

El proceso de evaluación de pasantes en la Comisión Nacional de Energía Nuclear de Brasil – CNEN: con el focus en el instrumento

▮ Regina Márcia Rocha Lidington*

▮ Ligia Silva Leite**

Resumen

Este artículo presenta el proceso evaluativo y los resultados de la evaluación del instrumento usado para evaluar pasantes en la Comisión Nacional de Energía Nuclear de Brasil – CNEN. El Supervisor denomina este instrumento de *Evaluación de la Práctica*. Dicha evaluación se basa en la definición de los cinco Conceptos usados para evaluar los nueve Aspectos que componen el instrumento con el objeto de establecer Patrones o Modelos que tornen mínimo el efecto de las interferencias subjetivas que puedan traer problemas para la evaluación del pasante. Para este fin, se usaron los abordajes centrados en los Consumidores, en los Especialistas y el Responsivo. Participaron del proceso evaluativo los tres públicos interesados: Ex-pasantes, Orientadores/ Supervisores de la práctica, y profesionales del Área de Recursos Humanos que actúan en la gerencia del Programa de Pasantes de la Institución. Los resultados del estudio contienen sugerencias cuantitativas y cualitativas para cada uno de los Modelos propuestos en el instrumento.

Palabras clave: Evaluación. Pasantes. Instrumento. Desempeño.

O processo de avaliação de estagiários da Comissão Nacional de Energia Nuclear – CNEN: focalizando seu instrumento

Resumo

O artigo apresenta o processo avaliativo e os resultados da avaliação do instrumento utilizado para a avaliação de estagiários da Comissão Nacional de Energia Nuclear – CNEN, denominado Avaliação do Estágio pelo Supervisor. A avaliação se concentrou na

* Master en Evaluación, Fundação Cesgranrio; Post-Grado en Gestión de Recursos Humanos, Universidad Cândido Mendes; Asesora en Ciencia y Tecnología, Comissão Nacional de Energia Nuclear-CNEN. E-mail: rmliding@cnen.gov.br.

** Post-Doctorado en Tecnología Educativa, Universidad de Pittsburgh (EUA); Doctora em Educação, Universidad de Temple (EUA), Orientadora del Programa de Doctorado en Educación, de la Universidad Nova Southeastern (EUA); Prof^a Asociada, Maestro Profesional em la Evaluación, Fundação Cesgranrio/RJ. E-mail: ligialeite@terra.com.br.

definição dos cinco Conceitos utilizados para avaliar os nove Aspectos que compõem o instrumento, buscando estabelecer Padrões capazes de minimizar o efeito das interferências subjetivas capazes de comprometer a avaliação do estagiário. Foram utilizadas as abordagens Centradas nos Consumidores, Centrada em Especialistas e Responsivas. Participaram do processo avaliativo os três públicos interessados: Ex-estagiários, Orientadores/Supervisores de Estágio e profissionais da área de Recursos Humanos que atuam no gerenciamento do Programa de Estágios, na Instituição. Os resultados do estudo englobam sugestões de ordem quantitativa e qualitativa para cada um dos Padrões propostos no instrumento.

Palavras-chave: Avaliação. Estágio. Desempenho. Instrumento de avaliação.

The Evaluation Process of Interns at Brazil's National Commission of Nuclear Energy (CNEN): focusing on its instrument

Abstract

This paper presents the process and results of evaluating the instrument used to evaluate the performance of interns at Brazil's National Commission of Nuclear Energy (CNEN), called Supervisor's Evaluation of Intern. The evaluation focused on the definitions of the five Concepts used to evaluate the nine Aspects that comprise the instrument, seeking to establish Standards capable of minimizing the effect of subjective interferences capable of compromising evaluation. The approaches used were Centered on Consumers, Centered on Specialists and Responsive. Members of three different groups participated in the evaluation process: Former Interns, Internship Advisors/Supervisors and Human Resources professionals involved in managing the institution's Internship Program. The study's results encompass suggestions of both quantitative and qualitative nature for each of the Standards proposed in the instrument.

