

# ***Diseños de Evaluación de Programas Conceptos preliminares***

**Dpto. Psicología Experimental. Área de Metodología de las  
Ciencias del Comportamiento.**

**Salvador Chacón Moscoso  
Sevilla, curso 2003-04**

## **I. Conceptos preliminares**

- 1. Concepto de evaluación.**
- 2. Interrelación programación-evaluación.**
- 3. Participación de implicados en el proceso de programación - evaluación.**
- 4. Principales tipos de evaluación.**
- 5. Interrelación evaluación sumativa-formativa.**
- 6. Conclusiones.**
- 7. Discusión de ejemplos prácticos.**

## ¿Qué es evaluación de programas de intervención?


**Investigación sistemática mediante métodos científicos de distintos elementos del programa de intervención para tomar decisiones sobre él.**

**Toda evaluación implica emisión de juicios de valor**

## •Toda evaluación tiene como referente a un programa:

•sistemáticos esfuerzos realizados para la consecución de algún fin preplanificado:

- **planificado**
- **sistemático**
- **con recursos humanos y materiales delimitados**
- **temporalizado**

UNIVERSIDAD DE SEVILLA  
  
 DPTO. PSICOLOGÍA EXPERIMENTAL

•Complejidad de elementos constituyentes de los programas

Delimitación interna y de funcionamiento de los programas condicionada por prioridades políticas, que amortiguan las variaciones en el “*status quo*” y condicionan el uso posterior de los resultados (Cook, 1981; Palumbo y Nachmias, 1983; Cook, Leviton y Shadish, 1985; Fernández-Ballesteros, 1987).

Dispersión y heterogeneidad en la implementación de las intervenciones concretas (tanto a nivel profesional como de los destinatarios del programa) - Cook, Shadish y Leviton, 1991-.


Los cambios que se dan en los programas de intervención se deben a la incidencia de una gran diversidad de elementos en interacción continua (Sechrest y Figueredo, 1993).

↓

**Evaluación de un PROGRAMA en su CONTEXTO.**

5

Chacón, S. Diseños de Evaluación de Programas. Asignatura Optativa de 3º de Psicología. Universidad de Sevilla. Curso 2003-04

UNIVERSIDAD DE SEVILLA  
  
 DPTO. PSICOLOGÍA EXPERIMENTAL

**Implicados en el proceso evaluativo. Importancia en el marco de la validez evaluativa**

Posibles demandas de algunos implicados:

Políticos: ¿son adecuadas las políticas de intervención? ¿Es necesario modificar la financiación?

Directivos: ¿El programa ha conseguido sus metas?, ¿Cómo puedo mejorarlo?

Profesionales implicados en la intervención directa: ¿Es efectivo mi trabajo?, ¿Cómo puedo mejorarlo?

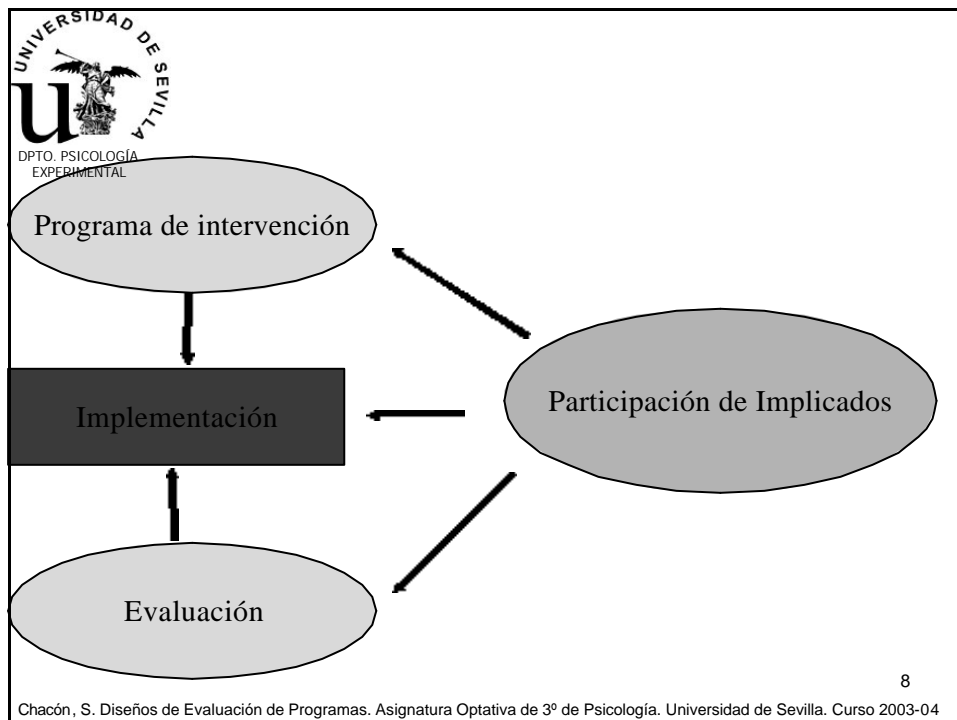
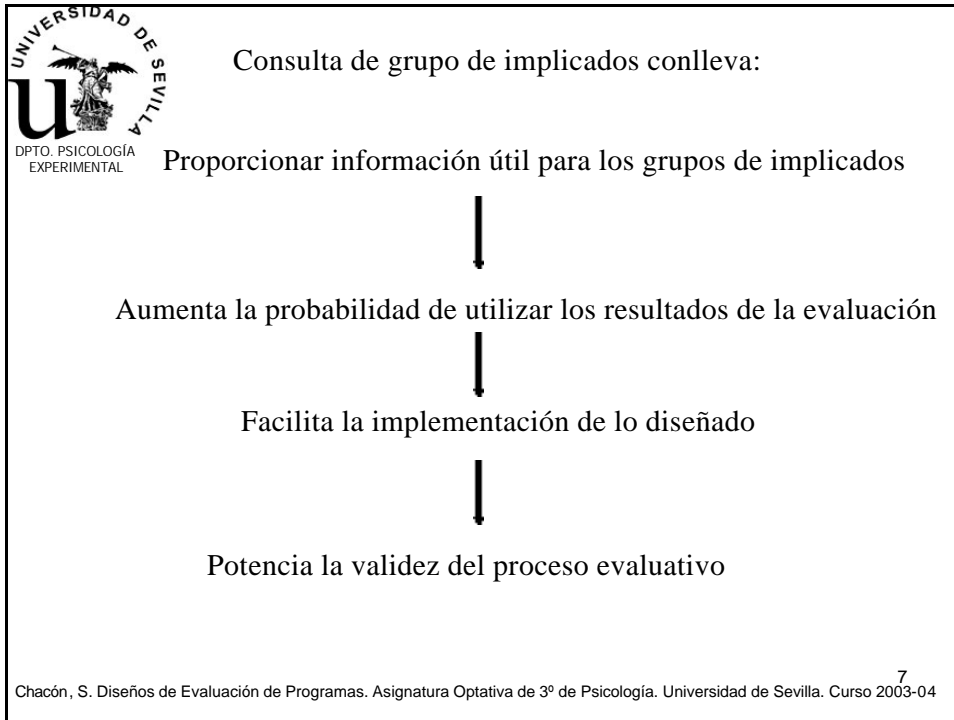
Usuarios: ¿Me ayuda el programa a cumplir mis expectativas?

Allegados: ¿me ayuda el programa a cumplir mis expectativas?

