

Los Exámenes y la Evaluación como un Proceso de Aprendizaje

PRUEBAS Y EXAMENES

El propósito de las pruebas y exámenes se debe considerar con cuidado.

En la escuela típica, los exámenes proporcionan un medio para que el maestro juzgue ("apruebe" o "repruebe") a los alumnos. Pero los alumnos tienen poca oportunidad de criticar al maestro. El maestro está arriba, y los alumnos abajo, ¡especialmente cuando se trata de exámenes!

Además, el uso de calificaciones con números o letras para los exámenes fomenta la competencia en lugar de la cooperación. Generalmente se elogia y promueve a los alumnos que reciben buenas calificaciones. Se castiga o se deja atrás a los que reprueban.

En "la educación para el cambio", las pruebas y exámenes tienen un propósito distinto: averiguar que tan eficazmente enseñan los instructores. Los exámenes informan a todos cuáles temas se han tratado bien y cuáles deben repasarse más o enfocarse de otro modo.



En la educación que resiste al cambio, las pruebas y exámenes muestran más que nunca que el maestro tiene poder sobre el alumno.

VEO POR LA PRUEBA QUE VARIOS DE UDS. HAN TENIDO DIFICULTAD EN ENTENDER POR QUÉ EL SISTEMA DE EXPORTACIÓN HACE MÁS RICOS A LOS RICOS Y MÁS POBRES A LOS POBRES. TENGO QUE EXPLICARLO MÁS CLARAMENTE.



QUIZÁ PODRÍA UD. DAR EJEMPLOS QUE SE RELACIONEN CON NUESTRA PROPIA EXPERIENCIA. SIGA INTENTÁNDOLO. ¡QUEREMOS ENTENDERLO!

En la educación para el cambio, las pruebas son un medio de averiguar el progreso de las maestras tanto como el de las alumnas. Ayudan a la maestra y a la alumna a sentirse más iguales.

Además, en la educación para el cambio, es la responsabilidad de todo el grupo —instructores y alumnos— asegurarse de que los que aprendan despacio reciban la ayuda que necesiten. Los alumnos más listos se hacen auxiliares de la enseñanza, ayudando a explicarles las cosas a los más lentos. Así, si un alumno lento no sale bien en un examen, el listo y el instructor comparten el "fracaso". Sólo se elogia cuando todos tienen éxito.

Este método ayuda a que los alumnos listos no se aburran y a que los lentos no se atrasen. Los listos no sólo aprenden las materias sino también cómo enseñarlas.



Las funciones de los exámenes en dos enfoques distintos de la enseñanza de promotores

Aprendizaje convencional

(La educación que resiste al cambio)

- Las pruebas y exámenes sirven principalmente para ayudar a que los maestros juzguen a los alumnos.
- Las pruebas pueden motivar a los alumnos a estudiar más, pero por razones equivocadas: el temor de salir reprobados en vez de las ganas de entender y usar lo que están aprendiendo.
- Se usa un sistema de calificar o de aprobar y reprobado que compara a los "buenos estudiantes" con los "malos estudiantes".
- Los exámenes animan la **competencia** entre los alumnos (algunos salen ganando, otros salen perdiendo).
- Un ambiente de desconfianza. El maestro sirve de policía vigilando a los alumnos durante las pruebas. A la cooperación entre los alumnos se le llama "hacer trampas".
- Un gran énfasis en **aprender de memoria**. Generalmente se les prohíbe a los alumnos consultar apuntes o abrir sus libros durante los exámenes.
- Los exámenes premian a aquellos alumnos que aprenden a **repetir** como pericos.
- Tiempo estrictamente limitado para las pruebas. Los alumnos más lentos fallan en las preguntas que no tienen tiempo de contestar.
- Las pruebas repasan sólo los temas e ideas ya tratados en la clase. **No hay nada nuevo**. Así que las pruebas generalmente son aburridas.
- Todas las preguntas de los exámenes tienen respuestas correctas o incorrectas, que no pueden discutir los alumnos.
- Generalmente sólo el maestro corrige las pruebas.



Aprendizaje centrado en la gente

(La educación para el cambio)

- Las pruebas y exámenes sirven para informar tanto al instructor como a los alumnos sobre qué tan bien está enseñando aquél.
- Las pruebas motivan al grupo ayudándolo a averiguar lo que necesitan aprender para servir mejor a su gente.
- No hay calificaciones. No se aprueba ni se reprueba. Si cualquier alumno que quiera aprender se atrasa, esto refleja el fracaso del grupo, no del individuo, porque los alumnos listos ayudan a enseñar a los alumnos lentos.
- Los exámenes animan a **cooperar y a compartir** (todos se ayudan unos a los otros a salir bien juntos).
- Un ambiente de confianza. El instructor puede salir del salón durante las pruebas. Hacer trampas, tiene poco sentido porque el propósito principal de las pruebas es ayudar al coordinador a enseñar mejor y a estar seguro de que todos entienden la materia. El instructor u otros alumnos pueden ayudar a los que tengan dificultad en entender las preguntas.
- Un fuerte énfasis en **entender e investigar**. Se pueden consultar apuntes o libros durante la mayoría de los exámenes. Como los exámenes ponen a prueba lo bien que los alumnos pueden aplicar sus conocimientos a situaciones de la vida real, se anima el uso de libros y otros recursos.
- Las preguntas de las pruebas ayudan a los alumnos a **pensar**, no simplemente a repetir.
- No se limita el tiempo en forma estricta. Se deja tiempo de sobra después del examen para que los alumnos más lentos puedan terminar. O pueden llevarse los exámenes a casa para terminarlos.
- Las pruebas tratan de introducir **nuevas ideas** y comprensión, basándose en temas tratados en la clase y en las experiencias de los alumnos. Se enfoca en resolver problemas como en la vida real. ¡Esto puede hacer divertidas las pruebas!
- Algunas preguntas no tienen respuestas fijas, sino que piden la opinión de los alumnos. Esto les ayuda a reconocer problemas no resueltos o a examinar sus propias actitudes.
- Los alumnos muchas veces corrigen las pruebas entre sí durante una discusión en grupo.

LA IMPORTANCIA DE LOS EXAMENES CON LIBRO ABIERTO

Hay buenas razones para **animar a los promotores a usar sus libros y apuntes durante los exámenes:**

Los exámenes con libro abierto dan valor a la idea de buscar información cuando se tengan dudas, en vez de tratar de depender sólo de la memoria. De este modo, las pruebas en el salón pueden ayudar a los promotores a desarrollar una manera cuidadosa de buscar respuestas a los problemas de sus comunidades.

Cuando un promotor está atendiendo a un enfermo, puede pensar que recuerda todas las señas y síntomas y los medicamentos correctos. Pero si tiene la menor duda, es mejor que busque la información. Durante los programas de capacitación, muchas veces hemos visto a alumnos más lentos contestar preguntas en las pruebas más correctamente que alumnos más listos. ¿Por qué? Porque no trataron de depender de la memoria. ¡Buscaron la información!



El mejor alumno y promotor no es el que tiene la mejor memoria. Es el que se toma tiempo para buscar información.

Animar a los participantes a usar sus libros durante los exámenes les ayudará a usar sus libros abiertamente con los enfermos y sus familias. Tendrán menos tentación de fingir que lo saben todo. Esto resultará en menos errores y mejor educación en salud, y también ayuda a quitarle algo de su misterio a la medicina moderna.

PREGUNTAS DE EXAMEN QUE PREPARAN A LOS ALUMNOS PARA RESOLVER PROBLEMAS EN LA COMUNIDAD:

Otra ventaja de los exámenes de libro abierto es que animan a los maestros a pensar en preguntas más creativas, relacionadas con problemas reales. Las preguntas exigen buena memoria pero que no exigen pensar, no tienen chiste si los promotores pueden simplemente copiar las respuestas de sus libros. Así que los instructores tienen que pensar en preguntas que **pongan a prueba la habilidad de los alumnos para usar lo que hayan aprendido.**

DOS TIPOS DE PREGUNTAS

MENOS APROPIADA:

¿Cuáles son las señas comunes de la anemia?

