

IICA  
C00  
276

MINISTERIO DE RECURSOS NATURALES  
Y DE DESARROLLO AGROPECUARIO  
DE LAS AREAS RURALES FRONTERIZAS

1 NOV 1979

Nº 3

# EVALUACION DE PROCESOS DE CAPACITACION PARA EL DESARROLLO RURAL

*J. Herrera  
P. Páez*

**IICA**



Zona Norte

Oficina en Honduras

Honduras, Septiembre 1977

DOCUMENTO  
MICROFILMADO

Fecha: .....

# IICA-CIDIA

SECRETARIA DE RECURSOS NATURALES

1 NOV 1979

PROYECTO DE DESARROLLO AGROPECUARIO  
DE LAS AREAS RURALES FRONTERIZAS

Nº.3

EVALUACION DE PROCESOS DE CAPACITACION  
PARA EL DESARROLLO RURAL

Zona Norte

IICA

Oficina en Honduras

Honduras, Setiembre 1977

00002030

## PRESENTACION

El IICA en Honduras, como lo expresáramos en las palabras con que presentamos el primer folleto de esta serie sobre capacitación para el desarrollo rural, mediante el Fondo Simón Bolívar, está apoyando a la Secretaría de Recursos Naturales en la ejecución del Proyecto de Desarrollo Agropecuario de las Areas Fronterizas.

El Proyecto y las acciones de apoyo indicadas tienen por finalidad alcanzar, a corto plazo, un franco proceso de desarrollo rural en las áreas señaladas a través de actividades de organización campesina; investigación y promoción agropecuaria; sistemas de producción; elaboración y evaluación de subproyectos por medio de procesos de capacitación de los campesinos y los profesionales que trabajan y/o están involucrados en el mencionado Proyecto.

Indicamos también en aquella ocasión que como una de las actividades del Proyecto de Apoyo Institucional en referencia, visualizándola en carácter de medio para contribuir a las reflexiones y estudios que requiere la función de capacitación, tanto en su concepción y programación como en su ejecución, se decidió elaborar y publicar una serie de folletos sobre el tema.

Dicha serie ha sido escrita en co-elaboración, por Javier Herrera V., Consultor, y Pascual Páez, Especialista en Empresas Comunitarias Campesinas de la Oficina del IICA en Honduras. Pretende constituir una carga informativa que sea funcionalmente útil a toda persona que tenga que trabajar en labores de programas y ejecutar procesos de capacitación.

La serie mencionada procura, asimismo, ser un marco de referencia que, mediante su aplicación adaptada a situaciones específicas y concretas, ayuden a percibir, interpretar y resolver adecuadamente los problemas y requerimientos que plantea la implementación pedagógica de las fases del proceso de capacitación que nos ocupa.

**Este folleto está dedicado a la evaluación entendida como un proceso de búsqueda e interpretación de evidencias respecto a lo que ocurre antes, durante y después de las acciones de capacitación. Es decir, se ocupa de la evaluación conceptuándola como un proceso contínuo, que no debe circunscribirse a sólo efectuar constataciones y valoraciones sumativas, de término o de producto, aplicadas de preferencia al campo de los logros del aprendizaje.**

**Interesa anotar que el presente folleto pretende aportar antecedentes e informaciones para contribuir a que las evaluaciones que se apliquen en los procesos de capacitación para el desarrollo rural, ya sean extrasecolares o escolares, operen como instrumentos de apoyo y control de calidad, aportando bases para la adopción de medidas que mejoren tales procesos.**

**Reiteramos en esta oportunidad que los folletos de esta serie son el resultado de la experiencia y elaboraciones en equipo de los autores e incluyen entre sus contenidos algunas recopilaciones y síntesis interpretativas que se han estimado de utilidad consignar.**

**Iguelmente repetimos que la capacitación es una función concreta, ubicada en el plano de lo determinado por las exigencias inmediatas del tiempo y del espacio, en el "aquí" y el "ahora" de cada país y de cada región. Por lo tanto, de acuerdo a las características y condiciones específicas en que debe efectuarse tal función, siempre habrá que encontrar respuestas específicas.**

**La constatación del hecho indicado, subraya el sello meramente referencial que conscientemente tiene esta serie de folletos. Es justamente por esta razón que esta oficina vería con sincero interés y agradecería las observaciones que los lectores tengan a bien formular para al perfeccionamiento de estos documentos de trabajo.**

**Tegucigalpa, D.C., octubre de 1977**

**GERMAN URIBE  
Director Oficina IICA  
en Honduras.**

## **OBSERVACION PRELIMINAR**

**En esta folleto la función de evaluación está específicamente referida a los siguientes dos campos:**

- a) Los aspectos generales que se estima deben ser considerados para establecer un sistema de evaluación de un programa y/o proyecto de capacitación para el desarrollo rural, y**
- b) Los aspectos que deben tenerse en cuenta al evaluar el aprendizaje que realizan los grupos-meta, a quienes están destinadas las acciones de capacitación.**

**En cuanto al primero de los campos señalados, sólo se presenta una síntesis muy general con el propósito de ofrecer, únicamente, una visión global, sin entrar a desarrollar los contenidos que corresponderían a descripciones de procedimientos e instrumentos.**

**En el tratamiento del segundo campo, en cambio, se mencionan y desarrollan procedimientos e instrumentos agregando, además, una información sobre una modalidad - experimentada por los autores en actividades de capacitación ligadas a las labores del IICA en Honduras - en la cual se combinan la evaluación de logros, con ejercicio de fijación y complementación del aprendizaje.**

**Los capítulos en que se trata cada campo de evaluación considerado en este folleto, se inician con planteamientos destinados a expresar la aplicación específica que se hace, en cada caso, del concepto de evaluación.**

### **A. ASPECTOS GENERALES SOBRE EVALUACION.**

**(A considerar en el establecimiento de un sistema de evaluación en programas y/o proyectos de capacitación).**

#### **1. CONSIDERACIONES PARA UN CONCEPTO DE EVALUACION**

- 1.1. Toda actividad humana que conscientemente intenta alcanzar un fin, exige un constante análisis crítico que permita determinar la eficiencia de esa actividad para lograr dicho fin y las causas por las que fue o no fue logrado.**

**1.2.** Bajo este enfoque, evaluar es juzgar los logros en término de los objetivos que se persiguen. De ahí, que la evaluación constituya un proceso de búsqueda e interpretación de evidencias respecto a lo que ocurra como resultado de la acción de un programa y/o proyecto de capacitación.

**1.3.** Las evidencias pueden ser de carácter cuantitativo o cualitativo. No toda evaluación se resuelve a través de procesos de medición. (La medición es parte de la evaluación, pero ésta la rebasa; la medición es sólo un instrumento o medio)

## **2. PROPOSITOS DE LA EVALUACION**

**2.1.** La evaluación, en última instancia, se justifica en la medida en que proporcione evidencias que permitan replanear la acción — en nuestro caso de capacitación para el desarrollo rural —, mejorándola o rectificándola.

**2.2.** El propósito indicado se realiza a través de distintos tipos de evaluación, entre los cuales se pueden mencionar evaluaciones: de entrada, de proceso y de término (o de producto).

## **3. PRINCIPIOS DE LA EVALUACION**

Algunos postulados teóricos que fundamentan al quehacer evaluativo señalan, entre otros, los siguientes principios:

**3.1.** La evaluación es parte integrante de todo el proceso que se origine con la realización de un programa y/o proyecto de capacitación y debe realizarse sobre todos los aspectos y elementos de ese proceso.

