

I CONGRESO IBEROAMERICANO DE DOCENTES

CONGRESO VIRTUAL DEL 26 NOVIEMBRE AL 08 DICIEMBRE DE 2018

ALGECIRAS (CÁDIZ) DEL 06 AL 08 DICIEMBRE DE 2018

Actas del Congreso Iberoamericano de Docentes

Cultura e identidad de los administradores
educativos en el desarrollo de sus competencias
profesionales en México.

María del Carmen Esperanza Treviño Carrillo

ISBN: 978-84-948417-0-5

Edita **Asociación Formación IB.**

Coordinación editorial: **Joaquín Asenjo Pérez, Óscar Macías Álvarez, Patricia Ávalo Ortega y Yoel Yucra Beisaga**

Año de edición: **2018**

Presidente del Comité Científico: **César Bernal.**

El I Congreso Iberoamericano de Docentes se ha celebrado organizado conjuntamente por la Universidad de Cádiz y la Asociación Formación IB con el apoyo del Ayuntamiento de Algeciras y la Asociación Diverciencia entre otras instituciones.

<http://congreso.formacionib.org>



red
iberoamericana
de docentes



formación**ib**)))

Cultura e identidad de los administradores educativos en el desarrollo de sus competencias profesionales en México.

María del Carmen Esperanza Treviño Carrillo

Universidad Pedagógica Nacional-Ajusco/ México

maria.trevinoa@gmail.com

...Las personas y las organizaciones necesitan repensarse y recrearse constantemente...

A MANERA DE INTRODUCCION

En el marco de constantes cambios, se plantea la revalorización de las personas a partir de nuevas competencias laborales (cognitivas, sociales y tecnológicas) que constituyen el centro de una nueva cultura laboral.

En las últimas décadas, en el mundo en general y en la región latinoamericana en particular se han venido produciendo cambios constantes en el paradigma de la producción y del trabajo y se han diversificado los procesos de globalización, de desarrollo y de innovación tecnológica; lo que ha representado de un cambio radical en los esquemas educativos, generándose nuevos requerimientos en la formación de los alumnos de diversas disciplinas y en la profesionalización de las funciones del personal.

En el caso particular de la licenciatura en administración educativa, la formación en competencias ha introducido nuevas metodologías de definición de perfiles profesionales y diseño de programas de formación basados en competencias laborales, nuevos esquemas de gestión de los recursos humanos de la organización educativa y del diseño organizacional.

La comunicación que se presenta a continuación se basa en el análisis y reflexión de las consideraciones de resultados de la impartición desde 2009 a la fecha, de la materia optativa de “Competencias Laborales” en los últimos semestre de la carrera del Programa de Licenciatura en Administración Educativa en la Universidad Pedagógica Nacional, en la Ciudad de México y su impacto en el perfil del egresado de dicho programa académico.

Dichos resultados se han venido documentando a través de diversos foros y coloquios internos e interinstitucionales en donde han participado tanto alumnos como egresados, así como empleadores de los egresados en administración educativa y en donde se ha corroborado la pertinencia de desarrollar , en los alumnos de la licenciatura, competencias consideradas como “disposiciones funcionales” y “capacidades productivas” , (Tissen, 2000), competencias capaces de: producir, de dar respuesta, de perdurar, de anticiparse, de crear y de aprender; con el objeto de

incorporarse a los diversos y diferentes “mercados laborales” en una perspectiva de profesionales “inteligentes”.

Derivado de las nuevas prácticas productivas y administrativas en constante transformación, se ha revalorizado la conceptualización y desarrollo del factor humano en el campo de la educación lo que demanda aprendizaje permanente e incluyente y en el ámbito de la profesionalización, se ha orientado hacia el campo de las “competencias laborales”.

Tendencias en la organización de la producción y del trabajo.

El mundo del trabajo se ha caracterizado en las últimas décadas por los siguientes elementos:

- Mayor flexibilidad laboral, lo que implica cambios en la organización estructural y funcional de la gestión del personal.
- Difusión de las mejores prácticas de organizaciones tanto públicas como privadas en los procesos de innovación y desarrollo.
- Incorporación de sistemas de planeación y control de los recursos tanto materiales, financieros, informáticos, logísticos y administrativos, entre otros.
- Avance y normalización tecnológica, en diversos sectores económicos, políticos y culturales, en los sistemas, procesos y procedimientos técnicos y administrativos en general.
- Reformas normativas y jurídicas de alcance nacional e internacional.

Las competencias laborales

Ahora bien: ¿Qué son las competencias laborales? Y ¿Cuáles son los beneficios para las personas y la organización?

