



SSCB0209

**DINAMIZACION DE ACTIVIDADES DE TIEMPO LIBRE EDUCATIVO
INFANTIL Y JUVENIL**

310 horas

TEMARIO

MF1866_2

ACTIVIDADES DE EDUCACION EN EL TIEMPO LIBRE INFANTIL Y JUVENIL

60 horas

5. Métodos de evaluación de actividades de tiempo libre

DOSSIER DEL ALUMNADO



5.- Métodos de evaluación de actividades de tiempo libre

OBJETIVOS

- Describir los indicadores y técnicas de evaluación básicas que se utilizan en actividades de tiempo libre.
- Aplicar técnicas de evaluación en las que intervengan el grupo y otros agentes del proceso educativo.
- Redactar una memoria de actividad realizada y evaluada incorporando propuestas concretas de mejora.



CONTENIDOS

5.1.- Procedimiento para la identificación de los aspectos o ámbitos de la evaluación de actividades: objetivos, actividades, instalaciones, materiales y recursos, ambiente grupal, uso de espacios y tiempos, actuación de los monitores, etc.

5.2.- Metodología y fases de la evaluación: definición de indicadores y agentes que participan en la evaluación.

5.3.- Redacción de la memoria de actividades: estructura, características, propuestas de mejora y de futuras acciones.



5.1. Procedimiento para la identificación de los aspectos o ámbitos de la evaluación de actividades: objetivos, actividades, instalaciones, materiales y recursos, ambiente grupal, uso de espacios y tiempos, actuación de los monitores, etc.

La evaluación ha de llevarse a cabo de forma continua y permanente para que se refleje el grado de consecución de los objetivos previstos, las incidencias o imprevistos surgidos, la valoración de los resultados obtenidos y las posibles mejoras que se pueden introducir.

La realización de la evaluación será un elemento imprescindible y de gran utilidad para valorar la idoneidad de las actividades realizadas.

La evaluación puede tener diferentes utilidades según el grado de profundidad de la misma, el aspecto concreto de la intervención que se decida evaluar, el uso que se haga de las conclusiones recogidas, el método empleado, etc.

En cualquiera de los casos, la evaluación tiene que ser una parte más del trabajo y tiene que servir para aprender, progresar y avanzar en lo que se hace. Con todo esto, lo que se persigue es mejorar y adaptarse a la realidad para imprimirle calidad a los proyectos.

Además, la evaluación tiene que incorporar información de todos los elementos y actores implicados en el proyecto.

No solo se evalúan los resultados finales, sino también la consecución de los objetivos previstos, la adecuación de las actividades realizadas, el grado de satisfacción de las personas participantes, el equipo de monitores, la figura de coordinación, entre otros.

Por tanto, se deben recoger los siguientes aspectos o ámbitos de la evaluación de actividades: objetivos, actividades, metodología, instalaciones, materiales y recursos, ambiente grupal, uso de espacios y tiempos y actuación de los monitores.

Tener en cuenta todos estos aspectos será fundamental para la elaboración de una evaluación completa de las actividades de tiempo libre realizadas y para conseguir el éxito en la realización de futuras actividades.



Evaluación de actividades	Objetivos
	Actividades
	Metodología
	Instalaciones, materiales y recursos
	Ambiente grupal
	Uso de espacios y tiempos
	Actuación del equipo de monitores

Los **objetivos** de una programación de actividades pueden ser de diversa índole, ya sean objetivos generales, específicos u operativos. En la evaluación de actividades se trata de definir los procedimientos para evaluar el alcance de los objetivos operativos. Esto es, si se adecúan los objetivos de las actividades a las necesidades, intereses y expectativas de niños y jóvenes.

Los procedimientos de evaluación de los objetivos se basarán en la reflexión personal sobre los indicadores previamente definidos, los cuales se explicarán a lo largo de esta unidad didáctica.

Las **actividades** se corresponden con los objetivos operativos, lo que atiende al tercer nivel de concreción. Habrá que valorar si las actividades se adecúan a los objetivos previstos.

Se utilizarán procedimientos de coevaluación y autoevaluación como: preguntar a niños o jóvenes qué es lo que más les ha gustado, qué actividades les han parecido más atractivas y cuáles menos, en cuáles se han sentido más cómodos, cuáles cambiarían, qué les hubiese gustado hacer, etc.

Del mismo modo la evaluación de la metodología resulta de gran relevancia para mejorar la intervención, ya que implica la forma de actuar y de guiar el trabajo. Su valoración aportará información sobre el grado de coherencia entre la metodología adoptada y las actividades realizadas, así como con los objetivos propuestos.



El procedimiento para evaluar la metodología pasa por la reflexión personal del equipo de monitores sobre la adecuación de la metodología empleada y 1 girará en torno a las siguientes cuestiones: evaluar si la metodología pasa por ser una metodología activa y participativa; y valorar si los métodos y técnicas empleadas son variadas y se adaptan a los diferentes ritmos y estilos de aprendizajes de niños y jóvenes.

Será también clave cuestionarse si la metodología empleada resulta acorde a los principios de la entidad u organización en la que se pone en práctica.

Los procedimientos de evaluación de la metodología también van dirigidos al grupo, por lo que se emplearán procedimientos de autoevaluación como, preguntarles si han podido participar activamente, hacer sugerencias, consultar si las actividades han sido variadas, si se ha cambiado alguna, etc.

