



Creando colectivamente un instrumento de evaluación

**Francisco Álvarez M.
Académico Facultad de Educación**

La evaluación suele presentar dificultades en los que enseñan. Con mayor razón estas dificultades se pueden acentuar en el caso de educadores populares que no han tenido la posibilidad de recibir una formación sistemática en lo pedagógico.

El presente relato se refiere a una experiencia de elaboración conjunta de criterios e instrumentos de evaluación con un grupo de educadores de INFOCAP que participan, de manera voluntaria, en el desarrollo de uno de los programas que forman parte de la formación y capacitación en oficios para adultos trabajadores de sectores vulnerables.

El grupo de educadores lo integran seis personas que ya tienen en su cuerpo una experiencia de dos años enseñando en el programa de Desarrollo Humano (DH) que se efectúa dentro de la capacitación en Oficios que se realiza en Infocap. A las reuniones mantenidas con este grupo se ha integrado también la coordinadora del área Desarrollo Humano de la institución. Todos ellos son exalumnos de Infocap, que después de la formación que recibieron en un oficio fueron invitados a participar como “monitores” para enseñar a nuevos alumnos.

Rosita, dueña de casa, estudió gastronomía y actualmente se desempeña de manera independiente con un carrito de comidas. Víctor, peruano residente en Chile, vivió la experiencia de capacitación en el oficio de Carpintería metálica y sigue trabajando en ese rubro. Eladia estudió Corte y Confección, y sigue desempeñándose en el oficio de manera independiente. Cecilia se capacitó en Peluquería y trabaja como tal. Y Ricardo, quien después de estudiar Mueblería sigue en el oficio, también de manera independiente.

La experiencia de elaboración conjunta de criterios e instrumentos de evaluación se realiza en tres reuniones de las que el equipo de monitores destina a la preparación y evaluación de sus clases¹.

En el momento que se inician las reuniones ellos están enseñando en el nivel tres², pero en el próximo trimestre asumirán de nuevo el nivel uno, programa que revisamos y sobre el que se desea reformular las pautas de evaluación existentes.

Los monitores cuentan con un manual que entrega cada una de las doce sesiones que se trabajan en el trimestre de acuerdo a un esquema como el que sigue:

- I. Objetivos de la sesión
- II. Apuntes (una especie de datos que amplían los contenidos de la sesión)
- III. Actividades: esquema a seguir en el desarrollo de la clase.
- IV. Sugerencias, especialmente aspectos metodológicos a considerar
- V. Ideas centrales
- VI. Anexos, que ofrece una lectura para ampliar la información sobre el contenido.

Los propósitos de la asignatura Desarrollo Humano dentro del programa de formación en oficios.

Uno de los propósitos del modelo formativo de Infocap para la capacitación en oficios es lograr que sus alumnos/as se reconozcan como trabajadores que aportan con su trabajo en la construcción de la historia y de su propia identidad, que se consideren protagonistas de su historia y se reconozcan como ciudadanos capaces de construir una sociedad mejor. Para ello,

¹ Cada semana, los monitores llegan una hora antes de iniciar sus clases para ponerse de acuerdo en los enfoques y aspectos a resaltar en las mismas. A veces, esta reunión es posterior a la clase y se evalúa la misma o se prepara en conjunto la próxima.

² La formación se estructura en tres niveles. Cada uno se desarrolla durante un trimestre.



en el programa de formación se destina un tiempo (dos módulos de clases semanales) para abordar temas vinculados con dicho propósito. La enseñanza y reflexión sobre estos temas está a cargo de “monitores” (exalumnos que ya han vivido este proceso formativo) que han sido seleccionados e invitados a participar en un entrenamiento para esta tarea (Escuela de Formación de Monitores). Su participación en este entrenamiento les ofrece aquellos elementos básicos pedagógicos para que puedan enseñar a otros. No obstante, su fortaleza radica en que pueden comunicar a otros la experiencia que ellos ya vivieron, más que organizar y estructurar una enseñanza desde principios técnicos pedagógicos. Razón por la que una de las debilidades experimentadas por ellos es una cierta incertidumbre al enfrentar las actividades de evaluación que el programa demanda. Se sienten desprotegidos de criterios comunes para evaluar y carecen de instrumentos variados. La evaluación para ellos es percibida como “la prueba” que les sirve para calificar.

