

# Instrumentos de Observación Externa

Herramientas de Análisis de Competencias para la Enseñanza de la Educación Integral en Sexualidad (EIS)



**FÒS FEMINISTA** | International Alliance  
for Sexual and Reproductive  
Health, Rights, and Justice

Agradecemos también a CEPAM-G (Ecuador), CIES (Bolivia), GRPA (Guyana), PROMSEX (Perú), INNPARES (Perú), organizaciones que apoyaron en el desarrollo técnico y durante el proceso de elaboración y validación de esta herramienta.

**Reconocemos a FLACSO Argentina - Programa de ciencias sociales y Salud por su valioso apoyo técnico en el desarrollo de estos recursos.**

Imagen por Amy Maitland | @amymait

## I. Introducción

Las competencias para la enseñanza de la EIS y las personas educadoras juegan un rol fundamental para la consecución y garantía de una Educación Integral en Sexualidad (EIS) de calidad. Esta última depende no sólo de un buen currículo/plan de formación o del reconocimiento y apoyo institucional, sino también de las formas en que la persona educadora se desempeña y de los recursos pedagógicos con los que cuenta para ponerlos en práctica a través de su tarea educativa.

Generalmente, las competencias para la enseñanza de la EIS no son consideradas en las evaluaciones que se hacen del trabajo en EIS que se realiza en las instituciones educativas (en las escuelas) o por las organizaciones (dentro o fuera de la escuela). Por lo tanto, se pierde la oportunidad de fortalecer las competencias para la enseñanza, y con ello, el garantizar la impartición de una EIS que sea pertinente y relevante para las audiencias objetivo, lo que podría no tener el impacto deseado en el cambio de comportamientos y actitudes de adolescentes y jóvenes.

Por estos motivos, se ha confeccionado esta serie de instrumentos de observación externa para las competencias de enseñanza de la EIS de personas educadoras.

Estos instrumentos tienen por objetivo contribuir a identificar las fortalezas y debilidades del trabajo que desarrollan las personas que facilitan los programas EIS, y así contribuir en la mejora sus prácticas, y por ende los resultados de dichos programas.

### ¿Cómo entendemos los instrumentos de observación externa?

Esta serie de instrumentos tienen el objetivo de conformar un proceso formativo, constructivo y transformativo, que permita acompañar e impulsar el análisis de las competencias docentes, mismo que, a su vez, permita tener claridad sobre como generar un proceso de mejor y desarrollo de estas competencias.

Tal como sucede con otros procesos pedagógicos, el análisis de competencias, por tratarse de un proceso complejo, requiere de múltiples lecturas y abordajes metodológicos. Dichos abordajes no son mutuamente excluyentes y permiten conocer diferentes dimensiones del proceso y satisfacer necesidades específicas del desarrollo institucional.

### Los abordajes metodológicos en el análisis de competencias en EIS

La observación externa (como parte de un proceso más amplio) no tiene por finalidad emitir valoraciones individuales, sino identificar fortalezas y debilidades del conjunto de actores involucrados, con el objetivo de definir planes de mejora de sus competencias y brindar una EIS de mayor calidad. Por lo tanto, la observación externa no tiene carácter de supervisión (visión tradicional de la evaluación) sino que apuesta a la formación y mejora continua.

Por estos motivos, el proceso de análisis de las competencias para la enseñanza de la EIS requiere de una serie de pasos o etapas que parten de un autoanálisis de la persona educadora, donde tiene la oportunidad de familiarizarse con los criterios a ser observados externamente. Por otro lado, una vez aplicados los instrumentos de observación externa, se recomienda la elaboración y aplicación de un plan anual de mejora. Una vez transcurrido dicho período se podría iniciar un nuevo ciclo de evaluación para conocer en qué medida las competencias han desarrollado y si se han alcanzado o no las metas definidas en el plan.

Como en todo proceso de análisis, es importante evitar todo tipo de sesgos (errores sistemáticos) que pueden estar condicionados por el instrumento, por la modalidad de aplicación, por el perfil de quien realice el análisis, etc. Los errores que puedan surgir del mismo proceso de análisis podrán condicionar las acciones a desarrollar a futuro y perder, de alguna manera, el potencial formativo y transformador de todo el proceso.