Keywords: Evaluation. Internship. Evaluation Instrument. Performance

Introducción:

Las prácticas de evaluación de desempeño, bastante empleadas en el universo corporativo, necesitan hacer frente a las complejidades que le son inherentes para poder ser útiles para el desarrollo de las personas. A lo largo de la Historia, el acto de evaluar personas se está transformando cada día que avanza. Migrando de una visión limitada y utilitarista de la persona, propuesta por la teoría mecanicista, que veía al

Hombre “como un objeto moldeable a los intereses de la organización y fácilmente maleable, ya que se creía que era motivado por objetivos salariales y económicos” (CHIAVENATO, 1998, p.101), tuvo con el posterior abordaje propuesto por la Escuela de las Relaciones Humanas, una comprensión más ampliada y humanizada del mundo productivo de las organizaciones, al reconocer las potencialidades, necesidades y procesos humanos, en sus complejidades, pasando así a integrar, paulatinamente, los modernos abordajes. En ellos, al proporcionar ambientes adecuados al florecimiento de las potencialidades humanas, se busca conjugar tanto los objetivos de las empresas como las aspiraciones humanas. De esta forma, metas conjuntas de personas y organizaciones se van mostrando como posibles, ya que no son opuestas sino complementares, tornando, por lo tanto, su concretización, compromiso mutuo; por parte de las personas, el deseo de contribuir con lo que tienen de mejor y por parte de las organizaciones, el reconocimiento inequívoco de que solamente a través de las personas, sus metas de crecimiento y ampliación son posibles.

En este contexto, la evaluación del desempeño humano, en modalidades denominadas como evaluación de mérito, evaluación personal, evaluación de eficiencia, entre otras, tiene como objetivo “funcionar” como un termómetro capaz de detectar planteos que pueden obstaculizar el proceso de crecimiento mutuo, tales como los de inadecuación de gerenciamiento, de profesionales a los cargos, así como también necesidades de entrenamiento y ajustes de dirección. En este sentido, sólo a través de la comunicación clara y efectiva en un proceso de *feedback* se hace posible, de hecho, obtener condiciones de promoción de mejora, delante de las situaciones sacadas a la luz de forma transparente, en un proceso de evaluación de desempeño. Sin embargo, tal proceso aparece revestido de ambigüedad, conforme lo dice Marras:

Al discutir la cuestión de su validez, el hecho más notable dentro de todo el instrumento evaluativo es la subjetividad insertada en el proceso del juicio practicado por el ser humano. Principalmente cuando ese juicio se refiere a otro ser humano. De ahí la vulnerabilidad bastante significativa asociada inexorablemente al programa de evaluación de desempeño. (MARRAS, 2001, p.174)

Por lo tanto, delante de la constatación de ese cariz subjetivo, asociado al proceso de comunicación efectivo establecido por medio de una relación de confianza y cooperación entre evaluador y evaluado, recae también sobre la construcción del instrumento gran responsabilidad en el proceso ya que el mismo precisa basarse en validez y fidedignidad, como factores preponderantes para una evaluación justa. La

construcción del instrumento de evaluación, por lo tanto, implica en procedimientos muy delineados que involucran cuidados indispensables, como propone Bergamini al identificar un análisis de cargos juicioso, procedimientos claros, fidedignos y adecuados a las particularidades de cada empresa y familia de cargos (BERGAMINI, 1986, p.39). En consonancia con ello, también la sensibilización para la implantación del proceso teniendo por objeto minimizar resistencias naturales de desconfianza y apremios, además de entrenamiento, observación y acompañamiento continuos en la adquisición de habilidades, sobre todo interpersonales, son aspectos facilitadores en el proceso de evaluar el desempeño de funcionarios. Del mismo modo, la evaluación de desempeño de pasantes, aunque, en situación diferenciada en relación a sus propósitos, relativo al no vínculo laboral con la Institución y también en su propuesta de preparación de un profesional para ingreso en el mercado laboral, va a exigir, igualmente, los mismos cuidados de construcción y sensibilización, para que, de hecho, pueda cumplir su papel constructivo. De ese modo, se justifica la importancia de este estudio evaluativo, del punto de vista de su compromiso con la justicia, ética y excelencia, de modo amplio.