**3.2.** La evaluación es un proceso continuo (se evalúa antes, durante y después de la acción).

**3.3.** La evaluación es responsabilidad de todos los implicados en el proceso (es cooperativa).

**3.4.** La evaluación debe evaluarse.



## **4. OBJETIVOS DE LA EVALUACION**

**4.1. General:** Lograr el mejor conocimiento de los programas y/o proyectos suministrados los elementos de juicio necesarios y suficientes para tomar decisiones oportunas, en cualquier etapa de su proceso, que permitan mejorarlos.

**4.2. Específicos:**

- a) Se ubican más directamente aún en la situación concreta de cada programa y/o proyecto, para detectar la eficacia y validez de un determinado programa analizando tanto la relación entre el logro de los objetivos con los recursos empleados, así como su identificación con las necesidades de la comunidad.
- b) Se estima que en el ámbito de los objetivos específicos (en su selección y formulación), y, obviamente, en la elección de los medios y recursos, hay que tener presente el poder conjugar adecuadamente las variables de costo, (eficacia) y tiempo.
- c) Asimismo, se considera que en el caso de programas y/o proyectos de capacitación, dentro de este capítulo de objetivos específicos, interesa tener en cuenta el acceso (o cobertura de atención, masa crítica) la eficacia y la relevancia o funcionalidad (en qué medida corresponde a los intereses, características y necesidades de la población - meta, y a las demandas o requerimientos de la sociedad y/o posición doctrinaria de la institución que ofrece la acción de capacitación).

## **5. ALGUNOS TIPOS DE EVALUACION**

Las categorías que se registran a continuación se han establecido desde la perspectiva del ¿CUANDO SE EVALUA?

**5.1.** En una primera respuesta, de tipo muy general, encontramos las dos siguientes categorías globales de uso ya frecuente en la terminología actual del proceso evaluativo.

- a) Evaluación **FORMATIVA** (o de proceso) y
- b) Evaluación **SUMATIVA** (Acumulativa o final)

La evaluación **FORMATIVA** se realiza al mismo tiempo que el Proyecto. Los diversos recursos y actividades son examinados en diferentes etapas durante la vida del Proyecto y se las compara con aquellos que fueron previstos a fin de descubrir "distorsiones" y hacer los ajustes y correcciones que sean necesarios.

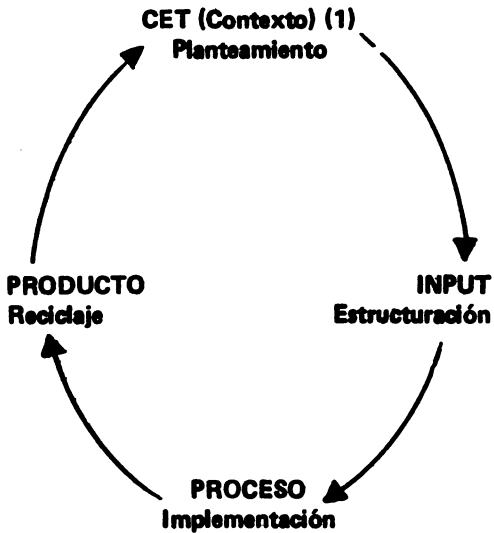
La evaluación **SUMATIVA**, en cambio, es retrospectiva y compara el producto deseado con lo que "realmente" se ha obtenido.

- 5.2. Otro enfoque que no contradice al anterior, pero que desglosa y desarrolla más su contenido y alcance, es el que habla de evaluaciones de:
- Entrada,
  - Proceso, y
  - Producto.

- 5.2.1. Siguiendo al educador Luis Naranjo, el Experto de la OEA, en evaluación, Sergio Nilo, sitúa a este quehacer en términos cibernéticos y habla de un continuo espacio temporal (contexto) en el que hay que considerar y operar con y en el siguiente esquema:

**ENTRADA          PROCESO          PRODUCTO**

Este esquema según la posición de Nilo, inspirada en Naranjo, debiera replantearse y quedar como se expresa a continuación:



**5.2.2.** De acuerdo a los planteamientos de Nilo, las evaluaciones de entradas, de proceso y de producto se caracterizan en la siguiente forma:

**5.2.2.1. Evaluación de Entrada (o de inicio)**

Ella está destinada a:

- "Identificar y estimar las capacidades relevantes existentes para llevarse a cabo el programa, las estrategias que pueden ser apropiadas para lograr las metas programáticas y los diseños de acción que sean adecuados al logro de los objetivos".

"El Producto final de la Evaluación de Entrada es:

- Un análisis de diseños alternativos de procedimientos en términos de costos y beneficios potenciales. Específicamente, **LOS DISEÑOS ALTERNATIVOS** son

---

(1) *CET: Continuo - Espacio - Temporal*

estimados considerando sus requerimientos de recursos, tiempo y presupuesto, los obstáculos, las posibilidades y el costo de esa superación, la consistencia entre los diseños de procedimientos y los objetivos del programa.

- Proveer información para decidir si los recursos propios son suficientes o si se requiere asistencia externa.
- La evaluación de entrada puede hacer revisar las decisiones”.

#### **5.2.2.2. Evaluación del Proceso**

**Está destinada a:**

- “Proporcionar una información de retorno o feed-back continuo a los ejecutivos del Proyecto para un control permanente y un ajuste a los planes y procedimientos.
- Detectar o predecir defectos en el diseño de procedimientos o en su puesta en acción.
- La estrategia consiste en identificar y manejar continuamente las fuentes potenciales de falla en un proyecto (estas incluyen relaciones interpersonales, los canales de comunicaciones, logística, comprensión y acuerdo con los propósitos del programa, de las personas involucradas o afectadas por él, adecuación a los recursos, plantas físicas, calendarios, etc.)”.

#### **5.2.2.3. La Evaluación del Producto.**

**Está destinada a:**

- “Determinar la efectividad de un Proyecto después de terminar un ciclo o subciclo del mismo.
- Relacionar los productos con el continuo-espacio-temporal (CET), en las entradas y con el proceso”.

## **6. ALGUNOS PROCEDIMIENTOS Y/O INSTRUMENTOS DE LA EVALUACION**

**6.1.** Existe una gran variedad de éstos. En todo caso, como rasgo común a todas las clasificaciones, importa anotar que se reconoce a la observación como la fuente de la valoración.

**6.2.** De un modo general interesa tener presente que:

a) Hay procedimientos sistemáticos y formales, y procedimientos circunstanciales e informales; y

b) Hay instrumentos de medición (estandarizados y no estandarizados) y de apreciación no cuantitativa.

**6.3.** De entre las técnicas a emplear es dable mencionar:

a) Observación participante y no participante, y

b) Entrevistas

c) Reuniones

d) Seminarios

e) Foros y otros

## **7. NIVELES DE LA EVALUACION**

Una de las primeras decisiones a adoptar para planificar e implementar la evaluación es el determinar qué niveles comprenderá dicha acción. Se visualizan dos probables niveles:

**6.4.** Se recomienda realizar una descripción general del contexto en el que opera el Programa para facilitar el conocimiento e interpretación de la situación.

