

Luis Alejandro Díaz Bayona.

Licenciado en Educación mención Matemática, Magíster en Educación Matemática. Docente ordinario adscrito a la Cátedra de Cálculo del Departamento de Matemática y Física. Facultad de Ciencias de la Educación, Universidad de Carabobo (UC).

Correo: profludi@gmail.com

Teléfono: +584128543719

**LA PARAMETRIZACIÓN DE EVALUACION POR COMPETENCIAS Y SU
RELACIÓN CON LA SUPERVISIÓN DOCENTE**

Resumen:

Las diferentes corrientes que sustentan las formas de supervisión docente convergen en una sola cosa: mejorar el desempeño del personal docente. En el presente artículo se expondrá la relación que existe entre la metodología de la Parametrización de Evaluación por Competencias (PEC) con la supervisión docente y demás aspectos de la gerencia educativa, donde se hace énfasis en los procesos de enseñanza-aprendizaje ya que la PEC al encargarse del proceso de evaluación estudiantil, por transitividad se evalúa la labor del personal docente. En este sentido, los encargados de la supervisión docente (supervisores, coordinadores, jefes de cátedra, subdirectores, etc), pueden adquirir información de primera mano y en tiempo real, con las cuales se pueden aplicar correctivos y mejorar aspectos específicos del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Palabras Clave: Evaluación, PEC, Supervisión, Enseñanza, Aprendizaje, Instrumentos, Gerencia, Indicadores, Gestión.

Introducción:

La supervisión del personal docente es una tarea que se requiere hacer periódicamente con la finalidad de asegurar un entorno educativo de calidad traduciéndose en beneficio para los estudiantes. El propósito principal de la supervisión del personal docente es evaluar y mejorar el rendimiento académico del personal docente, así como su

desempeño y adaptación en los salones de clases. Esta tarea exige tanto habilidades educativas como fundamentos administrativos.

En tal sentido, la supervisión del personal docente es una labor continua, que se debe desarrollar durante todo el proceso de enseñanza aprendizaje con lo cual se puede retroalimentar el trabajo docente y las actividades educativas y de aprendizaje de los discentes, permitiendo así tomar los correctivos pertinentes, para evaluar y mejorar la practica educativa por parte de los educadores y las técnicas de estudios de los aprendices, teniendo como norte lo complejo y dinámico de esta actividad.

En virtud de ello el supervisor docente debe ser capaz de evaluar y mejorar la forma en que las clases se imparten. Para esto, se requiere de una comprensión profunda del conocimiento y las habilidades específicas de los docentes, así como un conocimiento previo de la ciencia de la enseñanza y el aprendizaje. Lo más importante, sin embargo, es que los docentes sean capaces de guiarse por la supervisión y atender a sus sugerencias, ya que lamentablemente hay una especie de estigma al respecto de la supervisión y no es más que se usa la supervisión en muchos casos para perseguir al personal docente y hacer de esa experiencia algo desagradable.

Además de evaluar las técnicas de enseñanza de los docentes, la supervisión del personal docente implica también que todos los docentes estén al corriente con el currículo actualizado y los estándares académicos. Esto permitirá asegurar que los estudiantes reciban la mejor formación posible.

Comentado [W11]: mejorar este párrafo no se entiende la redacción

La supervisión del personal docente involucra las actividades de motivar, apoyar y fomentar en los docentes la importancia de su labor en función de mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje con la finalidad de lograr los objetivos propuestos en cada espacio académico en el cual se desenvuelve. Esto les permitirá estar en una constante formación, para estar al día con los avances educativos, tanto local, como regional e internacional, traduciéndose en una mejora en su labor de enseñar y preparar a sus estudiantes con las competencias necesarias para desenvolverse en un mundo cada día más globalizado.

Dentro de las funciones de la supervisión docente, está la de evaluar, mecanismo que les permitirá de manera sistemática registrar los procesos de enseñanzas utilizados por los educadores, y de esta manera poder re direccionar las estrategias del desarrollo de las actividades académicas, si estas no están funcionando, o fortalecer las que estén funcionando, asimismo, se puede fomentar la cooperación en las áreas con debilidades, con la finalidad de lograr el desarrollo de los contenidos con eficiencia.

