



## ***DE LOS MODELOS ESTATICOS A LOS MODELOS DINAMICOS***

Darío Abad Arango

Durante los últimos 50 años se ha presentado una gran evolución teórica, conceptual y metodológica en materia de procesos de evaluación y auto evaluación.

Adicionalmente la revolución tecnológica ha adquirido rumbos insospechados que han generado enormes impactos en el mundo de hoy, haciendo viable el uso de instrumentos que hasta hace pocos años se utilizaban muy poco por su alto costo de aplicación y ha prometido romper con muchos paradigmas que hasta hace pocos años eran vistos como dogmas y permitido el advenimiento de modelos dinámicos de evaluación que permiten ver la película como un proceso evolutivo que se puede monitorear, cuantificar, registrar y evaluar permanentemente en contraste con la fotografía a que hemos estado acostumbrados con todos los problemas que esta presenta para evaluados y evaluadores.

Esta nueva forma de medir, caracterizar, percibir y evaluar procesos, programas o fenómenos específicos esta llamada a desplazar en el corto plazo métodos e instrumentos convencionales cuya utilización significa alto grado de subjetividad, altos niveles de imprecisión e incertidumbre y altas posibilidades de error en la apreciación y, porque no, en el juicio final.

Estamos en presencia de nuevos conceptos, de mejores métodos y de mejores instrumentos que van a sustituir gradualmente esquemas tradicionales de alto



riesgo y poca confiabilidad y a remplazarlos por instrumentos mas modernos de mayor alcance, mejor confiabilidad y un amplio potencial de aplicación.

Así como en la cirugía el tradicional bisturí se ha visto desplazado por los rayos láser facilitando la aplicación de cirugías no invasivas que causan menos daño al paciente, implican menos riesgos, producen mejores resultado y amplían las posibilidades de la cirugía como método de prevenir, tratar y curar enfermedades, lo mismo puede suceder con los métodos e instrumentos de diagnóstico u tratamiento organizacional.

Sin ánimo de pretender ser exhaustivos pudiéramos mencionar algunos paradigmas que aparecen cuestionados y que están en vía de ser considerados anacrónicos:

## **1. EL CONCEPTO DE RECURSOS**

Históricamente la teoría económica se apoya en la existencia de solamente tres recursos; los recursos físicos, los recursos financieros y la mano de obra. Estos recursos tradicionalmente se clasifican como recursos de balance por el hecho de que son los que conforman el activo de una organización. Sin embargo cada día se acepta el hecho innegable de que toda organización dispone de otra categoría de recursos que son igualmente necesarios y valiosos para su desempeño y que hacen parte de sus activos, de su patrimonio y que por ende la gerencia debe preocuparse por gestionar, incrementar y mejorar esas otras categorías de activos; veamos:

- **El Talento Humano**

Ya no se puede hablar de mano de obra, que implica destrezas manuales y capacidad física, puesto que se acepta que la importancia del ser humano



# Educación & Derecho

Asociación Colombiana de Facultades de Derecho

como agente económico productivo que contribuye con sus acciones a configurar el mercado en la medida en que produce y genera una oferta y consume y genera una demanda radica en sus características intangibles como su vocación, sus valores éticos, sus creencias, su inteligencia, su creatividad, su carácter, su personalidad y su disciplina que lo sitúan en el centro de todo proceso de desarrollo y conforma al activo mas valioso e importante de una organización y de un país.

He aquí la explicación de porque la educación moderna se concentra menos en el desarrollo de destrezas manuales y capacidad física y mas y mas en el desarrollo y fortalecimiento del ser humano en sus aspectos intelectual, emocional, sicoafectivo, y espiritual lo cual implica una formación integral que pretenden ofrecer las instituciones educativas de avanzada y que conlleva el desarrollo de competencias, la formación en valores, el fortalecimiento de la inteligencia y la capacidad creativa, el desarrollo de talentos y potenciales, el cultivo de la inteligencia, la creatividad y la capacidad innovadora, la educación del carácter y la personalidad, el fortalecimiento de la disciplina y la capacidad de liderar, respetar normas y valores, actuar en función del interés colectivo, respetar y preservar el medio ambiente y actuar en equipo con mente abierta y actitud positiva y propositiva.

Pero además de reconocer que en el ser humano radica el activo mas valioso, importante y estratégico de una sociedad y que es precisamente la educación integral el instrumento idóneo para desarrollar, orientar y aprovechar ese activo, existen otras categoría de recursos que aportan significativamente al desarrollo de una organización, veamos:

- **Los Recursos Informáticos**



# Educación & Derecho

Asociación Colombiana de Facultades de Derecho

Contribuyen enormemente a racionalizar las interacciones entre grupos de personas e instituciones, a facilitar el flujo de información y de conocimientos, son indudablemente un activo muy valioso de una organización y en especial de una organización educativa que cuenta con la información y el conocimiento como uno de sus principales insumos.

