

Técnicas e instrumentos de evaluación



Técnica: Observación

Es un método de evaluación cuando existe un ejercicio de voluntad y una intencionalidad dirigida al objeto de conocimiento. Es la captación inmediata del objeto, la situación y las relaciones que se establecen.

Cuando la observación se define como la recolección de información en forma sistemática, válida y confiable, asumimos que la intencionalidad es científica. Entonces, necesita ser plasmada en registros que contengan criterios claros para, posteriormente, poder procesarla.

La observación es abierta cuando la indagación es libre y no está condicionada por criterios específicos. Se explora todo lo que aparece atendiendo a un marco referencial previo, que aporta los lineamientos básicos. Hablamos de observación cerrada cuando está sujeta a una guía previa delimitada por instrumentos.

Para indagar sobre algunos aspectos del aprendizaje, como por ejemplo, las habilidades adquiridas en determinados procedimientos o ciertas características actitudinales en relación con los otros individuos y con la tarea, la observación es el único medio que tenemos para recolectar información válida para la toma de decisiones. Los mayores problemas que presenta este modo de medición se refieren a la objetividad y a la significación de lo observado.

Tanto en los aprendizajes comprendidos en los contenidos procedimentales, como en los actitudinales, es casi imposible medir las adquisiciones con el tipo de pruebas más difundidas, como son los exámenes escritos, en cualquiera de sus formas. La evaluación puede darse mediante los siguientes procedimientos:



- Observar al evaluado en plena actuación y así describir o juzgar su comportamiento.
- Examinar la calidad del producto que resulta de un proceso.
- Pedir opiniones a los pares.
- Preguntar la opinión del individuo.

La observación como técnica puede tender a la subjetividad, por lo que requiere de mayor tiempo y esfuerzo para la construcción de instrumentos de registro. Sin embargo, su principal ventaja es que proporciona el medio más apto para evaluar conductas importantes que, de otra manera, quedarían perdidas a la hora de tomar decisiones calificatorias.

Instrumento: Registro anecdótico

Los registros anecdóticos son descripciones de hechos que han ocurrido en el transcurso del proceso de integración al medio donde se desenvuelve el individuo. Un buen registro anecdótico documenta claramente la situación observada de la siguiente manera:

- Descripción objetiva del incidente y del contexto en el que ocurre
- Interpretación personal del evaluador sobre la significación del hecho
- Recomendaciones de actuación

Los objetivos de enseñanza guiarán la selección de las situaciones a observar, para saber a cuáles considerar significativas. También hay que estar alertas ante aquellos acontecimientos inusuales o inesperados, pero que aparecen como patrones de comportamiento de los evaluados. De manera más sencilla, un registro anecdótico surge cuando situaciones de forma regular se presentan dentro del medio que necesitan ser evaluados para obtener de ellos información necesaria.

Para poder elaborar un sistema realista de registros, hay que tener en cuenta los siguientes principios:

- Realizar las observaciones en aquellas áreas del conocimiento que no pueden ser valoradas por otros medios. No hay ventajas en el uso del registro anecdótico, para obtener evidencias de aprendizaje, en áreas en las que se puede aplicar métodos más objetivos y fáciles de administrar.
- Limitar las observaciones a determinados momentos que se consideran de “observación privilegiada”. Los registros de comportamiento se usan de manera óptima para evaluar la forma en que se comportan típicamente en un contexto natural. Lo que podemos esperar de los registros anecdóticos es obtener una idea del comportamiento de los evaluados.

El registro anecdótico debe ser realizado por el propio evaluador para anotar los hechos más significativos en las situaciones con respecto al evaluado. Constituye una técnica idónea para revelar la personalidad de la persona. Debemos entender como conducta anecdótica los repetidos comportamientos no acostumbrados y aquellos incidentes favorables o no al sujeto del aprendizaje. El número de registros debe alcanzar una cantidad suficiente para que sea de utilidad. Se debe identificar el lugar, momento y detalle de la situación acaecida. Este debe ser realizado en forma breve y sencilla teniendo presente que no solo sirve para anotar los desajustes y dificultades, sino también para comprobar los logros alcanzados.	Esquema de registro anecdótico
	Nombre:
	Ciclo:
	Incidente:
	Interpretación:
	Recomendación:
	Observador:
Fecha:	

