

*FACULTAD EN CIENCIAS DE LA SALUD*

*CARRERA: MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA CLINICA GRUPAL*



*CURSO: TECNICAS DE OBSERVACIÓN / PRACTICA GRUPAL III*

*LIBRO: INVESTIGACION: UN CAMINO AL CONOCIMIENTO UN  
ENFOQUE CUALITATIVO Y CUANTITATIVO.*

*AUTOR: RODRIGO BARRANTES ECHEVERRIA*

*AÑO DE EDICIÓN: 2006*

*PROFESORA: ANA PEÑARANDA GONZALEZ*

## Recursos auxiliares que se pueden utilizar en la observación

Las técnicas de observación tienen como finalidad describir y registrar sistemáticamente las manifestaciones de la conducta del sujeto, como resultado de una constante observación del mismo.

Los principales instrumentos que se emplean en las técnicas de observación son: los registros de rasgos, las escalas estimativas, los registros anecdóticos y las entrevistas.

En el proceso de observación científica u observación controlada, existen una serie de instrumentos que sirven para que el investigador se apoye en su labor y pueda con más facilidad recolectar la información. Ese es el caso de las "hojas de cotejo", las encuestas, las escalas, entre otras.

¿Qué les parece si conversamos sobre estos instrumentos? Bueno, creemos que es importante que un investigador conozca de éstos y pueda construirlos y aplicarlos cuando sea necesario.

### **LA HOJA DE COTEJO**

Al observar algún fenómeno, el investigador no siempre podrá retener de memoria toda la información. Tampoco podrá siempre grabarla, por lo que puede utilizar un instrumento muy sencillo denominada "hoja de cotejo". Este es una matriz de doble entrada en la que se anota en las filas los conceptos o aspectos que voy a observar y en las columnas la calificación que otorgo a esa observación. Para elaborar estas hojas, debo tener muy claro el objetivo que quiero lograr, los indicadores que se desea observar, y el tipo de calificación que deseo otorgar. Por ejemplo, si voy a una biblioteca, y mi objetivo es determinar las condiciones de la planta física: espacio, iluminación, ventilación, distribución de los muebles, estantería, etc., podría elaborar una hoja que contenga esos aspectos en la filas y una calificación en las columnas que podría ser: excelente, muy buena, bueno, malo o tal vez, aceptable, inaceptable, o adecuado, inadecuado, lo cual depende de mi objetivo de investigación. Podría ser "sí", "no", o cualquier calificación que esté de acuerdo con lo que deseo observar. La técnica consiste en marcar con una "X" la casilla que mejor se ajuste a lo observado

Por ejemplo:

CALIFICACION	EXC.	MB	B	R	M
ASPECTOS OBSERVADOS					
La ventilación de la biblioteca es		X			
La iluminación natural es				X	
La iluminación artificial es			X		

## LAS ESCALAS

Los seres humanos tenemos actitudes muy diversas hacia objetos o símbolos, por ejemplo hacia el aborto, la familia, el racismo, la religión, la política, etc. Puede definirse actitud como una predisposición aprendida para responder consistentemente de una manera favorable o desfavorable respecto de un objeto o símbolo. a. Fishbein y Ojzen, citados por Hernández, Fernández y Baptista, 1991, p. 263).

Las actitudes se relacionan directamente con el comportamiento que tenemos en torno a esos objetos y símbolos' a que se hace referencia. Por ejemplo, si mi actitud hacia la política es negativa, muy difícilmente pueda participar en ella u opinar favorablemente de los políticos. Las actitudes son un indicador de la conducta, pero no es la conducta en sí. Son. "síntomas" y no "hechos", dice Padua, es como una "semilla" que bajo ciertas condiciones puede "germinar".

La actitud tiene dos propiedades: dirección (positiva o negativa) **intensidad** (alta o baja).