El escenario de la evaluación

La Comisión Nacional de Energía Nuclear - CNEN, órgano del Gobierno Federal vinculado al Ministerio de Ciencia y Tecnología, es responsable por todos los asuntos referentes a la energía nuclear en el país, cualesquiera que sean: licenciamiento; salvaguardas; transporte; acondicionamiento; investigación y utilización de la energía nuclear con fines pacíficos. La CNEN posee su Sede en Río de Janeiro y Unidades en todo el país, en los siguientes estados: San Pablo; *Minas Gerais*; *Rio Grande do Sul*; *Goiás*; *Pernambuco*; *Ceará*; *Bahia* y en el Distrito Federal. Compuesta por las direcciones de Radioprotección y Seguridad Nuclear, Investigación y Desarrollo y Gestión Institucional, tiene, en esta última, tres Coordinaciones Generales. Una de ellas es la de Recursos Humanos, que en su División de Desarrollo de Personas – DIDEP, entre otras actividades, acoge el gerenciamiento del Programa de Pasantía, para toda la Institución. Conforme el proceso CNEN Nº.1804/2002-06 (COMISIÓN NACIONAL DE ENERGÍA NUCLEAR, 2002, p.17), la concesión de pasantía en la CNEN partió del interés de la Dirección en fomentar la educación/formación de estudiantes en diversas áreas del conocimiento, en las cuales la CNEN tenga condiciones de orientar y contribuir para el incremento de la cualificación de nuevos profesionales, a través de las actividades, programas, planes y proyectos que desarrolla y ofrecer a los estudiantes complementación de enseñanza y proporcionar

experiencia práctica en la línea de formación estudiantil en las áreas de actuación de la CNEN (CNEN, 2002, p.17).

En la CNEN los contratos de pasantía de niveles medio y superior son formalizados por períodos de seis meses, y pueden prorrogarse hasta dos años, desde que sea de interés de ambas partes y que el pasante mantenga su condición de estudiante, debidamente matriculado y con asistencia regular en curso reconocido por el MEC¹.

El instrumento foco de la evaluación, denominado *Evaluación de la Pasantía* por el Supervisor, compone la Instrucción Normativa de Pasantías, como uno de sus Anexos. Ese instrumento se aplica al estudiante cada tres meses de pasantía y también al término del contrato. Así, la población de ex-pasantes, invitada a participar de la evaluación del instrumento, es constituida por aquellos que hicieron su práctica en la Institución entre los años 2007 y 2009 y que permanecieron, por lo menos, tres meses en la ella. Tal decisión se debe a la familiaridad con el instrumento, es decir, los estudiantes tuvieron contacto con el mismo, por lo menos una vez, en situación de evaluación. Los demás públicos interesados invitados a participar de la evaluación fueron: profesionales de la DIDEP con vivencia en el gerenciamiento de Pasantías en la Institución; Orientadores/Supervisores de Pasantía; y una profesional de la Fundación Cesgranrio, como Especialista Externa. La evaluación involucró ex-pasantes y profesionales de la Sede de la CNEN (Río de Janeiro), San Pablo, *Minas Gerais* y *Pernambuco* y se basó en los abordajes tipo Responsivo, Centrado en los Consumidores y Centrado en Especialistas.