La evaluación es un proceso multifuncional, que permite visualizar todo el proceso de enseñanza aprendizaje, así como los supervisores evalúan a los docentes y sus actividades educativas, en esa transividad de la enseñanza, los docentes evalúan a sus estudiantes, para verificar los logros de sus enseñanzas.

En este aspecto es donde interviene la Parametrización de Evaluaciones por Competencias (PEC) postulado por el autor del presente artículo en el año 2016. Como ya es sabido, el proceso de evaluación estudiantil es un proceso fundamental para determinar si un estudiante está progresando satisfactoriamente y para verificar si el estudiante tiene el nivel de conocimientos necesarios para avanzar en su nivel educativo. Las evaluaciones permiten que los docentes vean el trabajo del estudiante, el desempeño en clase y su comportamiento académico. Las evaluaciones también ayudan a los docentes a proporcionar a los estudiantes el nivel de instrucción adecuado para cada nivel de educación.

La PEC permite recopilar todos los datos pertinentes al desempeño estudiantil obtenidos a través de la aplicación de las formas de evaluación como pruebas escritas o actividades en las que se requiere la participación del alumno, también se pueden incluir hasta las observaciones hechas por el docente, todo esto con el objetivo de verificar el progreso del estudiante. Si el estudiante está progresando satisfactoriamente, los docentes le reconocerán aprobando el curso, materia, asignatura, etc. Y la PEC también permite recopilar datos de la praxis docente ya que el desempeño estudiantil está íntimamente ligado a la calidad del trabajo docente.

Esto a su vez, le permite al personal directivo o de supervisión revisar o verificar la labor del personal docente, tomar las acciones pertinentes, y en resumen mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje lo que trae también como consecuencia la mejora de los indicadores de gestión académica

La gerencia educativa y el proceso de evaluación en general:

La Gerencia Educativa y el Proceso de Evaluación en general son funciones cotidianas que se desarrollan en la comunidad educativa. Los administradores y directores escolares deben asimilar la dinámica compleja de la gerencia educativa y el liderazgo como mecanismos que coadyuvan en la dinámica de los procesos de valuación, debido a que este último es un componente clave del éxito de una institución educativa.

En este sentido, el liderazgo y la gerencia educativa están estrechamente relacionados con los procesos de evaluación. Estos tres componentes, en conjunto, permiten que a través de un modelo adecuado de liderazgo y gerencia se garantice la evaluación de alto rendimiento para el logro de los objetivos. Entendiendo la gestión educativa como el liderazgo que ejerce el director y continuando con un sistema de gerencia dotado con un capital humano, capacitado y comprometido con su labor, en función de mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje, así como los de evaluación, traduciéndose en mejora de la calidad educativa.

El liderazgo es un componente fundamental que influye en la creación de un ambiente en el que los docentes, el personal administrativo, y los padres de familia puedan alcanzar sus metas. El liderazgo directivo comienza con una visión clara para lograr los objetivos de la escuela y la promoción de una cultura escolar de alto rendimiento. Esto se refuerza a través de una creación de liderazgo positivo, premiando la honestidad, el uso óptimo de los recursos y el compromiso con la misión de la escuela.

Adicionalmente, la gerencia educativa debe centrarse en el mejoramiento de los procesos y el desarrollo de los activos intelectuales de la escuela. Si bien los maestros son los principales administradores de la educación, los administradores deben proporcionar una guía adecuada para apoyar a los maestros. Esto incluye pensamiento estratégico, liderazgo educativo, tutoría y mejores prácticas pedagógicas.

En este orden de ideas. Para que el proceso de supervisión se lleve a cabo, éste deberá efectuarse considerando el cumplimiento de las normas establecidas en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1999 y otras normativas actuales vigentes pertenecientes a la Supervisión Educativa y Educación; las cuales se ejecutarán de acuerdo a las necesidades existentes en cada nivel educativo.

Desde allí la Supervisión se realizará como un proceso único e integral en el Distrito, Sector Escolar y Planteles Educativos con funciones muy específicas a cumplir. En el Distrito Escolar las Funciones se ejecutarán en los planteles, centros, comunidades educativas, cátedras y servicios que estén contemplados en el área geográfica de su competencia. Entre las funciones se citan:

- Dirigir, Coordinar, Supervisar y Evaluar la ejecución de Políticas Educativas en el ámbito de su jurisdicción.
- Elaborar, ejecutar y controlar los programas de supervisión de la labor docente y administrativa que se realiza en los planteles.
- Propiciar el mejoramiento de la calidad de la enseñanza.
- Asesorar sobre los problemas Técnicos, Docentes y Administrativos que se presentan en los planteles.
- Suministrar orientaciones de carácter pedagógico, metodológico, técnico, administrativo y legal al personal en servicio.