MAS APROPIADA:

*Una mujer embarazada se queja de debilidad.
Respira muy duro cuando camina cuesta arriba.
¿Cuál podría ser su problema?
¿Qué otras señas buscaría usted?
¿Qué preguntas le haría?*

La segunda pregunta pone a prueba las habilidades del grupo tanto de aplicar sus conocimientos como de usar sus libros. Los lleva un paso más cerca de resolver problemas reales que afrontarán como promotores.

PARA AYUDAR AL GRUPO A ENTENDER EL NUEVO CONCEPTO DE PRUEBAS Y EXAMENES

Por su experiencia anterior en la escuela, la mayoría de los promotores estudiantes tienen ideas muy fijas acerca de los exámenes. Los más listos muchas veces insisten en que se les den pruebas y calificaciones. Los más lentos quizás tengan vergüenza de admitir su miedo de los exámenes. Los más honrados o independientes pueden llegar incluso a sentirse orgullosos de "ganarle al sistema" haciendo trampas.

Al principio, algunos promotores pueden oponerse al nuevo método de dar exámenes: con el libro abierto, sin vigilancia, sin límite de tiempo, sin calificaciones. Las protestas más fuertes generalmente las hacen los más listos, que muchas veces también son los líderes de la opinión estudiantil. Están acostumbrados a recibir buenas calificaciones y a ser elogiados y premiados. Quizás sean necesarias muchas discusiones de "concientización" para ayudarles a darse cuenta de que se necesita un nuevo método; uno que no siempre favorezca a los fuertes.



En un intento de "ganarle al sistema" los que son más honrados muchas veces aprenden a hacer trampas.

Algunos estudiantes, por costumbre, quizás traten de hacer trampas de todas maneras aunque con esto no ganen nada. Ayúdeles a descubrir que, **en vez de tratar de "ganarle al sistema" haciendo trampas dentro de él, sería mejor trabajar juntos para cambiarlo.**

¿QUIEN PREPARA LOS EXAMENES Y CUANDO?

En algunos programas de capacitación, cada instructor da exámenes sobre los temas que ha tratado. En otros, se dan exámenes conjuntos o coordinados.

En el Proyecto Piaxtla de México se da una prueba cada semana, generalmente los viernes por la mañana. Esta combina y trata de relacionar los distintos temas que se enseñaron durante la semana. La prueba dura como una hora, pero se deja además otra hora de tiempo libre para los que la necesiten.

Cada semana se escoge a un instructor para organizar y mimeografiar la prueba. Los otros instructores preparan preguntas y se las dan a él para el jueves por la tarde.

Se les pide a los instructores que no esperen hasta la última hora (o día) para preparar sus preguntas para el examen. Se les anima a escribirlas **inmediatamente después de la clase**, cuando conservan frescos en la memoria los detalles y puntos que necesitan reforzarse. Para ayudar a que se haga esto, se incluye a los alumnos en preparar sus propias pruebas. Al final de cada clase, **se le pide a cada participante que escriba una pregunta que posiblemente saldrá en el examen del viernes.**

Al ayudar a preparar sus propias preguntas para el examen, los promotores se sienten a un nivel igual con sus instructores. También los anima a pensar acerca de la importancia y utilidad de lo que estudian.

De las preguntas que escriben los participantes, los instructores escogen las mejores para el examen del viernes. Pueden corregir el estilo o añadir preguntas suyas.

El instructor que coordina el examen trata de incluir algunas preguntas que se enfocan en resolver problemas y combina ideas de distintas clases. Por ejemplo, si durante la semana el grupo ha estudiado problemas de los ojos, problemas de la piel y nutrición infantil, una pregunta de la prueba podría ser:



Una madre trae a un niño de 3 años cuyos ojos se ven secos y sin brillo, con pequeñas arrugas. También tiene la piel reseca, con grietas en las mejillas, brazos y piernas. ¿Qué problemas sospecharía usted que tiene? ¿Qué consejo le daría?

GUIA PARA PREPARAR PREGUNTAS APROPIADAS

Trate de hacer preguntas para los exámenes que . . .

- **hagan pensar a la gente**
- **presenten una situación en la que haya que resolver un problema** parecido a los que los promotores quizás afronten en sus aldeas
- **tengan que ver con las necesidades más importantes**
- **se planteen clara y sencillamente** (no confusamente)
- se puedan contestar en relativamente pocas palabras (especialmente si algunos alumnos escriben lentamente)
- **pongan a prueba y fortalezcan las habilidades** en vez de sólo poner a prueba la memoria
- no se puedan contestar simplemente copiando del libro
- no simplemente repasen información ya tratada, sino que ayuden a los promotores a formar nuevas ideas o a ganar experiencia práctica

QUE ESTILO DE PREGUNTAS USAR EN EL EXAMEN

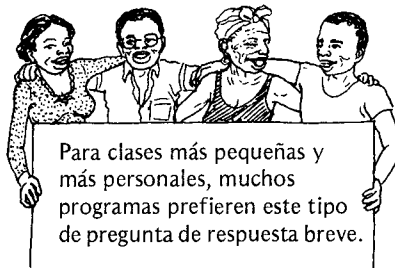
Las preguntas de la prueba se pueden hacer y contestar de diversos modos:

<u>Tipo de pregunta</u>	<u>Tipo de respuesta</u>	<u>Ejemplos</u>
1 Abierta El alumno escribe la respuesta con sus propias palabras.	A Respuesta larga y escrita, en la que el alumno puede analizar o describir un problema, situación o método.	<i>Describe en detalle lo que haría usted si una madre le trajera a su niña de 2 años con fiebre, arropada en una cobija.</i>
	B Respuesta breve y escrita: una o más palabras, una frase o una lista corta.	<i>Mencione 3 cosas que haría usted de inmediato si una madre le trajera a una niña con fiebre, arropada en una cobija.</i>
2 Cerrada El alumno escoge la respuesta correcta de una lista de alternativas.	A Cierto o falso: se da un dato y el alumno indica si es correcto o incorrecto.	<i>Una bebé con fiebre alta debe arrojarse en una cobija para que sude.</i> Cierto o Falso
	B De opción múltiple: se dan 4 ó 5 respuestas posibles y el alumno escoge una de ellas.	<i>Una niña con fiebre alta. . .</i> a) <i>debe enfriarse tan rápidamente que le den escalofríos.</i> b) <i>debe arrojarse para que no coja frío.</i> c) <i>nada debe comer hasta que le baje la fiebre.</i> d) <i>debe enfriarse quitándole la ropa y poniéndole lienzos mojados en el cuerpo.</i>

Cada uno de estos tipos de pregunta tiene ventajas y desventajas. ¿Cuál es más apropiado para su grupo de promotores?

Las **preguntas abiertas** (1A y 1B) generalmente exigen más habilidad de pensar y organizar que las preguntas que simplemente piden que el alumno escoja la respuesta correcta. Pero pueden ser difíciles para los que no escriben bien, especialmente si se piden respuestas largas. El carácter personal de una contestación larga también la hace más difícil de calificar imparcialmente (si se dan calificaciones).

Las **preguntas abiertas que exigen respuestas cortas** (1B) son menos difíciles para los que escriben despacio o que no tienen experiencia. Pero siempre les dan a los participantes un poco de práctica en escribir y en expresarse. Además, como se pueden contestar en menos tiempo, se pueden hacer más preguntas y la prueba puede tratar más temas. Este tipo de pregunta muchas veces lo entienden más fácilmente los alumnos que las preguntas de opción múltiple. A éstas hay que acostumbrarse y pueden confundir.



Las **preguntas ciertas o falsas** (2A) generalmente son fáciles de entender. Pero invitan a adivinar las respuestas, ¡que no es el mejor método de resolver problemas de salud! Las preguntas ciertas o falsas se deben componer con mucho cuidado si han de poner a prueba las habilidades de resolver problemas de los promotores y no sólo su memoria o habilidad de adivinar.

Las **preguntas de opción múltiple** (2B), si se construyen bien, son mejores para poner a prueba las habilidades de la gente para resolver problemas y para pensar. No permiten adivinar tanto como las preguntas ciertas o falsas. Pero ya que cada pregunta enumera 4 ó 5 alternativas, son más difíciles para los que leen despacio.

