

Incorporando la Evaluación de la Competencia Colaborativa en los Procesos de Acreditación y Certificación de las Instituciones Educativas

*(Incorporating Collaborative Competence Assessment in the Process of
Accreditation and Certification of Educational Institutions)*

Baca Villarreal, Ma. del Carmen *

Resumen. Este estudio busca aproximarse a las características de los cuerpos colegiados que lideran los procesos de evaluación para la calidad, teniendo como centro del análisis a la competencia para el trabajo colaborativo. Se revisa la forma en que tradicionalmente operan las instituciones educativas, y se analiza el procedimiento de conformación de las entidades colectivas que conducen, a la manera de la alta dirección, los trabajos de preparación para las acciones de certificación y acreditación. Se explica cómo el ambiente de trabajo y el tipo de relaciones interpersonales que se crean en el órgano colegiado líder, depende de la personalidad de la organización. A través de la comparación de las personas morales en el derecho, se determina la posibilidad de creación de una identidad colectiva en la que se producen aprendizajes diferentes a los que construyen sus integrantes, justificando, con apoyo en la revisión de artículos relacionados con este tema, el reconocimiento de las competencias colectivas. Se argumenta la necesidad de impulsar la reflexión y promoción de las competencias colectivas en el ejercicio de autoevaluación, proponiendo una batería de cuestionamientos que, al ser incorporados en los instrumentos que para éstos efectos construyen las instancias evaluadoras, genere para los grupos de trabajo una vivencia que, como experiencia de aprendizaje apoye la evolución de esas organizaciones hacia las competencias docentes, y la incorporación de las estrategias de enseñanza y de aprendizaje correspondientes. La propuesta parte de la consideración de que la competencia para el trabajo colaborativo en una comunidad es más compleja que la suma de las competencias colaborativas de sus miembros, porque significa pensar, planificar y decidir, no solamente la aplicación documentada del proceso de calidad, sino el cambio de comportamiento que ésta requiere y en la que el aprendizaje deja de ser solamente individual y se vuelve colectivo. Se establece que al incorporarse en las tareas y ejercicios de evaluación, los cuestionamientos y las evidencias que aborden el trabajo colaborativo, además de incluir este aspecto en la agenda de trabajo, promoverá y favorecerá este tipo de dinámica organizacional, donde las acciones democráticas, tolerantes, propositivas y abiertas, generen un clima en el que florezcan los aprendizajes nuevos. Se describe el impacto que produce el proceso de evolución del trabajo de grupo a la creación de comunidades colaborativas, que trasciende a la actividad de evaluación y genera una situación competencial en la que la calidad de la educación se vuelve una práctica cotidiana para los actores de los procesos de certificación y acreditación.

Palabras claves. Aprendizaje colaborativo, competencia colaborativa, competencia colectiva, acreditación, certificación.

Abstract. Incorporating evaluation of collaborative competence in the accreditation and certification processes of educational institutions. This study aims at describing the workshops characteristics that lead in the quality evaluation process, focused at collaborative working competence. Explains the role of work environment and type of relationships plays, according to college leader, depend on the personality of the organization. Through the comparison of moral persons in the law, determines the

possibility of creating a collective identity in which there are apprenticeships different to that built its members, justifying, with support in the review of articles related to this topic, the recognition of the collective competencies. It argues reflection and collective competences promotion in order to auto evaluation activities, proposing a group of questions when are incorporated to relative formats build the evaluation instances creating workshops as a learning experience to provoke evolution of these organizations to teaching skills, and incorporating strategies for teaching and learning. The suggestion considers that competencies for collaborative working in group are more complex than the addition of the collaborative skills of its members, because it means thinking, planning and deciding together, not only filling documents and operate the quality process, requires a behavior change which produces a no longer individual learning, but it becomes collective. Provided that to incorporate work and evaluation exercises, questions and evidence that address collaborative work, as well as including this aspect in the agenda of work, will promote this type of organizational dynamics, where democratic, tolerant, openness, and proactive actions generate an acceptable environment for new apprenticeships. Describes the evolution process resolves from workshops to collaborative communities, beyond assessment to create an scenery for the Education's quality that becomes a daily practice for those involved in certification and accreditation processes.