Los monitores en Infocap disponen semanalmente con un tiempo de, aproximadamente 45 minutos, para reunirse con uno de los coordinadores del área y preparar y/o evaluar sus clases. No tienen posibilidades de dar más tiempo. Pero en esta ocasión, la coordinadora ha acordado con ellos dos fechas en que necesitarán un tiempo un poco mayor (de sesenta minutos) dado que ellos mismos sienten la necesidad de tener ideas más claras sobre lo que hay que hacer en las evaluaciones del curso. Lo cual es un desafío para el equipo coordinador que tiene que llegar a las reuniones con ellos con una propuesta clara para poder socializarla y recoger reacciones y sugerencias considerando su experiencia y sus necesidades.

Un primer momento: ¿qué se quiere evaluar?

En la propuesta formativa de Infocap se postula por una enseñanza y capacitación laboral orientada a generar en sus alumnos/as un aprendizaje significativo y de calidad. Es decir, se busca que lo que aprenda el alumno/a esté relacionado no solamente a un oficio, sino a la manera de desarrollar ese oficio en su vida. Lo cual implica que los conocimientos que se proponen a los alumnos tienen que estar relacionados con la vida de ellos como sujetos en proceso de formación. Por lo tanto son conocimientos que deben *ir incorporando en su manera de pensar, sentir y actuar en forma natural*. Solo así se puede hablar de aprendizajes.

El área o programa Desarrollo Humano, dentro de la propuesta capacitadora de Infocap, en su primer nivel (o primer trimestre de formación) busca enfrentar a los alumnos con su experiencia personal de trabajo: los motivos que los llevan a trabajar, los diferentes sentidos sobre el trabajo que se pueden percibir en la sociedad, algunos grandes hitos que han permitido en la historia una dignificación del trabajo, conflictos laborales y maneras cómo se resuelven, entre otros aspectos. Lo monitores saben que no es fácil entrar a un diálogo con los alumnos sobre estos temas, sobre todo cuando se trabaja con adultos que han sido muy golpeados por la vida, que están con una autoestima muy baja y con miedo a expresar sus sentimientos y opiniones personales debido a su conciencia de marginalidad social.

El primer paso requerido es entonces definir con claridad los aprendizajes esperados que se espera que los alumnos/as desarrollen frente a las temáticas expuestas. Esto es particularmente necesario cuando los monitores trabajan con un manual muy pauteado para desarrollar cada una de sus clases, que si bien es precisión y concreto en cada uno de los temas abordados, no siempre hay claridad respecto a los aprendizajes que los alumnos/as deberían lograr frente a cada uno de ellos³. Por ello, la primera reunión de trabajo de esta experiencia es con el equipo coordinador y se orienta a desentrañar en el manual con que los monitores trabajan, cuáles son los aprendizajes que se esperan.

La primera actividad consiste entonces en estructurar y sistematizar las sesiones correspondientes al nivel 1 en una tabla de tres columnas (ver cuadro 1). En la primera se copia el tema de cada una de las sesiones. En la segunda los objetivos propuestos para cada sesión en el mismo manual. Y en la tercera se escribirá (como producto de la conversación y el

³ De hecho, si se observa con detalle la tabla, puede apreciarse que en la columna central donde se formula los objetivos de cada una de las sesiones del manual, muchos de los objetivos no se refieren a aprendizajes sino a actividades a realizar en la sesión.



diálogo) el aprendizaje que se espera lograr en cada una de las sesiones. Las preguntas que orientan esta búsqueda en grupo son:

¿Qué se busca con el desarrollo de este tema?

¿Qué se quiere lograr en el alumno/a?

¿Cuál es el aprendizaje esperado que se desea logre el alumno/a?

El resultado de los aprendizajes formulados es el que se muestra en la siguiente tabla.