Para los instructores también hay tanto ventajas como desventajas. Las pruebas de alternativas se pueden corregir fácil y rápidamente con una "hoja maestra", así que son especialmente útiles cuando se tiene un grupo grande. Sin embargo, las buenas preguntas de alternativas requieren bastante habilidad y tiempo para prepararlas. Además, para las preguntas más largas se necesita más papel y estenciles*.

El estilo de pregunta que escoja dependerá de varias circunstancias, incluso el tamaño del grupo, quién va a corregir las pruebas y cuánta educación formal hayan tenido los participantes.

Muchos programas pequeños con base comunitaria prefieren las preguntas que precisan breves respuestas escritas. Los programas grandes muchas veces prefieren preguntas de tipo cerrado que permiten calificar fácil y objetivamente y que dan un sentido de control estadístico.

En verdad, algunos tipos de preguntas se prestan más que otros a ciertos temas. Para variar, usted podría emplear una combinación de los distintos estilos. Esto puede hacer más interesante la prueba. Pero tenga cuidado de que el cambio de una forma de pregunta a otra no confunda al grupo.

*Para ejemplos de preguntas y más ideas sobre cómo preparar pruebas de opción múltiple, vea *Primary Child Care, Book Two* (Guía de enseñanza sobre atención primaria infantil), por Maurice King. Se puede conseguir únicamente en inglés, escribiendo a TALC.

Las **preguntas de sorpresa**. La vida está llena de sorpresas que nos hacen detenernos y reflexionar. Las pruebas también pueden contener sorpresas. Esta clase de preguntas en las pruebas (o en la clase) a veces enoja a los alumnos, pero también son divertidas. Los participantes caen en la trampa y se ven obligados a considerar cosas importantes de nuevos modos. Por ejemplo:

NUNCA SE DEBE DAR MEDICINA A UNA PERSONA A MENOS QUE SE ESTÉ ABSOLUTAMENTE SEGURO DE CUÁL ES SU ENFERMEDAD. ¿CIERTO O FALSO?



¡NO! ¡ES FALSO! EL ESTAR ABSOLUTAMENTE SEGURO ES CERRARNOS A UN POSIBLE ERROR. UN PROMOTOR NUNCA DEBE ESTAR ABSOLUTAMENTE SEGURO DE SU DIAGNÓSTICO. SIEMPRE DEBE RESERVARSE UN POCO DE DUDA, Y ESTAR ABIERTO A CUALQUIER SEÑA DE QUE PUEDA HABERSE EQUIVOCADO... ¿RECUERDAN NUESTRA CLASE SOBRE EL MÉTODO CIENTÍFICO?



LO QUE NO SE PUEDE MEDIR EN LAS PRUEBAS ESCRITAS

Tanto los instructores como los promotores estudiantes necesitan averiguar qué tan bien están preparándose unos a otros para hacer mejor su trabajo. Las pruebas escritas dan una idea de qué conocimientos han dominado los participantes.

Sin embargo, muchas de las habilidades y actitudes que se necesitan para el trabajo comunitario no se pueden evaluar por medio de pruebas escritas. Aquéllas incluyen:



- **Habilidades manuales (con las manos)** tales como inyectar, limpiar una herida o vaciar una plataforma de cemento para una letrina.
- **Habilidades de comunicación** tales como dar consejos preventivos en una consulta, dirigir clases de nutrición para las madres o trabajar con niños en actividades de NIÑO-a-niño.
- **Habilidades de liderazgo y de organización** tales como planificar y hacer que la gente colabore en una hortaliza comunitaria o un sistema de agua.
- **Habilidad de pensar y de resolver problemas** que se necesitan para afrontar dificultades inesperadas (por ejemplo, ¿qué se hace cuando una madre se niega a llevar al hospital a su niño que está gravemente enfermo? ¿Qué se hace cuando una persona pide que se le inyecte una medicina recetada por un doctor y se sabe que no necesita la medicina y que puede hacerle daño?)

- **Actitudes hacia la gente necesitada.** (¿Demuestra el promotor respeto, afecto y sensibilidad por los enfermos, los ancianos, las mujeres, los niños y la gente muy pobre? ¿Está ansioso de compartir sus conocimientos o le gusta hacer que la gente piense que tiene habilidades misteriosas de curar?)
- **Relacionarse con los demás como iguales.**

Para evaluar estas habilidades y actitudes, la observación cuidadosa es más útil que las pruebas escritas. Los instructores y los participantes pueden observarse unos a los otros al atender a los enfermos, al explicarles las cosas a las madres y a niños o al llevar a cabo otras actividades. Luego pueden discutir sus observaciones en las juntas semanales de evaluación (vea la página 179). (Cuando surjan asuntos delicados o vergonzosos, es mejor hablar en privado con las personas de que se trate).

Es importante que cada promotor desarrolle una actitud de autocrítica, tanto como la habilidad de aceptar la crítica amistosa de los demás. Estas se pueden desarrollar por medio de juntas de evaluación, pláticas con individuos y diálogos de concientización en grupo (vea el Cap. 26). A la larga, el desarrollo de una actitud abierta e inquisitiva puede contribuir más al éxito de un promotor que todas sus habilidades preventivas y curativas juntas.

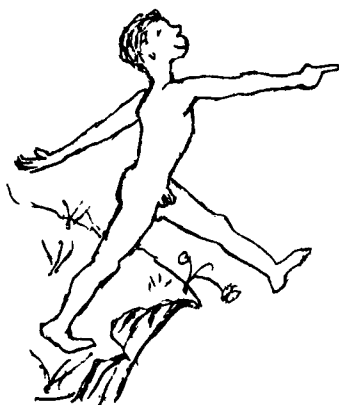
Las pruebas escritas pueden mostrar lo que sabe el promotor.
 Pero es mucho más importante lo bien que pueda usar sus conocimientos.
 Las mejores pruebas de lo que sabe un promotor son sus acciones en la comunidad.

SABE PERO
 NO PUEDE
 HACERLO



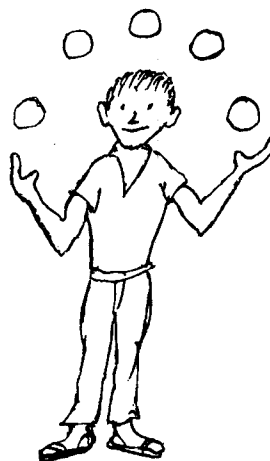
Un promotor que sabe mucho pero que no puede hacer casi nada con lo que sabe, no sirve.

PUEDE HACERLO
 PERO NO SABE



Un promotor que hace las cosas sin saber lo que hace, es peligroso.

SABE Y PUEDE
 HACERLO



Para ser útil, un promotor debe poder convertir sus conocimientos en acción.

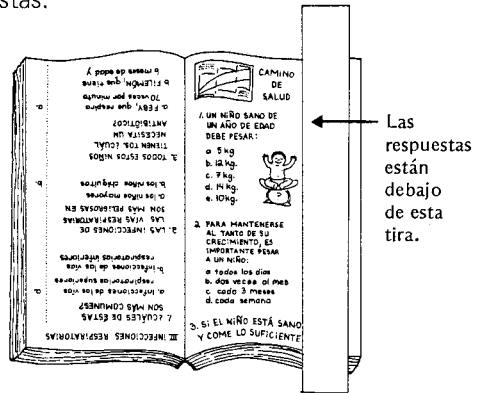
LOS AUTOEXAMENES

El aprendizaje es, o debe ser, un proceso continuo. No se limita al periodo del curso de capacitación. Para trabajar bien, los promotores necesitan seguir estudiando y aprendiendo solos después de que se termine el curso. Así que es útil si ganan experiencia en **estudiar independientemente** y en **examinarse solos** durante su entrenamiento. También necesitan saber **cómo y dónde conseguir los libros y materiales** para continuar el estudio independiente.

Aprendizaje programado

Hay un método de estudio independiente que se llama aprendizaje programado. Libros especiales llevan al alumno paso a paso hasta dominar la materia. Le hacen preguntas para que sepa qué tan bien ha aprendido o entendido la materia. Los libros están ordenados de manera que los alumnos puedan examinarse solos antes de ver las respuestas.