El instrumento de evaluación de desempeño, foco de la evaluación

El objeto evaluado de este estudio fue el formulario Evaluación del Pasante por el Supervisor, uno de los anexos a la Instrucción Normativa de Concesiones de Pasantías de la CNEN, en vigor cerca de cinco años, desde la implantación del programa de pasantías en la Institución. El foco fue la primera hoja de este formulario, donde se ubica la tabla que contiene Aspectos y Conceptos, orientadores de la evaluación.

El formulario posee dos hojas y se compone de un cabezal que contiene datos de identificación y ubicación de la pasantía en la estructura organizacional; tabla que contiene los Conceptos para la evaluación (I- Insuficiente; R- Regular; B- Bien; MB- Muy Bien y E- Excelente); Aspectos que serán evaluados con sus respectivas definiciones

¹ Sigla que corresponde al Ministerio de Educación y cultura de Brasil.

operacionales, a saber: Conocimientos Teóricos (“Conocimientos demostrados en la realización de tareas desarrolladas durante la pasantía, según la escolaridad del pasante”); Rendimiento en el Aprendizaje (“Facilidad en entender y grabar lo que le es transmitido en el aprendizaje, así como también el uso eficiente que hace de los conocimientos que adquiere”); Motivación (“Entusiasmo e interés demostrados en el desempeño de las actividades”); Iniciativa/Desenvoltura (“Capacidad de buscar soluciones, sin previa orientación, dentro de patrones adecuados a la situación laboral”); Responsabilidad (“Compromiso con las tareas realizadas, así como con el equipo laboral, teniendo como objeto el resultado final”); Disciplina (“Actitud de poder llevar a cabo las instrucciones del supervisor, normas y reglamentos con desempeño adecuado”); Capacidad de Comunicación (“Eficiencia en el hecho de comunicarse, con foco en los aspectos de coherencia, claridad y precisión en la comunicación”); Estabilidad Emocional (“Control emocional en situaciones inesperadas o difíciles. Coherencia de actitudes en las manifestaciones afectivas y comportamentales”); Cooperación (“Actitud junto a otras personas, en el sentido de contribuir para el alcance de un objetivo común”); espacios para las firmas del Supervisor/Orientador y Coordinador de la Pasantía, jerarquías a las cuales el pasante se subordina (mediata, inmediata y superior) y fecha. Dicha hoja consta en el Anexo A, de este artículo.

La segunda hoja, aunque no se constituye foco de interés de este estudio, de forma sucinta, se destina a rellenar por extenso, las siguientes áreas: Proceso de Orientación; Principales Actividades Desarrolladas por el Pasante; Desempeño del Pasante y Comentarios del Supervisor. En ella constan también instrucciones sobre la periodicidad en la ocurrencia de la evaluación; el plazo para la devolución del mismo a la DIDEP y demás documentos que podrán acompañarlo o no, conforme sea la evaluación trimestral o de término de pasantía (en este caso, será acompañada del formulario, informe de Actividades de Pasantía); la determinación para que le informe sobre la evaluación al pasante y se le dé adecuada orientación; incentivo para que se registren las observaciones consideradas importantes referentes al desempeño del pasante, así como sugerencias y propuestas que puedan perfeccionar el proceso de capacitación del estudiante en la situación de pasantía. También en esa hoja, hay espacio reservado a comentarios del Supervisor.

El proceso evaluativo del instrumento Evaluación de la Pasantía por el Supervisor

La evaluación del instrumento se basó en el siguiente planteo evaluativo: ¿Cuál es el significado de cada Concepto (E;MB;B;R e I) presentado en el formulario Evaluación de la Pasantía por el Supervisor?