Título sesión	Objetivo	Aprendizaje esperado
Sesión 1 Conociendo Desarrollo Humano	1. Presentar los objetivos y metodología del programa DH 2. Determinar las condiciones necesarias para el trabajo del curso en el trimestre	<i>Conocer la propuesta y condiciones del curso DH e interesarse por participar</i>
Sesión 2 ¿Cuál es mi visión del trabajo?	1. Comparar las distintas opciones que tenemos sobre el trabajo. 2. Reconocer que la visión que tengo del trabajo depende de la experiencia que he tenido de éste.	<i>Reconocer distintas visiones o sentidos del trabajo</i>
Sesión 3 Historia del trabajo en Chile	1. Conocer los principales aspectos de la Historia del Trabajo 2. Reconocer como el ser humano ha hecho historia a través de su trabajo. 3. Reconocer como el hombre se ha dignificado a través de su trabajo.	<i>Identificar algunos factores que han contribuido a la dignificación del trabajo en la historia.</i>
Sesión 4 Mi Historia del Trabajo	1. Hacer un recorrido por la historia personal de trabajo. 2. Valorar los diversos momentos de esta historia en cuanto han aportado al desarrollo de la propia identidad, como experiencia forjadora de carácter. 3. Reconocer los principales aprendizajes obtenidos a través del trabajo.	<i>Identificar fortalezas y aprendizajes realizados en mi propia historia como trabajador(a).</i>
Sesión 5 Nuestros conflictos laborales	1. Identificar los conflictos laborales que enfrentamos cotidianamente. 2. Reconocer la organización de trabajadores como el medio para enfrentar estos conflictos de mejor forma.	<i>Identificar características y funciones de las organizaciones laborales.</i>
Sesión 6 Preparación para la evaluación	1. Promover el desarrollo de habilidades para el trabajo grupal. 2. Conocer y reflexionar a partir de diferentes trayectorias laborales y del conocimiento de los grandes líderes de los trabajadores	<i>Ser capaz de expresar ideas, preguntas y pensamientos en torno a temáticas abordadas en el curso.</i>
Sesión 7 Evaluación nivel 1		<i>Ser capaz de expresar ideas, preguntas y pensamientos en torno a temáticas abordadas en el curso</i>
Sesión 8 Trabajo de la mujer una realidad cercana	1. Valorar el trabajo como fuente de desarrollo social. 2. Ampliar la visión del rol de la mujer en el mundo laboral actual. 3. Dialogar acerca de las ventajas y desventajas del trabajo femenino fuera del hogar.	<i>Valorar el trabajo femenino como fuente de desarrollo personal y social.</i>



Sesión 9 El sentido de nuestro trabajo	<ol style="list-style-type: none">1. Reconocer que a pesar de las dificultades e injusticias nuestro trabajo tiene sentido.2. Formular cuál es el sentido profundo que tiene para cada uno el trabajo.3. Reconocer que nuestro trabajo tiene sentido porque es hecho por y para otros.	<i>Valorar el sentido social del trabajo personal</i>
Sesión 10 Trabajo e Identidad	<ol style="list-style-type: none">1. Conocer el concepto de identidad y valorar su importancia.2. Identificar algunos elementos que se comparten como trabajadores y que definen una identidad colectiva como trabajadores.	<i>Identificar características que definen nuestra identidad como trabajadores.</i>
Sesión 11 Mi visión del trabajo	<ol style="list-style-type: none">1. Contrastar la visión inicial de los alumnos respecto al trabajo.2. Reconocer la apropiación de una nueva visión, resignificada, del trabajo.	<i>Se capaz de ordenar y relacionar los diferentes aspectos que sobre el trabajo hemos apropiado</i>
Sesión 12 Cierre del trimestre	<ol style="list-style-type: none">1. Recoger los frutos obtenidos a lo largo del trimestre.2. Evaluar el desarrollo del curso.3. Evaluar el trabajo del Monitor.4. Que los alumnos autoevalúen su trabajo durante el trimestre.	<i>Pautas de evaluación</i>

Segundo momento: socialización de los aprendizajes con el grupo de monitores.

En esta reunión con monitores también están presentes los coordinadores del área. Los monitores conocen el programa, así que se entra de lleno a explicitar la necesidad de clarificar cuál es el aprendizaje que se espera lograr en cada una de las sesiones y qué se puede hacer para verificar o registrar si esos aprendizajes se logran.

En un primer momento se analiza con ellos la tabla anterior, especialmente la columna tres de los aprendizajes. Tanto para los coordinadores, como para los monitores, poder formular los aprendizajes esperados frente a cada una de las sesiones es algo que les hizo mucho sentido: *“es muy importante porque a una le señala hacia dónde hay que apuntar. Siempre lo hemos tenido presente, pero no escrito tan clarito como ahora”*. Lo cual permite derrumbar mitos y miedos que se tienen frente a la evaluación, porque así se está resaltando qué es importante evaluar: *“hay muchas cosas que se pueden evaluar como es la participación de los alumnos/as, su disponibilidad para escuchar, para trabajar en grupo, etc. Pero esto me sirve para centrarme en lo que uno como monitor debe intencionar y preocuparse por averiguar si se logra o no”*.

