

Evaluación profesional en el Centro de Posgrado "Hermanos Ameijeiras" a dos años de la aplicación de un proyecto de intervención

Professorial evaluation at "Hermanos Ameijeiras" Postgraduate Center two years after applying an intervention project

Caridad De Dios Soler Morejón, Elsa Cabrera Pérez-Sanz, Dora Galego Pimentel, Francisco Borjas Borjas

Centro de Posgrado "Hermanos Ameijeiras". La Habana, Cuba.

RESUMEN

Introducción: la aplicación de un proyecto de intervención operacional iniciado en el curso académico 2013-2014 para mejorar la calidad del proceso de evaluación profesional en el Centro de Posgrado "Hermanos Ameijeiras" tuvo resultados alentadores en el primer año de su aplicación. El análisis del comportamiento de los indicadores de resultados a dos años del inicio de este proyecto permitirá asegurar a mediano y largo plazos los logros alcanzados así como corregir las estrategias a implementar.

Método: se realizó un análisis documental de los informes de evaluación profesional, mediante la comparación de los resultados del curso 2012-2013 con los obtenidos tras la aplicación de este proyecto en 2013-2014 y 2014-2015.

Resultados: el porcentaje de evaluaciones de excelente se mantiene cercano al 30 % pero continuaron predominando en los titulares y no existe aún una adecuada correspondencia entre el número de publicaciones e investigaciones y la evaluación otorgada en trabajo científico-técnico. Tampoco existe concordancia entre la evaluación otorgada en superación profesional y el número de docentes que promueven a doctores y especialistas de segundo grado.

Conclusiones: aunque los resultados de la evaluación profesional obtenidos tras dos años de aplicación del proyecto de intervención operacional se adecuan a las metas esperadas, aún persisten deficiencias de orden cualitativo que pueden mejorar con la exigencia, la capacitación de los docentes y un mejor control del plan de desarrollo individual por parte de los evaluadores.

Palabras clave: evaluación profesional; calidad; proyecto de intervención.

ABSTRACT

Introduction: the application of an operational intervention Project started in the academic year 2013-2014 to improve the quality of the professorial evaluation process at "Hermanos Ameijeiras" Postgraduate Center had encouraging outcomes in its first year of application. The analysis of the outcomes indicators' behavior two years after the start of this project will permit to assure mid and long terms the achievements attained, as well and to correct the strategies to be implemented.

Method: a documental analysis was carried out of the professorial evaluation reports, by comparing the academic year 2012-2013 results with those obtained after the application of these projects in the academic years 2013-2014 and 2014-2015.

Results: the percentage of evaluation of Excellent remains close to 30%, but they are still present in the headings and there is not yet an adequate correspondence between the number of publications and researches and the evaluation granted in scientific-technologic work. There is neither concordance between the evaluation granted in professional self-improvement and the number of docents promoted to the degrees of philosophy doctors and second degree specialists.

Conclusions: although the professorial evaluation results obtained two years after the application of the operational intervention project are in correspondence with the expected goals, there are still qualitative deficiencies that may improve with demanding, the docents training and better control if the individual improvement plans by the evaluators.

Key words: professorial evaluation; quality; intervention project.

INTRODUCCIÓN

En el contexto de los sistemas de calidad, la evaluación es necesaria para promover su mejoría continua. La atención médica de alta calidad solo puede ser alcanzada si los médicos reciben una docencia de elevada calidad durante la formación de pregrado y sus años de residencia (*Cornelia Fluit, Profesora e Investigadora, Radboug University Nijmegen Medical Centre, Holanda*).¹

La educación médica, vista como un sistema de calidad, requiere de herramientas que propicien el control del proceso, corregir las deficiencias y finalmente mejorar los resultados académicos,² es decir, lograr la excelencia y la pertinencia integral. Sin duda, la evaluación profesional constituye un instrumento que permite medir los logros en este sentido.

