



EVALUACIÓN DE LAS CONDICIONES PARA UNA DOCENCIA EFECTIVA: UN MODELO A PARTIR DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Arturo Barraza Macías

Maestro en Educación

Coordinador del Programa de Investigación de la Universidad Pedagógica de Durango

México

tbarraza@terra.com.mx

Dolores Gutiérrez Rico

Maestra en Educación

Coordinadora de la Maestría en Educación Básica de la Universidad Pedagógica de Durango

México

lolitarico@terra.com.mx

RESUMEN

En el presente trabajo se propone un modelo para la evaluación de las condiciones que favorecen una buena docencia a partir de la disciplina-campo de estudio-teoría del comportamiento organizacional. Se presenta la fundamentación teórica y los componentes del modelo.

PALABRAS CLAVE

Evaluación, Desempeño docente, Comportamiento organizacional

ABSTRACT

The present work proposes a model for assessing the conditions that favor a good education, starting from the discipline-field of study-theory of organizational behavior. Theoretical basis and components of the model are presented

KEY WORDS

Assessment - Educational performance - Organizational behavior

Presentación

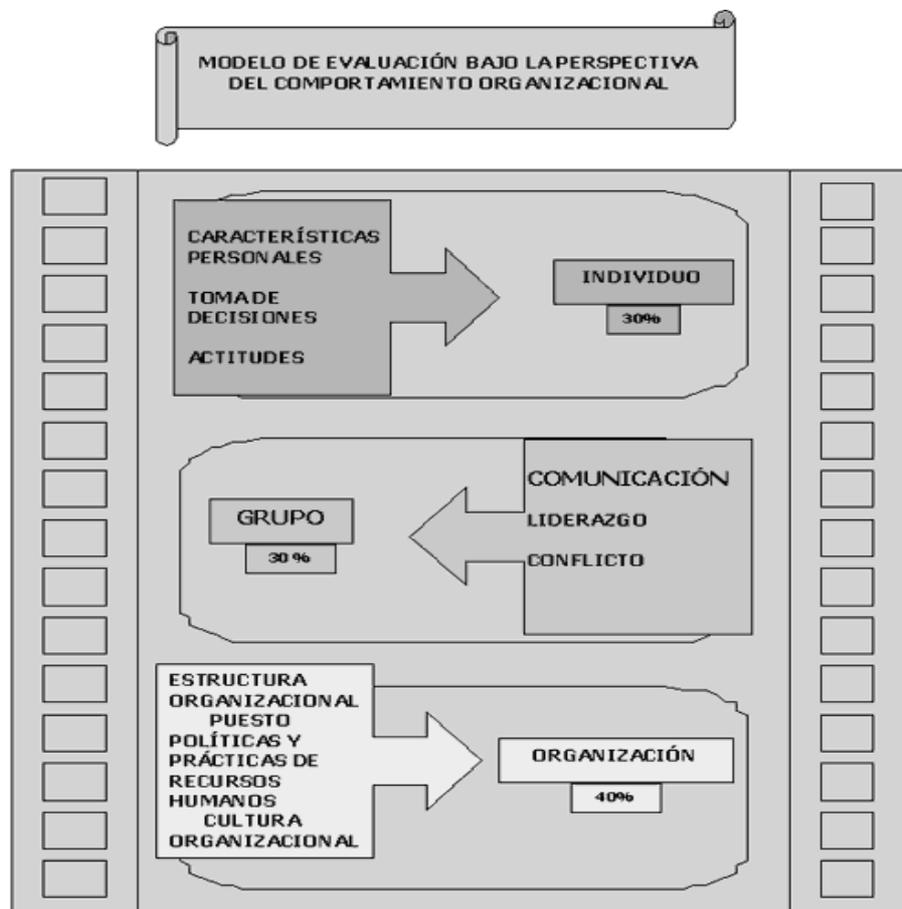
La década de los 90s fue escenario de profundas reformas educativas en la gran mayoría de los países iberoamericanos; estas reformas tenían como objetivo central repensar las prácticas discursivas, normativas e institucionales que regulan los sistemas educativos nacionales.

