

**UNIVERSIDAD DE LOS TRABAJADORES
DE AMÉRICA LATINA “Emilio Máspero”**



LA EVALUACIÓN Y EL SEGUIMIENTO

*(Actualización y complementación realizada por Luis Hernando Ríos Aldana
del documento elaborado por Nelba Godoy Salas)*

1. LA EVALUACIÓN EN LA AUTOFORMACIÓN

La evaluación y la autocrítica son factores dinamizadores y creativos en el proceso de la formación. En tal sentido, deben ser manejados permanente y sistemáticamente en el proceso de enseñanza – aprendizaje.

Esta práctica es exigente para los equipos de formación, quienes en forma constante y con espíritu constructivo de superación deben **medir cada resultado, computar éxitos y fracasos, ver causas y consecuencias, para hacer los ajustes y aplicar los correctivos**, a fin de lograr la efectividad.

La evaluación también es objeto de aprendizaje. Se aprende a evaluar ejercitando la evaluación.

En los eventos o actividades de formación, la evaluación cumple el cometido de verificar los procesos y medir los resultados del aprendizaje individual y colectivo. Es necesario desarrollar una nueva actitud para el manejo de la crítica y la autocrítica.

El objetivo de la evaluación **es medir los efectos de una acción por comparación con las metas que se propuso alcanzar**, a fin de contribuir a la toma de decisiones acerca de dicha acción y para mejorar acciones futuras.

Para la UTAL:

La evaluación es el proceso de medir el grado que se están logrando los objetivos y metas propuestas en materia de formación tanto a nivel de los participantes en los eventos y actividades de formación, como de los planes, de la política y del sistema de formación.



Según Díaz, (2002) la evaluación es:

La acción pedagógica, comunicativa, intencionada, holística y cualitativa. Proceso que promueve la reflexión y la problematización permanente, con miras a posibilitar la ampliación de un horizonte en el que la comprensión compleja, contextual, dialógica y hermenéutica se constituya en espacio de investigación, actualización e innovación pedagógica y educativa. (p.13)

El problema fundamental del sistema evaluativo actual es el de quedarse únicamente en lo relativo y subjetivo de la calificación, que sólo evalúa los contenidos temáticos dejando de lado los procesos. Es por eso que la evaluación debe tener un fundamento tridimensional: autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación.

La **autoevaluación** es un proceso de revisión personal de las actividades realizadas que implica o conlleva tres fases: autorreflexión, autodiagnóstico y autorregulación. Es la oportunidad para hacer la revisión y reflexión autocrítica de procesos, aprendizajes y productos, es un componente esencial de cualquier aprendizaje pero especialmente del aprendizaje autónomo.

La **autoevaluación** debe tener en cuenta todos los procesos que el participante ha realizado desde su contexto histórico – conceptual para la adquisición, apropiación y mejoramiento del conocimiento en una determinada área. Se fundamenta en la autorreflexión y en la autocomprensión sin caer en sentimentalismo de una falsa autoestima.

En todo programa de formación la **autoevaluación** significa ayudar a los participantes a mejorar su nivel de comprensión y aplicación. Es parte esencial del ciclo de aprendizaje y no solamente un ejercicio eventual o casual. Entendemos como autoevaluación como un examen global, sistemático y regular de las actividades y resultados de una persona u organización en la búsqueda de la excelencia. La autoevaluación constituye, pues, el motor de la transformación, del cambio y el crecimiento personal y organizacional.

La **coevaluación** es ser evaluado por otro par. Es la evaluación que realiza un compañero del grupo pequeño a otro miembro del grupo y tiene como finalidad contrastar mi autoevaluación con la manera como ven mi proceso de aprendizaje los demás.

La **coevaluación**, debe ser elaborada por un compañero de grupo que conozca claramente la historia académica y personal de su coevaluado, a fin de trascender los contenidos y los informes escritos. Debe ver más allá de lo que aparece, pues, un error es evaluar sólo los productos y no los procesos. El coevaluador debe ser por tanto una persona cercana y en su defecto lo más

permanente posible, ser el mismo durante un proceso para tener mayor objetividad.

La **heteroevaluación** es la realizada por un agente externo al grupo y tiene como finalidad permitir una óptica más imparcial para evaluar el proceso de aprendizaje.

