

Estudio de la efectividad docente del nivel superior mediante modelos estratégicos para la creación de una estrategia tecnológica

Laura Vázquez, Miguel Cruz, Jorge Vázquez y Juan Náhuat

L. Vázquez, M. Cruz, J. Vázquez y J. Náhuat
Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla, Calle 21 Sur No.1103, Barrio Santiago, 72410 Puebla
lauracristina_vazquez@hotmail.com

M. Ramos., V.Aguilera., (eds.) .Ciencias de la Ingeniería y Tecnología, Handbook -©ECORFAN- Valle de Santiago, Guanajuato, 2014.

Abstract

Educational effectiveness is defined as the set of activities the teacher does before and during the act of teaching, which produce changes in students in relevant domains. This research takes a study on the effectiveness of superior level teaching, using strategic models such as SWOT analysis and value chain proposed by Porter, to find the necessary variables involved for creating a technology strategy, because it can be applied in education, through the teachers capacity and ability to obtain improvements from an action, in other words, their effectiveness.

20 Introducción

Hoy en día en muchas empresas la tecnología se gestiona al más alto nivel como una variable estratégica principal. En muchos casos, la tecnología ha sido la clave del éxito y un arma poderosa para ganar y mantener una ventaja competitiva. La estrategia tecnológica, es decir, la utilización de la tecnología para obtener una ventaja sostenible sobre los competidores no puede quedar aparcada en los niveles inferiores de decisión, sino que debe integrarse en la estrategia global (Escorsa y Valls, 2003).

La estrategia tecnológica se refiere a la manera en que las organizaciones seleccionan, asimilan, adaptan, mejoran y diseñan la tecnología. Toda estrategia tecnológica será exitosa en la medida en que sea consistente y esté vinculada con cada una de las etapas dentro del proceso productivo (Martínez, 2006).

Considerando lo anterior, la estrategia tecnológica puede ser aplicada en el ámbito educativo, a través de la capacidad y habilidad del docente para obtener mejoras a partir de una acción, es decir; de su efectividad.

Dunkin afirma que la efectividad docente es una cuestión referida a la capacidad del mismo para lograr los efectos deseados sobre los estudiantes.

Efectividad docente

Un estudio sobre la efectividad educativa comprende históricamente a la denominada “perspectiva de las escuelas eficaces” y a las investigaciones académicas que se han desarrollado sobre la base de su crítica: sobre la efectividad del profesorado (“teacher effectiveness research”) y sobre los efectos de la escuela (“school effects research”) (Báez de la Fe, 1994).

Montes de Oca y Machado concluyen en su artículo que “las estrategias docentes se diseñan para resolver problemas de la práctica educativa e implican un proceso de planificación en el que se produce el establecimiento de secuencias de acciones con carácter flexible, orientadas hacia el fin a alcanzar”.

Según Abrami, d’ Apollonia y Rosenfeld, en términos de este enfoque, la efectividad docente se define como las actividades del docente que ocurren antes y durante el acto de la enseñanza, las cuales producen cambios en los alumnos en dominios relevantes, incluyendo el cognitivo, el afectivo y, ocasionalmente, el psicomotor.

En las estrategias docentes se interrelacionan dialécticamente en un plan global los objetivos que se persiguen, los recursos didácticos, los métodos de enseñanza-aprendizaje, las estrategias tecnológicas y las actividades para alcanzarlos, a partir de fases o etapas relacionadas con las acciones de orientación, ejecución y control de la actividad de aprendizaje.

De las definiciones anteriores, es posible considerar que la efectividad docente guarda una estrecha relación con las estrategias tecnológicas, además que pueden ser utilizadas en apoyo a los docentes, mejorando notablemente la calidad educativa.

Modelos estratégicos

El análisis FODA es una herramienta que permite entender mejor cuáles son los factores internos y externos que influyen favorable o desfavorablemente en el desempeño de una organización pública (Zambrano, 2007).

Porter dividió la organización en una serie de funciones o procesos discretos, que le permiten a ella generar ese valor para los clientes. A la representación de esas funciones o procesos la denominó cadena de valor (Porter, 1985).

La cadena de valor incluye nuevo tipos de procesos básicos, divididos en dos categorías: procesos primarios y de soporte.

