



Centro de Estudios sobre la Enseñanza
y el Aprendizaje del **Derecho**, A.C.

Criterios y directrices de Evaluación

Coordinación de evaluaciones

Presentación

Este documento se elaboró para contar con un referente que ayude a asegurar la calidad de las evaluaciones que se construyan y administren en el CEEAD. Se establecen criterios y directrices transversales a todas las fases del proceso de evaluación, para llevar a cabo evaluaciones válidas, confiables y útiles de acuerdo con los propósitos y usos previstos. Cubre todos los ámbitos de la evaluación —programas, políticas, instituciones y personas—. Como se advierte, se trata de orientaciones generales que tendrán que adaptarse y documentarse mediante protocolos de actuación y parámetros de calidad específicos acordes a cada modelo o proceso de evaluación en función de los objetivos que persiga y los usos previstos de sus resultados.

Estos criterios y directrices se elaboraron con base en las normas y estándares del Joint Committee (2009 y 2011) y se complementaron con algunos publicados por las Naciones Unidas (UNEG, 2017) principalmente aquellos que abordan aspectos de ética y responsabilidad social en la conducción y desarrollo de las evaluaciones. También se consideraron las pautas de otros documentos del CEEAD, elaboradas de manera colegiada en comités de personas expertas en derechos humanos, perspectiva de género, ética y responsabilidad profesional en el área del derecho (CEEAD, 2019a; 2019b y 2019c).

Asimismo, se incluye una sección en la que se presenta el rol del personal especializado en evaluación y las competencias profesionales que debe tener para desarrollar sus funciones en todas y cada una de las etapas del proceso de evaluación bajo su responsabilidad, incluyendo aspectos éticos y de responsabilidad profesional.

Introducción

El Centro de Estudios sobre la Enseñanza y el Aprendizaje del Derecho A.C. (CEEAD) es un centro de investigación independiente y sin fines de lucro, que se ha propuesto la misión de transformar la enseñanza y el ejercicio profesional del derecho en México. A través de su programa Reforma de Justicia Penal, busca desarrollar proyectos que impacten en la adecuada implementación y consolidación del Sistema de Justicia Penal Acusatorio (SJPA), enfocados principalmente en fortalecer las escuelas de derecho (de formación inicial y continua). Asimismo, mediante el proyecto Certificación para la Justicia en México (CEJUME) busca impactar en la formación y profesionalización de diversos operadores y operadoras del SJPA, como agentes del Ministerio Público, defensores y defensoras, asesores y asesoras jurídicas, personal facilitador y personal capacitador en el SJPA. A raíz de este proyecto de Certificación es que se conforma una coordinación en el CEEAD encargada del diseño, elaboración y administración de las evaluaciones que forman parte del modelo de certificación, así como de otras evaluaciones que sustenten diversos proyectos de evaluación presentes y futuros del CEEAD.

1. Criterios de evaluación

Las evaluaciones del CEEAD se rigen por seis estándares transversales, retomados del Joint Committee (JCSEE, 2009; 2010) y de la Naciones Unidas (UNEG, 2016), los cuales exigen que todo el proceso evaluativo se realice mediante un ejercicio profesional ético, útil, transparente, independiente, viable, inclusivo y con calidad técnica. Estos estándares son interdependientes: cada uno es necesario para que los otros se cumplan y en conjunto contribuyan a lograr los propósitos del proceso evaluativo. Por lo tanto, no cumplir con algún estándar impacta a los demás y en consecuencia a todo el proceso evaluativo.