Datos informativos:	Fecha:
Nombre:	
Descripción:	Interpretación:
Recomendación:	Observador:

Instrumento: Listas de cotejo

Una lista de corroboración o cotejo es semejante en apariencia y usos a la escala de calificaciones. La diferencia radica en el tipo de juicio que se solicita. Una escala de calificación indica el grado en el cual se ha logrado cada una de las características o su frecuencia de aparición; mientras que la lista de cotejo, en cambio, exige un simple juicio de “sí” o “no”. Es un método que registra la presencia o ausencia de una característica o una destreza.

Son especialmente útiles para evaluar aquellas destrezas o modos procedimentales que pueden ser divididos claramente en una serie de actuaciones parciales o pasos.

Modo de construcción:

- Identificar y describir claramente cada una de las actividades que se desean registrar.
- Proporcionar un procedimiento sencillo de registro ya sea para numerar los actos en secuencia o para tachar cada uno según va ocurriendo.

También existe la probabilidad de que se utilice para evaluar productos terminados. Antes de decidir su uso, hay que determinar si realmente puede evaluarse el producto en cuestión por la sola presencia o ausencia de elementos. El instrumento en este caso consiste en una lista de características que debe poseer el producto final. Para su aplicación, el evaluador solo tiene que verificar si cada una de las características está presente o no.

En cuanto a la evaluación de contenidos actitudinales, también puede ser de utilidad este tipo de lista. En el cuadro de doble entrada, se consigna a la izquierda y encolumnado una lista de comportamientos significativos y en el eje superior horizontal, los nombres de los evaluados. La misma lista puede ser utilizada periódicamente para comparar los niveles de adquisición de determinados hábitos o comportamientos. Se puede agregar la fecha en que fueron realizadas cada una de las observaciones, si se considera que este dato puede ser de utilidad al momento de evaluar los registros.

Indicadores	Sujeto 1		Sujeto 2		Sujeto 3		Sujeto 4	
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
1.								
2.								
3.								
4.								

Instrumento: Escalas

Las escalas son instrumentos usados en la técnica de observación. Dichos instrumentos contienen un conjunto de características que van a ser evaluadas mediante algún tipo de escala para indicar el grado en que cada una de ellas está presente.

Este tipo de instrumento, al igual que otras herramientas de evaluación, debe ser construido de acuerdo con las conductas a ser evaluadas y debe usarse cuando hay suficiente oportunidad de realizar la observación que se desea.

Las escalas de calificación:

- Numéricas: Son aquellas donde se establecen categorías en términos descriptivos a las que se le atribuyen de antemano valores numéricos. De tres a seis grados es la graduación más adecuada para distinguir los niveles de aprobación. Por ejemplo:

Excelente = x puntos
Muy bueno = x puntos
Bueno = x puntos
Regular = x puntos
Deficiente = x puntos

El evaluador establecerá los criterios a calificar con la escala.

- Gráficas: El grado o gradación en el que se manifiesta una destreza o comportamiento se establece por una palabra que defina la observación.

5	4	3	2	1
Siempre	Frecuentemente	Ocasionalmente	Rara vez	Nunca

- Descriptivas: Las escalas descriptivas presentan de manera resumida la característica o comportamiento observado. Son las más adecuadas para recoger información porque disminuyen considerablemente el grado de subjetividad.

Aspectos	1°			2°			3°		
Sujetos	Sí	No	A veces	Sí	No	A veces	Sí	No	A veces
1°									
2°									
3°									
4°									

Técnica: Entrevista

La entrevista permite el contacto personal con el otro. Mediante ella se puede recoger información a través de preguntas sobre determinados aspectos (conocimientos, creencias, intereses, etc.), que se quiere conocer con fines evaluativos de acuerdo a diversos propósitos.