Primarios:

- Logística interna: incluye el recibo de materiales, su almacenamiento, el control de inventarios y el transporte interno.
- Operaciones: incluye la producción, el empaque, el ensamble y el mantenimiento así como chequeos y otras actividades de creación de valor para transformar las entradas en los productos finales.
- Logística externa: las acciones requeridas para llevar el producto al cliente, como almacenamiento, atención de órdenes de pedido, transporte y gestión de la distribución.
- Mercadeo y ventas: las acciones para lograr que los clientes compren el producto, como selección de canales, publicidad y promoción, determinación de precios, ventas y gestión de los distribuidores.
- Servicio: las acciones para mantener y mejorar el valor del producto, como el soporte a los clientes, el servicio de reparación, instalación y entrenamiento a clientes, y el suministro de repuestos.

Procesos de soporte:

- Infraestructura: gerencia en general, gestión de la planeación, gestión legal, gestión financiera, contabilidad, manejo de asuntos públicos, gestión de la calidad.
- Gestión de los recursos humanos: las acciones relacionadas con la vinculación, el desarrollo, la retención y la compensación de los empleados.
- Desarrollo de tecnologías: incluye el desarrollo de la tecnología necesaria para soportar la cadena de valor mediante acciones como investigación y desarrollo, automatización de procesos, diseño y rediseño.

- Abastecimiento: provisión de materias primas, servicios, repuestos, edificios y maquinaria.

Figura 20 Modelo de cadena de valor de Porter



20.1 Metodología

La estrategia tecnológica es la manera en que las organizaciones seleccionan, asimilan, adaptan, mejoran y diseñan la tecnología. Toda estrategia tecnológica será exitosa en la medida en que sea consistente y esté vinculada con cada una de las etapas dentro del proceso productivo (Martínez, 2006).

La estrategia tecnológica es un punto nodal del uso estratégico de la gestión tecnológica alineada con la estrategia corporativa y de negocios de la empresa (Medellín, 2013).

Porter señala que la estrategia tecnológica es el enfoque de una empresa para el desarrollo y uso de la tecnología. Es un elemento de la estrategia competitiva general y debe estar de acuerdo con las otras actividades de valor. Reconoce que cada una de las actividades de valor que realiza una empresa emplea una tecnología, ya sean conocimientos, procedimientos o la tecnología dentro del equipo de proceso, por lo que cada empresa cuenta con un gran número de tecnologías. De aquí que la tecnología ocupe un lugar privilegiado como fuente potencial para el desarrollo de ventajas competitivas en la empresa.

Dentro de la metodología, en esta investigación se realizó una evaluación a las instituciones involucradas, encontrando con base en la opinión de sus directivos, los siguientes resultados (ver tabla 1) los cuales serán determinantes para la elaboración de variables.

Tabla 20.1 Resultados de la evaluación

	CONCEPTO	No se tiene	Se tiene parcialmente	Se tiene y se cumple de manera aceptable
1	CONOCIMIENTO DEL DOCENTE DE SU ESTATUS DE DESEMPEÑO	x		
2	CONOCIMIENTO DE LA(S) MATERIA(S) QUE SE IMPARTEN			x
3	ESTRATEGIAS DE PLANIFICACION Y PROGRAMACION			x
4	CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS Y METAS DE SU ORGANIZACIÓN		x	
5	MANEJO DE TECNICAS DIDACTICAS E HIGIENICAS		x	
6	ASPECTOS DE EVALUACION DE LOS ALUMNOS			x
7	ACTITUD PERSONAL		x	
8	TECNICAS DE CONTROL Y ESTIMULO DE LOS ALUMNOS	x		
9	MANEJO DE CONFLICTOS	x		
10	RELACIONES INSTITUCIONALES DE COMPAÑERISMO			x
11	RELACION CON EL ENTORNO			x

Análisis FODA del desempeño docente en instituciones públicas de nivel superior

MATRIZ “FODA” SOBRE EFECTIVIDAD DOCENTE DEL NIVEL SUPERIOR

FUERZAS (FORTALEZAS) –F	OPORTUNIDADES-O
Se tiene conocimiento aceptable de la(s) materia(s) que se imparten	Mejorar el dominio de las materias a impartir
Existen estrategias de planificación y programación Hay buenas relaciones institucionales de compañerismo	Controlar el desempeño en cuanto a la planificación y programación Fortalecer las relaciones institucionales de compañerismo Capitalizar las buenas relaciones con el entorno
Se maneja buena relación con el entorno	
DEBILIDADES-D	AMENAZAS-A
El docente desconoce su estatus con respecto a su desempeño	Se deteriora la efectividad del docente
Bajo cumplimiento de objetivos y metas de la organización	Se deteriora la efectividad de la institución educativa
Manejo deficiente de técnicas didácticas e higiénicas No existen técnicas claras de control y estímulo a los alumnos	Se deteriora la efectividad didáctica y la enseñanza- aprendizaje
Actitud personal débil por parte del docente	Se aumenta la deserción y el desinterés del estudiante
No se aplican técnicas definidas con respecto al manejo de conflictos	Se tiene una efectividad baja por parte del docente
	Se deteriora el ambiente de enseñanza- aprendizaje

