

Un predictor de excelencia en centros de educación médica superior

A Predictor of Excellence in Higher Medical Education Centers

Ana Gladys Peñalver Sinclay^{1*} <https://orcid.org/0000-0002-1684-4182>

Inerkys Veranes Garzón² <https://orcid.org/0000-0001-8211-9053>

Ivonne Bárbara Román Hernández¹ <https://orcid.org/0000-0002-1316-7155>

Lanais Peñalver Sinclay¹ <https://orcid.org/0000-0001-7668-6852>

Alejandra Keeling Felip³ <https://orcid.org/0000-0002-7766-4695>

¹Universidad de Ciencias Médicas de Artemisa. Cuba.

²Ministerio de Salud Pública, Departamento de Cuadros. La Habana, Cuba.

³Universidad de Ciencias Médicas de La Habana, Facultad de Ciencias Médicas “Calixto García”. La Habana, Cuba.

*Autor para la correspondencia: anagladys@infomed.sld.cu

RESUMEN

Introducción: La evaluación del docente universitario resulta un tema inquietante en los círculos universitarios. Día a día se impone más el cotidiano quehacer de los centros educación médica superior. Las reflexiones sobre esta temática ocupen un lugar privilegiado.

Objetivo: Motivar la reflexión sobre la evaluación del docente universitario como proceso predictor de la excelencia en centros de educación médica superior.

Desarrollo: El logro de la excelencia académica en los centros de educación médica superior lleva implícita procederes básicos que garanticen la mejora continua de la calidad y sostenibilidad del claustro. La evaluación del desempeño del profesor universitario se erige como herramienta de valor inestimable.

Conclusiones: La continua y sistemática aplicación de un proceso de evaluación del desempeño del profesor universitario dirigido a la mejora de la calidad de la

enseñanza, a partir de propuestas concretas que favorezcan un auténtico desarrollo profesional de los docentes contribuye a la excelencia de la institución académica.

Palabras clave: evaluación; profesor universitario; excelencia; educación médica superior.

ABSTRACT

Introduction: The evaluation of university faculty is a disturbing topic in university circles. Day by day it becomes more and more important in the daily work of higher medical education centers. Reflections on this subject occupy a privileged place.

Objective: To motivate reflection on the evaluation of university teachers as a predictive process of excellence in higher medical education centers.

Development: The achievement of academic excellence in higher medical education centers implies basic procedures that guarantee the continuous improvement of the quality and sustainability of the teaching staff. The evaluation of the university professor's performance stands as a tool of inestimable value.

Conclusions: The continuous and systematic application of a process of evaluation of the university teacher's performance aimed at improving the quality of teaching, based on concrete proposals that favor an authentic professional development of teachers contributes to the excellence of the academic institution.

Keywords: evaluation; university professor; excellence; higher medical education.

Recibido: 03/02/2022

Aceptado: 13/04/2022

Introducción

La Asamblea General de Naciones Unidas en septiembre de 2015 aprobó la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible. Esta plantea en sus objetivos garantizar una

vida sana y promover el bienestar de todos, en todas las edades, por lo que se necesita formar profesionales comprometidos con la atención de la salud de los ciudadanos.⁽¹⁾

Cuba no escapa de estos retos. Entre las tareas actuales de la educación superior y dentro de ella, las ciencias médicas, está orientar la búsqueda y fortalecer la presencia de profesores que desarrollen, en sus prácticas pedagógicas cotidianas, un ambiente investigativo, que se preocupen por la innovación educativa y por su propia autoformación como profesionales.⁽²⁾

Lo anterior también tiene implicaciones para el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje, si se concibe al profesor universitario como un profesional cuyo compromiso debe estar en el cumplimiento de sus tareas básicas y en el desempeño de sus funciones, elementos estos que devienen hilo conductor de su modo de actuación profesional.⁽³⁾ Un profesor reflexivo y transformador que exhiba entre sus cualidades: profesionalidad, comprensión, autenticidad, respeto al derecho ajeno, empatía y ejemplaridad. Que en su rol de facilitador asuma el reto de formar profesionales de la salud capaces de transformar la realidad en su radio de acción y que a partir de la identificación de los problema de su contexto puedan proyectar, ejecutar y realizar acciones sobre la base de la aplicación de métodos científicos, para elevar así la calidad de los servicios y el nivel de satisfacción de la población.

Visto así, evaluar el desempeño del docente universitario de las ciencias médicas, su rendimiento, logros, deficiencias, limitaciones, valorar avances y retrocesos como práctica social constituye un tema de relevante interés, que al mismo tiempo, genera insatisfacciones, estrés y tedio.

