa concepción, y desde el análisis del enfoque del modelo utilitarista de calidad educativa de esos años, Cuenca (2012, p. 3), señala que “...*el docente y la tarea de enseñar se convirtieron en parte del paquete de insumos necesarios para mejorar.*”

Actualmente, esa visión ha cambiado, los resultados del estudio realizado por MacKensy en 2006-2007, sobre los sistemas educativos de más alto desempeño del mundo; son concluyentes respecto a la relevancia del docente como factor de calidad:

“Todos los distintos sistemas educativos que han experimentado importantes mejoras lo han logrado fundamentalmente porque han creado un sistema que es más eficiente en tres aspectos: conseguir gente más talentosa que se interese por la docencia, desarrollar a sus docentes para que sean mejores instructores y garantizar que estos instructores se brinden en forma consistente a todos los niños del sistema. (Barber & Mourshed, 2008, p. 45).”

Para el diseño de las políticas educativas, el Informe MacKensy tiene particular importancia, pues las líneas de acción derivadas de las mismas serán pertinentes en la medida en que estén avaladas por datos procedentes de la investigación. De ahí que, los planteamientos del citado informe ofrecen un amplio espectro para generar debates y profundizar en términos de las lecciones aprendidas de los sistemas educativos exitosos, y para reflexionar en qué medida esas experiencias aportan ideas que puedan reorientar las decisiones y trayectorias de las políticas docentes en cada contexto.

Considerando esas conclusiones, las propuestas de políticas educativas en América Latina y el Caribe han priorizado la carrera docente, es decir, el conjunto de políticas relacionadas con el perfil de ingreso, la formación inicial, la creación de condiciones

para atraer los mejores candidatos a la docencia, la evaluación del desempeño y su continuo desarrollo profesional. Sin embargo,

(...) pocos temas en el campo de la política educativa que generan a la vez tanto consenso y tanta polémica como las políticas docentes. Nadie disputa la importancia de la excelencia docente para los logros de aprendizaje. De hecho, la postura de que es necesario mejorar el desempeño docente como aspecto principal del cambio educativo es un consenso a lo largo del espectro de opiniones en materia de política educativa. La controversia comienza cuando se discute cómo hacerlo. (Cumsille y Fiszbein, 2016, p.57)

En efecto, el análisis de la situación docente en la República Dominicana evidencia que a pesar de los esfuerzos realizados para mejorar la calidad docente – tercerización de la formación docente, capacitaciones, mejoras salariales, becas, Plan de Reformulación de la Formación Docente, proyecto de acreditación de programas de formación docente, entre otros esfuerzos– la situación docente no ha logrado los avances esperados.

Simultáneamente, y dado el fenómeno de la mundialización, de las migraciones masivas y de los avances científicos y tecnológicos, entre otros, también:

...se están transformando los objetivos de los sistemas educativos nacionales, dejando de lado la mera transmisión de datos y la memorización para centrar la atención en las competencias de los estudiantes —para que desarrollen el pensamiento crítico, la capacidad de resolver problemas y la disposición al aprendizaje permanente— las exigencias para los profesores son más complejas que nunca. (Bruns & Luque, 2015, p.1)

Desde esa mirada, se espera que en el marco de los cambios estructurales señalados, los docentes posean el conocimiento, las habilidades y los valores para ofrecer un servicio de calidad que responda a las nuevas necesidades formativas de los sujetos. Esta realidad plantea muchas interrogantes al momento de definir lo que se espera del desempeño

de los profesores: ¿Qué tipo de saberes requiere un docente de este siglo? ¿Qué modelo de formación inicial necesita? ¿Qué principios deberían orientar su práctica profesional? ¿Cómo evaluar su desempeño?

En sentido general, las expectativas sobre los saberes docentes abarcan desde el conocimiento del área disciplinar que enseña, una sólida formación cultural, la aplicación de pedagogías innovadoras, formación de la conciencia ciudadana, atención a la diversidad, y como agente de cambio social. Sin embargo, para responder los nuevos desafíos que tiene implícitos la calidad del trabajo docente, los profesores requieren concretamente más que eso; necesitan una clara definición de lo que se espera de ellos en términos de sus intervenciones de aula, respetando el carácter situado de las mismas en cada contexto. Esta realidad, plantea a los sistemas educativos la necesidad de contar con un referente orientador de lo que es una buena enseñanza.

2. Concepción de la buena enseñanza

Aunque en sentido general, la noción de una buena enseñanza siempre ha estado presente de manera implícita, actualmente no existe un consenso al definirla, y más bien hay aproximaciones propias de cada contexto.

La polisemia del concepto de buena enseñanza resulta comprensible si analizamos que, como actividad fundamental del docente, el acto de enseñar es una actividad relacional y contextual. Vista desde la vertiente del aprendizaje, la enseñanza hace referencia a un complejo proceso cognitivo en los sujetos, cuyos esquemas de conocimiento están condicionados por diferentes factores y, entre ellos, de manera particularmente importantes, los socio-culturales. Por tanto, esa mediación confiere a cada situación educativa una connotación social y, heterogénea; sobre todo, le otorga la singularidad consustancial a su naturaleza siempre inédita.

En la búsqueda de consenso sobre la buena enseñanza hay una tendencia a definirla mediante la elaboración de marcos referenciales, ya sean competencias o estándares, que definen conocimientos, valores, actitudes, o lo

que debe saber y saber hacer un docente. Ese interés por conceptualizar la buena enseñanza se explica de la siguiente manera:

Toda política docente debe definir con claridad cuál es, desde la perspectiva de la docencia, su punto de llegada, de manera que las diferentes medidas e iniciativas específicas vayan siendo proyectadas en esa dirección, otorgándoles desde la profesión un referente de sentido. El docente que necesitamos no debe ser una materia etérea y ambigua para un sistema escolar, menos si este quiere progresar en la construcción de sus capacidades docentes. Esa búsqueda de una explicitación mayor se ha traducido crecientemente en estándares de desempeño docente, que suelen describir detalladamente cuáles son las competencias, habilidades y prácticas de los docentes deben desarrollar, así como cuáles son los niveles aceptables (el punto de corte) en que cada docente debe poseerlas (Cuenca, 2011, p.6).

En referencia a la distinción entre estándares y competencias para definir la buena enseñanza, nos parece que las diferencias son más asunto de forma que de fondo, pues en definitiva, precisan todo lo que un docente debe saber para tener un buen desempeño.