Estándar transversal 1: ética profesional

La evaluación debe desarrollarse con ética profesional siguiendo los más altos niveles de integridad y respeto de las creencias, usos y costumbres de los entornos sociales y culturales en las que se lleve a cabo. Se deben respetar los derechos y dignidad de las personas evaluadas y de todas las partes involucradas en las fases del proceso de evaluación. Para ello, es necesario apegarse a principios éticos profesionales, desde los cuales se respete la legalidad, los derechos humanos y los acuerdos realizados entre quienes participan, considerando las diferencias individuales, contextuales y culturales que puedan presentarse entre las personas evaluadas. El personal evaluador debe respetar el derecho de las instituciones y de las personas a proporcionar información de manera confidencial y obtener el consentimiento informado de quienes aportan información confidencial para poder utilizarla, garantizando que, en caso de ser información sensible, no pueda rastrearse la fuente.

Estándar transversal 2: utilidad

Cuando se encarga y lleva a cabo una evaluación, debe existir una intención clara de utilizar los análisis, conclusiones o recomendaciones resultantes para fundamentar las decisiones y acciones de mejora de aquello que se somete a evaluación. Es decir, debe ser útil. Por ello, los resultados de la evaluación deben ofrecer, a los distintos usuarios y usuarias, información relevante para tomar decisiones orientadas a mejorar los programas o políticas evaluadas, o bien al desarrollo profesional de las personas evaluadas, con base en sus cualidades y áreas de oportunidad. La utilidad de la evaluación se manifiesta cuando realiza aportaciones pertinentes y oportunas al aprendizaje institucional, los procesos fundamentados de adopción de decisiones y la rendición de cuentas de los resultados. Asimismo, la contribución de las evaluaciones puede ir más allá de la organización, al generar conocimiento y empoderar a las partes interesadas. Para conseguir lo anterior, el personal evaluador ha de identificar las necesidades de los usuarios y las usuarias de la evaluación.

Estándar transversal 3: transparencia

El proceso evaluativo debe darse en un marco de rendición de cuentas hacia las personas. En otras palabras, debe ser transparente. Por lo anterior, se requiere documentar y organizar la información de todos los procedimientos y actividades del proceso evaluativo, así como comunicar la información a los usuarios y las usuarias para favorecer el uso correcto de la evaluación, considerando sus alcances y limitaciones, evitando usos no previstos de los resultados de las evaluaciones.

Estándar transversal 4: independencia

Es necesario que la evaluación se realice con independencia para favorecer la imparcialidad del personal evaluador e impedir que esté sujeto a presiones indebidas durante el proceso. La independencia consiste en la capacidad del personal evaluador para desempeñar su labor con objetividad y con acceso a información sobre la intervención que es motivo de la evaluación. Asimismo, que disponga de recursos adecuados para llevar a cabo su tarea. La imparcialidad debe estar presente en todas las fases del proceso evaluativo, incluidas la planificación de la evaluación, la formulación del mandato y el alcance, la provisión de acceso a las partes interesadas, la realización de la evaluación y la exposición de los hallazgos y recomendaciones. Esto implica que el equipo evaluador no debe haber sido directamente responsable de establecer la política, el diseño o la gestión general de la intervención que es motivo de la evaluación ni esperar serlo en un futuro cercano.

Estándar transversal 5: viabilidad

La evaluación debe de ser viable. Para ello, es necesario que cuente con los recursos suficientes para alcanzar sus propósitos. Se deben considerar los recursos necesarios y disponibles tanto económicos, humanos y técnicos. Asimismo, deben usarse de manera eficiente, para desarrollar todas las etapas del proceso evaluativo en el tiempo establecido y acordado por las partes interesadas.

Estándar transversal 6: inclusividad

Para realizar la evaluación es fundamental tener una mirada inclusiva, que garantice que está disponible para quienes tienen derecho a ella. De igual forma, que asegure que todas las personas se encuentren en igualdad de oportunidades durante todo el proceso, independientemente de su origen étnico, cultural, social, opción afectivo-sexual, diversidad funcional de personas con discapacidad, características socioeconómicas o cualquier otro factor ajeno a la evaluación. Conlleva eliminar los sesgos potenciales durante todo el proceso evaluativo y, con esto, reducir la varianza irrelevante para el constructo a evaluar. Para lo anterior, se deben identificar y considerar las características de la población que será evaluada, en la planeación, elaboración, aplicación y calificación de los instrumentos; así como en la emisión, difusión y uso de resultados, utilizando un lenguaje no discriminatorio e inclusivo (INEE, 2019). En consecuencia, desde una perspectiva de cohesión social, la evaluación debe ser un instrumento que contribuya a mejorar el desarrollo personal y la transformación social.

