

El perfeccionamiento de la evaluación profesoral: garantía de calidad para la educación médica superior.

The improvement of professorial evaluation: guarantee of quality for the medical superior teaching.

Antonio Palma Febres;¹ Rafael Claudio Izaguirre Remón;² Ennis Bejar José;³ Sandra Claver Fonseca;⁴ Viviam Santoya Varela.⁵

1 Especialista de Segundo Grado en Anatomía Humana. Máster en Ciencias de la Educación. Profesor Auxiliar. Universidad de Ciencias Médicas. Manzanillo. Granma.

2 Licenciado en Filosofía. Máster en Ciencias de la Educación. Doctor en Ciencias Pedagógicas. Profesor Titular. Universidad de Ciencias Médicas. Manzanillo. Granma.

3 Licenciada en Enfermería. Instructor. Universidad de Ciencias Médicas. Manzanillo. Granma.

4 Licenciada en Enfermería. Instructor. Universidad de Ciencias Médicas. Manzanillo. Granma.

5 Licenciada en Enfermería. Especialista de Primer Grado en Anatomía Humana. Instructor. Universidad de Ciencias Médicas. Manzanillo. Granma.

Resumen

Se analiza la evaluación profesoral como proceso de certificación de la competencia y el desempeño de los docentes, y se propone un sistema de trabajo para su ejecución desde su comprensión, como instrumento para la gestión del capital humano de la universidad.

Descriptores DeCS: DOCENTES/normas; EVALUACIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN SALUD

Abstract

The professorial evaluation is analyzed as a certification process of the competition and performance of the teachers and then it is proposed a work system for its execution from its understanding, as an instrument for the management of the human capital of the university.

Subject heading: FACULTY/standards; HEALTH HUMAN RESOURCE EVALUATION

Introducción

La evaluación del profesorado universitario es un tema sobre el cual existe poca investigación en nuestro país, sin embargo, se trata de un aspecto de importancia estratégica para el desarrollo de la educación superior, ya que

compromete la calidad de los procesos sustantivos de la universidad, a partir de la consideración de las categorías de competencia y desempeño profesoral.

La competencia y el desempeño conforman la expresión del saber y el hacer de los profesores y se constituyen en medida de su desarrollo personal. Generalmente se asume que la competencia es expresión de lo que sabe y sabe hacer el profesor en virtud de su titulación, preparación y nivel científico-técnico y docente, mientras que el desempeño, se refiere a la expresión de lo que realmente hace el profesor en virtud de su trabajo en los procesos universitarios y los resultados que alcanza en el mismo.¹

La mayoría de las investigaciones ejecutadas en el área de la evaluación profesoral en la educación médica superior, a partir de los años 80, no toman en cuenta estas categorías en su complejidad, como punto de partida para concebir un modelo ideal del profesor universitario, que sea aceptado por la comunidad académica y que pueda constituir el punto de referencia para la gestión integral del trabajo y los resultados que alcanza un profesor en los procesos universitarios.²

De tal forma, se concibe como objetivo de este artículo el contribuir al diseño de un sistema de evaluación del desempeño profesional del docente, que esté centrado en su desarrollo profesional y sus competencias, y estimule su permanencia y compromiso con la universidad, a través de la ponderación de sus cualidades y resultados docentes y educativos.

Desarrollo

La evaluación del profesorado universitario es un tema polémico y muy debatido en la educación superior, siendo ejes de su comprensión dos aspectos fundamentales:

El interés de la sociedad general y de la comunidad académica y científica, en particular por los problemas de rentabilidad y control de los procesos de trabajo en los centros universitarios.

La necesidad de ejecutar la evaluación de la actuación del profesorado universitario, como medio para estimar la eficacia del sistema de enseñanza superior e incidir para mejorarla en términos de pertinencia, calidad y flexibilidad.³

Este propósito se ha visto limitado por la ausencia de un modelo sobre el rol del profesorado universitario y la falta de consenso de estos criterios, que son los principales aspectos insuficientes señalados en las investigaciones realizadas en los últimos años. De ahí, que cuando se aborde el tema de evaluación del profesorado universitario, deba partirse de la aceptación de un modelo para estimar el grado de consenso que existe sobre el mismo.

Han sido usuales los modelos centrados en:

El perfil del docente

La práctica reflexiva o la reflexión en la acción

El comportamiento en el aula.

Los resultados obtenidos.^{3, 4}

La experiencia en la ejecución y el control de procesos de evaluación profesoral ha llevado a los autores a considerar que la mejor opción siempre resulta ser la evaluación del desempeño profesional, entendida como un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos, el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la calidad del vínculo interpersonal que mantiene con sus alumnos, los padres, directivos y colegas.⁵

Resulta obvio que, enfocada de este modo, la evaluación parte de considerar el grado de preparación personal del profesor para cumplir satisfactoriamente sus deberes como protagonista y directivo de los procesos universitarios, lo que nos lleva de forma directa a su competencia profesional.

Está claro entonces, que un modelo viable para evaluar tomaría como base las configuraciones de competencia y desempeño profesional, de las que emerge, en relación directa con el contexto del proceso de trabajo y sus resultados, la valoración integral de la gestión del profesor universitario, como medida evaluativa del cumplimiento de sus funciones en los procesos universitarios. La dialéctica de estas relaciones se describe en la figura 1.

