

## OBJETIVOS EDUCATIVOS

Programar una Actividad educativa es valerse de un método racional para fijar metas a alcanzar en función de los recursos disponibles, adoptando para ello normas y decisiones previas a la acción, que sustituyan una conducta de improvisación frente a los acontecimientos.

### **Técnicas para enunciar Objetivos definidos operacionalmente**

Antes de entrar a precisar las técnicas de formulación de objetivos cabe señalar que pueden distinguirse dos tipos de objetivos, los enunciados y los definidos, según cual sea su nivel de formulación.

Entendemos por objetivos enunciados la primera definición de lo que se quiere lograr, son objetivos poco precisos y que no aportan claridad para la acción y tampoco nos permiten evaluar. El objetivo definido en cambio es aquel en que se fija el sujeto de acción, se cuantifica y se determina un plazo para alcanzarlo. De más está decir que orienta claramente la acción y facilita la evaluación.

Concebimos la educación como un proceso mediante el cual se modifica la conducta de las personas en situaciones específicas a través del tiempo. La formulación de los objetivos afirma que ciertas conductas elegidas son deseables en situaciones específicas. Los objetivos son definidos por los educadores como experiencias deseadas. La experiencia, a su vez, puede definirse como una conducta en situaciones específicas y la conducta como un conjunto de manifestaciones de un individuo, en un momento dado frente a los estímulos ambientales, a través de los cuales expresa su personalidad. La personalidad del individuo se manifiesta en como un individuo, piensa, siente y actúa.

Los estímulos ambientales provocan respuestas del individuo. Si bien ante ellos el individuo responde como un todo, ocurre que puede destacar más un tipo de conducta que otro. Esto llevó a Bloom a proponer una clasificación de las conductas en: dominio cognoscitivo, dominio afectivo y dominio sicomotor. Esta clasificación ha sido ampliamente difundida.

Ahora bien, Bloom define un objetivo como la formulación explícita de la manera en que se espera que la educación haga cambiar al alumno en su manera de pensar, sentir y actuar.

Si analizamos los objetivos de los programas sociales, es decir, lo que ellos desean lograr específicamente, en términos de producir o cambiar, encontramos que éstos se refieren a conductas: conocimientos, creencias, valores, motivaciones, intereses y actitudes. De allí que las personas que formulan un programa o proyecto deben establecer con claridad a qué áreas se refieren sus objetivos y qué se espera obtener de ellos. Lo esencial de un programa social es producir algún tipo de cambio: aumento de intensidad, cambio de dirección, abandono, etc.

La formulación de objetivos tiende a reemplazar lo abstracto por lo concreto y lo ambiguo por lo preciso. Es ésta la razón por la cual se exige que los objetivos estén formulados operacionalmente, es decir, en términos de comportamientos observables.

Esto, que parece tan sencillo, tiene complicaciones; hay personas que consideran los objetivos como listados de contenidos; otros, en cambio, los conciben como la tarea de determinar tipos de conductas altamente deseables.

Los dos puntos de vista mencionados son parciales, ya que formular objetivos operacionales significa, en primera instancia, relacionar una conducta precisa con un contenido específico. A esto se le llama bidimensionalidad de los objetivos. Los objetivos estarán formulados defectuosamente si no especifican la relación entre la conducta y el contenido específico.

#### Bidimensionalidad de los objetivos

<i>Conducta</i>	<i>Contenido</i>
Observar	la dinámica interna de un grupo
Describir	las características de la vivienda
Distinguir	los niveles socioeconómicos del grupo

Un objetivo, más que enumerar o describir el contenido y los procedimientos a seguir, nos debe indicar cuál es el resultado o cambio ocurrido en el sujeto después de finalizado un período de trabajo. No debe, sin embargo, describir qué hará el sujeto para demostrar que se produjo el cambio esperado.

Existen algunas condiciones que deben cumplir los objetivos formulados en forma operacional:

- Que estén expresados en términos de comportamientos observables.
- Que comuniquen realmente, en términos precisos, los comportamientos que se quieren observar en los sujetos o en la realidad. Que estén expresados en función del sujeto, dado que será él quien deberá cambiar la conducta.
- Que indique el contenido con el que se relacionará el comportamiento.
- Que describan las condiciones bajo las cuales se quiere lograr el aprendizaje.
- Que describan las exigencias mínimas del desempeño para que el comportamiento final las considere aceptables.

Según Mario Morales los objetivos son más prácticos si se los estructura de acuerdo a los criterios siguientes:

- Que se expresen tan precisamente como sea posible.
- Que sean difíciles, pero no imposibles de alcanzar.
- Que se establezcan en términos de resultados finales más bien que en términos de actividades, programas o proyectos.
- Que se establezcan mirando hacia el futuro y en términos relativamente perdurables.
- Que se establezcan en términos positivos.
- Que se establezcan de a uno cada vez. Así se evita combinar varios objetivos en una misma frase.