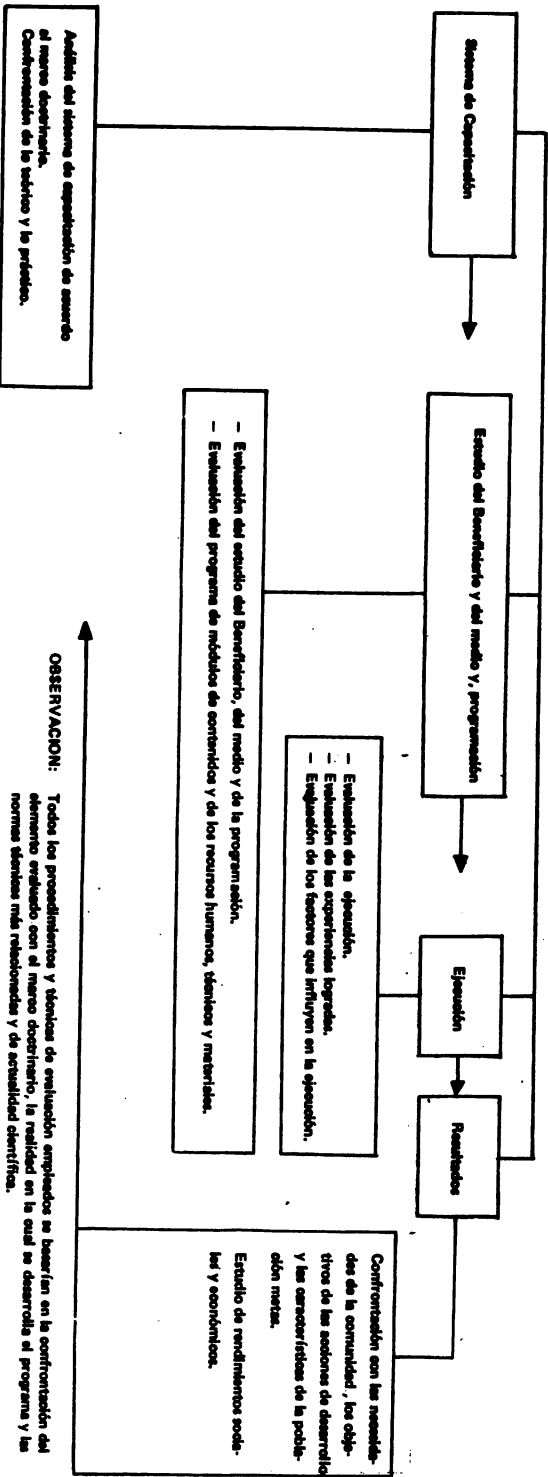
**7.1.** Interna

— La institución y el programa en si, con una relación cuantitativa y cualitativa de resultados de aprendizaje curricular.

**7.2.** Global

— Efectos, impacto del programa en el contexto socio-económico cultural.

**DISEÑO DE UN SISTEMA DE EVALUACION**



Análisis del sistema de separación de acuerdo al marco doctrinario. Confrontación de la técnica y la práctica.

**OBSERVACION:**

Todos los procedimientos y técnicas de evaluación empleados se basarán en la confrontación del elemento evaluado con el marco doctrinario, la realidad en la cual se desarrolla el programa y las normas técnicas más relacionadas y de actualidad científica.

- B NOTAS SOBRE EVALUACION DEL APRENDIZAJE**
- 8. PROPOSITO Y ALCANCE DE LA EVALUACION DEL APRENDIZAJE**
- 8.1.** La capacitación es un proceso que debe "producir cambios en los individuos" que participan como destinatarios y beneficiarios de dicho proceso.
- 8.2.** Cualquiera sea la actividad de capacitación que se realice, ella está prevista para lograr cambios significativos en los destinatarios. Estos, al finalizar una jornada de capacitación deben ser diferentes en su comportamiento de lo que eran antes de iniciarla.
- 8.3.** En las evaluaciones tradicionales del aprendizaje, los objetivos, mecanismos e instrumentos concebidos y utilizados se han circunscrito a aportar antecedentes que permitan decidir la aprobación o reprobación de los estudiantes, contribuyendo muy poco, o casi nada, al mejoramiento integral del proceso de enseñanza - aprendizaje.
- 8.4.** La evaluación del aprendizaje, en el caso de la capacitación para el desarrollo rural, debe ser mucho más amplia. Su objetivo principal tiene que ser el de contribuir a mejorar la enseñanza y el aprendizaje, en forma que constituya un "control de calidad" de todos y cada uno de los factores que intervienen en dicho proceso.
- 8.5.** Todo lo anterior, ratifica el principio de que la evaluación del aprendizaje debe ser integral. En consecuencia, hay que evaluar todo el contexto; es decir, los logros alcanzados por los beneficiarios (grupos metas), los contenidos, los sistemas de entrega y tecnologías e implementación didáctica, los capacitadores, y los otros factores, incluyendo una evaluación de la evaluación.
- 8.6.** En la evaluación del aprendizaje los logros que se alcancen mediante éste tienen singu-

lar importancia. Como en la evaluación de los logros se emplea la medición, existe la tendencia, según ya se indicara, a confundir medición con evaluación. A este respecto, el especialista en evaluación Moisés Moya, anota: "la medición es sólo una respuesta a la pregunta: ¿Cuánto? la evaluación en cambio, trata de responder a la pregunta ¿Qué valor o significado tiene esta medida de la cantidad, progreso o status logrado al comparársele con los objetivos de instrucción.

## **9. INSTRUMENTOS DE EVALUACION DEL APRENDIZAJE**

**9.1.** En las acciones de capacitación hay que utilizar una gran variedad de instrumentos, especialmente si se acepta y opera con el concepto de que no se trata sólo de medir los logros de la instrucción que aquellos implica.

**9.2.** Por obvias razones, esta publicación no intenta referirse a todos los instrumentos de evaluación. Tal acción, además de impracticable no sería funcional para los efectos previstos en los objetivos de estos folletos sobre capacitación.

**9.3.** En consecuencia, los antecedentes e informaciones que se expondrán a continuación sólo ofrecen una global y rápida revisión de los instrumentos que suelen ser utilizados con mayor frecuencia en el ámbito de las evaluaciones educacionales.

**9.4.** Dicho marco referencial pretende aportar un bagaje del cual seleccionar, edoptar y/o perfeccionar aquellos instrumentos que sean más funcionales a la evaluación del aprendizaje en los procesos de capacitación para el desarrollo rural.

**9.5.** A fin de facilitar el quehacer indicado en el numeral anterior, parece apropiado consignar que, en general, se estima que las funciones atribuídas a evaluación del aprendizaje pueden sintetizarse en:

**9.5.1.** Permitir que el que aprenda se percate de la forma en que debe modificar su comportamiento para mejorar su aprendizaje.



- 9.5.2.** Hacer posible que se aplique la ley del efecto o del éxito, formulado por Thoronniko para reforzar el aprendizaje con la satisfacción que experimenta el que aprende al constatar que está haciendo algo bien.
- 9.5.3.** Aportar una base de evidencias para que el que aprende pueda adoptar objetivamente las decisiones relativas a la continuación y al tipo de aprendizaje a seguir.
- 9.5.4.** Constituir un valioso indicador para la selección de sistemas de entrega y tecnologías de capacitación a utilizar.
- 9.5.5.** Contribuir a proporcionar evidencias para revisar todo el proceso de capacitación en la línea específica de aprendizaje.
- 9.6.** Interesa establecer que los instrumentos de evaluación del aprendizaje deben tener las cualidades de: Validez, confiabilidad y valor práctico.
- 9.7.** La cualidad de validez, indica el grado en que un instrumento de evaluación mide lo que debe medir realmente. El análisis de la validez de un instrumento debe permitir saber hasta qué punto éste sirve al propósito para el cual fue hecho y aplicado.
- 9.8.** La confiabilidad es la cualidad resultante de la "exactitud" y la de "precisión" de los procedimientos e instrumentos de evaluación. Los índices de confiabilidad deben señalar el grado en que una determinada medida es "adecuada" y "reproducible". De acuerdo a esto, un individuo tiene que aparecer siendo más o menos el mismo en mediciones repetidas, que pueden hacerse aplicando otra vez el mismo instrumento, con una modalidad equivalente a la anterior, o subdividiendo la prueba en dos o más funciones equivalentes.
- 9.9.** El rasgo de confiabilidad de un instrumento puede estar influido por los factores que constituyen: el calificador, el contenido y el curso de tiempo.

