
LA CERTIFICACIÓN DOCENTE: OTRO ESLABÓN PARA UNA CARRERA DOCENTE RENOVADA

Teacher Certification: Another Link to a Teaching Career Renewed

**Saturnino de los Santos
Celeste Abréu Van Grieken**

Por definición, un maestro o profesor apasionado nunca puede resignarse al status quo. (C. Day)

Resumen: El artículo plantea la certificación docente como un paso de avance de la República Dominicana en la ruta hacia una carrera docente, así como a una sostenida y progresiva calidad de la educación. Un breve análisis del contexto y el recorrido por experiencias de certificación en la región latinoamericana y del Caribe aporta los elementos claves para valorar los factores coyunturales que posibilitan llevar a cabo las transformaciones requeridas por el Sistema Educativo Dominicano en términos de calidad. Clarificado el concepto de certificación y su articulación con la política 6 del Plan Decenal de Educación 2008-2018 y la Ley de Estrategia Nacional de Desarrollo 2030, se plantean su sentido, su articulación con los Estándares Profesionales y del Desempeño Docente, así como la ruta tentativa para avanzar en este proceso, desde la Oficina de Certificación y Desarrollo de la Carrera Docente del Ministerio de Educación (MINERD). La conclusión destaca la relevancia de la certificación como garantía para avanzar hacia un desempeño docente de calidad, y como mecanismo de toma de conciencia respecto de la caducidad de los saberes profesionales.

Palabras claves: Profesión docente, certificación, carrera docente, estándar profesional, evaluación del desempeño.

Abstract: The article presents the Teaching Credential (Certification) as a step forward of the Dominican Republic in the route to a strengthened teaching career as well as a sustainable and progressive quality of education. A brief analysis of the context and experiences of certification in the Latin-American and Caribbean region provides the key elements to assess the relevant factors that allow performing the transformations required by the Dominican Education System in terms of quality. Clarified the concept of certification and its relationship with policy 6 of the Ten-Year Education Plan 2008-2018 and the National Strategic of Development Law 2030, it is raised its goal, its relationship with the Professional Standards and Teacher Performance and the tentative route to advance in this process from the Certification and Teaching Career Development Office of the Ministry of Education (Minerd). The conclusion emphasizes the importance of certification as a guaranty to advance towards a quality teacher performance, and as a mechanism of awareness regarding the caducity of professional knowledge.

Keywords: Teaching profession, certification, career teacher, professional standard, performance evaluation.

Introducción

Una de las responsabilidades ineludibles de todo sistema educativo es garantizar una educación que permita a todos los estudiantes desarrollar sus potencialidades en términos de conocimientos, destrezas y disposiciones actitudinales que los habiliten para integrarse y ser productivos en la sociedad. En atención a esta necesidad, los sistemas educativos deben asegurar que sus escuelas sean centros de enseñanza efectivos y eficientes, así como disponer de un cuerpo docente con las competencias necesarias para que los estudiantes logren los aprendizajes que sean significativos en cada nivel, grado y ciclo.

Frente a los desafíos que implica el cumplimiento de estas responsabilidades, los referidos sistemas han dado pasos orientados a formular políticas públicas,¹ leyes y reglamentos que las entidades formadoras y los docentes en servicio deben cumplir; y han establecido alianzas con los programas de formación docente con el propósito de que ese proceso se desarrolle en la cantidad y con calidad que necesitan.

Con ese interés, se promueve la implantación de procesos que aseguren la calidad de los docentes, esto se hace con un plan basado en el desarrollo de estándares profesionales y del desempeño, en la acreditación de programas formativos, la promoción de actividades de desarrollo profesional continuo para docentes en servicio, la evaluación del desempeño y procesos de certificación del personal docente.

En el caso específico del proceso de certificación docente, un número creciente de sistemas educativos lo ha implantado, asumiéndolo como instrumento para impulsar y fortalecer su

¹ Estas políticas de Estado tienen un alto nivel de complejidad porque se relacionan con factores de eficiencia, salariales, negociaciones con los diferentes actores del sistema educativo, revisión y actualización de normativas vigentes, entre otros.

calidad en lo referente a las competencias de sus docentes y a su habilidad para garantizar el aprovechamiento académico de sus estudiantes (Darling-Hammond, LaFors y Snyder, 2001).

