

EL GERENTE EDUCATIVO COMO EVALUADOR DEL DOCENTE DE EDUCACIÓN BÁSICA EN SU ROL DE EVALUADOR DE LOS APRENDIZAJES

Feliberto MARTINS¹, Agatina CAMMAROTO², Luz NERIS³, Gloria VELIZ⁴

División de Ciencias Tecnológicas Administrativas e Industriales^{1,2,3}, Departamento de Educación⁴
Universidad Simón Bolívar^{1,2,3}, Universidad Santa María⁴

Resumen

La actitud de cambio de la educación ha invadido los niveles del sistema educativo, donde la evaluación ha tenido un giro de 180 grados, el cual ha prestado debilidades en la comprensión y asimilación de los docentes y gerentes para llevarlo a la práctica, en este sentido el estudio consistió en diagnosticar como los gerentes evalúan las competencias de los docentes en su rol de evaluador. La metodología utilizada fue un diseño no experimental transeccional de tipo de campo con un nivel descriptivo. La población estuvo conformada por directivos y docentes de la I y II etapa de Educación Básica del distrito escolar N° 9 del Estado Vargas, el muestreo fue de tipo censal. Se aplico las técnicas encuesta y entrevista, y como instrumento el cuestionario y el guión de entrevista, ambos fueron validados y medida su confiabilidad. Se concluye que los directivos no poseen las competencias para evaluar a los docentes en su práctica evaluativo. Y se recomienda capacitar a los gerentes para que adquieran las competencias para evaluar a los docentes en su rol de evaluador de los aprendizajes.

Palabras Claves: Gerente, Educación Básica, Evaluación, Rol del Docente Evaluador.

1. Introducción

El cambio educativo comenzará cuando los educadores estén dispuestos a colocarse crítica y creativamente frente a sus prácticas, ya que el mismo surgirá de las propuestas que haga el propio docente. Tanto el planteamiento teórico como las exigencias prácticas de nuestro sistema educativo, la evaluación es una de las áreas de mayor relevancia, las cuales a través del tiempo han evolucionado dando respuesta a las exigencias de la sociedad actual, dichos aspectos obligan al docente a la adhesión de nuevos paradigmas, de no ser así su oposición predispone a cada uno a concebir el mundo y los acontecimientos que en él se desarrollan de modo profundamente diferentes.

La evaluación, en los actuales momentos en la primera y segunda etapa de educación básica se fundamenta teórica metodológica, con una visión constructivista de la enseñanza y del aprendizaje, por tal razón la misma debe ser concedida y orientada hacia estos términos. Este nuevo enfoque deja atrás a una corriente conductista que ha predominado en el sistema educativo venezolano.

Al respecto Sacristán (citado por Silva y Mendoza, 1997) [1], señala que las formas de evaluación utilizadas en los sistemas educativos evolucionan de acuerdo a las normas científicas y metodológicas que ejerce su dominio en el momento histórico. Lo antes señalado plantea la necesidad de una evaluación que mantenga una función formativa cuya finalidad sea mejorar el proceso educativo, una evaluación que es en sí misma, un proceso de valoración, orientación modificación y seguimiento, y no una sanción en términos de bueno, malo, suficiente, deficiente de lo evaluado, se manifiesta la necesidad de que sean evaluados los diferentes agentes que participan en el proceso educativo así como el propio proceso y sus elementos, entre ellos se plantea evaluar la tarea del profesor, al respecto Díaz y Hernández (2001) [2] sostiene que no se puede negar que la evaluación educativa representa una actividad compleja pero necesaria, su complejidad se debe ya que todo lo que conforma un proceso educativo puede ser

evaluables como bien puede ser aprendizaje, enseñanza, acción docente, contexto físico, programas e instituciones.

Un docente al desempeñar sus funciones en cualquier institución educativa, debe tener una clara concepción del modo en que aprende y se enseña, la cual debe ser coherente con la evaluación, donde debe tener claro cómo, cuándo, por qué evaluar, de manera que todo lo que haga en el acto educativo lo conduzca a obtener datos positivos.

En el aprendizaje y la enseñanza, es tarea necesaria la evaluación, ya que de esta manera se pueden aportar informaciones al profesor sobre algún tipo de aprendizaje que se esté produciendo, así mismo conocer la eficacia de la acción docente y de los procedimientos de enseñanza utilizados, sin la información que proporciona la evaluación no se tendrían herramientas suficientes para proponer correcciones y mejoras.

