

La Subjetividad en los criterios de Evaluación

José María Quintana Cabanas

RESUMEN

Se consideran algunas aportaciones que la Psicología General y la Psicología Social hacen a la función evaluadora, a fin de conocer y poder corregir algunos factores subjetivos que la distorsionan. La Psicología General muestra las características de la personalidad del evaluador y su estado de ánimo, que influyen en su función; y la Psicología Social hace ver cómo ésta puede estar influida por efecto de la sugestión social y los prejuicios personales.

Palabras-clave: Sugestión – Relaciones Personales – Prejuicio – Esteriotipo – Actitudes.

Introducción

Las presentes consideraciones no vienen inspiradas en la teoría y la técnica de la evaluación, sino más bien en unos conocimientos de Psicología General y de Psicología Social capaces de

desvelar toda una serie de factores psicológicos que, de hecho, condicionan notablemente la calidad y los resultados del proceso de evaluación. Sucede, en efecto, que ésta es realizada por personas, entrando en juego una cantidad de elementos subjetivos que se hallan presentes y activos en la función evaluadora. Por otra parte, la evaluación la efectúa una persona sobre otra, con lo cual constituye un caso de relación interpersonal que, por ende, se ve afectado por buena parte de la fenomenología de la que podemos llamar psicología de las relaciones humanas, tan sugestiva y, a la vez, tan aleccionadora sobre fallos y disfunciones que en las mismas se producen.

Y si todas esas observaciones se aplican al caso de la evaluación, veremos que el conocimiento de la misma como diagnóstico humano queda enriquecido y precisado. Esto vamos a procurarlo

**José María
Quintana Cabanas**

*Doutor em Pedagogia,
Universidade de Barcelona,
Espanha*

*Professor Catedrático da
Universidade Nacional de
Educação a Distância,
Madrid, Espanha*

a través de dos vías de investigación: la Psicología Personal y la Psicología Social; la primera nos hablará de la interferencia del modo de ser personal del evaluador en su operación de conocer los resultados conseguidos por otro individuo, y la segunda nos sorprenderá mostrándonos hasta qué punto la idea que una persona se hace de lo que se refiere a otra queda marcada por el cruce de las características personales de ambas, propio de cada caso.

La Evaluación como Actividad Personal de un Sujeto

La aspiración paradigmática de la evaluación es la objetividad: una evaluación sólo es correcta si refleja exactamente el valor propio de aquello que es evaluado; las vivencias subjetivas (ganas, desganas, actitudes, sentimientos concomitantes) serán unas realidades -si se quiere- presentes y hasta inevitables, pero que deberán quedar totalmente ajenas al resultado de la evaluación.

Pero he aquí que, en la práctica, este requerimiento no se cumple, pues cuando la persona actúa lo hace según sus pautas habituales de funcionamiento; y esto lleva a que la actividad evaluadora se haga bajo el efecto de unos comportamientos que comprometen bastante su objetividad.

La evaluación es ya, de por sí, una actividad compleja que consta de aspectos muy diversos, de tal modo que en ella hay factores de los siguientes tipos:

- 1) **Técnicos**, o referentes al conocimiento de la materia observada; es lo que más directamente permite dictaminar sobre su calidad y sobre el resultado conseguido.
- 2) **Factores éticos**, o relativos a la actitud del evaluador de cumplir bien con su tarea. La evaluación será muy distinta según que el evaluador se aplique a hacerla tan correcta como pueda o si, por el contrario, se deja llevar de la pereza, la superficialidad y el desinterés. En esto, aparte de la cuestión del cumplimiento del deber personal, el aspecto ético-profesional de la evaluación se muestra en dos puntos importantes: el hecho de que el evaluador es pagado por su actividad y, por consiguiente, viene obligado a desempeñarla bien; pero, sobre todo, porque la evaluación lleva consecuencias prácticas y reales -positivas o negativas- para el evaluado y, por consiguiente, cuando no se hace bien se está vulnerando la justicia, pues el evaluado tiene derecho a ser considerado en todo lo que él vale.
- 3) La evaluación, ejercida sobre toda una serie de casos, a menudo larga, es siempre monótona, por no decir tediosa y hasta desagradable. Esto viene a aumentar la sensación de **cansancio** en el evaluador, que se produce siempre y determina una disminución de su capacidad evaluativa. Todo corrector de ejercicios ha comprobado, por ejemplo, que su actitud de exigencia y su rigor de juicio no son los mismos al comienzo de la corrección que al final de la