Potenciales usuarios: ¿Sería interesante participar en el programa?

6

Chacón, S. Diseños de Evaluación de Programas. Asignatura Optativa de 3º de Psicología. Universidad de Sevilla. Curso 2003-04



## Plan de Evaluación

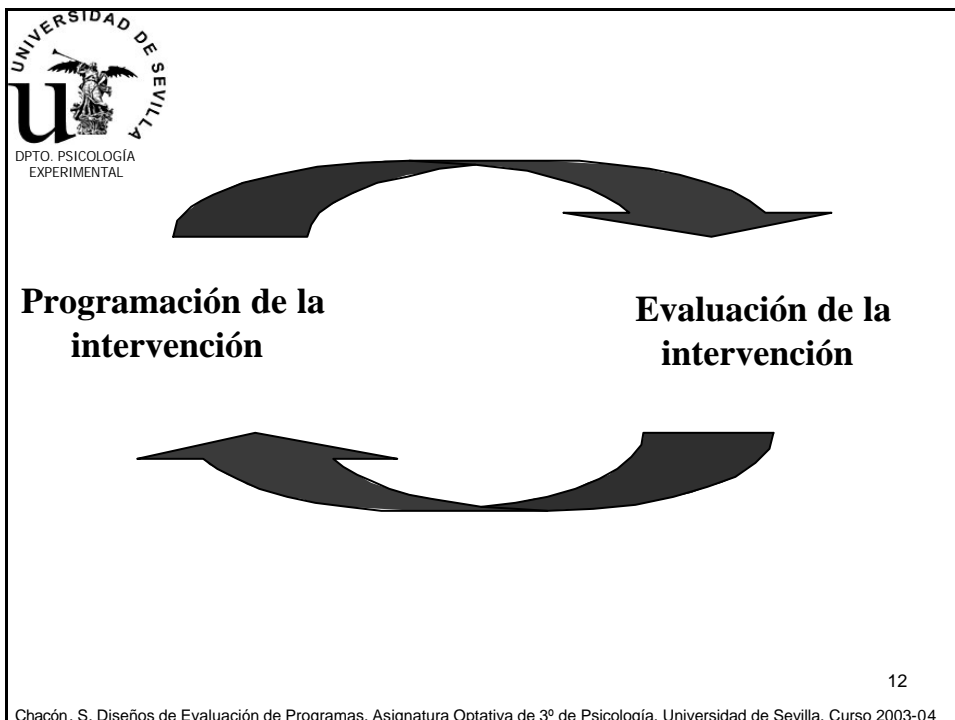
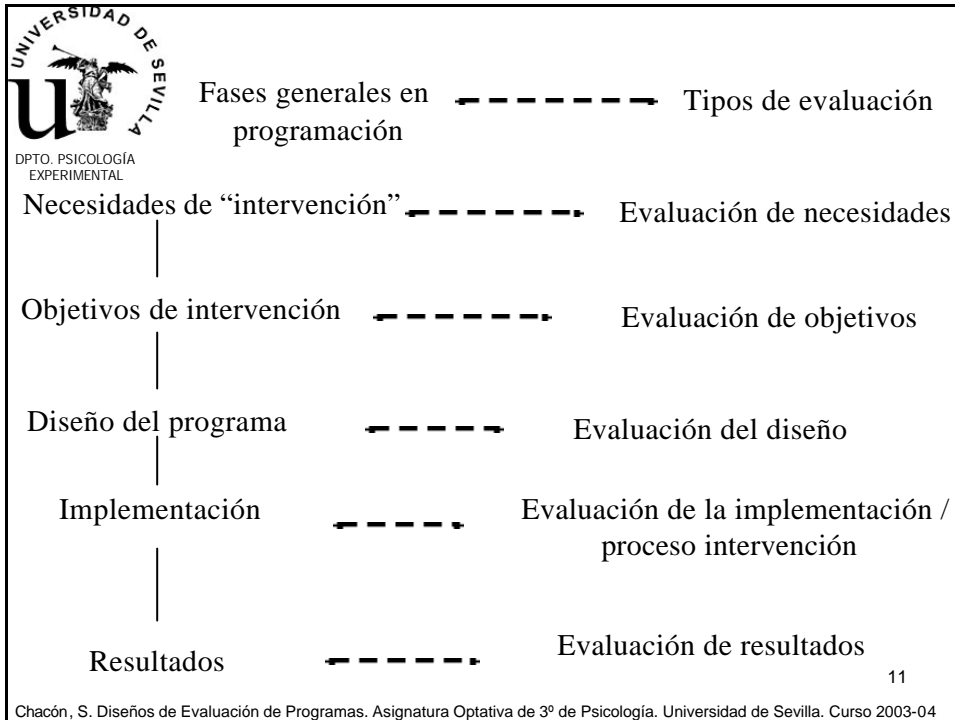
- ¿Quién solicita la evaluación? (primer análisis de implicados)
- ¿Para qué se va a evaluar? (utilidad de los resultados evaluativos)
- ¿Qué se va a evaluar? (en qué aspecto del programa vamos a incidir? ¿qué tipo de evaluación vamos a desarrollar?)
- ¿Cómo se va a evaluar? (Diseño y metodología a utilizar condiciona el desarrollo del programa y su estructura de funcionamiento)
- ¿Cuándo se va a evaluar?
- ¿Con qué recursos ?
- ¿Quiénes van a evaluar? (Evaluación interna vs. Externa)