En el caso preciso que concierne a este estudio, como es la evaluación dentro del proceso enseñanza y aprendizaje, la evaluación comprende seis aspectos centrales según Díaz y Hernández (2001) [2] identificar el objeto a evaluar, criterios empleados en la evaluación, sistematización mínima necesaria para recoger la información de acuerdo a su pertinencia, representaciones fidedignas de la información (mientras más elementos se tenga para construirla más relevante será) la emisión de los juicios debe ser de orden cualitativa, donde se deben tener en cuenta los criterios establecidos de acuerdo a la intención educativa y la construcción de comprensión lograda, y la toma de decisiones que lleve a producir los ajustes y mejoras necesarias en las situaciones de aprendizajes y/o enseñanza.

Los resultados obtenidos, a través de la evaluación de los aprendizajes conducen a las tomas de decisiones como son modificar determinado proceso, alterar ciertas secuencias, cambiar estrategias, plantear diferentes actividades que promuevan las mejoras del proceso de aprendizaje y enseñanza, Alfaro (2000) [3] acota, la evaluación difiere al sistema de exámenes, pruebas y calificaciones a la que tradicionalmente se había venido practicado en el sistema educativo, no se tiene una evaluación orientada solo al alumno, ahora se parte de una evaluación que se desprenda de los aspectos negativos generadores de ansiedad y de malos hábitos de aprendizaje. Sin embargo cuando trasladamos la evaluación hacia la práctica docente se observa que todavía se mantienen características negativas, son pocos los profesores que revisan su trabajo o se preocupan por mejorarlo.

Los aspectos tratados anteriormente, hacen un llamado reflexivo sobre las prácticas evaluativas que vienen desarrollando los docentes, con la finalidad no de criticar sino para ayudarlos a superar posibles fallas o deficiencias ya que al docente se le evalúa solo cuando necesita clasificarlo para otorgarle un cargo, contratarlo u algún ascenso, pero en muy pocas oportunidades se hace con carácter formativo, al respecto Álvarez (1995) [4] señala que se entiende por evaluación formativa aquella que tiene como finalidad la mejora de la actuación docente como medio para aumentar la calidad de la enseñanza identificando áreas deficientes que necesitan atención, pero para que esto ocurra hay que tener presente que el objetivo es la mejora.

Partiendo de las exigencias que se derivan de la sociedad y del país que se quiere, es indispensable, que el docente adquiera conocimientos mediante su reflexión, sobre la práctica que lleva a diario específicamente en el campo de la evaluación tema específico de este estudio, que conozca y practique una evaluación no como medio de promoción, sino como una actividad importante dentro del proceso enseñanza-aprendizaje que busca mejorar la calidad de la enseñanza, una actividad que no cree en el alumno rechazo al aprendizaje, sino que promueva en éste así como en el docente la concientización del aprendizaje construido, en el caso del maestro (as) estar abierto a una evaluación por consenso donde todos sus actores involucrados sean capaces de autoevaluarse para un mejor desarrollo educativo.

En tal sentido, surge la necesidad de una evaluación sobre las competencias que tienen los docentes como evaluadores del aprendizaje, teniendo que las mismas, quizás por su condición integradora, no es posible evaluarla directamente, sino a través de la actuación, o en su inserción en el medio social donde se actúa o trabaja, para lo cual debe orientarse por un conjunto de indicadores, no sólo de tipo cognoscitivos sino en esencia sociales.

Al respecto Pereda (citado por Cerda, 2003) [5], se entiende por competencia, el conjunto de acciones que una persona realiza en un contexto particular y que cumple con las exigencias específicas del mismo.

De allí que la investigación se propuso tener conocimiento de como los directivos y supervisores de las instituciones en estudio están evaluando las competencias de los docentes en su nuevo rol que le toca cumplir como evaluadores de los aprendizajes, como bien plantea el autor precitado, que es el espacio donde se presta la labor el más cónsono para saber si una persona tiene las competencias necesarias para desempeñarse de manera óptima en el trabajo que le toca cumplir.