A veces las respuestas están al margen de la página. El alumno puede taparlas con una tira de cartón o de papel hasta que haya contestado las preguntas (mentalmente o por escrito). Luego baja la tira para comprobar las respuestas. Si contestó bien, sigue adelante a una nueva sección. Si contestó mal, se le guía por un repaso hasta que pueda contestar correctamente. De este modo, cada persona va aprendiendo a su propio paso.



PRECAUCION: Tenga cuidado al escoger libros para aprendizaje programado. Muchos están mal preparados o escritos con aires de superioridad.



Guías para aprender

Algunos libros sobre el cuidado de la salud, aunque no han sido escritos para aprendizaje programado, se venden acompañados de "guías para aprender". Estas ayudan a los estudiantes a estudiar independientemente y a examinarse solos.

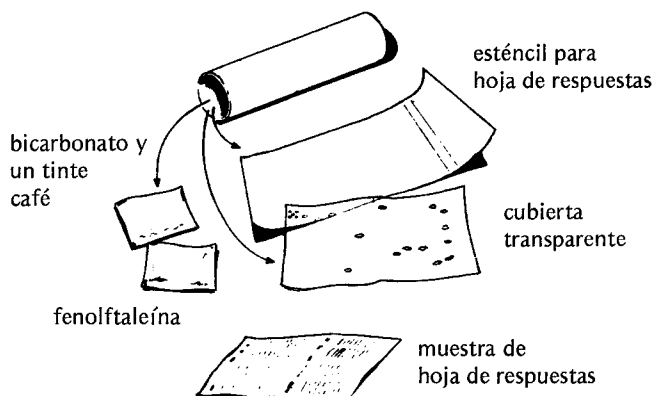
Un ejemplo sobresaliente es la guía para aprender que ha de usarse con el manual de Maurice King, *Primary Child Care* (Cuidado del niño en la comunidad)*. Tiene excelentes preguntas de examen para usarse con cada parte del libro. La mayoría de estas preguntas de opción múltiple presentan la materia por medio de situaciones realistas que precisan la resolución de problemas.

Hojas "mágicas" para corregir respuestas: Para ayudar a los promotores a autoexaminarse, Maurice ha preparado una hoja de respuestas que se corrige sola. Un equipo sencillo contiene todo lo necesario para preparar estas hojas. Incluye un estencil para mimeografiar hojas de respuestas, una cubierta de plástico con hoyos que se corresponden a las respuestas correctas y 2 paquetes de sustancias químicas.

*Se puede obtener este manual (*Handbook, Book One*) y la guía de enseñanza (*Teaching Guide Book Two*) en inglés con un equipo para preparar la hoja de respuestas, escribiendo a TALC (vea la pág. 610). Editorial Pax-México está preparando una traducción del manual (*Cuidado del niño en la comunidad*), pero desgraciadamente no se piensa traducir la guía de enseñanza. Esperamos que nuestros lectores nos puedan recomendar otros ejemplos de semejantes manuales y guías para incluirlos en futuras ediciones.

Una sustancia química (fenolftaleína) se disuelve en alcohol y se aplica a la hoja de respuestas por los hoyos de la cubierta de plástico. La otra sustancia química es bicarbonato de sodio con un tinte café. El alumno moja en él un algodón y con esto marca la hoja de respuestas. Las respuestas correctas se hacen rojas. Las incorrectas se quedan cafés.

MATERIALES PARA HACER PRUEBAS DE OPCION MULTIPLE QUE SE CORRIGEN SOLAS



De éste modo, el alumno sabe de inmediato si contestó correctamente. ¡Examinarse uno mismo se convierte en un juego!

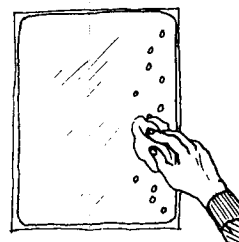
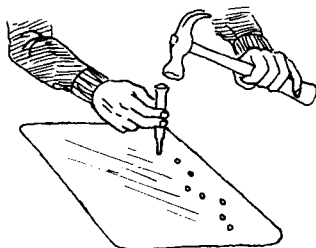
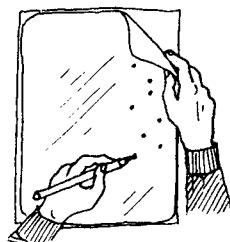
Usted y sus alumnos pueden hacer sus propias hojas de respuestas que se autocorrijan. Se puede obtener la fenolftaleína en los centros de abastecimiento para laboratorios y cuesta poco.

Se pueden preparar de antemano unas pocas hojas de respuestas, una por una, pero esto toma tiempo. Si usted quiere preparar una gran cantidad de hojas en poco tiempo, haga una "hoja maestra" de plástico. Se puede hacer de película vieja de radiografías. Primero remoje la película todo un día en agua con lejía, sosa cáustica o cenizas de madera. Luego frótelas para quitarle la capa oscura. Luego. . .

Ponga la hoja maestra de plástico sobre una hoja de respuestas que tenga marcadas las respuestas correctas. Ponga un punto de tinta sobre cada respuesta correcta.

Perfore los puntos de tinta con un sacabocado para cuero o papel. Ahora está usted listo para marcar las respuestas correctas con la tinta "mágica".

Ponga la hoja maestra de plástico sobre cada hoja de respuestas. Humedezca un trapo con fenolftaleína disuelta en alcohol, y toque con él los hoyos perforados para marcar la hoja de abajo.



Sus "hojas mágicas de respuestas" ya están listas para que las usen los alumnos. ¡Con ellas será divertido examinarse solo!

EVALUACION:

Averiguando qué tan efectivo es su programa

La evaluación es el proceso de averiguar qué tan bien se están haciendo las cosas. Trata de contestar las preguntas:



La evaluación de los programas de capacitación se ha enfocado de muchas maneras y para muchos propósitos. Algunos enfoques ayudan a aumentar la comprensión, el sentido de igualdad y el respeto mutuo de los que participan. Otros enfoques tienden a convertir a grupos de personas en "objetos" de estudios que están en gran parte fuera de su control; estudios por medio de los cuales son juzgados, pero que a su vez no pueden juzgar abiertamente.

LA EVALUACION: ¿PARA QUIEN Y POR QUIEN?

Las evaluaciones dirigidas por fuereños: A veces la agencia que provee fondos o los administradores que residen en una ciudad lejana piden una evaluación de un programa de entrenamiento. El plan para tal evaluación generalmente viene de fuera. O mandan a un "experto" a dirigirla. Con demasiada frecuencia, tanto el proceso como los resultados responden más a las necesidades de los que piden la evaluación que a las necesidades de los que en realidad están participando en el programa. Este tipo de evaluación dirigida de arriba no nos interesa en este libro.

Las evaluaciones dirigidas por los participantes: Algunos programas con base comunitaria están reconociendo la importancia de que **todos** los que

participan en el programa tomen parte en un proceso continuo de evaluación. De este modo, la evaluación llega a ser un esfuerzo cooperativo de autocrítica y reflexión. No sólo toma en cuenta los resultados de la educación y la acción comunitaria, sino que es una parte de todo el proceso.

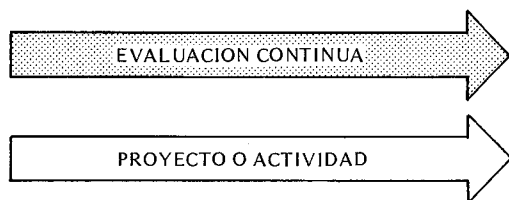
Nota: A veces es benéfica en las evaluaciones la ayuda de personas de fuera del programa, a condición de que comprendan la situación local, ayuden sólo en lo que se les pida y no se hagan cargo de todo el proceso.

El resto de este capítulo se trata de este segundo tipo de evaluación.

LA EVALUACION COMO UN PROCESO INFORMAL, CONTINUO DE GRUPO

Mucha gente piensa en la evaluación como un estudio complicado que se hace durante un tiempo limitado. Pero la evaluación más importante es sencilla, amistosa y continua. Ocurre cuando las personas que participan en una actividad discuten sobre cómo van las cosas. Sin embargo, la evaluación periódica y más estructurada también tiene su lugar. En cuanto a su programación, podemos considerar 4 tipos de evaluación, todos los cuales son parte de un proceso continuo:

1. **LA EVALUACION CONTINUA** tiene lugar durante todo un proyecto o actividad.