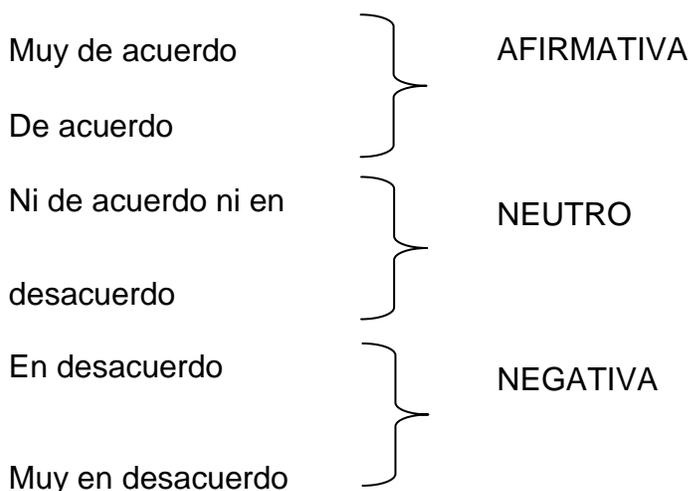
Las formas más conocidas para medir actitudes son las escalas, entre las que se encuentra la de Likert (la de escalamiento), la de deferencial semántico y la de Guttman.

## Escalas tipo Likert

Este es un enfoque que se desarrolló en los años treinta por Rensis Likert y consiste en un conjunto de ítemes presentados en forma de afirmaciones, ante los cuales se pide la reacción de los sujetos a los que se les administra. El sujeto debe escoger uno de los cinco puntos de la escala y a cada uno de éstos se les asigna un valor numérico.

Al final se obtiene una puntuación total sumando las obtenidas en relación con cada afirmación.

Las afirmaciones deben llevar un orden lógico y es recomendable que no excedan en veinte palabras. Por ejemplo: "Visitar la escuela es una obligación de cualquier padre responsable".



Pueden variarse los distractores a "definitivamente sí", "probablemente sí", etcétera.

Para puntuar, si se está muy de acuerdo con la afirmación, puede dársele un valor de 5 a ese distractor y 4, 3, 2, 1, a los siguientes; si estamos muy en desacuerdo con la afirmación, a ésta le daríamos el valor 5, 4, 3, 2, 1 a las restantes.

Por ejemplo:

"El empleado público no es muy atento en su trato".

- ( ) Muy de acuerdo ( 5 )
- ( ) De acuerdo ( 4 )
- ( ) Ni de acuerdo, ni en ( 3 )
- ( ) En desacuerdo ( 2 )
- ( ) Muy en desacuerdo ( 1 )

"Los servicios que presta la Caja Costarricense de Seguro Social son en general muy buenos".

- ( ) Muy de acuerdo ( 1 )
- ( ) De acuerdo ( 2 )
- ( ) Ni de acuerdo, ni en ( 3 )
- ( ) En desacuerdo ( 4 )
- ( ) Muy en desacuerdo ( 5 )

Las puntuaciones, como se dijo, se obtienen sumando los valores obtenidos respecto de cada frase.

Una puntuación se considera alta o baja, respecto del total de puntos máximos y mínimos por obtener.

Por ejemplo, si son ocho frases, el valor máximo sería 40 (8 x 5) y el mínimo 8 (8 x 1), entonces el valor sería para una actitud muy desfavorable y 40 para una actitud muy favorable, de ahí que el 16, 24 y el 32 sean los límites para las otras categorías.

La escala de Likert es una medición ordinal; sin embargo, es común que se trabaje como si fuera de intervalo.

Estas escalas parten del principio de que los ítemes o afirmaciones miden la actitud hacia un único concepto subyacente, y en ella cada ítem tiene igual peso.

En términos generales, estas escalas se construyen generando un elevado número de afirmaciones que califiquen al objeto de actitud y debe administrarse a un grupo piloto para obtener las puntuaciones del grupo en cada afirmación.