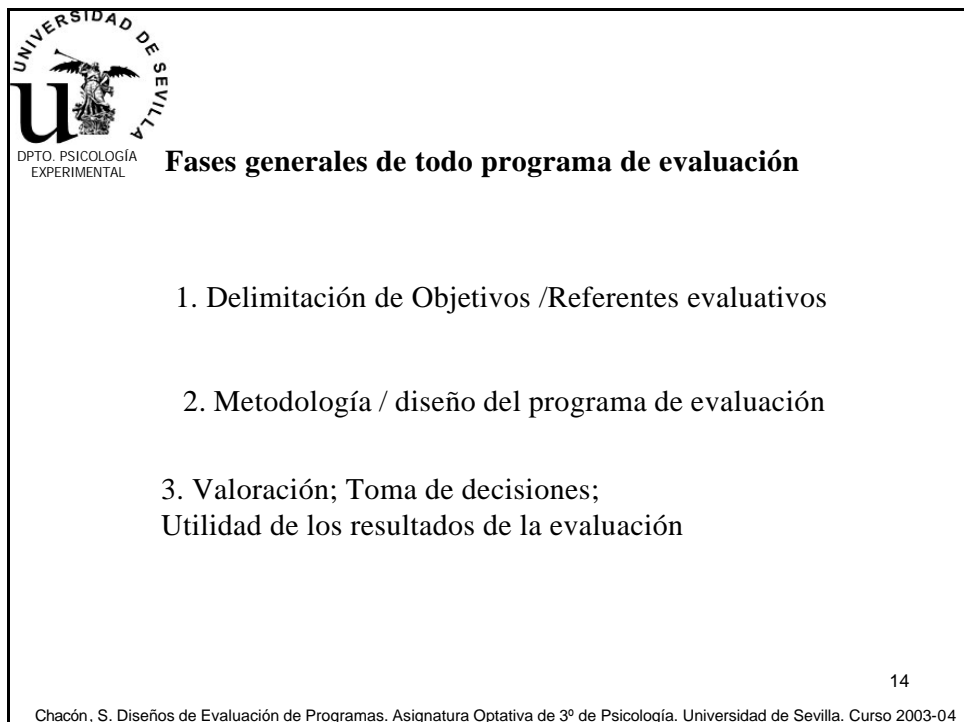
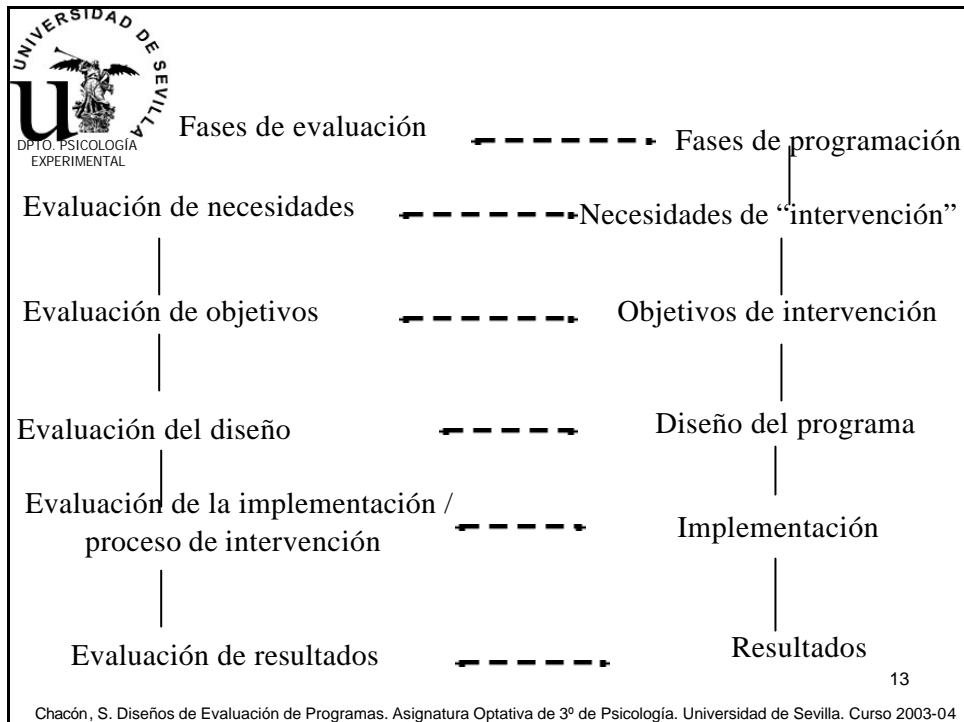
9

## Ventajas e inconvenientes de las evaluaciones interna vs. externa

	Ventajas	Inconvenientes
Evaluación Interna	Minimiza la reactividad Menos costosa	Minimiza la credibilidad Minimiza el uso de estándares
Evaluación Externa	Maximiza la credibilidad Maximiza el uso de estándares	Maximiza la reactividad Más costosa

10





## Evaluación de necesidades

### 1. Delimitación de Objetivos /Referentes evaluativos

- Análisis del volumen y características esenciales del problema de “intervención” a solucionar.
- Definición del tipo de necesidad (normativa, percibida, expresada,...)

### 2. Metodología / diseño del programa de evaluación

- Datos secundarios: Análisis de documentos
- Encuesta a los potenciales usuarios
- Entrevista en profundidad a implicados y expertos
- Técnicas de grupo

### 3. Valoración

- Valoración de necesidades registradas en función de definición previa (por ejemplo: pertinencia de un programa promoción de la salud)

15

## Evaluación de objetivos

### 1. Delimitación de Objetivos /Referentes evaluativos

- Definición de objetivos y conceptualización del programa.
- Definición específica de objetivos, medibles/operativos, identificables, expresados temporalmente.

### 2. Metodología / diseño del programa de evaluación

- Análisis documental de la bibliografía existente.
- Estudio de posibles problemas, sus causas y posibles soluciones (realización de simulaciones si es posible).

### 3. Valoración

- Valoración de la suficiencia del objetivo en función del contexto de intervención y bibliografía existentes.

16



## Evaluación del diseño

### 1. Delimitación de Objetivos /Referentes evaluativos

- Análisis de la formulación del programa.
- Estudio de su coherencia interna.

### 2. Metodología / diseño del programa de evaluación

- Análisis documental de la bibliografía existente.
- Entrevistas y cuestionarios a implicados.

### 3. Valoración

- Valoración de la coherencia interna del programa:
- Medios humanos y materiales necesarios.
- Acciones a desempeñar.
- Usuarios del programa.
- Tiempo / Calendarización.
- Momentos de registro.
- Particularidades de la intervención.

17

## Evaluación de la implementación

### 1. Delimitación de Objetivos /Referentes evaluativos

- Análisis de si la aplicación del programa se ajusta a lo diseñado.

### 2. Metodología / diseño del programa de evaluación

- Sistemas de registro de datos estandarizados: fichas, autoinformes, historiales, ...
- Entrevistas y cuestionarios a implicados.
- Registros observacionales.
- Grupos de discusión.

### 3. Valoración

- Valoración del grado de implementación del programa de intervención diseñado.
- Valoración de posible discrepancia entre lo diseñado y ejecutado respecto a:
  - Medios humanos y materiales.
  - Intervenciones desempeñadas.
  - Usuarios del programa.
  - Tiempo / Calendarización de las intervenciones.
  - Momentos de registro.

18

## Evaluación de resultados

### 1. Delimitación de Objetivos /Referentes evaluativos

- Análisis de los efectos del programa en la población destinataria.

### 2. Metodología / diseño del programa de evaluación

- El estudio de efecto implica usualmente comparaciones entre grupo de control y experimental (uso de técnicas que controlen variables extrañas).
- Uso de diseños cuasi-experimentales.

### 3. Valoración

- Valoración de resultados en función del grado de cumplimiento de objetivos.

Por ejemplo:

- Eficacia, efectividad. Y eficiencia

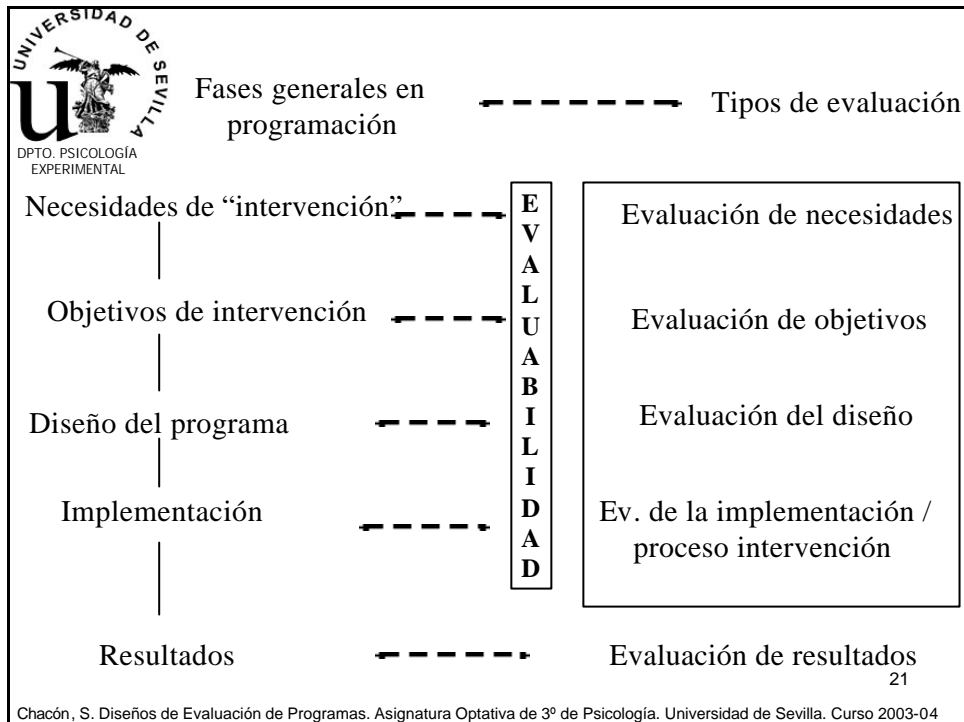
19

**Evaluación  
sumativa**



**Evaluación  
formativa**

20



UNIVERSIDAD DE SEVILLA  
DPTO. PSICOLOGÍA EXPERIMENTAL

## Evaluación de la evaluabilidad

Evaluación resumen de todos los anteriores tipos de evaluación

**Objetivo:**

**Para que un programa pueda evaluarse debe estar planificado sistemáticamente e implementado tal y como se ha diseñado**

**Optimización de recursos:**

- ¿Están bien definidos los objetivos y efectos esperados?
- ¿Tiene coherencia interna el programa?
- ¿Se ha diseñado adecuadamente la implementación del programa?
- ¿Están de acuerdo todos los implicados?
- ¿Se han consensuado todos los objetivos?

22

Chacón, S. Diseños de Evaluación de Programas. Asignatura Optativa de 3º de Psicología. Universidad de Sevilla. Curso 2003-04

**¿Es potencialmente adecuado el programa para las personas que participan en él? (población)**

**¿Qué opinión tienen del programa los profesionales del área de intervención?; ¿Están de acuerdo y creen que es adecuado para los objetivos a alcanzar? (profesionales)**

**¿Qué recursos han sido asignados? ¿Son suficientes?; ¿Están suficientemente detallados para su correcto uso? (recursos)**

**¿Cuál ha sido la participación en las actividades y actuaciones del programa? (actividades)**

**¿Han quedado satisfechos los usuarios con el programa?, y los profesionales,...(satisfacción)**

**¿Han ocurrido imprevistos?; ¿ había previsto planes alternativos?**

23


**¿Qué decisión habría que tomar si el programa no cumple con los requisitos de la evaluabilidad?**

24

 <b>Cuadro comparativo evaluación sumativa vs formativa (Herman, Morris y Fitz-Gibbon, 1987)</b>		
Características	Eva. formativa	Eva. sumativa
<b>Audiencia primaria</b>	<b>Diseñadores del programa, ejecutores del programa, directores del programa.</b>	<b>Políticos, intereses públicos, financiadores</b>
<b>Enfasis primario en la recogida de datos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Clarificación de objetivos; naturaleza del programa, proceso/implementación.</li> <li>- Microanálisis de la implementación/ejecución, Proceso/resultados.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Documentación sobre resultados</b></li> <li><b>Documentación sobre ejecución.</b></li> </ul>
<b>Rol primario de los diseñadores y ejecutores del programa</b>	<b>Colaboradores</b>	<b>Proveedores de datos</b>


25


Chacón, S. Diseños de Evaluación de Programas. Asignatura Optativa de 3º de Psicología. Universidad de Sevilla. Curso 2003-04

 <b>Cuadro comparativo evaluación sumativa vs formativa (Herman, Morris y Fitz-Gibbon, 1987)</b>		
Características	Eva. formativa	Eva. sumativa
<b>Rol primario del evaluador</b>	<b>Interactivo</b>	<b>Independiente</b>
<b>Metodología típica</b>	<b>Cualitativa y cuantitativa</b>	<b>Cuantitativa, a veces cualitativa</b>
<b>Frecuencia de recogida de datos</b>	<b>Durante el periodo de monitorización</b>	<b>Limitada</b>
<b>Mecanismos de información</b>	<b>Discusión / encuentros</b>	<b>Informes formales</b>

26

Chacón, S. Diseños de Evaluación de Programas. Asignatura Optativa de 3º de Psicología. Universidad de Sevilla. Curso 2003-04

 DPTO. PSICOLOGÍA EXPERIMENTAL	<b>Cuadro comparativo evaluación sumativa vs formativa (Herman, Morris y Fitz-Gibbon, 1987)</b>	
Características	Eva. formativa	Eva. sumativa
<b>Enfasis en el informe final</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relaciones entre elementos del proceso</li> <li>- “micro” relaciones entre contexto-proceso.</li> <li>- Relaciones proceso y resultados, implicados para la práctica del programa; cambio en operaciones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relaciones “macro”, contexto, proceso, resultados.</li> <li>- Implicaciones para la política, controles administrativos y dirección.</li> </ul>

 DPTO. PSICOLOGÍA EXPERIMENTAL	<b>A modo de conclusiones:</b>
<hr/> <hr/>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Interconexión programación -evaluación.</b></li> <li><b>Interconexión entre evaluación sumativa y formativa.</b></li> <li><b>Potenciación de participación de distintos implicados para la delimitación más precisa posible de la interconexión programación-evaluación.</b></li> <li><b>•Utilidad de resultados evaluativos.</b></li> <li><b>•Factibilidad y viabilidad de la evaluación.</b></li> <li><b>•Aumenta la precisión y exactitud de la evaluación.</b></li> </ul>

# Evaluación como intervención

29

## La evaluación de la formación en el Centro de Formación del P.A.S de la Universidad de Sevilla.

# Un Ejemplo aplicado

30

## **ESQUEMA DE EJEMPLO PRACTICO**

- 1. Evaluación de necesidades**
- 2. Evaluación de objetivos**
- 3. Evaluación del diseño**
- 4. Evaluación de la implementación**
- 5. Evaluación de resultados**
- 6. Optimización de diseño evaluativo mediante técnicas analíticas**
- 7. Conclusiones**

31

## **OBJETIVO.**

Describir el proceso evaluativo desarrollado en una Unidad de Evaluación de un Centro de Formación Continua de la Universidad de Sevilla.

32



## EVALUACIÓN DE NECESIDADES.

### • OBJETIVOS.

-Delimitación del referente evaluativo a partir de:

- \*Experiencia acumulada en el Centro de Formación.
- \*Estudio de planes de formación de otras universidades:

-Formación en Adecuación Profesional.

-Capacitación en Innovaciones y Calidad.

-Formación para el Desarrollo Profesional y Formación de Carácter General.

### • METODOLOGÍA.

-Diseño del instrumento de recogida de datos (dos cuestionarios homólogos):

- \*Puestos de responsabilidad intermedia.
- \*Todo el personal de apoyo de Administración y Servicio.

## QUEMA CUESTIONARIOS 1

*DIRIGIDO A LOS RESPONSABLES (MANDOS INTERMEDIOS) DE UNIDADES ADMINISTRATIVAS.*

### CAPACITACIÓN PARA EL PUESTO:

1. Existe necesidad de un conocimiento adicional sobre los principios de actuación en los puestos de trabajo de los que soy responsable.