En un segundo momento el grupo se centra en dialogar sobre cómo el docente o monitor puede averiguar si se está logrando los aprendizajes esperados. Se insiste a los monitores sobre la importancia de dedicar, en cada clase, unos minutos finales para sintetizar lo trabajado y preguntar directamente qué están aprendiendo con todo esto. En sus respuestas se puede encontrar elementos importantes que van a ser referentes o indicadores de los aprendizajes que están ocurriendo, ya que los alumnos/as se pueden referir a cómo los temas tratados los ayuda a replantearse su manera de actuar o de pensar, a ir descubriendo nuevas posibilidades de acción ya sea a nivel individual, como social o familiar. Descubrir qué aspectos o indicadores permite asegurarse que en los alumnos está el aprendizaje que se buscaba. Ahí está toda la magia de una buena evaluación: en lograr un instrumento que me permita evidenciar los conocimientos (nuevos saberes), actitudes y valores de los que el alumno/a se ha ido apropiando en el proceso formativo.



En un tercer momento se conversa sobre la necesidad de señalar qué aspectos son más interesantes o relevantes de evaluar a lo largo del programa y en qué momento hacerlo. De esta manera el grupo acuerda realizar una evaluación después de la quinta sesión que permita recoger información acerca de si ellos están incorporando los conocimientos abordados sobre los sentidos del trabajo y la experiencia personal sobre el mismo y si eso se traduce en aprendizajes o descubrimientos que están realizando respecto a sí mismos y respecto a sus relaciones con otros. La otra evaluación se hará al finalizar el curso con énfasis en los cambios que se han producido en ellos respecto a su visión y sentido del trabajo.

Se sugiere al grupo, para la primera evaluación, que se invite a los alumnos/as a redactar una carta, a alguien a quien ellos estimen, en la que le cuenten como su experiencia de trabajo le ha permitido aprender sobre sí mismo/a y sobre aspectos importantes para la relación con los demás y la convivencia familiar. Los monitores aceptan la sugerencia y proponen que en la próxima reunión hagamos una prueba experimentando ellos mismos la aplicación del instrumento.

"Me gusta. Me ayuda a tener más claridad sobre lo que tengo que hacer. ¿Cómo saber que va a resultar bien?" Fue la acotación de Eladia después de mostrar y explicar el instrumento. Y entonces surgió la proposición de experimentar en el mismo equipo de monitores la aplicación del instrumento. Experimentación que tenía dos objetivos: el primero, interiorizarse con mayor profundidad del instrumento y familiarizarse con su uso. El segundo, verificar su aplicación y hacer los ajustes necesarios al instrumento.⁴

Tercer momento: propuesta y experimentación del instrumento.

Se prometió a los monitores, no sólo entregarles el instrumento, sino también una pauta para su aplicación. Es aquí donde surge la necesidad de establecer criterios de evaluación que permitan hacer una evaluación justa y objetiva de los aprendizajes. Para lo cual se recurre a la rúbrica como instrumento de medición que puede facilitar el trabajo del equipo de monitores. Entendiendo la rúbrica como *"un instrumento de medición que tiene criterios establecidos y estándares de desempeño por niveles y escalas, con el propósito de determinar la calidad de ejecución de tareas específicas en los estudiantes -cuando es aplicado en educación- o en los trabajadores si su aplicación es en ámbito laboral"*.

Se opta por este tipo de instrumento porque se le considera ideal para evaluar de una manera formal el desempeño de los alumnos al realizar una tarea específica, en la cual se combinan aprendizajes no sólo conceptuales, sino procedimentales y actitudinales, los cuales, en muchas ocasiones, presentan un alto grado de subjetividad para quien evalúa.