AMPLIACION DE LA MATRIZ “FODA” EN RELACIÓN CON LAS CONCLUSIONES

FO	DO
Fuerzas para aprovechar las Oportunidades	Debilidades aprovechando las Oportunidades
Se tiene mejor conocimiento de la(s) materia(s) que se imparten	El docente desconoce su estatus con respecto a su desempeño, presenta la oportunidad de mejora de su efectividad
Aplicación y uso de estrategias de planificación y programación	Bajo cumplimiento de objetivos y metas de la organización, ofrece la posibilidad de optimizarlas
Mejora del ambiente laboral y las relaciones institucionales de compañerismo	Manejo deficiente de técnicas didácticas e higiénicas, se pueden actualizar las condiciones de trabajo
Se maneja buena relación con el entorno	No existen técnicas claras de control y estímulo a los alumnos, ofrece oportunidad de estimular el interés por el aprendizaje
	Actitud personal débil por parte del docente, se intenta fortalecer aspectos actitudinales
	No se aplican técnicas definidas con respecto al manejo de conflictos, Se tiene la necesidad de definir conocimiento y aplicación de técnicas de manejo

<p>FA Fuerzas para evitar las Amenazas Se tiene fortaleza importante cuando el docente obtiene mayor conocimiento Se busca fortalecer las estrategias de planificación y programación Se capitalizan las relaciones institucionales de compañerismo en beneficio del ambiente educativo Se fortalece la institución mediante la buena relación con el entorno</p>	<p>DA Reducir las Debilidades y evitar las amenazas Fortalece la capacidad didáctica del docente Establece el fortalecimiento de estrategias de planificación y programación Se obtiene mejora en el ambiente enseñanza-aprendizaje y del ambiente laboral Se mejoran aspectos de relación con el entorno</p>
---	---

La situación percibida por los directivos de las instituciones, expresada mediante el pretest es favorable. Como justificación, se indica que vale la pena continuar este proyecto, mediante el diseño del modelo propuesto. Los conceptos indicados han sido abordados desde la parte teórica, sin que se haya agotado la riqueza conceptual de cada uno. El planteamiento de un modelo de modo integrado y el uso de las técnicas apropiadas para ello, ofrece alternativas con el propósito de mejorar la efectividad del docente y de la calidad educativa.

Considerando la cadena de valor como una herramienta para comprender el papel de una estrategia tecnológica como una ventaja competitiva, es posible aplicar la información de la siguiente manera:

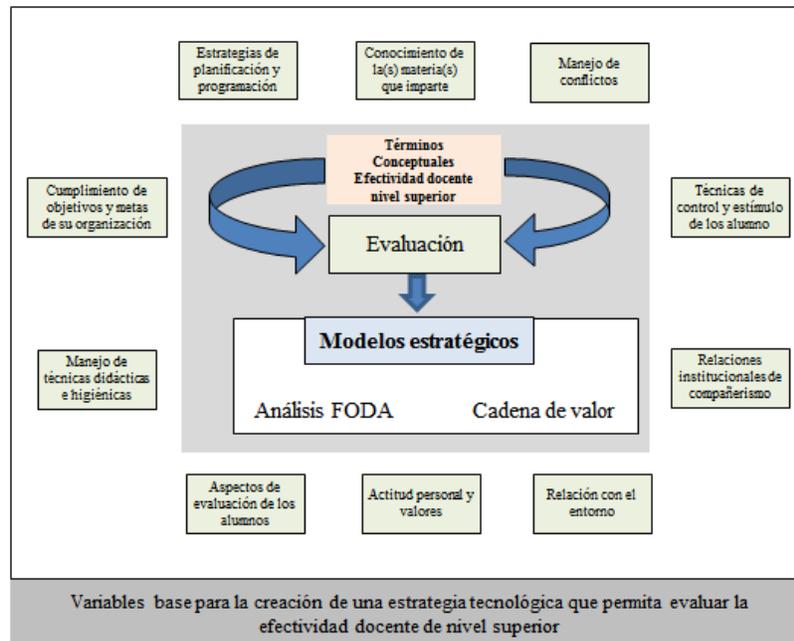
<p>Abastecimiento: Provisión de un sistema automatizado que sea utilizado por la institución educativa mediante el cual sea posible categorizar la efectividad del docente.</p>
<p>Desarrollo tecnológico: Uso de una estrategia tecnológica para mejorar el proceso de la organización educativa, mediante acciones como la categorización de la efectividad del docente.</p>
<p>Recursos humanos: Las acciones como la mejora en: actitud personal y valores, manejo de conflictos, relaciones institucionales de compañerismo y una relación armónica con el entorno, relacionadas con el desarrollo humano y la motivación del docente como empleado de una institución educativa de nivel superior.</p>
<p>Infraestructura de la empresa: Proporcionar apoyo al directivo institucional de la organización educativa: estrategias de planeación, cumplimiento de objetivos y metas y aspectos de evaluación de la efectividad del docente en relación con la gestión de la calidad.</p>