En el mismo orden de ideas se mencionan las del Sector Escolar las cuales están integradas por los "planteles de los niveles de educación Preescolar, Básica, Media Diversificada, Especial, Adultos y todos aquellos organismos que desarrollen o cumplan

funciones educativas", Manual de Organización de las Zonas Educativas M.E. (1987:57) y le corresponden las funciones que a continuación se mencionan:

- Instrumentar, supervisar, controlar y evaluar el desarrollo de la acción educativa del sector escolar.
- Asesorar a los directores de los planteles en la solución de problemas.
- Fomentar actividades que tiendan al mejoramiento de los docentes.
- Orientar y asesorar la organización.
- Atender los planteamientos de directores, padres y representantes cada vez que lo soliciten.

Las funciones asignadas al Distrito y Sector Escolar las ejecutará el supervisor en el plantel educativo en compañía del Director y el Personal Directivo que conforma la Institución; asimismo ayudará al maestro en su desempeño para que las instituciones alcancen con mayor eficacia los objetivos propuestos y la planificación de todas actividades de orden académico y administrativo en la geografía de la jurisdicción correspondiente a cada plantel.

Sin embargo, existen nuevos papeles que los supervisores realizarán entre ellos: "buenas relaciones humanas, propiciar orientación para las actividades de trabajo y ayudar a los docentes a aprender mejores formas de hacer las cosas" Bounds y otro (1999:4), control preciso del procesos estadístico y de la administración en general, coordinar actividades de un grupo con las de otros equipos en toda la organización, ayudar a los docentes con ideas, sugerencias, técnicas, ejemplos y a la vez asumir el papel de asesor, experto, coordinador, líder, comunicador, participativo falcitador y solucionador de problemas.

Asimismo, Hierro (1974) distingue cuatro clases de supervisión, la primera es la constructiva para localizar defectos o errores y luego corregirlos, la segunda es la preventiva no puede aplicarse actualmente en todos los casos, depende de las situaciones que el supervisor de turno le corresponda atender. En la tercera se encuentra la supervisión

constructiva la cual significa que se debe realizar un estudio y análisis de las condiciones existentes en el contexto, métodos, objetivos y programas para corregir los defectos existentes. La cuarta clase es la supervisión creativa cuya composición está sustentada en el estímulo al personal para que realice una labor académica con proyección de orientación al docente a objeto de resolver los problemas.

En este sentido, la Parametrización de Evaluaciones por Competencias (PEC), se puede tomar como punto de partida para la evaluación del personal docente, ya que la evaluación estudiantil y la evaluación docente son dos procesos inherentes a la labor docente, y que están estrechamente vinculados a la complejidad de la función del educador, por lo tanto, su aplicación permite el crecimiento del educador, a la vez que facilita la obtención de información útil para mejorar las prácticas educativas. Estos conceptos se entrelazan en la creación de un entorno de clases sana y motivadora para todos los estudiantes sin importar su edad, sexo u origen.

Por lo tanto, es de suma importancia estudiar y analizar estos dos procesos con la finalidad de mejorar sus prácticas y por consiguiente mejorar la calidad educativa, y la transformación de la evaluación de los discentes. En este sentido, se tiene en primer lugar la evaluación estudiantil, la cual es un proceso donde los educadores evalúan regularmente el progreso académico de los estudiantes, la misma, se hace a través de diversos elementos incluyendo la discusión, el trabajo escrito, el uso de herramientas educativas en línea, y la observación por parte de los docentes, con el objeto de registrar los procesos de aprendizajes y el desarrollo de las competencias necesarias de los saberes que se están impartiendo en el aula de clase.

En segundo lugar, hay un proceso conocido como evaluación docente. Este proceso es uno donde los educadores son evaluados de acuerdo con el desempeño de los estudiantes. Esto se hace para mejorar y desarrollar las habilidades pedagógicas del profesor, por lo tanto se puede afirmar que, la evaluación docente está íntimamente entrelazada en la evaluación estudiantil, es por ello que el objetivo principal de la PEC es

brindarle herramientas útiles y precisas a los docentes para que la evaluación estudiantil sea confiable, y que realmente se mida lo que se está evaluando.