Keywords. Collaborative learning, collaborative competence, collective competence, accreditation, certification.

Introducción

Los procesos de acreditación y certificación requieren que las instituciones educativas se constituyan como entidades colectivas y compactas que teniendo la meta común del quehacer integral hacia la calidad educativa, realicen como un solo individuo, todas las tareas necesarias para cumplir su cometido.

Se asume entonces, que si todos los miembros de este equipo de trabajo cuentan con los conocimientos, habilidades y destrezas necesarios para la acción colectiva, serán capaces también de actuar colaborativamente.

Para efectuar el proceso de acreditación o certificación, las organizaciones proceden a autoevaluarse primero, verificando el grado de cumplimiento de la normatividad aplicable para proceder con las acciones que les otorguen el reconocimiento. En este sentido, las organizaciones se constituyen como comunidades inteligentes de investigación y aprendizaje, siendo muy relevante la evaluación integral de su funcionamiento (Barrera, 2007, pp. 209-215).

Para este reto institucional, la cabeza de la organización aglutinará a los miembros más representativos de su comunidad para integrar el equipo de trabajo que, de acuerdo con las normas establecidas para el proceso de que se trate, determinará el agenda de tareas para alcanzar la meta propuesta; así, se seleccionan los maestros más destacados según diversos criterios, como pueden ser: edad, antigüedad en la organización, reconocimiento profesional, destreza docente, credenciales

académicas o laborales; también se incorpora a este equipo el personal administrativo que se vincule más estrechamente con la actividad evaluada. Puede ser que la organización decida si la participación estudiantil, estará presente a lo largo de todo el proceso o solamente en las etapas finales de la preparación y en el proceso central, en cuyo caso se seleccionarán los participantes atendiendo a criterios más o menos similares que los que se aplicaron para los docentes, pero en un contexto propio: edad, desempeño académico, nivel de avance en los estudios, reconocimiento social, entre otros.

El resto de la comunidad se va involucrando en la actividad evaluadora, según lo determine el agenda construida por el equipo líder en el proceso de calidad. (Figura 1)

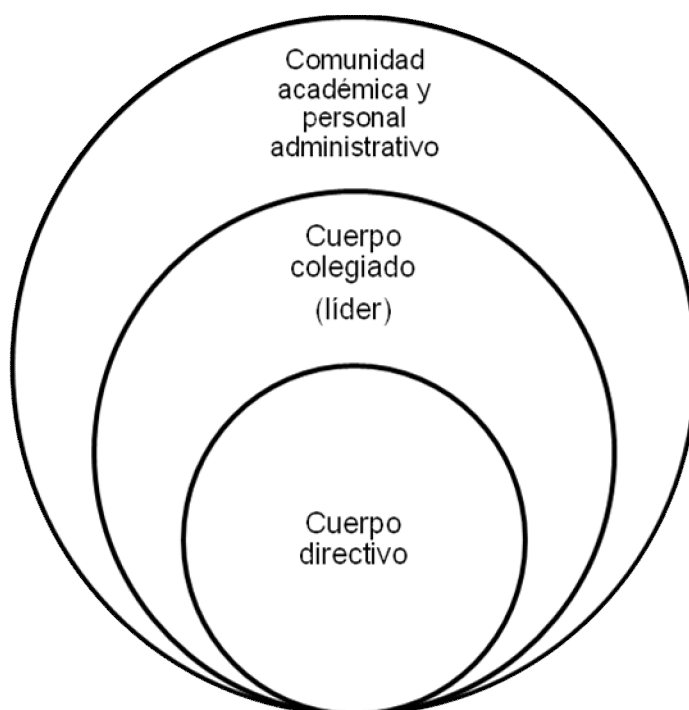


Figura 1. Proceso de involucramiento de la comunidad.