Diversos autores han venido señalando que una competencia laboral es la capacidad de las personas para aplicar y poner en práctica el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes en el desempeño de sus actividades laborales en un momento históricamente determinado.

Las competencias laborales entonces, se ponen de manifiesto “actuando” lo que implica demostrar el desempeño de una actividad compleja, con un determinado grado de dominio o maestría.

Una competencia se caracteriza por la aptitud para:

1. Integrar y movilizar recursos según la situación laboral. (saberes, capacidades, informaciones, etc.) de modo que se actúe con pertinencia y efectividad en un conjunto de situaciones similares.

2. Supone operaciones mentales para determinar acciones pertinentes a las situaciones, lo que implica procesos de construcción y elaboración del conocimiento y
3. Se construye tanto en la formación como en el ejercicio profesional.

Dando lugar al resultado deseado que se evalúa con base en normas y se certifica para su desempeño laboral.

Las competencias laborales son un conjunto de comportamientos observables relacionados causalmente con un desempeño bueno o excelente en un puesto de trabajo, en la realización de una función o en la ejecución de una actividad determinada. (Argüelles,2002). Estos comportamientos se refieren a los campos del:

- ☐ Saber: Conocimientos técnicos o sociales relacionados con los comportamientos incluidos en la competencia.

- ☐ Saber Hacer: Habilidades (técnicas, sociales o cognitivas), que permiten poner en práctica los conocimientos que se poseen.

- ☐ Saber Estar: Actitudes (valores, creencias y actitudes), acordes con las principales características del entorno organizacional y/o social.

- ☐ Querer Hacer: Aspectos motivacionales (Intrínsecos o Extrínsecos) que hacen posible que la persona quiera o no, realizar los comportamientos propios de la competencia.

- ☐ Poder Hacer: Factores relacionados con las capacidades personales (aptitudes), combinados con la existencia de un medio favorable (condiciones, medios y recursos disponibles) para desempeñarlas.

Factores Situacionales y Contextuales

Es importante señalar la existencia de factores situacionales y contextuales que ejercen una influencia fundamental en la adquisición gradual y evolutiva de competencias por parte de las personas.

- Determinantes sociales: La situación económica, política y sociocultural que rodea a la persona, así como la influencia que estos factores ejercen sobre el comportamiento.

- Determinantes grupales: La identidad social (pertenencia a un grupo social), el género, la profesión, clase social, nacionalidad, liderazgo, desempeño de roles, equipos de trabajo, grupos sociales, etc.

- Determinantes organizacionales: Los elementos que constituyen la cultura organizacional y que influyen sobre el comportamiento de las personas. Entre los principales elementos están: los valores y principios institucionales, métodos y

procesos de trabajo, estructuras organizacionales, comunicación organizacional, clima laboral, jerarquías, tecnología, etc.

- Factores subyacentes: Otros factores que influyen sobre el comportamiento de las personas para desarrollar sus capacidades y competencias que no son tan fáciles de modificar o transformar como son los valores personales, creencias, actitudes, la motivación, los rasgos personales, las aptitudes, los objetivos y los intereses personales, entre otros.

La formación por competencias.

En los procesos de formación por competencias del administrador educativo se distinguen 3 tipos de competencias generales:

1. Competencia Cognitiva. Significa la capacidad de las personas de auto dirigir su aprendizaje (aprender a aprender); lo cual conlleva al desarrollo de las habilidades meta-cognitivas (aprender a pensar).
2. Competencia Emocional. Significa promover el aprendizaje de estrategias que permitan la adecuación de respuestas emocionales y el control de la actividad psico-fisiológica en las múltiples situaciones que se enfrentan.
3. Competencia Social. Significa desarrollar recursos interpersonales necesarios para afrontar todo tipo de situaciones sociales: accesibilidad, empatía, capacidad de relacionarse, etc. Son todas las habilidades sociales que se ponen en juego en las situaciones de interacción y se encuentran relacionadas con la competencia cognitiva y emocional.

Los administradores educativos como profesionales inteligentes. La gestión de competencias y el desarrollo de capacidades.