(ninguna necesidad)1 - 2 - 3 - 4 - 5(mucha necesidad)

2. Son necesarios conocimientos adicionales para introducir mejoras en los puestos de trabajo.

(ninguna necesidad)1 - 2 - 3 - 4 - 5(mucha necesidad)

### CAPACITACIÓN EN INNOVACIONES

6. Son necesarios conocimientos y habilidades adicionales para afrontar la implantación de los nuevos planes de estudio en los puestos de trabajo.

(ninguna necesidad)1 - 2 - 3 - 4 - 5(mucha necesidad) ( ) no tengo información suficiente para responder.

7. Se necesitan conocimientos adicionales sobre la legislación que afecta a los puestos de trabajo.


(ninguna necesidad)1 - 2 - 3 - 4 - 5(mucha necesidad)

### FORMACIÓN GENERAL

9. Se necesitan realizar cursos sobre diversas herramientas ofimáticas.

(ninguna necesidad)1 - 2 - 3 - 4 - 5(mucha necesidad)

En caso de que exista esta necesidad indique qué curso demandaría y de qué nivel (básico, o, avanzado):



UNIVERSIDAD DE SEVILLA  
DPTO. PSICOLOGÍA EXPERIMENTAL

## ESQUEMA CUESTIONARIOS 2

---

TODO EL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD DE SEVILLA.

**CAPACITACIÓN PARA EL PUESTO:**

1. Tengo necesidad de un conocimiento adicional sobre los principios de actuación en mi puesto de trabajo.  
(ninguna necesidad)1 - 2 - 3 - 4 - 5(mucha necesidad)

2. Necesito conocimientos adicionales para introducir mejoras en mi puesto de trabajo.  
(ninguna necesidad)1 - 2 - 3 - 4 - 5(mucha necesidad)

**CAPACITACIÓN EN INNOVACIONES**

6. Necesitaría conocimientos y habilidades adicionales para afrontar la implantación de los nuevos planes de estudio en mi puesto de trabajo.  
(ninguna necesidad)1 - 2 - 3 - 4 - 5(mucha necesidad). ( ) no tengo información suficiente para responder.

7. Necesito conocimientos adicionales sobre la legislación que afecta a mi puesto de trabajo.  
  
(ninguna necesidad)1 - 2 - 3 - 4 - 5(mucha necesidad).


**FORMACIÓN GENERAL**

9. Necesito realizar cursos sobre diversas herramientas ofimáticas para mi puesto de trabajo.  
(ninguna necesidad)1 - 2 - 3 - 4 - 5(mucha necesidad).

En caso de que exista esta necesidad, explicité qué cursos demandaría y de qué nivel (básico, o, avanzado)

---

Chacón, S. Diseños de Evaluación de Programas. Asignatura Optativa de 3º de Psicología. Universidad de Sevilla. Curso 2003-04



UNIVERSIDAD DE SEVILLA  
DPTO. PSICOLOGÍA EXPERIMENTAL

## •METODOLOGÍA

**-Muestra**

\* Estudio por cuotas: **ES POSIBLE INCLUIR AQUÍ UN ESQUEMA DE ELECCION DE MUESTRA A PARTIR DE ESTRATOS DE PROBLACIÓN (POR UNIDADES ADMINISTRATIVAS,...)**

•Por una parte **RESPONSABLES DE ÁREAS DE SERVICIO Y ADMINISTRADORES DE CENTRO (PUESTOS DE RESPONSABILIDAD INTERMEDIA)**, conocedores de la realidad existente y dinamizadores del proceso.

•Por otra parte **TODO EL PERSONAL DE APOYO DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIO** de la Universidad de Sevilla, que voluntariamente colabora en la cumplimentación del cuestionario.

36

Chacón, S. Diseños de Evaluación de Programas. Asignatura Optativa de 3º de Psicología. Universidad de Sevilla. Curso 2003-04

## •PROCEDIMIENTO

### \* Puestos de responsabilidad intermedia.

- a) Remisión cuestionario junto con una carta de presentación del Gerente.
- b) Convoca a responsables a una reunión con el Vicegerente de Recursos Humanos, un responsable del Secretariado de Formación y un asesor en el diseño y evaluación del programa.

### \* Todo el personal de apoyo de Administración y Servicios.

- a) A través de los responsables, se les informa que voluntariamente pueden cumplimentar el cuestionario de necesidades formativas sobre su puesto de trabajo.
- b) Posibilidad de realizar una entrevista con responsables del Secretariado de Formación.

37

## •RESULTADOS EVALUACIÓN DE NECESIDADES

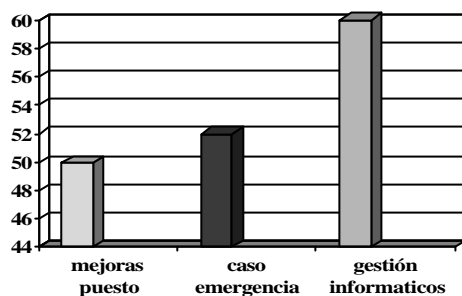
### \* Clasificación de necesidades formativas en función del criterio de prioridad (*si prioritario - no prioritario*).

- Aquellos ítems cuya frecuencia de respuestas 4 (bastante necesidad) y 5 (mucha necesidad), es igual o superior al cincuenta por ciento del total de respuestas.

38

Tabla 1. Capacitación para el puesto

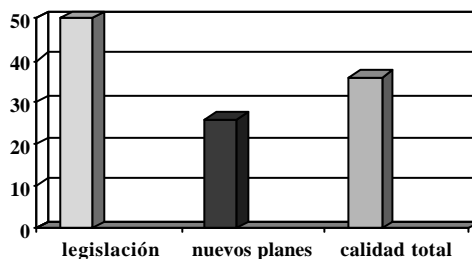
ÍTEMS	PRIORITARIO	VALORACIÓN GLOBAL	PUESTO ESPECÍFICO AFECTADO
Conocimientos adicionales para introducir mejoras en el puesto de trabajo.	SI (50%)	<i>Puestos de responsabilidad intermedia</i>	Jefe de negociado
Mejor capacitación para actuar correctamente en caso de emergencia.	SI (52%)	<i>Personal de apoyo</i>	Ayudante servicio de limpieza. Y administrador de centro
Conocimientos adicionales respecto a la gestión de servicios informáticos	SI (60%)	<i>Ambas categorías</i>	Muy general



39

Tabla 2. Capacitación en innovaciones.

ÍTEMS	PRIORITARIO	VALORACIÓN GLOBAL	PUESTO ESPECÍFICO AFECTADO
Conocimientos adicionales sobre la legislación que afecta al puesto de trabajo.	SI (50%)	<i>Personal de apoyo</i>	Administrador de centro. Y jefe de negociado
Conocimientos y habilidades adicionales para la implantación de los nuevos planes de estudio	NO (26%)	<i>Muy específico</i>	Administrador de centro. Y Auxiliar o administrativo (singularizado) centros
Conocimientos adicionales de las innovaciones derivadas del concepto de calidad total	NO (36%)	<i>Ambas categorías</i>	Muy general

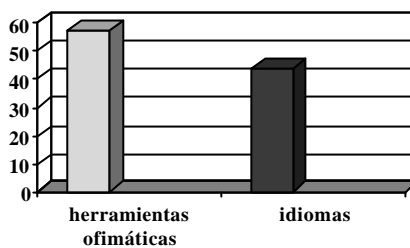


40

Tabla 3. Formación general.