**9.10.** En el caso del calificador, la confiabilidad puede ser afectada si el instrumento deja un margen más o menos amplio para interpretaciones de tipo subjetivo que tiene que hacer el calificador. En lo relativo a los contenidos, cuando no se seleccionan, para elaborar el instrumento, aquellos que son realmente relevantes; y en el curso de tiempo, cuando la misma prueba aplicada a los mismos individuos en distintas ocasiones produce resultados diferentes.

**9.11.** La cualidad de valor práctico, indicada en el numeral 9.6., connota que los mecanismos e instrumentos a utilizar deben elaborarse teniendo en cuenta el "ahorro de tiempo" y todas aquellas características que faciliten la administración de aquellas, tales como instrucciones claras y precisas, etc.

**9.12.** Entre los instrumentos de evaluación del aprendizaje que es dable utilizar en procesos y/o programas de capacitación, se pueden mencionar los siguientes:

- Tests
- Escala de apreciaciones
- Lista de comprobaciones
- Cuestionarios
- Inventarios
- Entrevistas
- Observaciones
- Registros Anecdóticos
- Sociometría
- Sociodrama
- Técnicas Informales

**.13.** Una sucinta caracterización de estos instrumentos es la siguiente:

**9.13.1.** Tests.

Test, es una palabra inglesa que significa "prueba". Se le define diciendo que es "un conjunto de ítems (preguntas o situaciones problemáticas) que deben ser respondidas o resueltas por uno o más individuos (M. Moya).

De las numerosas clasificaciones que se han hecho de los Tests, se seleccionó y desarrolló aquellos que distinguen los siguientes tipos de tests: de rendimiento, de aptitudes, de interés, de actitudes y de personalidad.

**9.13.1.1.** Los "tests de rendimiento", están destinados a determinar la cantidad de progreso logrado en relación a los objetivos formulados como resultado del aprendizaje en determinados contenidos. Es decir, son instrumentos para constatar en qué grado o medida el que aprende ha logrado adquirir ciertos contenidos (conocimientos y habilidades).

**9.13.1.2.** Los "tests de aptitudes" se usan para estimar qué posibilidades de éxito o de fracaso tiene una persona para desempeñar una ocupación o para realizar estudios en un nivel de educación superior al que ya tiene. Estos tests procuran medir ciertas características psicológicas tales como, por ejemplo, memoria, facilidad de expresión oral y escrita, percepción espacial, ritmo, razonamiento, etc., que son consideradas como básicas o esenciales para tener éxito en el tipo de trabajo que se trate, o de estudios a realizar.

Al hablar de tests de aptitudes, conviene tener presente la diferencia que existe entre "aptitud" y "entendimiento". Mientras la "aptitud" corresponde a la habilidad con que se nace para hacer algo; el "rendimiento" es el resultado en términos de conocimientos y habilidades, que se ha logrado, gracias a una acción de capacitación.

**9.13.1.3.** Los "tests de intereses", tienen como objetivo conocer las reacciones de agrado o desagrado de las personas ante ocupaciones, distintos tipos de actitudes, y las características que pueden presentar otras personas.

**9.13.1.4.** Los "tests de actitudes", persiguen el conocimiento de las reacciones y conductas que se producen en una persona como consecuencia de sus sentimientos y emociones. Para conocer y medir las actitudes, se procede a pre-

sentar listas de enunciados que provoquen reacciones que pueden ser favorables, neutrales o desfavorables.

**9.13.1.5.** Los "tests de personalidad", son instrumentos para conocer los rasgos de personalidad de un individuo, midiendo su ajuste personal y/o procurando descubrir la naturaleza de sus problemas.

**9.13.2.** Escalas de Apreciaciones.

**9.13.2.1.** En las informaciones y referencias que se ofrecen a continuación se usan materiales recopilados de un trabajo del especialista Moisés Moya. De acuerdo a dicha fuente, las escalas de apreciaciones son instrumentos que permiten medir situaciones o características que pueden darse o estar presentes en diferentes grados en los procesos de capacitación en lo que respecta al aprendizaje.

**9.13.2.2.** Se diseñan de modo que permitan valorar un número de rasgos o características tomando como referencia una escala común cuantitativa de valores.

**9.13.2.3.** Se utilizan para evaluar diversos tipos de actuaciones, especialmente aquellos que presentan varios aspectos y en los que no pueden aplicarse tests, porque hay que observar a la persona que se evalúa en acción.

**9.13.2.4.** Una escala de apreciación se puede utilizar también como instrumento de auto-educación con la cual el que aprende se califica a sí mismo.

**9.13.2.5.** Las escalas de apreciación deberían ser uno de los instrumentos más utilizados en los procesos de capacitación, en aquellos casos en que no se empleen tests. Ellos, pueden ser eficaces y económicos en cuanto a tiempo y a la vez, valiosos por la calidad de la información que permiten obtener, reduciendo significativamente la subjetividad e inconfiabilidad de que adolece, en general, la simple observación.

**9.13.2.6.** Al elaborar las escalas no hay que olvidar que cada una de ellas debería referirse a una cualidad determinada y sobre la cual el evaluador tendrá que dar una apreciación. Las escalas son "unidimensionales". Así, por ejemplo, una escala, sería inadecuada si debiendo referirse sólo al contenido de una disertación, al calificarla se considerara al contenido y a la organización administrativa del acto en el cual es ofrecida la disertación.

**9.13.2.7.** Las escalas de apreciación pueden ser de tres tipos: Descriptivos, numéricos y gráficos.

**9.13.2.8.** Visto el probable uso de este instrumento recopilaremos los siguientes ejemplos generales y comentarios:

— Para "escalas descriptivas"

"¿Era apropiado el contenido de la disertación?"

Muy pobre Pobre Regular Bueno Muy Bueno

"La disertación ¿Presentó una buena organización y secuencia lógica de las ideas?"

Muy pobre Pobre Regular Bueno Muy Bueno

**Observaciones:**

— Una desventaja de este tipo de escala de apreciación es que las descripciones nada dicen respecto a la equivalencia de los cinco puntos de la línea. Para ello, esta escala debería contener descripciones específicas.

— Como puede advertirse en los dos ejemplos anteriores, estas escalas proporcionan una lista de frases descriptivas para cada rasgo. Generalmente van de uno a cinco y el evaluador selecciona la frase descriptiva que, según "su apreciación" sea la correcta y deja constancia de ello mediante una marca.

— Para "escalas gráficas"

La escala gráfica es muy parecida a la es-

cala descriptiva, pero su diagrama contiene números y límites graficados. Un ejemplo de lo señalado, es el siguiente:

**"Instrucciones".** Califique la actuación del orador con respecto a las cualidades que se le indicarán. Para ello, coloque una marca en la línea correspondiente. Para cada escala, el lado derecho de la línea de apreciación, representa la apreciación más alta, el lado izquierdo, la más baja posible.

**¿Hasta qué punto fue apropiado el contenido de la disertación?**

1            2            3            4            5            6

- La disertación ¿presentó una buena organización y una secuencia lógica de las ideas?