En relación a lo antes planteado, cabe señalar que en las escuelas pertenecientes al Distrito Escolar N° 9 del Estado Vargas se evidencian grandes debilidades acerca de las evaluación que realizan los directivos y supervisores al docente en el aula de clase, teniendo que lo pedagógico se encuentra desplazado por lo administrativo y las acciones escolares a las que se dedican un mayor tiempo no se dirigen hacia la consecución de aprendizajes en los alumnos (as), donde existen un equipo directivo y supervisor cuya labor no se relaciona con el trabajo de aula, predomina la libertad individual al trabajo colectivo, no se realizan cambios organizativos y/o pedagógicos producto de los resultados de evaluaciones al personal docente, el directivo ocupa la mayor parte de su tiempo en el llenado de recaudos, no se hace seguimiento a los proyectos pedagógicos de aula, el apoyo a la labor docente y la formación de los maestros de las escuelas, en cuanto al desarrollo del proceso de evaluación de los aprendizajes, les han dado poca importancia, descuidando si el docente esta realizando una evaluación de proceso o si solo lo hace para evaluar resultados.

2. Contexto Conceptual

El desempeño según Cerda (2003) [5], es un término proveniente de la administración de empresas y particularmente de la gestión de recursos humanos y los criterios para la selección del personal. Fue adoptado por los administradores muchas veces sin reajustes necesarios para aplicarlos en una realidad, donde los resultados o los productos se miden en beneficios o ganancias materiales, sino en logros académicos, educativos sociales o culturales.

Uno de los rasgos que caracteriza esta evaluación, es que su información permite un tipo de retroalimentación que se considera indispensable para rectificar alguna deficiencia en el desempeño de sus funciones, es decir, que la evaluación de desempeño centra su acción en dos conceptos básicos: (a) Apreciación del desenvolvimiento del individuo en un cargo, (b) Identificación de desarrollo. Uno de los objetivos de la evaluación del desempeño es obtener información para retroalimentar a los profesores sobre sus prácticas educativas con el objeto de buscar mecanismos para mejorarlas, o bien sea en la práctica determinar las necesidades de capacitación, de perfeccionamiento o actualización del docente.

La evaluación de desempeño, al igual que cualquier modalidad evaluatoria, no es un fin en sí mismo, sino apenas un instrumento, medio o herramienta para mejorar el trabajo y los resultados del trabajo docente o estudiantil en una escuela, donde para alzar los objetivos básicos debe establecerse aspectos como: (a) Criterios de selección en los ingresos. (b) Concursos. (c) Políticas y programas de capacitación. (d) Escalafón. (e) Incentivos por el buen desempeño. (f) Auto-perfeccionamiento del docente o estudiante. (g) Investigación sobre los recursos humanos de la institución educativa. (h) Estimación de potencial de los docentes y estudiantes. (i) Estímulo a las iniciativas personales y grupales. (j) Retroalimentación continua y permanente de la información surgida en las evaluaciones. En términos generales estas pruebas están dirigidas a explorar los saberes profesionales básicos de los maestros: La aprobación y visión que tiene el docente del saber disciplinar y el sentido y proyección que le otorga a su práctica pedagógica a partir de las diversas interacciones en que las involucra.

Cuando una evaluación se plantea con propósito prescriptivos o coercitivos se crea un ambiente de inseguridad y de reserva, ya que tanto el docente como el estudiante se sienten amenazados o presionados.

En las escuelas sólo se evalúan a los alumnos según Santos (citado por Cerda, 2003) [5], "No es casual que sean precisamente los alumnos las personas con menos poder dentro del sistema". (p. 256). El texto señalado toca un problema que siempre ha sido motivo de debate, pues algunos sectores se resisten a aceptar que se evalúe una realidad que sólo se conoce desde dentro, hay

grandes argumentos que rechazan una evaluación de la actividad docente, teniendo que por un lado las autoridades oficiales argumentan que en los planes de mejoramiento cualitativo de la educación no deben estar ausentes temas de la evaluación, formación, capacitación y actualización del profesorado. Por otro lado los docentes sienten que la evaluación es más una amenaza que una ayuda, y que ésta se convierte en una herramienta de control y represión ideológica y política.