La evaluación docente se ha convertido en una parte cada vez más importante del sistema educativo moderno. Los profesores se evalúan tanto con fines académicos como motivacionales. La evaluación docente valora el rendimiento académico, habilidades laborales y motivación de los profesores. Por lo tanto, es un proceso crítico para el funcionamiento de una institución educativa.

Un objetivo principal de la evaluación docente es identificar las áreas fuertes y débiles del desempeño del docente. Esto permite a los administradores tomar decisiones informadas e implementar cambios necesarios para ayudar a los profesores a tener éxito. La evaluación también sirve para proporcionar feedback a los profesores y ayudarles a desarrollar habilidades. Los resultados pueden alentar a los profesores a mejorar sus habilidades, así como permitirles conocer los criterios para evaluar el trabajo docente.

La evaluación docente también se utiliza como un mecanismo de refuerzo para alentar un alto nivel de rendimiento. Por ejemplo, los profesores que obtienen una buena calificación podrían recibir una mejor remuneración o un puesto de mejor posición. Los que no les va tan bien podrían necesitar capacitación adicional para ayudarles a mejorar. A nivel institucional, la evaluación también puede ayudar a planificar la agenda y proporcionar un marco para la evaluación constante del rendimiento docente.

La evaluación por competencias (estudiantil y docente):

El concepto de competencia para el entorno educativo surge gracias a la UNESCO (1998), y se define como el conjunto de comportamientos socioafectivos y habilidades cognitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten llevar a cabo adecuadamente un desempeño, una función, una actividad o una tarea; es decir, una competencia representa los conocimientos o saberes necesarios para ejecutar una actividad

cualquiera. De allí que se desprendan términos como: saber pensar, saber interpretar, saber actuar.

Destacados autores concuerdan en que el proceso de aprendizaje gobernado por competencias, favorece un rendimiento mucho más activo, ya que el estudiante puede autoevaluarse de manera más objetiva. También hace que el estudiante reconozca el proceso que usa para hacer las cosas y mejorarlas. Sobre la base los argumentos de Pérez (2013: 63) de manera más global este tipo de aprendizaje obliga al docente a identificar lo que necesita el estudiante para resolver situaciones específicas, esta característica hace notable el hecho que el aprendizaje de una competencia no es lo mismo que el aprendizaje mecánico de contenidos ya que le da más sentido y funcionalidad a lo aprendido.

La evaluación estudiantil por competencias, también conocida como enfoque por competencias, se refiere al proceso de evaluar la preparación académica de un estudiante mediante la determinación de sus competencias obtenidas a través de actividades académicas. Esta evaluación incluye la medición de la comprensión de los estudiantes de una materia específica, junto con los niveles de habilidad logrados después de realizar diferentes tareas o exámenes. A diferencia de una evaluación tradicional, que solo evalúa el conocimiento aprendido en clase, el enfoque por competencias abarca todas las actividades de aprendizaje del estudiante, desde el nivel fundamentales hasta la consecución de objetivos académicos.

Una de las principales ventajas de la evaluación estudiantil por competencias es que proporciona una perspectiva holística del rendimiento de un estudiante. Esto ayuda a los docentes a entender mejor la progresión de aprendizaje de un estudiante, así como sus fuerzas y debilidades en comparación con otros estudiantes del grupo. La evaluación por competencias es útil para proporcionar información valiosa tanto para la orientación de los estudiantes como para el diseño de materiales de enseñanza.

Los docentes también pueden identificar con precisión si un estudiante ha completado un tema previamente. Esto es importante porque los maestros pueden utilizar

esta información para personalizar la educación para cada estudiante. Esta evaluación proporciona a los docentes información detallada sobre la amplitud y la profundidad de los resultados de aprendizaje de cada estudiante. Esto permite a los docentes mejorar su planificación escolar.

La evaluación docente por competencias y la supervisión docente son dos importantes herramientas que se utilizan para asegurar que los docentes mejoren constantemente su práctica educativa y que los alumnos alcancen resultados de alta calidad. La evaluación docente por competencias se refiere al proceso de examinar y medir el desempeño de los docentes en relación con un conjunto de marcos establecidos para ciertas áreas de enseñanza. Estos marcos establecen el nivel de desempeño al que los docentes deben aspirar, y se utilizan para evaluar el desempeño, así como para proporcionar retroalimentación constructiva para mejorar el desempeño docente.