Más allá de las trayectorias específicas de los diferentes sistemas educativos nacionales y de las condiciones específicas de cada país, se puede identificar como uno de los principales elementos desencadenantes de estas reformas a: "la generalizada aceptación de nuevas reglas del juego en el contexto económico internacional, tales como la globalización de la economía y el desafío de la competitividad internacional" (Braslavski y Cosse, 1996, p. 4)

Estas reformas han estado guiadas, en la mayoría de las ocasiones, por un propósito central como lo es la búsqueda de la calidad educativa; para el logro de ese propósito se han implementado políticas tendientes a:

- Reformar los planes y programas de estudio.
- Avanzar en los procesos de descentralización.
- Instaurar una cultura de la evaluación y de la rendición de cuentas.

El trabajo desarrollado en esta última línea de acción ha permitido identificar a la variable "desempeño profesional del docente" como una de las más determinantes, para el logro de la calidad educativa. En ese sentido, se considera que "el fracaso o el éxito de todo sistema educativo depende fundamentalmente de la calidad del desempeño de sus docentes" (Valdés, 2000, p. 1)



Esta premisa ha dado lugar a dos posturas, regularmente enfrentadas entre sí, y que para efectos de exposición resumiríamos de la siguiente manera

- a) por una parte se considera a la evaluación del desempeño docente como una forma de fomentar y favorecer el perfeccionamiento de los docentes, o como una manera de identificar las cualidades que conforman a un buen docente para, a partir de ahí, generar políticas educativas que coadyuven a su generalización.
- b) por otra parte la evaluación del desempeño docente es vista como una estrategia de vigilancia jerárquica que controla las actividades de los profesores, esta posición normalmente es asociada a posiciones de defensa gremial.

Más allá de estas dos posturas, y sin menoscabar la importancia de las mismas, en el presente trabajo los autores consideran de mayor pertinencia el centrar los esfuerzos de evaluación en las condiciones que posibilitan una docencia efectiva, más que en la docencia misma.

Esta postura surge en el entendido que si se conocen las causas o factores asociados que posibilitan una buena docencia se puede dar lugar a estrategias globales de intervención que coadyuven al logro de una docencia efectiva, lo que a su vez, impactaría el aprendizaje de los alumnos.

La perspectiva del evaluador

La evaluación es un término de uso común en el campo educativo, sin embargo, su omnipresencia en el discurso educativo no necesariamente implica un marco teórico suficientemente desarrollado y unificado en base a pocas ideas fuerza, lo cual es un signo distintivo de madurez teórica.

Una de las ideas fuerza que empiezan a configurar el discurso de la evaluación educativa es la importancia que reviste el establecimiento de un marco de referencia para el proceso de evaluación. El marco de referencia, para efectos de este trabajo, se entenderá desde un enfoque estructural que permite identificar como componentes del marco referencial a la perspectiva del evaluador y el contexto de la evaluación (Valenzuela, 2004).

La perspectiva del evaluador le permite tomar una serie de decisiones metodológicas que necesariamente impactan su posición con relación al objeto de evaluación y con el proceso mismo de la evaluación. En ese sentido, la apuesta en

el presente trabajo es básicamente postpositivista (Magee, 1994 y Pérez, 1999), la cual establece que no hay observación, investigación, indagación y, en este caso, evaluación que no esté determinada por la teoría, por lo que la perspectiva del evaluador en este modelo estará determinada por una teoría de base, la cual será presentada en el siguiente rubro denominado "fundamentación teórica".

Fundamentación teórica

El ser humano del siglo XXI vive en una sociedad organizacional, por lo que su vida y muerte transcurren en organizaciones. En ese sentido, si se desea estudiar como se comporta este ser humano, se debe intentar comprender su comportamiento en el seno de una organización, en otras palabras se debe comprender su comportamiento organizacional.