En relación con el uso de los estándares, OREAL/UNESCO plantea que:

Los estándares pueden tener el papel de representar un “norte”, al definir lo que se valora como buena práctica y también pueden ser utilizados como herramientas para tomar decisiones profesionales e indicar qué tan lejos está un sujeto de alcanzar el mínimo necesario para ser considerado competente, es decir pueden también ser utilizados como medida o “vara” (2014, p. 55).

Esas decisiones generalmente están vinculadas con políticas que satisfacen necesidades formativas en el marco de la carrera profesional docente, como la formación inicial y las evaluaciones correspondientes a las distintas etapas o tramos de la carrera docente: el ingreso al servicio docente, la evaluación del desempeño y a la certificación de competencias docentes.

Desde esa visión, los estándares se constituyen en ejes articuladores indispensables para orientar, especificar y dar coherencia a las expectativas de desempeño aspiradas en cada una de las etapas de la carrera profesional docente, señaladas anteriormente.

En lo referido a su elaboración, se espera que los estándares reúnan un conjunto de características: ser el resultado de un proceso consultivo que tenga una amplia representación de todas las instancias ministeriales, actores diversos del sector público y privado, sindicatos, universidades de docentes y organizaciones no gubernamentales vinculadas al quehacer educativo.

Asimismo, deben guardar correspondencia con los enfoques curriculares del contexto de su aplicación; expresar los avances más significativos de la Pedagogía, de la Psicología del aprendizaje y de enfoques curriculares innovadores. Su agrupación en dimensiones contribuye a una concepción más integral de los comportamientos esperados en el desempeño docente. Por último, necesitan ser actualizados cada cierto tiempo en función de los cambios socio-culturales del contexto.

Respecto del valor de los estándares, la siguiente síntesis refiere su carácter más relevante:

- a) Constituyen referentes orientadores de prácticas docentes de calidad.
- b) Identifican lo que un docente debe saber y poder hacer con lo que sabe.
- c) Posibilitan la reflexión sobre la propia práctica.
- d) Facilitan a los docentes empoderarse de su propio desarrollo profesional.
- e) Proveen información al sistema educativo para la toma de decisiones sobre política docente y sobre los procesos de desarrollo de esa carrera.
- f) Permiten a los docentes autoevaluarse y mejorar su desempeño.
- g) Apoyan el crecimiento profesional.
- h) Son insumos para identificar áreas de mejora para capacitación y promoción horizontal docente en la carrera docente.
- i) Proveen instrumentos para la evaluación y el acompañamiento docente.

Las consideraciones anteriores explican la amplia difusión que ha tenido el movimiento a favor de los

estándares en América Latina, sin que se conviertan en una camisa de fuerza, propia de la perspectiva instrumental que limite la autonomía docente.

Como la singularidad de la actuación docente supone diferentes tipos de intervenciones para cada situación que emerja en el aula, los estándares y sus respectivos indicadores tampoco afectan la originalidad del estilo de cada docente para alcanzar un mismo propósito. Igualmente, y al margen de sus niveles de calidad y actualización, los estándares responden a las características y necesidades de cada contexto, y esas particularidades impiden su transferencia con absoluta exactitud de un contexto a otro.

3. Los Estándares Profesionales y del Desempeño de la República Dominicana

Considerando los planteamientos anteriores, y en el marco de los esfuerzos del Ministerio de Educación de la República Dominicana para avanzar hacia una educación de calidad; se hizo necesario construir un marco referencial que explicitara la noción de buena docencia en el país.

De ahí que se avanzara en la formulación de unos estándares como conjunto de criterios que definen lo que debe saber y saber hacer un docente. Los *Estándares Profesionales y del Desempeño para la Certificación y Desarrollo de la Carrera Docente*, aprobados mediante la Resolución No. 17-2014 del Ministerio de Educación de la República Dominicana (MINERD); eran una aspiración expresada en el Plan de Decenal de Educación 2008-2018, y formó parte de los compromisos asumidos por el Pacto Nacional por la Reforma Educativa formulado en el año 2014.

La decisión de elaborar estos estándares, indicadores del nivel de calidad del desempeño docente durante toda la carrera viene a complementar los Estándares de Formación elaborados por el Ministerio de Educación Superior, Ciencia y Tecnología (MESCYT) en el año 2010, los cuales, orientan la calidad de la formación inicial impartida por las instituciones formadoras de los docentes dominicanos.

Los Estándares Profesionales y del Desempeño para la Certificación y Desarrollo de la Carrera Docente, se agrupan en cuatro dimensiones que “integran los aspectos fundamentales de lo que representa un proceso de enseñanza-aprendizaje de excelencia, y en las cuales se tipifica el docente que se requiere para una educación de calidad.” (2014, p.32).

Estas cuatro dimensiones, a su vez, contienen once estándares con sus respectivos indicadores que son representativos de los conocimientos esenciales, las disposiciones y habilidades que debe mostrar en el aula para un desempeño eficaz.

En la figura 1 pueden apreciarse el contenido de los estándares en sus respectivas dimensiones:

En síntesis, la elaboración de los Estándares Profesionales y del Desempeño constituye un avance significativo al explicitar lo que debe saber y comprender un docente para que su desempeño sea de calidad. Además, atraviesan transversalmente la carrera docente en cada una de las etapas o tramo que la estructuran (formación inicial, ingreso al