Lo anterior permite visualizar dos formas de evaluación docente: Una asociada al control y la supervisión por parte de las autoridades nacionales o locales en el marco de la acción controladora que le corresponde asumir legalmente al Estado y otra apoyada por los que abogan por la construcción de una cultura evaluativa, de un proceso formativo y la mejora por parte de los maestros de sus niveles profesionales, científicos, técnicos y culturales. Para estos la escuela y la comunidad educativa, sin necesidad de que actúe como evaluadores personas ajenas al ejercicio docente, pueden cumplir perfectamente estas funciones, por que son en última instancia lo que conocen mejor la realidad escolar. La capacidad crítica del evaluador y la actitud democrática del maestro son indispensables para el mejoramiento de todas las formas del trabajo pedagógico.

La mayoría de los expertos según Cerda (2003) [5], insisten en la necesidad de que la evaluación sea una ayuda real y efectiva para desarrollo cualitativo del profesorado, y no una amenaza, cuyos efectos sociales e institucionales pueden ser imprevisibles para la estabilidad de los maestros. Conocer la realidad del maestro implica conocer no sólo los resultados finales de los alumnos, sino la calidad de su proceso pedagógico, las condiciones sociales, culturales e institucionales donde actúan los niveles académicos y el tipo de población escolar.

Este tipo de evaluación al respecto debe cumplir los siguientes propósitos:

1. Ayudar al maestro a identificar vías que realcen y desarrollen sus destrezas profesionales.
2. Ayudar a la planificación del perfeccionamiento y el desarrollo profesional de los maestros, individual y colectivamente.
3. Ayudar a cada maestro, a los directivos y a los gobernantes a ver donde se puede intervenir con el propósito de mejorar la calidad profesional del maestro.
4. Identificar el potencial de los profesores para el desarrollo profesional con la intención de ayudarles cuando fuera posible con la capacitación en servicio.
5. Propiciar ayuda a los maestros con dificultades en su tarea a través de la orientación adecuada y el ejercicio pertinente.
6. Informar a los padres de familia y personas ajenas a la escuela para que conozcan en toda su dimensión el trabajo del maestro.

Otro aspecto importante a considerar en la evaluación para que se cumplan los propósitos que se le ha asignado y facilitar la comprensión de la actividad profesional del maestro, es que necesita estar contextualizada, donde el objeto de evaluación no puede estar desarraigado del medio natural del sujeto evaluado, es decir, donde este trabaja u enseña, el hecho de que el docente está inserto en la organización escolar que a su vez está inmersa en un sistema educativo que condiciona su labor profesional, ello quizás enseña que la evaluación no es un hecho aislado y fortuito, sino que hace parte de un complejo, conjunto de hechos, situaciones y procesos que en la mayoría de los casos no se puede captar o percibir con una observación accidental o de una entrevista.

Para Navarrete (1999) [6], la evaluación del desempeño del docente es una valiosa herramienta para el perfeccionamiento del trabajo académico, para el desarrollo profesional docente y como un necesario estímulo para que se cumplan los objetivos de la institución.

Entre uno de los aspectos asociados a la calidad de la educación se encuentra el nivel de preparación que tienen los docentes, es por ello la necesidad de informar un plan de evaluación del desempeño del docente para hacer su entrada al sistema educativo, cabe destacar, que en el nivel de la educación básica está ausente la cultura evaluativa en cuanto al docente se refiere, bien sea a la entrada ó en el proceso de su ejercicio. Al respecto el autor citado sostiene que hay "Necesidad de capacitar a los jefes de los departamentos docentes en los temas referentes a los procesos de evaluación, incluida la evaluación del desempeño del profesor". (s/n de p). La falta de evaluación repercuten en el encubrimiento de deficiencias organizativas y de gestión, así como no

buscar un espíritu de lucha que conduzca a la excelencia, deficiente producción de conocimientos, pérdidas de motivación y el liderazgo de los conductores gerenciales de las instituciones educativas.

La evaluación del desempeño es un proceso sistemático de evaluación de los resultados del trabajo de la persona en el cargo u ocupación y de su potencial para su desarrollo, la importancia de esta evaluación se debe a que la misma busca el mejoramiento de la calidad de los recursos humanos.