Una primera aproximación a lo que es el comportamiento organizacional se puede obtener a partir de dos definiciones que ofrecen los autores clásicos en el campo:

- a) "El comportamiento organizacional es el estudio y la aplicación de los conocimientos acerca de la forma en que las personas, individual y grupalmente, actúan en las organizaciones. Trata de identificar maneras en que los individuos pueden actuar con mayor efectividad." (Davis y Newstrom, 2003, p. 4).
- b) El comportamiento organizacional (a menudo abreviado como CO) es un campo de estudio que investiga el impacto que los individuos, los grupos y la estructura tienen sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar tal conocimiento al mejoramiento de la eficacia de la organización (Robbins, 1999, p. 7).

Con base en estas dos definiciones, pero a su vez trascendiéndolas, se puede afirmar que el comportamiento organizacional, como todo campo de estudio emergente, puede ser definido bajo tres ópticas: como disciplina científica, como campo de estudio y como teoría; el interjuego de estos tres elementos es lo que realmente explicaría lo que es el comportamiento organizacional. A esta primera acotación del concepto se le pueden agregar cuatro características que terminarían de conformar un concepto comprensivo del comportamiento organizacional:

- El comportamiento organizacional estudia la forma en que las personas, individual y grupalmente, actúan en las organizaciones (variable dependiente).
- El comportamiento organizacional estudia el impacto que los individuos, los grupos y la estructura tienen sobre el comportamiento dentro de las organizaciones (variables independientes),

- El comportamiento organizacional busca aplicar el conocimiento derivado del estudio de estas variables al mejoramiento de la eficacia de la organización (la organización como objetivo).
- La eficacia de la organización depende de las maneras en que los individuos pueden actuar con mayor efectividad (el sujeto como objetivo).

Estas cuatro características permiten ilustrar la dualidad del comportamiento organizacional como disciplina científica-campo de estudio-teoría, esto es, por una parte tiene un componente explicativo (las dos primeras características) y por otra parte tiene un componente prescriptivo (las dos últimas características). Esta dualidad también puede ser ubicada a partir de los objetivos que se pretenden lograr con el comportamiento organizacional: describir, predecir, controlar y desarrollar (Davis y Newstrom, 2003); los dos primeros conducen a una intencionalidad explicativa, mientras que los dos últimos reflejan una intencionalidad prescriptiva.

Más allá de esta dualidad es posible identificar dos ventajas que aporta el comportamiento organizacional: la primer ventaja se obtiene de su carácter interdisciplinario ya que integra un conjunto de disciplinas científicas como serían las del comportamiento (v. gr. psicología social), las administrativas (v. gr. administración del cambio) y las organizacionales (v. gr. desarrollo organizacional), mientras que la segunda ventaja, en consonancia con la primera, se deriva de la base emergente de investigaciones y marcos conceptuales que han permitido profundizar y ensanchar el espectro de estudio y acción en este campo.

Estas dos ventajas convierten al comportamiento organizacional en una disciplina científica-campo de estudio-teoría sumamente atractiva para la investigación y la evaluación; sin embargo, su uso debe ser precedido por una decisión: ¿se toma el enfoque de abordaje que privilegia las variables independientes (Robbins, 1999) o dependientes (Davis y Newstrom, 2003).

En el caso del presente trabajo la decisión se orientó a tomar como enfoque de abordaje a las variables independientes, por lo que los componentes del modelo de evaluación serán definidos a partir de tres variables: los individuos, los grupos y la organización (Robbins, 1999). Cada una de estas variables puede ser operacionalizadas en variables intermedias (dimensiones) y variables empíricas (indicadores), constituyendo éstas últimas las variables causales que afectan la productividad de una organización, sea de manera directa o a través de variables mediadoras (v. gr. grado de privacía que funge como variable mediadora de la variable condiciones ambientales).

La operacionalización de estas variables se presenta en el modelo de evaluación.

Modelo de evaluación

El modelo de evaluación que se propone se basa en tres componentes: individuo, grupo y organización. Cada uno de estos componentes se subdivide en dimensiones que serían las variables intermedias a indagar (vid esquema infra).