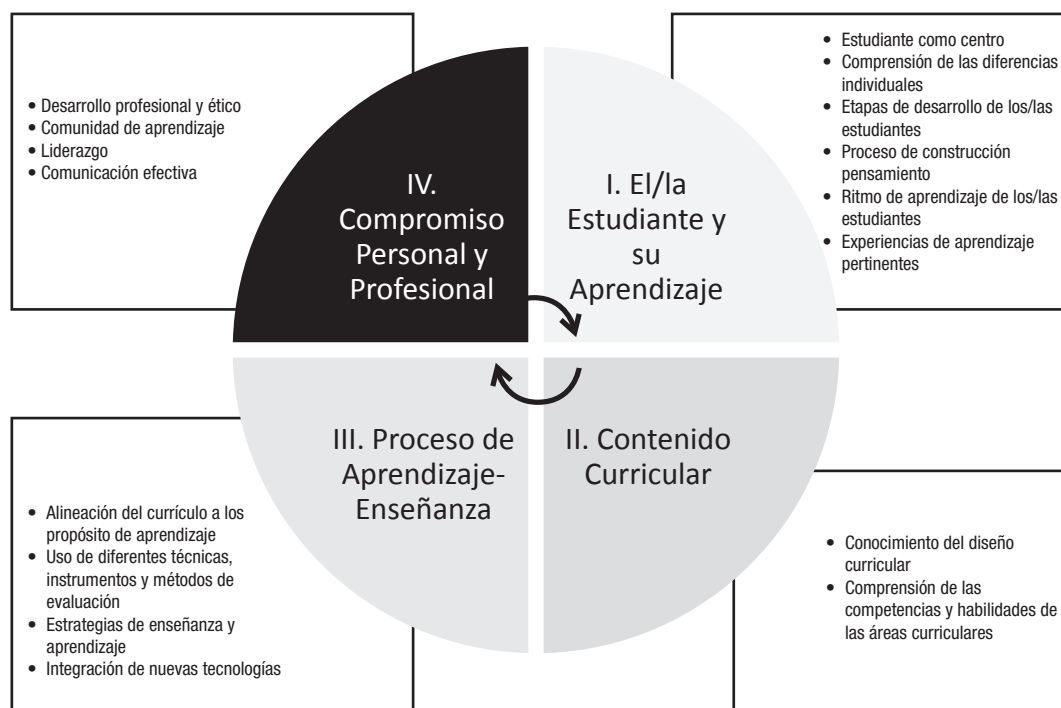
servicio docente por concurso, evaluación sistémica del desempeño y certificación profesional y del desempeño), considerando los niveles de complejidad de desempeño requeridos en cada etapa.

4. La propuesta de Sistema de Carrera Docente

Asumiendo las tendencias de política educativa en la región, una de las iniciativas más importantes de la reforma educativa que realizó el Ministerio de Educación de la República Dominicana fue el proceso consultivo para consensuar acciones de política en torno a una educación de calidad, y que culminó con la firma del Pacto Nacional por la Reforma Educativa 2014-2030.

El pacto logró movilizar la participación de diferentes actores del sector educativo, de la sociedad civil, del sindicato y del sector privado en múltiples debates de política educativa, con el propósito de alcanzar objetivos fundamentales relacionados con esa política.

Figura 1: Dimensiones del Profesionalismo y Desempeño Docente



Fuente: OC-DCD, 2013

En lo que respecta al tema docente, el pacto retomó la política 6 del Plan Decenal de Educación 2008-2018, la cual destaca “Priorizar la formación de recursos humanos de altas calificaciones para el sector educativo y promover la permanencia y crecimiento profesional del personal ya contratado” (2008: 87).

Como se expresa en esta política, el personal docente debe ser altamente cualificado, lo cual, obviamente alude a los procesos de formación inicial y continua, así como a posibilidades de desarrollo profesional de los docentes que ya forman parte del sistema educativo. Asimismo, entre las acciones para lograr los resultados esperados, en esa política se plantea la unificación de la política de formación, reclutamiento, evaluación y promoción del personal docente y administrativo del sistema.

Para que esa política de unificación sea posible, se necesita pasar de una noción de carrera docente desarticulada, establecida en el Reglamento del Estatuto Docente en vigencia, a un marco más amplio que le otorgue una mayor pertinencia: El diseño de una política integral de calidad para la formación, el ingreso y el desarrollo de la carrera docente en un sistema.

Desde esos referentes, el Viceministerio de Acreditación y Formación Docente formuló una propuesta de Sistema de Carrera Docente de la República Dominicana (SCD), gran “paraguas” que articula el conjunto de políticas docentes del país. Es importante señalar la necesidad de debatir y consensuar estas políticas con diferentes actores sociales, pues como se señala en la Estrategia Regional sobre Docentes de la OREAL/UNESCO (2011-2016) se requiere:

Promover la participación de los actores en la generación de políticas. Generar mesas de diálogo y participación tendientes a construir acuerdos nacionales, que incluyan a diferentes actores educacionales y sociales para dar respuestas a las necesidades de adaptación de los sistemas educativos a nuevos y exigentes requerimientos externos. En especial, crear y mantener instancias de diálogo y relaciones de cooperación entre gobiernos y organizaciones docentes. (2016, p.16)

De ahí que la propuesta fue elaborada mediante una amplia estrategia consultiva con diferentes actores educativos, y a la fecha, espera la aprobación del Consejo Nacional de Educación, al cual fue sometida en el año 2016.

Al reflexionar sobre los logros actuales en materia educativa como la adopción de estándares de formación docente por el Ministerio de Educación Superior, Ciencia y Tecnología, como los estándares de desempeño docente establecidos por el Ministerio de Educación para el nivel preuniversitario, mayores exigencias para el ingreso al servicio docente mediante concurso, el aumento del presupuesto al sector educativo, los cambios curriculares, entre otros; puede afirmarse que los avances son significativos.

Sin embargo, es evidente que aún estamos lejos de alcanzar que los mismos impacten los aprendizajes de los estudiantes y que, en consecuencia, avancemos hacia la educación de calidad que esperamos. Los resultados del Tercer Estudio Regional Comparativo y Explicativo son contundentes al respecto: “...considerando que la República Dominicana tiene bajos niveles de desempeño académico en general, es posible que se requieran medidas que apunten a mejorar los resultados de todo el sistema escolar, con políticas universales de mejoramiento de la enseñanza” (2016, p.16).

Lógicamente, los resultados en educación requieren tiempo, y sus efectos se pueden apreciar a largo plazo debido a que:

La política docente no se valida ni entiende a sí misma en base a la satisfacción que logren los docentes de sus reivindicaciones particulares por importantes o justas que estas sean, sino que sólo se comprende en función de su impacto en los objetivos generales de la política educacional. No es conveniente ni para los ministerios de educación ni los sindicatos plantear la cuestión docente como una materia aislada, menos aun cuando la educación aparece como la llave maestra para el desarrollo de las sociedades. (OREAL/UNESCO, 2013, p. 219)

Considerando esos supuestos, se ha concebido una trayectoria de carrera docente transversalizada por evaluaciones en las diferentes etapas del ejercicio docente

que posibilite: “filtrar” la selección de candidatos bien formados para el servicio docente (concurso); acompañar y ofrecer una formación complementaria a los docentes que aprueben el concurso (inducción docente); evaluar el desempeño luego de tres años de experiencia en las aulas, y finalmente, certificar el profesionalismo obtenido a partir de la superación satisfactoria de las etapas señaladas.

Desde esa perspectiva se espera la reformulación de la actual carrera docente como un paso indispensable en el marco de la actual reforma educativa, y de las disposiciones establecidas por la Ley de función Pública 41-08, del Ministerio de Administración Pública (MAP), en lo que respecta a las carreras especiales como la docente.

