

TEMA II:

INSTRUMENTOS DE EVALUACION EN ORIENTACION EDUCATIVA Y SOCIAL

M. Angeles de la Caba Collado
Departamento de MIDE (Sección de Orientación)
Facultad de Filosofía y Ciencias de la Educación
Universidad del País Vasco UPV-EHU
Correo electrónico: marian.delacaba@ehu.es

- .1.- La entrevista
 - 1.1.- Tipos de entrevista
 - 1.2.- El proceso de derivación
- 2.- La observación
 - 2.1.- Tipos de observación
 - 2.2.- Dimensiones e indicadores
- 3.- El uso de tests
 - 3.1. Test psicométricos
 - 3.2. Test sociométricos
 - 3.3.- El informe psicopedagógico

1. Entrevista

1.1.- Tipos de entrevista

La entrevista es una herramienta básica para la función orientadora de cualquier educador. La entrevista es básica al comienzo del proceso de evaluación y lo es también durante el proceso y después, para devolver la información y llevar a cabo el seguimiento. La entrevista es un instrumento imprescindible, ya sea para el diagnóstico o para la evaluación de necesidades antes de empezar un programa de intervención.

En función del nivel de estructuración cabe diferenciar varios tipos de entrevista. En la entrevista no estructurada no se prefijan, de antemano las preguntas. En un nivel intermedio se sitúa la entrevista semiestructurada que marca un número de cuestiones pero deja abierta la posibilidad de introducir nuevas preguntas durante la entrevista. Finalmente, está la entrevista totalmente estructurada donde todas las preguntas que se realizan responden a un guión elaborado previamente.

La competencia del entrevistador es un elemento importante a tener en cuenta para decidir qué tipo de entrevista puede ser más adecuada. Cuanto menor sea el nivel de estructuración más se deja en manos del entrevistador y mayor tiene que ser, por tanto, su competencia para entrevistar y para recoger la información relevante.

Por otro lado, en función del momento en que se hace la entrevista, cabe diferenciar tres tipos de entrevista:

- Entrevista inicial con la persona que ha solicitado la ayuda pero también, en la medida de lo posible con el resto de las personas implicadas
- Entrevista de devolución de la información, que sirve, asimismo, para presentar un informe de evaluación de necesidades (en ocasiones) y para concretar las pautas de actuación, de cara a la mejora
- Entrevista de seguimiento que tiene el objetivo de ver si el plan de actuación, de cara a la mejora, está o no funcionando y si es preciso establecer cambios

1.2.- El papel de la entrevista en el proceso de derivación

La derivación (Bassedas, 1991) es el proceso por el cual se solicita información adicional a la persona que ha pedido ayuda y orientación, con el propósito de precisar el objeto de la preocupación y recabar la mayor información posible. Esto permitirá, asimismo, que las decisiones que se tomen en todo momento tengan en cuenta la información relevante. Así, por ejemplo, si un tutor le pide a la orientadora que haga algo respecto a un problema de disciplina que se le está planteando en el aula con un alumno, se trata de recabar información de aspectos tales como desde cuándo, en qué momentos, en qué contexto, etc. Si bien es cierto que general, es interesante tener información sobre todos los aspectos (rendimiento, relacionestre iguales, contexto familiar ...) pero hay que utilizar el sentido común. De lo que se trata es de tener más datos sobre la cuestión planteada y las preguntas o petición de información tienen que centrarse en ese objetivo. Así, por ejemplo, si nos dicen “tiene un buen rendimiento” no tiene ningún sentido preguntar cómo son sus notas

El proceso de derivación suele empezar pidiéndole a la educadora o educador que ha solicitado ayuda que rellene por escrito “la hoja de derivación”. De esta manera, se hace el esfuerzo por sistematizar la información, aunque no podemos obviar las dificultades que entraña, en cuanto que, a veces, se da una información superficial o poco precisa.