Logística interna:	Operaciones:	Logística externa:	Mercadeo y ventas:
Los conocimientos necesarios en relación al dominio y contenido de las materias que se imparte, así como el incremento en la seguridad del docente al impartir	La creación de valor que se obtiene con el incremento en el manejo de las técnicas didácticas e higiénicas necesarias en la realización de las actividades incluidas en el proceso	Las acciones requeridas para llevar a cabo la realización de los objetivos y metas de la organización y su relación con el entorno.	Acciones para lograr que la institución educativa, ofrezca valor adicional en cuanto a control, motivación y estímulo hacia los alumnos como usuarios.

20.1 Resultados

Las variables identificadas mediante el estudio anterior, son las siguientes: conocimiento de la(s) materia(s) que imparte, estrategias de planificación y programación, cumplimiento de objetivos y metas de su organización, manejo de técnicas didácticas e higiénicas, aspectos de evaluación de los alumnos, actitud personal y valores, técnicas de control y estímulo de los alumnos, manejo de conflictos, relaciones institucionales de compañerismo y relación con el entorno.

Figura 20.1 Proceso de identificación de variables



Lo anterior es la base para la creación de una estrategia tecnológica.

20.2 Conclusiones

Los modelos estratégicos utilizados en esta investigación para realizar el análisis sobre la efectividad de los docentes de nivel superior, permitieron conocer de forma más precisa la situación actual de la docencia y además, conocer en cuáles puntos es necesario prestar más atención con el objetivo de mejorar la efectividad. Una vez obtenido este resultado, fue posible conocer las variables base para la creación de una estrategia tecnológica.

En la creación de una estrategia tecnológica en la efectividad docente, pueden utilizarse diversas técnicas como lo es la inteligencia artificial. De esta forma gracias a la tecnología se obtendrá una ventaja sostenible sobre los competidores, además dicha estrategia debe integrarse en la estrategia global de la organización.

20.3 Referencias

- Báez de la Fe, B. F. (1994). El movimiento de escuelas eficaces: Implicaciones para la innovación educativa. *Revista Iberoamericana de Educación*, 4, 93-116.
- Dunkin, M. L. (1997). Assessing teachers' effectiveness. *Issues in Educational Research*, 7(1), 37-51.

Escorsa Castells, P., & Valls Pasola, J. (2003). *Tecnología e innovación en la empresa* (1 ed.).

España: Edicions de la Universidad Politècnica de Catalunya.

Martínez Villaverde , L. (2006). *Gestión del cambio y la innovación en la empresa. Un modelo para la innovación empresarial* (1 ed.). España: Ideaspropias.

Medellín Cabrera, E. (2013). *Construir la innovación: Gestión de tecnología en la empresa* (1 ed.).

México: FESE.

Montes de Oca Recio, N., & Machado Ramí, E. F. (2011). Estrategias docentes y métodos de enseñanza-aprendizaje en la Educación Superior. *Revista Humanidades Médicas*, 11(3), 475-488.

Porter, M. (2000). *Ventaja competitiva. Creación y sostenimiento de un desempeño superior*.

México: CECSA.

Zambrano, A. (2007). *Planificación estratégica. Presupuesto y control de la gestión pública* (1 ed.).

Caracas: Texto, C.A.