misma. El cansancio constituye uno de los factores más nocivos a una buena evaluación, de modo que, en aquellos casos en que se junta a una actitud ética del evaluador poco positiva (impidiendo así combatir y superar esa sensación de cansancio y falta de concentración), la evaluación degenera y su calidad desciende a cotas más o menos bajas. Es para evitar cansancio que algunos examinadores, al corregir ejercicios escritos, acuden a estrategias personales diversas, pero poco ortodoxas: fijarse sólo en una parte del ejercicio y extender la evaluación de la misma a una evaluación general; partir, ya de entrada, de una nota mediana y modificarla al hilo de algunas observaciones esporádicas; etc.

- 4) Objetivamente la evaluación pretende ser una operación maquinal técnica: se trata de constatar la calidad lograda por un producto humano o las capacidades evidentes de un individuo, y expresarlas de un modo impersonal, válido para todo buen observador. Pero he aquí que esa evaluación no la hace una máquina, sino una persona a la que se supone esa actividad maquinal. Y éste es el error, pues dicha persona actúa no solamente por lo que sabe y ha aprendido y por el método que aplica, sino también, y sobre todo, por lo que es personalmente. Y aquí entran todos sus **condicionantes psicológicos**, consuetudinarios y caracteriales, conscientes y subconscientes, congénitos y adquiridos, individuales y sociales que la determinan a obrar -y, por consiguiente, a evaluar- de una especial manera.

Tales factores no suelen ser tenidos en cuenta: se supone que el evaluador actúa sólo técnicamente, y lo único que se le pide es su capacitación teórica. Pero su capacidad real es muy otra cosa, pues se halla grandemente vinculada a los mencionados factores.

Limitaciones Diversas en la Objetividad de la Evaluación

La evaluación se halla sujeta a una serie de limitaciones inevitables. Su objetividad se persigue utilizando unos instrumentos de medida, superadores del «buen ojo» supuesto en el evaluador. Pero esos instrumentos nunca son suficientes ni adecuados. El motivo de esto es la complejidad misma del conocimiento humano y de las llamadas ciencias humanas, cuya urdimbre rebasa la capacidad siempre concreta y muy definida de cualquier instrumento hecho para medirlas. Y así, por ejemplo, la investigación empírica realizada en dichos ámbitos ha de servirse de «indicadores», que, como su propio nombre sugiere ya, atañen sólo a ciertos aspectos del fenómeno, pero sin abarcarlos todos y tal vez excluyendo los más sustanciales.

Toda objetividad de una evaluación es, por consiguiente, solo objetividad parcial, y esto es irremediable. Pero cabe y débese procurar que nos acerquemos al índice de objetividad mayor posible.

Para esto pueden emplearse varios recursos. Uno de ellos tiende a eliminar o superar el subjetivismo del evaluador

haciendo que éste sea no uno solo, sino todo un equipo compuesto de varios. Esto es lo que se hace ya estableciendo todo un «tribunal» de exámenes, o un numeroso jurado para los veredictos judiciales; también la selección de personal se encomienda no a un solo psicólogo sino a un equipo de profesionales.

Desde otro punto de vista la objetividad se cuida ya con el mismo tipo de pruebas que se hacen. Y es lamentable que hoy día, para reducir cansancio o costos económicos, se tienda a simplificar los exámenes académicos de un modo que, a buen seguro, compromete su calidad evaluadora. Antes, por ejemplo, se hacían exámenes orales, ante un tribunal; luego ante un solo examinador; después han venido los exámenes escritos como única forma de hacerlos, y, por último, las «pruebas objetivas». Y semejante reduccionismo es preocupante, pues si se trata de medir la madurez intelectual de una persona es importante ver y oír cómo se expresa, y no sólo cómo escribe (aun teniendo en cuenta el hecho psicológicamente diferencial de que hay personas que se expresan mejor unas hablando, y otras escribiendo). Pero el caso de utilizar las consabidas pruebas objetivas en ciencias humanas es realmente preocupante, pues captan poco más que algunos datos puntuales y memorísticos, siendo totalmente inadecuadas para evaluar la «formación» lograda por una persona, y que se refleja en su discurso, en sus juicios, en sus criterios y en su capacidad comprensiva, todo lo cual rebasa las estrechas

posibilidades de la clásica prueba objetiva, la cual, en el caso mencionado, no pasa de ser un cómodo sucedáneo de examen.