De acuerdo con Goodlad (1991), Darling-Hammond (2000), Aguerrebere (2003) y UNESCO (2005), Reform Support Network (2011) y Hargreaves & Fullan (2012) la certificación docente está fundamentada en resultados de investigaciones educativas. Las mismas señalan de manera convincente que los estudiantes sólo pueden alcanzar altos estándares de formación y expectativas de un futuro exitoso si cuentan con la ayuda de docentes bien preparados, y que el aprovechamiento de dichos estudiantes está directamente relacionado con el nivel de preparación de sus maestros.

En este sentido, son contundentes los hallazgos mostrados por el estudio de Darling-Hammond (2001) a través de 50 estados de los Estados Unidos de Norteamérica en el que se examinó la relación existente entre las habilidades docentes y el aprovechamiento académico de los estudiantes, los cuales revelaron que cuando los profesores tenían especialidad en su área de desempeño y estaban certificados, sus alumnos tenían un aprovechamiento significativamente superior.

En la República Dominicana existe una coyuntura favorable para debatir en torno al desarrollo de la carrera docente desde una mirada renovadora que permita actualizarla y alcanzar las aspiraciones deseadas en lo referente a dicho tema: Captar los mejores talentos, atención a la formación inicial,² la inserción docente, habilitación docente, el desarrollo profesional continuo, la evaluación del desempeño y la certificación docente.

² En el artículo que publicamos en el vol. 37(4), 2013 de esta revista, se destacaron los esfuerzos realizados por el Ministerio de Educación Superior, Ciencia y Tecnología para impulsar nuevas políticas que fortalecen la formación inicial de los docentes, así como la formulación de los Estándares para la Formación Docente.

La certificación docente: Otro eslabón para una carrera docente renovada

Por ejemplo, con el aumento del PIB a un 4% a la educación preuniversitaria, ha surgido la Iniciativa Dominicana para una Educación de Calidad (IDEC), pues

Por excelente que sea el diseño de las políticas docentes, no lograrán cambiar sustancialmente la profesión si no se dispone de una institucionalidad robusta capaz de impulsar y monitorear su implementación. (Oreal, Unesco, 2012: 130).

Esta iniciativa, de gran relevancia no solo para el monitoreo del gasto público en educación, sino para el debate de los nudos críticos de una educación de calidad, cuenta entre sus mesas de trabajo con una destinada a realizar propuestas para la mejora de la carrera docente.

Actualmente, desde este marco analítico-propositivo para lograr una carrera docente prestigiada, atractiva y estable, la recién Oficina de Certificación y Desarrollo de la Carrera Docente trabaja mediante una estrategia y un proceso macro de formación y certificación con tal de avanzar hacia el fortalecimiento de la misma.

Concepto y sentido de la Certificación Docente

¿A qué nos referimos cuando hacemos alusión a la certificación docente? La certificación docente consiste en un reconocimiento oficial, otorgado a un docente que legitima ante la sociedad que ese profesional posee e integra a su práctica³ los estándares profesionales y del desempeño establecido por el sistema educativo correspondiente.

³ El concepto de práctica desde este contexto se refiere al desempeño profesional docente.

En consecuencia, la certificación docente es una responsabilidad del Estado, orientada a garantizar que los docentes contratados para prestar sus servicios al sistema educativo público poseen los conocimientos, destrezas y disposiciones actitudinales requeridos para propiciar una educación de calidad en la sociedad del conocimiento y que, como tal, garantiza que los aprendizajes de los estudiantes cuentan con la mediación de maestros competentes. Garantiza, asimismo, que la formación inicial y el desarrollo profesional continuo del personal docente responden a patrones definidos y establecidos en función del logro de aspiraciones y metas realistas en términos del ideal de calidad educativa que demanda la sociedad.

En un taller consultivo efectuado recientemente en el país por la Oficina de Certificación y Desarrollo de la Carrera Docente del Ministerio de Educación (MINERD), la Dra. Grisell Muñoz Marrero definió la certificación docente, desde el contexto de Puerto Rico, como “un reconocimiento oficial otorgado a un docente de escuelas públicas, privadas y postsecundarias que evidencia que cumple con los requisitos de preparación académica, profesional y experiencias establecidas”.