Estas puntuaciones se correlacionan con las del grupo a toda la escala (la suma de las puntuaciones de todas las afirmaciones). Las afirmaciones cuya puntuación se correlacione significativamente con las puntuaciones de toda la escala, se seleccionan para integrar el instrumento de medición definitivo. Además, deberá calcularse la confiabilidad y la validez de la escala.

## **LAS ENCUESTAS**

Hay dos tipos principales de encuestas: las que se aplican en forma escrita y que se denominan cuestionario y las que se aplican oralmente, y se les llama entrevista.

El uso de encuestas en una investigación, requiere de ciertas reglas que nos permitan acceder a la información en forma científica. La primera es que debe ser un proceso sistemático, o sea, que cualquier investigador que repita su aplicación obtenga los mismos resultados.

La única forma de conocer lo que las personas piensan es preguntando a éstas.

Esto que parece tan sencillo se complica cuando hay que hacerla a una gran cantidad de personas. Elegir bien a los sujetos objetos del cuestionamiento, seleccionar adecuadamente las preguntas, definir el tipo de encuesta por aplicar y organizar las respuestas para ser analizadas, deben ser objetivos de la planificación de una buena encuesta.

Con las encuestas pueden conocerse: opiniones, actitudes, creencias, intenciones, impactos, distribuciones, actividades, hábitos, condiciones, ingresos, etc.

Según Pulido, hay ciertos pasos que son comunes para la aplicación de encuestas:

- 1º) Definición de la población y de la unidad muestral. La población es el conjunto de personas del cual se desea conocer su opinión. Este puede abarcar a todos los elementos o un subconjunto de ésta. La unidad muestral se refiere a quién va a contestar.
- 2º) Selección y tamaño de la muestra. Si se decide escoger un subconjunto de la población, debe definir cómo seleccionar ésta. Para ello, hay que localizar los datos que nos ayudarán a seleccionar las unidades muestrales: totalidad, lista de componentes, direcciones, etc. En este proceso puede hacerse uso de un especialista en estadística.
- 3º) Material para realizar la encuesta. Lo más importante es la preparación del instrumento (cuestionario o entrevista), o sea, la elaboración de las preguntas. Deben tenerse claros los temas en los que desea obtener información, el tipo de preguntas por utilizar (cerradas o abiertas), las formas de evaluar la información, formas de corregir, la fiabilidad y validez del procedimiento. Debe consultarse expertos sobre estos temas, revisar encuestas ya aplicadas, poner atención a la redacción para que las cuestiones sean claras y concisas. Podría poner a prueba un borrador de la encuesta con un grupo piloto (preprueba).
- 4º) Organización del trabajo de campo. Este es un trabajo que puede hacerse individualmente o contratar personas que colaboren en el proceso (depende de la cantidad y la forma de recoger los datos) puede hacerse por teléfono o llegando donde se ubican los participantes. Todo esto debe planearse con cuidado y extremando los detalles como pedir permisos, tener claro los desplazamientos, el tiempo por utilizar, etcétera.
- 5º) Tratamiento estadístico. Según sea el tipo de análisis que desea hacerse, se debe, por lo general, tener codificada las respuestas de manera que pueden registrarse éstas en un código (verbal o numérico).

De esta forma, los resultados pueden ser introducidos en un ordenador o microcomputadora para su posterior análisis. El análisis debe responder al tipo de preguntas elaboradas. Pueden hacerse mediciones generales para cada pregunta, cruzar información y elaborar cuadros y gráficos que resalten esos resultados.

- 6°) Discusión de los resultados: Aunque esta fase no es específica de una encuesta, es un paso importante, ya que presenta particularidades que deben ser consideradas. Por ejemplo, el tipo de análisis que generalmente se hace en una encuesta, permite extraer conclusiones, pero no en términos causales.

Ahora podremos conversar sobre algunas características propias del cuestionario y la entrevista. Empecemos con el cuestionario que es el más utilizado por poseer características de las que ya hablaremos.

## **CUESTIONARIO**

Puede decirse que el cuestionario es un instrumento que consta de una serie de preguntas escritas para ser resuelto sin intervención del investigador.

