

## UNIDAD 4

### LA EVALUACIÓN PARA LA EXCELENCIA EDUCATIVA.

#### 4.1 Definición de evaluación. Significado y repercusión.

Evaluar significa asignar valor para juzgar la cantidad, el grado, la condición, el valor, la calidad o la efectividad de algo. Como seres humanos somos evaluadores permanentes; de hecho es un acto personal que muchas veces se queda a nivel del sentido común; pero éste también ocupa un espacio en la evaluación profesional, aunque ella tiene una proyección más amplia.

Existe una dependencia del concepto de evaluación que se asuma y las metas que la sociedad propone para sus generaciones actuales y futuras.

Cuando se determina el objeto de la evaluación, por ejemplo: el rendimiento de los alumnos, el funcionamiento de un centro, una metodología empleada, un programa propuesto, etc., se está señalando lo que se quiere conseguir, se están marcando las metas de la acción educativa.

Especialmente en el ámbito de la evaluación de programas educativos es donde el concepto de evaluación ha evolucionado en los últimos años. Se profundiza en su finalidad y sus funciones, a la vez que se aplica a la valoración de otros muchos aspectos del rendimiento de los alumnos que exigen mayor precisión al perfilar sus contenidos.

En la revisión sobre definiciones de evaluación encontramos que para D. Stufflebeam, la evaluación es el proceso de delinear, obtener y suministrar información útil para juzgar alternativas de decisión. Otro autor M. Alkin lo describe como el proceso de indagar las áreas de decisión que interesan, seleccionar la información apropiada y recolectar y analizar la información para reportar datos resumidos de utilidad para los que tomen las decisiones seleccionen entre alternativas.

Tyler por su parte define la evaluación como el proceso que permite determinar en que grado han sido alcanzados los objetivos educativos propuestos y detalla ocho fases muy concretas:

- 1- Establecer los objetivos
- 2- Ordenar los objetivos en clasificaciones amplias.
- 3- Definir los objetivos en términos de comportamiento.
- 4- Establecer las situaciones adecuadas para que pueda demostrarse la consecución de los objetivos.
- 5- Explicar los propósitos de la estrategia a las personas responsables, en las situaciones apropiadas.
- 6- Seleccionar o desarrollar las medidas técnicas adecuadas.
- 7- Recopilar los datos de trabajo.
- 8- Comparar los datos con los objetivos de comportamiento.

Por su parte, L. Cronbach la define como la recolección y uso de información para tomar decisiones sobre un programa educativo, es decir la considera un instrumento importante para la toma de decisiones, a partir de la recogida sistemática de datos.

Para Scriven la evaluación consiste en un proceso sistemático de recogida de datos, incorporado al sistema general de actuación educativa, que permite obtener información válida y fiable para tomar juicios de valor acerca de una situación. Estos juicios, a su vez se utilizan en la toma de decisiones consecuente con el objeto de mejorar la actividad educativa valorada.

En todas estas definiciones hay cuestiones comunes entre ellas:

- La evaluación debe generar información
- Debe haber un método para recolectarla
- Debe organizarse
- Debe tener la cualidad de ser exacta y precisa

Y lo más importante, que la información debe ser aprovechada para mejorar algún programa educativo, de capacitación o de desarrollo. La orientación de “recoger” información para tomar decisiones es lo que caracteriza la teoría de la evaluación y su rasgo distintivo.

En la obra “Aprendizaje escolar y calidad educacional”, Zilberstein y Valdés comparten la definición de Scriven y señalan que ésta es válida para las dos dimensiones o ámbitos de la evaluación; la que se realiza en el sistema y la evaluación del sistema educativo, y agregan que a partir de esa definición se pueden sintetizar las fases que constituyen todo proceso evaluador:

- a- Definición del plan o diseño de evaluación.
- b- Recogida sistemática de datos.
- c- Análisis de los datos recogidos.
- d- Valoración de la información obtenida.
- e- Redacción del informe de conclusiones.
- f- Toma de decisiones.

#### **4.1.1 Categorías y tipos de evaluación.**

- ♣ Monitoreo y apreciaciones rápidas.

En la literatura sobre el desarrollo de la evaluación ha existido mucho interés por las estrategias para reunir información evaluativa de retorno sobre la ejecución de los programas. Un inconveniente es el que los estudios evaluativos típicos demoran demasiado tiempo para que los que toman las decisiones esperen por los resultados. Las decisiones de los programas requieren agilidad y puntualidad. Como respuesta a esta situación los evaluadores han desarrollado enfoques denominados monitoreo y apreciaciones rápidas.