En la Universidad de Ciencias Médicas de La Habana la evaluación del desempeño de los profesores universitarios tiene como objetivo valorar los resultados obtenidos en el cumplimiento y calidad del trabajo realizado por los profesores, los cuales responden a

las prioridades del curso académico, y la efectividad de la labor política e ideológica atendiendo a la labor desarrollada en: a) trabajo docente educativo en pregrado y posgrado, b) trabajo metodológico, c) trabajo científico, técnico y de innovación tecnológica, d) superación y e) trabajo de extensión universitaria.²⁻⁴

Sin embargo, se han identificado insuficiencias en el proceso de evaluación profesoral que afectan su calidad,³ como la falta de correspondencia entre las calificaciones otorgadas en las evaluaciones del desempeño y los resultados del trabajo, las evaluaciones no reflejan los señalamientos que se han realizado a cada centro en diferentes aspectos, a saber, insuficiencias en la labor educativa, incumplimientos en los planes de defensa de doctorados y otros.

Estas insuficiencias fueron también evidentes en el Centro de Posgrado "Hermanos Ameijeiras" y desde 2013 se inició un proyecto de intervención operacional *ad hoc*, desarrollado como estrategia para elevar la calidad del proceso de evaluación profesoral.⁵ Aunque sus resultados fueron alentadores al año de su implementación se ha considerado oportuno evaluar sistemáticamente el cumplimiento de los objetivos iniciales: crear un clima favorable para la confección y control adecuado del plan de desarrollo individual (PDI) de los docentes, involucrar a todos los docentes en este proceso y capacitarlos en la elaboración de la evaluación y el conocimiento de sus documentos normativos. El análisis del comportamiento de los indicadores de resultados a los dos años del inicio de este proyecto permitirá asegurar a mediano y largo plazos los logros alcanzados en el primer año⁵ así como corregir las estrategias si fuese necesario.

MÉTODO

Se realizó un estudio comparativo de los resultados de la evaluación profesoral en los últimos tres cursos académicos, a partir del análisis del cumplimiento de los indicadores definidos en el proyecto de intervención para determinar si la situación se mantiene en la última evaluación (2014-2015). Se empleó el método de análisis documental, a partir de los informes confeccionados al finalizar la evaluación profesoral y se tuvieron en cuenta los mismos indicadores: trabajo docente educativo, trabajo metodológico, trabajo científico, técnico y de innovación tecnológica, superación, y trabajo de extensión universitaria. Se omite el indicador de trabajo político ideológico, orientado para el curso 2014-2015 porque no es posible compararlo con las evaluaciones de cursos anteriores ([cuadro](#)).

Cuadro. Indicadores usados en el planeamiento del proyecto de intervención

Indicadores de la situación hasta 2013	Indicadores de la situación esperada en 2014
Porcentaje de Excelentes cercano al 50 % (47 %)	Porcentaje de Excelentes cercano al 30 %
Indicadores de trabajo docente, trabajo metodológico, científico técnico no evaluados según los indicadores establecidos	Indicadores de trabajo docente, trabajo metodológico, científico técnico evaluados según los indicadores establecidos
	100 % de los docentes con PDI confeccionado uniformemente 100 % de los PDI controlados

Otras variables a considerar fueron la categoría docente (Titular, Auxiliar, Asistente, Instructor) y el criterio evaluativo o resultado de la evaluación (Excelente, Bien, Regular y Mal). En los casos no evaluados se realizó un análisis diferenciado para identificar las causas de no evaluación.

RESULTADOS

Como se aprecia en la [figura 1](#), existe una tendencia a la disminución del claustro docente del centro de posgrado “Hermanos Ameijeiras”. Durante el proceso de la evaluación profesoral del curso académico 2012-2013, el claustro docente estaba conformado por 415 profesores, cifra que desciende a 401 en el curso 2013-2014 por diferentes causas y que en el 2014-2015 es de 370 profesores.