Si bien, en el panorama de hoy, estas situaciones devienen en serios problemas, aún sin solución, merece la pena reflexionar, debatir e investigar con profundidad acerca de los presupuestos teóricos que subyacen en enredada disquisición,⁽³⁾ en aras de asumir una posición teórica que facilite una práctica que realmente pueda brindar herramientas que permitan las transformaciones necesarias de esta realidad en el contexto actual de las ciencias médicas.

Para dar continuidad a la lógica de las ideas presentadas, este artículo pretendió como objetivo motivar la reflexión sobre la evaluación del docente universitario

como proceso predictor de la excelencia en centros de educación médica superior.

Desarrollo

Es bien conocido que la evaluación, tanto referida al desempeño del alumnado como al del profesorado es uno de los temas que más debate genera en los círculos universitarios.⁽⁴⁾ En los últimos años la evaluación del trabajo docente universitario cobró relevancia como objeto de estudio en el campo de la investigación educativa a nivel mundial. El creciente interés por el tema fue simultáneo a la implementación de políticas de evaluación de las actividades desarrolladas por el profesorado en la mayoría de los sistemas de educación superior, en el marco de procesos de reformas orientados por la búsqueda de la calidad.⁽⁵⁾

En este escenario, los docentes han sido interpelados discursivamente como actores clave en el aseguramiento de la calidad⁽⁵⁾ y en consonancia el resultado de su desempeño como predictor de la excelencia. Desde esta óptica, la importancia de los predictores estriba en que permiten al profesor universitario desarrollar una labor equilibrada entre la actividad docente, metodológica, investigativa, extensionista y la superación profesional; y quizás sea este un aspecto poco explorado y potenciado al abordar el problema de la evaluación del docente universitario.

Sin embargo, evidencias en varias investigaciones aseveran la importancia del profesor universitario, principalmente, en sus prácticas docentes, así como, en la influencia que ejercen sus pensamientos en el modo de actuación de los estudiantes.^(6,7) En el informe Eurydice 2015, la Comisión Europea, destaca la figura del docente y señala que esta influye en los objetivos del alumnado y al mismo tiempo transforma sus percepciones y preocupaciones. Por ello, la calidad en todo lo que realiza, debe ser un objetivo de cualquier profesor universitario, en busca de la excelencia.⁽⁸⁾

A partir de esta premisa, no hay dudas de que, en los centros de educación médica superior, los directivos deben tener en cuenta los llamados predictores que

coadyuvan con el desarrollo de un eficiente proceso de evaluación profesoral. En esta investigación se asume el concepto de predictor como aquel elemento del conocimiento, del razonamiento cognitivo, que favorece la adecuada ejecución del proceso de evaluación del docente universitario, la toma de decisiones ante los dilemas e inseguridades cuando se evalúa, como elemento que puede favorecer el éxito de este proceso en cuestión. Ello es motivado, principalmente, por la importancia que se le da al profesorado y su evaluación para alcanzar niveles de excelencia universitaria.⁽⁹⁾

Por consiguiente, la temática de la evaluación del docente universitario a pesar de ser tratada, no deja de ser susceptible a nuevos análisis desde otras aristas. Tal es el caso de este artículo, que se enfoca en el rol y las funciones del profesor universitario de manera que contribuya al cumplimiento de los fines de la educación superior.

En este sentido, mucho ha sido lo que se ha escrito y hecho en Cuba, sobre todo en la última década, uno de los más recientes esfuerzos a favor del desempeño de los profesores universitarios es la resolución 85 del 2016, Reglamento para la aplicación de categorías docentes en la educación superior.⁽¹⁰⁾ Se presenta en este trabajo una sencilla caracterización de esta resolución con el ánimo de que los profesores conozcan sus rasgos generales y particulares para darles un uso cabal. Su estructura externa e interna es el primer elemento con el que se deben familiarizar todos los docentes para poder utilizarla sistemáticamente. Desde el punto de vista interno devienen en 11 capítulos y 88 artículos. En el capítulo I destinado a las generalidades se precisan las categorías docentes establecidas para la organización del trabajo de los profesores universitarios. El capítulo II, describe las funciones generales de los profesores universitarios y las funciones específicas de cada profesor según la categoría docente que ostenta. En el capítulo III la sección primera, agrupa los requisitos para la obtención de las categorías docentes principales, transitoria y la complementaria.