La propuesta de Sistema de Carrera Docente supera significativamente la noción de carrera docente vigente, ya que:

- a) Estimula el ingreso y la permanencia de los mejores perfiles.
- b) Tiene como eje articulador en cada una de las etapas o tramos los *Estándares Profesionales y del Desempeño para la Certificación y Desarrollo de la Carrera Docente*.
- c) Estimula la competencia interna del sistema educativo al integrar categorías docentes, en un mismo cargo, asociadas a niveles de desempeño de calidad diferentes y los correspondientes incentivos.
- d) Posibilita la proyección del itinerario profesional docente.
- e) Se articula a procesos de desarrollo profesional mediante tramos o etapas interdependientes, conceptual y operativamente, que permiten avanzar hacia la carrera docente: Formación inicial, ingreso selectivo por concurso, inducción docente, evaluación de desempeño y certificación docente.
- f) Incorpora transversalmente procesos evaluativos y planes de mejora en todas las etapas o tramos del desarrollo de la carrera docente, como mecanismo de aseguramiento a la calidad educativa.
- g) Prestigia la profesión docente al impactar la calidad de los procesos en cada uno de esos tramos.

h) Aprovecha las competencias docentes de quienes han alcanzado un alto nivel de experticia y pueden desempeñarse en nuevos roles como tutorías y mentorías para el desarrollo de planes de mejora o de acompañamiento docente.

i) Incluye a profesionales de otras áreas que cumplan un riguroso proceso de habilitación docente y se adscriban a todas las exigencias de la carrera.

Debido a que la nueva propuesta de Sistema de Carrera Docente parte de lo existente en esa materia, tiene una importancia capital señalar que están en desarrollo el concurso para el ingreso, la inducción docente y la evaluación de desempeño, que en esta última ocasión tuvo un carácter esencialmente diagnóstico. En lo que respecta a la inducción docente para los profesores principiantes, ya se han realizado dos proyectos piloto en cuatro regionales educativas y, actualmente, está en proceso el programa a nivel nacional.

La política de inducción representa un paso importante en el desarrollo de la carrera docente, constancia de que los primeros años de docencia se desarrollan mediante rutinas de ensayo-error y aproximaciones de actuación docente que no siempre resuelven las situaciones que deben resolver los profesores en el aula (Esteve, 2006 citado por Vaillant y Marcelo, 2015, p. 92).

Sin lugar a dudas, esas situaciones representan serios desafíos a los docentes principiantes, pues

...marcan rupturas y desfases, desestabilizan tradiciones y rutinas a ellas asociadas e invitan a resolver problemas frente a lo inesperado. Hacerlo parece posible solo desde una apertura de pensamiento que permita hallar nuevos sentidos y habilite el despliegue de construcciones alternativas en el mismo escenario de las prácticas. Ello significa poner en juego un tipo de saber, una forma de ejercicio de inteligencia; actualizar razones prácticas que reorganicen la acción; en definitiva, superar el dilema conocimiento teórico-conocimiento práctico. Es preciso dar lugar a los saberes de la experiencia (conocimientos profesionales que se construyen en el marco de los procesos de

la intervención) y a una relación diferente de los docentes con el conocimiento en las más diversas formas de expresión (Edelstein et. al, 2011).

De ahí la tendencia a incorporar la política de inducción docente a la trayectoria profesional, de modo que, los llamados profesores noveles o principiantes puedan, mediante procesos de acompañamiento, adquirir mayor seguridad y desarrollar el conocimiento práctico no adquirido durante su formación inicial.

La institucionalización de cada uno de los procesos señalados prepara el trayecto para la aplicación del último tramo del Sistema de Carrera Docente: La política de Certificación Profesional y del Desempeño. Asumiendo esas consideraciones anteriores para ser un profesional de carrera, el personal docente que ingresa por primera vez al sistema deberá transitar

por todas las etapas señaladas, las cuales vinculan con exigencias de desarrollo profesional de manera progresiva.

En ese nuevo marco y en lo que respecta al personal docente activo, su proceso hacia la carrera continúa a partir de la evaluación del desempeño. No obstante, es importante

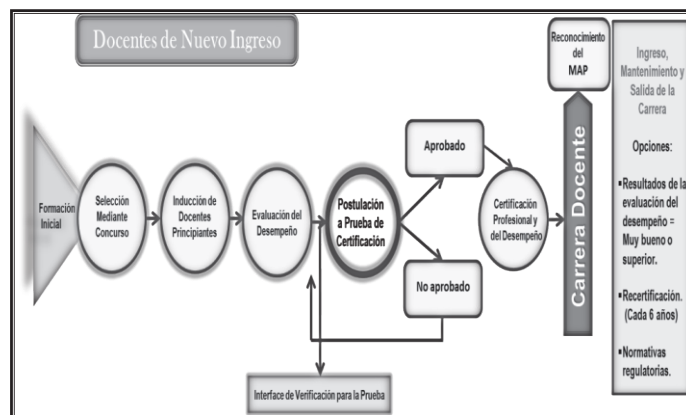
(...) tomar en cuenta que la evaluación por sí sola no tendrá la capacidad de mejorar la calidad de la práctica docente, y por tanto tampoco de los aprendizajes de los alumnos, y que ella necesita estar vinculada a procesos formativos efectivos. Oreal/Unesco, 2014, p.178)

Las rutas hacia la carrera docente a las que nos hemos referido pueden apreciarse en las figuras siguientes de la Propuesta de Sistema de Carrera Docente en la República Dominicana:

Figura 2: Proceso de implementación de la carrera docente para docentes en servicios.



Figura 3: Proceso de Implementación de la Carrera Docente para Docentes de Nuevo Ingreso.



Puede advertirse que la aplicación rigurosa de cada una de las etapas o tramos de la carrera docente asegura los resultados esperados en la política de calidad docente, que se expresa en procesos articulados de desarrollo profesional docente como dispositivo para garantizar un mejor desempeño.

El desarrollo profesional al que refiere esta carrera coincide con los planteamientos de García (2014, p.66) quien expresa que:

(...) no se llega a ser profesional de la educación en un momento determinado y de una vez para siempre, sino a través de un proceso continuo que comienza con el período de formación inicial, pero que se enriquece con el crecimiento y aprendizaje a lo largo del ejercicio profesional. El desarrollo profesional incluye también la capacidad de hacerse responsable de su propio proceso de aprendizaje continuo.