En lo referente a las **instalaciones, materiales y recursos**, habrá que valorar si las condiciones en las que se realizarán | as actividades son adecuadas y suficientes.

Los procedimientos para valorar la idoneidad de las instalaciones, materiales y recursos combinarán prácticas de coevaluación y autoevaluación. Se harán preguntas sobre si las instalaciones han sido suficientemente amplias para permitir la realización de actividades grupales, si han estado dotadas de las condiciones mínimas de higiene y salubridad, ventilación, luminosidad, etc.

También se podrá preguntar por los materiales empleados y si estos se han ajustado a los requerimientos de las actividades, es decir, si han servido alcanzar los objetivos previstos, si han sido suficientes, si han demostrado ser de calidad, etc.

Respecto a los recursos (materiales, humanos y organizativos) utilizados se preguntará si han servido para facilitar la realización de las actividades y conseguir los objetivos programados, preguntas sobre si el equipo de monitores ha gestionado de forma adecuada los horarios de las aulas, si las formas de agrupamiento de los usuarios ha facilitado las relaciones interpersonales, etc.



El **ambiente grupal** es uno de los aspectos más importantes que han de ser tenidos en cuenta para garantizar el éxito de la actividad. Por ello, es necesario conocer el perfil del grupo, la accesibilidad, el grado de participación, el grado de satisfacción, valoración del clima, etc.

Una herramienta adecuada para evaluar el ambiente grupal y los vínculos entre los participantes es el sociograma. Este procedimiento permite conocer las relaciones existentes dentro de un grupo, las elecciones y preferencias entre sus miembros a través de su representación gráfica y esquemática. Esta información es vital para reconducir las relaciones y fomentar la integración de todos los miembros.

En cuanto al **uso de espacios y tiempos**, para sacar el máximo partido a los espacios disponibles en las actividades de tiempo libre es necesario conocer su potencial. Los espacios donde pueden realizarse las actividades serán tanto abiertos como cerrados.

En primer lugar, los espacios abiertos permiten la realización de actividades al aire libre, donde se puede sacar el máximo partido al entorno natural y urbano.

El disfrute de parques, instalaciones deportivas, etc. en el medio urbano, por un lado, y las rutas de senderismo, la montaña y demás elementos del entorno natural por otro, ofrecen múltiples alternativas de disfrute del tiempo de libre de los menores.

En segundo lugar, los espacios cerrados son adecuados para el desarrollo de actividades que no impliquen grandes movimientos físicos, sino que inviten a la reflexión personal, al pensamiento crítico y al desarrollo de habilidades y destrezas de motricidad fina. Un ejemplo podría ser la realización de talleres de manualidades, juegos de conocimiento, animación a la lectura, etc.

En cuanto a los tiempos de realización de las actividades, es importante valorar la duración y el momento en que se encuentra el grupo como factores determinantes para el buen funcionamiento de la misma. Para ello, se emplearán procedimientos de coevaluación y autoevaluación dirigidos a responder incógnitas como qué espacios del centro se han utilizado, si el uso de los espacios ha sido adecuado para el desarrollo de la actividad, si se han utilizado las instalaciones deportivas, si la duración de las actividades ha sido adecuada, etc.

La valoración de aspectos relacionados con el buen hacer del **equipo de monitores** es otro de los aspectos a tener en cuenta. La organización del equipo, el reparto de funciones, la competencia, el rendimiento, etc., son aspectos determinantes para el éxito de la intervención y la introducción de mejoras en la misma.

Los procedimientos de coevaluación y autoevaluación serán indicados para este fin, con preguntas que puedan verse acerca de si los monitores han explicado bien las actividades, si se han demostrado cercanos, si han resuelto conflictos en el grupo, etc.

La elección del procedimiento de evaluación más adecuado dependerá de la respuesta a las siguientes cuestiones:

- ¿Qué información se necesita?
- ¿Para qué se quiere evaluar?
- ¿De qué medios se dispone?
- ¿De cuánto tiempo se dispone para evaluar?
- ¿Cuándo se tiene que llevar a cabo?
- ¿Quién o quiénes van a recoger la información?
- ¿Desde qué perspectiva se realiza la evaluación?

Así, una vez aclarados estos puntos y tomadas las decisiones pertinentes, se tendrán que elegir o combinar algunos procedimientos o instrumentos que se puedan utilizar en el proceso de evaluación y saber cómo aplicarlos.

Por tanto, los procedimientos más empleados con este fin en la intervención con menores y jóvenes son la observación y el cuestionario de satisfacción.

La observación es un procedimiento muy frecuente utilizado en el ámbito sociocultural y educativo, el cual permite obtener información valiosa para la evaluación.



Se trata de estudiar con detalle y de forma sistemática la realidad a analizar (ya sean situaciones, comportamientos, hechos, etc.) tal y como se presentan en el momento de evaluar.

Por tanto, un buen observador requiere de cierto entrenamiento en habilidades, destrezas y actitudes, para recoger toda la información necesaria sin que se le escape ningún aspecto valioso objeto de evaluación. Para ello, se puede valer de instrumentos de apoyo en el registro de datos, tales como grabaciones o fotografías.

Entre las habilidades y actitudes que ha de tener el monitor, monitores o la persona que realice una observación sistemática se encuentran la atención, el interés y conocimiento, la honradez, la paciencia, la constancia y la objetividad.