Para la conducción de este proceso evaluativo, la autora del estudio optó por la construcción de un cuestionario que, de acuerdo con Gil (1989, p.124) “constituye hoy una de las más importantes técnicas disponibles para la obtención de datos en las investigaciones sociales” y se justificó por alcanzar gran extensión geográfica, ser auto-aplicable, isento de influencias externas y ser de bajo costo. En él, la autora del estudio creó patrones que especifican los Conceptos (E; MB; B; R e I) ya presentes en el formulario Evaluación de la Pasantía por el Supervisor, para poder describirlos y tornarlos objetivos. Dichos Patrones, al ser sometidos a la apreciación de los tres públicos interesados, fueron refinados y validados. Cabe aclarar que en el transcurso de este estudio evaluativo, la autora denominó como Indicadores los Conceptos disponibles en el formulario Evaluación de la Pasantía por el Supervisor debido a que la literatura del área orienta tal término como el más apropiado, cuando se trata de estudio evaluativo.

El cuestionario mantuvo integralmente todos los Aspectos y Definiciones ya existentes en el formulario Evaluación de la Pasantía por el Supervisor, teniendo en cuenta el tratamiento de que dichos puntos no habían sido objetivo del estudio. De esta manera, el cuestionario contó con los nueve Aspectos y sus respectivas definiciones, y respuesta doble, es decir, cerrada dicotómica (Sí/No), agregándole “Por qué”, lo cual permitió abordar cada Modelo propuesto por la autora, relacionado a cada Indicador (E, MB, B, R e I), referentes a cada uno de los nueve Aspectos. Dicho cuestionario consta espacio para sugerencias de las definiciones para los Patrones, referente a cada uno de los Aspectos, en sus sentidos de claridad y precisión. Enseguida el cuestionario fue examinado por una comisión de tres jueces, compuesta por dos integrantes del equipo de gerenciamiento del Programa de Pasantías de la CNEN y una profesional de la Fundación Cesgranrio y, después de mejorarlo, se consideró apropiado para la aplicación, en su tercera versión. Como complemento se elaboraron, para envío en anexo, tres modelos de cartas destinadas a cada uno de los públicos interesados, conteniendo aclaraciones sobre cómo el cuestionario y compromiso de acceso a los resultados.

El proceso evaluativo buscó posibles Patrones de ser atribuidos a los Conceptos/ Indicadores (E; MB; B; R e I) del instrumento de evaluación de desempeño de los

pasantes de la CNEN. Al principio se consultaron los contenidos de evaluaciones de Pasantía de las siguientes Instituciones brasileñas: Tribunal Regional Electoral de Pernambuco (TRE-PE); Universidad del Extremo Sur Catarinense (UNESC) y Universidad Estadual Paulista (UNESP), con el objeto de buscar modelos que sirvieran de parámetros para dicho estudio, pues conforme orientan Worthen; Sanders y Fitzpatrick “pueden proveer pistas importantes en relación al contexto de la evaluación” (2004, p.526). Los mencionados autores también orientan que: “Cuando existen programas semejantes, pueden examinarse en búsqueda de los Patrones de desempeño”(2004, p.526). La opción por esta consulta tuvo como meta asegurar rigor al proceso, reduciendo su “contaminación” subjetiva.

Participaron del proceso evaluativo trece respondientes, comprendiendo los estados (provincias) de Río de Janeiro, San Pablo, *Minas Gerais* y *Pernambuco*.

El proceso de análisis de los datos y los resultados del estudio evaluativo

Para el análisis cuantitativo de los datos de este estudio, la autora diagramó las respuestas recogidas, en tres categorías: Concordantes; Discordantes y Omisiones, para cada Modelo establecido, correspondiente a cada Concepto/Indicador (E; MB; B; R e I).

Con respecto a las respuestas obtenidas relacionadas al planteo “Por qué”, que tuvo como objeto reforzar la concordancia o discrepancia referente al modelo propuesto para cada Concepto/Indicador, funcionando, por lo tanto, como “justificación”, el análisis cualitativo efectuado, se basó en nueve criterios de juicio, establecidos por la autora. De esta forma, las respuestas fueron, una a una, analizadas en los contenidos de sus redacciones, siendo entonces decidida con relación a la posibilidad de aprovechamiento de sus contribuciones.