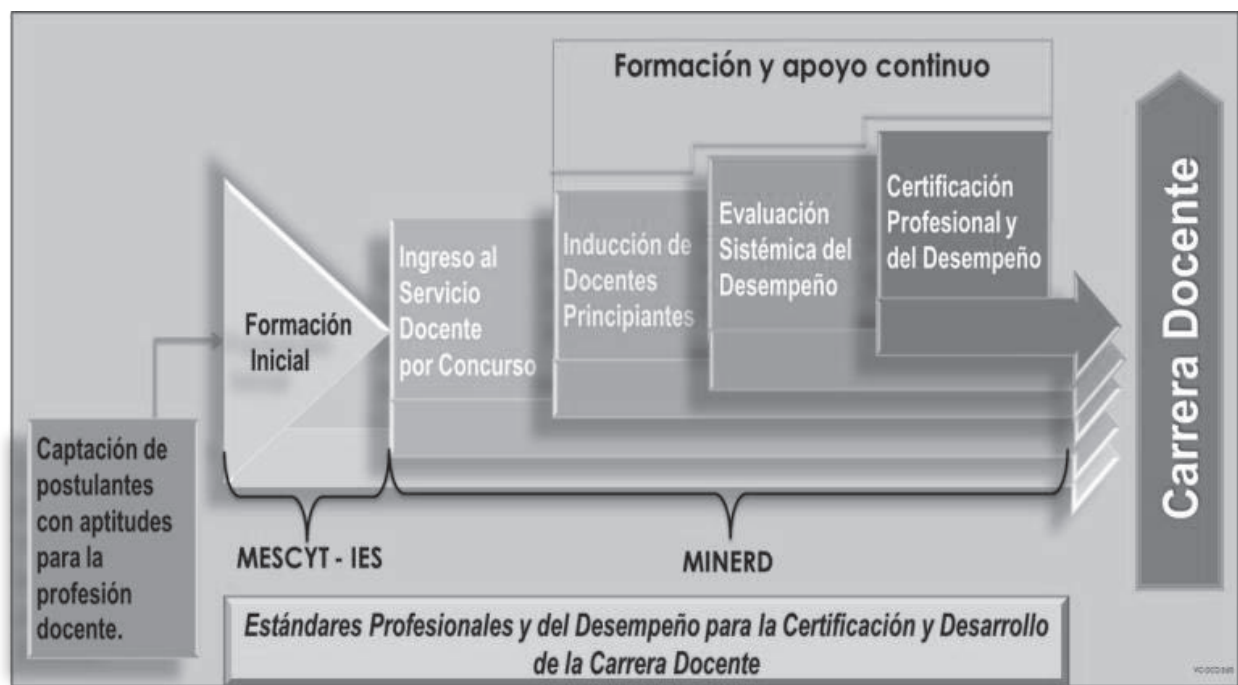
La figura siguiente muestra los procesos integrados hacia la carrera docente:

Como puede apreciarse, en las dos rutas de proceso integrados hacia la carrera docente anteriormente expuestas, la propuesta de Sistema de Carrera Docente ha incluido un nuevo tramo: La certificación Profesional y del Desempeño Docente. Por tratarse de una política inédita en el país, con características muy diferenciadas a su concepción y aplicación en otros contextos, conviene de un tratamiento particular que se presenta a continuación.

5. La certificación profesional y del desempeño

Para referirse a la certificación, es preciso delimitar el significado de ese concepto, pues con frecuencia se emplea el término para hacer alusión a significados diferentes. Entre otras acepciones, este término puede referirse a la finalización de los estudios de un nivel educativo, la acumulación de cursos de capacitación aprobados, como reconocimiento de los programas ofrecidos por instituciones de nivel superior, etc.

Figura 4: Tramos y procesos técnicos que definen el Sistema de Carrera Docente



Fuente: OC-DCD Sistema de Carrera Docente

Igualmente, se emplea este concepto como sinónimo de acreditación, y para los fines de del análisis que nos ocupa, preferimos emplear el término de acreditación para referirse a los programas formativos de nivel superior que han pasado el filtro de exigencias de calidad regulatorias del Ministerio de Educación Superior Ciencia y Tecnología. En tanto que, para el caso de la carrera docente del sistema preuniversitario, y como etapa o tramo de ese sistema, preferimos emplear el concepto de certificación.

De todas maneras, ambos conceptos tienen en común un tipo de reconocimiento legal, académico y social de prestigio vinculado indistintamente al sistema preuniversitario o al Sistema de Educación Superior. El interés manifiesto por la certificación docente es comprensible debido a que:

(...) hay considerable evidencia de que los profesores que han pasado por el proceso de certificación lo ven como la experiencia de desarrollo profesional más poderosa que han tenido. De hecho, una encuesta del Consejo

aplicada el año 2001 a 10 mil docentes que habían pasado por el sistema de certificación, reveló que un 96% creía que era una efectiva experiencia de desarrollo profesional, un 92% consideraba que el proceso los había convertido en mejores profesores, 89% que los había habilitado para crear mejores programas de estudio, 89% señalaba que les había permitido mejorar su habilidad para evaluar el aprendizaje estudiantil y alrededor del 80% reconocía que les había permitido mejorar su interacción con alumnos, padres y colegas. (PREAL, 2009. p. 3)

Valorando estas evidencias y para seguir avanzando en el país en materia de las transformaciones educativas que se requieren, la Política de Certificación expresa las aspiraciones de calidad del profesionalismo docente en un conjunto de referentes normativos y programáticos, según puede apreciarse en el siguiente cuadro:

Como acto de fe pública, la certificación fortalece la marca de identidad profesional y ofrece respuesta

Cuadro 1: Aspiraciones de calidad expresadas en normativas y acciones programáticas relacionadas con la certificación docente

Fuente Documental	Convergencia de Aspiraciones
• Ley General de Educación 66-97	Expresa el deber del Estado para que la profesión docente alcance un estatus y un reconocimiento social acorde con su misión.
• Plan Decenal de Educación 2008-2018	Propone la certificación del personal docente, de los técnicos distritales y regionales y de los directores de los centros educativos.
• Ley No. 1-12 sobre Estrategia Nacional de Desarrollo	Propone crear una instancia responsable de aplicar un sistema de certificación y recertificación de la idoneidad del personal docente, técnico-docente y administrativo-docente.
• Pacto Nacional para la Reforma Educativa 2014-2030	Expresa el compromiso de promover procesos de certificación profesional del personal docente de todos los niveles, ciclos, modalidades y subsistemas conforme a estándares de calidad nacional e internacionales.
• Plan de Gobierno 2012-2016	En el marco de las acciones programáticas, promueve la certificación profesional.

