

**Estímulo y reconocimiento a los resultados de la evaluación profesoral:
diseño de una distinción**

Encouragement and recognition of the results of teacher evaluation: design
of a distinction

Ana Gladys Peñalver Sinclay^{1*} <https://orcid.org/0000-0001-7668-6852>

Lanais Peñalver Sinclay² <https://orcid.org/0000-0002-1684-4182>

Inerkys Veranes Garzón³ <https://orcid.org/0000-0001-8211-9053>

¹Universidad de Ciencias Médicas de Artemisa, Facultad de Ciencias Médicas de Artemisa. Cuba.

²Hospital Pediátrico Provincial “José Ramón Martínez”. Artemisa, Cuba.

³Ministerio de Salud Pública, Departamento de Cuadros. La Habana, Cuba.

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

RESUMEN

El resultado presentado forma parte del proyecto “Calidad de los procesos académicos en las ciencias médicas de Artemisa: su correspondencia con la concepción teórico-metodológica para la gestión educativa de la evaluación profesoral”. Se trata del diseño e implementación de una distinción como vía mediadora que fomenta la cultura del estímulo y el reconocimiento a los resultados de la evaluación profesoral en la Facultad de Ciencias Médicas de Artemisa.

Palabras clave: evaluación profesoral; estimulación; distinción.

ABSTRACT

The result presented is part of the project "Quality of academic processes in the medical sciences of Artemisa: its correspondence with the theoretical-methodological conception for the educational management of teacher evaluation". It is the design and implementation of a distinction as a mediating way that promotes the culture of encouragement and recognition of the results of the faculty evaluation in the Faculty of Medical Sciences of Artemisa.

Keywords: teacher evaluation; stimulation; distinction.

Recibido: 15/03/2025

Aceptado: 28/03/25

Introducción

La política de la gestión de la calidad en la educación médica superior, busca alinear sus cuatro procesos con el protagonismo, el compromiso y la transparencia en el trabajo del claustro de profesores. Ante esta demanda emergente, es importante la dignificación del docente, como ser humano a través de todas sus dimensiones por el ejercicio de sus virtudes, el reconocimiento de su rol como formador y como pilar de la sociedad.

La evaluación del desempeño se considera una apreciación sistemática de la actuación de cada persona en su cargo o de su potencial de desarrollo futuro.⁽¹⁾

Por ello, abordar el polémico y complejo problema de la evaluación del desempeño del docente universitario es necesario y pertinente, precisamente, al constituir uno de los temas que más debate genera en los círculos universitarios.⁽²⁾

Reconocer la calidad, productividad, dedicación y permanencia en el trabajo de los docentes, así como estimular los resultados de su desempeño deberá entonces asumirse como un objetivo de la evaluación profesoral, sustentadas en la promoción, la motivación y el despliegue de acciones y procedimientos que integren las influencias educativas y revelen las potencialidades desarrolladoras de la evaluación en el crecimiento personal, profesional y social del docente, de manera que se fortalezca al mismo tiempo la estructura académica de la universidad.

La estimulación, como componente del proceso de evaluación profesoral permite mejorar los niveles de satisfacción laboral, elevar el compromiso con la institución, disminuir la fluctuación, promover el desarrollo de competencias laborales, además de incentivar un clima y ambiente laboral que favorezca el establecimiento de relaciones interpersonales, la participación activa y consciente en el logro de las metas y objetivos de la organización.

Esta investigación tuvo como objetivo fomentar la cultura del estímulo y el reconocimiento de los resultados de la evaluación profesoral en la Facultad de Ciencias Médicas de Artemisa.

Desarrollo

En septiembre del curso 2018-2019, comenzó la implementación de una nueva concepción para el desarrollo del proceso de evaluación profesoral en la Facultad de Ciencias Médicas de Artemisa, con la introducción de nuevos procedimientos para la estimulación de los docentes con resultados relevantes en la evaluación de su desempeño.

Esta concepción representa una manera diferente de planificar y desarrollar la evaluación profesoral, que requiere de la participación de los estudiantes, trabajadores, familias, los agentes y agencias de la comunidad, con la creación de nuevos espacios para atender a la estimulación como un mecanismo que dé significado y sentido a los esfuerzos del claustro de profesores por elevar la calidad en el cumplimiento de las metas y los objetivos individuales e institucionales, siendo la distinción una vía mediadora para el logro de tales propósitos.

La estimulación es, desde el surgimiento de las escuelas de Dirección, uno de los subsistemas de carácter integrador y puede contribuir al éxito del trabajo de las personas.⁽³⁾ Para docentes de la educación superior se ha destacado su importancia en modelos de gestión del talento humano. Otros estudios incluyen variables asociadas como la motivación,^(4,5) la satisfacción de sus necesidades personales,⁽⁶⁾ así como, en el efecto del reconocimiento de los individuos en las organizaciones.⁽⁷⁾

De igual manera, se concibe como un incentivo a quienes lo han hecho de forma excelente y un apoyo a aquellos que deban mejorar y merezcan la oportunidad de lograrlo son elementos muy beneficiosos para crear un entorno en el cual una empresa disponga del mejor equipo de trabajadores.⁽⁷⁾

El resultado que se presenta forma parte del proyecto titulado “Gestión de la calidad de la enseñanza universitaria y la excelencia académica”, del cual emana la investigación “Gestión educativa de la evaluación profesoral”, encaminada a dar respuesta a un problema relacionado con las insuficiencias del proceso de evaluación profesoral.