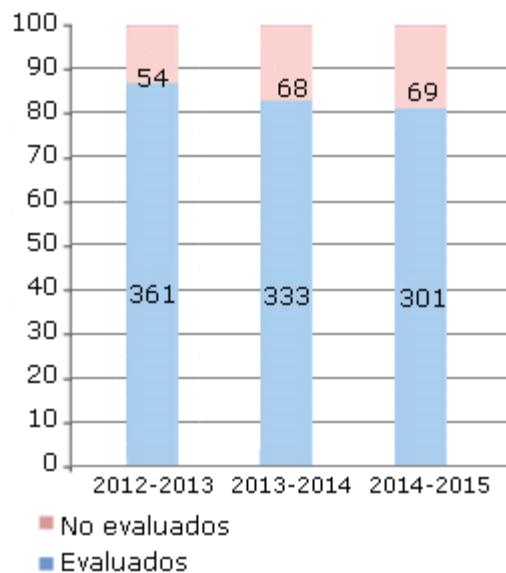


Fig. 1. Evaluación profesoral. Datos generales.

Sin embargo, el número de no evaluados no mostró diferencias en los últimos dos años ([tabla](#)). Como principales causas de no evaluación se mantiene fundamentalmente el incremento de profesores en misiones internacionalistas o colaboraciones médicas (11,5 %-17 %- 23 %) y la enfermedad (10 profesores).

Tabla. Causas de no evaluación

	2012-2013 n= 415	2013-2014 n= 401	2014-2015 n= 301
Reciente incorporación	1	9	7
Misión internacionalista/Colaboración	30	42	49
Enfermedad	10	7	10
Licencias	12		3
Superación	1		
Total	54 (11,5 %)	68 (17 %)	69 (23 %)

Los resultados generales de la evaluación profesoral en todo el claustro docente se muestran comparativamente en la [figura 2](#). La proporción de profesores evaluados como excelente es inferior respecto al curso 2012-2013, sin embargo se aprecia un incremento de casi 10 % en el último año en relación con el año anterior.

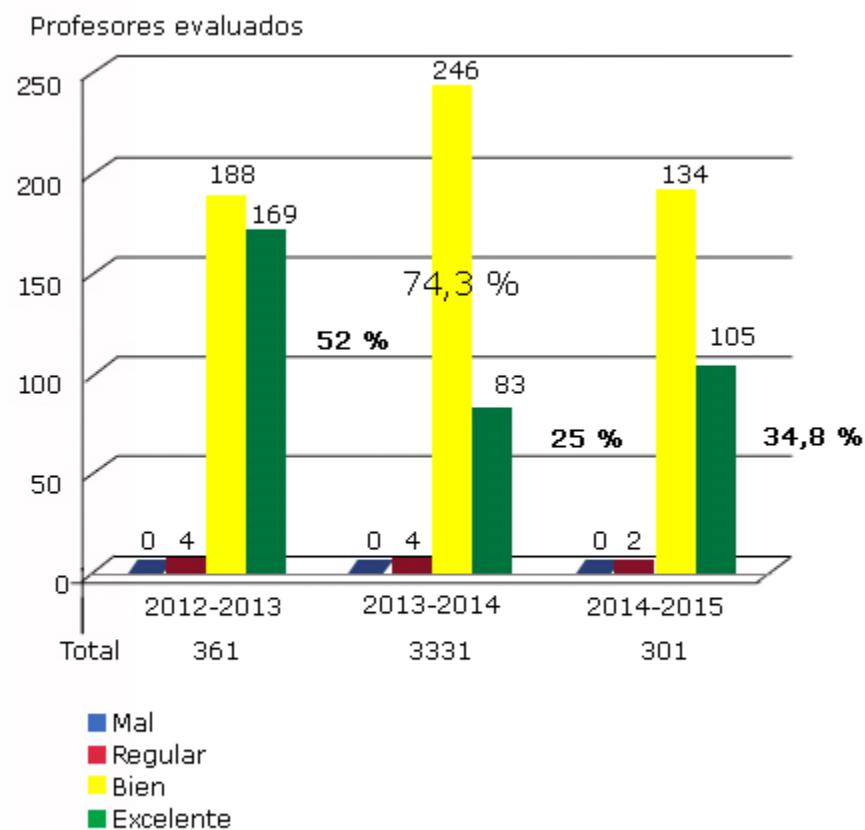


Fig. 2. Resultados generales de la evaluación.