Según Gómez, las funciones básicas del cuestionario son: obtener, por medio de la formulación de preguntas adecuadas, las respuestas que suministren los datos necesarios para cumplir con los objetivos de la investigación. Para ello, debe obtener información pertinente, válida y confiable. Para lograr esto, el investigador debe conocer muy bien el problema por investigar, los objetivos propuestos (o hipótesis), las variables y sus indicadores o la operacionalización de éstas.

Este proceso debe ser cuidadoso, no deben excluirse preguntas claves, ni deben incluirse aquellas que no sean relevantes, lo que no solo economiza tiempo y dinero, sino que también puede evitar el cansancio del informante.

Las preguntas de un buen cuestionario deben reunir dos cualidades fundamentales: confiabilidad y validez.

Otra función básica del cuestionario es ayudar al entrevistador en la tarea de motivar al encuestado para que comunique la información requerida.

La redacción y el orden de las preguntas son detalles que deben cuidarse al máximo para lograr este objetivo.

El contenido de las preguntas de un cuestionario pueden ser tan variado como los aspectos que se midan por medio de éste. Hay dos tipos básicos de preguntas: cerradas o abiertas.

Las preguntas cerradas contienen categorías u opciones de respuestas, o sea, se presenta al sujeto las posibilidades de respuesta y ellos deben circunscribirse a éstas. Estas respuestas pueden ser dicotómicas (dos opciones de respuesta) o incluir varias opciones de respuesta.

Por ejemplo:

¿Votó usted en las últimas elecciones nacionales para elegir presidente del país?

Sí

No

Es una pregunta cerrada con respuesta dicotómica.

¿Cuál es su estado civil?

Casado

Divorciado

Viudo

Soltero

Unión libre

Es una pregunta cerrada con varias opciones para la respuesta.

Las preguntas abiertas no delimitan de antemano las respuestas. El número de categorías de respuestas es muy elevado y es casi imposible definir con anticipación las posibles respuestas.

Por ejemplo:

¿Qué opina de las telenovelas?

¿Cuáles son las causas en el deterioro de la red vial en Costa Rica?

A veces, se incluyen solamente preguntas "cerradas", otras veces únicamente "abiertas", pero en algunos cuestionarios se combinan ambos.

Estos tipos de preguntas tienen sus ventajas y desventajas: las preguntas cerradas tienen como ventaja que son fáciles de codificar y requieren de un esfuerzo menor por parte de los que responden. Por otro lado, tienen como desventaja que limitan las respuestas y son más difíciles de confeccionar, porque se requiere conocer éstas.

Las preguntas abiertas son útiles cuando no se tiene mucha información sobre las posibles respuestas o cuando se desea profundizar sobre una opinión. Como desventaja puede anotarse que lleva un trabajo arduo el codificar, clasificar y analizarlas. Pueden ser difíciles de responder por personas limitadas o con complicaciones para expresarse por escrito. También, en su aplicación, se requiere de mayor tiempo y esfuerzo.

La elección del tipo de preguntas para un cuestionario depende del grado en que puedan anticiparse las respuestas, los tiempos de que se disponga para codificar y el nivel de profundidad que se requiera en estas. Para tomar esta decisión, deben analizarse una por una las variables, los indicadores, las características de la población y de la muestra (si es del caso), y el tipo de análisis que desea efectuarse.

Con respecto a cuántas preguntas se deben formular por variable, eso depende del tipo mismo de variable. Algunas veces una pregunta será necesario, pero en otras ocasiones pueden ser varias y, a veces, todo un instrumento (por ejemplo una escala) serán necesarias para recolectar esa información. Lo importante es hacer solamente las preguntas necesarias.

Siempre que desee hacerse un análisis estadístico, especialmente si éste se efectuara en una computadora o procesador, es necesario codificar las respuestas, o sea, asignarles un símbolo o valor numérico a las posibles respuestas. Cuando son preguntas cerradas, es posible codificar a priori e incluir esta pre codificación en el cuestionario.

