

ADA-Madrid



Relada

(Revista Electrónica de ADA)

Vol. 6 (3) 2012

ISSN: 1988-5822



Aplicación de las prácticas de recursos humanos en el aula virtual para la evaluación continua de alumnos universitarios y posgrado

Rafael Hernández Barros

Departamento de Economía Financiera y Contabilidad III. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Universidad Complutense de Madrid.

rjhbarros@ccee.ucm.es

Eugenio Palomero

Departamento de Marketing y Planificación Estratégica en Marketing. IADE. Universidad Autónoma de Madrid.

eugeniopalomero@itineribus.com

Resumen: el objetivo de este trabajo es reflexionar sobre la idoneidad de la implantación de las políticas de evaluación del rendimiento de las empresas para la evaluación continua de alumnos en e-learning. Es indudable que estas políticas presentan grandes ventajas, ya que han sido ampliamente usadas con éxito en las empresas, y podría beneficiar a los alumnos para cumplir con las metas de los programas virtuales, desarrollar sus competencias y habilidades, y fomentar la interrelación de los estudiantes con el claustro de profesores y con la Universidad. Sin embargo, el aula virtual y la Universidad presentan particularidades obvias que es necesario tener en cuenta a la hora de su implantación, como el tiempo disponible de los profesores o que la comunicación con los alumnos se realiza fundamentalmente por medios electrónicos.

Palabras clave: Prácticas de recursos humanos. Evaluación continua. E-learning.

Abstract: The aim of this paper is to discuss the adequacy of implementing human resources best practices for the continuous assessment of students in e-learning. Undoubtedly, these policies have great advantages, as they have been widely used with success in business companies, and could benefit students to meet the goals of the virtual programs, develop their skills and capabilities, and encourage student interaction with faculty and with the University. However, the virtual classroom and the University have obvious peculiarities that should be taken into account in its implementation, as the time available to professors or that communication with students is mainly electronic.

Keywords: Human resources best practices. Continuous assessment. E-learning.

INTRODUCCION

Las nuevas formas de competencia, en un mercado cada vez más globalizado, hacen necesario desarrollar el potencial de las personas, en particular los jóvenes, ya que son o serán ellas las que producirán, venderán y pondrán en movimiento los recursos de los que disponemos.

Para el desarrollo de personas, las prácticas de recursos humanos, como la evaluación del rendimiento, se han convertido en herramientas fundamentales de las empresas para mejorar de manera efectiva las competencias, el desarrollo, la cultura y la motivación de los empleados, entre otras (DeSmet et al, 2010).

Sin embargo, en el ámbito de la formación universitaria en general, y del e-learning en particular, este tema no es tan sencillo de aplicar, ya que el cambio que produce la formación no es sólo una adquisición de conocimientos técnicos, de la disciplina que sea, sino también el desarrollo de competencias (Cano, 2008), actitudes y expectativas sobre la formación y a lo que están dispuestas a dar a cambio para lograrla.

Además, los instrumentos con los que se cuentan para evaluar o dirigir a los alumnos en el aula virtual no han sido suficientemente desarrollados en la práctica, y mucho menos importando metodologías ampliamente experimentadas en las empresas para desarrollar sus recursos humanos. Por tanto, dada la relevancia del tema y la escasez de literatura sobre el tema, el objetivo de la investigación es evaluar y reflexionar sobre las evaluaciones del rendimiento utilizadas en las empresas aplicadas a la evaluación continua de alumnos en el aula virtual.

LA EVALUACION DEL RENDIMIENTO APLICADO A LOS ALUMNOS EN E-LEARNING

Desde nuestro punto de vista, con respecto a la evaluación y desarrollo de alumnos, el futuro de los diagnósticos del rendimiento (calificaciones) en e-learning se encamina hacia un proceso de evaluación integral del alumno y del desarrollo de su potencial, tal y como se lleva realizando desde hace tiempo, de una manera parcial, en la formación presencial. Por lo que es crítico empezar a debatir nuevos sistemas de evaluación sistemática del rendimiento de los alumnos más ajustado a parámetros de desarrollo personal y de actitudes, como los usados en las empresas para la evaluación del rendimiento de sus empleados, cuya aproximación y propuesta aquí se presenta.

Los aspectos fundamentales para la evaluación del rendimiento de empleados aplicado a la evaluación de alumnos en e-learning, desde nuestra experiencia, tanto en el aula como en la empresa, y que aquí se discuten, son: la evaluación del rendimiento, el suministro de información (feedback) sobre el mismo, el asesoramiento a los alumnos para mejorar los resultados y las calificaciones como instrumentos de desarrollo.

Evaluación del rendimiento y feedback al alumno

La herramienta fundamental para la evaluación del rendimiento en la empresa son las entrevistas personales, guiadas por los objetivos, tanto cuantitativos como de desarrollo, marcados a principios de año. Para el caso que nos ocupa, la evaluación de alumnos en e-learning, estas entrevistas pueden sustituirse perfectamente por un cuestionario on-line, que los profesores usarían para la evaluación del alumno, y que tuviera en cuenta de una manera integral los aspectos principales a evaluar, incidiendo en su desarrollo y mejora, sustituyendo así la necesidad de entrevistas personales, aunque dejando abierto, en los casos que así lo considere el profesor, a entrevistas telefónicas o incluso presenciales. De cualquier forma, exige dedicarle un tiempo por parte de los profesores para evaluar de esta forma el desempeño de sus alumnos, que en la mayoría de los casos es escaso. Asimismo, requeriría de la elaboración de unos cuestionarios suficientemente trabajados para facilitar la evaluación, adaptados a cada departamento en la medida de lo posible, y teniendo en cuenta también las posibles incidencias del curso y la evaluación que ha tenido los propios contenidos, ya que su diseño ha podido influir en el rendimiento de los alumnos.

