

PROYECTOS INSTITUCIONALES Y DE VINCULACIÓN



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



FIME

FACULTAD DE INGENIERÍA MECÁNICA Y ELÉCTRICA

RECURSOS FACILITADORES DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

**Dra. Valeria Paola González Duñez, M.P.L.O María de Jesús Hernández Garza, M.C.
Pedro F. Carrola Medina**

Resumen

En este trabajo se realiza un análisis comparativo de los recursos útiles en el proceso de evaluación del desempeño de estudiantes de educación superior inscritos bajo un modelo basado en competencias. Finalmente se emiten recomendaciones para elegir el recurso adecuado a cada proceso de evaluación.

Palabras Clave: Evaluación, Desempeño, Competencias.

Abstract

This paper presents a comparative analysis of useful resources in performance evaluation process of higher education students enrolled under a competency-based model. Finally, recommendations are issued to choose the appropriate use of each assessment process.

Keywords: Evaluation, Performance, Competencies.

Introducción

Iniciaremos esta investigación definiendo evaluación la cual consiste en valorar o fijar un valor a una cosa. Para TenBrink (1974) la evaluación es el proceso de obtener información y usarla para formar juicios que a su vez se utilizarán en la toma de decisiones. Scriven (1967) define la evaluación como un proceso sistemático en el que se recolectan datos que permitan obtener información válida y fiable para formar juicios de valor utilizados en la toma de decisiones con objeto de mejorar la actividad educativa. En el documento Reflexiones y perspectivas de la

Educación Superior en América Latina - Proyecto Tuning América Latina, se reflexiona sobre el tema de las competencias tendientes a la búsqueda de una mejor manera de predecir un desempeño productivo en el lugar de trabajo. En este contexto, las competencias y las destrezas pueden relacionarse mejor y pueden ayudar a los graduados a resolver problemas cruciales en ciertos niveles de ocupación, en una economía en permanente proceso de cambio (González, Wagenaar, & Beneitone, 2004).

En este sentido, la evaluación del desempeño en la profesión constituye un factor importante en la elevación de la calidad institucional; y la formación de profesionales competentes y comprometidos con el desarrollo social constituye hoy en día una misión esencial de la Educación Superior.

Marco Conceptual

Al hablar de la importancia de evaluar el desempeño profesional orientado a lo laboral es imprescindible indagar sobre las diferentes técnicas, métodos e instrumentos que permitirán hacerlo; entre las más utilizadas están: la observación, la entrevista, encuesta a los docentes, empleo del portafolio, entre otras. A continuación presentamos algunas de ellas con sus características respectivas: La observación forma útil de evaluación del desempeño en los estudiantes, sobre todos se debe especificar a detalle que es lo que se busca con ello y bajo qué condiciones operaría. El uso del portafolio implica recolectar información (física y no física), sistematizarla, valorarla y tomar decisiones. La entrevista es un recurso que permite tener un contacto directo con el estudiante y/o personas que tienen relación directamente con él, como por ejemplo, docentes, compañeros de clase, empleadores, etc.

De acuerdo a las herramientas definidas en el párrafo anterior, Shawyun T. (1999) utilizó la entrevista como herramienta para obtener las perspectivas de los estudiantes, académicos y la comunidad empresarial por medio de entrevistas., llegando a generar grupos de capacidades que permitieron medir o evaluar el desempeño, las cuales fueron: habilidades fundamentales, habilidades de gestión, expectativas de la facilidad, expectativas de la capacidad, factores de interés, factores de actitud y factores de valor.

Otras de las técnicas empleadas en el proceso de medición de desempeño son:

Evidencias sobre experiencia práctica: Son listas de verificación para las actividades, sistemas de escalas para el recurso de observación, el método de incidentes críticos, simulación de actividades y ejercicios prácticos.

Características y experiencias del estudiante: Test psicológicos, recolección de información biográfica.

Valoraciones del estudiante o de otros miembros: Informes sobre comportamientos, balance de competencias, evaluación 360 grados.

Ahn & McLean (2008) en su investigación utilizaron un método llamado Briscoe y Hall mostrando evidencias de desempeño basadas en la investigación, en los valores, y en la estrategia; donde se recomendó evaluar competencias desarrolladas por tipo de industria, cultura, tamaño y estructura de las organizaciones. También I-Huei et al. (2001) en esta investigación utilizaron un método llamado Balanced Scorecard (basado en Kaplan & Norton (1996) que permite evaluar el rendimiento (desempeño) mediante: la perspectiva del cliente, la perspectiva interna del negocio, perspectivas en innovación/ aprendizaje, y perspectiva financiera; utilizaron la encuesta como herramienta para la medición de competencias.