A partir de la información, recogida en la hoja de derivación, se hace la primera entrevista, que tiene el objeto de profundizar en los aspectos planteados con los educadores y con la familia. Siguiendo a Bassedas (1991) varios son los objetivos de esta entrevista inicial:

- Establecer una relación funcional y cordial que permita a quien ha consultado y pedido ayuda que pueda reflexionar sobre el caso
- Clarificar y profundizar en la información para situar las dificultades así como las potencialidades y capacidades, a partir de las cuales cabría una posible intervención de mejora.
- Recabar información sobre la familia

- Aclarar qué ha hecho la persona que ha planteado la consulta, sobre el problema para intentar solucionar y qué resultados ha obtenido al respecto
- Delimitar ámbitos de compromiso y colaboración

Si se hace una evaluación o diagnóstico es necesario devolver la información con una entrevista en la que se puede presentar el dossier (si se ha hecho) y acordar las estrategias de actuación, dando pautas. Es fundamental abordar la posible intervención desde las potencialidades y las capacidades, haciendo énfasis en los elementos positivos a reforzar, los elementos favorables con los que se puede contar entre los compañeros, la familia, y, en general, el contexto. También es decisivo no perder de vista que quien debería llevar la intervención es quien ha hecho la consulta, en el contexto espontáneo, donde tiene lugar el problema planteado. Por ello, hay que plantear las estrategias de intervención contando con que la educadora o educador se pueda sentir cómodo y seguro al utilizarlas.

Sin embargo, conviene no olvidar que el proceso de devolución de la información obtenida en la exploración diagnóstica tiene que hacerse también, a su nivel, con la persona afectada pero, en todos los casos, con la familia. Su implicación y compromiso son decisivos desde el punto de vista de la eficacia. A la familia hay que informarle del proceso de exploración, las razones para hacerlo, resultados obtenidos, alternativas planteadas y pautas de actuación y colaboración. Finalmente, la entrevista tiene que tener un papel protagonista en el seguimiento.

2.- La observación

2.1.- Tipos de observación

Al igual que la entrevista, la observación es un instrumento básico para el desarrollo de la función orientadora. En muchas ocasiones, es, además, el instrumento más adecuado, sobre todo cuando se trata de observar elementos personales, interpersonales y grupales.

En función del nivel de control sobre la observación, cabe distinguir entre observación espontánea o experimental.

La observación espontánea consiste en observar a la persona o/y el grupo en los contextos donde aparecen, en una o varias conductas, para ver

con qué frecuencia y de qué manera aparecen. Se observa a la persona y los grupos en sus contextos naturales donde tienen lugar (tiempo libre, aula, comedor...). Lo fundamental es no introducir ningún elemento o factor que pueda alterar el comportamiento de las personas observadas. En este sentido, es mejor que la observación la lleven a cabo las y los educadores que, de manera cotidiana, tienen relación directa con aquellos a quien se observa.

La observación experimental tiene lugar en contextos en los cuales, de forma intencionada, se ha introducido algún elemento para ver cómo reaccionan las personas o grupos. Por ejemplo, se puede hacer un juego de roles o pedir que se colabore en la construcción de un puzle para observar competencias sociopersonales o analizar la disposición a la colaboración y la ayuda.

La observación, ya sea natural o no, tiene un gran valor como instrumento de evaluación. Pongamos, por caso, que queremos analizar la impulsividad, porque lo consideramos una variable clave tanto para el desarrollo eficaz de tareas para una adecuada adaptación socioafectiva. El grado de control ante las situaciones de frustración, que es donde mejor podemos observar la impulsividad, puede ser analizado tanto a través de la observación espontánea como experimental. En el caso de la observación natural nos fijamos en aquellas situaciones en que se reacciona impulsivamente, registrándolas y poniendo atención a una recogida exhaustiva de datos sobre los estímulos, participantes, reacciones, etc. En el caso de la observación experimental, se introduce un estímulo-situación, en la que es previsible que se desencade frustración, y, por tanto, reacciones impulsivas. Al igual que en el caso de la observación espontánea, se registran las reacciones impulsivas, atendiendo a la forma de actuar de todos los participantes.

En cualquier caso, ya se lleve a cabo una observación espontánea o experimental, es importante saber exactamente qué se quiere observar. Para ello, la delimitación de dimensiones e indicadores es imprescindible.