En la decisión de creación de criterios, la autora se basó en las recomendaciones de Stake (1967 apud VIANNA,2000, p.132):

Se observa que la decisión sobre el planteo de qué variables estudiar o qué modelos emplear son riesgos subjetivos inevitables en la evaluación educacional, así como subjetiva también será la decisión sobre el tipo de evaluación que se irá a realizar.

Los criterios establecidos fueron los siguientes:

- 1) Preservación de lo cuantitativo de Indicadores/Conceptos;
- 2) Preservación de las denominaciones de los Indicadores/Conceptos;
- 3) Preservación de las definiciones de los Indicadores/Conceptos;
- 4) Claridad de la respuesta dada a la pregunta formulada;
- 5) Coherencia de la respuesta dada a la pregunta formulada;

- 6) Inserción de la respuesta en el área apropiada;
- 7) Explicitación de un *quantum* diferenciador en la sugerencia presentada;
- 8) Preservación del *quantum* diferenciador entre los Indicadores/Conceptos;
- 9) Sugerencia que puede aprovecharse integralmente.

Resultados obtenidos en el estudio

Con base en el planteo evaluativo lanzado: ¿Cuál es el significado de cada Concepto (E; MB; B; R e I) presentado en el formulario Evaluación de la Pasantía por el Supervisor? y al considerar la complejidad y riqueza de las contribuciones recibidas, posibles de aprovechamiento, la autora optó por considerar la diversidad, aunque sus propuestas de redacción a los Modelos hayan sido hechas de manera descriptiva, lo que permitió la conducción cualitativa del estudio. Por lo tanto, se consideraron todos los “significados” atribuidos a los Patrones, tanto cualitativos como cuantitativos.

Siendo así, y con el objeto de finalizar la respuesta al planteo evaluativo propuesto, en este estudio, se obtuvieron los siguientes resultados:

- 1) Recibimos sugerencias cualitativas y cuantitativas, siendo que estas últimas pueden resumirse indicando la adopción de los siguientes Patrones para cada Concepto/Indicador, es decir,
 - a) E - referente a 100% del Aspecto considerado
 - b) MB - referente a 99% a 70% del Aspecto considerado
 - c) B - referente a 69% a 50% del Aspecto considerado
 - d) R - referente a 49% a 30% del Aspecto considerado
 - e) I – referente a 29% a 10% del Aspecto considerado
- 2) Con respecto a las sugerencias cualitativas, el análisis de los datos reveló que: Como no todas las redacciones presentadas por la autora del estudio para los Patrones recibieron sugerencia de mejorarlo, esto indica que las redacciones propuestas fueron acatadas.

La redacción de los Patrones R e I recibieron con frecuencia significativa, sugerencia de mejora, indicando la necesidad de revisión futura.

Tabla 1. Total de sugerencias para la alteración de redacción de Patrón relativa a cada Concepto/Indicador referente a cada Aspecto, presentadas por tres grupos respondientes.

Aspecto	Concepto/Indicador				
	E	MB	B	R	I
Conocimientos Teóricos	1	3	2	2	3
Rendimiento en el Aprendizaje	0	1	1	2	2

(Continuación)

	(Continuación)				
Motivación	0	1	1	1	3
Iniciativa/Desenvoltura	1	1	0	2	2
Responsabilidad	0	0	0	1	3
Disciplina	0	0	0	1	1
Capacidad de Comunicación	0	0	1	0	3
Estabilidad Emocional	0	0	0	2	3
Cooperación	1	0	0	2	3
Total	3	6	5	13	23

Fuente: Las autoras (2010)

La redacción de los Patrones E, MB y B aunque hayan recibido sugerencias de alteración no están presentes en todos los Aspectos, conforme lo muestra la Tabla 1, lo que sugiere que se acataron las redacciones propuestas.

Al aceptarse una de las sugerencias presentadas, sea la relacionada con la adopción de Patrones cuantitativos o cualitativos, antes de su adopción, deberá ser debidamente validada.