Por ejemplo:

¿Estudia usted en una universidad estatal?

1 ( ) sí      0 ( ) no

En las preguntas abiertas no puede darse la precodificación. La codificación será posterior, es decir, una vez que se tengan las respuestas. Esto ayudará al análisis de los resultados.

Seguramente, usted se estará preguntando ¿qué característica debe tener una pregunta? Al respecto le daremos una síntesis de éstas:

Las preguntas deben ser claras y comprensibles para los que responden. La claridad no debe sacrificarse en aras de la concisión. Debe incluirse las palabras que sean necesarias para comprender la pregunta. Lo que debe evitarse son las repeticiones y el estilo complicado (barroco).

Las preguntas no deben incomodar al que responde. Hay temáticas en que deben utilizarse preguntas muy sutiles. Por ejemplo, no es recomendable preguntar: ¿es usted drogadicto? Este tipo de preguntas puede incomodar al que responde. En este caso, se puede utilizar una escala de actitud o preguntas indirectas que lleven a la respuesta deseada. Temas como la prostitución, el homosexualismo, la pornografía, los anticonceptivos, la drogadicción, son de difícil trato.

Las preguntas no deben inducir a la respuesta. Hay preguntas que incitan a una respuesta, por ejemplo: "¿Es el sistema educativo costarricense eficiente?" o "¿Es el actual presidente una persona culta e inteligente?" o "¿Es perjudicial para la salud mental del niño ver muchas horas de televisión?", todas anticipan a una respuesta.

Debe evitarse la calificación de algunos hechos, personajes o aspectos de la vida diaria. Este tipo de preguntas debe replantearse de tal forma que no se insinúe la respuesta.

-Las preguntas no deben llevar una carga emocional fuerte o apoyarse en instituciones o ideas respaldadas socialmente. Este tipo de preguntas induce a respuestas. Por ejemplo, la iglesia católica considera pecado el aborto. Sería inconveniente preguntar:

"¿usted qué opina del aborto?"

-La sociedad no ve con buenos ojos la homosexualidad, ¿está usted de acuerdo con que en su empresa se contrate homosexuales?

**Replantee las preguntas que le damos como no adecuadas en forma correcta.**

-Expresiones como: "La mayoría de las personas piensan... ", "La iglesia considera... ", "Los padres de familia opinan... ", etc., no deben ser parte de una pregunta, pues sesgan las respuestas.

Las preguntas con varias respuestas y donde debe elegirse una sola, pues el orden de éstas pueden inducir a una contestación prejuiciada. Por ejemplo, señale el mejor funcionario del gobierno.

Presidente  Ministro...

Ministro...

-Las preguntas no deben ser formuladas en negativo, ya que no se sabe si la respuesta va dirigida a la negación o al resto del contenido. Por ejemplo, ¿no asiste usted a las reuniones organizadas por el profesor guía del grupo al que pertenece su hijo?

sí  no

-Las preguntas no deben contener dos cuestiones (bidimensionales), máxime si es una pregunta cerrada o si pide una respuesta.

Por ejemplo, ¿está usted de acuerdo con la propuesta del gobierno central sobre los colegios nocturnos y sobre la forma de administrar los fondos que se les asignan?

¿A qué va a responder?, ¿cómo puede organizarse esa respuesta?

Este tipo de problemas no son recomendables para el que responde.

-Las preguntas deben tener un lenguaje adaptado a las características del que responde (nivel educativo, socioeconómico, léxico utilizado, etcétera).

### **¿Qué considera usted que sea "contaminar" un cuestionario?**

No es recomendable iniciar un cuestionario con preguntas muy difíciles de responder o muy directas.

Según Gómez, redactar un cuestionario no es simplemente colocar una pregunta detrás de otra, sin preocuparse del orden. El orden es un asunto delicado y que requiere de tacto. Hay que evitar que las preguntas se contaminen unas a otras, que desconcierten al entrevistado, que lo pongan a la defensiva o que abandonen su respuesta. (Por "contaminación" se entiende cuando una o varias preguntas influyen en otras o varias posteriores).