Esta realidad fáctica replica la misma circunstancia que se impone a los educandos cuando transitan por el sistema educativo, considerando que son poseedores de las competencias estudiantiles requeridas para una determinada formación profesional, sin considerar que las circunstancias propias de las entidades formadoras, su política educativa, su sistema de valores y su praxis, constituyen un universo particular y complejo, en el que las variables de su éxito son muy variadas y distintas,

seguramente, a aquéllas que se presentaron en el nivel formativo anterior, del que es egresado.

En los procesos de gestión de la calidad administrativa, las tareas de autoevaluación y evaluación para la certificación se inician construyendo y confirmando el compromiso de la alta dirección y la adecuada operación del llamado “Comité de gestión de la calidad” cuyos referentes de validación son objetivados¹ por la cantidad de reuniones celebradas, el número de auditorías internas ejecutadas y el reporte de hallazgos e inconformidades y las consecuencias de su identificación.

Pero el nuevo contexto educativo que tiene como centro formación en competencias, debe ser evaluado de la misma forma en que se realiza este proceso al producto-egresado: con criterios de evaluación de competencias, y ésto significa una modificación a las políticas y criterios de certificación y acreditación, al mismo tiempo que se vuelve un imperativo el diseño de instrumentos adecuados que cualifiquen y no sólo cuantifiquen las actividades de este renglón tan importante de actividad.

La identidad colectiva

“Se asume que los contenidos científicos, los procedimientos, los valores, las actitudes, las normas, se aprenden en la escuela a través de la rutina diaria de la clase o del funcionamiento institucional. Esta transmisión no es ingenua sino que está relacionada con la manera en que se definen las opciones técnico-pedagógicas.

La definición de conocimiento, de aprendizaje y de contenido que adopta un sistema educativo concreto, justifica sus modelos de organización y sus prácticas rutinarias así como la cultura institucional, tanto a nivel de aula, de la institución escolar, de la supervisión, o de la conducción nacional. Es decir que la *forma externa concreta* de un sistema educativo - el funcionamiento del aula, la organización de la escuela, los modelos de supervisión - deberán ser diferentes si se varían las definiciones técnico-pedagógicas” (Aguerrondo, 2010, p. 8)

Cada escuela, institución o universidad delinea su personalidad, además según la disciplina central en la que desempeña su actividad formadora, y en las relaciones que se establecen entre los miembros de diversas disciplinas que conviven en un programa educativo, una institución, dependencia, escuela o instituto; su sistema de valores, estilo de organización y del ejercicio del liderazgo, entre otros atributos.

En materia jurídica, desde principios del siglo XX quedó definido que las personas colectivas, cualquiera que sea la forma que adquieran, tienen personalidad jurídica

independiente de la de sus creadores y gozan de la capacidad de usar, transmitir, modificar y extinguir sus derechos y obligaciones (Ferrara, 1929) liberalidad por la que juegan un papel muy relevante en la sociedad actual, entre las que se encuentra un muy amplio espectro de formas jurídicas asumibles, con una clara distinción del régimen de responsabilidad que adquiere, según la función u objetivos que persiga.

De esta forma, las intenciones de vida de las personas jurídicas individuales que le dan nacimiento y operación a la persona jurídica colectiva, son sustancialmente diferentes, y si a esto se agrega la posibilidad del *imperium* de decisión democrático, más clara resulta la distinción entre la voluntad colectiva y la individual, pues la de aquéllos que no votan a favor de una acción o abstención, son representados como si hubieran sumado su voluntad a la de la mayoría. Porque la voluntad externa de los entes colectivos se reconoce como independiente de la de sus miembros.