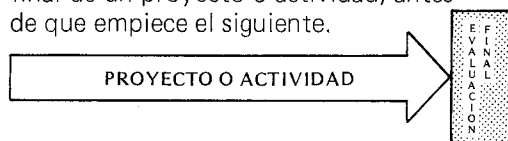
Por ejemplo, a lo largo de un curso de capacitación, los instructores y alumnos pueden preguntarse a sí mismos o uno al otro: "¿Qué tan efectiva es esta clase?" "¿Qué tanto nos prepara esta actividad para resolver un problema urgente en nuestras comunidades?"

2. **LA EVALUACION PERIODICA** se hace en ciertos momentos durante un proyecto o actividad (una vez a la semana, al mes o al año).



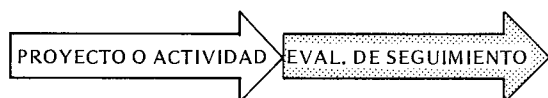
Los instructores, alumnos y personas de la comunidad que participan pueden reunirse de vez en cuando para examinar el progreso del curso y de ciertas actividades. En un curso de un mes esto se podría hacer una vez por semana.

3. **LA EVALUACION FINAL** tiene lugar al final de un proyecto o actividad, antes de que empiece el siguiente.



Al final de un curso, todos los participantes pueden juntarse para evaluar el curso en su totalidad. Pueden discutir sus virtudes y debilidades y cómo se podría mejorar la próxima vez.

4. **LA EVALUACION DE SEGUIMIENTO** se basa en los resultados o efecto de una actividad después de que se ha terminado.



La eficacia verdadera de un curso de capacitación se comprueba al ver el éxito que tengan los promotores en ayudar a la gente a satisfacer sus necesidades en la comunidad. No es fácil evaluar el efecto o "impacto" sobre la comunidad.

Usted puede basar este tipo de evaluación en:

- la reacción de la comunidad
- las visitas de seguimiento de los instructores
- los indicadores de la salud (vea la pág. 124)
- informe de los promotores acerca de sus logros y dificultades

LA EVALUACION DURANTE LA CAPACITACION COMO UN PROCESO MUTUO

Como mencionamos en la sección sobre pruebas y exámenes, la evaluación de la escuela típica es generalmente un proceso en una sola dirección. El maestro juzga y los alumnos son juzgados (los más débiles, más severamente). Este enfoque de arriba hacia abajo se basa en la idea de que los fuertes pueden juzgar a los débiles, pero que los débiles no tienen ningún derecho de criticar a los fuertes.

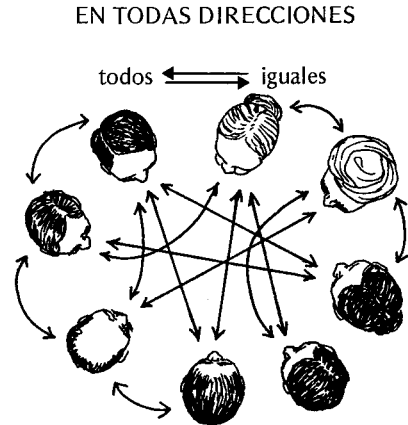
La evaluación de arriba para abajo favorece a los fuertes y resiste al cambio.

Otro tipo de evaluación es la mutua. Todos los instructores y alumnos participan en evaluarse unos a los otros y al programa. Esto ayuda a preparar promotores para trabajar con la gente, no como patrones o autoridades, sino como iguales.

Si los promotores han de ayudar a la gente a trabajar hacia el cambio social, se debe animar la evaluación en todas direcciones durante el entrenamiento y no sólo en una.



El Maestro examina y evalúa a los alumnos (pero no al revés).



El maestro y los alumnos se evalúan uno al otro, y al curso.

¿Cuál de estos dos enfoques toma su programa de capacitación? ¿Cuál prepara mejor a los promotores para ayudar a los pobres a satisfacer sus necesidades? ¿Por qué es importante discutir estas cuestiones con los promotores durante su capacitación?

VENTAJAS DE INCLUIR A LOS ALUMNOS EN EL PROCESO DE EVALUACION:

- La evaluación por los alumnos ayuda a los instructores a aprender qué tan efectiva y apropiada es su enseñanza.
- La evaluación mutua ayuda a los instructores a relacionarse con los promotores estudiantes como iguales. Después, probablemente los promotores demostrarán el mismo respeto cuando enseñen a la gente de sus comunidades.
- La evaluación en todas direcciones ayuda a todos a cuestionar las normas sociales que mantienen a los pobres abajo. Ayuda a la gente a ganar confianza y valor para criticar la autoridad y defender los intereses de los débiles.
- Participar en la evaluación durante el curso da a los promotores estudiantes la práctica y habilidad que necesitarán para evaluar su trabajo en sus comunidades.

MANERAS DE INCLUIR A LOS ALUMNOS EN LA EVALUACION DURANTE SU CAPACITACION

(basadas en los métodos de evaluación y autoexamen usados en el Proyecto Piaxtla, México y en la Federación Hondureña de Mujeres Campesinas de Olancho, Honduras)

1. **Breves discusiones de evaluación al final de cada clase.** Estas pueden ocurrir de las dos maneras siguientes:

La instructora les pide a los participantes que comenten sobre qué les pareció la clase, lo que aprendieron y cómo podría haber sido mejor.

Al principio les puede ser difícil a los promotores ser francos y criticar a la instructora. Pero si es claro que la instructora aprueba la crítica amistosa, los promotores pueden llegar a ser buenos evaluadores para el final del curso.



Los promotores se examinan solos haciéndose preguntas unos a los otros acerca de lo que han aprendido. Tratan de hacerse preguntas que relacionen lo que han aprendido con situaciones reales, preguntas que los hagan pensar.

El propósito principal de estas preguntas es ver qué tan bien pueden todos entender y aplicar lo que se ha tratado en la clase. De este modo, los participantes ayudan a la instructora a saber qué tan eficaz ha sido su enseñanza. Averigua dónde debe aclarar más las cosas o enseñar la materia de una manera diferente.

Al principio les puede ser difícil para el grupo pensar en buenas preguntas, pero con sugerencias apropiadas, muchos se hacen competentes en esto para el final del curso.

2. Un comité de evaluación. Los participantes se pueden turnar en formar un comité de evaluación para dar a conocer las ideas y reacciones tanto del grupo como de los instructores. Se puede formar un nuevo comité cada una o dos semanas, para que todos ganen un poco de experiencia en evaluar.

El grupo puede decidir cuáles serán las responsabilidades del comité. Podrían incluir:

- Observar las clases y comentar sobre sus virtudes, debilidades y maneras de hacerlas mejores (vea la lista de preguntas, página 181).
- Considerar qué tan bien prepara el contenido del curso a los promotores para realizar su trabajo futuro.
- Observar las actitudes y acciones, tanto provechosas como dañinas, de los alumnos y maestros; recomendar maneras posibles de mejorar.
- Planificar y dirigir juntas semanales de evaluación de todo el grupo.

3. Reuniones semanales de evaluación. Asisten a éstas todos los alumnos e instructores y, si es posible, personas de la comunidad o del comité de salud. El comité de evaluación de los alumnos puede coordinar las juntas. Esto les permite aprender habilidades de organización y de liderazgo.

Las reuniones pueden tratar de la evaluación de clases y actividades, además de cualesquier asuntos, quejas, problemas y sucesos sobresalientes que se recuerden.

PARA DESARROLLAR LA HABILIDAD DE CRITICAR DE UNA MANERA POSITIVA:

En las juntas de evaluación, tanto los participantes como los instructores pronto descubrirán lo difícil que le es a mucha gente aceptar la crítica. Pero con algunas sugerencias, todos pueden aprender maneras positivas de criticar que tengan menos riesgo de ofender.

Al hacer una crítica, no deje de comentar sobre lo bueno tanto como lo malo. Y mencione lo bueno primero.

Trate de elogiar las cosas que hace bien una persona cada vez que señale las cosas que hace mal.



¿Puede usted hallar 4 diferencias importantes en estos 2 ejemplos?