Por su parte, el Sistema de Certificación de los Docentes del Municipio de Chacao expresa al respecto: “La certificación del desempeño docente es un proceso mediante el cual un organismo de tercera parte reconoce y certifica que un docente ha demostrado ser competente para su función profesional” (2013).

De estas definiciones, se desprende que el tema de la certificación tiene vínculos con las competencias docentes, con estándares y criterios de desempeño y con la evaluación correspondiente, con la calidad de la formación inicial y con el desarrollo profesional de los y las docentes; pero sobre todo se constituye en un importante eslabón normativo establecido por el Estado para el desarrollo de una carrera docente renovada.

En la República Dominicana, la certificación es relativamente novedosa en términos de aplicación, pero está muy bien delineada en la política 6 del Plan Decenal de Educación 2008-2018, cuando señala que “los profesores ya integrados a la carrera docente y que deseen recibir los beneficios de la certificación, sólo tienen que prepararse para recibir los exámenes correspondientes.”

Sin embargo, hay que destacar que es una política educativa de larga data en muchos países como lo plantea el Informe Regional de la Unesco cuando se refiere a la certificación:

En la región existe consenso acerca de la importancia de la calificación de los docentes en la implementación de las distintas reformas educativas que están en curso en varios países. (2012: 78).

El sentido del proceso de certificación docente se explica porque para avanzar hacia un sistema educativo de calidad hay que considerar el ritmo permanente de los cambios en todas las manifestaciones del saber humano. Por lo tanto, tiene que articularse no solo como un requisito de la evaluación establecida por el Reglamento del Estatuto Docente al término del período probatorio (Inserción Docente) que se hace cada tres años, sino durante todo el transcurso de la vida profesional docente como parte de su actualización permanente.

En ese sentido, la certificación docente cumple importantes funciones:

- Se constituye en un mecanismo regulador para constatar los avances que en materia de formación van evidenciando todas las categorías docentes durante las diferentes etapas de su ciclo profesional.
- Asegura la actualización de los conocimientos docentes, la pertinencia y calidad de su desempeño.

- Contribuye a rescatar el prestigio profesional docente.
- Incrementa las oportunidades de promoción e incentivos en la carrera docente, conforme criterios definidos y consensuados.

Por lo tanto, la certificación docente en nuestro país es un importante paso de avance en cuanto a que genera una cultura de rendición de cuentas de todas las instituciones estatales y de su personal, pues comunican a la sociedad el alcance de las responsabilidades que se les ha confiado en el marco de los planes de desarrollo del país.

En estos momentos, desde la Oficina de Certificación y Desarrollo de la Carrera Docente del Ministerio de Educación (MINERD), se aprovecha una coyuntura idónea para llevar a cabo diálogos y articulaciones claves con diferentes instancias y actores del sector educativo: El Ministerio de Educación Superior, Ciencia y Tecnología (MESCyT), el Instituto Superior de Formación Docente Salomé Ureña (ISFODOSU), las universidades formadoras de maestros y maestras, el Instituto Nacional de Capacitación y Formación Docente (INAFOCAM), el sindicato de maestros y maestras (ADP) y ONG, entre otras.

En otras palabras, para los fines señalados, se intenta generar las condiciones participativas para una construcción social compartida con representación de todos los sectores de la sociedad y del sistema educativo.

Esas aproximaciones permiten construir horizontes comunes hacia la calidad educativa, integrar acciones y aportar elementos para la formulación de las políticas públicas requeridas con miras a la mejora permanente del sistema educativo en su conjunto.

Por otra parte, como en todo proceso macro que busca la mejora sustancial de la educación, la certificación presenta sus complejidades que, por lo general, suelen referirse no tan solo a las

implicaciones que supone en términos de políticas educativas y a su impacto en decisiones relacionadas con cuestiones de carácter técnico (definición de rutas, reglamentos, instrumentos, personal calificado, recursos, etc.).