En relación con las categorías docentes ([Fig. 3](#)), de un año a otro se observa que la calificación de excelente continúa predominando entre los profesores titulares, no así en el resto de las categorías. Se advierte un ligero incremento entre los auxiliares y asistentes, que no sobrepasa el 30 % esperado tras la aplicación del proyecto de intervención, pero asciende respecto al período anterior.

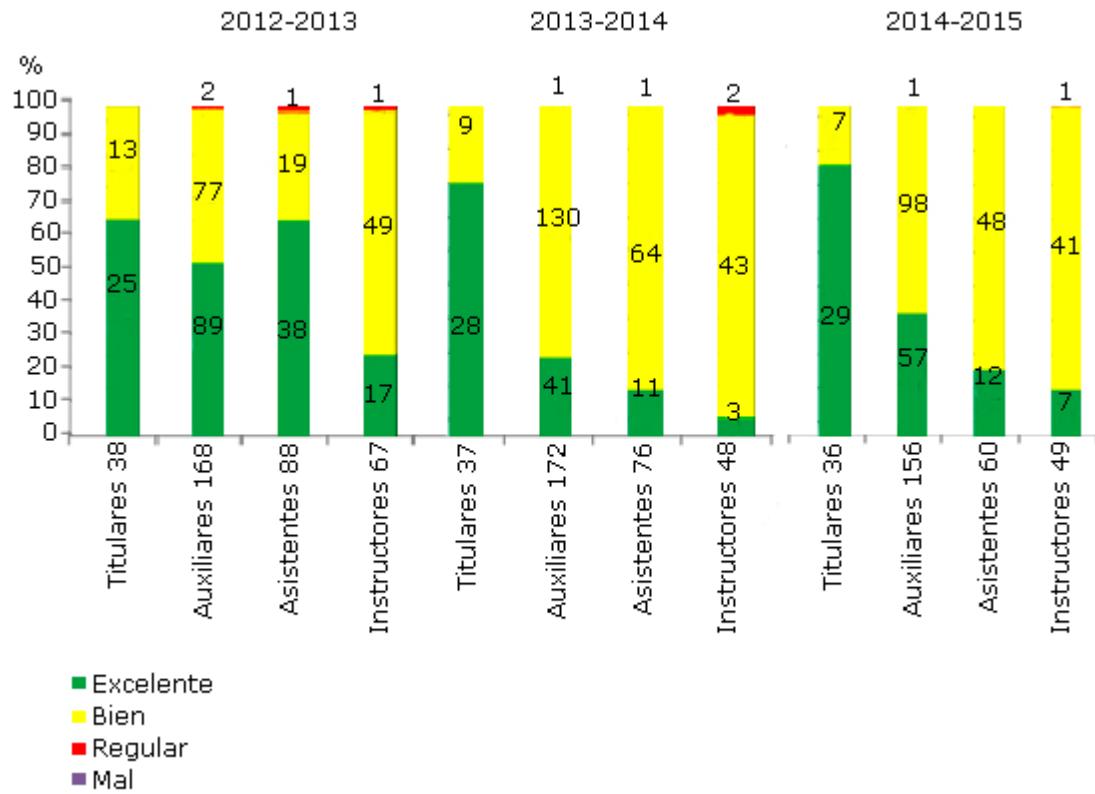


Fig. 3. Criterios evaluativos y categorías docentes.

Los resultados evaluativos de los profesores consultantes que fueron evaluados ($n = 48$) se muestran en la [figura 4](#). Como puede observarse predomina la evaluación de excelente entre los profesores consultantes que tienen la categoría principal de titulares.