La **heteroevaluación** la debe hacer el Formador o Asesor Pedagógico, buscando que la retroalimentación sea conocida oportunamente por el Participante, por eso, se debe analizar en el momento de la asesoría. Si es necesario enviar los trabajos realizados a un evaluador externo este debe ser debidamente contextualizado, no sólo en las exigencias de la institución, sino también en los procesos que ha venido desarrollando el participante, pues, se caería en el error de evaluar solamente los contenidos de los productos, perdiéndose la integralidad que debe tener toda evaluación.

En todos los procesos de la evaluación es necesario tener en cuenta el análisis crítico de las siguientes categorías:

- La eficacia: valorar el grado de cumplimiento de las actividades y resultados de procesos, indicando el nivel de alcanzado.
- La efectividad: valorar los logros alcanzados de acuerdo a las metas propuestas.
- Transferencia: identificar la aplicación de los conocimientos adquiridos al quehacer cotidiano.
- Apropiación: indicar hasta qué punto tiene dominio de los temas, el interés despertado y el compromiso adquirido.
- Debilidades y obstáculos de orden cognitivo, afectivo o psicomotor que dificulten el cumplimiento del proceso. Señalar vías de solución.
- Fortalezas y oportunidades de orden intrínseco y extrínseco que permiten y facilitan el cumplimiento del proceso.

2. USO DE LA EVALUACIÓN EN LA AUTOFORMACIÓN

La evaluación será utilizada como medio para el crecimiento del participante, por lo tanto debe ser integral y formativa. No debe utilizarse como único medio de promoción y de aprobación, es por eso, que para la aprobación de un curso o Programa de Formación se debe tener en cuenta el seguimiento a todas las

actividades propuestas, las cuales se reflejan en el manejo adecuado del portafolio.

En la autoformación la autoevaluación significa ayudar a los participantes a mejorar su nivel de comprensión y aplicación, a través, de productos que se van elaborando dentro del marco del proyecto personal de aprendizaje. La autoevaluación es parte esencial del ciclo de aprendizaje y no solamente un evento ritual o casual.

La autoevaluación busca dos propósitos:

- ➔ Ofrece al participante oportunidades y medios para desarrollar habilidades que le permitan determinar las medidas que debería adoptar para lograr alcanzar los objetivos propuestos, valorar su capacidad para reconocer ciertos factores que facilitan y obstaculizan su progreso y proponerse acciones de mejoramiento y fortalecimiento de su metodología de trabajo.
- ➔ Suministra a los asesores pedagógicos información necesaria para detectar intereses, necesidades, aciertos y errores en los participantes con el fin de orientarlos hacia la adquisición y desarrollo de habilidades, actitudes y valores.

La autoevaluación busca que el participante mejore su desempeño, mediante un proceso de reflexión para luego realizar las acciones necesarias para corregir los errores. La autoevaluación se realiza por medio de la autocrítica, que es la manera como la persona tiende a involucrarse en las diferentes situaciones de la vida. La autocrítica establece una comparación entre el deber (ideal de los que se desea ser) y el ser (lo que se es en el momento)

El proceso de **autoevaluación** se inicia cuando cada uno evalúa su desempeño, percibe con claridad las mejoras que debe introducir, formula y ejecuta planes de acción para el cambio. Es una gran oportunidad para demostrar la autonomía.

El compromiso que adquiere el participante cuando realiza la autoevaluación se ve reflejado en:

- Aceptación de sus errores
- Mayor autoestima
- Capacidad para integrarse y participar con mayor facilidad en el trabajo de equipo.
- Mayor responsabilidad con su proyecto de aprendizaje personal.
- Fortalecimiento de sus motivaciones para el aprendizaje.

3. IMPORTANCIA DE LA EVALUACIÓN. ¿POR QUÉ HAY QUE EVALUAR?

La acción de evaluar se fundamenta en la hipótesis de que todo quehacer humano es perfectible y que siempre es posible mejorar lo que se está haciendo. Si se está haciendo es posible corregirlo; si se está haciendo bien es posible mejorarlo y si se está haciendo muy bien, es posible optimizarlo.

Evaluar no es fiscalizar, su fin primordial es y debe ser, contribuir de un modo constructivo al proceso permanente de crítica y autocrítica que existe y debe existir en las Organizaciones del Movimiento de los Trabajadores.

4. EL SEGUIMIENTO EN LA FORMACIÓN:

El proceso de formación es permanente y por ello el Sistema de Formación UTAL prevé como apoyar, estimular y acompañar a los sujetos trabajadores en el proceso de formación independientemente del lugar, del tiempo y de las circunstancias en que estos estén.