Como ejemplificación, tómate esta figura para abordar la posibilidad de que las instituciones de educación superior construyan esquemas de comportamiento diversos a los que pueden llegar a realizar algunos de sus miembros; y si además, se reconoce que la voluntad colectiva no es exactamente igual a la que resulta de la suma de sus integrantes, entonces tendría que admitirse que por ser un ente nuevo aprende y materializa sus competencias de manera diferente a las que desempeñan quienes le dan vida.

Las competencias colectivas

Es importante reconocer que las competencias en general tienen características particulares (Tejada, 1999, p.11):

- “a) Esencialmente, la competencia es la relación existente entre lo interno de la persona y lo externo. Es decir, el mismo proceso de adquisición y de demostración de la capacidad, reconocida públicamente, así como la aceptación individual (competente) como miembro de una comunidad, se torna o transforma a su vez en una incremento efectivo de capacidad para posteriores incrementos o nuevas competencias...
- b) El centro de transmisión, adquisición y realización de las competencias está tanto dentro de las prácticas formales como informales de la vida cotidiana o profesional. Tanto la adquisición de la competencia como su consecuente demostración constituyen un logro práctico. Lo que se adquiere es, esencialmente, la realización de prácticas sociales contextualmente localizadas.

Aún más, la competencia como un logro tácito en las prácticas de la vida cotidiana profesional puede ser contrastada con las representaciones construidas teóricamente mediante la capacitación previa para ello.

- c) Queda implícita la importancia del contexto en la definición, adquisición y realización de la competencia. Es decir, la competencia sólo puede ser expresada a través de prácticas sociales contextualmente definidas y está relacionada con las reglas tácitas y expectativas derivadas del contexto.”

Conceptualizando el aprendizaje como un proceso de construcción de significados y de atribución de sentido a los contenidos y tareas (Coll, Mauri y Onrubia, 2006), el primer elemento de esta distinción confirma la posición teórica de que los cuerpos colegiados que se constituyen para liderar los procesos de reconocimiento de la calidad, son entes diferentes y por lo tanto, debe prestárseles nueva atención como actores de estos procesos: lo que sucede en su interior cuando acuerdan la forma, los temas, las responsabilidades y en general, toda su actuación, es diferente a lo que exteriorizan cuando plantean frente al resto de la comunidad, las tareas o responden al proceso de evaluación.

Por lo que corresponde al ejercicio de la competencia, al interactuar los integrantes del grupo líder del proceso, aprenden con los demás, de los demás y para los demás, por lo que del uso de los recursos de cada uno resultan aprendizajes nuevos cuando se hace colaborativamente. No es sólo trabajar en equipo hacia una misma meta, es trabajar juntos aprendiendo del otro y en la nueva circunstancia, dando lugar a una perspectiva de conjunto que es diferente, no sólo porque se comparte un ejercicio de actuación, sino porque se realiza el esfuerzo de pensar juntos, estando dispuestos a crear nuevos aprendizajes, a aprovechar los recursos de los demás compañeros, pero para el beneficio del producto que se construye colaborativamente, no para obtener ventajas individuales del pensar juntos; el trabajo colaborativo no significa solamente el intercambio y unión de aprendizajes, sino la construcción de aprendizajes que son completamente distintos a los que se adquieren en la actividad individual (Álvarez, García, Gros y Guerra, 2006)

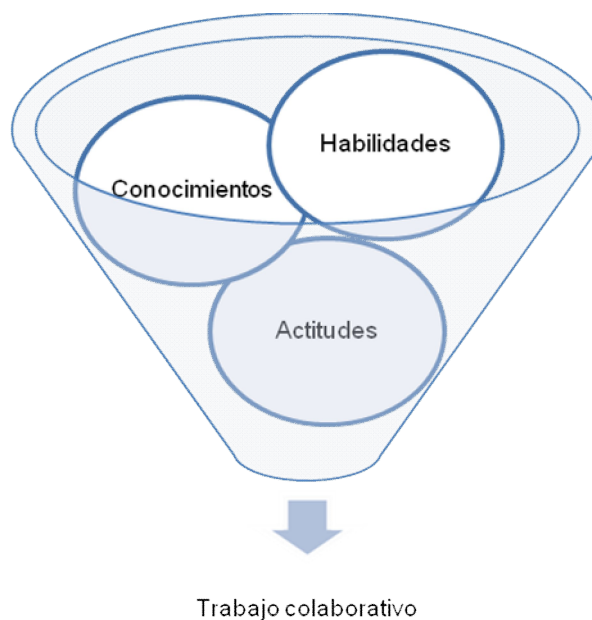
De aquí resultan las competencias colaborativas que pueden vivencialmente, trasladarse a la comunidad sujeta a evaluación, a través inicialmente de la dinámica del diseño, y posteriormente en el ejercicio de evaluación.