1            2            3            4            5            6

- Para "escalas numéricas".

Elas son construídas de modo que quien califica asigne un número código a cada rasgo de la persona o cosa que va a ser valorada.

Los números códigos se asignan a frases descriptivas, ordenadas según el grado, nivel de intensidad o frecuencia con que se presenta la ausencia o presencia de cada rasgo.

En un ejemplo de lo indicado en el párrafo anterior; el 1 puede corresponder a "nunca", el 2 "muy pocas veces", el 3 a "ocasionalmente", el 4 a "la mayor parte de las veces" y el 5, a "constantemente" o a "siempre". Al dar su apreciación, el evaluador coloca el número elegido al lado de cada rasgo que se valora.

- Para evitar algunos de los defectos de las escalas gráficas se recurre al uso de las escalas descriptivas específicas que, como su nombre lo indica, están formadas por descripciones, según puede observarse en el siguiente ejemplo de dicho tipo de escala:

**“La disertación ¿presentó una buena organización y una secuencia lógica de ideas?**

No hubo organización se expresaron muchas ideas inconexas.

No hubo organización la mayoría de las ideas estaban poco relacionadas.

Se advirtió un esfuerzo evidente por organizar y desarrollar un tópico. Se omitieron algunos pasos. Se incluyeron ideas relevantes.

Tópicos bien desarrollados. Omisión ocasional de algunos pasos. Se incluyeron ideas relevantes.

Tópicos muy bien desarrollados. Se incluyeron todas las ideas importantes. No hubo ideas inconexas.

- Mediante las descripciones específicas que difieren en cada tramo de la escala, se puede obtener un mayor acuerdo entre evaluadores diferentes y una mayor consistencia en las apreciaciones de cualquier persona ante situaciones similares.
- Siendo un punto débil de las escalas descriptivas específicas el que no permiten discriminar entre dos descripciones cercanas, ello se puede solucionar con el uso de una escala en la que se contienen los procedimientos descriptivos y gráficos, como puede observarse en el ejemplo siguiente:

**La forma de expresarse ¿fue vacilante y tuvo que volver a repetir lo expresado?**

1

Hubo oraciones sin pausas, trató de encontrar palabras. Efectuó muchas repeticiones.

2

Cometió errores con bastante frecuencia.

3

Hubo algunas pausas para buscar palabras. Corrigió y repitió.

4

Su forma de expresarse fue adecuada. Sólo a veces hubo vacilaciones.

5

Adecuadas formas de expresarse. No hubo vacilaciones ni búsqueda de palabras.

- La escala más convincente parece ser la descriptiva gráfica, pues es fácil de manejar en situaciones muy diversas y con un gran número de personas.

### **9.13.3. Lista de Comprobaciones.**

Se conceptúa y define a la lista de comprobaciones como "un instrumento que se utiliza para determinar la presencia o ausencia de situaciones o características dadas. Es un instrumento de evaluación que puede tener diversas formas y utilizado para distintos propósitos.

#### **9.13.3.1. Atendiendo a su forma la lista de comprobaciones puede ser:**

- Una lista de pasos a seguir, que se requieren para efectuar una determinada labor. La comprobación la lleva a cabo un observador, quien evalúa la eficacia que el evaluado tiene en alguna destreza específica.
- Una lista de características o de actividades que deberán marcarse si se las tiene o si se realizan, según el caso, y que se dejarán en blanco en caso negativo.
- Un listado de objetivos y metas que deberán ser marcados, si ellos han sido logrados.
- Un listado de tareas a efectuar las que se irán marcando a medida que se realizan.

Atendiendo a las amplias posibilidades de aplicación que ofrece este instrumento para su uso en programas y/o proyectos de capacitación, se incluye a continuación una recopilación tomada de un trabajo de Moisés Moya (Centro de Investigación, Experimentación y Perfeccionamiento de Magisterio, Santiago de Chile).

Luego de estas referencias generales, se ha considerado de interés incorporar un ejem-



**pio de aplicación efectuado en el Municipio de Marcela, Honduras.**

**La recopilación recién aludida es la siguiente:**

**“Una de las formas más sencillas de lista de comprobaciones es la “lista y compras”. En las listas de comprobaciones no pueden haber medias respuestas. En el caso de las listas de compras, el objeto se compra o no se compra. En sus diversas formas, las listas de comprobaciones se utilizan especialmente en situaciones de “SI” o “NO”. Son de gran utilidad en trabajos de laboratorio, técnicas manuales, técnicas especiales de atletismo, arte dramático, música y otras áreas en las cuales ciertas tareas se realizan en forma más efectiva mediante secuencias y técnicas específicas que se han enseñado al aprendiz.**

**Para construir este instrumento se prepara con anticipación una lista de acciones que pueden ser las adecuadas o no.**

**En su aplicación el evaluador observa a cada aprendiz en forma separada en el momento en que éste intenta realizar la tarea asignada. Toma nota de sus procedimientos, tanto correctos como incorrectos, en el orden en que ellos se producen, marcando los ítems apropiados en la lista de comprobaciones. La actuación del aprendiz se evalúa entonces en términos de comparación con aquellos procedimientos o acciones que permiten alcanzar correcta y eficientemente el objetivo deseado. De ahí, la importancia que tiene en la construcción de una lista de comprobaciones el cuidado y análisis de la destreza o tarea que se va a observar para evaluar. Es importante que cada componente esencial de la destreza sea incluida en la lista y, si es necesario, que ellas estén en un orden o equivalencias apropiadas.**

**Algunos ejemplos de listas de comprobaciones aplicadas a diferentes aspectos son los siguientes:**

#### **9.13.3.1.1. En relación individuo-grupo:**

- **Aporta ideas que el grupo considera**
- **Está deseoso de aceptar sugerencias**
- **Acepta la jefatura de otros**
- **Está atento y participa en las clases**
- **Sigue las instrucciones**
- **Sigue las decisiones del grupo**
- **Espera su turno para hablar.**

#### **9.13.3.1.2. En cuanto a entusiasmo:**

- **Muestra interés en el estudio**
- **Pide ayuda para mejorar una destreza**
- **Aporta sugerencias para dinamizar el estudio y trabajo.**

#### **9.13.3.1.3. En cuanto a cuidado del equipo:**

- **Usa el equipo apropiado**
- **Devuelve y/o guarda el equipo después de usarlo.**
- **Guarda limpio y en el lugar correspondiente el equipo.**

#### **9.13.3.1.4. En cuanto a espíritu deportivo:**

- **Es un buen ganador**
- **Es un buen perdedor**
- **Acepta las decisiones sin quejas**
- **Juega siempre dando lo mejor de sí**
- **Es un buen jugador de equipo.**

**Las listas de comprobaciones pueden aplicarse a una gran diversidad de situaciones: lo importante, con respecto a los aprendices, es que éstos deben poder: reconocer sus propios problemas, tener una enumeración de dichos problemas y desear anotar estos problemas.**