Fuente: Elaboración propia.

a la demanda de unos conocimientos que, debido a los cambios vertiginosos de la dinámica social, le confieren el rasgo distintivo de la transitoriedad, que por tanto, necesitan ser actualizados. Por otra parte, también es relevante considerar que:

Subyace a esta política de certificación provisoria la idea de que el maestro que recién sale de la universidad aun no puede demostrar cabalmente, y probablemente no ha adquirido aun, todas sus competencias como profesor. Se entiende que estas capacidades solo podrán ser desarrolladas y expresadas luego de un período mayor de práctica profesional al que habitualmente tiene acceso durante su formación inicial. (OREAL/UNESCO, 2014, p.76)

Igualmente, uno de los factores de presión para priorizar la atención a la mejora de la carrera docente del país es el impacto de las pruebas comparativas internacionales sobre los resultados de aprendizaje, las cuales dan cuenta de los avances logrados y de los retrasos, pues, obviamente, ningún país quiere figurar en los últimos lugares de los listados publicados y buscan opciones para mejorar la calidad de sus sistemas educativos.

En el marco de los esfuerzos de mejora, la certificación docente representa una apuesta más para la República Dominicana de superar los atrasos pendientes, al incorporarse a otros tramos o etapas de la carrera docente ya existentes en el país –(concurso, inducción, evaluación de desempeño– de manera articulada, conceptual y operativamente. De ahí que, tal como expresa la Guía Específica para la Aplicación de los Estándares Profesionales y del Desempeño en el Tramo Procesual de Certificación del Profesionalismo y Desempeño Docente, esta política resulta un componente novedoso en el sistema educativo, que tiene como elemento articulador los demás tramos de la carrera docente, los Estándares Profesionales y del Desempeño, y que es concebida como:

(...) una política educativa mediante la cual se verifica, reconoce y legitima, ante la sociedad dominicana, el profesionalismo y efectivo desempeño del personal docente en el contexto en que realiza su labor. Es decir, representa

una estrategia viable mediante la cual el Estado certifica y reconoce las cualificaciones profesionales de un(a) docente, así como la calidad demostrada por este(a) en su práctica, dentro de un cargo, funciones y/o área de desempeño específicas. (2016, p.3)

Como último tramo del Sistema de Carrera Docente, los énfasis de los estándares en las pruebas de Certificación Profesional y del Desempeño difieren de los énfasis en la evaluación del desempeño, según se advierte en el cuadro siguiente:

De acuerdo con la fuente citada anteriormente, el profesionalismo al que se hace referencia implica el perfil y condición alcanzada a partir de la construcción de una identidad y formación profesional, las competencias profesionales logradas y la permanencia y desempeños cumplidos y verificados.

Desde esa perspectiva, la política de certificación reconoce y visibiliza la posesión de los aprendizajes que los docentes van construyendo durante el desarrollo de la trayectoria profesional como experiencia de sentido. Es decir, no como repetición de rutinas didácticas, sino como proceso de integración y extrapolación inteligente del propio conocimiento, que emerge como respuesta ante la diversidad de situaciones del ejercicio profesional.

Se espera que la certificación docente represente una garantía de la calidad del profesionalismo docente, en la medida que el personal docente certificado posea las habilidades y competencias para poner en acción, con la autonomía que le confieren su desarrollo profesional, sus experiencias, conocimientos y habilidades, para optar por la mejor decisión ante situaciones que requieren improvisar soluciones satisfactorias, que vayan más allá de lo convencional.

Igualmente, esta política supone una articulación con la política de acreditación de los programas de formación, docente que corresponde al Ministerio de Educación Superior Ciencia y Tecnología, ya que, coincidiendo con Elacqua, Hincapié, Vegas y Alfonso (2018, p.152):

La acreditación es uno de los instrumentos que tienen los gobiernos para asegurar la calidad de los programas de formación docente. A

Cuadro 2: Comparación entre los énfasis de los estándares en la evaluación del desempeño y la certificación docente en República Dominicana

ÉNFASIS DE LOS ESTÁNDARES	ÉNFASIS DE LOS ESTÁNDARES
Evaluación Sistémica del desempeño docente	Las pruebas se enfocan en todos los indicadores de conocimientos esenciales, desempeño y disposiciones críticas de los estándares, según la función docente desempeñada.
Certificación y Recertificación Profesional y del Desempeño Docente	Usa como referentes clave para las pruebas: a) Los conocimientos del área curricular. b) Las competencias fundamentales y específicas por nivel y modalidad educativa. C) Los desempeños, conocimientos esenciales y disposiciones sobre El Estudiante y su Aprendizaje; y Proceso Enseñanza-Aprendizaje. Otros factores considerados son: Titulaciones de formación, de la inducción en caso de aplicar y resultados de la evaluación del desempeño; cumplimiento de recomendaciones de la evaluación del desempeño y resultados de las pruebas de certificación.

Fuente: Elaboración propia.

fin de lograrlo, los sistemas de acreditación deben basarse en estándares claros de calidad, ser implementados efectivamente y asegurarse de que las consecuencias del proceso de acreditación se cumplan.

Figura 5. Desempeños, conocimientos, disposiciones actitudinales y competencias reconocidas en la política de certificación profesional y del desempeño docente



Fuente: Elaboración propia.

Esa visión articuladora de las políticas del Sistema Educativo Dominicano, en su conjunto, requiere un diálogo sostenido entre los componentes del sistema y asegura una alineación de metas y acciones para lograr un mismo objetivo: La mejora de la calidad docente y, por tanto, mejores resultados de aprendizaje de los estudiantes.