Debe iniciarse el cuestionario con preguntas fáciles de contestar, de información o de calentamiento, hacia el centro del cuestionario se plantan las preguntas más difíciles, terminando de nuevo con las preguntas fáciles y de rápida respuesta.

El número de preguntas depende de los objetivos y variables de la investigación. No hay un número ideal de preguntas, pero debe evitarse el cansar al entrevistado, tener en cuenta el tiempo que dispone y el nivel de cooperación. No es recomendable aplicar cuestionarios muy largos, pero tampoco por acortarlos debe dejarse por fuera preguntas fundamentales o importantes para la investigación.

**Trate de elaborar un pequeño cuestionario; redacte su introducción, las instrucciones y algunas preguntas. Revíselo y consúltelo.**

El cuestionario consta de tres partes fundamentales:

- 1°) La introducción. Donde se explicita el objetivo del instrumento, la institución que lo patrocina, la petición de colaboración para responderlo y se agradece de antemano la valiosa participación del que responderá.
- 2°) Las instrucciones. Son tan importantes como las preguntas y deben ser tan claras que todos los que respondan entiendan qué deben hacer. Pueden ser instrucciones para todo el cuestionario, para un grupo de preguntas similares o para cada pregunta, si éstas son de diferente tipo de respuesta.
- 3°) El cuerpo o grupo de preguntas. No puede ser tan corto que se pierda información o tan largo que por tedioso no se responda o se haga parcialmente.

Los cuestionarios pueden ser administrados de diferente manera:

- 1°) Autoadministrados. Se les facilita el documento al sujeto y éste lo responde solo. No hay un "intermediario" que facilite la tarea. Este tipo de administración no es recomendable para los analfabetos, personas con limitaciones físicas, niños que no leen adecuadamente.
- 2°) Por entrevista personal. Un entrevistador aplica el cuestionario, él hace las preguntas y anota las respuestas.
- 3°) Por teléfono. Es una situación parecida a la anterior, sólo que no se da una presencia física en un mismo lugar entre el entrevistado y el entrevistador, entre ellos media el teléfono.
- 4°) Autoadministrado, pero enviado por correo postal, electrónico o por mensajería. En este caso, la retroalimentación no es inmediata y si los sujetos tienen dudas no pueden aclararse en el momento. Hay más posibilidad de no respuestas.

Para finalizar se presenta un diagrama que recoge los pasos para construir un cuestionario, presentado por Hernández, Fernández y Baptista. (p. 302).

Los cuestionarios tienen muchas ventajas, por ejemplo, llegar a muchas personas en un mismo momento, por lo que es más económico. Además, no requiere de

personal altamente especializado para aplicarlo, pero también tiene sus limitaciones: riesgo de un elevado porcentaje de instrumentos sin respuesta; exclusión de personas que no saben leer o escribir, imposibilidad de ayudar a los informantes cuando no entienden alguna pregunta o una instrucción, dificultad para realizar el control y verificación de la información; recepción tardía, sobre todo en la encuesta postal ya sea por pérdida, no devolución o remisión en forma tardía.

## **ENTREVISTA**

Es una conversación, generalmente oral, entre dos personas, de los cuales uno es el entrevistador y el otro el entrevistado. El papel de ambos puede variar según sea el tipo de entrevista.

Esencialmente, hay dos tipos de entrevista: a) la guiada, controlada, estructurada, dirigida y b) la no dirigida o no estructurada. La diferencia fundamental entre ambas es que la entrevista no dirigida deja la iniciativa al entrevistado, permitiéndole que vaya narrando sus experiencias, sus puntos de vista.

El entrevistador puede hacer alguna pregunta inicial con miras a que el entrevistado exprese sus puntos de vista.