También tiene que ver con otro tipo de decisiones relevantes en lo concerniente al sistema educativo, pues la “validez de un sistema de este tipo se expresa en que tenga reales consecuencias (positivas o negativas) para la carrera profesional del docente. (Aguerrondo, 2002: 58). Asimismo, la autora sostiene en esa misma vertiente: “recertificar significa, en última instancia, sustituir los certificados de competencia profesional que se otorgaban durante toda la vida, por licencias provisionales que no son de carácter vitalicio”.

Esta realidad se explica porque la educación no puede mantenerse al margen del ritmo de los avances científicos y culturales que ocurren permanentemente, pues un personal docente desactualizado, ante las exigencias de un mundo cada vez más complejo, no puede ofrecer respuestas educativas de calidad para apoyar los aprendizajes requeridos por los estudiantes de acuerdo con las necesidades de cada contexto.

Los estándares profesionales y la evaluación del desempeño

Por las razones señaladas, uno de los elementos claves en estos procesos de mejora de la profesión docente son los estándares profesionales y del desempeño los cuales integran representaciones conceptuales y enfoques pedagógicos sobre el aprendizaje y sobre la enseñanza. Por tanto, constituyen un referente teórico-práctico para el desempeño docente de calidad.

Los estándares se refieren a criterios de logro que, una vez consensuados por la comunidad educativa, deben ser alcanzados

por todos los docentes lo que, en definitiva, posibilita y fortalece la evaluación⁴ de su desempeño.

En consecuencia, estos estándares, “son una herramienta muy útil para establecer un sistema que permita monitorear y evaluar dicho desempeño profesional, en los diversos momentos de su tránsito por la Carrera Docente”. (Abréu y De los Santos, 2010; 32). Asimismo, de insertarse en un ciclo articulador de políticas integrales, estos estándares aportan importantes criterios a las instituciones formadoras en la medida en que permiten identificar debilidades formativas y formular nuevas propuestas de desarrollo profesional que puedan ofrecer opciones de formación basadas en las verdaderas necesidades de los sujetos.

La necesidad de los Estándares también está planteada en la política 4 del Plan Decenal de Educación 2008-2018 en la que se destaca el establecimiento de claros estándares de calidad de los aprendizajes, del desempeño docente, de la gestión de los centros educativos y de todas las instancias del Ministerio de Educación.

Estas líneas de acción se explican porque el verdadero sentido de la carrera profesional docente supone que, en las diferentes etapas de esa trayectoria, se pongan de manifiesto de manera progresiva las competencias que muestren una práctica docente evolutiva y consolidada y una experiencia sustentada en un verdadero desarrollo profesional.

En el *Informe final de consultoría sobre políticas docentes en República Dominicana*, Beca (2012: 12), refiriéndose al proceso de evaluación del desempeño, señala que:

⁴ Tal como se colige de las diversas conceptualizaciones sobre la evaluación, su función va más allá de lo meramente simbólico, pues tiene una función política al articularse con la toma de decisiones, nuevas metas y reformas en el sector educativo. (*Evaluación y reforma educativa*, 1997: 6).

La certificación docente: Otro eslabón para una carrera docente renovada

Considere aspectos objetivos del desempeño profesional en el aula y en el centro educativo lo que requiere un esfuerzo técnico complejo de diseño de instrumentos adecuados. A través de la evaluación docente, los maestros podrán ir evidenciando y certificando periódicamente los progresos en su desarrollo profesional y en su práctica, respaldados por las oportunidades de aprendizaje continuo a las que hayan tenido acceso.

La validez de estos planteamientos cobran pertinencia en nuestro contexto porque la escuela tiene que ser el foco del cambio; el escenario donde el ejercicio docente muestre la calidad aspirada de manera que la cultura de la escuela esté permeada por un clima de aprendizaje para todos: estudiantes, docentes, personal directivo y familias.

Experiencias en la región

Las consideraciones anteriores explican por qué los modelos de carrera docente sitúan en el centro del debate la mejora del desempeño docente, como elemento sustantivo de las transformaciones demandadas por los sistemas educativos y cuentan con sistemas de evaluación del desempeño.