AUTOEVALUACION Y EVALUACION EN GRUPO DE LOS INSTRUCTORES

Además de las juntas de evaluación con el grupo, es buena idea que los instructores hagan su propia evaluación de las clases y actividades. Por ejemplo:

Autoevaluación de las clases. Esta es más fácil si usted prepara de antemano un plan de clase más o menos completo, enumerando los puntos que quiera destacar y las técnicas de enseñanza que piense usar (vea la pág. 99). Cuando se termine la clase, puede ver qué tan bien ha tratado cada uno de estos puntos.

Es útil hacer una **lista de preguntas** (como la de la siguiente página) para asegurarse de que su evaluación cubra cada aspecto importante de la enseñanza, tales como:

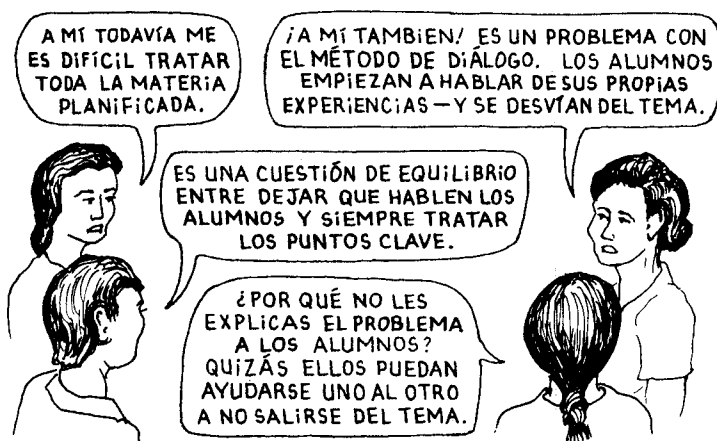
- tratar todo lo que se planificó
- participación de todos los promotores
- uso de materiales educativos y métodos apropiados
- relacionar la materia con las experiencias de los alumnos
- imparcialidad y amistad
- comunicación clara y sencilla
- repaso de los puntos importantes
- evaluación final para averiguar lo que aprendieron los alumnos y qué les pareció la clase

Para que les sirvan más las evaluaciones a usted y a cualquiera que enseñe una clase parecida, **escriba sus sugerencias para mejorar la clase.** Archívelas con el plan de clase. Esto se toma más tiempo, pero ayuda a que la clase sea mejor cada vez que se enseñe.

La observadora callada. Una asesora o instructora se sienta atrás de la clase, observa y hace apuntes. Si es posible, la observadora debe tener una copia del plan de clase para ver cuánta de la materia proyectada se trata. Quizás también quiera usar una guía como la de la siguiente página. Después de la clase, ella y el instructor pueden discutir las virtudes y debilidades de la clase y cómo podría mejorarse.



Reuniones diarias de evaluación para analizar las clases. Estas son especialmente provechosas cuando el equipo de enseñanza no tiene mucha experiencia. En vez de analizar cada clase en privado, las observadoras y las instructoras se juntan por media hora cada día para discutir las clases. De este modo todas se benefician de las sugerencias y críticas.



GUIA PARA EVALUAR LA ENSEÑANZA*

El instructor:

1. ¿Demuestra entusiasmo?
2. ¿Relaciona el tema con la vida diaria y con la experiencia de los alumnos?
3. ¿Anima la participación haciendo preguntas y presentando problemas?
4. ¿Usa materiales educativos imaginativos?
5. ¿Habla y escribe claramente?
6. ¿Usa el vocabulario local y evita las palabras largas?
7. ¿Adapta los métodos de enseñanza a las tradiciones de la gente?
8. ¿Da ejemplos o cuenta relatos para explicar ideas y nuevos caminos?
9. ¿Anima el aprendizaje activo?
10. ¿Trata a los promotores como amigos y como iguales?
11. ¿Se asegura de que los más tímidos tengan la oportunidad de hablar?
12. ¿Está a la disposición del grupo para aclarar cosas después de la clase?
13. ¿Planifica suficiente tiempo para estudio y repaso?
14. ¿Evita avergonzar a los participantes?
15. ¿Anima a los más listos a ayudar a los que tienen dificultades?
16. ¿Prepara de antemano planes para la clase y materiales de enseñanza?
17. ¿Conoce bien la materia?
18. ¿Anima y responde positivamente a las ideas y críticas de los alumnos?
19. ¿Es honrado y abierto?
20. ¿Admite sus errores y falta de conocimientos?
21. ¿Responde a los errores de los alumnos con crítica positiva y paciencia?
22. ¿Da suficientes oportunidades para la experiencia práctica?
23. ¿Subraya cómo pueden usar los promotores lo que han aprendido en su trabajo futuro?
24. ¿Trata la materia que planificó?
25. ¿Pone énfasis en los puntos importantes y los repite?
26. ¿Omite lo que no sea importante o que sea demasiado detallado?
27. ¿Evalúa si los alumnos podrán usar lo que aprenden en situaciones de la vida real?
28. ¿Demuestra lealtad hacia los alumnos?
29. ¿Muestra lealtad y respeto hacia los más necesitados?



**¿QUÉ TAN BIEN SIRVEN
MIS CLASES PARA PREPARAR
A LOS PROMOTORES PARA
TRABAJAR DE UNA MANERA
QUE FORTALEZCA A LA
COMUNIDAD Y QUE ESTÉ
CENTRADA EN LA GENTE ?**

*Adaptado de una lista desarrollada durante un programa de capacitación para estudiantes de salud comunitaria dirigido por Fred Abbatt, autor de *Teaching for Better Learning* (Enseñando para un mejor aprendizaje). No es una lista completa. Usted puede añadirle o cambiarla para adaptarla a su propia situación. La lista se puede usar para que usted se evalúe a sí mismo, para que sus alumnos evalúen su enseñanza o para que usted evalúe la enseñanza de otros instructores.

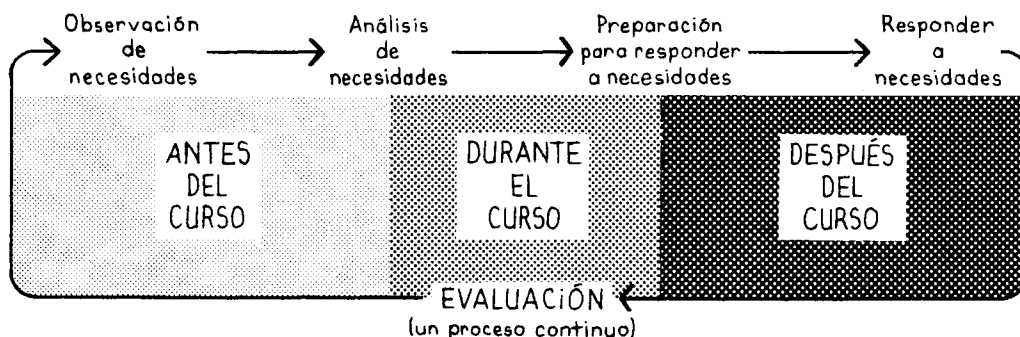
EVALUACION GENERAL DE UN PROGRAMA DE CAPACITACION

RELACIONAR LA EVALUACION CON LAS NECESIDADES

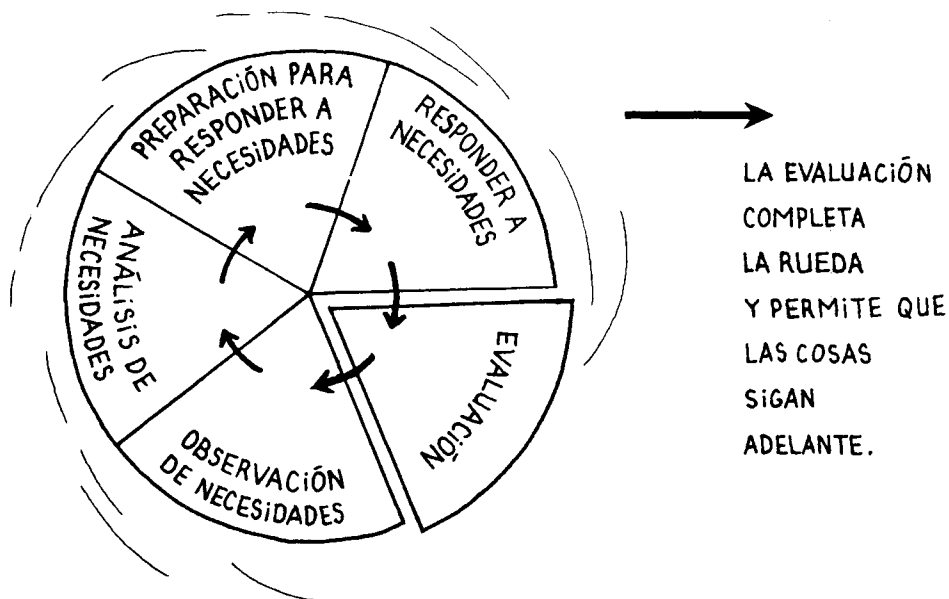
Para ser útil, la evaluación tiene que mantenerse sencilla. No puede tratar a fondo todos los aspectos de la capacitación. Entonces, ¿sobre qué debe enfocarse la evaluación?