ÍTEMS	PRIORITARIO	VALORACIÓN GLOBAL	PUESTO ESPECÍFICO AFECTADO
Realizar cursos sobre diversas herramientas ofimáticas	SI (57%)	<i>Ambas categorías</i>	Muy general
Realizar cursos sobre idiomas.	NO (44%)	<i>Personal de apoyo</i>	Ayudante de biblioteca base

Capacitación para el puesto



41

## EVALUACIÓN DE OBJETIVOS.

### •OBJETIVO.

Valorar la suficiencia de los objetivos planteados en el II Plan de Formación para satisfacer las necesidades detectadas.

### •METODOLOGÍA.

- Revisión y análisis de otros planes de formación.
- Consulta a expertos en formación.
- Consulta a implicados en procesos universitarios.
- Especificación de objetivos por cada A.F. (ficha técnica).

42

## EVALUACIÓN DEL DISEÑO.

### •OBJETIVO.

Valorar la coherencia interna del diseño planteado en el II Plan de Formación con respecto a los objetivos propuestos a partir de las necesidades detectadas.

### •METODOLOGÍA.

- Revisión y análisis de otros planes de formación.
- Consulta a expertos en formación.
- Consulta a implicados en procesos universitarios.
- Especificación de destinatarios, duración, participantes, lugar, calendario, ..., por cada A.F. (ficha técnica).

43



1	Código	
2	Acción Formativa	
3	Destinatarios	
	Requisitos/Criterios de selección	
5	Duración en Horas	
6	Tota l de Participantes	
7	Nº de Ediciones	
8	Participantes/Edición	
9	Calendario	
10	Lugar de Impartición	
11	Objetivos	
12	Contenidos	
13	Coordinador del Curso	
14	Formadores	
15	Presentación solicitudes	
16	Observaciones	

44

## EVALUACIÓN DE LA IMPLEMENTACIÓN.

### •OBJETIVO.

Valorar la discrepancia, y sus causas, entre lo implementado con respecto a lo programado en el II Plan de Formación.

### •METODOLOGÍA.

- Cuestionario durante la implementación de las AA.FF.
- Entrevista con formadores para analizar la posible discrepancia entre ejecutado/implementado

45

*No esperes a que acabe la acción formativa*, con la intención de mejorar, haznos llegar cualquier opinión, por pequeña que sea, sobre los apartados que aparecen a continuación. Muchas gracias por tu colaboración.

NOMBRE DEL CURSO:

\_\_\_\_\_

(Fecha en que se cumplimenta este impreso \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_)

1. *Objetivos del curso:* \_\_\_\_\_

2. *Los contenidos del curso:* \_\_\_\_\_

3. *El ambiente* (compañerismo, participación,...): \_\_\_\_\_

4. *Los formadores* (interés, motivación,...): \_\_\_\_\_

5. *Los materiales y/o recursos* (mobiliario, condiciones ambientales, recursos didácticos, apuntes escritos,...): \_\_\_\_\_

6. *Otras sugerencias:* \_\_\_\_\_

46

## EVALUACIÓN DE RESULTADOS.

### • OBJETIVOS (Kirkpatrick, 1999):

Nivel 1: reacción de los participantes.

Nivel 2: grado de aprendizaje.

Nivel 3: transferencia al puesto de trabajo.

Nivel 4: impacto de la formación en la organización.

47

## METODOLOGÍA

### NIVEL 1: REACCIÓN DE LOS PARTICIPANTES

#### CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN.

Objetivos y contenidos.

- 1.1. A su juicio se han alcanzado los objetivos previstos.
- 1.2. Los temas se han tratado con la profundidad que permitía la duración del curso.

Metodología y ambiente.

- 2.1. La documentación entregada ha sido de calidad.
- 2.2. La acción formativa ha sido realista y práctica.

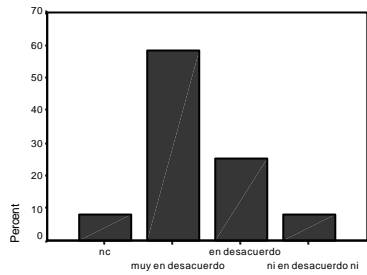
Utilidad y valoración global.

- 3.1. La acción formativa es útil para mi puesto de trabajo.
- 3.2. La acción formativa merece una buena valoración global.

48

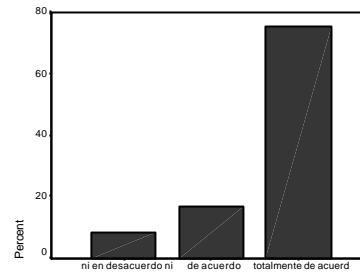


## Gráficas ítems mejor y peor valorado de la A.F (porcentaje)



la duración del curso ha sido adecuada a los objetivos y contenido

**Ítem mejor valorado**  
**(Las condiciones del aula, mobiliario y ambiente de aprendizaje han sido buenas)**

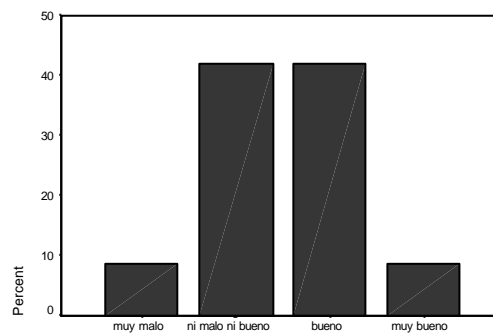


las condiciones del aula, mobiliario y ambiente de aprendizaje han :