Para una mejor comprensión de las condiciones que deben cumplir los objetivos formulados operacionalmente, desarrollaremos un ejemplo: un educador que se desempeña en el área de la educación extraescolar pretende que un grupo de jóvenes que integran un centro juvenil, participen en un programa de Turismo Juvenil de un mes de duración, capacitándose para:

- Observar un paisaje determinado de la naturaleza, en un viaje en bus, de acuerdo a los criterios generalmente proporcionados por el profesor de geografía física.
- Describir lo observado en un mapamundi pequeño.
- Distinguir, señalando por escrito, las posibilidades económicas de los elementos del paisaje (ríos, árboles, montañas, cascadas y lagos).
- Expresar a través del dibujo una de las formas de vida del hombre que habita en este paisaje (vivienda, vestimenta, alimentación).
- Describir, fotografiando o grabando, una de las manifestaciones culturales más representativas del hombre (artesanía, folklore, alimentación, vida religiosa, etc.).

- Transcribir todas las observaciones en un mapamundi escala 1/125.000 caracterizando al grupo en relación a los objetivos 1.2.3.4.5.
- Debatir en grupo las transcripciones realizadas para obtener una síntesis común.
- Juzgar en grupo toda la experiencia vivida, seleccionando los contenidos fundamentales para transmitirlos a otros jóvenes.
- Confeccionar un folleto en lenguaje simple y con ilustraciones para su utilización en la promoción del turismo juvenil.

Todos estos objetivos, que no son sino un ejemplo práctico para la mejor comprensión de la técnica de formulación de objetivos operacionales, poseen cuatro elementos: conducta, contenido, condición y rendimiento.

La conducta siempre está representada por un verbo e indica lo que el alumno debe hacer, por ejemplo: organizar, interrogar, informar.

El contenido expresa qué cosa debe relacionarse con el comportamiento observable; ejemplo: debatir... las transcripciones, describir... las manifestaciones culturales.

La condición es el prerequisite, es decir, lo que se va a dar o negar cuando se demuestre la conducta. Son las reglas del juego para ser evaluado; por ejemplo, debatir en grupo, describir fotografiando, describir en un mapa, expresar a través del dibujo.

El rendimiento mínimo se refiere a la cantidad del logro esperado. Ejemplos: transcribir todas las observaciones, programar cuatro actividades, juzgar toda la experiencia.

Formular objetivos definidos operacionalmente no es tarea fácil; supone mucho ejercicio y el uso de algunas técnicas que facilitan su formulación. Uno de ellos es el uso de términos que indiquen conductas precisas.

Como es obvio, a órdenes ambiguas corresponderán respuestas ambiguas. Si, por ejemplo, pretendemos que un alumno "conozca las características socioeconómicas de las personas que viven en el sector", será muy difícil que con este enunciado podamos evaluar su conocimiento. La conducta "conocer" es extraordinariamente ambigua. El proceso de conocimiento supone una serie progresiva de categorías que indican mayor profundidad y complejidad en el proceso y que pueden ser expresadas a través de formas verbales muy precisas, que indican, en cambio, una conducta observable.

Si queremos que una persona conozca, debemos preguntarnos: ¿Qué voy a observar yo cuando la persona haya conocido?, ¿qué le voy a pedir que haga para manifestar su conocimiento? En esta materia hay que señalar la importancia de las formas verbales utilizadas para la correcta definición de los objetivos y para la precisión de las diferentes categorías del dominio cognoscitivo. En cada categoría sugieren formas verbales para ayudarnos a formular objetivos cognoscitivos.

Estas sugerencias se relacionan con la conducta indicada en el ejemplo anterior. Lo mismo podemos hacer en relación al contenido del objetivo, ya que la variable "características socioeconómicas" supone indicadores muy precisos que deberían establecerse para tener la certeza que el dirigente del ejemplo logrará el objetivo planteado.

Verbos que pueden ser considerados en la formulación de objetivos,  
en las diferentes categorías del dominio cognoscitivo.

<i>Conocimiento</i>	<i>Comprensión</i>	<i>Aplicación</i>	<i>Análisis</i>	<i>Síntesis</i>	<i>Evaluación</i>
Definir	Traducir	Interpretar	Distinguir	Componer	Juzgar
Repetir	Replantear	Aplicar	Analizar	Planificar	Valorizar
Registrar	Discutir	Emplear	Diferenciar	Proponer	Evaluar
Hacer listado	Describir	Usar	Calcular	Diseñar	Jerarquizar
Nombrar	Reconocer	Demostrar	Experimentar	Formular	Comparar
Subrayar	Explicar	Dramatizar	Probar	Ordenar	Valorar
Decir	Expresar	Practicar	Comparar	Juntar	Revisar
	Identificar	Ilustrar	Contrastar	Coleccionar	Asignar puntaje
	Ubicar	Operar	Criticar	Construir	Elegir
	Informar	Planificar	Diagramar	Crear	Asignar un valor
	Revisar	Diseñar	Inspeccionar	Organizar	Estimar
			Debatir	Manejar	Medir
			Hacer inventario	Preparar	
			Resolver		
			Examinar		
			Categorizar		