Al respecto, Villarroel (1990) [7], Requeijo (1991) [8] y Dessler (1997) [9], afirma que unos de los medios para lograr la optimización del proceso educativo lo constituye la evaluación del desempeño, para los cuales deben contemplarse aspectos tales como: condiciones personales y profesionales, destacándose entre lo primero, la creatividad, honestidad y perseverancia así como un pensamiento reflexivo y crítico, elemento fundamental para su formación y perfeccionamiento permanente.

Asimismo los autores citados afirman que entre las razones que existen para evaluar el desempeño docente se encuentran las siguientes: (a) ofrecen oportunidad para que el evaluador y el evaluado revisen el comportamiento de este relacionado con su trabajo (b) ofrecer retroalimentación al desempeño, (c) corregir cualquier debilidad que la evaluación haya descubierto, (d) tener oportunidad de revisar las fortalezas y debilidades demostradas, lo cual va en la procura de una autentica calidad de la enseñanza.

De allí que el acto evaluativo no debe limitarse estrictamente a procesos administrativos, por lo cual dicho procedimiento debe ser más amplio y profundo a fin de delimitar las posibles alternativas viables, orientadas a obtener el éxito esperado, pero todo bajo la supervisión, organización y acuerdo mutuo entre evaluador y evaluado.

3. Contexto Metodológico

La investigación, según su propósito, se corresponde con un nivel descriptivo, que se deriva de los hallazgos que se plantean en las teorías específicas, y del diagnóstico que se realizó en el ámbito real del estudio, lo que permitió conocer la magnitud en que se comportan las variables, considerando así, que la investigación descriptiva vincula “las condiciones existentes, opiniones y puntos de vista... pues supone un elemento interpretativo de significados e importancia de lo que se describe” (Palella y Martins, 2006,p. 17). [10]

Se abordó mediante un tipo de investigación de campo, dado que la información se obtuvo directamente de la fuente primaria de datos, y su método “se basa en informaciones o datos primarios, obtenidos directamente de la realidad (...) para cerciorarse de las verdaderas condiciones en que se han conseguido sus datos, haciendo posible su revisión o modificación en el caso de que surjan dudas respecto a su calidad” (Sabino, 1992, p.94) [11]

Por otro lado, se consideró que el diseño apropiado fue el no experimental, de tipo transeccional (Hernández, Fernández y Baptista, 1998) [12], por cuanto no se manipulan las variables por considerarse tal cual como aparecen temporo espacialmente y se describen en un tiempo determinado. La población, estuvo constituida por 78 profesores y 12 supervisores de las escuelas del Distrito Escolar No. 9. Con respecto a las muestras, se consideró el 30% de la población, que según Ramírez (1995) [13], “para los estudios sociales con tomar una aproximación del 30% de la población se tendrá una muestra con un nivel elevado de representatividad”. Para ellos, se utilizó el muestreo probabilístico, empleando como procedimiento el azar simple.

4. Contexto Real

La investigación se enfocó desde tres categorizaciones: la primera, conocimientos teóricos pedagógicos en que se fundamentan los directivos y supervisores para las evaluaciones de las competencias del docente en su rol de evaluador del aprendizaje, la segunda sobre los estilos de liderazgo que ejercen los directivos y supervisores en las evaluaciones de las competencias del docente en su rol de evaluador del aprendizaje, y por último, los aspectos considerados por directivos y supervisores en las competencias del docente en su rol de evaluador de los aprendizajes en el marco de la reforma curricular.

Entre los conocimientos teóricos pedagógicos en que se fundamentan directivos y supervisores para las evaluaciones del docente en su rol de evaluador del aprendizaje, se tiene que el personal directivo y supervisores al realizar sus tareas evaluativas al docente, no se fundamentan con los

principios teóricos que sustentan la nueva forma de evaluar, el desconocimiento de estas teorías lo conllevan a no poner en práctica en el proceso, aspectos que deben caracterizar al mismo.

En tal sentido, los directivos y supervisores desconocen cuáles son los principios que caracterizan una evaluación negociada, en consecuencia no toman en cuenta a la hora de evaluar al docente, la multidireccionalidad de la evaluación, desconociendo primero que nada la participación democrática de todos los involucrados en el acto de aprender y enseñar, la contribución que debe prestar el docente al logro del aprendizaje significativo, la pertinencia de las estrategias y recursos para la busca de información sobre la realidad evaluada, influencia del contexto donde casi siempre se encuentran factores que determinan la actuación del docente.