2.2.- Delimitación de dimensiones e indicadores para la observación/y/o entrevista

Un indicador es la descripción de conducta que se quiere observar (o sobre la que se quiere entrevistar). Los indicadores tienen varios niveles de generalidad. Por ejemplo, si queremos observar o preparar una entrevista, sobre las competencias sociales, podemos delimitar como dimensiones “la comunicación”, o “la resolución de conflictos”. Es evidente que, dado su nivel de generalidad, hay que precisar indicadores de conducta más concretos. Podemos establecer subdimensiones. De todos modos, hace falta llegar a un nivel de concreción total, porque, de lo contrario, no sabríamos qué observar exactamente ni sabríamos si las preguntas están correctamente formuladas o no. Asimismo, es clave que los indicadores de conducta concretas estén estrechamente imbricados con las subdimensiones y dimensiones. Así, por ejemplo, dentro de comunicación (no verbal) un indicador bueno sería “mirar a la persona que está hablando”...

Un buen indicador de conducta tiene que cumplir ciertos requisitos:

- **Concreción.** Describe la conducta de tal manera que se fácil, para distintos observadores, saber si la conducta está ocurriendo o no
- **Claridad.** Esta directamente relacionado con la dimensión que se pretende observar
- **Significatividad.** Es una conducta representativa de la dimensión de conductas que se quieren observar

Si queremos valorar el clima, la ocupación del espacio, el reparto de responsabilidades o la distribución de tiempos pueden ser indicadores...

En el ámbito de la Orientación Educativa y Social podemos disponer de instrumentos de observación que ofrecen dimensiones e indicadores para la observación. Así, por ejemplo, es muy habitual que los programas para el desarrollo de habilidades sociales ofrezcan conductas muy detalladas para facilitar el registro durante los procesos de observación. Entre ellos, cabe destacar las escalas de observación de Alvarez, que permiten observar conductas de interacción social en niñas y niños de 3 a 6 años, las escalas de observación de Monjas, Arias y Verdugo (1991) para adolescentes o el COIS,

que ofrece conductas para la observación de conductas sociales en niños y adolescentes

Dentro de los instrumentos de observación, hay que hacer una mención especial de los métodos de autoobservación, de carácter autodescriptivo. Están, habitualmente, muy unidos a los programas de mejora y tienen dos ventajas claras. Por un lado, permiten recoger información que, de otra manera, sería muy difícil tener. Por otro lado, la implicación de la propia persona es altamente recomendable. Aquí cabe incluir técnicas muy variadas que suelen estar infrautilizadas. En este sentido, cabe destacar lo que se denominan técnicas autodescriptivas que pueden ser también de dos clases: directas e indirectas. Las técnicas directas, a partir de situaciones más o menos espontáneas (escribir una redacción, plantear una lista de adjetivos...

3.- El uso de tests y cuestionarios

3.1. Los tests como instrumentos de evaluación

Cabe detenerse, por su utilidad psicopedagógica, pero también por su problemática en los tests estandarizados. Los test estandarizados comparan la puntuación obtenida por una persona con las de un grupo de referencia, según una serie de criterios (edad, género, estatus socioeconómico). La comparación se hace en función de los percentiles, que es una escala que va de 0 a 100. Así, por ejemplo, si alguien tiene un percentil que le sitúa en el percentil 40, quiere decir que el 40% de esa edad (si se toma la edad como grupo de comparación) tiene una puntuación menor y el 60% mayor. Si la escala de comparación es de 0 a 10 (en vez de 0 a 100), hablamos de eneatis.

Los tests estandarizados son un instrumento que generan gran controversia. En efecto, un uso inadecuado puede convertirlos en instrumentos perversos que marcan estereotipos y que lejos de ayudar refuerzan los problemas o, incluso, generan problemas nuevos. Por otro lado, se les critica que tienen un fuerte sesgo cultural.

Entre las condiciones de eficacia en su uso cabe destacar, por un lado, las condiciones técnicas del propio test y la profesionalidad de quienes los usan. Antes de pasar una prueba hay que estar realmente seguro de que es necesario y adecuado. Si se decide que, efectivamente, se ajusta a los objetivos que se desea conseguir, hay que analizar sus características,

particularmente por lo que se refiere al proceso de estandarización, obtención de la muestra en una población con características más o menos similares. Asimismo, es preciso asegurarse de que la prueba tiene buenos niveles de fiabilidad y validez. La fiabilidad hace referencia a la estabilidad de los resultados al pasar la prueba en dos momentos distintos en una escala del 0 al 1.. Para garantizarla se utilizan técnicas diferentes (test-retest, técnica de las dos mitades...). La validez hace referencia a medir lo que realmente se quiere medir y depende de que los ítems estén bien elegidos.