Las secciones dos y tres contemplan los requisitos para el otorgamiento de la condición docente especial de profesor consultante, así como para el otorgamiento de las categorías docentes especiales de profesor emérito y profesor invitado, respectivamente.

El capítulo IV recoge las bases para aprobar el inicio del proceso de otorgamiento de una categoría docente principal, transitoria o complementaria a un aspirante, así como las funciones de los tribunales evaluadores. El capítulo V describe de forma detallada los ejercicios a realizar por el aspirante para optar por cada una de las categorías docentes principales, transitorias y complementarias. En el capítulo VI se detalla el funcionamiento de los tribunales en los procesos de otorgamiento, ratificación o pérdida de la categoría docente, su integración, requisitos, designación, obligaciones y facultades.

Se abordan en el capítulo VII los procedimientos para convocar al proceso de categoría docente. Los capítulos VIII, IX y X se refieren al otorgamiento, ratificación, revocación de las categorías docentes. En el capítulo XI se analizan las reclamaciones. En la sección primera se aborda los procedimientos en los casos de denegación en proceso de otorgamiento y ratificación de categorías docentes; en la sección segunda se explica el procedimiento en los casos de revocación de la categoría docente. Se anexan al reglamento el formato para Diploma de Profesor Titular, Profesor Auxiliar, Profesor Asistente, Instructor y Auxiliar Técnico Docente.

A pesar de lo declarado antes y de todo lo mucho y bueno que se ha hecho y hace Cuba en favor del profesor universitario, realmente su evaluación no siempre revela las potencialidades y necesidades de superación para la proyección individual de su desarrollo profesional, se obvia el enfoque personológico, con injustas pocas diferenciaciones de sus desempeños.⁽¹¹⁾

Al mismo tiempo, resulta difícil dar una definición exacta de lo que se entiende por evaluación del desempeño del profesor universitario, al tratarse de un fenómeno dinámico y complejo en el que intervienen un número importante de elementos. Esta puede ser considerada un megasistema en el que intervienen cinco dimensiones fundamentales: docente, metodológica, investigativa, superación y extensionista, sustentadas en las funciones que establecen los basamentos legales según la categoría docente que ostenta el profesor.

De ahí que la calidad de la evaluación dependerá de la cantidad de información que se obtenga sobre aquello que se evalúa para poder hacer más confiable el juicio que se emita. Y no es totalmente desacertada tal aseveración, sí se parte

del hecho de la importancia de los resultados de este proceso, cuando ocurren cambios sustanciales a favor de la calidad de la formación que se desarrolla en la institución académica.

La evaluación del profesor universitario es un proceso que distingue entre sus principales rasgos:

- Carácter legal: como proceso está sujeto a leyes y resoluciones.
- Carácter procesal: indica la presencia de diferentes fases o etapas en el proceso para producir un cambio gradual en un período determinado.
- Carácter dialéctico: son las contradicciones las que hacen que este sea un proceso complejo: contradicción entre evaluado y evaluador, la teoría y la práctica evaluativa, el querer alcanzar un resultado satisfactorio y la posibilidad real del profesor para lograrlo.

Ahora bien, si la meta del proceso de evaluación profesoral es conseguir que el profesor universitario llegue a alcanzar un alto nivel de profesionalidad, elevar la calidad del proceso docente y con ello la excelencia académica, parece que lo más indicado sea partir del estudio de cuáles son las deficiencias y necesidades de cada profesor y del claustro en general para poder ofrecerles posibles alternativas de solución, mediante la cooperación y la ayuda. Lo más importante en cualquier caso, es definir qué se busca evaluar y para qué, es decir qué uso se le piensa dar a los resultados obtenidos. Para ello, es importante tener anticipadamente, una definición clara y consensuada de los roles del profesor y en especial de aquellas funciones que serán evaluadas.⁽¹²⁾

De igual manera, un elemento de partida esencial en la concepción de un proceso para la evaluación del profesor universitario lo constituye su estructura. Por ello, es bueno referirse a la estructura lógica del proceso de evaluación profesoral que, según la experiencia concreta del quehacer educacional, es recomendable un proceder metodológico donde cada paso debe estar acompañado de los elementos que, en primer lugar, aseguren la comprensión de lo que se trata de explicar y fijar el modo de aprehensión razonada argumentada que produce el verdadero conocimiento como es:

- El diagnóstico de la situación existente en el claustro profesoral. En este deben quedar bien claras las potencialidades, barreras, y las dificultades que existen y deben ser consideradas para que ocurra el cambio.
- La preparación y diseño del plan, cronograma y metodología con el propósito de lograr una evaluación objetiva y documentada

Para ello, se capacitará a los evaluadores en cuanto al cronograma, la metodología, el plan y los instrumentos a emplear para el desarrollo del proceso y se prestará atención técnica en su administración, así como, se velará por su aplicación con enfoque de mejoramiento continuo.