# PROYECTO DE DESARROLLO AGROPECUARIO DE LAS AREAS RURALES FRONTERIZAS

## PRIMER CURSO NACIONAL DE CAPACITACION PROFESIONAL Y CAMPESINA SOBRE EL CULTIVO DE PAPA EN HONDURAS

### LISTA DE COMPROBACION PARA AUTOEVALUACION Y ESTUDIO DE GRUPO SOBRE VARIEDADES DE PAPA.

1. Sé algo sobre el origen o de dónde nació o vino la papa . . . . .SI NO
2. Recuerdo la fecha en que más o menos se conoció el cultivo de papa . . . .SI NO
3. Puedo decir por qué es importante el cultivo de la papa . . . . .SI NO
4. Habiendo un gran número de variedades de papas, conozco las características que deben tomarse en cuenta para identificar o saber de qué variedades se trata . . . . .SI NO
5. Sé cuáles son las variedades más difundidas o que se usan más en las diferentes zonas paperas de Honduras . . . . .SI NO
6. Estoy en condiciones de decir las características por lo menos tres de las variedades de papa que se cultivan en Honduras . . . . .SI NO
7. Conozco y sé cómo se deben realizar los trabajos de preparación del suelo . . . . .SI NO
8. Sé cómo se deben trazar los surcos en terrenos con declive o inclinados . . . . .SI NO
9. Conozco la distancia que debe haber entre los surcos y sé por qué . . . . .SI NO
10. Sé cuál distancia tiene que haber entre una semilla y otra dentro de cada surco o entre plantas, sé por qué. . . . .SI NO
11. Puedo decir qué profundidad tienen que tener los surcos . . . . .SI NO
12. Sé qué tamaño debe tener la semilla y por qué. . . . .SI NO
13. Conozco las razones o el por qué hay que desinfectar las semillas . . . . .SI NO
14. Sé con qué y cómo desinfectar las semillas . . . . .SI NO
15. Aprendí a aplicar insecticidas al suelo y soy capaz de hacerlo . . . . .SI NO
16. Sé qué tipo o clase de fertilizante hay que aplicar por hectárea . . . . .SI NO

- |   |     |    |
|---|-----|----|
| 17. Aprendí a aplicar el fertilizante y puedo decir cómo se hace. . . . .                             | .SI | NO |
| 18. Puedo decir por qué el insecticida y el fertilizante deben aplicarse junto con el suelo . . . . . | .SI | NO |
| 19. Conozco la forma en que se debe colocar la semilla atendiendo a sus brotes. . .                   | .SI | NO |
| 20. Sé en qué forma hay que cubrir o tapar las semillas . . . . .                                     | .SI | NO |

Marcala, 27 de Junio de 1977.

Las listas de comprobación con un buen instrumento de "AUTO APRECIACION" como puede advertirse en el siguiente ejemplo:

- |       |       |   |
|-------|-------|---|
| _____ | _____ |   |
| _____ | _____ | a) ¿Puedo contestar una pregunta específica en forma correcta y resumida?             |
| _____ | _____ | b) ¿Puedo hablar y escribir con precisión?  |
| _____ | _____ | c) ¿Puedo tomar nota cuando escucho un informe?                                       |
| _____ | _____ | d) ¿Puedo ubicar rápidamente la información que necesito?                             |
| _____ | _____ | e) ¿Puedo captar el sentido general de un párrafo completo ubicando las ideas claves? |

Luego de los ejemplos que ofrece la recopilación incluida, se agrega una de las listas de comprobación que fueron utilizadas en el Primer Curso de Capacitación Profesional y Campesina que realizara el Proyecto de Desarrollo Agropecuario de las Areas Rurales Fronterizas de Honduras (PRODAARFROH).

#### **9.13.4. Cuestionario**

Como se desprende de su nombre, este instrumento consiste en una serie de preguntas que se les hacen a los individuos para obtener informaciones sobre diversos aspectos relacionados con ellos mismos o con sus intereses, juicios y actitudes.

Se considera que el cuestionario es el recurso más directo para obtener informaciones acerca de una persona. De ahí, que las respuestas pueden estar influenciadas por la decisión del interrogado de decir o no la verdad. Influyen también en la condición de las respuestas, la forma en que se expresen las preguntas para facilitar su interpretación, además, de la actitud y el conocimiento que tiene la persona para responder.

#### **9.13.5. Inventarios.**

Es difícil establecer las diferencias que puedan advertirse entre cuestionarios, listas de comprobaciones e inventarios. Esto, debido a que cualquier lista de preguntas que se le presentan a una persona para que las responda es, en alguna forma un cuestionario.

Siendo el término inventario una denominación que se aplica a una amplia gama de procedimientos que ayudan al capacitador a lograr información sobre los intereses, actitudes y rasgos de personalidad de los que aprenden, es, en consecuencia, una forma de cuestionario.

#### **9.13.6. Entrevistas**

Se define a la entrevista como una conversación que se realiza generalmente, entre dos personas y en relación cara a cara. La conversación obedece a objetivos definidos y es guiada por una de las personas.

Para los capacitadores la entrevista resulta ser un valioso recurso de evaluación ya que mediante ella puede conocer aspectos significativos de la persona con la que se entrevista,

de otra persona sobre la que se hable o del programa y/o institución de la que se trate. Como forma de comunicación directa, la entrevista, ofrece significativas posibilidades para lograr un mejor conocimiento de lo que se desea saber.

#### **9.13.7. Observación**

Es uno de los instrumentos más utilizados en el proceso de enseñanza-aprendizaje y está considerada como una de las bases de evaluación. Observar no es sólo mirar. Es mirar pensando, reflexionando en lo que se ve, así como contemplar es mirar sintiendo.

El especialista en evaluación Moisés Moya, anota que "la diferencia entre ver y observar puede apreciarse en varios rasgos. En primer lugar, ver está adscrito a una conducta general; y observar, es más específico. En segundo lugar, el observar supone hacerlo a propósito y con un propósito dado, en tanto que ver es más casual. En tercer lugar, ver puede implicar percepción; y observar, debe implicar percepción. En cuarto lugar, después de observar, generalmente es necesario informar o anotar lo que se ha observado. En quinto lugar, el observador puede complementar su acción mediante una lista de comprobaciones o inventarios; en cambio, quien sólo ve, no necesariamente está interesado en hacerlo".

Atendiendo a las diferencias indicadas entre observar y ver, se puede definir a la observación como "el mirar intencionadamente con el propósito de obtener información útil respecto de una persona específica, de un lugar, de un suceso, de un objeto, de una situación o condición".

#### **9.13.8. Registros Anecdóticos**

Equivalen y son informes de observaciones. En ellos se consignan los resultados de las observaciones.

Los registros tienen por objetivo ofrecer un cuadro que permita advertir los cambios de un alumno en cuanto a crecimiento o desarrollo, como resultado de la observación que se ha realizado en un determinado período de tiempo.

#### **9.13.9. Sociometría**

Es un procedimiento destinado a conocer la estructura de un grupo social, o la relación que se da en un grupo de aprendices.

Mediante el uso de la sociometría el capacitador puede averiguar cuáles son las relaciones dinámicas que tienen los miembros de un grupo en un momento dado. Esto se obtiene solicitando a los aprendices que respondan preguntas relativas a la preferencia que tienen por algunos compañeros para resolver situaciones o ejecutar actividades concretas. Por ejemplo, preparar un trabajo, efectuar un viaje, participar en un juego, etc.

#### **9.13.10. Sociodrama:**

El ser humano, en todas y cada una de las fases de su vida, desempeña diversos papeles o roles. Particularmente, en la edad adulta se cumplen muchos roles. Así, por ejemplo, un hombre cumple un rol cuando viaja conduciendo un autobús, y otro, cuando es pasajero de un tren cuando es visita en una casa de sus amigos; cuando actúa como Jefe de la familia cuando asiste al estadio como espectador de un encuentro de fútbol, etc. fútbol, etc.

En cada rol que desempeña el individuo está influenciado por varios factores. Al igual que la sociometría, el sociograma es un instrumento que permite adquirir una mejor comprensión de las relaciones humanas y de los problemas que supone para un individuo al desempeño de un determinado rol.