Por otro lado se infiere, que la falta de orientación teórica que tienen los directivos y supervisores para evaluar al docente, hace que éstos no consideren que la evaluación deba darse en un clima de confianza, respeto y libertad, aspecto, que resultan negativos ya que así crean incomodidad en el evaluado y los resultados encontrados productos de la evaluación no son lo más fidedigno para buscar solución a la realidad encontrada.

Asimismo, se observó que existen grandes confusiones en cuanto al enfoque teórico que los directivos y supervisores dan al proceso evaluativo, teniendo que señalan que se basan en el aspecto cualitativo, más sin embargo lo consideran de una manera simplista, llevándolo solamente a la presentación que hacen en los informes evaluativos, donde sostienen que ya no lo elaboran de manera cuantitativa sino que lo hacen descriptivo, situación que hace que se siga viendo al docente como evaluador desde el punto de vista técnico.

Los directivos y supervisores, no contemplan en las evaluaciones que le realizan al docente elementos que se orienten por los nuevos paradigmas de evaluación, en consecuencia se infiere que siguen apegados a las viejas tendencias evaluativa, por lo que no están dando respuestas satisfactorias a las necesidades que tienen los docentes con respecto al proceso, asimismo se constató que estos no han tenido formación en cuanto a la nueva forma que el docente debe evaluar el proceso de aprendizaje.

Con relación, al estilo de liderazgo que ejercen los directivos y supervisores en las evaluaciones de las competencias del docente en su rol de evaluador del aprendizaje, se corroboró que éstos, al realizar las evaluaciones al docente no dan orientaciones claras respecto a la evaluación, en consecuencia el apoyo que se le está brindando al docente es deficiente, por lo que existe poca comunicación, debido a que cuando se hacen visitas al aula los reportes evaluativos son pocos entendibles y en algunos casos no llegan al evaluado, lo que implica que no existe diálogo entre estos, y que las directrices son unidireccionales, de allí que la oportunidad que se les brinda al evaluado para revisar su comportamiento relacionado con el trabajo y dar retroalimentación que pueda corregir cualquier debilidad que la evaluación haya descubierto es limitada.

Además se constató que los aspectos pedagógicos están siendo descuidados en las evaluaciones que se les viene haciendo a los docentes, ya que, estas se orientan hacia la parte administrativa, descansando en peticiones de recaudos para cumplir con la parte normativa, situación que está lejos de concebir la evaluación como un proceso que busca la mejora de la realidad evaluada.

Asimismo, los directivos y supervisores, sólo se comunican con los docentes para hacer correctivos y emitir juicios superficiales, sin profundizar en las causas, conjuntamente con el evaluado, otro aspecto a considerar es la falta de planificación de estos con relación a las visitas que realizan al aula, teniendo que las mismas son hechas de manera imprevista.

Por otro lado se evidenció, la falta de utilidad que se le da a los resultados producto de las evaluaciones debido a que no se han suscitado cambios que se puedan decir que se deben a los problemas confrontados en evaluación, ya que en ningún momento han programado actividades que promuevan la actualización de los docentes, teniendo que son a veces inflexibles para realizar los cambios que en el proceso se requiere.

Asimismo, se determinó que los directivos y supervisores no consideran que competencias como el respeto, la interacción, participación, cooperación y la negociación deban ser demostradas por el docente en su función de evaluador del aprendizaje, por lo que se evidencia un proceso evaluativo carente de un clima favorable para que la persona evaluada pueda tener éxito en la realidad conocida, teniendo así, que se puede estar en medio de una evaluación punitiva y frustrante que no promueve un aprendizaje agradable, sino que más bien produce alteraciones emocionales que

son contraproducente con lo que realmente se aspira en la evaluación, como lo es una evaluación formadora que busca el desarrollo integral del evaluado.

De igual modo se determinó que la actitud participativa y la toma de decisiones que debe poseer un docente como evaluador del aprendizaje no es tomada en cuenta por directivos y supervisores, perdiendo de vista el derecho democrático que todos los seres humanos deben tener en el proceso evaluativo, de esta misma manera, se evidenció la falta de compromiso que asigna la mayoría de los directivos y supervisores al docente ante la nueva forma de evaluar, desconociendo que los docentes son los principales protagonistas ante cualquier cambio que se quiera dar en la educación.