**Ítem peor valorado**  
**(La duración del curso ha sido adecuada a los objetivos y contenidos)**

49

## Gráfica ítem valoración global de la A.F (porcentaje)

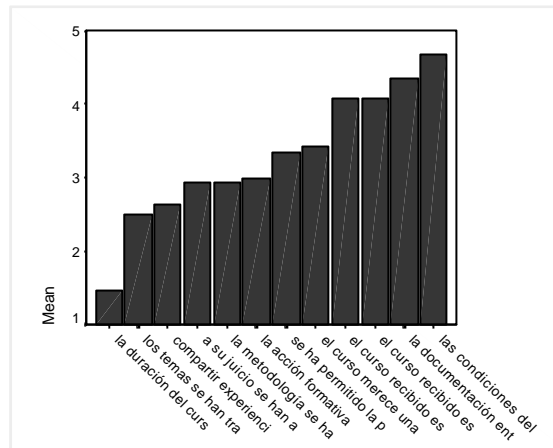


el curso merece una valoración global de

**Ítem valoración global**  
**(El curso merece una valoración global de...)**

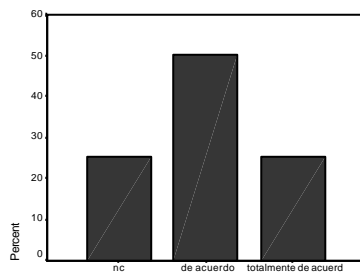
50

## Gráfica global ítems de la acción formativa (medias)



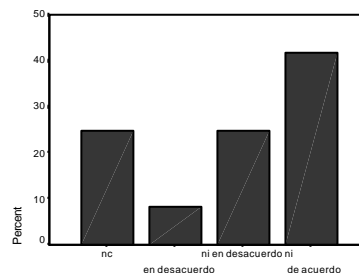
51

## Gráficas ítems mejor y peor valorado profesor (porcentaje)



el profesor domina la materia

**Ítem mejor valorado**  
**(El profesor domina la materia)**

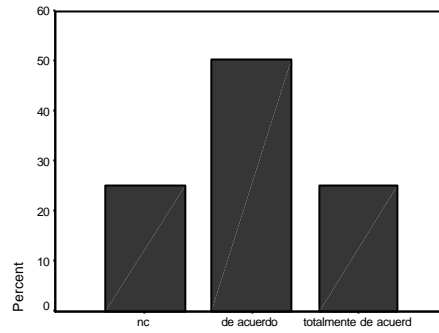


las enseñanzas transmitidas se adecuan a los objetivos y contenidos

**Ítem peor valorado**  
**(Las enseñanzas transmitidas se adecuan a los objetivos y contenidos)**

52

## Gráfica ítem valoración global del profesor (porcentaje)

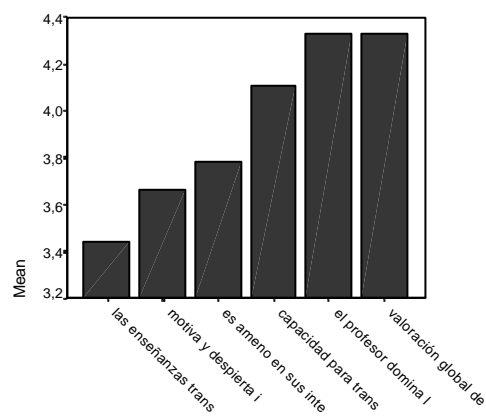


valoración global del profesor



**Ítem valoración global  
 (El profesor merece una  
 valoración global de... )**

53

## Gráfica global ítems del profesor (medias)



54


DPTO. PSICOLOGÍA EXPERIMENTAL      SECRETARIADO DE FORMACIÓN UNIVERSIDAD DE SEVILLA

NOMBRE DE LA ACCIÓN FORMATIVA

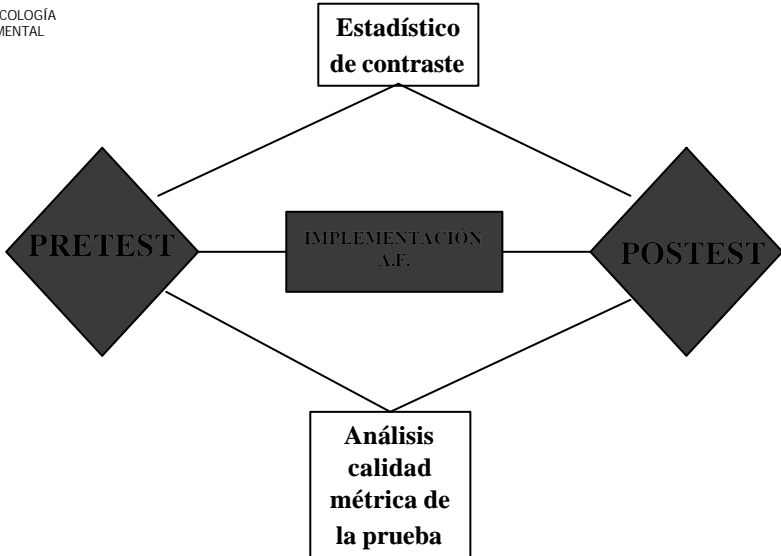
OBJETIVOS CONTENIDOS	1	A su juicio se han alcanzado los objetivos previstos	→ - (●) - °
	2	Los temas se han tratado con la profundidad que permitía la duración del curso	→ - (●) - °
	3	La duración del curso ha sido adecuada a los objetivos y contenidos	→ - (●) - °
METODOLOGÍA AMBIENTE	4	La metodología se ha adecuado a los objetivos y contenidos	→ - (●) - °
	5	La metodología ha permitido la participación activa de los asistentes	→ - (●) - °
	6	Esta acción formativa me ha facilitado compartir experiencias profesionales con otros compañeros	→ - (●) - °
	7	La acción formativa ha sido realista y práctica	→ - (●) - °
	8	La documentación entregada ha sido de calidad	→ - (●) - °
	9	Las condiciones ambientales (aula, mobiliario, recursos utilizados) han sido adecuadas para facilitar el proceso formativo	→ - (●) - °
UTILIDAD VALORACIÓN GLOBAL	10	La acción formativa recibida es útil para mi puesto de trabajo	→ - (●) - °
	11	La acción formativa recibida es útil para mi formación personal	→ - (●) - °
	12	La acción formativa recibida merece una buena valoración global	→ - (●) - °

55

Chacón, S. Diseños de Evaluación de Programas. Asignatura Optativa de 3º de Psicología. Universidad de Sevilla. Curso 2003-04



**METODOLOGÍA**  
**NIVEL 2: GRADO DE APRENDIZAJE.**



```

graph TD
    P{PRETEST} --- I[IMPLEMENTACIÓN A.F.]
    I --- O{POSTEST}
    P --- A[Análisis calidad métrica de la prueba]
    O --- A
    P --- E[Estadístico de contraste]
    O --- E
  
```

56

Chacón, S. Diseños de Evaluación de Programas. Asignatura Optativa de 3º de Psicología. Universidad de Sevilla. Curso 2003-04

**IPLO RESULTADOS MÉTRICOS (pre) 1 (METRIX)**

CALIDAD METRICA PRUEBA POSTERIOR (metrix)	
Descriptivos de la escala	Valores
<b>Tipo de ítems</b>	
Número de alternativas	3
Número de ítems	10
Ítems seleccionados	10
Ítemos seleccionados	20
<b>Parámetros</b>	
Dif. óptima	0.667
<b>*Dif. promedio</b>	<b>0.080</b>
<b>*Discr. promedio</b>	<b>0.397</b>
<b>*Var. promedio</b>	<b>0.214</b>
Var. máxima	0.250
Punt. promedio	3.450
Punt. desv. std.	1.883
Punt. min.	1.000
Punt. max.	7.000
<b>*Fiabilidad</b>	<b>0.442</b>
Asimetría	0.100
Apuntamiento	-1.189
Ajuste Chi-a	2.916
el	1

57

Chacón, S. Diseños de Evaluación de Programas. Asignatura Optativa de 3º de Psicología. Universidad de Sevilla. Curso 2003-04

**EJEMPLO RESULTADOS MÉTRICOS (pre) 2 (METRIX)**

Dificu	discr	varian	asime	apunta	adec.A	% A1	rbis A1	% A2	rbis A2	% A3	rbis A3	cr
1					1							
0	0.212	0.16	0	-2	0	0.2	0.212	0.4	-0.303	0.4	0.13	1
0	-0.098	0.21	0	-2	2.571	0.5	0.08	0.3	-0.098	0.2	0.013	2
0,025	0,326	0,227	6,085	35,026	0,667	0,1	0,186	0,2	0,146	0,35	0,326	3
<b>0,325</b>	<b>0,643</b>	<b>0,248</b>	<b>0,747</b>	<b>-1,442</b>	<b>2,667</b>	<b>0,05</b>	<b>-0,055</b>	<b>0,55</b>	<b>0,643</b>	<b>0,25</b>	<b>-0,261</b>	<b>2</b>
<b>0,175</b>	<b>0,744</b>	<b>0,248</b>	<b>1,711</b>	<b>0,926</b>	<b>2,778</b>	<b>0,45</b>	<b>0,744</b>	<b>0,1</b>	<b>0,009</b>	<b>0,35</b>	<b>-0,509</b>	<b>1</b>
0	-0.015	0.188	0	-2	2.571	0.5	-0.133	0.25	-0.015	0.2	0.345	2
0	0.713	0.21	0	-2	2.571	0.2	-0.186	0.5	-0.504	0.3	0.713	3
0.1	0.834	0.24	2.667	5.111	9	0		0.4	0.834	0.45	-0.43	2
0,175	0,264	0,248	1,711	0,926	2,778	0,45	0,264	0,1	0,009	0,35	-0,008	1
0	0.345	0.16	0	-2	1.333	0.2	-0.119	0.2	0.345	0.4	0.076	2