#### **9.13.11. Técnicas Informales.**

Hay una serie de técnicas informales que permiten conocer los objetivos logrados y/o perseguidos por los estudiantes. Sólo algunos de

ellos se visualizan como más apropiados para su uso en los programas de capacitación. De entre ellas, se anotan muy sintéticamente las siguientes:

#### **9.13.12. Autobiografía**

Instrumento que depara la oportunidad de conocer aspectos de los aprendices que no se logran obtener a través de otros procedimientos e instrumentos.

El autor generalmente, expresa mucho sobre su antes (pasado), su ahora (presente), y su después (futuro). Tal expresión de mayor grado, se debe a que la mayoría de las veces una persona expresa más por escrito que lo que suele decir oralmente o en respuestas a un cuestionario. Es frecuente que en una autobiografía un individuo de a conocer más cosas sobre si mismo que las que se propone.

#### **9.13.13. Composición**

Técnica que pretende dar al aprendiz una vía para decir aquello que no expresaría de viva voz. Habitualmente se le emplea para conocer la forma en que el autor percibe e interpreta situaciones y/o problemas y las opiniones que tiene sobre ellas.

#### **9.13.14. Discusiones Dirigidas**

Técnica que puede adoptar distintas formas (debates, foros, paneles) y que se usa para conocer los enfoques y conocimientos que tienen los participantes sobre un tema o asunto determinado. Durante su desarrollo, se pueden valorar, además, habilidades de lógica, expresión, argumentación, etc.

#### **9.13.15. Técnicas Proyectivas**

Sobre ellas, se expresa que son "un método para estudiar la personalidad enfrentado al sujeto con una situación a la cual él respondería de acuerdo con lo que eso significa para él, y de acuerdo con lo que él siente cuando responde".



Existe una ya numerosa serie de tests que corresponden a esta forma. A manera de ejemplo de ellos, se puede mencionar al Test de Rorschach, el test de Historia de Cuadros, etc.

Todos estos tipos de tests procuran conocer las reacciones que tiene el individuo de acuerdo al significado que les asigna a los items. En dicho significado se revela como es la persona que hace la interpretación. Es decir, el individuo se revela a si mismo.

Sin desconocer la utilidad de estas técnicas informales para ayudar a la valoración de la personalidad y de la conducta de los individuos, su dificultad de interpretación las hace, en general, poco aplicables en los procesos de capacitación. Dicha limitación es más rigurosa en lo que respecta al nivel de educación extraescolar y de extensión. Pueden tener posibilidades de aplicación en los niveles de postgrado, universitario o superior, y secundario profesional.

## **10. Clasificación de los Tests**

- 10.1.** Atendiendo a que este tipo de instrumento es uno de los que se usan con mayor frecuencia para evaluar los logros del aprendizaje que tiene lugar en las jornadas de capacitación, se incluye a continuación una recopilación tomada de Moisés Moya, en la que al clasificar a los tests se complementan y amplían las informaciones anteriores sobre la materia.

La aludida síntesis recopilatoria es la siguiente:

- 10.2.** "Un test, como se ha dicho, es un conjunto de preguntas (cuestiones) a tareas que deben ser respondidas o ejecutadas por la persona que está siendo evaluada".
- 10.3.** Las preguntas pueden requerir que se dé el significado correcto de una palabra, resolver un problema aritmético, o identificar las partes de una planta o de una máquina. Las tareas también pueden ser de diferentes tipos

(desarmar una máquina, ordenar y/o clasificar figuras geométricas, etc.)

**10.4.** Tanto las preguntas como las tareas pueden ser presentadas a la persona que se evalúa en forma escrita o en forma oral.

A cada pregunta, problema o tarea, se le conoce o denomina como "ítemes" de un test.

**10.5.** Las preguntas deben ser siempre una muestra representativa de todas las posibles preguntas relacionadas con el "rasgo" o aspecto que se pretende medir y que presenta una dificultad apropiada.

**10.6.** Las respuestas dadas por el estudiante a los ítemes del test deben ser corregidas de manera que, idealmente, los resultados indiquen el grado en que el educando posee el rasgo que se desea medir. El propósito principal de un test es dar una representación cuantitativa del rasgo del alumno que se va a medir.

**10.7.** Los tests pueden ser muy diferentes entre sí y serlo en muchos aspectos. Hay algunos que presentan una dificultad más o menos igual en cada uno de sus ítemes. Hay otros que deben administrarse dentro de límites muy exactos; y otros, en los que el factor tiempo no interesa. Hay test que deben administrarse sólo a un alumno en cada ocasión; y otros, a un grupo simultáneamente. Por ello, los tests pueden ser clasificados con distintos criterios y un mismo test puede ser clasificado en dos o más tipos a la vez. Así, por ejemplo, un test de rendimiento puede ser un test verbal, objetivo, estandarizado.

**10.8.** Una forma de clasificación

De entre las varias que pueden utilizarse consignaremos aquella que clasifica a los test atendiendo a:

- Formas de administración
- Número de tests
- Quien los construye
- Forma de Corregir

- Tiempo de Administración
- Material Empleado
- Contenido
- Propósito

**10.8.1.** Según las "Formas de Administración", los tests pueden ser: individuales y colectivos.

Los individuales son aquellos que pueden ser administrados a un solo alumno a la vez. Generalmente, hay un examinador y un examinando. El más conocido es el Test de Inteligencia en el que actúan un psicólogo y un examinando.

Los tests colectivos, pueden ser administrados a más de un alumno a un mismo tiempo. Intervienen, por lo general, un examinador y varios examinandos. Si el número de examinandos es muy grande, se estima que una buena relación es la de un examinador por cada veinticinco examinados.

**10.8.2.** Según el "Número de Tests", éstos se clasifican en: Test único y batería o conjunto de tests.

El Test único es una sola prueba que se administra a un grupo de examinandos; y la batería, un conjunto de test que se administra a un mismo grupo de examinandos. La batería es, generalmente, del tipo estandarizado.

**10.8.3.** Según "Quien Construye el Test", hay tests informales y tests estandarizados.

El Test informal es el construido por el docente para los educandos o discentes que desee evaluar. Construye el test de acuerdo a las condiciones que él mismo ha establecido y, por lo general, son test para medir el rendimiento o logros del aprendizaje.

Los tests estandarizados son casi siempre construidos por un equipo en el que participan especialistas en el contenido o área de trabajo y especialistas en evaluación. Este tipo de test es cuidadosamente diseñado y previamente se administran pre-tests a fin de

determinar el nivel de dificultad de los ítemes del test final, el tiempo de administración, las normas o puntajes típicos, etc.

**10.8.4. Según la "Forma de Corregir", tenemos tests: Objetivo, de ensayo y oral.**

Los tests objetivos son aquellos de modo que la subjetividad de un juicio sea eliminado el examinar las respuestas dadas por el examinado. Cualquiera que sea la persona que corrija el test el puntaje obtenido tendría que ser el mismo.

En el "test oral" y en el "test de ensayo" hay una gran subjetividad en su corrección.

Si bien el test oral puede servir para diagnosticar y descubrir las causas del error en las respuestas, pero tiene el inconveniente de que las respuestas van condicionando las reacciones del examinado. Y hacer que éste sea injusto con el mismo interrogando o con los que vienen a continuación. A esto se agrega el hecho de los efectos que puede tener el auditorio que lo observa y escucha, a la vez que las reacciones que produce la actividad del examinador.