Recomendaciones propuestas por este estudio

Aunque el estudio no haya tenido la pretensión de “finalizar” el instrumento de evaluación utilizado para comparar el desempeño de los pasantes de la CNEN, presentamos las dos más relevantes recomendaciones, conforme la mirada de la autora del estudio, respaldada en Bergamini (1986). Son:

1. reducir el número de Conceptos (Indicadores) para un número par, con el objeto de evitar el efecto de tendencia central que el instrumento en vigor es capaz de inducir al proveer un número par de Conceptos /Indicadores. Además de atender a lo que recomienda Bergamini, también se observó en los instrumentos de evaluación de Pasantes de las tres Instituciones consultadas usadas como soporte para este estudio, que se presentaron con cuatro Conceptos/Indicadores. Reducir lo cuantitativo de Aspectos, actualmente en número de nueve, que torna largo y cansador el rellenarlo, lo que puede interferir en la evaluación.
2. Para finalizar, se subraya la necesidad de constante perfeccionamiento del instrumento motivo de este estudio, de modo que se mantenga sintonizado con las competencias valorizadas por el mercado laboral y con las demandas pedagógicas de los cursos para los cuales la CNEN ofrece pasantías.

Referencias

BERGAMINI, Cecília Whitaker. *Avaliação de desempenho humano na empresa*. 3. ed. San Pablo: Atlas, 1986.

CHIAVENATO, Idalberto. *Desempenho humano nas empresas: como desenhar cargos e avaliar o desempenho*. San Pablo: Atlas, 1998.

COMISSÃO NACIONAL DE ENERGIA NUCLEAR (Brasil). Instrução Normativa SRH-0011, de novembro de 1997. *Concessão de estágio curricular*. Rio de Janeiro, 1997. Mimeografado.

_____. Processo nº 1804/2002-06. *Convênio entre a Comissão Nacional de Energia Nuclear e o Centro de Integração Empresa-Escola para concessão de estágio curricular*. Rio de Janeiro, 2002. Mimeografado.

GIL, Antonio Carlos. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 2. ed. San Pablo: Atlas, 1989.

MARRAS, Jean Pierre. *Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico*. 4. ed. ver. San Pablo: Futura, 2001.

VIANNA, Heraldo Marelim. *Avaliação educacional: teoria, planejamento e modelos*. San Pablo: IBRASA, 2000.

WORTHEN, Blaine R.; SANDERS, James R.; FITZPATRICK, Jody L. *Avaliação de programas: concepções e práticas*. Tradução Dinah de Abreu Azevedo. San Pablo: Gente, 2004.