No obstante, es importante recordar que la observación siempre va a tener ciertos tintes de subjetividad, ya que la percepción y valoración que haga la persona que observa dependerá de sus ideas, conocimientos y experiencias previas.

Para llevar a cabo la observación es necesario aplicar una metodología y unas técnicas determinadas. Se ha de delimitar claramente lo que se quiere observar, primero de forma general y luego concretando las categorías de observación. Se identificará la situación a observar, delimitando los espacios y las personas objeto de observación. Con todo, se han de establecer los tiempos de la observación, definir cuándo se van a realizar las observaciones, en horarios, duración de las sesiones, intervalos, etc.

Otro procedimiento para identificar los distintos ámbitos de la evaluación y valorar en su conjunto la intervención en el tiempo libre con menores y jóvenes, es el cuestionario de satisfacción.

El cuestionario de satisfacción debe recoger claramente los distintos aspectos de la evaluación y ser cumplimentado por todos los agentes sociales implicados en la actividad: el equipo de monitores, la figura de coordinación, el grupo de participantes, las familias, etc.

Así, se tendrán distintos cuestionarios de satisfacción en función de las personas destinatarias (cuestionario para niños y jóvenes participantes, cuestionario para familias, cuestionario para monitores, etc.).



De cara al procedimiento de aplicación del cuestionario de satisfacción, es necesario que las personas que evalúan la actividad lo hagan con total libertad, sinceridad y sin miedo a expresar sus opiniones. Por este motivo, el cuestionario deberá cumplimentarse de forma anónima e individual, cediendo tiempo suficiente para ello.

Conviene incentivar y animar a participar y, además, habrá que señalar la utilidad de la información que se recabará, asimilándola como necesaria para evaluar la calidad de las actividades y mejorar la futura intervención.

A continuación, se muestra un ejemplo de cuestionario de satisfacción que será cumplimentado por el grupo participante.



Nombre:

Edad:

Género:

El siguiente cuestionario trata de conocer cómo valora las actividades realizadas. Su opinión es muy importante para mejorar. Por favor, responda con sinceridad. Muchas gracias.

Señale el grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones:

	Nada	Poco	Bastante	Mucho
Las actividades le han servido para aprender a solucionar problemas				
Las actividades realizadas le han gustado				
Los juegos, dinámicas y talleres realizados le parecen adecuados				
La decoración del local le agrada				
Las instalaciones del centro son adecuadas en cuanto a luz y ventilación				
El espacio es suficiente para desarrollar las actividades				
Los materiales utilizados han sido suficientes				
El horario de la actividad le parece bien				
Los monitores le han ayudado				
Los monitores son cercanos y su actitud es positiva				
Ha habido un buen ambiente en el grupo				
Está satisfecho/a con el recurso				

¿Volvería el año que viene? SI/NO ¿Por qué?

¿Qué es lo que más le ha gustado? ¿Por qué?

¿Y lo qué menos? ¿Por qué?

¿Hay algo que cambiaría? SI/NO ¿El qué?

Observaciones

Muchas gracias por su colaboración.

Con todo ello, será importante conocer los distintos tipos de evaluación que se pueden llevar a cabo. Según Llull Peñalba (2013) existen varias tipologías de evaluaciones.

Así pues, dependiendo del tiempo o momento en el que se realice, la evaluación puede ser inicial, procesal y final.

En primer lugar, la evaluación inicial se realiza antes de comenzar el proceso de intervención y consiste en un diagnóstico inicial de la realidad para conocer el punto de partida. La recogida de datos versará sobre la población, territorio, conflictos, animadores, recursos, etc., con el objeto de valorar si se podrán conseguir las metas propuestas.

En segundo lugar, la evaluación procesal se centra en el funcionamiento de la actividad y se hace en el transcurso de la misma, durante un período de tiempo determinado. Está estrechamente relacionada con la evaluación formativa y sirve para controlar si lo planificado se está produciendo tal y como se pretendía, o si, por el contrario, se debe ajustar.

En tercer lugar, la evaluación final no tiene por qué ser necesariamente sumativa, pues, aunque se hace al final del proceso de intervención, no valora solo el acabado, sino que hace un balance general del total de participantes, el grado de satisfacción personal y la impresión que han causado las actividades.

Según la función de la evaluación, esta puede ser formativa o sumativa. La función formativa, también denominada evaluación continua, consiste en la realización de un seguimiento constante de la actividad, por lo que se obtiene un retorno continuo para ajustar la intervención a los objetivos prefijados.

La función sumativa no pretende mejorar o modificar la intervención, como sucede con la función formativa, sino determinar la valía del programa ya finalizado. Valora el resultado final con el objetivo de controlar responsabilidades.

Respecto a la amplitud de la evaluación, esta puede atender a la medición y análisis de las actividades, objetivos generales, recursos humanos y demás aspectos o ámbitos susceptibles de ser evaluados. Así, se puede llevar a cabo una evaluación global o parcial.

Por una parte, la evaluación global abarca todos los elementos de la acción animadora de forma integral, logrando un mayor conocimiento de la realidad y una mejor orientación de la tarea educativa en general. Tiene el inconveniente de que es más compleja.



Por otra parte, la evaluación parcial se centra en el estudio y valoración de determinados aspectos del proceso como, por ejemplo, la organización, los recursos humanos, la metodología, las actividades, etc. Es bastante eficaz siempre que se definan debidamente los objetos de evaluación entre el monitores, pero necesita de mucho tiempo y de la colaboración de todos para formarse una idea de conjunto sobre los resultados.