## ¿Cómo se vincula el Manual de Herramientas de Análisis de Competencias para la Enseñanza en EIS con estos instrumentos de observación externa?

Como se mencionó previamente, ambos instrumentos son independientes pero complementarios. Quien implemente los instrumentos de observación externa deberá leer previamente el Manual de Herramientas de Análisis de competencias para la Enseñanza de la EIS. Esto servirá para que la persona entienda no solo el proceso de construcción de los instrumentos, sino también el interés del uso del enfoque de competencias, entre otros temas teóricos relevantes respecto a este tema.

Cada persona educadora con quien vayan a aplicarse los instrumentos de observación externa debe haber tenido acceso al instrumento de autoanálisis, para permitir procesos de autorreflexión, y familiarizarse con los criterios de la herramienta de análisis de competencias en EIS. Asimismo, para que exista transparencia respecto a este proceso de análisis.

Por otra parte, una vez aplicados los instrumentos de observación externa, se recomienda el uso del instrumento de autoanálisis como insumo para la revisión de los resultados de los instrumentos de observación externa, así como también para la construcción del plan de mejora y desarrollo de competencias.

## Conociendo los instrumentos de observación externa

Los instrumentos deberán ser aplicados por personas que tengan formación y experiencia en EIS, mejor aún si dichas personas cuentan con experiencia específica en la facilitación de programas y procesos de educación sobre EIS. Esto será un determinante de suma importancia al momento de la observación e inclusive para la construcción del plan de mejora, ya que permitirá que este sea efectivo y apegado a la realidad.

También, se recomienda que la persona que aplique los instrumentos de observación externa no sea par y/o compañera directa de las personas educadoras que participarán en el proceso, con el fin de evitar sesgos metodológicos.

Comprendemos que la elección de la(s) persona(s) que implementen los instrumentos será a partir de diversos factores, aún así, subrayamos que los 2 criterios antes mencionados apoyarán la mejor ejecución y resultados de este proceso de análisis.

## ¿Quiénes deben aplicar los instrumentos de observación externa?

### Planilla de Revisión documental

Este instrumento está encaminado al análisis general de los materiales y documentos que la persona educadora prepara de manera previa para la facilitación del programa de EIS y de cada sesión que lo conforma.

Para completarlo, la persona que está evaluando deberá solicitar a la persona educadora la planificación escrita y los materiales didácticos que utiliza o utilizará para impartir el taller a observar.

Es importante no sólo contar con la planificación de ese taller, sino también con todo el plan/currículo de formación que se utilice para trabajar con el mismo grupo de participantes.

Esta planilla debe completarse previo a la observación y a la entrevista al educador/a, y a las/os participantes, pues de la misma pueden surgir preguntas para poder realizarle al educador/a.

## **Observación de sesión**

Este instrumento es una de las partes más relevantes de todo el proceso, ya que es básicamente la observación directa de una sesión facilitada por la persona educadora y donde podrán observarse finalmente las competencias de manera aplicada.

Siguiendo la estructura desarrollada para analizar las competencias para la enseñanza de la EIS, este instrumento contiene las 3 dimensiones a observar, divididas en 35 criterios específicos en total y que conforman cada una de ellas.

Es importante presentarse previamente con la persona facilitadora y/o educadora y con les participantes para que sepan cual será el rol de la persona que está observando durante el encuentro. La observación debe ser informada y de carácter no participante.

La persona implementadora deberá completar observación de sesión, cuidando de llenar todos sus ítems y colocar comentarios en caso de considerarlo necesario.

Al finalizar la observación se sugiere realizar la valoración y colocar el puntaje. Debajo del instrumento se encuentra la escala para realizar la valoración final según el cumplimiento de los distintos ítems.

## **Entrevista a la persona educadora**

Este instrumento servirá para complementar, aclarar y/o analizar algunos aspectos que pudiesen haberse observado -o no- en la aplicación de los instrumentos anteriores, de manera más directa, uno a uno con la persona educadora.

Si bien, el proceso de facilitación de una sesión es probablemente el momento de mayor oportunidad, entendemos que pueda existir una posibilidad en la que algunos criterios de las 3 dimensiones a analizar no estén incluidos y por ello esta entrevista supone la oportunidad de analizar dichos criterios directamente con la persona educadora.

La entrevista puede grabarse o registrarse por escrito.