Evaluado y evaluador acordarán el plan de desarrollo individual como componente esencial del proceso de evaluación, para así consolidar las fortalezas y mejorar aquellos aspectos que requieren de un mayor esfuerzo personal durante el año lectivo siguiente.

La orientación es una de las etapas fundamentales del proceso, aquí se informa al evaluado que será objeto de evaluación y cómo se evaluará. Esta etapa se hace efectiva cuando se logra que tanto evaluador como evaluado participen, armónicamente, en el proceso.

En la ejecución se aplican los procedimientos contemplados para la evaluación del profesor universitario. Se debe tener en cuenta que este proceso es transformador pues coloca al docente y al claustro en el centro de los cambios, como protagonista. Además en su esencia persigue una significativa transformación en los modos de actuación del docente, la calidad del proceso universitario, sobre la base de la equidad y pertinencia social, y con ello, la excelencia académica.

El control de las condiciones que promueven el cambio ulterior y los efectos correspondientes a las acciones organizativas y metodológicas adoptadas y que influyen en los cambios o modificaciones que se operan en la universidad, en aras, de lograr la excelencia académica.

La evaluación de los resultados esperados y del desarrollo profesional de los docentes, así como las consecuencias que se aspiran obtener con el procedimiento

aplicado. Los resultados del proceso de evaluación devendrán en el diseño de planes de mejoramiento profesional e institucional.

Por tanto, podría definirse un proceso de evaluación profesoral eficiente, aquel que transforma la necesidad social en motivo para el profesor. Vista la motivación como la forma con que, en la personalidad de este se concreta la necesidad. Esta es una característica del proceso, incorporada a la actividad que se realizan en el entorno y puede ser una forma objetiva de valoración; pero no es solo un momento, por el contrario, este debe estar constantemente motivado, ello implica aplicar las siguientes consideraciones:

- Calidad como cualidad superior del proceso, presente en cada una de sus etapas o pasos. Presupone que todas las propiedades sean eficientes y eficaces, lo que origina la excelencia del proceso y sus resultados.
- Pertinencia porque se debe corresponder con las exigencias sociales.
- Contextualizado porque parte de las condiciones específicas del contexto.
- Equitativo por la relación entre los indicadores y las funciones inherentes a la categoría docente que ostenta el profesor universitario.
- Holístico porque cada una de las dimensiones es portadora en menor medida del resto de ellas.
- Participativo porque facilita que a todos los niveles y en el contexto de la educación médica superior evaluadores y evaluados opinen, valoren, regulen y controlen el proceso de evaluación profesoral.
- Problémico porque los problemas constituyen el punto de partida para el diseño, la metodología y los modelos para su ejecución.
- Científico porque la lógica que se sigue en el diseño del proceso es inherente a la ciencia y su metodología.

Lo explicado hasta aquí refuerza la idea de abordar el proceso de evaluación del profesor universitario como predictor de la excelencia, en una sociedad dinámica y cambiante como la actual que modifica constantemente la actuación del docente⁽¹³⁾ Por tanto, las instituciones de educación médica superior deben contar con procedimientos para la valoración del desempeño del profesorado, que

garanticen la validez y fiabilidad de sus resultados, y que respondan a las características de la población a la cual se desea evaluar,⁽¹⁴⁾ así como, para su formación y estímulo, y de este modo garantizar la cualificación y competencia docente.⁽¹⁵⁾

En síntesis, un proceso que comprometa a los sujetos con sus propias acciones y también con las acciones de otros, que exista coherencia entre el diseño del proceso de evaluación y el análisis del objeto que se busca valorar y que tengan como criterios fundamentales los aspectos colectivos del trabajo docente.⁽¹⁶⁾ Su puesta en marcha debe consistir en la aplicación continua y sistemática, dirigida a la mejora de la calidad de la enseñanza, lo que se logrará a partir de propuestas concretas que favorezcan un auténtico desarrollo profesional de los docentes unido a la excelencia de la institución académica.

Consideraciones finales

El proceso de evaluación del profesor universitario como predictor de la excelencia institucional sitúa a los docentes como verdaderos protagonistas, potencial movilizador y generador de cambios institucionales.