Marshburn, Engelke, & Swanson (2009) utilizaron la entrevista y la encuesta como herramientas para la obtención de información requerida para medir las competencias basándose en criterios como: la atención al paciente, roles profesionales; además de clasificar el desempeño basado en competencia clínica con: administración de problemas y habilidades de comunicación.

Según la opinión de Cuesta (2005), establece que para aplicar algún método de evaluación del desempeño se debe partir de los indicadores u objetivos que se van a medir. Este autor clasifica los siguientes métodos en (tomados del documento: La evaluación del desempeño. Instrumento vital en la gestión empresarial publicado en GestioPolis): escalas gráficas, incidentes críticos, elección forzosa, clasificación por rangos, comparaciones pareadas, frases descriptivas, investigación de campo, autoevaluación, evaluación por objetivos y evaluación 360, etc., por mencionar algunas.

La evaluación basada en competencias requiere un conjunto de evidencias sobre el desempeño o acción del evaluado que demuestran si se ha logrado cada uno de los criterios especificados en las competencias profesionales. Estas evidencias pueden ser directas o indirectas; las directas, se refieren al desempeño mediante la observación valorándolo con listas de cotejo en donde están descritos los elementos a observar y las características que deben tener estos elementos, y las indirectas, son los resultados o productos que se valoran contra los estándares o criterios de la competencia. A continuación se profundizará sobre las recomendaciones al momento de elegir una herramienta indispensable para la evaluación del desempeño bajo los modelos por competencias.

Recomendaciones importantes al elegir un recurso de evaluación

La evaluación no solo consiste en tener un abanico de técnicas, herramientas o métodos que permitan evaluar el desempeño de los estudiantes sino que también es importante definirlo y sobre todo establecer los indicadores que permitirán evidenciarlo, por lo que de acuerdo a Ayala (2004), existen diversos indicadores para evaluar el desempeño profesional orientado a lo laboral, éstos dependen del método de evaluación que se esté empleando, por lo general estos factores son los siguientes, tomados del documento Evaluación de desempeño: Proceso de evaluación del recurso humano publicado en ElPrisma: calidad de trabajo, cantidad de trabajo (productividad), conocimiento del puesto, iniciativa, planificación, control de costos, relaciones con los compañeros, relaciones con el supervisor, relaciones con el público, dirección y desarrollo de los subordinados y responsabilidades.

Conclusiones

Es importante concluir que aunque los indicadores de desempeño son variados la aplicación de cualquiera de éstos dependerá de las competencias que se estén midiendo o evaluando y/o de las evidencias de desempeño requeridas, es decir, los recursos deberán ser acordes a las competencias que se necesiten evaluar en cada uno de los estudiantes de Educación Superior, elevando con ello la calidad en la Educación.

Bibliografía

- Ahn, Y. S., & McLean, G. N. (2008). Competencies for port and logistics personnel: An application of regional human resource development. *Asia Pacific Education Review*, 9(4), pp. 542-551.
- Ayala S. (2004). Proceso de evaluación del recurso humano. Extraído de El Prisma: Portal para investigadores y docentes. <http://www.elprisma.com/>
- Cuesta, A. (2005). Tecnología de Gestión de Recursos Humanos. La Habana Ed: Academia, pp. 343. Publicado en <http://www.gestiopolis.com/organizacion-talento/evaluacion-de-desempeno-gestion-empresarial.htm>
- González, Wagenaar, & Beneitone. (2004). Tuning-América Latina: un proyecto de las universidades. *Revista Iberoamericana de Educación*, 35, pp.151-164.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1996). Using the balanced scorecard as a strategic management system. *Harvard business review*, 74(1), pp. 75-85.
- Marshburn, D. M., Engelke, M. K., & Swanson, M. S. (2009). Relationships of new nurses' perceptions and measured performance-based clinical competence. *Journal of continuing education in nursing*, 40(9), pp. 426.
- I-Huei Ho, Tzai-Fu Cheng and Chieh-Yu Lin, (2001). The Construction of the Performance Evaluation Model for Engineering Education Systems. *International Conference on Engineering Education*. August 6-10, Oslo, Norway.
- Scriven (1967). The methodology of evaluation In R. Tyler, R. Gagne & M. Scriven (Eds.). *Perspectives on curriculum evaluation*, aera monograph series on curriculum evaluation. Vol. 1, pp. 38-83.
- Shawyun T. (1999). Expectations and Influencing Factors of IS Graduates and Education in Thailand: A Perspective of the Students, Academics and Business Community. *InformingSciJ*, 2, pp. 19-32.
- TenBrink, T. D. (1974). *Evaluation: A practical guide for teachers*. McGraw-Hill.