## **Entrevista a participantes**

Este instrumento permitirá tener una versión más profunda del proceso de facilitación al analizarlo desde un segundo componente externo, en este caso, de quienes reciben los conocimientos.

Con este instrumento, la persona implementadora también tendrá la oportunidad de observar un poco sobre el impacto directo de la facilitación, así como analizar de manera general la respuesta y retroalimentación de las participantes en la sesión.

En todos los casos que este instrumento se aplique, debe informarse previamente a la persona educadora y solicitarse permiso para entrevistar a un mínimo de dos y un máximo de 4 participantes del encuentro/taller.

Es importante valorar en qué medida las opiniones de las y los participantes coinciden con las acciones y opiniones de la persona educadora.

Las entrevistas pueden grabarse y/o registrarse por escrito.

## Algunas notas especiales respecto a los instrumentos

- Es de suma importancia subrayar que estos instrumentos funcionan como un conjunto que complementa el proceso de observación externa y que están sujetos a las peculiaridades del proceso.
- Como en todo proceso analítico, reconocemos que existen una serie de factores internos y externos que puedan influir dentro del proceso de observación, mismos que pueden o no ser percibidos con facilidad por parte de la persona que implementa el instrumento, así como por el hecho de que solo se observe una sesión de facilitación y no el programa completo.
- Los instrumentos no son absolutos ni están cerrados a su adecuación en términos de una observación y análisis más apegados al proceso y/o las peculiaridades de este.
- Aquí es donde se subraya la importancia de que la persona implementadora de los instrumentos tenga conocimientos previos sobre facilitación de programas y acciones de EIS, ya que esto le permitirá tener un criterio crítico y amplio, evitando sesgos provocados por los factores internos y externos que pudiesen influir el proceso de observación.
- Estos instrumentos deben aplicarse en una sola sesión, pero que forme parte de un programa de varias, que tenga como mínimo 8 horas en total por todas las sesiones.
- Recomendamos profundamente que la sesión a observar no sea la primera del programa, ya que esta siempre tiene una serie de complejidades en torno a la adaptación con el grupo y la respuesta al primer encuentro.
- Para su mejor análisis, todo proceso debe de incluir la mayor cantidad de instrumentos de observación posible, según lo permita.
- Los instrumentos deben aplicarse en su conjunto, ya que la valoración de las competencias resultará de la combinación de los resultados que surjan de la aplicación de cada uno de los instrumentos.
- En la parte final de cada instrumento debe completarse una valoración, que al final componen un resultado global de las competencias de la persona educadora.

# Instrumentos

## A. PLANILLA DE REVISIÓN DOCUMENTAL *(en todos los casos con y sin observación)*

Dimensión a evaluar	Respuesta S= 1   No=0	Comentarios
1. Tiene planificación escrita de la sesión y los materiales didácticos que utiliza.		
2. La sesión se enmarca en un plan de trabajo más amplio (currículum).		
3. Tiene claridad y adecuación de los objetivos, actividades.		
4. Contempla modalidad de evaluación y resultados esperados.		
5. Tiene un enfoque integral de la EIS. <sup>1</sup>		
6. Contempla la articulación con las familias, la comunidad, servicios de salud, servicios sociales u otros.		
<b>Puntaje Total</b>		

### Valoración según el puntaje total:

- 0-2 No desarrollado
- 3-4 En desarrollo
- 5-6 Desarrollado

Valoración Total .....

<sup>1</sup> Considerando las OTIES (UNESCO; ONUSIDA; UNFPA; ONUMUJERES; UNICEF y OMS (2018)[6]. “La educación integral en sexualidad es un proceso de enseñanza y aprendizaje basado en un currículo, sobre los aspectos cognitivos, emocionales, físicos y sociales de la sexualidad. Aspira a proveer a la niñez y a las personas jóvenes con los conocimientos, habilidades, actitudes y valores que los empoderen para: hacer de su salud, bienestar y dignidad una realidad; desarrollar relaciones sociales y sexuales respetuosas; considerar cómo sus elecciones pueden afectar su propio bienestar y el de otras personas; y, comprender y asegurar la protección de sus derechos a lo largo de sus vidas”. La misma debe: Utilizar como base la ciencia y el pensamiento crítico; Tener como fundamento los derechos humanos universales, y como parte de éstos los derechos sexuales y los derechos reproductivos; Centrarse en una perspectiva de igualdad y equidad de género; Reconocer las diversidades; Situarse en un encuadre de curso de vida, reconociendo la autonomía progresiva de los individuos; Convalidar una visión enriquecedora y positiva de la sexualidad; Impulsar la construcción de ciudadanía sexual y Promover una cultura de la promoción de la salud, la prevención y del cuidado de la salud sexual y reproductiva.