Teniendo en cuenta el alcance de la evaluación, esta puede centrarse en la evaluación de resultados o en la evaluación del impacto. La evaluación de resultados es la valoración de la intervención directa realizada con los usuarios, es decir, la valoración de los resultados obtenidos como consecuencia de la intervención realizada. Y la evaluación del impacto supone valorar la repercusión de la intervención en el contexto social y cultural al en el que se enmarca (familia, barrio, etc.).

5.2. Metodología y fases de la evaluación: definición de indicadores y agentes que participan en la evaluación

La evaluación no es un fin en sí mismo, por lo que solo tiene sentido si sirve para tomar decisiones concretas con el fin de mejorar lo que se está haciendo.

Debido a que no es lo mismo medir que evaluar, es necesario definir estos dos conceptos relacionados entre sí. Estos conceptos suelen confundirse, pero presentan unas características definitorias que les diferencian.

Por una parte, medir implica cuantificar algo concreto en un momento puntual, por ejemplo, «este joven pesa 80 kg», Por otra parte, evaluar es un proceso sistemático a lo largo del tiempo que engloba varios aspectos de una misma realidad y tiene por objeto valorar, extraer conclusiones y tomar decisiones al respecto.

Un ejemplo de evaluar sería decir: « esta persona tiene sobrepeso y hay que ponerla a dieta».

En el siguiente cuadro se puede apreciar esta diferencia entre medir y evaluar.

Medir	Evaluar
Es sencillo	Es complejo, incluye la medición
Se mide algo concreto, un aspecto de la realidad	Se evalúa una realidad en su conjunto
Es puntual	Res un proceso
La finalidad es cuantificar	La finalidad es valorar y tomar decisiones. Va más allá de la cuantificación

Por metodología de la evaluación se entiende el conjunto de técnicas, métodos y estrategias destinadas a evaluar un programa, proyecto o actividad.

En el ámbito Arde la intervención en el tiempo libre, la metodología de la evaluación hará alusión a las distintas formas de evaluar en función de la realidad objeto de estudio y la finalidad que se persiga. Así, las técnicas de evaluación básicas aplicables a la educación en el tiempo libre se pueden adherir a dos grandes grupos técnicas cuantitativas y técnicas cualitativas.

Por una parte, están las técnicas cuantitativas que son aquellas que únicamente permiten cuantificar los resultados obtenidos de la evaluación, sin explicar los procesos que conducen a ellos. Los instrumentos utilizados para este fin son de fácil aplicación y su análisis posterior también resulta sencillo. Entre las técnicas cuantitativas de evaluación, las más destacadas son las pruebas objetivas. Por ejemplo, una prueba tipo test con varias opciones de selección simple, múltiple o pruebas de verdadero o falso.

Por otra parte, las técnicas cualitativas son aquellas que ofrecen información completa y susceptible de interpretación subjetiva. Estas son: la observación, la entrevista y el cuestionario.

Respecto a la observación, como ya se ha mencionado, es un proceso sistemático de recogida de información sobre la realidad a evaluar.

Esta requiere de la pericia de la persona que observa. Para obtener una observación fiable y válida es necesario entrenarse en esta técnica. En cualquier caso, habrá que tener presente que la observación siempre va a estar influenciada por experiencias propias, ideas y conocimientos previos.

En función del grado de implicación del observador, esta puede ser una observación no participante o participante. Atendiendo al grado de sistematización y elaboración de la observación, podrá tratarse de una observación no estructurada o estructurada.

La técnica más empleada y extendida por su utilidad y accesibilidad para la observación son las notas de campo. Estas notas son apuntes realizados sobre el terreno acerca de lo que lo que se observa u oye en un momento y sobre una situación determinada. Estas anotaciones se pueden llevar a cabo durante la observación o después de la misma. En este caso, la persona observadora puede ayudarse de grabaciones, anotaciones y sobre todo de su memoria.

Las notas de campo se pueden registrar en diversos formatos. Entre estos formatos se distinguen los diarios de campo donde se recogen anotaciones por días. También están los informes periódicos, que pueden ser semanales, mensuales, semestrales, etc. (estos tienen la finalidad de realizar un seguimiento y supervisar el buen funcionamiento de un proyecto o programa). A mayores, existen también las fichas de seguimiento, que se centran en el desarrollo de la observación.

El cuestionario es un instrumento de recogida de información escrita o verbal con base a preguntas donde la información recogida se puede manejar e interpretar fácilmente.

La estructura del cuestionario se compondrá de los datos de identificación (edad, sexo, nivel formativo, datos socioeconómicos, etc.), y de la batería de preguntas. Estas preguntas deben ser relevantes, necesarias, redactadas de forma breve, clara y sencilla. Además, deben ser susceptibles de comparación y formularse en orden progresivo (de lo más fácil a lo más difícil, de lo más cercano a lo más genérico, de lo más impersonal a lo personal.).

Las preguntas del cuestionario pueden ser abiertas o cerradas, siendo recomendable la combinación de ambas tipologías.

Las preguntas abiertas suelen ser preguntas más extensas a través de las cuales la persona puede expresarse con mayor libertad o, incluso, llegar a manifestar sus opiniones o pareceres sin necesidad de atender exclusivamente a la pregunta, si así lo considera. Es un tipo de pregunta que no tiene restricciones a la hora de responder, no hay una respuesta específica.