58

Chacón, S. Diseños de Evaluación de Programas. Asignatura Optativa de 3º de Psicología. Universidad de Sevilla. Curso 2003-04

### EJEMPLO RESULTADOS MÉTRICOS (post) 3 (METRIX)

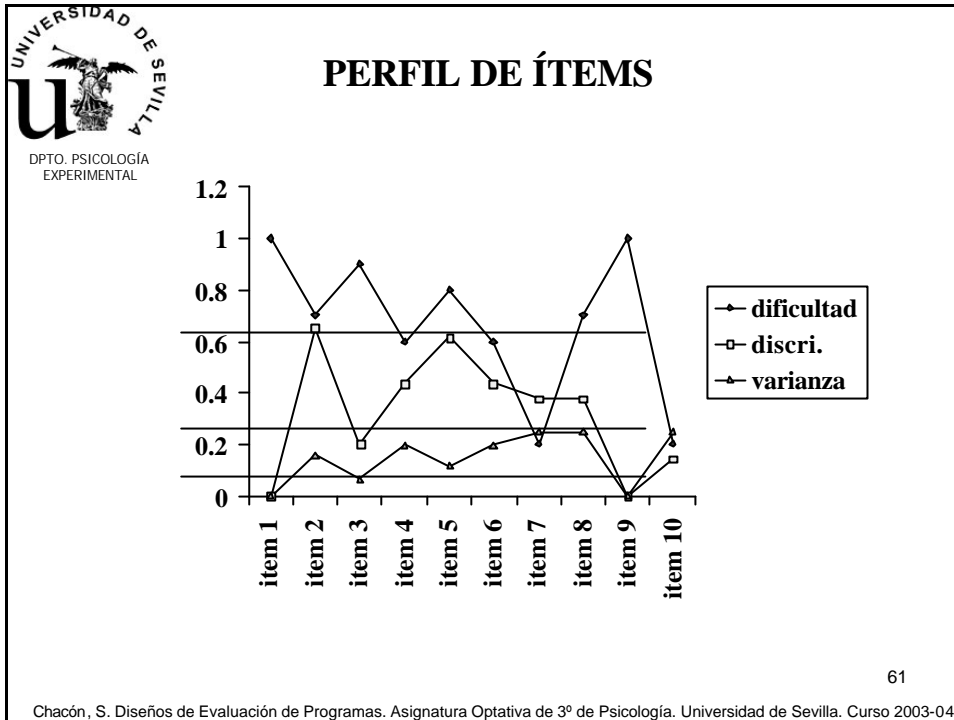
CALIDAD METRICA PRUEBA POSTERIOR (metrix)	
Descriptivos de la escala	Valores
Tipo de ítems	Dicotómicos
Número de alternativas	3
Número de ítems	10
Ítems seleccionados	10
Sujetos seleccionados	15
Parámetros	Valores
Dif. óptima	0.667
<b>*Dif. promedio</b>	<b>0,690</b>
<b>*Discr. promedio</b>	<b>0,312</b>
<b>*Var. promedio</b>	<b>0,131</b>
Var. máxima	0.250
Punt. promedio	7.933
Punt. desv. std.	1.236
Punt. min.	5.000
Punt. max.	10.000
<b>*Fiabilidad</b>	<b>0,161</b>
Asimetría	-0.720
Apuntamiento	0.221
Ajuste Chi- $\alpha$	0.908
el	1

59

### EJEMPLO RESULTADOS MÉTRICOS (post) 4 (METRIX)

discr	varian	asime	apunta	adec. A1	% A1	rbis A1	% A2	rbis A2	% A3	rbis A3	cr
0.296	0.116	-1.5	0.25	2	0.867	0.296	0.133	-0.296	0		1
0	0	0	-2		0		1	0	0		2
0.647	0.16	-0.873	-1.238	3	0		0.2	-0.647	0.8	0.647	3
0.202	0.062	-2.667	5.111	1	0.067	-0.202	0.933	0.202	0		2
0.613	0.116	-1.5	0.25	2	0.867	0.613	0		0.133	-0.613	1
<b>0,455</b>	<b>0,196</b>	<b>-0,408</b>	<b>-1,833</b>	<b>0,333</b>	<b>0,067</b>	<b>0,014</b>	<b>0,733</b>	<b>0,455</b>	<b>0,133</b>	<b>-0,137</b>	<b>2</b>
<b>0,375</b>	<b>0,249</b>	<b>1,5</b>	<b>0,25</b>	<b>4,5</b>	<b>0,067</b>	<b>-0,634</b>	<b>0,467</b>	<b>-0,058</b>	<b>0,467</b>	<b>0,375</b>	<b>3</b>
0.377	0.16	-0.873	-1.238	0.333	0.133	-0.296	0.8	0.377	0.067	-0.202	2
0	0	0	-2		1	0	0		0		1
0.159	0.249	1.5	0.25	4.5	0.467	0.05	0.467	0.159	0.067	-0.418	2

60



UNIVERSIDAD DE SEVILLA  
 DPTO. PSICOLOGÍA EXPERIMENTAL

### EJEMPLO DIFERENCIA DE MEDIAS

*Estadísticos de contraste b.*

	*POSC3 PREC3	*POSC4 PREC4	*POSC5 PREC5	*POSC6 PREC6	*POSC7 PREC7	POSC9 PREC9	*POSC10 PREC10	POSGlobal PREGlobal
Z	-2.887*	-3.162*	-2.236*	-3.464*	-2.449*	-1.667*	-2.449*	-3.857*
Sig. asintót.(bila)	.004	.002	.025	.001	.014	.096	.014	.000

*a. Basado en los rangos negativos*

*b. Prueba de los rangos con signo de Wilcoxon.*

62

Chacón, S. Diseños de Evaluación de Programas. Asignatura Optativa de 3º de Psicología. Universidad de Sevilla. Curso 2003-04

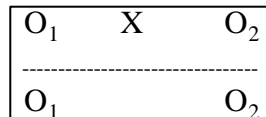
**IMPLICACIONES METODOLÓGICAS**  
**NIVELES 3 Y 4: TRANSFERENCIA E IMPACTO**

**DESARROLLO DE SISTEMAS DE INDICADORES.**

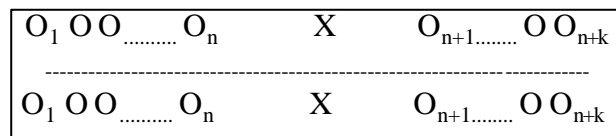
**DISEÑO DE GRUPO CONTROL NO EQUIVALENTE CON PRUEBA PREVIA Y POSTERIOR.**

Cómo se traduce la acción formativa en acciones y resultados concretos en el puesto de trabajo.

Cómo repercute la formación en la institución.



Tender hacia un diseño de discontinuidad en la regresión.



Modelización de variables relevantes  
 (Yamaguchi 1991; Reichard & Bormann, 1994)