3.2.- Los tests sociométricos

El test sociométrico tiene una doble utilidad. Por un lado, sirve para ver cómo saber cómo son las relaciones en un grupo y la estructura que tiene, analizando tanto las elecciones positivas como las negativas. De esta manera se sabe quiénes son populares o rechazados y quiénes están aislados en el grupo. Por otro lado, sirve para analizar la situación de cada persona dentro del grupo. (Arruga i Valeri, 1992). Lo que se hace es analizar la competencia social desde el punto de vista de las personas significativas (compañeros, educadores, etc)

Existen formas muy variadas de aplicación, entre las cuales destaca, especialmente, la *nominación de los iguales*. Lo más habitual es que se les pida nombrar dos, tres, cinco a los que se prefiere para una actividad en concreto (jugar, invitar a una salida de amigos, trabajar en grupo, etc) y otros tantos con los que no querría estar. En ocasiones, si no son muy pequeños, se les pide, adicionalmente, para valorar la percepción, que digan quiénes creen que les habrán elegido o/y rechazado. Son muchas las críticas que nos llaman la atención sobre la no conveniencia de pedir rechazos. Existen variantes interesantes, tales como presentar fotografías.

En el método de puntuación de los iguales se les pide que valoren, en función de sus preferencias, a todos sus compañeras y compañeros, en función de una escala de tipo Lickert

3.3.- El informe psicopedagógico

El informe psicopedagógico tiene que servir para analizar las necesidades y plantear mejoras. Es particularmente importante cuidar la forma en que se interpretan y comunican los resultados de los tests estandarizados. En primer lugar, es necesario partir de los resultados para proponer pautas de mejora.

Uno de los aspectos importantes del informe radica en tener en cuenta a quién va dirigido. En general, en función de la persona a la que se dirige, es preciso hacer adaptaciones. El informe técnico que es adecuado para los profesionales no lo es tanto cuando se trata de comunicar con la familia o con el alumnado. En este sentido, una de las cuestiones más debatidas gira en torno a los puntos que deben incluirse.

De una un otra forma el informe psicopedagógico tiene que cumplir una serie de requisitos entre los que cabe reseñar, muy especialmente, la claridad y la concreción. Es necesario presentar el procedimiento seguido, las pruebas realizados y los resultados de manera concreta, abierta y comprensible. Por una parte, será claro en la medida que se adapte al nivel de la persona a la que se dirige. Si se dirige a otro profesional deben incluirse las pruebas concretas que se han realizado y las interpretaciones. De todos modos hay que tener en cuenta que interpretar no es especular y que lo que se dice debe fundamentarse en los resultados obtenidos. Por otro lado, hay que tener en cuenta que un informe técnico no es mejor porque se utilicen tecnicismos difíciles de comprender sino por precisar de forma clara el proceso y los resultados seguidos. Finalmente, el informe debe incluir pautas de mejora, sin las cuales, la pasación de pruebas en el ámbito educativo tiene difícil justificación

Referencias

- ARRUGA I VALERI (1992): *Introducción al testsociométrico*. Barcelona: Herder
- BASSEDAS, E. y otros (1991): “Intervención educativa y diagnóstico psicopedagógico”. *Elementos del diagnóstico psicopedagógico*, Barcelona: Paidós. Cap. 3 y 4
- LETURIA ARRAZOLA eta besteak (2001): *La valoración de las personas mayores: evaluar para conocer, conocer para intervenir*, Madrid, Cáritas.
- MONEREO, C eta SOLÉ, Y (coord.1996): *El asesoramiento psicopedagógico: una perspectiva profesional y constructivista*, Madrid, Alianza, Kap.Coll.
- RODRIGUEZ, M.L (1995): “Instrumentos de medida al servicio de la orientación. Técnicas estandarizadas”, cap.8“Técnicas no estandarizadas” y cap.9, *Orientación e intervención psicopedagógica*, Barcelona, CEAC.