La supervisión docente sigue un enfoque diferente al de la evaluación docente: en lugar de examinar el desempeño del profesor, se usa para ayudar al docente a mejorar la práctica educativa. Esto se logra a través de una adecuada evaluación del desempeño del profesor y la oferta de recursos y orientación para que el docente mejore. Un supervisor examina las prácticas de un docente instruyéndolo sobre cómo implementar un currículum, cómo mejorar la instrucción, cómo interactuar con los alumnos y cómo utilizar recursos. Los supervisores también pueden ofrecer programas de capacitación para ayudar a los docentes a adquirir nuevas habilidades para mejorar su práctica educativa.

La evaluación docente por competencias y la supervisión docente tienen varias ventajas para los profesores y los alumnos. Para los docentes, estas prácticas permiten mejorar sus actividades educativas traduciéndose en resultados favorables de rendimiento académico y de formación integral de los alumnos. Para los estudiantes, la evaluación docente y la supervisión ofrecen una oportunidad que les facilita el desarrollo de las habilidades del pensamiento, a través de las exigencias docentes en la evaluación por competencia, además de un espacio para la retroalimentación.

La Parametrización de Evaluación por Competencias (PEC) y su relación con la supervisión docente:

La Parametrización de Evaluaciones por Competencias (PEC) se define de la siguiente manera: Es una estrategia de evaluación concebida para determinar con objetividad los logros de los estudiantes en el tema que se desee evaluar. La base de dicha parametrización se centra en el número de cédula del estudiante, a partir del cual se generarán los parámetros numéricos que configurarán el ejercicio o pregunta a responder, garantizando una personalización de la evaluación para cada estudiante. Díaz (2017).

Aspectos esenciales de la PEC desde el punto de vista estudiantil y docente:

 Personalización	 Presión de grupo	 Proceso y Resultado	 Versatilidad
 Trabajo individual	 Retroalimentación	 Registro grupal	 Registro individual
 Concentración	 Cambio de mentalidad	 Supervisión	 Reutilización

Díaz (2017)

Desde el punto de vista estudiantil (enmarcado en verde), se garantiza una “personalización” del instrumento (examen), lógicamente esto promueve el “Trabajo individual” de cada estudiante y se fomenta la “Concentración” del estudiante a la hora de resolver su evaluación, con esto se elimina la “presión de grupo” ya que los exámenes son diferentes para cada número de cédula y es imposible que se puedan plagiar, el estudiante recibe una retroalimentación personalizada y por consiguiente es más fácil atender sus debilidades y reforzar sus fortalezas. Esto genera en el estudiante un “Cambio de mentalidad” ya que con las características mencionadas al estudiante no le queda otra opción que estudiar con disciplina y dedicación los saberes necesarios para alcanzar las competencias, debido a lo personalizado de la evaluación no habrá posibilidad de realizar algún mecanismo de fraude.

Desde el punto de vista docente (enmarcado en azul marino), se enfatiza la evaluación por “proceso y resultado”, lo cual se enmarca a perfección con el enfoque de la evaluación por competencias, esto permite una “versatilidad” a la hora de aplicar la PEC para diferentes asignaturas (tanto de corte numérico como de corte no numérico), esta metodología de trabajo permite llevar tanto un “Registro grupal” como un “Registro individual” lo que le permite al docente tener una visión particular de cada estudiante y una visión del grupo completo de estudiantes, lógicamente esto también favorece la “Supervisión” del cuerpo docente y también se promueve la “Reutilización” de los instrumentos, ya que como los instrumentos (exámenes) se configuran con los números de cédula de los estudiantes tiene la ventaja que se puede usar el mismo instrumento para diferentes grupos o secciones de la misma asignatura, debido a que la única manera que dos exámenes sean completamente iguales es que tengan el mismo número de cédula, lo cual es un evento improbable que ocurra.