Consideramos que la definición y aplicación de estos estándares se suman a los beneficios indicados anteriormente y contribuyen a promover un mayor nivel de conciencia en los y las docentes y en las instituciones educativas, en lo concerniente a la responsabilidad y los resultados obtenidos.

En el caso más cercano, el de Puerto Rico, la carrera docente cuenta con estándares profesionales, evaluación del desempeño, certificación docente esta última legitimada por una ley que data del año 1955.

Otro país de la región cuya experiencia en la carrera docente ha mostrado buenos resultados, es el caso de Méjico cuya carrera

docente exige para ingresar al sistema una evaluación realizada por una instancia externa. Asimismo, para avanzar de un nivel a otro dentro de una vertiente o categoría también se exige la evaluación correspondiente.⁵

En el caso de Colombia se ha impulsado una nueva carrera que tiene como eje el mérito académico, y exige tres evaluaciones: La del período de prueba, la anual de desempeño y la de competencias. La evaluación de competencias es voluntaria y pueden optar por ella los que deseen ascender de grado o nivel.

Por su parte, Chile, cuenta con estándares de contenido para la formación docente en los diferentes niveles de algunas disciplinas (Lenguaje, Matemáticas, Sociales y Naturales), así como con estándares para la formación inicial. También se aplica una prueba voluntaria (en proceso de regular legalmente su obligatoriedad) para autorizar el ejercicio docente en las escuelas públicas.

En Argentina, tanto la formación como la certificación están a cargo de los Institutos Superiores de Formación Docente y tiene carácter nacional.

Otro caso cercano interesante es el de El Salvador donde se establece una prueba final que evalúa las competencias previas y pedagógicas como condición para graduarse.

Por último, en el caso de Brasil se imparte una prueba voluntaria de competencias a los egresados de educación.⁶

⁵ En este país se prevén tres vertientes en la carrera magisterial: Docentes frente a grupos, docentes en funciones directivas y docentes en actividades técnico-pedagógicas. En cada una de estas vertientes se evalúan con puntajes: Preparación profesional, cursos de actualización y superación profesional, grado académico, antigüedad, y desempeño profesional. En ningún caso se promociona un docente con menos de 70 puntos. (Laies y De los Santos, 2010).

⁶ Cuando usamos el concepto de competencias nos referimos a conocimientos, valores y actitudes.

Esa diversidad de experiencias, nos lleva a destacar que, el marco de las *Mesas Consultivas OEI Metas 2021*, en la Mesa de Fortalecimiento de la Profesión Docente (pág. 155) se expresa lo siguiente:

*En el país se podrían considerar experiencias, ya desarrolladas en otros países de la región, que han incorporado el mecanismo de **certificación de la carrera docente**, asociado a la finalización exitosa del período de prueba en la fase de inducción y al buen desempeño, referido al cumplimiento de estándares, a la innovación y desarrollo de buenas prácticas en el caso de **maestros ya certificados**⁷ que deben renovar periódicamente su licencia.*

Dada la coyuntura actual del país, la esperanza renace, pues en:

Un escenario virtuoso para el futuro, se podría esperar que el lado profesional y técnico de los docentes fuera mejorando, al mismo tiempo que se fortalecieran las instituciones externas de apoyo, evaluación y seguimiento de los resultados de la educación (PREAL, 2012: 4).

Ruta tentativa hacia la Carrera Docente en la República Dominicana

En el caso particular de la República Dominicana, está en la etapa preparatoria de definición del Sistema de certificación profesional y del desempeño docente que habrá de incluir tanto al personal actualmente en servicio como los que habrán de incorporarse en el futuro.