Las preguntas cerradas pueden ser dicotómicas (SI/NO), mediante la presentación de una serie de preguntas sobre un tema concreto que se quiere evaluar donde la persona tendrá que contestar de forma afirmativa o negativa; o múltiples, donde se ofrecen varias alternativas de respuesta y se tiene que optar por una u ordenar un procedimiento.

Algunos ejemplos de preguntas múltiples son las listas de respuestas, las escalas de intensidad (que pueden ser numéricas, gráficas o descriptivas) y los procedimientos mixtos.

En las listas de respuestas se presentan una serie de alternativas entre las que se tendrá que elegir la opción correcta o incorrecta según lo demandado. Lo más frecuente es encontrar tres o cuatro opciones de respuesta.

Las escalas de intensidad permiten valorar la intensidad con que se produce una conducta o una actitud, así como el grado en relación con una afirmación.

Dentro de las escalas de intensidad existen tres tipos: la escala numérica, que permite reflejarse con números el grado en que se produce una conducta, actitud o se evalúa un contenido concreto; la escala gráfica, que expresa en categorías la intensidad de una actitud o conducta y se suelen aplicar entre tres y cinco niveles de intensidad; y la escala descriptiva que expresa con más detalle la actitud o comportamiento a evaluar.

Ejemplo

Escala numérica:

	1	2	3	4
¿Le parece útil el material didáctico entregado?				
Mi grado de satisfacción con la jornada es				

Escala gráfica:

	Nada	Poco	Bastante	Mucho
¿Se han cumplido sus expectativas?				
¿Se ha creado un buen clima en el aula?				

Escala descriptiva:

«Cuando alguien me dice algo que no me agrada:»

Siempre escucho lo que me dicen	Con frecuencia escucho lo que me dicen	Pocas veces escucho lo que me dicen	Nunca escucho lo que me dicen
---------------------------------	--	-------------------------------------	-------------------------------

Además de las listas de respuestas y las escalas de intensidad también son ejemplos de preguntas múltiples los procedimientos mixtos. Como su propio nombre indica, estos procedimientos no se basan exclusivamente en el uso de una metodología concreta, por lo que para lograr una mayor representatividad en la información recabada se opta por emplear una u otra técnica en función de la naturaleza de la consulta.

La entrevista consiste en la conversación entre dos o más personas con la finalidad de recoger información veraz y valiosa.

La persona que entrevista tendrá como cualidades la empatía y la curiosidad, además de la capacidad e interés por buscar información, mostrando naturalidad y cercanía con la persona entrevistada. Según el grado de estructuración de contenido la entrevista puede ser estructurada, semiestructurada y no estructurada.

La entrevista estructurada tiene un guion previo cerrado y sistematizado, Es una entrevista directiva o estandarizada. La semiestructurada deja cierta flexibilidad en el guion de preguntas, pudiéndose adaptar y modificar en función de las necesidades detectadas. Y las no estructuradas no tienen un guion previo, es informal. La entrevista discurre de forma espontánea y libre.

Requiere un dominio en las técnicas de entrevistas y es muy útil para recoger información cualitativa.

Asimismo, atendiendo al número de participantes, las entrevistas pueden ser individuales o grupales. La entrevista individual es la más habitual y es realizada por un solo entrevistador a un entrevistado. Sin embargo, la entrevista grupal es aquella en la que participan más de dos personas, bien mediante un entrevistador y varios entrevistados o bien a través de un entrevistado y varios entrevistadores. Además, se puede dar el caso de que existan varios entrevistadores y entrevistados, lo que se denominaría también entrevista grupal.

En cuanto a la aplicación y metodología de las entrevistas, existen una serie de factores que van a influir en el desarrollo de la misma, como son: la naturaleza de la información que se quiere recoger, la estructura y secuenciación de las preguntas, la duración de la entrevista, el lugar de realización y el estilo comunicativo empleado (directivo, libre o semidirigido).

Las fases de la evaluación están compuestas por el establecimiento de los objetivos, la definición de un marco de referencia, la elaboración de los instrumentos de evaluación, la recogida de datos, el análisis de la información y los resultados y conclusiones.

Fases de la Evaluación	Establecimiento de objetivos
	Definición del marco de referencia
	Elaboración de instrumentos de evaluación
	Recogida de datos
	Análisis de la información
	Resultados y conclusiones

Con respecto al **establecimiento de los objetivos** se trata de dar respuesta al «qué» y «para qué» evaluar. Consiste en definir el objeto a evaluar y la finalidad del mismo. Es importante que la evaluación sea parte de un proceso de reflexión y se realice con un fin, no por el mero hecho de hacerla. Se tiene que buscar la toma de decisiones en relación con la mejora de un proceso o producto y por tanto, supondrá la emisión de juicios de valor.

La **definición de un marco de referencia** responderá a incógnitas como: desde qué perspectiva y de qué modo se va a evaluar. El enfoque o modelo de evaluación que se adopte es determinante para seleccionar el tipo de información que se pretende analizar y la manera en la que se va a hacer.

Se han de **elaborar los instrumentos de evaluación**. En un primer momento se seleccionan los instrumentos más adecuados para la recogida de información, para luego, dar paso a su diseño y elaboración.

Con relación a la **recogida de datos** se pretenderá aplicar los instrumentos elaborados para recoger de forma sistemática y organizada la información.

Se realizará conforme lo establecido previamente en un tiempo y en un espacio concretos.