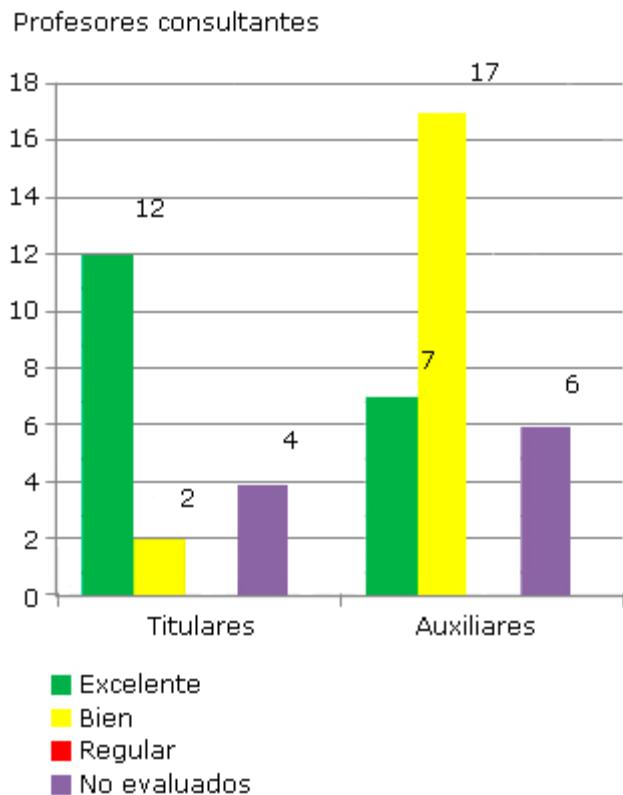


Fig. 4. Resultados evaluativos de los profesores consultantes.

En la [figura 5](#) se comparan las calificaciones otorgadas a los indicadores tradicionalmente evaluados en cada curso. En cuanto al trabajo docente no se aprecian diferencias notables entre las evaluaciones consecutivas, aunque hubo una ligera tendencia a la disminución. Predominan las calificaciones de excelente en los tres cursos.