Y el instrumento de evaluación puede fallar a veces por ser demasiado exigente y elevado. Tal puede ocurrir, por ejemplo, con los ejercicios de «comentario de texto», que se han popularizado bastante como alternativa al estudio de manuales, bajo el pretexto de que lo más formativo para el alumno es la lectura directa de los textos de los autores clásicos. Y aquí hay un malentendido metodológico y didáctico del cual viene a ser víctima el alumno. En efecto. La lectura de los clásicos es de por sí difícil, porque requiere en el alumno el conocimiento previo de unos conceptos y conocimientos básicos que son los que se adquieren precisamente en los manuales. Leer a los clásicos sin esa propedéutica es sumirse en un mar ignoto y sin límites y, en definitiva, perder el tiempo. Ciertamente el alumno ha de leer las obras maestras, pero de un modo metódico, limitado y provechoso; pero los ejercicios de comentario de texto son para cuando ya se sabe mucho sobre los temas y sobre los autores. Son ejercicios para el final de la carrera, no para el comienzo; el comentario de textos es muy difícil, siendo bueno sólo cuando quien lo hace cuenta con una gran formación; será mejor, pues, excluirlo como ejercicio básico de exámenes (en cambio, puede ser muy oportuno para casos discriminatorios, como, por ejemplo, el concurso a un premio o ejercicios de oposiciones).

Factores de Psicología Personal que Condicionan la Función Evaluadora

Algunos de esos factores son conscientes y superficiales, y otros subconscientes y profundos.

Entre los conscientes cabe mencionar el grado de **interés** puesto en la corrección de las pruebas. Suele ser problemático, por el hecho de que ese tipo de actividad es aburrida y fatigosa (la fatiga, a su vez, queda subjetivamente multiplicada por la circunstancia del aburrimiento). Pero hay algo más grave: no se puede evaluar bien sin poner **atención** en hacerlo, y esa atención es difícil sin la base de un interés espontáneo. Ese interés habrá que suplirlo con la buena voluntad del evaluador (espoleada por su concepto del deber profesional), pero esto siempre es pedir bastante.

Debemos mencionar aquí el evaluador de carácter antojadizo, variable o visceral (es el carácter «sentimental»), que cambia a menudo de pautas, se deja llevar de impresiones y arrebatos, y suele también ser muy exagerado (calificando muy por lo alto o muy por lo bajo ejercicios más bien de nivel normal). Este modo de ser es, por lo demás, bastante frecuente.

Hay que tener también presentes los factores subconscientes, lo cuales, a fuer de subterráneos, suelen ser ignorados y desatendidos, pero de hecho son operantes y, en alguna ocasión, hasta decisivos. Casi

todos ellos pueden ser mencionados bajo el epígrafe de «mecanismos de defensa», esos resortes de la personalidad que tanto condicionan las reacciones del individuo en todos los ámbitos de su conducta y, por consiguiente, también en ese acto tan significativo y expresivo que es el evaluar a otro.

El mismo se presta mucho, en efecto, a liberar la agresividad del sujeto, o a compensarse de sus frustraciones lesionando la buena imagen del otro o su buena posición. Esto es frecuente cuando el evaluador sufre de un sentimiento de inferioridad. Otras veces puede captar en el individuo evaluado aspectos negativos no porque realmente los tenga sino porque, de hecho, son efecto de una proyección que inconscientemente el evaluador hace de sus propias deficiencias. Todo eso es difícil de ser mostrado, y más aun demostrado, en un momento dado, pero es tema de psicología cotidiana y tiñe más o menos la conducta de muchas personas. El evaluador, en algún caso, puede ser algún psicópata o algún paranoide no identificado como tal, y que en su evaluación comete los mismos atropellos que en otros ámbitos de su actividad humana.

Aparte de su preparación técnica, la primera condición deseable en un buen evaluador es que tenga una personalidad equilibrada, que no ande proyectando sus problemas y necesidades, ni haciendo que su inmadurez personal perjudique a los demás. Pedir eso es lo menos que se puede pedir, pero no es fácil procurarlo efectivamente en todos los casos.