## B. GUÍA DE OBSERVACIÓN

### 1. Genera un clima apropiado para el aprendizaje de la EIS

**Dimensión a evaluar del educador/a**

**Respuesta**  
Sí= 1 | No=0

**Comentarios**

#### Comunicación

1. Respeta la diversidad de opiniones		
2. Utiliza lenguaje inclusivo <sup>2</sup>		
3. Mantiene un trato igualitario		
4. Evita juicios de valor		

#### Participación

5. Promueve la participación		
------------------------------	--	--

#### Desempeño

6. Contempla la planificación escrita		
7. Se adapta ante situaciones eventuales que surgen		
<b>Puntaje Total</b>		

#### Valoración según el puntaje total:

- 0-3 No desarrollado
- 4-5 En desarrollo
- 6-7 Desarrollado

*Valoración Total:* .....

<sup>2</sup> El lenguaje inclusivo hace referencia a toda expresión verbal o escrita que utiliza preferiblemente vocabulario neutro, o bien hace evidente el masculino y el femenino, evitando generalizaciones del masculino para situaciones o actividades donde aparecen mujeres y hombres. Guía de lenguaje inclusivo de género del Consejo Nacional de Cultura y las Artes del Gobierno de Chile 2017.

## 2. Adopta un enfoque integral de la EIS

**Dimensión a evaluar del educador/a**

**Respuesta**  
Sí= 1 | No=0

**Comentarios**

Analizar si la propuesta que lleva adelante el/la educador/a

### *Maneja contenidos científicamente correctos y apropiados*

1. Según la edad		
2. Según el desarrollo		
3. Según la cultura		

### *Aborda las dimensiones de la EIS*

4. Física		
5. Emocional		
6. Cultural		
7. Evita juicios de valor		

### *Maneja contenidos científicamente correctos y apropiados*

8. Derechos		
9. Género		
10. Perspectiva cultural		

*Problematiza estereotipos*

<b>11.</b> Sexuales		
<b>12.</b> Raciales		
<b>13.</b> Culturales		

*Promueve competencias psicosociales vinculadas con los temas que aborda*

<b>14.</b> Expresión de emociones		
<b>15.</b> Expresión de sentimientos		
<b>16.</b> Toma de decisiones		
<b>17.</b> Comunicación asertiva		
<b>Puntaje Total</b>		

**Valoración según el puntaje total**

- 0-6 No desarrollado
- 7-13 En desarrollo
- 14-17 Desarrollado

*Valoración Total:*.....

### 3. Usa una metodología activa, participativa y culturalmente apropiada

**Dimensión a evaluar del educador/a**

**Respuesta**  
Sí= 1 | No=0

**Comentarios**

*La propuesta metodológica que el/la educador/a lleva adelante*

1. Tiene a las y los participantes como el centro, promoviendo su participación y empoderamiento.		
2. Presenta un balance proporcional entre lo expositivo y el trabajo grupal y reflexivo.		
3. Procura vincular los contenidos con la vida cotidiana del grupo, de forma clara (asertiva y culturalmente apropiada)		
4. Utiliza dinámicas lúdicas.		

*El/la educador/a*

5. Conoce, demuestra interés, explica con claridad y se encuentra cómodo/a con los contenidos que desarrolla.		
6. Promueve la escucha atenta, el diálogo, considera y retoma las opiniones.		
7. Evita imponer sus ideas.		
8. Responde las preguntas (admitiendo aquellas sobre las que no tiene respuesta).		
9. Intercambia de forma respetuosa, honesta y constructiva.		
10. Procura llegar a conclusiones/ reflexiones al finalizar cada actividad.		
11. Implementa algún mecanismo para evaluar la sesión y el aprendizaje de los participantes.		
<b>Puntaje Total</b>		

### Valoración según el puntaje total:

- 0-5 No desarrollado
- 6-9 En desarrollo
- 10-11 Desarrollado

Valoración Total: .....

