



El relevo, reto de las instituciones de enseñanza en medicina y de los profesores

The relay, a challenge for medical teaching institutions and professors

Federico Leopoldo Rodríguez Weber*

Citar como: Rodríguez WFL. El relevo, reto de las instituciones de enseñanza en medicina y de los profesores. Acta Med GA. 2026; 24 (4): 343-344. <https://dx.doi.org/10.35366/123490>

Siempre es un desafío reemplazar a un profesor, particularmente en el ámbito de la medicina. Existen diversas circunstancias que dificultan este proceso, algunas dependen de la institución educativa o asistencial, mientras que otras están relacionadas con los propios docentes, ya sea al incorporarse o al concluir sus funciones académicas. Un elemento importante es que el profesor tenga el perfil. Tratando de establecer un perfil de profesor, esto expresado por los alumnos, debe de ser: respetuoso, comprensivo, con capacidad de escuchar, abierto, responsable, que domine su materia, que utilice metodología diversa, que resuelva dudas, que fomente la participación y que practique evaluación formativa continua y flexible.¹

Por otro lado, las instituciones académicas requieren un perfil que para el profesor es difícil cubrir, como muestra menciono las competencias docentes que la Asociación Mexicana de Facultades y Escuelas de Medicina A.C. (AMFEM) propone para los docentes: capacidad de dar formación actualizada que responda a las demandas sociales de atención, educación e investigación médica, como referente menciona las siguientes funciones capaces de realizar: diseñar o rediseñar planes y programas de estudio; diseñar y organizar métodos, prácticas y recursos didácticos; el coordinar procesos educativos; promocionar el profesionalismo; diseñar y aplicar instrumentos de evaluación y participar en la generación de conocimiento científico.

A esto se le suma que, durante el proceso de formación del médico, las instituciones académicas y de salud consideran al profesor, en muchos casos, sólo como un empleado que cubre un horario y no como un médico

que cuenta con práctica profesional. En muchos casos, la motivación por la enseñanza es vocacional principalmente, mientras que la remuneración resulta ser secundaria. Como consecuencia, el tiempo dedicado para realizar esta actividad es limitado y, con frecuencia, exige sacrificar tiempo de otras actividades, en especial cuando no son profesores de tiempo completo. Esto contribuye a que en muchos alumnos no exista el interés por proyectarse como futuros profesores y en no querer desarrollar capacidades relacionadas con la docencia, prefiriendo centrar sus esfuerzos en el ejercicio de la práctica médica, en lugar de incluir este perfil en su ejercicio profesional.

Un punto muy importante para tomar en cuenta es el currículo oculto del profesor y del alumno, por lo que haremos un alto en el escrito para mencionar algo sobre el currículo oculto en general. El autor Philip W. Jackson define al currículo oculto como "Lo que el alumno aprende en la escuela no es sólo lo que aparece en los documentos curriculares sino algo más complejo, como es el conjunto de reglas y normas que rigen la vida escolar. Sentimientos, forma de expresarlos, valores, formas de comportamiento y adaptación a distintos ámbitos".² Lo que podría traducirse en los conocimientos que son transmitidos mediante valores y actitudes, además de omisiones, que no están contemplados en los programas oficiales, por lo que podríamos decir que dependen de los docentes. Estos conocimientos son muy difíciles de ser evaluados y tienen como característica el que no se pueden indicar ni exigir como parte de una materia, ya que son aspectos cualitativos de la enseñanza, pero son determinantes, sin lugar a duda, en la formación del médico.

* Médico especialista en Medicina Interna. Hospital Angeles Pedregal.
ORCID: 0000-0001-5680-4743

Correspondencia:

Federico Leopoldo Rodríguez Weber
Correo electrónico: federicorodriguez@saludangeles.mx



Retomando nuestro tema, esta situación (currículo oculto) debe quedar muy clara cuando hablamos de la docencia en las materias clínicas y en las diferentes especialidades en campos clínicos, por lo que cuando queremos sustituir a un profesor debemos considerar que el relevo no será por alguien que realizará la enseñanza de igual forma que su predecesor y que seguramente utilizará técnicas pedagógicas diferentes, por lo que los resultados seguramente podrían ser diferentes, incluso no esperados, para bien o para mal.³

Asimismo, los profesores en campo clínico deben ejercer su profesión como médicos, siendo motivadores mediante su ejemplo con el trato científico y humano a sus pacientes a la vista de sus alumnos, haciendo real el dicho que dice "se enseña con el ejemplo".

La propuesta es que estos procesos de relevo deben ser contemplados y que no debe tener un tiempo determinado para hacer el relevo. El profesor debe preparar a médicos jóvenes que reúnan algunas de las cualidades que los hacen identificarse con ellos, haciéndolos partícipes en los cursos y paulatinamente compartiendo responsabilidades. El momento del cambio puede ser cuando el profesor esté cansado o cuando físicamente o intelectualmente presente limitaciones que impida el continuar con su labor; cuando la vida ya no le permita continuar por cambio de trabajo, por falta de tiempo o simplemente por ya no querer continuar con dicha tarea, o bien cuando las instituciones así lo consideren.

Los empleadores (instituciones educativas o instituciones de salud) deben estar pendientes de que este proceso se esté realizando acorde con los lineamientos y políticas, así como con el cumplimiento de los perfiles establecidos, haciendo la elección del docente una distinción, que los

méritos acumulados sean la mejor recomendación para cubrir la plaza de profesor en dicha materia, dejando sólo en situaciones extraordinarias el nombramiento de profesores de otras formas.

Las instituciones y profesores deben trabajar conjuntamente en buscar el formato para la sustitución, sobre todo cuando los tiempos nos acercan a la necesidad de sustituir a alguno de los docentes. Una figura que existía hace algunos años en los cursos de materias básicas era la figura del instructor (alumno de la carrera que apoyaba al docente con algunas clases o prácticas) y en el posgrado, el ayudante (profesor que apoyaba al curso específico a pesar de no contar con nombramiento universitario, pero sí con reconocimiento académico) lo que permitía incrementar el currículo académico del futuro docente.

Es tiempo de pensar en el futuro, es tiempo de pensar en nuestras instituciones, nuestros alumnos y nuestros docentes visualizando a nuestros relevos y permitiendo de esta manera la permanencia de los cursos y adiestramientos en forma actualizada y acordes con los tiempos.

REFERENCIAS

1. Martín PA. *El perfil del buen docente universitario según la valoración de alumnos de magisterio y psicopedagogía*. Perfiles Educativos. Vol. 2019; 41: 65-81. Disponible en: <https://doi.org/10.22201/iiisue.24486167e.2019.164.58906>
2. Jackson PW. *La vida en las aulas*. Sexta edición. Editorial Morata, 2001.
3. Rojas OA. "Currículum oculto" en medicina una reflexión docente. *Rev Med Chile*. 2012; 140: 1213-1217.

Si desea consultar los datos complementarios de este artículo, favor de dirigirse a editorial.actamedica@saludangeles.mx