El producto a entregar se compone de dos elementos:

- una "pauta" propiamente tal del ejercicio de evaluación que se solicitará a los alumnos/as, por un lado. Es decir, un instructivo de lo que tienen que hacer en la actividad de evaluación. En términos más tradicionales "instructivo de la prueba a realizar", que en este caso es la redacción de una carta. Y por otra parte,
- la elaboración de una rúbrica en la que estén descritos los criterios con que el monitor va a evaluar el trabajo, así como los niveles o grados de desempeño del mismo.
-

Considerando el contexto de los alumnos/as de Infocap es importante que para la elaboración de estos instrumentos se utilice un lenguaje directo, sencillo y claro, especialmente porque la rúbrica es una guía de trabajo tanto para los alumnos como para los profesores, que normalmente se entregará a los alumnos antes de iniciar su trabajo para ayudarles a conocer y pensar sobre los criterios con los que su trabajo será juzgado.

⁴ . De hecho, en cada una de las reuniones y a medida que se conversaba se iban destacando aspectos en los que era necesario hacer ajustes. Por ejemplo: *"nos vamos a encontrar con alumnos/as con serias dificultades para escribir y que van a pedir no hacerlo. ¿Qué vamos a hacer en esos casos?"*; *"Para estos alumnos/as puede parecer importante compartir sus experiencias, ¿no se podría favorecer mejor un trabajo en grupo?"*; *"¿hasta dónde es importante entregarles instrucciones muy precisas para que ellos estén tranquilos y puedan hacer un buen trabajo? ¿Será importante que conozcan la rúbrica?"*



Instructivo o pauta de evaluación

A través del trabajo todas las personas aprendemos cosas que tienen que ver con uno mismo, con la manera como nos relacionamos con los otros y también con la manera como organizamos la convivencia familiar.

Por ejemplo, Cecilia, que actualmente desempeña trabajos ocasionales, ha pasado por diferentes trabajos: además de su trabajo permanente como dueña de casa. Durante varios años trabajó como asesora del hogar; después, estuvo dos años trabajando en una casa como cocinera; y, últimamente, trabajó casi tres años como cuidadora en un Hogar de Ancianos.

A través de sus diferentes trabajos ella ha aprendido que tiene más condiciones y/o habilidades para tener la casa limpia y ordenada que para encargarse de la comida de todos los días; que es capaz de ordenar su casa y dejar tareas a sus hijos para que se cuiden mientras ella no está, pero menos capaz y tiene poca paciencia para acompañarlos y revisar sus tareas escolares en la noche.

También en sus diferentes trabajos ha aprendido lo importante que es saber escuchar y considerar los gustos y expectativas de cada persona, especialmente entre los miembros de su familia para así no generar discusiones y conflictos; igualmente ha aprendido lo importante que es mantener las normas claras para que pueda existir una convivencia armónica y un entendimiento cariñoso entre todos.

Piensa ahora en ti y en tu propia experiencia laboral.

¿Cuáles son los aprendizajes que tú has ido desarrollando a lo largo de tu experiencia de trabajo? ¿Cómo se los podrías contar a alguien a quien tu estimas, por ejemplo, tu compañera(o), un hijo tuyo o un amigo(a)?

Haz una carta, a quien tú desees, para contarle cómo en el trabajo has realizado aprendizajes sobre ti mismo, sobre la manera de relacionarte con otros y sobre la vida en familia.

Algunas sugerencias para ayudarte a escribir la carta:

- Piensa en una persona concreta a quien tú estimes y a quien desees comunicar los aprendizajes de tu trabajo. Puedes empezar la carta dirigiéndote a esa persona: por ejemplo, "querido/a amiga NN, o querida hija NN": "quiero contarte que yo he trabajado como (empleada en una tienda, limpiadora, etc.) y que a través de esos diferentes trabajos he podido darme cuenta o aprender que...."
- Piensa en cada uno de los trabajos realizados y trata de expresar si con ese trabajo has aprendido a conocerte mejor, a reconocer cualidades o defectos en ti, si el trabajo te ha servido para conocer cómo son otras personas, los cuidados que son necesarios tener para mantener buenas relaciones, etc. En cada trabajo aprendemos algo. Trata de encontrar y contar esos aprendizajes y puedes explicar para qué te han servido dando ejemplos de para qué te sirvieron tales aprendizajes.
- Finalmente, termina tu carta diciendo a la persona a quien escribes el por qué te parece importante compartir con ella estos aprendizajes tuyos realizados a través de tu trabajo.

Trata de hacer tu carta con letra clara de manera que pueda ser leída por otro. Pero no te preocupes de la ortografía en este momento, pues no la vamos a pasar a ningún profesor de lenguaje. Relájate en ese aspecto.