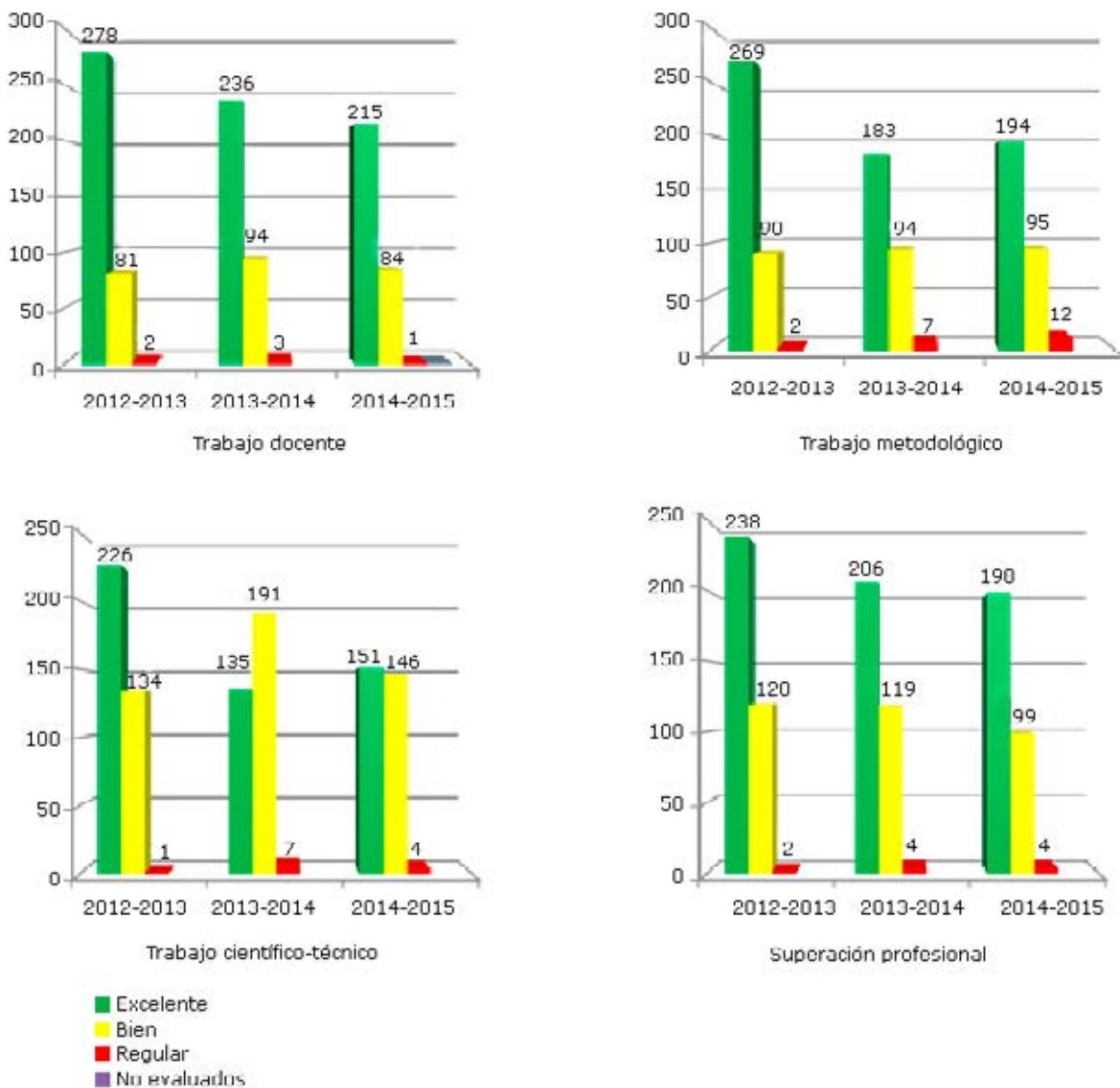


Fig. 5. Comparación de las calificaciones otorgadas a los indicadores evaluativos tradicionales en cada curso.

Respecto al trabajo metodológico se aprecia una disminución de casi 10 % de las calificaciones de excelente tras la aplicación del proyecto de intervención en su primer año, del 64,8 % (269/361) al 55 % (183/331) de los docentes evaluados; sin embargo en el curso 2014-2015 nuevamente se alcanza 64 % de excelentes (194/301).

En el indicador de trabajo científico técnico se observa una disminución notable del por ciento de evaluados como excelente de un curso al otro (226/361 vs. 135/331) lo que representa una disminución del 22,6 %. Paralelamente se produce un aumento del 20 % de los evaluados como bien (134/331 vs. 191/331), así como de los evaluados como regular.

En el indicador extensión universitaria las evaluaciones de excelente sobrepasan el 50 % en los tres cursos académicos ([Fig. 6](#)).



Fig. 6. Criterios evaluativos en extensión universitaria.

El Centro de Posgrado "Hermanos Ameijeiras" posee un claustro constituido por profesionales de alto nivel que participan a menudo en actividades de divulgación y promoción de salud en diversos medios de difusión masiva, audiencias sanitarias o a nivel de sus servicios, entre otras actividades donde exponen los resultados de su producción científica.

DISCUSIÓN

La evaluación profesional es un proceso importante en todos los niveles de enseñanza, pero en las universidades tiene una especial connotación, por el encargo social de estos centros en la formación de los profesionales que decidirán los destinos de sus respectivos países en todas las esferas. Los resultados de la evaluación profesional repercuten sobre la calidad de la docencia, siendo uno de sus componentes esenciales, al determinar la excelencia o no de su claustro académico.

En las últimas evaluaciones realizadas, si bien se aprecia un descenso notable del número de docentes evaluados como excelente tras la aplicación del proyecto de intervención, con una disminución del 22 % de un curso académico al otro en el primer año, en el segundo año de la aplicación del proyecto este descenso es de 13 %, de modo que aún el por ciento de evaluaciones de excelente se encuentra cercano al 30 % esperado, pero aumentó respecto al período anterior. Esta situación puede obedecer a diferentes causas entre las cuales se pueden incluir el mayor conocimiento de los docentes sobre los aspectos relacionados con la evaluación tras la puesta en marcha del proyecto de intervención, así como el elevado número de profesores consultantes que ostentan la categoría de titulares, cuyos resultados evaluativos influyen obviamente sobre el total. En un análisis previo⁵ resultó evidente que el elevado por ciento de evaluados como excelente entre los profesores titulares refleja la influencia que tiene sobre estos resultados el prestigio ganado con anterioridad y la autoridad científica y docente de los profesores consultantes, los cuales constituyen el 51 % de los profesores titulares del centro y el 32 % de los evaluados como excelente.