El "Test de ensayo" interroga o pregunta por escrito, siendo posible controlar a varios examinados a la vez. Cada uno de éstos, contesta a las mismas preguntas, estando en una misma situación, y puede hacerlo en la forma que cada quien estime más conveniente.

**10.8.5. Según el "Tiempo de Administración" del test de velocidad y test de potencia.**

Test de velocidad es aquel que debe ser resuelto en un tiempo limitado, respondiendo las preguntas o ejecutando las tareas que en el se indican. El nivel de complejidad de este tipo de test es, generalmente, bajo de modo que si el examinado dispusiera de tiempo suficiente podría resolverlo en forma completa.

En el test de potencia no se considera el factor tiempo y sus ítemes presentan diferentes niveles de dificultad ordenados en forma de dificultad crecientes.

Actualmente se suele emplear un test mixto, combinando ambos tipos anteriores de test (velocidad y potencia).

- 10.8.6.** Según el "Material Empleado" los test pueden ser de "papel y lápiz" o psico-motriz, o de performanco".

El test de "papel y lápiz" requiere del examinado escribir palabras o párrafos o marcas una hoja de respuestas de acuerdo con ciertas instrucciones.

El test de "performanco" requiere del examinado manipular objetos. Por ejemplo reunir partes mecánicas, colocar aros en bastones, escribir a máquina.

- 10.8.7.** Según "El Contenido", los tests pueden ser: de aptitudes, intereses, actitudes y personalidad. Las características de este tipo de test ya las señalamos anteriormente.

- 10.8.8.** Según el "Propósito" y atendiendo a la situación en que se encuentre el examinado, es dable encontrar test tales como test de aptitud, de rendimiento, diagnóstico, selección, clasificación, promoción.

## **11. Indicación de tipos de ítemes**

- 11.1.** Visto que el objetivo de estas notas es sólo presentar una visión muy global de los aspectos relativos a la evaluación del aprendizaje que se realiza en las acciones de capacitación, en esta oportunidad no haremos una descripción de los tipos de ítemes que es dable utilizar en la elaboración de los test, limitándonos a mencionarlos solamente.

- 11.2.** En general se distinguen dos categorías o tipos de ítemes de respuesta breve, y preguntas o ítemes de tipo ensayo.

- 11.3.** Entre los ítemes de respuesta breve encontramos los conocidos ítemes de:
- Complementación
  - Verdadero - Falso
  - Selección Múltiple, y
  - Términos Pareados.

- 11.4.** Un ejemplo de ítemes de completación es el siguiente:  
"El maíz debe fertilizarse al momento de la siembra y

- 11.5.** Como ejemplo de ítemes de Verdadero Falso:

Verdadero falso. Lo que más importa en un cultivo de papas es el número de tallos en una superficie dada.

- 11.6.** Un ejemplo de términos pareados, con respecto a la cantidad de semilla para algunos cultivos por manzana, puede ser el siguiente:

( )	1 Maíz	a)	100	libras
( )	2 Papa	b)	60	libras
( )	3 Frijol	c)	25	libras
( )	4 Arroz	d)	2.000	libras

## **12. DESCRIPCION DE UNA EXPERIENCIA DE AUTO-EVALUACION Y FIJACION DEL APRENDIZAJE**

- 12.1.** Dentro de las aplicaciones prácticas efectuadas en los procesos de capacitación previstos en el contexto del Proyecto de Desarrollo Agropecuario de las Areas Rurales Fronterizas, se experimentó el uso combinado de listas de comprobaciones con procedimientos destinados a la fijación del aprendizaje.

- 12.2.** Tales experiencias se realizaron en el Primer Curso Nacional Sobre Cultivo de la Papa en Honduras, destinado a realizar acciones de capacitación a campesinos y a profesionales y técnicos, en las localidades de Marcala y La Esperanza respectivamente. Además se aplicó en una jornada de capacitación a profesores y personal directivo de la Escuela Agrícola John F. Kennedy, de La Ceiba.

**12.3.** En las tres oportunidades indicadas, se aplicaron las "listas de comprobación" como formas de autoevaluación, en una evaluación de proceso (o formativo) y una evaluación final (de término o de producto).

**12.4.** El procedimiento de autoevaluación y fijación del aprendizaje experimentado es el siguiente:

a) Los temas o unidades de contenidos se analizan y se elaboran las interrogantes con las cuales se irá estructurando y construyendo la "lista de comprobaciones a utilizar", para presentarlas y

ofrecerlas al Curso como un aporte o contribución del grupo al estudio y trabajo de todos. En este quehacer pueden usar libremente los apuntes que se hayan distribuido y las notas o apuntes personales de que dispongan,

— Una vez que el trabajo se haya cumplido, con relativa flexibilidad de tiempo, cada grupo pasa a ofrecer sus proposiciones de respuestas al curso;

— Para esto, se han dispuesto sillas ubicadas frente al curso, a fin de facilitar la comunicación;

— En la forma de proponer las respuestas, puede darse el caso de que cada miembro del grupo informante se haga de una pregunta o que designen a un relator.

— En cualquiera de los dos casos, una vez ofrecida la respuesta, se da oportunidad para que, en primer lugar, los restantes miembros del grupo, complementen la respuesta si lo consideran necesario; y luego, los restantes integrantes del curso pueden complementar y/o comentar la proposición de respuesta.

b) Una vez elaborado e impreso a mimeógrafo la "lista de comprobaciones", se procede a su aplicación, en la siguiente forma:

- Se reparte el documento que contiene la lista y se les explica a los educandos todo el procedimiento, dando oportunidades para que formulen las consultas que estimen convenientes;
- Hay planteamientos específicos sobre el significado de la autoevaluación, en cuanto a que cada quien, individualmente, se interroga y responde a sí mismo.
- Se hacen alcances sobre la evaluación como recurso para recoger evidencias que permitan perfeccionar todos los factores que intervienen en el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Una vez que la lista de comprobaciones ha sido respondida individualmente por la totalidad de los educandos (el tiempo para efectuar esta actividad se asigna de acuerdo a las características de los educandos y de los contenidos), se organizan grupos de cuatro a seis participantes para que intercambien informaciones y confronten oralmente las respuestas que cada quien ha dado a las preguntas;
- Luego, se le encomienda a cada grupo, en forma equitativa, un número determinado de preguntas con el encargado de que preparen las respuestas, por escrito.

**12.5.** Con el procedimiento indicado se logra tener un alto nivel de participación de los educandos y alcanzar, entre otros, los siguientes objetivos:

**12.5.1.** Ejercitar una autoevaluación, contribuyendo a crear en los educandos la actitud y la práctica de autoevaluarse para establecer lo que efectivamente aprendieron, lo que aprendieron medianamente, y lo que no aprendieron;

**12.5.2.** Fijar y complementar el aprendizaje ya que en el trabajo individual, de grupo y del total del Curso actualizar y/o repasar las materias de enseñanza-aprendizaje o contenidos, y



**125.3.**

**Complementar, integrar y sistematizar sus notas o apuntes, logro valioso dado que al quedar las preguntas debidamente respondidas elaboran un marco de referencias que tienen especial relevancia por ser fruto del trabajo de los mismos educandos.**

**En la parte de este folleto en que, específicamente, se trata lo relativo a las escalas de comprobaciones, se incluyen como ejemplo uno de los instrumentos concebidos para ser utilizados en Marcala.**



11CA  
C00  
176

Evaluación  
de procesos de  
Capacitación ...

TITLE

DATE DUE

BORROWER'S NAME

4 FEB 1981

Bruce

13 DIC 1981

Microfilm

06 MAR. 1995

AM

DOCUMENTO  
MICROFILMATO