La entrevista estructurada es la más usada y responde a un plan previo. Está compuesta de los siguientes elementos:

- Intencionalidad de la entrevista
- Preguntas pertinentes
- Formulación de una pregunta a la vez y no varias
- Preguntas claras y breves
- Clima afectivo y positivo
- Capacidad de escuchar con empatía
- Registro de la información pertinente



El enfoque actual considera que la evaluación es una sola, en la medida que refleja la unidad entre lo cognitivo, procedimental, actitudinal y meta cognitivo en el proceso pedagógico; es decir que a un proceso único corresponde una evaluación integradora también única. Es necesario evaluar conjuntamente los conocimientos, las habilidades y las capacidades.

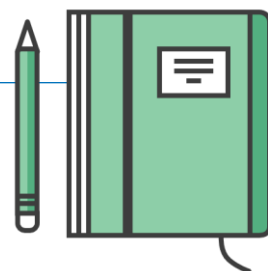
Instrumento: Guía de preguntas

La guía de preguntas es un instrumento que se puede utilizar durante una entrevista. Requiere que el evaluador plantee preguntas pertinentes sobre lo que desea saber del evaluado.

Generalmente, en una entrevista se emplean preguntas reflexivas que demandan una consideración previa y su posterior contestación. La pregunta reflexiva da a la persona la oportunidad de volver a pensar, de reconsiderar o de

volver a manifestar los pensamientos e ideas que le han llevado a dar la respuesta anterior.

Las preguntas reflexivas ayudan a aclarar y definir áreas de preocupación de las que se puede no estar consciente o que no han sido capaz de expresar. Cuando utilice dichas preguntas, mantenga un tono de interés en su voz y evite cualquier tono que pudiera delatar un juicio.



Técnica: Encuesta

En ocasiones se sostiene que tanto la observación como la entrevista brindan información que puede ser sesgada por la percepción e interpretación del observador y/o del entrevistador. ¿Cómo puede evitarse o reducirse este efecto? La triangulación es el mecanismo que permite superar esta dificultad y consiste en comprobar un dato utilizando diferentes caminos; por ejemplo, indagando en distintas fuentes, consultando a otros evaluadores, administrando la misma técnica en diferentes momentos y aplicando distintas técnicas al mismo objeto.

A través de las entrevistas y observaciones se obtiene información cualitativa. Si se quiere ampliar la visión del objeto de la evaluación es necesario utilizar otras técnicas que brinden además datos cuantitativos, una de ellas es la encuesta.

Esta es una técnica de investigación basada en las respuestas orales y/o escritas de una población. El sujeto encuestado no elabora la respuesta, solo identifica la que considera correcta entre un conjunto de opciones dadas. Esta modalidad permite incluir gran cantidad de preguntas que cubren un amplio espectro de contenidos y dimensiones a evaluar, y ofrece una visión integral del tema o problemática evaluada.

La encuesta puede utilizarse en diferentes instancias, puede administrarse en la etapa diagnóstica para obtener datos acerca de los distintos y elaborar así un perfil posible de cada uno. Pero también puede realizarse para conocer los grados de aceptación de integración a diversos factores que involucren el desarrollo y desempeño de los evaluados.

Los datos obtenidos a partir de una encuesta permiten:

- Comparar datos en diferentes tiempos y lugares.
- Comparar una misma población en diferentes tiempos. Por ejemplo, se administra una encuesta al comenzar una etapa y al finalizarla.

La selección del tipo de encuesta se encuentra relacionada con su adecuación al logro de los objetivos propuestos en la investigación y evaluación.

Las encuestas suelen clasificarse y utilizarse dependiendo del área del que se desee obtener información, así como los factores que intervienen en este. Es por ello que se desarrolla y se utiliza más a fin la encuesta personal, ya que ella nos permite obtener datos más exactos trabajando mano a mano con el evaluado.

Encuesta personal: Se administra un cuestionario a cada uno de los individuos seleccionados.

El encuestador debe estar preparado para:

- Formular correctamente las preguntas del cuestionario.
- Registrar detalladamente las respuestas de los encuestados.
- No influir en las respuestas.

Se recomienda su administración cuando:

- Se desea recabar información sobre alguna problemática presente.
- Se necesita conocer la opinión de los participantes, ante una situación determinada o para elaborar una estrategia de acción.