Estándar transversal 7: calidad técnica

Es fundamental que la evaluación tenga calidad técnica para generar juicios sustentados sobre el dominio a evaluar. El personal, los procedimientos y las técnicas del proceso evaluativo deben cumplir con propiedades técnicas suficientes para generar credibilidad ante las personas evaluadas. La credibilidad se sustenta en la independencia, la imparcialidad y en una metodología rigurosa en todas las fases del proceso de evaluación. La transparencia y el uso de enfoques inclusivos en los que participan las partes interesadas, también contribuyen a la calidad de los resultados; y a la de las recomendaciones que se derivan del análisis atento, explícito y sensato de los datos objetivos, fiables y válidos disponibles, con base en el uso del enfoque de métodos mixtos (de complementariedad cuantitativa y cualitativa) en todas las fases del proceso evaluativo.

Para resultar creíbles, las evaluaciones deben llevarse a cabo de forma ética y ser gestionadas por personal evaluador que demuestre competencia profesional. De igual forma, el proceso evaluativo debe de someterse a revisiones continuas por parte de especialistas en el dominio a evaluar y de personas que conozcan los factores socioculturales de la población objetivo, para asegurar la calidad técnica en cada aplicación y a lo largo del tiempo.

2. Directrices para la evaluación

Para el CEEAD resulta importante que los productos que desarrolla, además de cumplir con normas y estándares técnicos de la evaluación, retomem directrices que guíen transversalmente el proceso evaluativo, para evitar sesgos derivados de problemas sociales existentes en México y que se encuentran presentes, también, en su sistema de impartición de justicia. Por ello, a través del trabajo de cuerpos colegiados, se emitieron pautas para garantizar que tanto los materiales didácticos que produce, los cursos de formación que ofrece y las evaluaciones que desarrolle se hagan con respeto a los derechos humanos y con perspectiva intercultural y de género, así como con una actuación ética y responsabilidad profesional. En la siguiente sección se presentan las directrices que se adoptarán en las evaluaciones producidas en el CEEAD.

Derechos humanos

A partir de la reforma constitucional de derechos humanos (DOF, 2011) se establece la obligación de todas las autoridades de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, sin embargo, no ha sido posible consolidar un sistema de justicia penal que los respete plenamente. La vulneración de estos derechos se explica por las limitaciones estructurales, institucionales y la falta de capacidad en el tema por parte de las y los operadores del SJPA.

Por lo anterior, no es suficiente mejorar los diseños institucionales. También es necesario fomentar en las personas que operan el SJPA los conocimientos y habilidades en la materia, para asegurar el cumplimiento adecuado de sus obligaciones y funciones. En este aspecto, se debe distinguir entre la importancia de que las y los operadores conozcan el marco jurídico aplicable de los derechos humanos, la capacidad argumentativa y metodológica para su aplicación, y su forma de interactuar con distintos actores con un uso correcto del lenguaje, evitando acciones discriminatorias. Para contribuir con lo establecido anteriormente, se deberán tomar en cuenta en la elaboración de reactivos, tareas evaluativas y rúbricas de los instrumentos de evaluación, las siguientes recomendaciones (CEEAD, 2019a; SEGOB, 2016):

- a) Usar lenguaje incluyente que no fomente la discriminación de grupos en situación de vulnerabilidad.
- b) Evitar el uso de estereotipos que generen exclusión, discriminación o vulneren los derechos humanos.
- c) Utilizar lenguaje no incluyente o el uso de estereotipos en casos, ejemplos o situaciones solamente si son necesarios para llevar a cabo la evaluación de los contenidos (por ejemplo, un caso de violencia contra un miembro de la comunidad LGBTI para evaluar discriminación).