Por otro lado, los alumnos encuentran más fácilmente aprender y mejorar su rendimiento si reciben información adecuada, especialmente si se da oportuna y continuamente, al menos dos veces por asignatura, no sólo al final de curso, y siempre que sea específico, descriptivo, y constructivo, sin recurrir a atributos subjetivos y generales, que no aporten nada al alumno y su desarrollo, como “falta de motivación” o “trabajo insuficiente”, pero identificando sus puntos fuertes, para que puedan explotar al máximo sus aptitudes, que es el objetivo de la evaluación.

Asesoramiento y calificaciones

La última fase del proceso, requeriría de un asesoramiento eficaz al alumno, que dependerá de cómo se haya realizado la evaluación anterior y del plan de mejoras propuesto, adaptándose en lo posible a la personalidad de cada alumno y a sus formas de interactuar en las tutorías, por correo electrónico o presenciales, si las hubiera. Para ello se necesita ser lo más específico posible en las recomendaciones, no solo incidiendo en los resultados, sino en las causas. Se deben establecer agendas de desarrollo específicas en los casos que sea necesario, aunque será más frecuente en las primeras etapas de la formación virtual, como falta de acceso a bibliografía y a consulta de los documentos pertinentes, o dedicación al estudio de las horas suficientes.

La gestión del rendimiento o calificación de alumnos en e-learning exige tiempo, además de cierta habilidad para la evaluación y un esfuerzo consciente para realizarla con la atención que merece, ya que no olvidemos que las instituciones más valorados por sus alumnos, tanto en la formación presencial como virtual que aquí nos ocupa, serán aquellos que muestren interés por su desarrollo académico, y en cierta forma personal, a largo plazo, que proporcionan autonomía y apoyo, ofrecen información orientado a la mejora y actúan con el ejemplo.

Otro aspecto importante es la calificación final como recompensa y satisfacción de los alumnos. Conseguir que el alumno esté satisfecho con su trabajo y las calificaciones que recibe no es tarea fácil, ya que depende de varios factores que hay que gestionar, en particular, la satisfacción personal, que depende de la distancia que haya entre lo que se espera por el esfuerzo invertido y lo que se obtiene. En cambio, las comparaciones con otros alumnos con trabajo y capacidades similares, que suele llevar a percepciones equivocadas de las evaluaciones de los demás y a generar, por tanto, insatisfacción, se da en menor grado en el aula virtual. No hay que olvidar tampoco el valor que tienen las calificaciones para motivar determinados comportamientos, y su impacto en el trabajo e involucración futura los alumnos en los programas de e-learning (riesgo moral), por lo que es importante transmitir implícita y explícitamente en las evaluaciones continuas que el excelente o buen rendimiento conduce a calificaciones sobresalientes o buenas, que es equitativo y claro y que encaje con el resto de políticas sobre evaluación y con la filosofía de la institución y el e.learning.

Otras consideraciones y reflexiones

El desarrollo de alumnos en e-learning no puede entenderse al margen de la estrategia de cada institución, sus valores y cultura, y su éxito dependerá del encaje del alumnos y la institución universitaria. No son aceptables, por tanto, las prácticas universalmente válidas, implantarla tal cual, sin ser adaptada a las particularidades específicas de alumnos, profesores y a las características diferenciadoras del aula virtual.

Las diferentes prácticas de desarrollo de alumnos tampoco pueden concebirse incidiendo solo en las calificaciones a final de curso, sino que tiene que estar integrada con el resto de políticas y estrategias, como la comunicación de la institución y sus programas, la admisión de alumnos, el diseño de los programas e-learning, la evaluación continua para la mejora y las relaciones con los alumnos, del tipo que sean, que sería objeto de otra investigación.

CONCLUSIONES

La medición de los alumnos, en suma, necesita realizarse con rigor, de manera multidisciplinar, y no solo basada en los exámenes o trabajos finales, incorporando para ello las herramientas y mejores prácticas disponibles en las empresas para la medición del rendimiento, que se basan en la preparación y dedicación suficiente por parte del profesorado, con las limitaciones que esto tiene, en el suministro de información sobre el rendimiento y en el asesoramiento a los alumnos para mejorar su desarrollo a largo plazo basado en las calificaciones.

En definitiva, y como conclusión general, podemos afirmar que la implantación de las prácticas de recursos humanos al aula virtual para la evaluación de alumnos puede ofrecer indudables ventajas, mejorando la percepción de estos sobre los cursos, su rendimiento, y la sintonía con la

Universidad o Escuela. Sin embargo, aún hay cuestiones que resulta necesario afrontar, en especial, la opinión de los profesores sobre el asunto.

BIBLIOGRAFÍA

Cano García, M. E. (2008). La evaluación por competencias en la educación superior. Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado, 12, 3.

DeSmet, A., McGurk, M. y Schwartz, E. (2010). Getting more from your training programs. McKinsey Quarterly, núm. Octubre.

Rosales, C. (2003). Criterios para una evaluación formativa. Madrid. Narcea.

Suárez Espino, M.L. y Niño Mora, J. (2011). La enseñanza virtual: riesgos y propuestas de soluciones. Relada, 5, 2, pp. 138-142.

Recibido: 17 febrero 2012.
Aceptado: 16 marzo 2012.