- **Los Recursos Tecnológicos**

Han incrementado en forma casi exponencial la capacidad de capturar, procesar, interpretar, transmitir, y presentar tanto la información como el conocimiento y representan un valiosísimo recurso para toda institución educativa.

- **Los Recursos Logísticos**

Facilitan el desplazamiento de personas, materiales, documentos, informes y conocimientos y son indudablemente un valioso instrumento para racionalizar agilizar y simplificar todos los procesos de enseñanza, aprendizaje que se realizan al interior de una institución educativa.

- **Los Recursos Ambientales**

Incorporan la naturaleza y el medio ambiente al proceso educativo y contribuyen significativamente para que dicho proceso sea amable, seguro y placentero y conforman también un activo muy valioso de una organización educativa

En conclusión pretender que se puede continuar evaluando solamente con recursos de balance puede significar un acto de irresponsabilidad, una posición simplista y superficial.



## **2. ESTADOS FINANCIEROS Y ESTADÍSTICAS**

Otro paradigma que debemos superar es el que considera que los únicos instrumentos valiosos y útiles para administrar una organización son los estados financieros y las estadísticas. Hoy en día se debe trabajar con base en indicadores de desempeño que van mas allá de la cifra contable o estadística y que buscan relacionar una variable con otras con el fin de obtener resultados que reflejen niveles de desempeño, establezcan tasas de crecimiento, variación o rotación de esas variables, permitan evaluar la capacidad de gestión de una organización y faciliten establecer relaciones de causalidad o de condicionalidad entre los mismos y los resultados, las variables y los procesos, los recursos y la población atendida. Los sistemas de indicadores adicionalmente nos permiten: Establecer referentes, realizar análisis comparativos, monitorear la evaluación en el tiempo de variables y procesos, asignar recursos, tomar decisiones, detectar vacíos, errores, falencias o amenazas y en fin adoptar medidas correctivas y proyectar una organización hacía el futuro.

## **3. ENTRE EL GARROTE Y LA ZANAHORIA**

Otro paradigma que debemos entrar a reevaluar es aquel que parece tan arraigado en nuestra cultura y nuestra tradición que sugiere que la única manera de mejorar un proceso es sancionando aquellos que lo ejecutan mal, olvidándonos que existe otra alternativa que consiste en motivar, estimular y premiar a los que lo ejecutan bien. La educación como fenómeno social es un proceso estratégico, fundamental para nuestro desarrollo pero no basta con criticar, señalar, sancionar, censurar aquellas instituciones que no la imparten bien; también hay que confiar, destacar, estimular, premiar y motivar a quienes la realizan bien.



## **4. NUEVAS TECNOLOGÍAS**

Desde el punto de vista metodológico tampoco nos podemos sostener en la tradicional teoría de que solamente existen procesos y fenómenos que son cuantificables, otros que son verificables y otros que son observables. Las nuevas concepciones metodológicas nos indican que apoyándonos en métodos denominados análisis de percepción se pueden realizar análisis de satisfacción y de impacto que antes se consideraban imposibles y se dejaban al criterio subjetivo e imponderable del evaluador.

## **5. EL USO DE REFERENTES**

Finalmente pretender que se pueden evaluar ciertos fenómenos como la calidad, la belleza, la personalidad haciendo abstracción de referentes no pasa de ser un síntoma de desdén o de arrogancia que nos puede conducir a la comisión de serios errores a nivel metodológico como a nivel de resultados. No existe ni la calidad total, ni la belleza absoluta, ni la personalidad ideal; todos estos conceptos son relativos y deben ser evaluados a la luz de un contexto adecuado que permita establecer comparaciones, afinidades, relaciones con otros entes que componen un mismo universo.

## **6. CONCLUSIONES**

En fin, todo lo anterior nos conduce a pensar y proponer que es posible incorporar a nuestros sistemas de evaluación, certificación y acreditación métodos dinámicos modernos que apoyados en nuevas tecnologías y en el uso de otros instrumentos nos permitan pasar de la foto a la película, de lo ocasional a lo permanente, de lo aleatorio a lo sistemático, de lo subjetivo a lo



# Educación & Derecho

Asociación Colombiana de Facultades de Derecho

objetivo, de lo aislado e independiente a lo colectivo, de lo confuso y superficial a lo riguroso y estricto y de lo descriptivo a lo analítico.