Pedagógicamente, esta estrategia ayuda al estudiante a concentrar su esfuerzo de aprender porque lo hace consciente de que no es posible observar el trabajo de otro compañero ya que los números de cédula son diferentes, también lo beneficia en el aspecto que la probabilidad de ser interrumpido mientras realiza la evaluación por otro compañero que le pida ayuda es casi nula por la naturaleza ya mencionada, se contribuye también a proteger al alumno que estudia de la “presión de grupo”, aunado a ello, el docente es informado de sus errores y de cómo se debía responder correctamente en el proceso de realimentación individualizada con el docente, una vez culminado el examen.

Para el docente, esta estrategia de evaluación aporta además de los aspectos ya señalados una visión objetiva de las calificaciones obtenidas por sus estudiantes porque al centrar su corrección en indicadores, los criterios que se deben tomar en cuenta se construyen de la manera más objetiva posible, también le suministra al docente detalles sobre las debilidades y fortalezas que tiene cada alumno o el grupo completo para dirigir mejor los criterios que se deben considerar en un refuerzo.

La PEC intenta promover valores como la responsabilidad, trabajo individual, honestidad, autodisciplina y la perseverancia. Se considera novedosa porque combina la versatilidad de las herramientas ofimáticas en la sistematización de la praxis evaluativa por competencias y el aporte es que promueve el uso de las TIC de manera más activa.

En el contexto de la evaluación por competencias de lo que se ha hablado bastante y un aspecto que se hace evidente es que, en realidad, las competencias son conductas a las cuales les hacemos un tratamiento cualitativo o cuantitativo y de allí se califican. Así ha sido la experiencia en Educación Básica y estas vivencias han llegado a instaurarse en el contexto universitario de manera similar. Para mejorar el proceso de evaluación se requiere mejorar el diseño de instrumentos para medir de alguna forma la conducta esperada y la mejor manera de hacerlo es estableciendo indicadores apropiados para tal fin.

Una de las ventajas que tiene la evaluación parametrizada es el seguimiento a la praxis docente, ya que el coordinador de área puede fácilmente reunirse periódicamente con sus docentes para crear un banco de preguntas y con este banco de preguntas se pueden hacer los distintos instrumentos, con esto se garantiza la uniformidad en la evaluación con esto desaparece la comparación entre los “docentes difíciles” y los “facilitos” ya que la evaluación se haría por cátedra.

Para el coordinador de área o jefe de cátedra sería más fácil detectar los docentes que no estén cumpliendo con su trabajo ya que en un principio si se desea hacer una supervisión férrea como tal, el docente que imparte la asignatura se limita a solamente a dar las clases y aplicar el instrumento, pero sin corregirlos.

La evaluación por competencias es una forma de calificar las conductas de una persona. Esta metodología se ha vuelto común tanto en el ámbito educativo básico como en el universitario, donde se le otorga un tratamiento cualitativo o cuantitativo. Las experiencias de Educación Básica con relación a la evaluación por competencias han llegado a instaurarse en la universidad de una manera similar. Los aspectos más relevantes

de las funciones en general que debe cumplir un supervisor educativo bajo este enfoque de las competencias se resume en el siguiente cuadro.

Cuadro #2: Funciones esenciales de un supervisor educativo

			
Calidad del trabajo del docente	Registro detallado por sección	Detectar irregularidades	Implementar las correcciones

Díaz (2017)

Dado que no existe una receta que indique cómo enseñar por competencias, al menos sí existe una serie de condiciones generales sobre la forma en la que deben estar configuradas las estrategias que se desean desarrollar, esta situación hace que sea compleja la tarea de conocer el grado de dominio que los estudiantes tienen en el manejo de una competencia, ya que implica partir de situaciones específicas y disponer de medios de evaluación particulares para cada uno de los componentes de la competencia.

Al respecto, Montenegro y Pujol (2003:3) exponen que existe una relación entre el conocimiento de la realidad y las posibilidades de transformación social; por ello, es necesario garantizar la calidad de los aprendizajes en áreas específicas. Una forma de medir el logro de competencias en el contexto de la educación matemática es la de asignar valores a cada rasgo del comportamiento y respuestas que emitan los estudiantes en un espacio de valoración formal de los conocimientos.