Los administradores educativos, con el objeto de añadir valor a su desempeño laboral, deben demostrar en su desempeño que tienen las competencias profesionales con el objeto de desarrollar las siguientes capacidades: (Tissen, 2000)

1. Capacidad de producción. Utilizar la aplicación adecuada del conocimiento en las estructuras y procesos apropiados.
2. Capacidad de respuesta. Desarrollar una rápida y oportuna reacción ante los cambios del entorno laboral.
3. Capacidad de anticiparse. Visualizar el panorama general y responder de forma proactiva ante las tendencias dominantes.
4. Capacidad para crear. Mantener la espiral de valor durante su desarrollo y evolución a partir de la creación de conocimiento.
5. Capacidad para aprender. Ser parte del “círculo virtuoso” o sea, como señalan algunos autores “ las personas aprenden para hacer cosas que se convierten en

historias, que pasan a ser documentos, que a su vez se introducen en una red que las personas utilizan para aprender a hacer cosas” (Stewart,1997:139)

6. Capacidad para perdurar. Experimentar nuevas formas de motivación a partir de la elaboración y uso del capital del conocimiento, dentro y fuera de las organizaciones en donde laboren.

Lo anterior requiere de los administradores educativos ciertos rasgos que como profesionales los distinguen e identifiquen en el mundo laboral de gestión y administración del trabajo, lo que implica desarrollar en las organizaciones, funciones de dirección y medición de “activos intangibles” como el talento individual y colectivo, las ideas materializadas en planes, programas y sistemas, las relaciones con diversas personas en ambientes organizacionales en el marco de una teoría de la cultura distintivamente internalizada como “habitus” (Bourdieu, 1979) o como “representaciones sociales” por los actores sociales, sean éstos individuales o colectivos”.

Así entendido, el habitus tiene un carácter multidimensional: es a la vez eidos (sistema de esquemas lógicos o estructuras cognitivas), ethos (disposiciones morales), hexis (registro de posturas y gestos) y aisthesis (gusto, disposición estética). (Bourdieu, 1979).

Esto quiere decir que el concepto engloba de modo indiferenciado tanto el plano cognoscitivo, como el axiológico y el práctico.

Si entendemos como cultura al conjunto de valores, hábitos, tradiciones, rutinas, políticas, comportamientos y creencias que se manifiesta en los gestos, los símbolos, los mitos, el lenguaje y los comportamientos y para todo lo que se hace y se piensa en una comunidad (Gimenez, 2012), o como señala Khan “...cualesquiera otros hábitos y capacidades adquiridos por el hombre en cuanto miembro de la sociedad” (Khan:1976); la cultura se construye socialmente e históricamente por diversas fases sucesivas de un fenómeno compartido por todos los miembros de la comunidad, a partir del cual se genera sentido a las acciones. Es duradera, pero no inmutable” (Bourdieu, 1992).

En ese sentido, los administradores educativos, como otros profesionistas, están inmersos en la denominada “ cultura de la función”, típica de las organizaciones burocráticas, con una lógica racional, en donde coexisten funciones especializadas y coordinadas por pequeños grupos que están interesados en las normas y el poder y en donde el individuo es el eje principal, priorizando la toma de decisiones organizacionales y en donde el liderazgo, la negociación, la visión estratégica, la solución de conflictos y el trabajo en equipo se vuelven competencias imprescindibles para los profesionales inteligentes en el manejo de proyectos complejos e innovadores y en donde el conocimiento se comparte en una cultura de la tarea caracterizada por la capacidad técnica como fuente del poder.

Si bien los conceptos de identidad y de cultura son inseparables, ya que la identidad se construye a partir de materiales culturales (Gimenez,2012), la identidad del administrador educativo debe considerarse bajo la perspectiva de su función distintiva.

Lo anterior es muy importante para todas las ciencias sociales y para la administración educativa ya que el concepto de identidad se requiere para analizar y explicar el proceso de interacción social en el desarrollo de su ejercicio profesional.

Conclusiones

Diversas instituciones educativas en México, sobretodo privadas y algunas universidades públicas, como la Universidad Pedagógica Nacional, se han enfocado en los últimos años, en contribuir a la formación de los alumnos con un sentido de profesionalización vinculado al sector productivo y que les proporcione a los egresados la posibilidad de insertarse en el heterogéneo mercado laboral y en ese sentido han seguido el enfoque de la formación y certificación de competencias de los alumnos para reformar sus sistemas y programas de formación. La formación de los administradores educativos es un ejemplo de ello.

Referencias bibliográficas

Argüelles Antonio (2002),Competencia laboral y educación basada en competencias, México,Limusa.

Novick, Marta, y María Gallart., Coord.,(1997) Competitividad, redes productivas y competencias laborales, Montevideo, OIT-CINTERFOR

Tissen,René; Daniel Andriessen y Frank Lekanne Deprez (2000), El Valor del Conocimiento..España,Prentice Hall.