Una vez obtenida la información, hay que analizarla. Este proceso **de análisis** dependerá de la naturaleza de los instrumentos (cualitativos o cuantitativos), el enfoque adoptado, la persona evaluadora, etc. Para ello, habrá que ayudarse de categorías de análisis que permitan profundizar y sistematizar la información recogida.

Con la información analizada y valorada es el momento de extraer **conclusiones** en función de los resultados obtenidos. Se redactará un informe de evaluación que se presentará a las personas implicadas (participantes, organizadores, comunidad, etc.) con la finalidad de tomar decisiones y emprender acciones de mejora de lo evaluado.

Un indicador se puede definir como un elemento de análisis que permite recoger información sobre las distintas dimensiones del objeto de evaluación y facilita la toma de decisiones.

La formulación de unos objetivos claros, concretos y realistas facilita el desarrollo de los indicadores. La función de los indicadores es hacer medibles los objetivos a alcanzar, que son objeto de evaluación.

Además, estos ayudan a concretar las preguntas que guían la evaluación, mientras que también orientan, seleccionan y sistematizan la búsqueda de información previa a la valoración.

Existen múltiples clasificaciones de los indicadores en función de los criterios que se fijen. En función de la propiedad de la medida, los indicadores pueden ser cualitativos o cuantitativos.

Los indicadores cuantitativos recogen cantidades de aquello que evalúan, ya sea en porcentajes o escalas numéricas. Es decir, cuantifican los logros alcanzados y permiten extraer conclusiones al respecto. Un ejemplo de indicador cuantitativo sería el número de niños y niñas que han participado en una actividad. La principal ventaja de este tipo de indicadores es que la información recogida para el análisis resulta más objetiva y manejable.

Sin embargo, existe un inconveniente, ya que poseen un bajo grado de significación, al ser muy estricta y limitada la recogida de información a aspectos cuantitativos.

Es importante no utilizar únicamente indicadores cuantitativos para la evaluación, si lo que se busca es una mayor riqueza y profundidad en el análisis y la interpretación de la información.

Los indicadores cualitativos se centran en la facultad o cualidad del objeto a evaluar, a través de estimaciones basadas en relaciones, categorías, calificativos, etc. Un ejemplo de indicador cualitativo es el grado de satisfacción de los participantes.



El empleo de este tipo de indicadores supone la ventaja de que ofrecen más riqueza y profundidad en el análisis de los datos recogidos. Mientras que también presentan un inconveniente, en este caso, la subjetividad y la dificultad en sistematizar la información a evaluar.

En función del contenido y momento de la medida los indicadores pueden hacer referencia o centrarse en el contexto, en el proceso, en el producto o en el impacto y efecto de la actividad o iniciativa.

En primer lugar, los indicadores de contexto son los menos conocidos y utilizados dentro de los proyectos sociales. Se refieren a la historia, antecedentes o factores previos a la intervención y la influencia que puedan tener sobre la valoración general del programa.

En segundo lugar, los indicadores de proceso aluden a la eficiencia del mismo, es decir, se centran en la consecución de los objetivos con el menor número de recursos posible, valorando dimensiones como la productividad, el grado de coordinación o el número de actividades.

En tercer lugar, los indicadores de producto miden la eficacia, es decir, la relación entre resultados y objetivos previstos. Esto se realiza en torno a dimensiones como la cantidad de actividades, el número de participantes, el grado de satisfacción, la frecuencia en la asistencia, los obstáculos encontrados, etc.

En quinto lugar, los indicadores de impacto. Estos se encargan de medir los efectos que un programa determinado ha tenido en el medio social o grupal en el que se llevó a cabo. Intentan verificar la consecución de los objetivos a medio o largo plazo, haciendo referencia a aspectos medioambientales, sociales, grupales, comunitarios, etc.

Los agentes que participan en la evaluación son determinantes en dicho proceso. Esto es debido a que inciden muchos factores por parte de estos agentes que, unido a la relevancia de estos dentro del proceso evaluador, repercutirán directamente en la elección de una u otra técnica o modelo analítico.

Importante

Los tipos de evaluación en función del agente evaluador, es decir, de las personas que se encargan de realizarla, se bifurcan en evaluación interna o evaluación externa dependiendo de si quien realiza la propia evaluación es el grupo, o bien otros agentes.

La evaluación interna es realizada por el equipo que forma parte del programa o proyecto a evaluar. Dentro de este tipo de evaluación se puede distinguir:

- **Autoevaluación:** es llevada a cabo por los propios evaluadores, quienes evalúan su propio trabajo, es decir, evaluador y evaluado coinciden en una misma persona.
- **Heteroevaluación:** es consecuencia de la evaluación de un agente implicado a la actuación de otra persona o grupo implicado. Es la más habitual, sobre todo en el contexto de la enseñanza reglada, por ejemplo, el equipo de monitores evalúa el grado de satisfacción de los participantes.
- **Coevaluación:** consiste en una evaluación mutua, ya que una o varias personas o grupos se evalúan entre sí.

La evaluación interna ofrece la ventaja de un mayor conocimiento del programa, lo cual enriquece el proceso de evaluación. Del mismo modo, ofrece también el inconveniente de la subjetividad que puede llegar a generar o conllevar. Un ejemplo de evaluación interna es la evaluación del equipo de monitores.