El **seguimiento** es un elemento específico y autónomo del sistema de formación, con jerarquía e importancia similares o parecidas a los otros factores o elementos del sistema.

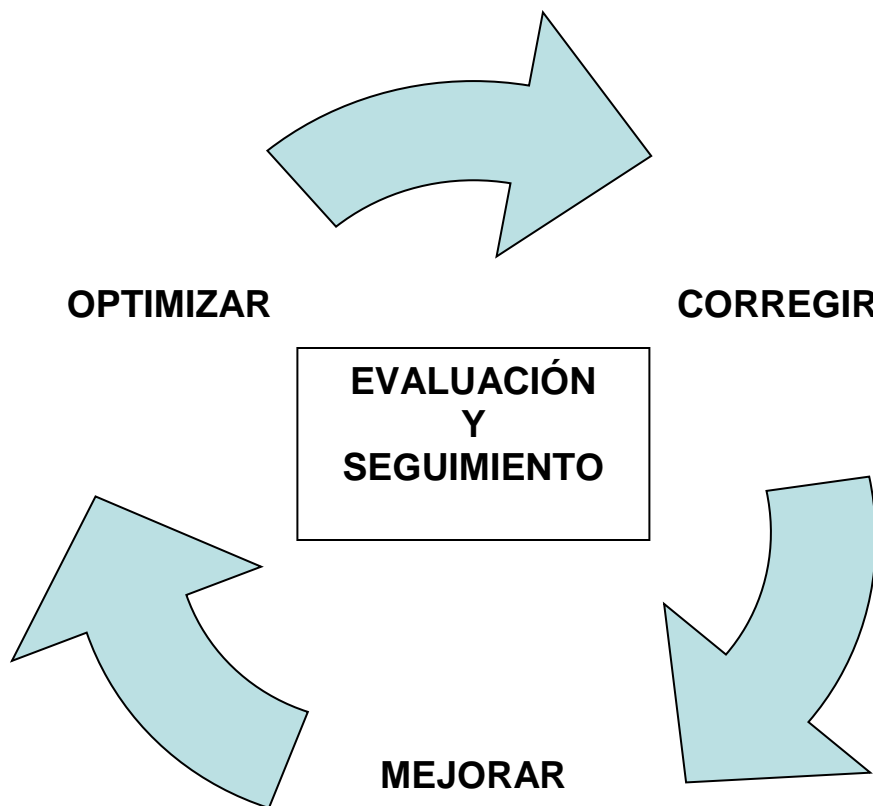
Para la UTAL, el seguimiento es:

La actividad que deben realizar las estructuras y los equipos responsables de formación, así como las conducciones políticas respectivas, a fin de posibilitar que cada sujeto-trabajador que se ha actividad incorporado al proceso de formación a través de su participación en una formativa, (reunión periódica de estudio y reflexión-acción u otra actividad del programa de formación de cuadros), **continúe su actividad, dinámica, permanente y progresivamente, con su proceso de formación, especialmente a través de actividades de Autoformación.** (p.395).

El **seguimiento de los Participantes** consiste en lograr que los trabajadores que han participado en alguna actividad formativa, sean capaces de realizar por sí mismos el circuito de aprendizaje, de reflexiones y acciones concretas (Grupos ERA). Es un factor del Sistema de Formación que puede contribuir **decisivamente en la profundización y permanencia del sentido de compromiso y de la práctica verdadera en la organización.**

Los responsables de la formación deben estar conscientes de que el seguimiento de los participantes, más que otra técnica o actividad de carácter formativo, requiere de la virtud de la constancia y la perseverancia.

En el quehacer práctico del seguimiento de los participantes intervienen tanto inter-relacionados como en forma específica tres elementos: las Conducciones Políticas de las organizaciones, las Estructuras y los Responsables de la Formación e igualmente los propios sujetos participantes.



GUÍA DE AUTOEVALUACIÓN

1. Objetivos:

La autoevaluación busca:

- Ofrecer al participante oportunidades y medios para desarrollar habilidades que le permitan determinar las medidas que debería adoptar para lograr alcanzar los objetivos propuestos, valorar su capacidad para reconocer ciertos factores que facilitan y obstaculizan su progreso y proponerse acciones de mejoramiento y fortalecimiento de su metodología de trabajo.
- Suministrar la información necesaria para detectar intereses, necesidades, aciertos y errores en los participantes con el fin de orientarlos hacia la adquisición y desarrollo de habilidades, actitudes y valores.
- Mejorar su desempeño, mediante un proceso de reflexión para luego realizar las acciones necesarias para corregir los errores.