Otra técnica que ayuda a la correcta formulación de objetivos es la interrogación del objetivo en base al cuestionario que proponemos a continuación:

- ¿Se presta a interpretación el objetivo? (Basta que dos personas no entiendan lo mismo para que el objetivo se preste a distintas interpretaciones).
- ¿Está formulado el objetivo en función del sujeto?
- ¿Qué hará el sujeto al dar la respuesta correcta? (Conducta).
- ¿En relación a qué contenido estará expresando el sujeto la conducta?
- ¿Qué se le dará o negará al sujeto al solicitarle que demuestre la conducta? (Condición).
- ¿Cuál es el nivel mínimo de desempeño o de actuación que consideramos aceptable?
- ¿La conducta por desarrollar requiere de conductas previas?
- ¿Están incorporadas estas conductas en el sujeto previamente?

Estas sugerencias han sido desarrolladas especialmente para los objetivos del dominio cognoscitivo, es decir, para actitudes y procesos intelectuales. Cabe analizar además los objetivos del área afectiva (valores, actitudes, intereses y sentimientos) y el área sicomotora (habilidades y destrezas físicas).

Es posible que, por circunstancias, no nos planteemos objetivos sicomotores pero, en cambio, un

programa siempre contiene objetivos afectivos. Los programas sociales pretenden cambios de conducta: se pretende aumento de intensidad, cambio de dirección o abandono de valores, intereses, sentimientos, creencias y estos objetivos evidentemente son de naturaleza afectiva. Los objetivos de tipo afectivo hacen énfasis en el aspecto emocional, en el grado de aceptación o rechazo de algo. Las conductas que los expresan son en general vagas, ambiguas y es necesario precisarlas.

Los términos intereses, actitudes, valores, apreciaciones, adaptación, etc., pueden implicar una amplia gama de conductas, las que van desde un simple darse cuenta de un fenómeno, hasta el llegar a comprometerse totalmente con él. Basándose en la forma en que estas conductas son aprendidas es posible, clasificarlas según el proceso de internalización. Los niveles de éste serían: receptividad, respuesta, valoración, organización y caracterización por un valor o complejo de valores.

Este proceso de internalización señala que el sujeto comienza su aprendizaje cuando se da cuenta de la existencia del fenómeno, lo identifica, lo busca, y le va asignando gradualmente un significado emocional. Posteriormente el sujeto relaciona este fenómeno con otros, llegando a asignarle un valor determinado. Finalmente relaciona los distintos valores y llega a establecer una escala de valores, estructurando de esta forma el universo, lo que le permitirá resolver nuevos problemas que se le presenten.

#### Proceso y Clasificación de objetivos afectivos

DOMINIO AFECTIVO	Receptividad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conciencia de algo (darse cuenta).</li> <li>- Disposición o buena voluntad para recibir.</li> <li>- Atención controlada o selectiva.</li> </ul>
	Respuesta	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacidad para responder.</li> <li>- Disposición o buena voluntad para responder.</li> <li>- Satisfacción en responder.</li> </ul>
	Valoración	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aceptación de un valor.</li> <li>- Preferencia por un valor.</li> <li>- Compromiso con un valor.</li> </ul>
	Organización	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conceptualización de un valor.</li> <li>- Organización de un sistema de valores.</li> </ul>
	Caracterización por un valor o complejo de valores	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tendencia generalizadora por un valor.</li> <li>- Caracterización.</li> </ul>

Cabe enfatizar que este tipo de objetivos son en general más ambiguos y que no existe, como en los cognitivos, una lista de términos que expresan conductas precisas. Es por esta razón que se recomienda desglosar el objetivo en sus actividades o en indicadores que permitan evaluarlos. El objetivo afectivo desglosado en una lista de indicadores permitirá evaluar el cambio de actitud y proporcionará al educador la posibilidad de juzgar la eficacia del proyecto o programa en virtud de los objetivos propuestos.

Un ejemplo nos puede ayudar a comprender el procedimiento. Supongamos que un grupo de jóvenes se propone los siguientes objetivos:

- "Que los jóvenes acepten el trabajo en grupo pequeño como una técnica efectiva de aprendizaje".
- "Que los jóvenes desarrollen una actitud de responsabilidad ante el grupo".

Desglosemos el segundo objetivo: ¿qué observaremos, qué nos indicará que se desarrolló la actitud esperada?

Proponemos a modo de ejemplo la operacionalización del objetivo en los siguientes indicadores: asistencia permanente a las actividades del grupo, puntualidad y cumplimiento de las tareas asignadas en cada sesión de trabajo.

Este listado de indicadores nos permitirá juzgar si se logró el objetivo esperado o no, y en qué proporción.

En síntesis, el secreto de un objetivo que pretenda orientar el proceso, canalizar la toma de decisiones, objetivar la evaluación, etc., es su definición precisa. La correcta formulación de un objetivo nos permitirá actuar racionalmente y aprovechar los recursos en forma eficiente. Sin objetivos formulados correctamente no hay acción racional posible y sin mucha ejercitación no podemos aprender a formular objetivos operacionales.