Factores Psicosociales que Interfieren en la Evaluación

Pero los factores que más comprometen la objetividad de la función evaluadora, hasta colorearla con tintes francamente subjetivos, y hacer dudar bastante de su calidad, son unos factores psicológicos que aparecen por el hecho de que la evaluación viene a constituir un caso especial de relación humana, entre dos personas, de modo que se ve afectado por lo que ocurre en ese tipo de relación. Los fenómenos más significativos a que estamos aludiendo, y que en lo sucesivo vamos a comentar, se refieren a los hechos siguientes.

1) El fenómeno de sugestión.- Estamos mencionando la llamada sugestión de prestigio, que tiene lugar cuando uno es influido por otro a causa de su aparente superioridad en algún aspecto. Ese aspecto puede ser la atractiva apariencia de una persona cuando se está ante su presencia física, o algo tan simple como una letra bonita o una buena disposición del texto en el caso de un ejercicio escrito. Se está aludiendo al principio (nada lógico ni realista) de que quien vale en un aspecto es alguien que vale en los demás aspectos. Este efecto puede quedar intensificado si el evaluador es ya, de por sí, una persona sugestionable, cosa que debería él saber para contrarrestar su natural tendencia a quedar prendido por ciertas apariencias.

2) La existencia de prejuicios en el evaluador.- El prejuicio es la tendencia

irracional a ver y juzgar ciertas cosas de un modo especial, obedeciendo a conjeturas poco evidentes. En este sentido, un evaluador puede ser presa fácil de prejuicios raciales, sociales o culturales. El prejuicio, aparte de no tener una base segura (ni, por consiguiente, utilizable), suele ser expresión y vehículo de tendencias subjetivas y subconscientes anteriormente mencionadas, con lo cual fácilmente decantan la evaluación hacia algún sentido inducido.

3) Los errores provocados por la «primera impresión».- En los contactos entre personas, la primera impresión que una produce en la otra es un hecho inevitable y condicionante, por más que, objetivamente, está sujeto a grandes y frecuentes errores, que llevan a los psicólogos a recomendar que nos guardemos de dar por acertado nuestro conocimiento espontáneo de las personas.

Este fenómeno se produce también en el evaluador ante el candidato evaluado, sea por la presencia física de éste, sea por su letra o la presentación formal de su escrito. En ambos casos, las causas más frecuentes que distorsionan el conocimiento del otro (y su correcta evaluación) se resumen en las siguientes.

a) El fenómeno de halo.- Las referencias anteriores (positivas o negativas) que el evaluador tiene acerca de la persona evaluada le impiden ya considerarla objetivamente, de modo que su juicio viene condicionado por esas referen-

cias, generalmente asintiendo a ellas (pero, a veces, reaccionando en contra de las mismas; y nunca quedando indiferente e insensible a ellas).

- b) **La extensión temporal** consiste en que, una característica que el evaluador observa en un momento dado, tiende ya a generalizarla y a servir de calificación global. Así, por ejemplo, un fallo constatado, o tal vez un acierto, pueden hacer que se vea todo el conjunto como siendo fallido, o acertado.
- c) **Las interpretaciones fisiognómicas** a la vista de las personas, o las **interpretaciones grafológicas** en presencia de su escritura, consisten en sacar deducciones (o en afirmar características; de un modo inconsciente e informal) pretendidamente mostradas por tales datos. Ocurre aquí- sorprendentemente- que todos utilizamos un código personal de deducciones, a tenor del cual atribuimos ciertos rasgos a las personas observadas. Este hecho tiene una base irreal, pero es efectivo y operante. Vale la pena conocerlo para que sepamos y queramos sobreponernos a las impresiones espontáneas que nos causa una persona o sus escritos. En este último caso los datos podemos sacarlos, por ejemplo, de su tipo de letra, de los espacios que deja, de su estilo de redacción, etc.; de lo cual podemos deducir -no se sabe por qué arte- un sinnúmero de conclusiones...
- d) **La valoración de ciertos rasgos centrales.**- El observador, por sus hábitos adquiridos, valora especialmente (en sentido positivo o negativo) ciertos rasgos, los cuales, si se dan, vienen a condicionarle ya (en ese mismo sentido) toda su valoración global. Pongamos un ejemplo: si en un escrito ideológico se muestra su autor proclive a una tendencia ideológica compartida por el evaluador, probablemente éste le hará una evaluación global positiva.
- e) El uso de **estereotipos** por parte del evaluador.- Dado que la evaluación es pesada y trabajosa, el evaluador tiende inconscientemente a automatizarla. Le va muy bien para eso el recurso a estereotipos; queremos decir que él tiene tipificadas las cosas según unos esquemas generales, y el modo más sencillo que le sirve para evaluar consiste, no ya en examinar atentamente lo que ha de evaluar, sino más bien en aplicarle unas ideas o reglas generales: por ejemplo, si se tiene el supuesto de que quien sabe las cosas ha de saber sintetizarlas, se calificará ya bien a quien ponga unas definiciones claras y correctas o unos esquemas expresivos.
- f) Parecidamente, se puede proceder utilizando otras **deducciones erróneas**. De modo que, si uno piensa que quien tiene buena letra y ordena bien el texto es, también, alguien que reflexiona con lógica, sabe las cosas y las estructura, a la sola vista de un examen bien presentado se halla predispuesto a calificarlo bien.