La entrevista dirigida, en cambio, sigue un procedimiento fijo, de antemano, por un cuestionario o guía, o sea, una serie de preguntas que el entrevistador prepara previamente.

Hay diferentes técnicas utilizadas para entrevistar. Según Pardinás son:

-El panel. Consiste en repetir a intervalos las mismas preguntas o las mismas personas. Se busca estudiar la evolución de las opiniones, durante períodos cortos. Es necesario que el entrevistador varíe la forma de las preguntas de una entrevista a otra, con el fin de que el entrevistador no distorsione las respuestas por efectos de la repetición.

-Las entrevistas localizadas. Su preparación requiere experiencia, cuidado y habilidad. Se concentra en experiencias objetivas, actitudes o respuestas emocionales a situaciones particulares.

Puede darse para analizar una película, una transmisión radial, o una situación social concreta. El entrevistador debe analizar detenidamente la situación antes de entrevistar y conocer los puntos más sobresalientes por considerar.

-La entrevista repetida. Es parecida al panel, pero con la diferencia de que para la entrevista repetida son sacadas muestras distintas de lo largo del tiempo.

-La entrevista múltiple. Las personas son entrevistadas repetidas veces para anotar sus recuerdos o reacciones. Es un proceso en que el entrevistado acepta ser sometido a repetidas interrogaciones. Se utiliza mucho en psicología.

Ráfaga de preguntas. Se plantean las preguntas tan rápidamente como el entrevistado sea capaz de entender y responder. Es una técnica poco probada y no muy convincente.

## **Registro de rasgos**

A través de un registro de rasgos se pretende reunir el mayor número de datos posibles acerca de la personalidad del alumno; se trata de tomar nota de cuáles rasgos son característica suya y cuáles no, aunque de algunos no podrá definirse con toda claridad.

Podríamos decir que el registro de rasgos es un reflejo de la personalidad del alumno que proporcionará un rico panorama general del mismo, de donde podremos partir para planear la promoción individual de cada educando. Es muy importante tener en cuenta que, por medio de este registro, se trata de saber solamente si el alumno posee o no el rasgo señalado, de ninguna manera el grado en que lo posee. El registro de rasgos tiene la ventaja de permitir que se reúna amplia información sobre los alumnos, aunque en una forma no pormenorizada.

Ejemplo de un registro de rasgos puede ser el siguiente en el que se mencionan los relacionados con la forma de trato para los compañeros de clase:

#### RASGOS SI /NO /NO SE DEFINE

amable

servicial

respetuoso

cortante

dominante

consecuente

agresivo, etc.

#### **Escalas estimativas**

Las escalas estimativas concentran la atención sobre un rasgo determinado exclusivamente, pero lo matizan de tal manera que se pueda conocer en qué grado ese rasgo es poseído por el alumno. En una escala estimativa se recaba menos información sobre el alumno que en un registro de datos, pero más pormenorizada; es muy útil cuando deseamos un estudio más detallado sobre determinadas conductas.

Tomaremos un rasgo de los señalados en el registro del inciso anterior para poner un ejemplo de escala estimativa.

El alumno es servicial:

Siempre .....

La mayoría de las veces

Algunas veces

Casi nunca

Nunca

#### **Registros anecdóticos**

Los registros anecdóticos tienen como fin tomar nota de aquellas actitudes no usuales, espontáneas, que sean altamente significativas en el momento de integrar datos para emitir juicios de valor.

Se anotarían en un registro anecdótico situaciones como estas:

La respuesta especialmente entusiasta de un alumno que suele ser apático, ante el empleo de determinada técnica grupal,

La actitud ajena, en clase, de un alumno que siempre participa,

La solidaridad manifestada por un alumno ante un problema de otro compañero,

Alguna actitud de resentimiento para tal o cual persona, etc.

Con frecuencia, los datos que aparecen en un registro anecdótico, sirven para encontrar la clave de un problema o las razones por las cuales un alumno actúa en determinada forma. Para un maestro observador no pasarán desapercibidos estos detalles.