Recebido em: 28/09/2010

Aceito em: 13/10/2010

ANEXO A

Formulário de Avaliação de la etapa por el Supervisor – 1ª hoja

	Diretoria de Gestão Institucional Coordenação-Geral de Recursos Humanos AVALIAÇÃO DO ESTÁGIO PELO SUPERVISOR										
Órgão Concedente : _____ Ramal: _____ Estagiário: _____ Modalidade: _____ Curso: _____ Instituição de Ensino: _____ Nº Processo: _____ / _____ Referência do Relatório: _____ Supervisor do estágio: _____											
Conceitos: I - Insuficiente R - Regular B - Bom MB - Muito Bom E - Excelente Resultados alcançados em termos de complementação do ensino e da aprendizagem, de acordo com o desenvolvimento de seu estágio e do currículo do curso.											
ASPECTOS	CONCEITOS										
. CONHECIMENTOS TEÓRICOS Conhecimentos demonstrados na realização de tarefas desenvolvidas no estágio, tendo-se em vista a escolaridade do estagiário.	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th style="width: 10%;">I</th> <th style="width: 10%;">R</th> <th style="width: 10%;">B</th> <th style="width: 10%;">MB</th> <th style="width: 10%;">E</th> </tr> <tr> <td style="height: 20px;"></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	I	R	B	MB	E					
I	R	B	MB	E							
. RENDIMENTO NA APRENDIZAGEM Facilidade com que compreende e retém o que lhe é transmitido na aprendizagem, bem como o uso eficiente que faz dos conhecimentos que adquire.	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th style="width: 10%;">I</th> <th style="width: 10%;">R</th> <th style="width: 10%;">B</th> <th style="width: 10%;">MB</th> <th style="width: 10%;">E</th> </tr> <tr> <td style="height: 20px;"></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	I	R	B	MB	E					
I	R	B	MB	E							
. MOTIVAÇÃO Entusiasmo e interesse demonstrados no desempenho das atividades.	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th style="width: 10%;">I</th> <th style="width: 10%;">R</th> <th style="width: 10%;">B</th> <th style="width: 10%;">MB</th> <th style="width: 10%;">E</th> </tr> <tr> <td style="height: 20px;"></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	I	R	B	MB	E					
I	R	B	MB	E							
. INICIATIVA/DESEMPAÇO Capacidade de procurar soluções, sem prévia orientação, dentro de padrões adequados à situação de trabalho.	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th style="width: 10%;">I</th> <th style="width: 10%;">R</th> <th style="width: 10%;">B</th> <th style="width: 10%;">MB</th> <th style="width: 10%;">E</th> </tr> <tr> <td style="height: 20px;"></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	I	R	B	MB	E					
I	R	B	MB	E							
. RESPONSABILIDADE Compromisso com as tarefas realizadas, bem como com a equipe de trabalho, visando ao resultado final.	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th style="width: 10%;">I</th> <th style="width: 10%;">R</th> <th style="width: 10%;">B</th> <th style="width: 10%;">MB</th> <th style="width: 10%;">E</th> </tr> <tr> <td style="height: 20px;"></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	I	R	B	MB	E					
I	R	B	MB	E							
. DISCIPLINA Atitude de viabilizar as instruções do supervisor, normas e regulamentos com desempenho adequado.	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th style="width: 10%;">I</th> <th style="width: 10%;">R</th> <th style="width: 10%;">B</th> <th style="width: 10%;">MB</th> <th style="width: 10%;">E</th> </tr> <tr> <td style="height: 20px;"></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	I	R	B	MB	E					
I	R	B	MB	E							
. CAPACIDADE DE COMUNICAÇÃO Eficiência com que se comunica, focalizando aspectos de coerência, clareza e precisão na comunicação.	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th style="width: 10%;">I</th> <th style="width: 10%;">R</th> <th style="width: 10%;">B</th> <th style="width: 10%;">MB</th> <th style="width: 10%;">E</th> </tr> <tr> <td style="height: 20px;"></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	I	R	B	MB	E					
I	R	B	MB	E							
. ESTABILIDADE EMOCIONAL Controle emocional em situações inesperadas ou difíceis. Coerência de atitudes nas manifestações afetivas e comportamentais.	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th style="width: 10%;">I</th> <th style="width: 10%;">R</th> <th style="width: 10%;">B</th> <th style="width: 10%;">MB</th> <th style="width: 10%;">E</th> </tr> <tr> <td style="height: 20px;"></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	I	R	B	MB	E					
I	R	B	MB	E							
. COOPERAÇÃO Atitude junto a outras pessoas, no sentido de contribuir para o alcance de um objetivo comum.	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th style="width: 10%;">I</th> <th style="width: 10%;">R</th> <th style="width: 10%;">B</th> <th style="width: 10%;">MB</th> <th style="width: 10%;">E</th> </tr> <tr> <td style="height: 20px;"></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	I	R	B	MB	E					
I	R	B	MB	E							
ASSINATURA											
_____ Supervisor/Orientador do Estágio	_____ Coordenador do Estágio										
_____ / ____ / ____ Data											
CGRH/ANEXO 8.1 IN 011											