En varias secciones de este libro hemos discutido el problema de las fallas en la capacitación. Los alumnos pueden estudiar mucho y sacar buenas calificaciones en las pruebas. Sin embargo, al volver a sus comunidades, pueden encontrarse perdidos cuando afronten necesidades reales. Para tener sentido, entonces, **la evaluación del entrenamiento debe enfocarse sobre qué tan bien se prepara a los promotores para ayudar a la gente a satisfacer sus necesidades.**

Desde antes de que empiece un curso de capacitación hasta después de que termine, el proceso de planificación y de evaluación se debe basar en las necesidades de la gente.



La evaluación de un programa de capacitación —antes, durante y después— es como una sección clave que completa una rueda.



La evaluación es necesaria si hemos de seguir adelante, porque nos permite aprender de nuestros éxitos y errores.

ANTES DEL CURSO

DURANTE EL CURSO

DESPUES DEL CURSO

OBSERVACION DE NECESIDADES Y RECURSOS

- Recoger información sobre:**
- **Necesidades y Problemas**
 - Ambiente (físico y biológico)
 - Social (económico, cultural, político)
 - Frecuencia de enfermedades, muertes, injusticias
 - Al nivel local
 - Al nivel nacional o regional

Recursos y Virtudes

- Dentro de la Comunidad
- Fuera de la Comunidad
- Incluye:**
- Personas
 - Habilidades
 - Tradiciones
 - Educación (formal y práctica)
 - Materiales (animales, vegetales, minerales)
 - Líderes
 - Posibles instructores, asesores, promotores, etc.

Conflictos de intereses

- Entre distintos grupos, fuertes y débiles
- Dentro de la comunidad
 - Entre la comunidad y agentes o instituciones de fuera

ANALISIS DE NECESIDADES Y RECURSOS

- ¿Cuáles necesidades son de mayor importancia?**
- ¿Para quién? (gente local, ministerio, gobierno, agencia internacional)
- ¿Quién tiene las mayores necesidades?**
- ¿Por qué? (edad, sexo, ingresos, raza, localidad)
- ¿De qué manera afectan el ambiente y el orden social a las necesidades y salud de la gente?

¿Cuáles son los mayores obstáculos para resolver las necesidades de la gente:

- dentro de la comunidad?
 - dentro del país?
 - dentro del gobierno y del ministerio de salud?
 - en todo el mundo?
- ¿De qué modos podrían asignarse los recursos (dinero, doctores, autoridades de salud) ser obstáculos para la salud y bienestar de los más necesitados?

¿Cómo se pueden usar mejor los recursos para aumentar la autosuficiencia, la salud y el bienestar de los más necesitados?

PREPARACION PARA RESPONDER A NECESIDADES

¿Cuál es la visión social o humana a largo plazo del programa?

¿Incluye una distribución más justa de recursos, del derecho de tomar decisiones y del poder? ¿Se considera necesaria o peligrosa la organización de la comunidad? ¿Hay diferencias de opinión o motivos ocultos entre los planificadores? (Estas cuestiones son de gran importancia, ya que ayudan a decidir a quiénes va a beneficiar el programa).

Metas y objetivos concretos del aprendizaje:

- ¿Qué tan bien se adaptan a las necesidades verdaderas y sentidas en las comunidades de los promotores?
- ¿Qué tan realistas son en cuanto a las habilidades y limitaciones de los participantes?

¿Qué tan apropiados son los siguientes aspectos?

- Selección de instructores y promotores.
- Cantidad y carácter de la participación de la comunidad y de los alumnos en la planificación de distintos aspectos del programa.
- Actitudes y acciones de los instructores.
- Temporada, duración, localidad, etc.
- Flexibilidad del contenido y planes.
- Métodos de enseñanza.
- Equilibrio del poder y de la toma de decisiones durante el curso.
- Equilibrio entre el aprendizaje práctico y el del salón.
- Equilibrio entre las habilidades curativas, preventivas, de enseñanza y de organización.
- Participación de los alumnos y la comunidad durante el curso.
- Uso de recursos locales y alternativos.
- Énfasis sobre aprender de memoria o sobre resolver problemas.

¿Qué tan bien prepara el entrenamiento a los promotores para ayudar a la gente a satisfacer sus necesidades en cuanto a:

- Determinados conocimientos y habilidades relacionados con la salud?
- Motivación, organización y liderazgo?
- Habilidades para enseñar?
- Concientización, resolución de problemas y habilidad de pensar (observación → análisis → acción → evaluación)?

RESPONDER A NECESIDADES

¿Qué tan bien se está respondiendo a las necesidades de la comunidad con la ayuda de los promotores?

(Donde sea adecuado, compare con información recogida antes o cuando los promotores empezaron a trabajar).

Indicadores que se pueden medir:

- ¿Cuántas muertes? ¿partos?
- ¿Cuánta enfermedad?
- ¿Cuántas letrinas, etc.

Indicadores que no se pueden medir:

- ¿Reacción de la gente al programa?
- ¿Más autosuficiencia y cooperación?
- ¿Más conocimiento de problemas y de posibles soluciones?
- ¿Los pobres están mejor organizados?
- ¿Más resistencia a los abusos de los que mandan?
- ¿Más justicia? (muchas veces después de mayor represión o abusos)
- ¿Más esperanza y dignidad?

Función del programa después de la capacitación:

- Sistema de apoyo (respaldo y materiales).
- Formación y papel del comité de salud.
- Participación de madres, escolares y otros.
- Actividades relacionadas con la salud (hortalizas familiares, cooperativas, sistema de agua, teatro de salud, etc.).
- Sugerencias de los promotores para mejorar la capacitación.
- Seguir con cursos de actualización.

Más ideas para evaluar el papel del promotor en la comunidad en la siguiente página.

EVALUACION DESPUES DEL CURSO

El valor de un curso de capacitación se comprueba al ver cómo sirven los promotores a sus comunidades. En un artículo titulado "LA EVALUACION ¿Instrumento o carga pesada?"* Mary Annel estudia esta cuestión. Mary trabaja con el Programa Diocesano de Promotores de Salud Rural, que ha capacitado a más de 400 promotores de salud en Huehuetenango, Guatemala.

Mary señala que a la mayoría de los voluntarios se les dificulta leer y a muchos los aterrorizan los cuestionarios largos. Se quejan: "Hemos sido adiestrados en atención de salud, no en estadística". La evaluación es mucho más práctica si "se ajusta a las actividades diarias del programa y tiene sentido para los participantes de las aldeas". En lugar de reunir un montón de datos, Mary sugiere que una manera más fácil de evaluar es observar "los cambios en el modo de actuar de las personas".

"Por ejemplo. . . las familias acostumbraban traer a niños desnutridos al centro de salud cuando los niños ya tenían un mes o más de estar enfermos. Algunos se estaban muriendo y el centro se consideraba como último recurso. En las zonas de trabajo de los promotores, las familias ahora traen a los niños con el promotor más pronto, mucho antes de que se requiera hospitalización. El éxito del programa se mide mediante esos criterios".