Monitorear, significa mirar, observar, controlar y también puede utilizarse con la acepción de ajustar. En la literatura referida a evaluación, el término es utilizado básicamente en el sentido de controlar el progreso de un programa en marcha para detectar sus deficiencias o fracasos y permitir a los que toman las decisiones regular las actividades y emprender acciones correctivas. Es por eso que se dice que el monitoreo es un aspecto importante de la evaluación; pero es sólo una parte y no la totalidad de la evaluación. El monitoreo considera los datos de la ejecución, que se generan de manera rutinaria en el proceso de ejecución del programa y advierte a los que toman las decisiones de los vacíos existentes entre lo esperado y la realidad. Por tanto, el monitoreo

es un control sistemático del progreso de un proyecto en el marco de sus metas originales, sus procedimientos y sus resultados. Un buen monitoreo requiere de un sistema de información para la gestión, éste apoya el estudio manteniendo registros de insumo y resultados y de otros indicadores relacionados.

Las apreciaciones rápidas son evaluaciones breves, realizadas en condiciones de emergencia para investigar las causas de un fracaso, anticipar problemas u obtener resultados rápidos sobre el impacto de un programa. Las apreciaciones rápidas se llevan a cabo cuando no hay tiempo para esperar por una evaluación regular. Ellas usan los datos del monitoreo que se generan en forma rutinaria en el programa, en los procesos de planificación y ejecución, al igual que datos secundarios de otras fuentes. También se recogen otros datos con el propósito de dar respuesta a preguntas significativas.

Las apreciaciones rápidas son menos exhaustivas y menos completas que los estudios evaluativos regulares, esto no excluye el que sean preparados cuidadosa y exhaustivamente. Debe haber una preparación del personal que trabajará en el mismo. El equipo tiene que pensar con anterioridad en los datos que se esperan obtener, tanto los cuantitativos como los cualitativos. Una vez diseñados los instrumentos deben someterse a prueba. Las muestras deben ser pequeñas y elegirse con cuidado. Es importante cumplir los términos de tiempo; el tiempo promedio para este tipo de evaluación se establece entre cuatro y seis semanas.

#### ♣ Evaluación interna versus evaluación externa.

La evaluación interna significa que son las mismas personas involucradas en el programa las que realizan su evaluación, y aún cuando empleen a un especialista como consultor, son ellos quienes mantienen el control del proceso evaluativo (al formular las preguntas; al elegir los métodos, el diseño del estudio, el análisis y recolección de datos; al establecer los criterios de éxito del programa y usar la información evaluativa en una futura planificación). Por tanto; la evaluación interna es aquella que se realiza dentro del sistema del programa por los especialistas del programa mismo. La evaluación externa es la que realizan evaluadores que provienen de fuera del sistema.

Con frecuencia se afirma que la evaluación externa es más objetiva que la interna, la que en ocasiones es rechazada por subjetiva. Desde otro punto de vista, los especialistas del programa con frecuencia temen a las evaluaciones externas. Como puede apreciarse, existen algunos argumentos a favor de la evaluación interna y otros a favor de la externa. Las autoridades en la materia señalan que las evaluaciones externas no son del todo objetivas; y que las evaluaciones internas a su vez, no son carentes de credibilidad. Tanto unas como otras pueden ser manipuladas y de hecho ser sospechosas. Hay una tendencia a considerar con más sentido la evaluación interna por ser la que posibilita a los que ejercen la práctica tomar el control de su programa, ayudándoles a crecer en ese proceso.

#### ♣ Evaluación participativa.

La evaluación participativa significa que no es hecha por un experto que viene desde afuera, que está aislado de las personas involucradas en el estudio. Es una evaluación que se realiza por todos los interesados conjuntamente, interactuando entre sí. Los participantes involucrados en las actividades del programa construyen juntos sus propios significados y hablan a nombre de ellos mismos, en su propio lenguaje.