Finalmente, como la competencia se demuestra de diversas formas, según lo demande el contexto y no existen para ello soluciones únicas, cada reto que enfrente el cuerpo colegiado, le obligará a evidenciar la competencia necesaria para resolver

esta nueva situación y de ella obtendrá un aprendizaje nuevo, que no se adquiere en la atención del proceso de forma individual.

Abundando en esta idea, en la medida en que la comunidad que rodea al cuerpo colegiado, se incorpora al proceso de calidad, nuevos retos y nuevas dinámicas se agrupan y producen nuevos entornos de aprendizaje y nuevos aprendizajes.

En esta secuencia, la obtención del reconocimiento de calidad educativa depende del dominio de la competencia de colaboración que puedan desempeñar los integrantes del cuerpo colegiado líder del proceso. (Figura 2)



Evaluación de la competencia colaborativa

Para apoyar este proceso de transición de las diversas generaciones a la formación en competencias, es conveniente que cada oportunidad de trabajo se convierta en un ejercicio estratégico de estas acciones, luego entonces, los maestros, directivos y alumnos aprenderán o reforzarán las actitudes, preparación y habilidades necesarias para cumplir con su objetivo, pero al mismo tiempo adquirirán una nueva visión de la actividad colaborativa, como favorecerla y promoverla.

Se materializarán como experiencia, el desempeño de las habilidades comunicativas, en un grupo pequeño y hacia toda la comunidad.

Se hará evidente y necesario el manejo comprensivo del funcionamiento, ideales y realidades de la institución, el programa educativo y la comunidad.

Se vivirán las acciones concretas de negociación, concertación y consenso, en un ambiente en el que deberán prevalecer la democracia, la solidaridad, la apertura y la tolerancia.

Incorporación de la evaluación de la competencia colaborativa en la autoevaluación

En estos momentos las instituciones de educación superior viven un momento de transición interesante, porque transitan de la enseñanza tradicional, discursiva y centrada en contenidos, al aprendizaje significativo que incorpora estrategias de enseñanza democráticas, transparentes y colaborativas, lo que debe traducirse en la combinación de elementos de evaluación en los procesos de validación de la calidad, como lo es la inclusión de consideraciones que comuniquen a los directivos, después a los cuerpos colegiados líderes y más tarde a la comunidad educativa entera, que la formación en competencias es una realidad en la cotidianidad educativa. Esta acción reforzará la necesaria implementación

Junto con los requerimientos de información sobre la infraestructura, la definición de plan de actuación educativa, la conformación del personal docente, administrativo y estudiantil, y los mecanismos, incluir la reflexión y respuesta a consideraciones como las siguientes:

- ¿Cuáles son las cualidades colaborativas de los miembros del cuerpo colegiado que funcionará como líder del proceso de evaluación?
- ¿Cómo se establecen las reglas de operación del cuerpo colegiado que lidera el proceso de evaluación?
- ¿Qué cualidades personales, profesionales, docentes, laborales o sociales se identifican al cuerpo colegiado que encabeza el proceso de evaluación de la calidad?
- ¿Cuenta el órgano colegiado con un documento en que se advierte el compromiso de participación activa de sus miembros?
- ¿El órgano colegiado que encabeza el proceso de evaluación construyó un programa de colaboración previo, para determinar la forma en que se realizarían las adjudicaciones de responsabilidad?
- ¿El documento que respalda el quehacer del órgano colectivo que lidera el proceso de evaluación determina las expectativas de comportamiento de sus integrantes?