Para evaluar su programa, tratan de contestar estas preguntas:

LA COMUNIDAD

- **¿Trabaja la comunidad junto con el promotor en ciertos proyectos?** Por ejemplo, ¿construye la comunidad su propia clínica o ayuda a pagar los gastos del promotor para los cursos de capacitación? Aunque todos los promotores hayan sido elegidos por sus comunidades, la contribución de trabajo o dinero implica un firme compromiso con el programa de salud.
- **¿Piden sus propios promotores las aldeas vecinas?** En los últimos cinco años más de 225 aldeas han solicitado promotores y nuestro programa ha crecido más del doble.
- **¿Siguen los enfermos los consejos del promotor?** ¿Terminan la serie de inyecciones que se les recetó o las dejan después de la primera o segunda de la serie? (Los indígenas ven la enfermedad como voluntad de Dios y la aceptan con resignación. Si las personas de la comunidad siguen los consejos del promotor, tomarán un paso activo en controlar su propia salud y sus vidas).
- **¿Se presentan en los centros de salud los enfermos que los promotores canalizan a esos centros?**
- **¿Traen las madres a pesar a sus niños cada mes en la clínica de menores de 5 años?** La medicina preventiva siempre es uno de los conceptos más difíciles de comunicar. Si el promotor puede convencer a la madre de que un bebé que se ve relativamente sano demuestra las primeras señas de desnutrición cuando deja de subir de peso, se habrá dado un gran paso adelante para acabar con la desnutrición en la aldea.

LA EVALUACIÓN:



LOS PROMOTORES DE SALUD

- **¿Sugieren ideas nuevas e inician proyectos los promotores?** ¿O simplemente aceptan lo que aprenden en los cursos de capacitación?
- **¿Tienen los promotores más responsabilidad** sobre la administración, supervisión y educación continuada dentro del programa que la que tenían hace seis meses o hace un año?
- **¿Quieren los promotores aprender más?** ¿Asisten con regularidad a los cursos de actualización? ¿Pasan tiempo libre durante los cursos leyendo para aprender más? ¿Hacen preguntas después de las clases? ¿Traen pacientes al curso para pedir una opinión en casos difíciles? ¿Traen listas de pacientes y sus síntomas para consulta?

Para que las usen otros programas, las preguntas tendrán que ser distintas. Pero las ventajas de este enfoque a la evaluación son claras:

- Se puede usar en un programa con base comunitaria administrado por promotores que hayan tenido poca escuela.
- Toma en cuenta los cambios en la manera de actuar de la gente en vez de esquemas y gráficas basados en estadísticas muchas veces inexactas.
- Hace de la evaluación un instrumento y no una carga. Los participantes pueden entender y usar los resultados.
- Es barato. Pues en muchos programas los datos ya están a la mano o se pueden sacar fácilmente de los archivos existentes.

*De *Salubritas*, Asociación de Salud Pública de Estados Unidos, julio, 1980.

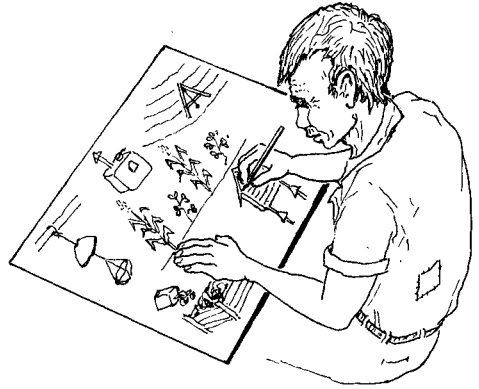
OTRAS IDEAS ORIGINALES PARA LA EVALUACION

Las primeras dos ideas vienen del boletín *Tambalan* (noviembre, 1979), del Programa de Salud de Base Comunitaria de las Filipinas.

EL USO DE DIBUJOS

“En Bukidnon, los instructores una vez batallaron para evaluar su primer curso de capacitación con un grupo de campesinos que habían estudiado sólo los primeros años de la escuela primaria”.

“La solución: pidieron que los campesinos representaran en dibujos lo que habían aprendido durante el curso. Sus dibujos no fueron más sofisticados que los que hubieran hecho la mayoría de los que no somos dibujantes, pero en cuanto al contenido, expresaron mucho más de lo que se hubiera esperado de un informe escrito”.



EL USO DE SOCIODRAMAS

“Los instructores habían usado dos métodos de enseñanza distintos en dos barrios. Curioso acerca de las consecuencias del uso de dos enfoques distintos, el personal les pidió que presentaran cuadros que se concentraran en cómo veían su situación”.

“Los instructores descubrieron que las diferencias en los métodos de enseñanza se reflejaron en los sociodramas que presentó cada barrio. En el barrio donde se puso énfasis en las habilidades en salud, la gente veía su situación de una manera pasiva, casi fatalista”.



“En el otro barrio, donde se puso énfasis en las habilidades de organización, la gente representó su situación igual que lo hizo el barrio vecino, con una diferencia importante. En vez de demostrar una aceptación pasiva, se representaron como personas conscientes de su propia capacidad para cambiar su situación”.

“Esa experiencia hizo a los instructores reflexionar acerca del programa total y los convenció de la necesidad de cambiar su propia orientación y métodos”.

EL USO DE VISITANTES

En Ajoya, México, el equipo de salud comunitaria pide a todos los visitantes que escriban sus observaciones y opiniones del programa. El equipo usa estos puntos de vista de fuera para ayudar a evaluar y mejorar su programa.

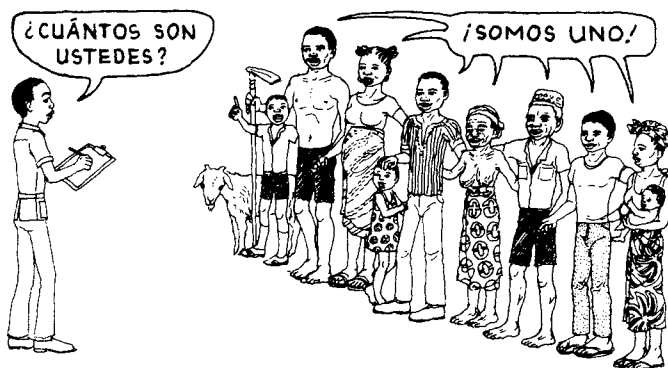
EL USO DE ENCUESTAS

Unos programas en Veracruz, México, utilizan la Hoja de Control de Salud (explicada en las páginas 528-529) para evaluar sus actividades en la comunidad. Vea las páginas 121-124 para más ideas sobre el uso de encuestas.

LAS LIMITACIONES DE LA EVALUACION

El impacto a largo plazo de un curso de entrenamiento nunca se puede medir o saber por completo. Los factores humanos de la capacitación y del trabajo de un promotor pueden, a la larga, ser lo que influya más en el bienestar de la gente. Pero estos factores humanos quizás afecten las estadísticas de salud años más tarde. Las semillas que siembre más profundamente el promotor quizás no den su fruto hasta después de que él haya muerto. ¡La humanidad avanza muy despacio!

No es el número de letrinas construidas o los bebés que se pesan lo que define la eficacia de un promotor. Más bien es el aumento de la conciencia de la gente sobre las causas de la enfermedad y confianza en su propia capacidad para satisfacer sus necesidades. A la larga, la salud se define más por las cualidades humanas que por las cantidades físicas. La evaluación que se concentra en los números muchas veces tiende a olvidar esto.



Al hacer una evaluación, recuerde que
LA UNIDAD PUEDE SER MAS IMPORTANTE QUE LOS NUMEROS.

EVALUAR LA EVALUACION

Debemos exigir al proceso de evaluación respuestas a las mismas preguntas que continuamente hacemos de cada aspecto de nuestra capacitación o programa de salud:

- ¿Fortalece la voz de los débiles? ¿Conduce a un mayor derecho de tomar decisiones, mayor control y autosuficiencia por parte de los que tienen menos? (ya sean estudiantes, campesinos, trabajadores, etc.)
- ¿Anima la confianza, la responsabilidad y mayor igualdad entre todos los que participan? (maestros, estudiantes, promotores, madres, asesores, etc.)
- ¿Ayuda a proporcionar a la gente los conocimientos, habilidades, actitudes y ejemplos que necesitan para comprenderse y trabajar juntos para resolver sus mayores necesidades?
- ¿Toma en cuenta las metas o la visión a largo plazo del grupo, así como sus objetivos a corto plazo?

La evaluación no sólo debe medir si hemos alcanzado nuestras metas. Debe ayudarnos a determinar si, para empezar, nuestras metas eran apropiadas.