2. Conceptualización:

La autoevaluación es un proceso de revisión personal de las actividades realizadas que implica o conlleva tres fases: autorreflexión, autodiagnóstico y autorregulación. Es la oportunidad para hacer la revisión y reflexión autocrítica de procesos, aprendizajes y productos, es un componente esencial de cualquier aprendizaje pero especialmente del aprendizaje autónomo.

- La autoevaluación se realiza por medio de la autocrítica, que es la manera como la persona tiende a involucrarse en las diferentes situaciones de la vida. La autocrítica establece una comparación entre el deber (ideal de los que se desea ser) y el ser (lo que se es en el momento)
- El proceso de autoevaluación se inicia cuando cada uno evalúa su desempeño, percibe con claridad las mejoras que debe introducir, formula y ejecuta planes de acción para el cambio. Es una gran oportunidad para demostrar la autonomía.
- El compromiso que adquiere el participante cuando realiza la autoevaluación se ve reflejado en:
 - Aceptación de sus errores
 - Mayor autoestima
 - Capacidad para integrarse y participar con mayor facilidad en el trabajo de equipo.
 - Mayor responsabilidad con su proyecto de aprendizaje personal.
 - Fortalecimiento de sus motivaciones para el aprendizaje.

3. Guía para la Autoevaluación:

La autoevaluación es un proceso de tres fases: autorreflexión, autodiagnóstico y autorregulación.

Nadie mejor calificado, que usted, para examinar lo que ha vivido en esta primera semana del evento y los aprendizajes adquiridos, por eso siga los siguientes pasos:

1. Autorreflexión

Piense sincera e íntimamente sobre lo bonito (positivo), lo feo (negativo), lo agradable (atractivo) y desagradable (repulsivo) del proceso de integración con sus compañeros (as), de los nuevos conocimientos adquiridos y de los trabajos realizados.

2. Autodiagnóstico

Como consecuencia de la autorreflexión, identifique sus logros, sus obstáculos, sus fortalezas y sus necesidades.

3. Autorregulación

Hecho el autodiagnóstico, plantee su compromiso señalando qué piensa cambiar y qué va a mejorar durante la próxima semana..

4. Actividad:

Escriba una carta de una página a (esposo (a), hijo (a), amigo (a), compañero (a), etc. contándole como se encuentra en el evento, teniendo en cuenta lo siguiente:

- Coloque un título que refleje su estado de ánimo
- Comenta cómo le ha parecido el evento
- Cómo son sus compañeros (as)
- Qué cosas nuevas ha aprendido
- Qué debes mejorar
- Cuál es su compromiso para la próxima semana.

GUÍA DE COEVALUACIÓN DE LOS TRABAJOS ERA

EQUIPO EVALUADO: _____

EQUIPO EVALUADOR: _____

Fecha: _____

Indicadores	Logros / Limitaciones
1. Puntualidad	
2. Claridad en las exposiciones	
3. Trabajo de Equipo Manejo de los Liderazgos	
4. Creatividad	
5. Calidad de los Trabajos	

Comentarios/orientaciones para mejorar:

GUÍA DE HETEROEVALUACIÓN DEL EVENTO

INDICADORES	Deficiente	Regular	Bueno	Excelente
PROTAGONISTAS				
Indicadores	Deficiente	Regular	Bueno	Excelente
Participantes				
1. Integración grupal				
2. Puntualidad en las actividades				
3. Participación				
Animadores				
1. Manejo de los temas				
2. Puntualidad				
3. Metodología				
4. Integración con el grupo				
Coordinación del Evento				
Apoyo Secretarial y Administrativo				
SERVICIOS				
Indicadores	Deficiente	Regular	Bueno	Excelente
1. Comedor				
2. Habitaciones				
3. Transporte				
4. Mamá Tingo				
5. Aula de trabajo				
6. Comunicaciones. Tel - Internet				
7. Fotocopias				
8. Biblioteca				
OBJETIVOS Y TEMÁTICA				
Indicadores	Deficiente	Regular	Bueno	Excelente
1. Cumplimiento de Objetivos				
2. Pertinencia de los temas				
3. Actualidad de los temas				
METODOLOGÍA				
1. COMUNA				
2. Ayudas audiovisuales				
3. Manejo del tiempo				
4. Aplicación ACP				
COMENTARIOS PERSONALES				