#### ♣ Evaluación formativa versus evaluación sumativa.

Los conceptos de evaluación “formativa” y “sumativa”, introducidos por Michael Scriven, han llegado a ser los conceptos más utilizados en los estudios sobre evaluación. La evaluación formativa es la evaluación de un producto curricular o de un programa durante el proceso mismo de formación. El énfasis radica en el proceso. La información generada puede utilizarse para mejorar el currículo que se está elaborando o el programa mientras se está ejecutando. La evaluación sumativa, por su parte, consiste en sumar cosas y se realiza, por ejemplo, al finalizar una fase en el desarrollo curricular dentro de un programa.

#### 4.1.2 Formas de evaluación relacionadas con objetivos y con tareas.

Los objetivos de la evaluación están siempre relacionados con la información. Los evaluadores se esfuerzan por recolectar información útil. Pero puede necesitarse información acerca del contexto del programa, acerca de la calidad de los insumos del programa, acerca de los procesos de instrucción y de la organización o acerca de los resultados y productos. La intención puede ser de modificar y mejorar, de comparar o contrastar, o de tomar decisiones acerca de continuar y terminar un programa de desarrollo o de capacitación.

Las formas que puede tomar la evaluación son las siguientes:

- Diagnóstico de necesidades
- Levantamiento de una línea de base
- Evaluación del estudiante
- Pruebas de rendimiento y de actitudes
- Evaluación del personal
- Evaluación del currículo
- Evaluación institucional u organizacional
- Evaluación del producto
- Evaluación del impacto
- Evaluación de costo-beneficio
- Autoevaluación

Se expondrá una breve explicación de cada una de ellas:

- Diagnóstico de necesidades: Los evaluadores pueden tener que realizar diagnósticos en distintos niveles del sistema. Puede ser el diagnóstico del diseño del programa o del proyecto. Pueden realizarse diagnósticos de necesidades a nivel comunitario y finalmente de las necesidades dentro de los grupos como unidades más pequeñas. Un buen diagnóstico de necesidades debe cubrir toda la población involucrada en el sistema objeto de evaluación. El diseño final del programa debe hacerse con base en los diversos perfiles de necesidades generadas por los diferentes grupos.
- Levantamiento de línea de base: Se utiliza para establecer una línea de base sobre la situación económica, social y cultural con respecto a la cual pueden juzgarse después los cambios y las transformaciones.

- Evaluación del estudiante: Esta permite apreciar los resultados de los esfuerzos personales, estas evaluaciones terminan siendo en su mayoría pruebas de rendimiento y de actitudes. Se recomiendan que se elaboren de forma tal que sean lo menos amenazantes para el sujeto que es objeto de evaluación.
- Pruebas de rendimiento y actitudes: Se aplican pruebas al inicio del proyecto y una vez concluido el mismo; incluyen pruebas de conocimiento y el diagnóstico de capacidades, habilidades –intelectuales, comunicativas y productivas.
- Evaluación del personal: Este tipo de evaluación implica una valoración de las competencias y el compromiso de los funcionarios del programa, el propósito de la misma debe ser el desarrollo del personal.
- Evaluación del currículo: Se evalúa el proyecto curricular propuesto, o bien aspectos particulares del mismo.
- Evaluación institucional u organizacional: La calidad de las instituciones y organizaciones determina la calidad de los servicios que podrán producir y entregar. Las instituciones pueden estudiarse desde dos dimensiones generales: el clima organizacional y la capacidad organizacional esta última se determina a través de la justificación de los recursos de la organización en relación con su misión. El clima organizacional es la conceptualización de la vida social de la organización, la identificación de sus miembros con la misma y su satisfacción o insatisfacción con los patrones y estilos que existen en la organización para la toma de decisiones.
- Evaluación del producto: Algunos de los productos serán evaluados como un aspecto en la evaluación curricular y otros en la evaluación del personal. Sin embargo, la evaluación de los productos merece atención especial y requiere en dependencia de sus características, diferentes estrategias.
- Evaluación del impacto: El estudio de impacto debe ir más allá de someter a prueba los currículos, los materiales y los estudiantes. Los evaluadores tienen que ir al sitio donde se ha llevado a cabo la experiencia, es necesario previamente haber levantado una línea de base de datos. El estudio de impacto debe fijar cierto tiempo para que las nuevas ideas pasen por un periodo de adaptación y aplicación, que se relacionen, aprendan y adopten.
- Evaluación de costo-beneficio: En la literatura sobre evaluación se emplean dos términos que son: análisis de costo-beneficio y análisis de costo-efectividad. Ambos implican hacer comparaciones entre los costos y los resultados, pero la naturaleza de la comparación es diferente. El análisis de costo-beneficio es posible cuando los resultados pueden darse en valores monetarios, esta clase de análisis es poco frecuente en educación. El análisis costo-efectividad se utiliza cuando los resultados no pueden expresarse en términos monetarios debido a la ausencia de precios de mercado para éstos. Por lo tanto, los niveles de los resultados se comparan en proporción a los costos en que ha incurrido en cada caso.
- Auto-evaluación: Aprender a evaluar constituye un crecimiento profesional. Realizar una auto-evaluación significa crecimiento tanto en sentido profesional como personal. En su forma más simple la auto-evaluación es introspección. Esta introspección puede darse tanto en la dimensión de la clarificación de valores como en la del análisis de las discrepancias entre lo que se esperaba, lo que es posible y lo que realmente se logró.