Otro aspecto importante y que no fue considerado como tal por los directivos y supervisores, son las relaciones interpersonales y el carácter reflexivo que debe prevalecer en el docente al momento de realizar su tarea evaluativa, ignorando que el docente como facilitador y mediador del conocimiento debe proporcionar al estudiante un ambiente agradable de la manera más natural, donde se aprecie una atmósfera interactiva fundamentada en unas relaciones interpersonales propia para los seres humanos, de las cuales se pueden obtener resultados en el proceso evaluativo, en cuanto a la actitud reflexiva del docente no siempre fue considerada importante dentro del proceso evaluativo, olvidando la necesidad de que el docente auto-evalúe la tarea evaluativa que viene desarrollando, situación que permite solicitar ayuda donde se le presenten las dudas.

En relación a la efectividad que debe tener un docente en cuanto a las competencias del saber como evaluador del proceso de aprendizaje, se constató que la creatividad no es considerada por la mayoría de los directivos y supervisores como una competencia que el docente debe poseer, situación que evidencia una gestión pedagógica evaluativa donde el docente no tiene oportunidad de crear actividades que salgan de parámetros rígidos e inflexible provenientes de tendencias evaluativas tradicionales, ya que el modo de entender y realizar la evaluación determina los paradigmas con que se concibe el proceso evaluativo, esta situación guarda coherencia con lo evidenciado en la competencia el hacer del evaluador, donde se constató que la mayoría de los directivos y supervisores al momento de evaluar no aprecian en los docentes que éstos sean constructores del proceso evaluativo, así como tampoco toman en cuenta la aplicación y producción de los conocimientos referentes al proceso evaluativo.

Asimismo, no dan importancia a la coherencia que debe existir entre lo que el docente está realizando como evaluador y lo que realmente es el proceso en si, desconociendo que entre los pilares fundamentales del conocimiento del hacer del docente requiere de una persona que asuma el trabajo como una herramienta para poner en práctica los conocimientos adquiridos.

Por otro lado se evidenció que competencias como, trabajo en equipo, relaciones interpersonales, respeto a los derechos de los demás, solidaridad y tolerancia, no fueron tomadas en cuenta como herramientas que el docente como evaluador del proceso de aprendizaje debe poner en práctica, desconociendo que estas permiten a las personas poder conllevar las situaciones cambiantes que ocurren en el mundo de hoy, de estos planteamientos se infiere la necesidad que se tiene de la formación de recursos humanos con un gran componente axiológico que forme personas críticas y autónomas que estén en condiciones de respetar a los demás y ejercer sus propios derechos.

5. Reflexiones Finales

A la educación le urge contar con capital humano que respondan con los desafíos que la sociedad exige, por lo que se hace perentorio la formación continua y perfeccionamiento de los diferentes actores que interactúan en el sistema educativo, en tal sentido, es necesario estar consciente de las limitaciones que aquejan al mismo y no quedarse en las críticas sin ofrecer una propuesta.

Los planteamientos descritos hacen impostergable la formación de los directivos y supervisores, a fin de que den una respuesta urgente ante los requerimientos de la reforma curricular, donde la nueva dirección deberá orientarse hacia un liderazgo pedagógico que implica entre otras cosas, la evaluación al docente.

Formar al personal directivo y supervisor con las competencias para evaluar al docente, es contar en las escuelas con elementos imprescindible para su éxito, ya que esta le permitirá mejorar

aquellos aspectos de su trabajo que sean deficientes, asimismo la escuela no dependerá totalmente de personas ajenas a la misma para que evalúen sus trabajos pedagógicos.

Los aspectos señalados, traen como consecuencia que los directivos y supervisores deban adquirir competencias que les permita responder a estas necesidades, ya que estos actores no han tenido formación sobre las mismas.

Las instituciones educativas actualmente están viviendo varios procesos de cambio por los que otorga importancia a la formación de los supervisores y directores no solo desde lo administrativo sino también determinadas habilidades y conocimiento relacionado con lo pedagógico, lo que implica conocer todo lo que concierne al desarrollo escolar, creando técnicas que den coherencia y sentido a los cambios educativos, conocer dinámicas de grupos que le ayuden a resolver los conflictos, que sepa planificar su trabajo y el de los docentes, coordinar toda actividad y demás hacer evaluación general de la escuela donde se desempeña.