Es necesario aclarar que la revisión de la información procedente del comportamiento organizacional indicaba un conjunto más amplio de variables intermedias por lo que hubo la necesidad de hacer un filtro en base a tres criterios: el primero era referido a la importancia que le brindaba el propio autor que se consultó, el segundo el soporte de investigaciones que lo respaldaban y el tercero la existencia de no contradicción en las investigaciones de sustento

En el caso de la ponderación cuantitativa de cada variable se intentó articular dos criterios: la importancia teórica y la importancia para el contexto. Las dimensiones a tomar en cuenta en cada una de las variables y su ponderación cuantitativa se pueden observar en el esquema que se presenta a continuación.

Una vez definido el modelo es necesario proceder a establecer una operacionalización de las variables con el objetivo de establecer las variables empíricas o indicadores que estarán sujetas a indagación y que por lo tanto guiarán el diseño de los instrumentos que se requieren para recolectar la información. A continuación se presentan los cuadros donde se realizaron las operacionalizaciones de cada una de las variables teóricas.

Variable	Dimensiones	Indicadores
Individuo	Características personales	Locus de control
		Maquiavelismo
		Autoestima
		Automonitoreo
		Toma de riesgos
	Toma de decisiones	Atribuciones causales de desempeño
		Proceso de toma de decisiones
		Comunicación de estándares éticos
	Actitudes	Satisfacción en el trabajo

		Compromiso con el trabajo
		Compromiso organizacional

Variable	Dimensiones	Indicadores
Grupo	Comunicación	Dirección
		Redes
		Barreras
	Liderazgo	Estilo
		Estructura de la tarea
		Posición de poder
		Evaluación
	Conflicto	Cognición
		Personalización
		Intenciones
		Negociación

Variable	Dimensiones	Indicadores
Organización	Estructura organizacional	Definición de puesto
		Cadena de mando
		Formalización
		Especialización
	Puesto	Características motivacionales
		Condiciones ambientales
	Políticas y prácticas de	Prácticas de selección

	recursos humanos	
		Programas de capacitación
		Evaluación del desempeño
		Normas sindicales
	Cultura organizacional	Innovación y toma de riesgo
		Atención al detalle
		Orientación a los resultados
		Orientación hacia las personas
		Orientación al equipo
		Energía
		Estabilidad

A manera de cierre

El tránsito de la evaluación del desempeño docente a la evaluación de las condiciones que posibilitan el desempeño docente adquiere relevancia en el entendido de que el conocimiento de las causas o factores asociados que posibilitan una buena docencia puede dar lugar a estrategias globales de intervención que coadyuven al logro de una docencia efectiva, lo que a su vez, impactaría el aprendizaje de los alumnos.

Este cambio de foco de interés en la evaluación del desempeño docente pueda arrojar frutos considerables para el logro de un verdadero cambio educativo. Así mismo, la apuesta por el modelo teórico del comportamiento organizacional permite enfrentar el reto de evaluación desde una perspectiva más holística que evite los reduccionismos que vienen aparejados a la asunción de otras posturas teóricas.

Bibliografía

Braslavki, C. y Cosse, G. (1996). Las actuales reformas educativas en América Latina: cuatro actores, tres lógicas y ocho tensiones. Buenos Aires: Preal.

Keith, D. y Newstrom J. (2003). Comportamiento humano en el trabajo. Ciudad de México: Mc Graw Hill.

Magee, B. (1994). Popper. México: Colofón.



http://www.umce.cl/~dialogos/n10_2005/barraza.swf

Fecha de recepción: 15 de noviembre, 2005. Fecha de aceptación: 15 de enero, 2006

**REVISTA ELECTRÓNICA DIÁLOGOS EDUCATIVOS. AÑO 5, N° 10, 2005
ISSN 0718-1310**

Pérez Ransanz, A. (1999). Kuhn y el cambio científico. México: FCE.

Robbins, S. (1999). Comportamiento organizacional. México: Prentice Hall Hispanoamericana,

Valdés Veloz, H. (2000), Evaluación del Desempeño Docente, ponencia presentada en el evento Evaluación del Desempeño Docente, realizado en la ciudad de México del 23 al 25 de mayo del año 2000 y publicado en la sección Documentos en la página oficial de la Organización del Estados Iberoamericanos.

Valenzuela, J. R. (2004). Evaluación de las instituciones educativa. México; Trillas-ITESM