En cuanto al trabajo docente educativo se mantiene el predominio de las evaluaciones de excelente. Como la forma principal de organización de la docencia en nuestro centro es precisamente la educación en el trabajo, el estudiante recibe directamente la atención del profesor durante las horas de permanencia en el centro y toda la actividad desarrollada desde el punto de vista asistencial tributa necesariamente al trabajo docente, por lo que la percepción sobre esta actividad es evaluada como excelente tanto por los profesores como por los estudiantes en las diferentes encuestas que se han desarrollado por el departamento docente.

Sin embargo, respecto al trabajo docente metodológico, hace apenas tres años, los resultados de una investigación pedagógica realizada por el departamento de docencia mostraron la insuficiente preparación metodológica del claustro. En respuesta a esta problemática (que no es privativa de nuestro centro ni de nuestra universidad) se adicionaron una serie de actividades metodológicas para reforzar las acciones encaminadas a la superación pedagógica de los docentes en el contexto educativo actual y como garantía de la educación permanente que debe caracterizar a los profesionales en el campo de la salud. La preparación metodológica se estructuró de acuerdo a las características del centro, a través de la realización de talleres, cursos básicos de pedagogía y diplomados de educación médica. Los resultados obtenidos pudieran sugerir el comienzo de algún cambio favorable a partir de las iniciativas surgidas, sin embargo, se reconoce que esta labor es aún insuficiente, en lo cual inciden la falta de motivación de los docentes y de un control adecuado. Dada su enorme importancia, la evaluación de este indicador debería ser especialmente objetiva.

En los aspectos trabajo científico técnico e innovación tecnológica, en el curso 2014-2015 es prácticamente similar la cantidad de docentes evaluados de excelente y de

bien. Si se relacionan estos resultados con el número de investigaciones y publicaciones efectuadas en el centro se advierte que aún no existe una adecuada correspondencia, la producción científica continúa siendo insuficiente sobre todo porque la mayoría de las investigaciones que se realizan corresponden a trabajos de terminación de residencia y el número de publicaciones es relativamente pobre. No obstante en este último curso académico se advierte incremento en el número de doctores en ciencias y de nuevos investigadores en la institución que ya alcanzan la cifra de 34, lo que incide obviamente en el incremento de la producción científica.

Lo antes expresado es válido también para el análisis del indicador que mide la superación profesional. En el último periodo analizado el número de doctores aumentó en 7, así como de especialistas de segundo grado (27). Evidentemente, este indicador merece mayor atención, desde la planificación hasta el momento de evaluar al profesor, a partir de las recomendaciones emitidas en la evaluación profesoral previa y de acuerdo con las necesidades de aprendizaje tanto del servicio como del docente individualmente.

La actividad del profesor debe ser evaluada integralmente, de manera que en su accionar estén bien representadas las tres funciones de la educación superior: la docente, la investigativa y la extensionista. A partir del curso académico 2012-2013 se incluyó la extensión universitaria entre los indicadores a evaluar. Este indicador, al igual que el referido al trabajo docente, incluye en gran medida la actividad extracurricular del profesor, sus actividades de promoción y prevención de salud, dirigidas a la comunidad, su producción científica y su divulgación, hechos todos que en no pocas ocasiones pasan inadvertidos para el evaluado y no son reflejados adecuadamente en su autoevaluación.

Se ha logrado la confección homogénea de los PDIs, pero persisten aún la falta de planificación adecuada y de control de esta actividad en un elevado por ciento, como ya fue señalado en el reporte anterior.⁵ El PDI con frecuencia es elaborado sin tener presentes las recomendaciones emitidas en la evaluación anterior. Nunca se insistirá lo suficiente en la importancia que reviste este control por parte de los evaluadores.