Enfoque intercultural

Para asegurar la validez de la evaluación, además de los procesos técnicos, resulta esencial considerar el contexto sociocultural de las personas evaluadas, reconociendo sus valores, creencias, experiencias sociales diarias, así como sus patrones de comunicación, la variedad en el lenguaje, la epistemología y las condiciones socioeconómicas en las que se desenvuelven. El contexto sociocultural se debe entender como la base desde la cual las personas sustentantes interpretarán los contenidos de un documento, curso de formación o evaluación. En el caso de la evaluación, determina cómo contestarán los reactivos o tareas evaluativas, impactando directamente en el dominio que se desea evaluar.

Lo anterior implica que la evaluación sea consistente con la diversidad cultural, el pensamiento y el lenguaje de la población objetivo. Para lograrlo se han de incorporar estrategias desde las etapas de planeación y desarrollo de los instrumentos de evaluación, para prevenir sesgos potenciales; esto mediante pruebas sobre la manera en que las personas sustentantes interpretan los reactivos o tareas evaluativas, que ayudarán a detectar y en su caso corregir fuentes posibles de sesgo en la aplicación. Si bien las acciones necesarias para evitar el sesgo cultural deben tomarse durante todo el proceso de desarrollo y administración de la evaluación, después de cada aplicación y antes de hacer públicos los resultados, se debe asegurar que los resultados no muestran algún tipo de sesgo cultural (Solano-Flores, 2011; Solano-Flores y Nelson-Barber, 2001; Solano-Flores y Milbourn, 2016).

Perspectiva de género

La violencia de género, entendida exclusivamente como violencia contra las mujeres, es un problema que se ha normalizado en las instituciones de justicia y permea el ámbito penal. Desde lo legislativo hasta lo judicial, la violencia de género favorece la impunidad en los casos en los que las mujeres se presentan como víctimas.

El CEEAD se ha propuesto incorporar la perspectiva de género en sus métodos e instrumentos de evaluación, no solamente para evitar replicar estereotipos o conductas dañinas, sino también para identificar prácticas procedimentales incorrectas en materia de género por parte de quienes operan el SJPA. La perspectiva de género en los métodos e instrumentos de evaluación del CEEAD se debe de comprender como un eje transversal en su construcción (SEGOB, 2016), cuidando que los contenidos incluyan la perspectiva de género más allá de su evaluación como parte de un contenido específico. Los métodos e instrumentos de evaluación y los documentos relacionados con su construcción y reporte de resultados deben de utilizar un lenguaje no sexista en todo momento, visibilizando a la mujer y equilibrando las asimetrías de género. Sin embargo, es importante asegurar que el uso de lenguaje no sexista interfiera con el dominio a evaluar, por lo que se atenderán las siguientes recomendaciones que permiten tener alternativas en la redacción (CEEAD, 2019b; CONAPRED, 2009 y 2015):

- a) Utilizar sustantivos colectivos no sexuados o retomar las funciones del personal a representar. Por ejemplo, se puede sustituir “el defensor” por “la defensa” o “el fiscal” por “la fiscalía”. Para redactar casos o ejemplos, si el género resulta irrelevante, se pueden desarrollar utilizando abstractos como “Persona A”.
- b) Alternar los géneros de los sujetos de una misma función presentes en el método o instrumento de evaluación, con el fin de visibilizar en la función a ambos.
- c) Utilizar pronombres que representen a ambos géneros, por ejemplo, “las y los agentes del Ministerio Público”.
- d) Utilizar diagonales o paréntesis, si se desconoce el género del receptor, por ejemplo “estimada/o” o “estimado(a)”.
- e) Evitar replicar estereotipos de género en los instrumentos y documentos asociados, sin que esto implique fomentar la invisibilización de la desigualdad y violencia que enfrentan las mujeres. En los casos donde un desequilibrio de poder entre hombres y mujeres resulte relevante para la evaluación, es posible presentar situaciones con estas características.