Este análisis puede ir más allá de las imprecisiones personales y puede basarse en anotaciones y registros.

## 4.2 Funciones de la evaluación

Las funciones de la evaluación son al mismo tiempo: informativas, profesionales, socio-psicológicas, políticas e históricas.

**Informativas:** Proporciona información de retorno que se utiliza para mejorar los programas en marcha.

**Profesionales:** Consisten en aumentar la comprensión que se tiene de los medios y los fines de un programa. Demostrar la efectividad o el fracaso de los planes y estrategias empleados y sugerir acciones de tipo correctivo. Las evaluaciones no se realizan para encontrar insuficiencias, sino para realzar sus fortalezas.

**Organizacionales:** La evaluación ayuda a las organizaciones a renovarse en la medida que revisa las metas y propósitos y aclara procedimientos operativos que forman parte de las rutinas diarias.

**Políticas:** Las funciones políticas de la evaluación incluyen el establecimiento de agendas y la generación de debates sobre asuntos importantes; promueve la posibilidad de rendir cuentas y fomenta la participación ciudadana.

**Socio-psicológicas:** En sus aspectos más positivos promueve el arbitraje y la resolución de conflictos.

**Históricas:** En esta función se incluye el registro, documentación de acciones, eventos y resultados que de otra manera quedarían fuera de la memoria colectiva.

## 4.3 Objetivos de la evaluación en un centro infantil

- ❖ Conocer la situación de partida del centro, de todos sus componentes organizativos y funcionales, en el momento en que se propone la evaluación.
- ❖ Facilitar la formulación de un modelo de actuación adecuado al centro, en función de los datos anteriores.
- ❖ Detectar de modo permanente, las dificultades que surjan en el desarrollo del modelo de actuación elegido.
- ❖ Detectar progresivamente los elementos positivos de su funcionamiento.
- ❖ Regular el proceso de aplicación continua del modelo de actuación, propiciando y facilitando la consecución de metas previstas.
- ❖ Conocer los resultados obtenidos al final del periodo fijado para la implantación del modelo.
- ❖ Valorar los resultados obtenidos.
- ❖ Replantear el modelo de actuación del centro, de acuerdo con la información recogida y con su valoración y, consecuentemente, potenciar los aspectos positivos y corregir los negativos en la organización y funcionamiento del mismo.

Si nos preguntamos ¿por qué evaluar?, la respuesta no es otra que para mejorar la calidad educativa del centro.

### **4.3.1 La evaluación a niños y niñas en la educación infantil.**

La evaluación en las edades de 0 a 6 años tiene un carácter eminentemente cualitativo, dirigido a comprobar el nivel de desarrollo alcanzado por los niños y niñas, como consecuencia del cumplimiento de los objetivos del programa, conjuntamente con todo el sistema de influencias educativas, fundamentalmente en las condiciones familiares. Por ello, su fin no es otorgar una categoría evaluativa a los educandos.

Sin embargo, no basta con tener un criterio evaluativo de los niños y niñas al finalizar el ciclo o periodo etáreo, sino que es necesario ir conociendo de forma sistemática el nivel que cada uno va alcanzando. Por tanto, la evaluación se debe realizar a lo largo de todo el proceso educativo; comprobar el desarrollo alcanzado por los niños y las niñas, como indicador de la eficiencia del proceso, de la labor de educadoras, auxiliares pedagógicas, ejecutoras y familias, y como una manera efectiva de diseñar las acciones que deben realizarse para lograr óptimos resultados con todos y cada uno de los niños y niñas del grupo.