Asimismo, los directivos y supervisores en el desempeño de su cargo le corresponde entre otras funciones la evaluación del desempeño docente en los diferentes actividades relacionadas con los cambios que han ocurrido con la reforma curricular, a fin de darse cuenta si en las aulas de clases están ocurriendo esos cambios educativos, bien es el caso del nuevo rol de evaluador de los aprendizajes que al docente de aula le toca cumplir, el cual se sabe que estos profesores no han tenido la suficiente formación que este proceso evaluativo requiere.

En tal sentido, los directivos y supervisores deben tener la preparación para evaluar la práctica que estos docentes vienen realizando en las aulas de clases, sin embargo, se sabe que los mismos no han sido formado para orientar al maestro de aula en cuanto a evaluación se refiere, lo cual parece desconocer que la gestión pedagógica del equipo que dirige a una institución escolar influye de manera determinante en la calidad de los procesos en la formación de los docentes y en los resultados pedagógicos de las escuelas, de allí que toda acción formativa dirigida hacia estos, afianza la permanencia y continuidad de las innovaciones educativas dentro de las escuelas.

Hasta ahora solamente se ha venido evaluando el aprendizaje de los alumnos y a través de esta la eficiencia ó deficiencia del docente, situación que resulta incorrecta, ya que los resultados de estos no dependen solo de lo que los docentes hagan.

En consecuencia, proporcionar al equipo directivo y supervisor las competencias para evaluar al docente en cuanto a las evaluaciones que viene aplicando en el proceso de aprendizaje contribuirá con el éxito que se quiere en la calidad educativa de las instituciones escolares donde se realizó la investigación.

El hecho de que los directivos y supervisores tomen en sus manos la conducción del proceso evaluativo permite que esta acción escolar innovativa se ponga tono con la reforma curricular, además permite la continuidad y permanencia en el tiempo, ya que estos integran a todos los docentes y existirá una coordinación de las acciones evaluativas de todos los profesores de la escuela, se elaboran informe de cada uno para ser utilizados en el año escolar siguiente, existirá un intercambio de ideas y se apoyará al docente que más lo requiera.

6. Referencias Bibliográficas

- [1] SILVA, M.; MENDOZA, L. Técnicas, Métodos y Procedimientos Empleados en la Evaluación del Rendimiento Estudiantil (mimeografiado). Caracas. UPEL – IPEC, 1997.
- [2] DÍAZ, B.; HERNÁNDEZ F. Estrategias Docentes para un Aprendizaje Significativo. México: Mc. Gran, 2001.
- [3] ALFARO, M. "Evaluación del Aprendizaje". Caracas: Fondo Editorial de la UPEL, 2000.
- [4] ÁLVAREZ, Y. Un Sistema de Autoevaluación y Mejora para el Profesorado de Evaluación Primaria. España, 1995.
- [5] CERDA, H. La Nueva Evaluación Educativa Desempeños Logros y Competencias. Bogotá: Magisterio, 2003.
- [6] NAVARRETE, O. Organización Universitaria Interamericana. Agencia Canadiense de Desarrollo Internacional, 1999.

- [7] VILLAROEL, Y. Evaluación de Aprendizaje en Educación Superior. Caracas, 1990.
- [8] REQUEIJO, R. La Evaluación Escolar Reto para la Educación en Venezuela. Caracas Venezuela: Celesiana, 1991.
- [9] DESSLER, G. Administración de Personal (6ª ed.). México: Prentice May Hispanoamericana, 1997.
- [10] PALELLA, S.; MARTINS, F. Metodología de la Investigación Cuantitativa. Caracas: Fondo Editorial de la UPEL, 2006.
- [11] SABINO, C. El Proceso de Investigación una Introducción Teórico Práctica. Caracas: Panapo de Venezuela C.A., 1992.
- [12] HERNÁNDEZ, R.; FERNÁNDEZ, C.; BAPTISTA, P. Metodología de la Investigación. México: Mc. Gran Hill, 1998.
- [13] RAMÍREZ, T. Como Hacer un Proyecto de Investigación. Caracas: Carhel C.A, 1995.