### Valoración Global de las competencias:

Es el resultado de la suma de los puntajes totales de cada instrumento y se realizará siguiendo la siguiente escala:

- 0-19 No desarrollado
- 20-27 En desarrollo
- 28-35 Desarrollado

Valoración Total: .....

**Importante:** Si bien se debe realizar una valoración global de las competencias, la evaluación por cada una de ellas permite tener una visión más detallada de los aspectos que debe fortalecer la persona facilitadora y/o educadora. Se sugiere dar una devolución en la que se detallen ambos aspectos (evaluación por competencia y global) con el fin de que este aporte a establecer un plan de mejora puntual.

## C. ENTREVISTAS CON OBSERVACIÓN

### D.1 Entrevista a persona educadora/facilitadora

- ¿Cuál es su formación en EIS?
- ¿Desde hace cuánto tiempo se desempeña en actividades de EIS?
- ¿De quién y cómo surgió la demanda para realizar este taller?
- ¿Tuvo contacto previo directo con alguien de la organización/institución o grupo que lo convocó para dar este taller? En caso afirmativo, describir como fue y en qué ha consistido
- ¿Ha tenido información previa sobre el grupo? (Características del mismo, formación previa en temas de EIS, etc.)
- ¿Qué tipo de información dispone del contexto institucional, social y cultural en que está desarrollando el taller?
- ¿Dispone de un modelo de planificación común para las actividades de EIS, o modifica el mismo según el contexto particular?

### Valoración general de la entrevista con observación

Esta entrevista debe complementar la observación considerando positivamente:

- Formación y/o experiencia en EIS
- Información previa del grupo y/o de la institución y/o contexto
- Coherencia de lo referido en la entrevista con lo observado

#### Escala para la valoración:

- No desarrollado (1)
- En desarrollo (2)
- Desarrollado (3)

Valoración total de la entrevista: .....

## E.2 Entrevista a participantes

- ¿Qué es lo que más te gustó y lo que menos te gustó del taller?
- ¿Las explicaciones y los contenidos tratados/trabajados te resultaron claros/ fáciles de comprender o, por el contrario, te resultaron confusos y te costó entenderlas? Explica brevemente por qué.
- ¿En qué medida los temas tratados te resultaron interesantes, cercanos a tu realidad y útiles para tu vida? ¿Por qué?
- ¿Cómo consideras que en el taller se dio lugar a la participación grupal, se respondieron las inquietudes, se respetaron y consideraron sus opiniones?
- ¿El taller te permitió ver/entender otras cosas de aquellos temas que nunca antes habías pensado? ¿Cuáles?
- ¿En qué medida las actividades te resultaron dinámicas y entretenidas?
- ¿Te sentiste cómoda/o en el taller?
- ¿Cómo calificarías el trabajo del educador/a? (excelente, muy bueno, bueno, regular o malo)
- ¿Volverías a participar de otro taller coordinado por este educador/a? ¿Lo recomendarías a otras personas de tu edad? ¿Por qué?

### Valoración general de la entrevista

Valorar positivamente la presencia de los siguientes aspectos:

- Las explicaciones y los contenidos le han resultado claros/fáciles de comprender
- Los contenidos le han resultado útiles y cercanos a su vida
- Siente que se dio lugar a la participación/consideración de opiniones /preguntas
- La metodología y actividades le resultaron dinámicas/entretenidas.

#### Escala para la valoración:

No desarrollado (1)

En desarrollo (2)

Desarrollado (3)

*Valoración total*

*de la entrevista:* .....

*Valoración global de las competencias del educador (suma de la valoración de todos los instrumentos aplicados)*

*Valoración numérica según el código (\*)*

Revisión documental	
Observación de sesión	
Entrevistas educador/a	
Entrevistas participantes opcional	
<b>Valoración total (**)</b>	

*(\*) Teniendo en cuenta la valoración nominal de cada uno de los ítems, complete la planilla con números según este código:*

No desarrollado .....1  
En desarrollo .....2  
Desarrollado .....3

*(\*\*) La valoración total surge de la suma de todos los instrumentos según la siguiente escala*

No desarrollado.....1-3  
En desarrollo.....4-6  
Desarrollado.....7-9 (or greater when applicable)