La encuesta personal se diferencia de la entrevista porque en la primera el encuestador posee un instrumento estructurado que administra a cada uno de los sujetos; mientras que en la segunda él entrevistado puede expresarse en sus respuestas, ya que estas no están predeterminadas.

Nombre del encuestado: Especialidad:			
Fecha de administración:			
Aspectos de la intervención didáctica	Pocas veces	Casi siempre	Siempre
1.-			
2.-			
3.-			
4.-			

Instrumento: Cuestionario

El cuestionario es un instrumento que puede abarcar aspectos cuantitativos y cualitativos. Su característica singular radica en que la información solicitada a los sujetos es menos profunda e impersonal que en una entrevista. Al mismo tiempo, permite consultar a una gran cantidad de personas de una manera rápida y económica. El cuestionario consiste en un conjunto de preguntas, normalmente de varios tipos, sobre hechos y aspectos que interesan en una investigación o evaluación, y puede ser aplicado en formas variadas.

La principal diferencia con la entrevista reside en la poca relación directa entre los sujetos y la persona que los aplica, puesto que esta se limita a presentar el cuestionario al grupo, dar ciertas normas

generales y crear un buen ambiente para que los sujetos puedan contestar las preguntas. El cuestionario es un instrumento muy útil para recoger datos, especialmente, aquellos que son difíciles de recolectar por la distancia.

Los datos que se pueden obtener con un cuestionario pertenecen a tres categorías:

- Información sobre edad, profesión, trabajo y educación
- Opiniones sobre un determinado aspecto o situación
- Actitudes, motivaciones y sentimientos
- Cogniciones, es decir, índices del nivel de conocimiento de los diversos temas estudiados en el cuestionario.



Técnica: Pruebas

Esta técnica de evaluación es muy útil e importante para el evaluador puesto que permite recoger información de las destrezas cognitivas.

Pruebas escritas

Las pruebas escritas son instrumentos en los cuales las preguntas formuladas por el evaluador son respondidas por los evaluados de las siguientes maneras:

- Identificando y marcando la respuesta.
- Construyendo la respuesta, la cual se expresa a través de un breve ensayo o composición.
- Utilizando una combinación de las dos modalidades anteriores.

Estas formas de responder las pruebas escritas permiten clasificarlas en objetivas, de ensayo y mixtas.

El hecho de que sean escritas no garantiza que este tipo de pruebas sean mejores o peores que otras, en términos de calidad y eficiencia. No obstante, presentan una ventaja importante con respecto a las orales, ya que las respuestas escritas permiten ser analizadas y calificadas de mejor manera que las habladas.



Pruebas orales

A diferencia de la prueba escrita, que requiere la producción de algún tipo de respuesta por escrito, en la prueba oral se requiere respuestas de forma verbal conforme a un planteamiento solicitado.

Aprendizajes que evidencia: Este tipo de prueba permite evidenciar la capacidad de: expresión oral, síntesis, análisis, organización, deducción, formulación de hipótesis, solución de problemas, conceptualización, elaboración de conclusiones, justificación, anticipación, juicio crítico, opiniones, creatividad, etc.

Clasificación de la prueba oral: Según las formas de respuesta, las pruebas orales se pueden clasificar en abiertas y dirigidas.

Pruebas psicométricas

En el ámbito de la psicología es de suma importancia determinar de manera objetiva y precisa a los individuos que son objetos de estudio, por lo cual se requiere de instrumentos de medición rigurosos y fiables que nos proporcione toda la información necesaria.

Las pruebas psicométricas son aquellas que evalúan diversos ámbitos de la persona, como su inteligencia, aptitudes, modo de actuar y todo aquel factor que forma parte de la personalidad de la persona a evaluar. A través de estos, se permite conocer al individuo en aspectos internos antes y durante el desempeño de sus actividades.

Existe gran diversidad de pruebas o test psicométricos, ya estandarizados a los cuales no se les puede hacer modificación, están compuestos por guías para evaluación, formatos para su llenado e información de utilidad para el evaluador, todo esto formando parte de un sistema ya diseñado para la obtención de los datos que necesitamos de la persona.