- Ánimo y mano a la obra! Cuentas con 30 minutos para pensar y redactar tu carta. No te olvides firmarla con tu nombre completo.



La rúbrica

La carta escrita por los alumnos/as va a ser el instrumento con el que usted tiene que evaluar los aprendizajes que ellos/as han realizado en esta primera unidad respecto al sentido del trabajo para sus vidas.

La rúbrica es un conjunto de criterios que guían al docente para reconocer en las respuestas de sus alumnos/as (en este caso la carta) si ellos han ido desarrollando los aprendizajes esperados planificados para esta unidad. Dichos criterios e indicadores también permiten reconocer el nivel de logro en que cada alumno/a expresa el aprendizaje esperado: con claridad y precisión, dando ejemplos concretos del mismo; con menor precisión y refiriéndose de manera general a lo aprendido, pero sin lograr concretar; o simplemente no expresa aprendizajes relacionados con su trabajo. Lo cual nos permite dar un puntaje a cada uno de ellos para ser objetivos en nuestra apreciación o evaluación y calificación.

La siguiente tabla presenta cada uno de los indicadores y su correspondiente puntaje.

Criterios	2	1	0	
Aprendizajes referidos al conocimiento de sí	La carta relata aprendizajes referidos al conocimiento de sí mismo, de habilidades, de limitaciones, de proyectos, especificándolos y dando ejemplos de ellos.	La carta refiere aprendizajes referidos al conocimiento de sí mismo, de habilidades, de limitaciones, de proyectos, pero sin dar ejemplos de los mismos.	La carta no da cuenta de aprendizajes referidos al conocimiento de sí mismo, de habilidades, de limitaciones, de proyectos	
Aprendizajes referidos a la relación con otros	La carta cuenta habilidades y actitudes concretas aprendidas en la experiencia de trabajo que le han servido para relacionarse con otros (compañeros, vecinos, pares, niños y/o jóvenes) aprendidos en la experiencia de trabajo.	En la carta se refiere al logro de aprendizajes realizados en la experiencia de trabajo para mejorar la relación con otros, pero de manera general sin especificar habilidades y actitudes concretas.	La carta no hace mención de aprendizajes realizados en la experiencia de trabajo referidos a la relación con otros	
Aprendizajes referidos a la convivencia familiar	La carta señala actitudes aprendidas en la experiencia de trabajo que le han servido para relacionarse bien con los miembros del grupo familiar y da ejemplos de ello.	La carta se refiere a aprendizajes realizados aprendidos en la experiencia de trabajo que le han servido para relacionarse bien con los miembros del grupo familiar, pero sin especificar la actitud o conocimiento concreto.	En la carta no se refiere a actitudes aprendidas en la experiencia de trabajo y referidas a la convivencia familiar	

Puntaje total



La experimentación del instrumento

Era como hacer una simulación de prueba. Se llegó con las instrucciones y la rúbrica fotocopiada. Se hizo entrega a cada uno de una copia, se leyó y se aclararon dudas respecto al trabajo o prueba a realizar (escritura de la carta). Una persona expresó dificultad para escribir y su deseo de responder o hacer esta carta de manera oral con el profesor-monitor. Se aceptó la sugerencia y se dio un tiempo para la realización del trabajo. Mientras cada uno escribía su carta, el profesor-monitor, ayudado de la misma rúbrica, entrevistaba a la alumna que solicitó hacerlo oralmente y registraba los aprendizajes y ejemplos sobre los mismos que ella iba relatando.

Después del tiempo asignado para redactar la carta, se eligen dos para ser leídas y con la rúbrica en mano se va determinando a qué nivel de desempeño corresponde y se le asigna el puntaje correspondiente.

Resultó ágil y fácil la corrección. *“A mí me ayuda y me aclara muchísimo. Ahora va a ser más fácil también colocar notas, una tiene a qué atenerse”*.

Se hacen sugerencias: *“Yo no pude terminar la carta. Me quedé a mitad de camino, de lo que quería decir. Media hora es poco tendríamos que dar más tiempo”*. Otra monitora acota: *“Me parece que las instrucciones hay que entregarlas por escrito y además explicarlas, para que así quede claro lo que se está pidiendo y ellos lo tengan clarito al escribir la carta”*

Se sugieren algunas correcciones en las instrucciones escritas y el grupo queda comprometido, para en un tiempo más, experimentar también el otro instrumento.