A la luz de estos resultados se impone un análisis crítico. Si bien en sentido general se logran las metas deseadas desde el punto de vista cuantitativo, a dos años de comenzar el proyecto se requiere profundizar en los aspectos cualitativos, sobre todo en lo concerniente al PDI y su control por los evaluadores (jefes de servicio y responsables docentes). El análisis por categorías revela que aún las evaluaciones de excelente continuaron predominando entre los titulares y no existe correspondencia adecuada entre el número de publicaciones e investigaciones y la evaluación otorgada en trabajo científico-técnico. Tampoco existe correspondencia entre la evaluación otorgada en superación profesional y el número de docentes que promueven a doctores y especialistas de segundo grado.

El método de evaluación profesoral que se emplea en la universidad cubana se basa fundamentalmente en la autoevaluación y el criterio de los evaluadores. A diferencia de centros académicos de otros países^{1,6,7} aunque se tiene en cuenta la opinión de los estudiantes, este criterio no es el predominante. Por otra parte, los criterios evaluativos que se emplean no permiten, en ocasiones, hacer una justa valoración del trabajo del profesor, como lo expresa el hecho de no existir una calificación de muy bien, o de indicadores más objetivos como los bibliométricos, incorporando elementos de cienciometría. Lo anterior puede ocasionar dudas en el momento de evaluar.

Pero si bien la evaluación profesoral es perfectible, en los resultados obtenidos en estudios previos^{4,5} subyace la insuficiencia de conocimientos de los docentes en cuanto a este proceso, por tanto, la capacitación de los profesores en los aspectos normativos, a manera de talleres metodológicos, así como un mejor control de la confección y cumplimiento del PDI parece ser, *a priori*, un enfoque apropiado del problema.

En general, en el Centro de Posgrado "Hermanos Ameijeiras" se aprecia ya un clima favorable con vistas a lograr una evaluación profesoral de calidad que involucre activamente a todos sus docentes y, en especial, a los directivos encargados de controlarla. Se impone, por tanto, continuar consolidando los resultados de este proyecto con énfasis en la exigencia, la capacitación de los profesores y el control del PDI como garantes de la calidad del proceso de evaluación profesoral y, por ende, de la excelencia académica a la que aspiramos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Fluit C. Evaluation and feedback for effective clinical teaching in postgraduate medical education: validation of an assessment instrument incorporating the CanMEDS roles. *Med Teach.* 2012;34(11):893-901. doi: 10.3109/0142159X.2012.699114. Epub 2012 Jul 20.
2. Ministerio de Educación Superior. Indicación del Ministerio de Educación Superior de abril de 2011 sobre perfeccionamiento de la evaluación de los profesores universitarios. Documentos rectores para realizar el proceso de evaluación profesoral. Abril de 2012.
3. Universidad de Ciencias Médicas de La Habana. Indicaciones para desarrollar el proceso de evaluación de los profesores en el curso 2012-2013. Oficina del rector. Mayo 14 de 2013.
4. Universidad de Ciencias Médicas de La Habana. Documentos rectores que norman el trabajo con los profesores. Dirección de Cuadros. 3ra. ed., 2011.
5. Soler C, Cabrera E, Galego D, Borjas F. Evaluación profesoral: resultados de la aplicación de un proyecto de intervención. Convención de Salud CUBASALUD 2015 (Conference paper).doi: 10.13140/RG.2.1.2129.1606
6. Engbers R, de Caluwe L, Stuyt P, Fluit C, Bolhuis S. Towards organizational development for sustainable high-quality medical teaching. *Perspect Med Educ.* 2013;2:28-40. doi: 10.1007/s40037-013-0043-6
7. Salas Gómez L, Ortiz Montalvo A, Alaminas Saget IL. La evaluación de la enseñanza en la Facultad de Medicina de la UNAM. *Rev Med Inst Mex Seguro Soc.* 2006;41(2):171-80.

Recibido: 2 de junio de 2015.

Aprobado: 15 de junio de 2015.

Caridad De Dios Soler Morejón. Centro de Posgrado "Hermanos Ameijeiras". La Habana, Cuba. Dirección particular: Calle 15 # 458 altos entre E y F, Vedado, Plaza de la Revolución, La Habana, Cuba. Correo electrónico: csoler@infomed.sld.cu Teléfono 53-7-8761877