En cuanto a la evaluación externa, esta es llevada a cabo por personas externas a la institución donde se realiza el programa o proyecto, por ejemplo, una inspección de calidad.

La ventaja que supone este tipo de evaluación es el surgimiento de una mayor objetividad, al aportarse un punto de vista ajeno a la actividad. Respecto al inconveniente, este deriva precisamente de esta objetividad, provocando rigidez en el tratamiento de la información y la imposibilidad de emitir juicios que incorporen todas las dimensiones del proyecto o programa.

Finalmente, se mostrarán las técnicas concretas aplicables tanto a la evaluación de actividades en grupo, como a la realizada por otros agentes educativos.

Existe una gran variedad de técnicas que se pueden aplicar a la evaluación de actividades en grupo, pero que también pueden ser utilizadas por otros agentes educativos (familias,



equipo de monitores, etc.) para este fin. Las más relevantes y características son la lluvia de ideas, el grupo nominal y los grupos de discusión.

La lluvia de ideas, también conocida como Brainstorming, es una técnica ampliamente extendida en el ámbito educativo en general, basada en la generación fluida y creativa de ideas por parte de un grupo. Consiste en la formulación de una pregunta o problema tras el cual, las personas van aportando sus respuestas libremente para que el moderador las escriba todas en la pizarra.

Durante el proceso de generación de ideas no se permite criticar ni juzgar, pues todas las ideas son válidas. En un segundo momento, se realiza un trabajo de organización de las respuestas en categorías, para su análisis posterior. Aunque es una técnica que se suele asociar a la detección de necesidades, también puede ser utilizada para evaluar el nivel de conocimientos previos que tiene un grupo sobre un tema determinado.

El grupo nominal se utiliza para la identificación y evaluación de problemas y la búsqueda de soluciones de forma grupal e incluye procedimientos de trabajo individual y grupal, así como la discusión y votación de las propuestas de soluciones.

El procedimiento comienza exponiendo el planteamiento del problema, tras el cual y de forma individual, se proponen alternativas durante 10 o 15 minutos.

A continuación, se registran las ideas en la pizarra o rotafolio sin comentarios.

Acto seguido, las ideas son discutidas y explicadas por cualquier miembro del grupo. Se realiza una votación preliminar y se escriben en tarjetas las cinco mejores ideas. Por último, se realiza la discusión final sobre esas ideas y se realiza una votación final de las mejores. Existe la figura del moderador, que facilita la participación y guía el proceso.

El grupo de discusión consiste en una discusión guiada entorno a un tema o problema con la finalidad de tomar decisiones, proponer soluciones y si es posible, llegar a un consenso.

El moderador prepara las preguntas, presenta el tema objeto de discusión y explica cuál es el procedimiento. De este modo, el moderador no interviene dando su opinión en la discusión, sino que sus funciones son reconducir el tema, animar a participar, reformular opiniones y sintetizar las intervenciones.

El número recomendable de participantes es de entre siete y diez personas.