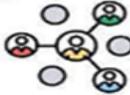
La supervisión docente debe involucrar todos los factores presentes en dicho proceso, para ello incorpora las herramientas ofimáticas: procesador de textos (word o similar) para elaborar el instrumento o exámen y la respectiva hoja de cálculo (excel o similar) para elaborar el corrector digital, con ello se hace la adquisición de información pertinente para establecer las metas u objetivos que se encaminan para mejorar los indicadores de gestión. El siguiente esquema resume mejor lo anteriormente explicado:



Díaz (2017)

Existen dos maneras de organizar la información que recopila el encargado de evaluar al personal docente: Centralizado e Independiente. Se explican las características de dichas formas de organización en el siguiente cuadro:

Cuadro #1: Formas de organización de la información recopilada:

<p style="text-align: center;">CENTRALIZADO</p> 	<p style="text-align: center;">INDEPENDIENTE</p> 
<ul style="list-style-type: none"> ▪ El coordinador/supervisor maneja la información de primera mano 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cada docente maneja la información de primera mano
<ul style="list-style-type: none"> ▪ El coordinador/supervisor asume el trabajo de las correcciones 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cada docente corrige los instrumentos que le corresponde
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se detectan de inmediato las irregularidades ya que la visión es global 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La detección de irregularidades es más lenta ya que la visión es local
<ul style="list-style-type: none"> ▪ No hay riesgo que los docentes manipulen los datos 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se corre el riesgo que los docentes manipulen los datos

Díaz (2017)

Reflexiones en tránsito:

Esta estrategia de evaluación se puede implementar tanto para asignaturas de naturaleza práctica o numérica como matemática, física, química, lógica, geometría, álgebra, entre otras; como para asignaturas de corte no numérico o teóricas como castellano, inglés, biología, historia, geografía o filosofía. Los estilos de esta estrategia de

evaluación se adaptan a la asignatura en particular y a las competencias o indicadores que el docente que administra dicha asignatura considere pertinentes. Para la ejecución de esta estrategia de evaluación, se requiere el uso de dos herramientas ofimáticas: un procesador de texto (en nuestro caso MS Word) y una hoja de cálculo (en nuestro caso MS Excel), el procesador de texto se usa para elaborar el instrumento que va a responder el estudiante y la hoja de cálculo se usa para elaborar el patrón de corrección del instrumento aplicado, otra de las funciones que tiene el patrón de corrección es llevar un registro detallado de los resultados de la evaluación tanto para cada estudiante como para la sección o grupo evaluado.

La supervisión educativa juega un papel fundamental en el sistema, alimentando la dinámica, la interactividad y la retroalimentación continua. Es un proceso en constante evolución, cuya meta principal es mejorar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje en una institución educativa a través de un plan de acción diseñado para fomentar las relaciones interpersonales. En este sentido la PEC suministra herramientas tanto a los docentes para mejorar su praxis y por ende salir más beneficiados a la hora de ser evaluados o supervisados. Los alcances de la PEC se puede resumir en el siguiente cuadro.

Cuadro #3: Alcances de la PEC

ESTUDIANTES	DOCENTES	SUPERVISIÓN
 <ul style="list-style-type: none"> • Cambio de mentalidad • Disciplina de estudio • Mejora del rendimiento 	 <ul style="list-style-type: none"> • Evaluación objetiva • Control de aciertos/errores • Optimización del trabajo 	 <ul style="list-style-type: none"> • Rendimiento estudiantil • Desempeño docente • Mejora los indicadores de gestión

Díaz (2017)

Referencias Bibliográficas:

Bounds G. y Otro. (1999) Supervisión. México. Internacional Thomson Editores.

Díaz, Luis. (2017). “Parametrización de evaluación por competencias en Cálculo de probabilidades a través de una herramienta ofimática”. En Retos, alternativas y oportunidades de la investigación de las ciencias exactas y la tecnología. Vol. II. (Comp.). Universidad de Carabobo. Valencia-Venezuela.

Hierro L. (1974) Enfoque Práctico de la Supervisión Escolar. Editorial Kapelusz.. Buenos Aires.

Ministerio de Educación (1987). Manual de Organización de las Zonas Educativas. Caracas-Venezuela. Dirección de Información y Relaciones Públicas.

Pérez, E. (2013). Cómo evaluar aprendizajes por competencias. Valencia: Dirección de Medios y Publicaciones. Universidad de Carabobo.

Montenegro, M. y Pujol, J. (2003). Conocimiento situado. Un forcejeo entre el relativismo construccionista y la necesidad de fundamentar la acción. Brasil: Revista Interamericana de Psicología.

UNESCO Vol. 9 Núm. 2 (1998): Conferencia Mundial sobre la Educación Superior