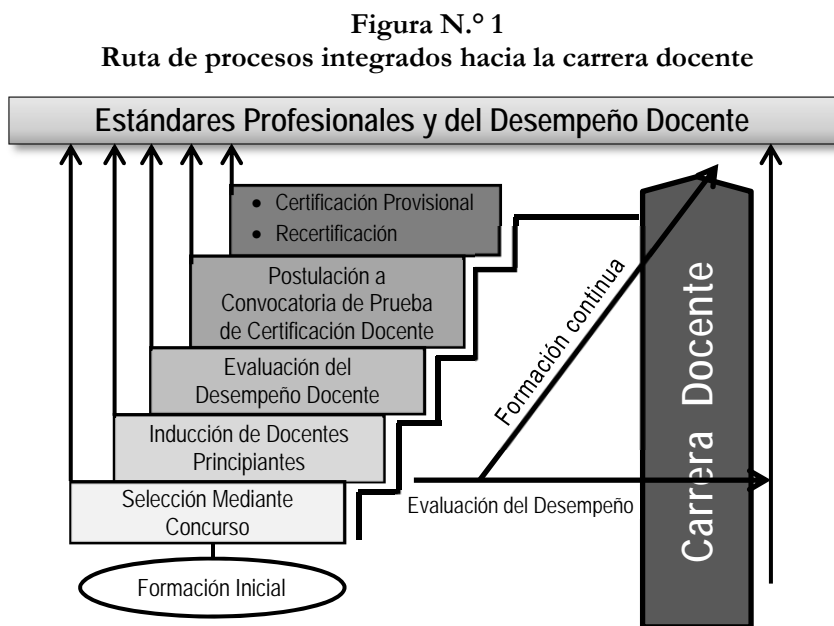
El proceso partiría de los resultados de la evaluación del desempeño, basado en los estándares aprobados y proseguiría con el registro para las correspondientes convocatorias a pruebas de certificación y recertificación, según se establezca. En lo que concierne a los docentes de nuevo ingreso, el proceso contemplaría

⁷ La subrayado en negritas es nuestro.

desde la evaluación de ingreso por concurso, la inducción (inserción), evaluación del desempeño, registro y prueba de certificación, todos con estricto apego a los estándares profesionales y del desempeño docente.

Las pruebas de certificación a que se hace referencia están destinadas a medir los conocimientos y competencias indispensables para que un docente pueda desempeñar una labor efectiva y eficiente en el salón de clases, así como en su participación en la gestión del centro al que pertenezca y en su interacción con otros actores del sistema educativo. Es decir, estas pruebas están supuestas a medir conocimientos generales y específicos fundamentales, destrezas metodológicas y comunicativas, disposiciones actitudinales hacia la enseñanza y capacidades básicas de liderazgo y de interacción con la comunidad escolar.

El siguiente esquema muestra la ruta probable dentro de una visión de desarrollo de la carrera docente en el país:



Elaboración: Fuente propia.

Por supuesto, para que la implantación de un proceso de certificación con estas características sea exitosa y sostenible en el sistema educativo dominicano, se requiere que el mismo cuente con una amplia participación de los sectores y actores más relevantes y comprometidos con la educación del país, tanto para su definición y aprobación como para su ejecución. Esto incluye el involucramiento de las entidades académicas, evaluadoras y profesionales que tengan incidencia en procesos formativos y cualificadores de la calidad docente.

Conclusión

No cabe duda de que este proceso de la Certificación como parte del desarrollo de la carrera docente abre un nuevo horizonte orientado a la mejora sustancial de la formación y el desempeño docente. En esa medida, pretende garantizar que el personal docente titulado y en ejercicio reúna las competencias que le permitan un ejercicio profesional eficiente y situado en el contexto donde lleva a cabo su labor.

Además, contribuye a la toma de conciencia respecto a que:

En la sociedad que nos toca vivir, los conocimientos que adquieren los docentes en la etapa de formación inicial tienen fecha de caducidad. No podemos seguir aspirando que la formación inicial nos dote de competencias para toda nuestra vida profesional activa. Por el contrario, tanto por la aparición constante de nuevas ocupaciones y profesiones, como por el incontenible avance de conocimientos, se requiere de las personas —de los ciudadanos— una actitud permanente de aprendizaje. (Marcelo y Vaillant, 2012: 20).

Un proceso de esta naturaleza requiere capacidades técnicas, tiempo, sistema automatizado, consultas a expertos y conocimiento de las experiencias exitosas de otros países, pues aunque se respeten las diferencias contextuales las mismas pueden constituirse en referentes orientadores de los cuales podemos aprender.

De ahí la importancia de la consulta y la difusión de los avances y rutas de estos procesos, como vía para la toma de conciencia del sentido de la certificación docente y, por ende, de su comprensión en el escenario de los desafíos pendientes relacionados con el tema docente.