Respecto del proceso de desarrollo profesional que implica el conjunto de políticas del Sistema de Carrera Docente hay que rescatar el valor de la experiencia como proceso reflexivo y palanca de apoyo para aprender de ella, coincidimos con Mercado, quien señala que:

(...) mientras la rutina trivializa la docencia, la va llenando de sin sentido; la experiencia, como proceso de reflexión, meditación, análisis e intervención de la docencia, la retroalimenta, la nutre y nos va mostrando que eso que sucede todos los días, aunque tiene sus patrones, siempre es diferente. (2013, p.76)

En el marco del Sistema de Carrera Docente, la política de Certificación Profesional y del Desempeño, se concibe como el reconocimiento a los desempeños y a la riqueza de los conocimientos profesionales construidos mediante la experiencia, a través de todo el trayecto de desarrollo profesional docente que orienta la carrera docente. Esos conocimientos se corresponden con un tipo de desempeño inteligente

e innovador ante la singularidad de las demandas de la vida del aula y de los nuevos requerimientos de un ejercicio profesional que requiere renovarse en el tiempo y el espacio

De acuerdo con los tramos secuenciales del Sistema de Carrera Docente, al que se ha hecho alusión con anterioridad, en el contexto de la República Dominicana la certificación se obtiene mediante la postulación voluntaria que debe realizar el docente interesado, es decir, no tiene un carácter obligatorio. Como último tramo del Sistema de Carrera Docente "...la certificación está precedida y condicionada por la superación de parte del/la docente del concurso de oposición para el ingreso al servicio; el proceso de inducción durante el período probatorio y de la evaluación del desempeño sucesivamente" (MINERD, 2016 p.60).

Superados esos requisitos según el caso, el interesado debe aprobar las pruebas criteriosales y estandarizadas correspondientes, cuyos resultados darán constancia del profesionalismo y calidad de desempeño aspirado.

Por otra parte, la certificación no es definitiva y su conservación dependerá de los resultados de las subsiguientes evaluaciones del desempeño, es decir, una vez que un o una docente se haya certificado, los resultados "bueno" o "muy" bueno de las próximas evaluaciones de desempeño serán considerados como su recertificación.

Una vez aprobada las pruebas de certificación y otorgada la credencial del Ministerio de Educación (MINERD) al docente postulante, corresponde al Ministerio de Administración Pública (MAP) el reconocimiento que como profesional de la carrera docente corresponde al docente certificado. Obviamente, en congruencia con recomendaciones de políticas docentes de OREAL/UNESCO, hace falta "Diseñar e implementar una política de remuneraciones e incentivos, clara y articulada, para estimular la labor profesional docente" (2013, p.139).

Por su parte, corresponde al MINERD, aplicar los incentivos y reconocimientos a quienes reciban la credencial de docente certificado.

6. Conclusión

En sentido general, en un contexto de alta complejidad como el actual, las políticas docentes se han posicionado en la agenda de la región como un tema prioritario; no hay dudas del rol clave de los docentes para el logro de los aprendizajes de calidad de los estudiantes.

Asumiendo este supuesto, en el caso de la República Dominicana otros factores también han contribuido a colocar en la agenda política el tema docente: Las declaraciones internacionales sobre la relevancia del factor docente en la educación de calidad; las recomendaciones de políticas docentes en la región formuladas por OREAL/UNESCO; la visibilidad de las debilidades formativas de los profesores a partir de los diagnósticos educativos realizados en el país, y las bajas posiciones que ocupa el país en las evaluaciones comparativas internacionales relacionadas a los aprendizajes escolares.

Esos factores han motorizado las diferentes iniciativas orientadas a contribuir con la mejora docente: Las exigencias para el ingreso al servicio docente por concurso, estándares como marco referencial del desempeño docente, nuevas exigencias a las instituciones de formación inicial y para ingresar al sistema educativo; la evaluación de desempeño realizada recientemente, así como los aumentos realizados a los profesores para contribuir con una mejor calidad de vida.

También tiene capital importancia la construcción conceptual del problema docente por parte de diferentes actores y sectores de la sociedad, así como de los medios de comunicación social cuya presión ha logrado concitar la atención, difundir y generar debates en torno a situaciones-problemas docentes que requieren priorizarse en la agenda de gobierno. Gracias a esta presión, hay algunos logros en materia de políticas docentes que deberían institucionalizarse y convertirse en políticas públicas.

No obstante, sin desconocer los avances alcanzados en planes, programas y estrategias que plantean como prioridad el tema docente, hay una distancia entre esas formulaciones y su nivel de concreción. Diríase que el tiempo político no coincide con el

tiempo técnico-pedagógico para hacer realidad las aspiraciones expresadas en los referidos marcos de planeamiento. El caso de la propuesta del Sistema de Carrera Docente es sólo una muestra de esa situación.

Con la aprobación de la ordenanza que establecería dicho sistema, el país daría un paso más de avance en los esfuerzos para fortalecer la carrera docente, colocándose a la vanguardia de una nueva generación de carrera docente en la región. Pero una política aislada, en sí misma no produce resultados. Solo la aplicación articulada de los procesos cualificadores de esas políticas permitirá la coherencia e integralidad en todo el sistema educativo y garantizará los efectos aspirados. Nos parece que esta es la vía más expedita para que el profesorado dominicano logre superar las deficiencias de una débil formación inicial y de una trayectoria de carrera caracterizada, en la mayoría de los casos, por la rutina y la ausencia de una sólida cultura profesional, en el sentido más amplio.

De ahí que, la urgencia de la aprobación de la propuesta de Sistema de Carrera Docente sea comprensible para seguir superando atrasos y dar legitimidad a las propuestas de política docente planteadas en el Plan Decenal 2008-2018, dirigidas a todo el sistema educativo dominicano, y a los subsistemas de la educación en todos los niveles y modalidades.

Respecto de la política de la certificación docente, no es un tramo más para complejizar el sistema. Las implicaciones que, en términos de competencia profesional supone, son relevantes, en tanto que visibilizarán el conocimiento y las habilidades docentes para resolver de manera satisfactoria las situaciones emergentes que debe enfrentar un profesor con experiencia profesional en el aula.

Aunque esta modalidad de certificación tiene un carácter voluntario, es evidente que promoverá la competencia interna en el sistema educativo, dado los beneficios materiales y simbólicos que estarán asociados a su aplicación. En ese sentido, en el marco del Sistema de Carrera Docente, la Certificación Profesional y del Desempeño estará articulada a los incentivos y beneficios establecidos en la Ley General de Educación y en la normativa que regule el referido sistema.

Con ese nuevo eslabón de la carrera docente, se iniciaría un tránsito de la profesión docente: desde la desvalorización social que actualmente la caracteriza a una percepción social más fuerte que posicione a los profesores como verdaderos profesionales, capaces de realizar una trayectoria profesional dinámica, estructurada en torno a etapas y procesos cualificadores y comprometida con su función social.