GUÍA DE SEGUIMIENTO

1. AUTOFORMACIÓN

1.1 Objetivos

- General
- Específicos de cada tema

1.2 Contenidos – Temática

1.3 Actividades

1.4 Mediaciones

1.5 Cronograma: Temas - Tiempo - Fechas

1.6 Evaluación

2. ERA

2.1 Objetivos

2.2 Integrantes

2.3 Temática

2.4 Calendario de encuentros

2.5 Evaluación

3. PRESENTACIÓN DE INFORMES

3.1 Informe del Evento a la Organización (Secretario General y Responsable de Formación) con copia a la UTAL

3.2 Informes de relatoría de los ERA

CORREO ELECTRÓNICO

programasformacionutal@utalem.org

AGENDA PARA EL TRABAJO EN LOS ERA

(Equipos de estudio, Reflexión y Acción)

1. Asignación de los roles o liderazgos: Coordinador (es el moderador del grupo), Relator (es el encargado de tomar las notas suficientes para hacer la respectiva acta de relatoría), Cronometrista (es el encargado de manejar el tiempo programado para cada uno de los puntos de la agenda), Sintetizador (quien elabora una síntesis de los temas analizados) y Observador (responsable de presentar una breve evaluación del trabajo del equipo)
2. Verificación de la asistencia.
3. Socialización de los temas objeto de estudio.

(Previamente - en la reunión anterior - se han nombrado los ponentes o expositores de cada uno de los temas)

El grupo de común acuerdo le asignará a cada ponente el tiempo para cada exposición.

4. Diálogo: Análisis y preguntas sobre los temas expuestos.
5. Evaluación de la reunión del equipo
6. Asignación de tareas, compromisos y roles para el próximo encuentro del equipo.

El relator deberá enviar una copia de la relatoría al Asesor Pedagógico (Véase guía en los anexos numeral 4.11)

NOTAS IMPORTANTES:

- Es necesario tener un calendario de encuentros y temas
- Se deben rotar los roles o liderazgos.

ESQUEMA DE UNA RELATORÍA

Elementos:

1. Ciudad y Fecha
2. Hora de iniciación y finalización
3. Nombres de los participantes con su respectivo rol o liderazgo.
4. Agenda de Trabajo
5. Resumen de cada uno de los temas estudiados
6. Conclusiones del grupo
7. Preguntas para el Asesor Pedagógico y la Coordinación del Programa
8. Firma del relator.
9. Anexos:
 - La evaluación escrita del Moderador
 - La evaluación escrita del Observador

Sugerencias para la elaboración de las evaluaciones del Moderador y el Observador:

1. Las evaluaciones del Moderador y del Observador deben estar ceñidas a su respectivo rol o liderazgo.
2. El Moderador debe centrar su informe evaluativo en los siguientes puntos:
 - Preparación y profundidad del tema tratado
 - Puntualidad de los participantes
 - Cumplimiento de las tareas y compromisos
3. El Observador debe centrar su informe evaluativo en los siguientes aspectos:
 - Capacidad de escucha y participación
 - Disponibilidad y solidaridad del equipo
 - Respeto a las normas establecidas por el grupo
4. Es importante que estos informes se caractericen por:
 - Brevedad, claridad y precisión. No se trata de reproducir completamente toda de sesión de trabajo del equipo.
 - Proactividad, es decir hacer sugerencias para mejorar.
 - Identificar las causas de los problemas y no buscar culpables.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

UTAL (1986). La Formación en el Movimiento de los Trabajadores de América Latina. Manual para los Responsables de la Formación. Volumen II. Venezuela: Fondo Latinoamericano de Cultura Popular (FLACPO).

DÍAZ F, Olga Cecilia. (2002) Evaluación del Aprendizaje en la Educación Superior a Distancia. Bogotá, Ediciones UNAD. Página 13

RÍOS A, Luis Hernando. (2006). Guía de Apoyo Metodológico para el Desarrollo del Aprendizaje Autónomo. (2da Versión). San Antonio de Los Altos. Venezuela: Autor

LHRA/ Nov. 2009