Ética y responsabilidad de los profesionales del derecho

La práctica del derecho dentro del SJPA implica normas jurídicas y valores morales que se ejercen dentro de escenarios dilemáticos donde distintos valores se contraponen. El derecho positivo, al no regular situaciones en particular, no es suficiente para resolver los dilemas que se presentan en el ejercicio de la profesión, abriendo estos a la discrecionalidad del operador u operadora. Debido a la actividad compleja de la práctica del derecho dentro del SJPA, en las evaluaciones se deberán seguir las siguientes recomendaciones (CEEAD, 2019c):

- a) Evaluar la respuesta ante una situación y el proceso deliberativo que realizó el operador o la operadora.
- b) Utilizar como evidencias para la evaluación auténticas muestras del trabajo del personal operador en su actividad profesional, que retomen su actuación en el contexto laboral.

3. Funciones y perfil del personal evaluador

Para implementar adecuadamente las normas y los estándares transversales y específicos de cada fase de la evaluación, se requiere contar con personal evaluador profesional que coordine y desarrolle los procedimientos, análisis y materiales para las distintas fases de los procesos de evaluación. El personal evaluador debe contar con un perfil profesional, formación, experiencia y principios que aseguren un conjunto de competencias para el correcto ejercicio de sus funciones (Pérez Carbonell, Perales Montolío, y Chiva Sanchis, 2009). A continuación, se presentan las competencias necesarias para llevar a cabo funciones, roles y responsabilidades centrales en la coordinación y control de las distintas etapas del proceso de evaluación (Leyva y Jornet, 2006; Pérez Carbonell, et al., 2009):

Competencia conceptual: El personal evaluador requiere capacidades cognitivas que permitan desarrollar un proceso evaluativo con base en la experiencia ganada durante el desarrollo histórico de la investigación evaluativa y sus fundamentos teóricos. El personal evaluador debe integrar en su práctica los conocimientos sobre enfoques teóricos, métodos de investigación, técnicas para desarrollar estándares de desempeño e indicadores, procesamiento de datos, estadística, técnicas de muestreo, métodos e instrumentos de evaluación, estándares legales, entre otros.

Competencia técnica y metodológica: La evaluación necesita procesos rigurosos de investigación para definir el dominio objeto de la evaluación, la elaboración de los métodos e instrumentos y el análisis e interpretación de datos. Por lo anterior, es importante que el personal evaluador domine la metodología de la investigación evaluativa para aplicarla en distintos ámbitos.

Competencia contextual: El contexto específico impacta en las evaluaciones y viceversa. Por ello, es importante que el personal evaluador comprenda el contexto político, social, económico y cultural en el cual se desarrollará la evaluación. Esto ayuda a evitar fuentes potenciales de invalidez y sesgo en los métodos e instrumentos, permite tener flexibilidad en el proceso evaluativo ante las distintas situaciones que se puedan dar en un proceso y empuja a adoptar perspectivas o enfoques evaluativos apropiados al contexto.

Competencia en comunicación interpersonal: Un proceso evaluativo implica la interacción y cooperación entre distintos actores, por lo tanto, es necesario que el personal evaluador tenga un uso efectivo de la comunicación escrita y oral, con el objetivo de comunicar los enfoques, métodos e importancia de la evaluación, advirtiendo riesgos de usar los resultados para propósitos no previstos en la planeación. Adicionalmente, requieren contar con una comunicación empática y responsable con los diferentes actores del proceso (sustentantes, especialistas, usuarios de la información, entre otros).

Competencia integrativa: El personal evaluador debe integrar el conocimiento teórico con las habilidades técnicas y la experiencia adquirida, para llevar a cabo procesos de evaluación en distintos ámbitos y contextos.