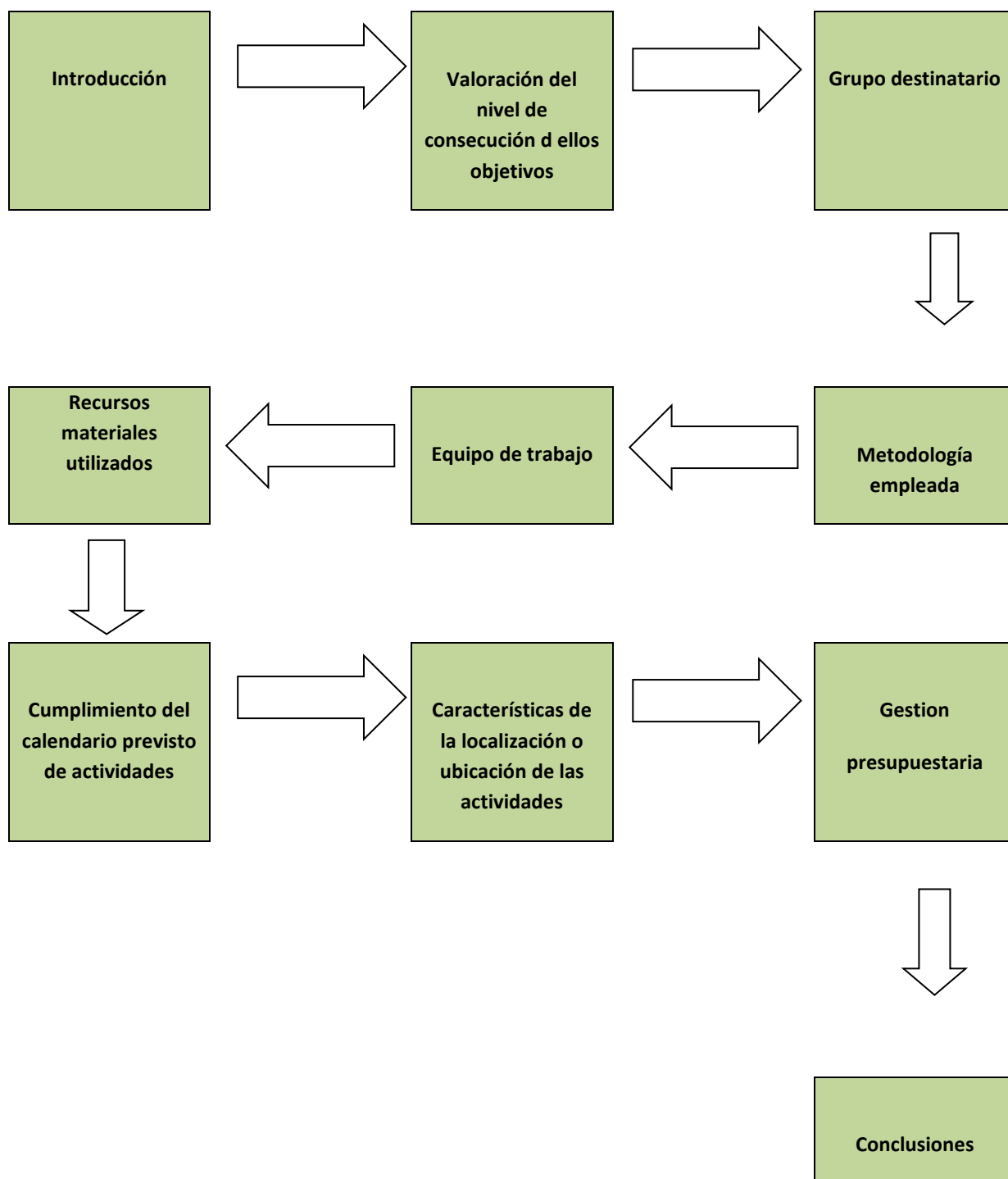


5.3. Redacción de la memoria de actividades: estructura, características, propuestas de mejora y de futuras acciones

La memoria de actividades es el documento en el cual se sistematizan y plasman los resultados del proceso de evaluación.

Como ya se ha comentado, la evaluación ha de realizarse sobre todos los elementos del proyecto: objetivos, personas destinatarias, metodología y actividades, equipo de trabajo, recursos empleados, temporalización y espacios utilizados.

La estructura básica de una memoria de actividades debe reflejar los resultados obtenidos en cada uno de los aspectos evaluados. Su aplicación ordenada podrá indicarse de la siguiente manera:





En el apartado de introducción se ha de incluir el período que comprende la memoria de actividad, destacando si es trimestral, semestral o anual. Además, se hará una descripción general del proyecto, su finalidad y objetivo general.

Respecto a la valoración del nivel de consecución de los objetivos, en ella se describirá el grado de consecución de los objetivos alcanzados, así como la indicación de los contenidos que se han trabajado en relación con los objetivos.

El número de participantes clasificados por sexo, edades, perfiles y características socioculturales y económicas se especificará en el grupo destinatario.

En cuanto a la metodología empleada, en este apartado se indicarán las actividades desarrolladas, cambios o modificaciones hechas y alcance de los objetivos.

La composición del equipo de monitores, las características del reparto de responsabilidades y las funciones desarrolladas se configurará en el equipo de trabajo, coordinación y equipo de monitores.

En el apartado de recursos se debe describir si los materiales son adecuados, suficientes y el estado de los mismos.

Con relación al cumplimiento del calendario previsto de actividades, en él se valorará el grado de cumplimiento del calendario de actividades indicando fechas y horarios, si fuera necesario.

Respecto a las características de la localización o ubicación de las actividades, se deberán especificar las dimensiones, condiciones físicas y espaciales de dichas localizaciones.

En lo relativo al apartado de gestión presupuestaria, en él se realizará una adecuación y respeto al presupuesto establecido.

Por último, se incluirá la presentación de propuestas de mejora y futuras acciones en el apartado de conclusiones.

La memoria de actividades posee una serie de características. Debe ser clara y sencilla, redactada con un lenguaje claro y comprensible, transmitiendo brevedad y concisión. Además, no se debe olvidar la finalidad última de este documento, ha de ser útil.



Como resultado del análisis de la información recogida sobre el desarrollo de la actividad y de las sugerencias y valoraciones de las personas participantes en el proyecto, se extraen una serie de conclusiones y, consecuentemente con ellas, se formulan una serie de propuestas de mejora. Estas han de ser tenidas en cuenta si se quiere otorgar a la intervención un carácter proactivo de mejora continua.

Las medidas de mejora propuestas se deberán introducir en la planificación de actividades en un futuro próximo, más o menos inmediato, si se pretende garantizar la calidad del proyecto. Las propuestas de mejora se pueden agrupar en varias categorías: actividad; agentes sociales; equipo de monitores; espacios y materiales; y presupuesto.

En estrecha relación con las propuestas de mejora planteadas, han de presentarse una serie de acciones futuras concretas que se puedan cuantificar y evaluar de forma directa.



CONCLUSIONES

En esta unidad didáctica se ha aprendido que:

- Existen distintos aspectos de la evaluación como elemento esencial a todo proceso de intervención socioeducativa en el tiempo libre.
- Es muy importante realizar evaluaciones completas que engloben todos los elementos y agentes implicados, desde los objetivos, las actividades, hasta el clima grupal, el equipo de monitores, etc.
- Existen también, distintos tipos de evaluación que se pueden llevar a cabo y agentes de evaluación implicados en esta labor.
- Dentro de la evaluación existen fases, métodos e instrumentos de evaluación que permiten recoger información valiosa para analizarla y valorarla de forma adecuada con la finalidad de extraer conclusiones y formular propuestas de mejora.
- Existen documentos específicos, como son los informes y las memorias. Para ello, se han visto los elementos básicos que tiene que contener una memoria, incluyendo propuestas de mejora para futuras actividades.