Conclusión

Cuando uno considera, sobre todo, esos últimos apartados, tiene la sensación (y el acierto) de creer que las personas nos formamos nuestras opiniones sobre los demás no observándolos insistentemente, sino más bien «imaginándonos» irresponsablemente lo que ellos son, y afirmando luego como objetiva esa impresión nuestra tan subjetiva.

Esto que, de un modo general, ocurre en el fenómeno del conocimiento interpersonal, sucede igualmente en el hecho de la evaluación. Debiera ésta basarse en criterios estrictamente racionales y objetivos, pero lo más frecuente es que se cimiente en impresiones emocionales, en concordancia con las necesidades subjetivas. Se ve esto especialmente en el caso de los alumnos que evalúan a alguno de sus profesores: en vez de fijarse en si es o no eficiente en su enseñanza (cosa en que -

por otra parte- el alumno está poco cualificado para juzgar bien), se fijan en si aquel profesor les «gusta» o no (lo cual, evidentemente, no depende de la valía del profesor, sino del nivel de gusto de los mencionados alumnos).

Lo decimos una vez más: igual que llegar a conocer a una persona, hacer una buena evaluación es una operación trabajosa y exigente, y las personas -esta es la realidad- entre otras limitaciones subjetivas adolecemos de una buena dosis de pereza mental que nos lleva a que, en vez de estudiar atentamente una realidad, preferimos darla ya por sabida aplicándole algunos de los clichés que tenemos archivados en nuestro aparato mental calificador. Esto es una gran verdad en el funcionamiento cotidiano de nuestra actividad evaluadora; al menos, por lo que se refiere a un elevado porcentaje de la realidad que la constituye.

ABSTRACT

We consider some of the collaboration that the General Psychology and the Social Psychology brings to the evaluation function, with the objective of knowing and correcting some subjective factors that distortion it. The General Psychology shows the characteristics of the personality of the evaluator and his mood, that can influence his function: and the Social Psychology shows how this function can be influenced by effect of the social suggestion and the personal prejudices.

Keywords: Suggestion – Personal relationships – Prejudice – Stereotype – Attitudes.

RESUMO

São consideradas algumas contribuições que a Psicologia Geral e a Psicologia Social à função avaliadora, a fim de conhecer e poder corrigir alguns fatores subjetivos que a distorcem. A Psicologia Geral mostra as características da personalidade do avaliador e seu estado de ânimo, que influenciam na sua função; e a Psicologia Social faz ver como esta pode estar influenciada pelo efeito da sugestão social e os preconceitos sociais.

Palavras-chaves: Sugestão – Relações pessoais – Preconceito – Estereótipo – Atitudes.

Referências Bibliográficas

BLOOM, B.S., HASTINGS, J.Th., MADAUS, G.F. *Evaluación del aprendizaje*. Traducción por Roberto J. Walton. Buenos Aires: Troquel, 1975. 4v. Traducción de: Handbook on formative and summative evaluation of student learning.

CABRERA, F.A., ESPIN, J.V. *Medición y evaluación educativa: fundamentos teórico-prácticos*. Barcelona: PPU, 1986.

LAFOURCADE, P.D. *Evaluación de los aprendizajes*. 5.ed. Bogotá (Bol.): Cincel, 1987.

PASTOR, G. *Conducta interpersonal: ensayo de Psicología Social*. Salamanca (Esp.): Ed. De la Universidad Pontificia, 1983.

PROHANSKY, H., SEIDENBERG, B. *Estudios básicos de Psicología Social*. Madrid: Tecnos, 1973.

RIVAS, F., ALCANTUD, F. *La evaluación criterial en la educación primaria*. Madrid: C.I.D.E., 1988.