Una distinción es un enriquecimiento, una sofisticación de nuestra relación con el mundo y con nosotros mismos. Es la percepción de matiz, de la diferencia. Una manera de resignificar las ideas y visiones que orientan la acción de los profesores⁽⁸⁾ y modificar las concepciones acerca de la importancia de estimular los resultados de su labor.⁽⁹⁾

Así surge la distinción “Puntero de Cristal”, con la cual se desea distinguir a los profesionales que sobresalen en su desempeño como docente (puntero), por la transparencia en su trabajo (cristal) (**fig.**).



Fig. Distinción “Puntero de Cristal”: reconocimiento a la excelencia y transparencia docente.

Se otorgará a los profesores de la Facultad de Ciencias Médicas de Artemisa en reconocimiento a los relevantes méritos alcanzados y a su exitoso desempeño profesional en áreas como la creación, la investigación, la política ideológica, el trabajo metodológico, la superación profesional y la labor extensionista, durante un período de cinco años ininterrumpidos.

Se confiere por:

- Haber tenido una activa y destacada participación en el desarrollo educativo en nuestra provincia.
- Haber impartido docencia de calidad en la formación de pregrado y postgrado.
- Haber contribuido con su ejemplo personal a la formación político-ideológica de los estudiantes y profesores.
- Haberse destacado, notablemente en el asesoramiento y la preparación metodológica del claustro de profesores.

- Haber mantenido una constante superación profesional a través de cursos, diplomados, entrenamientos, talleres, conferencias, entre otros.
- Haber tenido un desempeño investigativo relevante, avalado por la elaboración y ejecución de proyectos de investigación que den solución a problemas identificados en la praxis, la socialización de los resultados en eventos científicos y la publicación de estos en revistas de impacto, tanto nacionales como extranjeras.
- Haber sido evaluado como EXCELENTE durante los últimos cinco cursos académicos.

Será otorgada por el decano de la Facultad de Ciencias Médicas en un acto central, en la segunda quincena de diciembre de cada año, como parte de las celebraciones de la Jornada del Educador Esta fecha marcaría el inicio de un nuevo ciclo, que culminaría en igual fecha del próximo año.

Este procedimiento significa un estímulo para que los profesores eleven la calidad en el cumplimiento de las metas y objetivos individuales e institucionales, ya que no existe ningún estímulo de esta naturaleza. Al mismo tiempo, resalta el tránsito a categorías docentes superiores, la promoción al II grado de la especialidad, la obtención de categorías investigativas y grados científicos, así como la acelerada posibilidad de superación profesional de los docentes.

Consideraciones finales

Los requisitos que sustentan la distinción están alineados con las exigencias del desempeño profesional de los docentes en las universidades de ciencias médicas.

La distinción constituye una vía de perfeccionamiento que, de manera gradual, estimulará el avance de los docentes hacia niveles superiores de desarrollo profesional

Referencias bibliográficas

1. Rivero-Ramírez Y. Evaluación del desempeño: Tendencias actuales. Arch. Méd. Camagüey. 2019 [acceso 16/05/2024];23(2):[aprox.5p.]. Disponible en: <http://revistaamc.sld.cu/index.php/amc/article/view/6141>

2. Peñalver Sinclay AG, Veranes Garzón I, Román Hernández IB, Peñalver Sinclay L, Keeling Felip A. Un predictor de excelencia en centros de educación médica superior. INFODIR. 2022 [acceso 27/05/2024];0(39). Disponible en: <https://revinfodir.sld.cu/index.php/infodir/article/>
3. Núñez Cruz CR, Villa creses Álvarez G, Núñez Peña CR. Perfeccionamiento de la estimulación a docentes en universidades: experiencias en universidades de Cuba y Ecuador. RILCO. Desarrollo sostenible, negocios, emprendimiento y Educación. 2023. [acceso 28/04/2024];5(49). Disponible en: <http://doi.org/10.5196/rilcods.v5i49.352>
4. Peña Rivas HC, Villón Perero SG. Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional. Rev. Scientific. 2018 [acceso 23/04/2024];3(7). Disponible en: <http://doi.org/10.29394/Scientific.issn.25422987.2018.3.7.9.177-192>
5. Raez Martínez HT, Chávez Espinosa PB, Aguilar Abanto JL, Cáceres–Tovar NJ, Menacho Vargas I. Motivación y clima institucional en docentes de la educación básica regular. Rev. Inv. Cien. de la Edu. 2023 [acceso 23/04/2024];7(30). Disponible en: <https://portal.amelica.org/ameli/journal/466/4664570006/>
6. Cuesta Santos A. Tecnología de Gestión de Recursos Humanos. Nueva Edición. La Habana: Editorial Félix Varela; 2021. p. 620-9.
7. Opere Santillana M. Evaluación del desempeño laboral, útil para todos. Blog sobre Retención y Desarrollo del Capital Humano. España: Grupo P&A. 2018 [acceso 07/05/2024]. Disponible en: <http://blog.grupo:pya.com/evaluación-del-desempeño-lboral-util-para-todos/>.
8. Lastra Barrios RS, Herrera González D, Padilla García O. Institucionalidad en profesores universitarios mexicanos y programas gubernamentales de estímulo: Autonomía regulada fracturada. Universidades. 2024 ene-mar [acceso 05/04/2024];99. DOI: <https://doi.org/10.36888/udual.universidades.2024.99.742>
9. Suasnabar C. Experiencias innovadoras y prácticas alternativas en la educación superior en América Latina: proyectos institucionales, modelos de enseñanza y formación profesional. UDUALC Universidades. 2024 [acceso 07/05/2024]. DOI: <https://doi.org/10.36888/udual.universidades.2024.99>

Conflicto de intereses

Las autoras declaran que no existe conflicto de intereses.