7. Preguntas de reflexión para las Comunidades de Aprendizaje

- ¿Cómo podría lograrse una articulación entre la propuesta de Certificación Profesional y del Desempeño y los programas de formación docente que se ofrecen en el nivel superior?
- Considerando que hasta el momento las políticas docentes dominicanas hacen énfasis en la dimensión de profesionalismo, ¿qué criterios o líneas de acción pudieran robustecer la dimensión de profesionalidad de las políticas docentes en el país?
- ¿En qué medida esas líneas de acción contribuyen a fortalecer la propia identidad profesional docente y la percepción social del docente dominicano?

8. Referencias

- Bruns, B. y Luque, J. (2017). *Profesores Excelentes. Como mejorar el Aprendizaje en América Latina y el Caribe*. Washington, DC: Grupo Banco Mundial.
- Cuenca, R. (2010). *Mejores maestros. Balance de políticas docentes 2010-2011*. Lima: USAID.
- Cuenca, R., (2014). *Las múltiples identidades de la docencia*. Recuperado de repositorio.iep.org.pe/.../Cuenca_Las_múltiples_identidades_profesionales_de_la_doc...
- Cumsille, B. & Fiszbein, A. (2015). *Construyendo políticas docentes efectivas: Pautas para la acción*. Comisión para la Educación de Calidad para Todos: documento de antecedentes. Recuperado de <http://www.thedialogue.org>.

- org/wp-content/uploads/2015/10/EDU-Cumsille-Fiszbein-Spanish-v31.pdf
- Edelstein, G. (2011). *Formaryformarse en la enseñanza*. Buenos Aires: Editorial Paidós. Elacqua, G., Hincapié, D., Vegas, E. & Alfonso, M. (2018). *Profesión: Profesor en América Latina. ¿Por qué se perdió el prestigio de la profesión docente y cómo recuperarlo?* Washington: Banco Interamericano de Desarrollo.
- García-Huidobro & E. Juan, (2014). Desarrollo profesional. Reflexiones de cara a la carrera docente. *Docencia*. 54, 65-77.
- Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas. (2006). *Marco para la buena enseñanza*. Santiago de Chile: CPEIP.
- Mercado, E. (2013). *Acompañar al otro: Saberes y prácticas de los formadores docentes*. Ciudad de México: Ediciones DDS México.
- Ministerio de Administración Pública (MAP) (2008). *Ley de función Pública 41-08*. Santo Domingo. Recuperado de <https://map.gob.do/transparencia/base-legal-institucional/ley-41-08-y-sus-reglamentos/>.
- Ministerio de Educación de la República Dominicana (MINERD). (2008). *Plan Decenal de Educación 2008-2018*. Santo Domingo: MINERD
- Ministerio de Educación de la República Dominicana (MINERD) (2014a). *Pacto Nacional por la Reforma Educativa 2014-2030*. Recuperado de <https://es.scribd.com/document/218587669/Pacto-Nacional-para-la-Reforma-Educativa-pdf>.
- Ministerio de Educación de la República Dominicana (MINERD) (2014b). *Estándares Profesionales y del Desempeño para la Certificación y Desarrollo de la Carrera Docente*. Santo Domingo: MINERD.
- Ministerio de Educación de la República Dominicana (MINERD) (2016a). *Tercer Estudio Regional Comparativo y Explicativo*. Santo Domingo: MINERD.
- Ministerio de Educación de la República Dominicana (MINERD) (2016b). *Sistema de Carrera Docente en la República Dominicana*. Santo Domingo: MINERD.
- Ministerio de Educación de la República Dominicana (MINERD) (2016c). *Guía Específica para la Aplicación de los Estándares Profesionales y del Desempeño en el Tramo Procesual de Certificación del Profesionalismo y Desempeño Docente*. Santo Domingo: MINERD.
- Ministerio de Educación Superior, Ciencia y Tecnología (MESCyT) (2010). *Plan para la reformulación de la formación docente de la República Dominicana*, Santo Domingo. Santo Domingo: MESCyT.
- Ley General de Educación 66-97. (1007). Ley Orgánica de Educación de la República Dominicana, Santo Domingo, República Dominicana. Recuperado de www.educando.edu.do
- Ley No. 1-12 sobre Estrategia Nacional de Desarrollo. (2012). Ley No. 1 de Estrategia Nacional de Desarrollo 2030 de República Dominicana. Recuperado de <http://economia.gob.do/mepyd/publicacion/ley-1-12-estrategia-nacional-de-desarrollo-2030>.
- Núñez, M. A., Arévalo, A. & Ávalos, B. (2012). Profesionalización docente: ¿es posible un camino de convergencia para expertos y novatos? *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 14(2), 10-24. Recuperado de <http://redie.uabc.mx/vol14no2/contenido-nunezetel.html>
- Oficina Regional de Educación para América Latina. (2014). *Temas críticos para formular nuevas políticas docentes en América Latina y el Caribe: El debate actual*. París: UNESCO.
- Oficina Regional de Educación para América Latina (OREAL/UNESCO) (2013). *Antecedentes y criterios para la elaboración de Políticas Docentes en América Latina y el Caribe*. París: Unesco.
- Plan de Gobierno 2012-2016. [Consultado el 12 de abril de 2018] Recuperado de plataformacelac.org/politica/227
- Barber, M. & Mourshed, (2008). *Como hicieron los sistemas educativos con mejor desempeño de mundo para alcanzar sus objetivos*. Santiago de Chile: PREAL.
- Programa Regional de Educación para América Latina, (PREAL) (Octubre, 2009). *Evaluación*

- para docentes de experiencia o avanzados*. Serie mejores Prácticas. Formas & reformas de la educación. Año 11, No. 32. Recuperado de <https://www.oas.org/cotep/GetAttach.aspx?lang=en&cId=20&aid=39>
- Ravela P., Arregui P., Valverde G., Wolfe R., Ferrer G., Martínez Rizo F. et al. (2008). Las evaluaciones educativas que América Latina necesita. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*. 1(1), 46-63. Recuperado de <https://revistas.uam.es/index.php/riee/article/view/4680>
- Tardif, M. (2004). *Los saberes del docente y su desarrollo profesional*. Madrid: Editorial Narcea.
- UNESCO-OREALC. (2016). *Perspectivas sobre políticas docentes en América Latina y el Caribe*. Aprendizajes de la Estrategia Regional de Docentes de la OREALC/UNESCO 2012-2016”. Recuperado de <http://unesdoc.unesco.org/images/0024/002482/248295s.pdf>
- Vaillant, D. & Marcelo, C. (2015). *El A, B, C y D de la formación docente*. Madrid: Editorial Narcea.