Reflexionar sobre la organización, el funcionamiento y la mejora de los sistemas de evaluación del desempeño del profesor universitario, dado su indiscutible valor social debe constituir una práctica sistemática en los centros de educación médica superior.

La aplicación por parte de directivos y profesores de la metodología y principios tratados para el sistema de evaluación profesoral, contribuiría a la mejora de la calidad de la enseñanza, el desarrollo profesional de los docentes y al mismo tiempo actuará como predictor de la excelencia académica.

Referencias bibliográficas

1. Montero Rodriguez Y. Concepción teóricometodológica para la formación de los educandos de óptica y optometría. [Tesis de Maestría]. Artemisa, ISP Rubén Martínez Villena; 2019.

2. Universidad Católica de Manizales. Plan institucional de formación y desarrollo profesoral. Manizales, Caldas, Colombia: Centro Editorial Universidad Católica de Manizales; 2022 [acceso 09/01/2022]. Disponible en: https://www.ucm.edu.co/wp-content/uploads/2021/03/Plan_formacion_y_desarrollo_profesoral.pdf.
3. Ricarrey Fernández S. Las relaciones maestro estudiantes ¿qué tipo de relaciones son? En didáctica teoría y práctica. La Habana: Editorial Pueblo y Educación; 2004.
4. Román Mendoza E. La evaluación del profesorado universitario en tiempos de pandemia: los sistemas online de gestión de encuestas de satisfacción estudiantil. Campus Virtuales. 2020 [acceso 09/01/2022];9(2):61-70. Disponible en: www.revistacampusvirtuales
5. Walker V. El trabajo docente universitario y su evaluación: políticas, tensiones y desafíos. EDUR Educação em Revista. 2020;36:e221045 DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/0102-4698221045>
6. Montes L, Caballero T, Miranda M. Análisis de las prácticas docentes: estado del conocimiento en DOAJ y EBSCO (2006-2016). Rev. de Inv. Educativa. 2017 [acceso 09/01/2022]. Disponible en: <http://revistas.uv.mx/index.php/cpue/article/view/2710>
7. Iglesias M, Lozano I, Roldán I. La calidad e innovación educativa en la formación continua docente: un estudio cualitativo en dos centros educativos. Rev. Iberoamericana de Educación. 2018;77(1):13-34. DOI: <https://doi.org/10.35362/rie7713090>
8. Aravena-Gaete M, Garín Saillán J. Evaluación del desempeño docente: una mirada desde las agencias acreditadoras. Rev. de Currículo y Formación de Profesorado. 2021;25(1):297-317. DOI: 10.30827/profesorado.v25i1.8302
9. Murillo Torrecilla FJ. La Evaluación del profesorado universitario en España. Rev. Iberoamericana de Evaluación Educativa. 2008;1(3). Disponible en: https://www.rinace.net/riee/numeros/vol1-num3_e/art3.pdf
10. Ministerio de Educación Superior. Reglamento para la aplicación de categorías docentes en la Educación Superior. Resolución 85 del 2016. La Habana: MES; 2016.

11. Hernández Cubilla MM, Vivas Bombino L. La evaluación profesoral como fortaleza para el desarrollo docente. Rev. Ciencias Médica Pinar del Río. 2018 [acceso 06/01/2022];22(4):650-2. Disponible en: <http://www.revcmpinar.sld.cu/index.php/publicaciones/article/view/3675>
12. Ramos Martínez L. El docente como profesional sujeto de evaluación. Archivos de medicina familiar. 2020 [acceso 06/01/2022];22(2):39-41. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/medfam/amf-2020/amf202a.pdf>
13. Hernández Ramos JP, Martínez Abad F. La importancia de la actitud del docente universitario: validación de una escala para su consideración. Rev. Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado. 2021 [acceso 13/02/2022];24(1):59-71. Disponible en: <https://revistas.um.es/reifop/article/view/414781/299951>
14. International Test Commission. The ITC guidelines for translating and adapting tests. Second edition, Version 2.4. ITC; 2017 [acceso 11/01/2022]. Disponible en: <https://www.intestcom.org/page/16>
15. Universidad Politécnica de Madrid. Procedimiento de evaluación de la actividad docente del profesorado de la Universidad Politécnica de Madrid. Aprobado en el Consejo de Gobierno de 26 de septiembre de 2019. Modificada parcialmente en el Consejo de Gobierno de 27 de mayo de 2021. UPM; 2021
16. Turrull Rubinat M. Manual de docencia universitaria. Barcelona, España: Ediciones Octaedro; 2020.

Conflicto de intereses

Las autoras declaran que no existe conflicto de intereses.