Referencias bibliográficas

- Abréu, C., & De los Santos, S. (2010). Estándares del perfil de desempeño docente en República Dominicana. Ministerio de Educación República Dominicana (borrador para la discusión).
- Aguerreberre, J. (2003). *Creating a better education system for all students*. New Jersey: Charles W. Hunt Memorial Lecture.
- Aguerrondo, I. (2003). *Formación docente: Desafíos de la política educativa*. [Serie: Cuadernos de discusión 8]. Buenos Aires: Secretaria Educación Pública, Argentina.
- Beca, C. (2012). *Informe final de consultoría sobre políticas docentes en República Dominicana*. Santo Domingo: Ministerio de Educación.
- Darling-Hammond, L., LaFors, J., & Snyder, J. (2001). Educating teachers for California's Future. *Teachers Education Quarterly*, 28(1), 9-13.
- Darling-Hammond, L. (2001). Standard setting in teaching: Changes in learning, certification, and assessment. En V. Richardson (ed.). *Handbook of research on teaching* (4^{ta} ed.). Washington: American Educational Research Association.
- Goodlad, J. (1991). Why we need a complete redesign for teacher education. *Educational Leadership*, 49(3), 4-10.

La certificación docente: Otro eslabón para una carrera docente renovada

Hargreaves, A., & Fullan, M. (2012). *Professional capital: transforming teaching in every school*. New York: Teachers Colleges Press.

Laies, G. F., & De los Santos, A. (2010). *Nuevos docentes, nuevas carreras: El debate por la reforma de la carrera profesional en América Latina*. Buenos Aires: Centro de Estudios en Políticas Públicas.

Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y Cultura. (2005). *Education for all. The quality Imperative*. París: EFA Global Monitoring Report.

Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y Cultura. (2012). *Informe Regional de Monitoreo del Progreso Hacia una Educación de Calidad para Todos en América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile: Unesco.

Marcelo, G., & Vaillant, D. (2012). *Desarrollo profesional docente*. Madrid: Narcea, S. A.

Ministerio de Educación. (2008). *Plan Decenal de Educación 2008-2018*. Santo Domingo: Ministerio de Educación.

Ministerio de Educación. (2010). *Metas educativas: la educación que queremos para la generación de los bicentenarios: Un compromiso de todos. Consulta Nacional*. Santo Domingo: MINERD/MESCyT/MCU/INFOTEP.

Municipio de Chacao, Venezuela. (s. a.). *La certificación del desempeño docente*. [Sistema de Certificación de los Docentes]. Recuperado de <http://www.tecnoedu.net/scd/consultas.php>

Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina y el Caribe –PREAL–. (2012). *El actual escenario de las políticas docentes en América Latina [Serie Políticas]*.

Saturnino de los Santos, Celeste Abrén Van Grieken

Reform Support Network. (2011). *Engaging education. A reform support network guide for states and districts*. Washington: Reform Support Network.

Saturnino de los Santos Solís

Ph. D. en Educación, área de especialización (*major*) en investigación social y (*minor*) en evaluación; maestría en Extensión Educativa, concentración en planificación y evaluación, ambos obtenidos en The Ohio State University (OSU), Estados Unidos. Realizó sus estudios de grados (licenciatura en educación, mención desarrollo rural) en la Universidad Autónoma de Santo Domingo (UASD). Además cuenta con una especialidad en Sociología, y se ha desempeñado por más de 25 años como profesor de investigación social y de evaluación, y con una vasta experiencia como consultor independiente.

Celeste Abréu Van Grieken

Es licenciada en Educación (UASD). Tiene una Maestría en Educación (INTEC) y un Postgrado en Supervisión Educativa. Ha sido docente de los niveles básicos, medio y superior. Actualmente se desempeña como asesora académica del Instituto Nacional de Formación y Capacitación del Magisterio (INAFOCAM) y como consultora de centros educativos privados. Sus publicaciones incluyen artículos y ponencias sobre temas educativos de actualidad.

Email: abreuceleste@hotmail.com

Recibido: 30/04/2013

Aprobado: 18/08/2013