Competencia adaptativa: La evaluación se da en condiciones cambiantes, por lo tanto, el personal evaluador debe contar con la capacidad de ajustarse a las nuevas condiciones que se presentan. Asimismo, debe de llevar a cabo una actualización permanente, con un interés especial por la investigación y la metaevaluación.

Estas competencias deben de ejercerse desde una ética profesional (APA, 2017; Buendía y Berrocal, 2005) que no es independiente de ellas, sino un complemento necesario. La participación de distintos actores en el proceso evaluativo conlleva diversos intereses que el personal evaluador profesional debe de considerar, no solamente por sus resultados inmediatos, sino por las implicaciones y efectos que la evaluación puede tener en las partes implicadas. Respetar la seguridad, dignidad y autovaloración de las personas involucradas y desempeñarse con honestidad y honradez durante el proceso de evaluación, salvaguarda la validez del proceso e impacta en la utilidad de la evaluación (JCSEE, 2009).

Referencias

Buendía, L. & Berrocal, E. (2005). *Ética de la evaluación. Problemas de la medición y la evaluación educativa. Estándares e indicadores para analizar la realidad educativa*. Valencia: Grupo GEM.

CEEAD. (2019a). *Lineamientos de Derechos Humanos para la evaluación y formación de las y los operadores del Sistema de Justicia Penal*. CEEAD.

CEEAD. (2019b). *Lineamientos de Perspectiva de Género para la evaluación y formación de las y los operadores del Sistema de Justicia Penal*. CEEAD.

CEEAD. (2019c). *Lineamientos de Ética y Responsabilidad Profesional para la evaluación y formación de las y los operadores del Sistema de Justicia Penal*. CEEAD.

CONAPRED. (2009). *10 recomendaciones para el uso no sexista del lenguaje* [Segunda edición]. https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/18_10_recomendaciones_para_el_uso_Ax.pdf

CONAPRED. (2015). *Recomendaciones para el uso incluyente y no sexista del lenguaje*. https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/GuiaBasica-Uso_Lenguaje_INACCSS.pdf

DOF. (2011). DECRETO por el que se modifica la denominación del Capítulo I del Título Primero y reforma diversos artículos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. *Diario Oficial de la Federación*. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5194486&fecha=10/06/2011

Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas (2016). *Normas y estándares de evaluación*. UNEG. <http://www.unevaluation.org/2016-Norms-and-Standards>

INEE. (2019). *Criterios técnicos específicos para la prevención de sesgo potencial en instrumentos de evaluación educativa*.

Joint Committee on Standards for Educational Evaluation (2009). *Personnel Evaluation Standards*. Sage. <http://www.jcsee.org/personnel-evaluation-standards>

Joint Committee on Standards for Educational Evaluation (2011). *Program Evaluation Standards*. Sage. <http://www.jcsee.org/program-evaluation-standards>

Leyva, Y. & Jornet, J. M. (2006). *El perfil del evaluador educativo*. Séptimo Foro de Evaluación Educativa.

Pérez Carbonell, A., Perales Montolío, M. J. & Chiva Sanchis, I. (2009). Profesionalización del evaluador educativo. En J. M. Jornet Meliá, & Y. E. Leyva Barajas, *Conceptos, metodología y profesionalización en la evaluación educativa* (págs. 77-91). INITE.

Solano-Flores, G. (2011). Assessing the cultural validity of assessment practices: An introduction. En M. R. Basterra, E. Trumbull & G. Solano-Flores, *Cultural validity in assessment* (págs. 3-21). Routledge.

Solano-Flores, G. & Milbourn, T. (2016). Capacidad evaluativa, validez cultural y validez consequential en PISA. *RELIEVE*, 22(1)

Solano-Flores, G. & Nelson-Barber, S. (2001). On the cultural validity of science assessments. *Journal of Research in Science Teaching*, 38(5), 533-573.