- ¿Qué elementos contenía la lista de conocimientos previos que tenían que poseer los miembros del cuerpo colegiado que lidera el proceso de evaluación?

Estas y otras preguntas pueden conducir la labor preparatoria de las instituciones, para favorecer la constitución de estos entes colectivos, toda vez que la carga laboral, académica o profesional de las organizaciones produce eventualmente que la preparación de estos procesos se conduzca por un integrante destacado del cuerpo docente o directivo, a quien acompañan en el proceso los demás miembros de la comunidad, incorporándose a medida que se avanza en la compilación de la documentación comprobatoria o en la construcción del proceso de evaluación.

Referencias

- Álvarez; Isabel; García, Iolanda; Gros, Begoña y Guerra, Vania. (2006) El diseño de entornos de aprendizaje colaborativo a través del programa *Knowledge Forum*: análisis de una experiencia. *Revista de Educación*, 341. Septiembre-diciembre 2006
- Aguerrondo, Inés. El nuevo paradigma de la educación para el siglo. <http://www.campus-oei.org/administracion/aguerrondo.htm> (Consultado el 5 de junio de 2011)
- Barrera, María Elena y Aguado, Gloria Ofelia (2007) en *EDUCERE • Artículos arbitrados • ISSN: 1316 - 4910 • Año 11, N° 37, Abril - Mayo - Junio, 2007.*
- COLL, César; MAURI, Teresa; ONRUBIA, Javier (2006). «Análisis y resolución de casos-problema mediante el aprendizaje colaborativo». En: Antoni BADIA (coord.). Enseñanza y aprendizaje con TIC en la educación superior [monográfico en línea]. *Revista de Universidad y Sociedad del Conocimiento (RUSC)*. Vol. 3, n.º 2. UOC. [Fecha de consulta: 05/06/11]. http://www.uoc.edu/rusc/3/2/dt/esp/coll_mauri_onrubia.pdf ISSN 1698-580X
- Dyger, Charles B. (2010) *El poder del trabajo en equipo*. Panorama Editorial. México.
- Ferrara, Francisco. (1929) *Teoría de las personas jurídicas*. Traducida por Eduardo Ovejero y Maury. Editorial Reus. Madrid.
- Tejada Fernández, J. (1999). Acerca de las competencias profesionales. *Documento publicado en dos artículos de la Revista Herramientas, Acerca de las competencias profesionales (I), núm. 56 (pp. 20-30) y Acerca de las competencias profesionales (II) 57 (8-14).

* Acerca de la autora

Ma. del Carmen Baca Villarreal es Doctora en Derecho por la UNAM; Maestría en administración con especialidad en recursos humanos y Licenciada en Ciencias jurídicas por la Universidad Autónoma de Nuevo León. Actualmente es docente de licenciatura y doctorado en Derecho en la Facultad de Derecho y Criminología de la UANL y Secretaria técnica del Comité Revisor del Programa Educativo de Licenciado en Derecho; participa como diseñadora de talleres y cursos y es facilitadora del Diplomado básico en docencia universitaria, en la Dirección General de Planeación y Proyectos Estratégicos de la UANL.

Dirección electrónica: maria.bacavl@uanl.edu.mx

Ponencia presentada en el Congreso Internacional: la acreditación y certificación de programas e instituciones de educación superior, organizado por el Instituto para el Desarrollo de la Investigación e Innovación Educativa en Iberoamérica- IDIIEI, celebrado en la ciudad de Guadalajara, Jalisco en México, del 14 al 16 de julio de 2011.

Notas:

i

http://www.iso.org/iso/iso_catalogue/management_and_leadership_standards/quality_management/qmp/qmp-2.htm