Considerada en virtud de este modelo, la evaluación de los profesores cumpliría con las funciones que le atribuye Veloz (2000), al caracterizar que una buena evaluación profesional debe cumplir las funciones siguientes:

Función de diagnóstico: La evaluación profesional debe caracterizar el desempeño del maestro en un período determinado, debe constituirse en síntesis de sus principales aciertos y desaciertos, de modo que le sirva al director, al jefe de área y a él mismo, de guía para la derivación de acciones de capacitación y superación que coadyuven a la erradicación de sus imperfecciones.

Función instructiva: El proceso de evaluación en sí mismo, debe producir una síntesis de los indicadores del desempeño del maestro. Por lo tanto, los actores involucrados en dicho proceso, se instruyen, aprenden del mismo, incorporan una nueva experiencia de aprendizaje laboral.

Función educativa: Existe una importante relación entre los resultados de la evaluación profesional y las motivaciones y actitudes de los docentes hacia el trabajo. A partir de que el maestro conoce con precisión cómo es percibido su trabajo por maestros, padres, alumnos y directivos del centro escolar, puede trazarse una estrategia para erradicar las insuficiencias a él señaladas.

Función desarrolladora: Esta función se cumple principalmente cuando como resultado del proceso evaluativo se incrementa la madurez del evaluado, y consecuentemente la relación interpsíquica pasa a ser intrapsíquica, es decir el docente se torna capaz de autoevaluar crítica y permanentemente su desempeño, no teme a sus errores, sino que aprende de ellos y conduce entonces de manera más consciente su trabajo, sabe y comprende mucho mejor todo lo que no sabe y necesita conocer; y se desata, a partir de sus

insatisfacciones consigo mismo, una incontenible necesidad de autoperfeccionamiento. El carácter desarrollador de la evaluación del maestro, se cumple también cuando la misma contiene juicios sobre lo que debe lograr el docente para perfeccionar su trabajo futuro, sus características personales y para mejorar sus resultados. El carácter desarrollador de la evaluación, por si solo, justifica su necesidad.⁶

Es, en este sentido, que todo modelo de evaluación profesoral debe definir y delimitar una respuesta a los siguientes problemas implícitos en todo proceso de evaluación;

¿Qué vamos a evaluar?

¿Quiénes nos van a definir información?

¿A través de qué medio o procedimientos?

¿Con qué finalidad?

¿En qué momento y periodicidad?

Así, al evaluar a los profesores, las principales variables a delimitar son:

Los criterios o aspectos de la evaluación, las fuentes de evaluación, los instrumentos y técnicas que se utilizarán y el propósito, utilidad, temporalización y condiciones para la implementación de la evaluación.⁷

Es usual en la literatura pedagógica la referencia a criterios valorativos basados en el prestigio de la escuela y de la universidad, no interesando la formación continua del propio profesor. En este caso, las variables utilizadas son: variables de entrada (imput - out), que tratan las características del profesor, tratando de predecir cualidades que permitan plantear la eficacia del docente (ejemplo: habilidades pedagógicas como experiencia, cualidades docentes); variables de proceso, que se refieren a la organización y ejecución de las actividades de enseñanza, enfatizando en los aspectos pedagógicos (ejemplo: organización de la enseñanza, clima de la clase, crítica de la enseñanza) y variables de producto, referidas a la eficacia docente a través de resultado, en lo que propone evaluar (ejemplo: rendimiento de los alumnos, desarrollo profesional del docente, valoración de los procesos de enseñanza por la comunidad).⁸

En la actualidad la percepción de estas variables se ha modificado ya que en su enfoque clásico se fundamentan en un paradigma que nadie sostiene; de ahí que las variables de entrada, de proceso y de producto han ido perdiendo notoriedad en favor de otros indicadores, que contemplan preferentemente el desarrollo de los alumnos en aspectos educativos frente a instructivos, así como otros que guardan relación directa con el cambio e innovación de la escuela.⁹

La exigencia de que las variables a aplicar deben ser lo más cercano a la realidad, hace que en la actualidad los teóricos se decanten por la integración

de variables didácticas, ecológicas y medimionales que tiendan a una medición más acertada de la gestión del profesor. Es interesante la propuesta cubana sobre el tema, manejada por Veloz y colaboradores (2000) como expresión de una evaluación integradora.⁶

Métodos y herramientas para evaluar el desempeño del profesor universitario. Paquete tecnológico modificado de la propuesta de Veloz y colaboradores (2000).

Método

Observación de clases.

Dimensiones que evalúa

- Capacidades pedagógicas.
- Sistema de relaciones interpersonales con sus alumnos.
- Responsabilidad en el desempeño de sus funciones.
- Resultados de su labor educativa

Método

Encuesta de opiniones profesionales.

Dimensiones que evalúa

- Satisfacción de los estudiantes.
- Resultados de su labor educativa.
- Opinión de la FEU-UJC
- Capacidades pedagógicas.
- Percepción psicológica del proceso.

Método

Portafolio personal

Dimensiones que evalúa

- Criterios sobre la responsabilidad en el desempeño de sus funciones.
- Correspondencia de las funciones con la categoría docente.
- Desarrollo profesional en escalera certificativa de títulos académicos, grado científico y categoría docente principal.

Método

Test de conocimientos y ejercicios de rendimiento profesional.

Dimensiones que evalúa

- Capacidades pedagógicas.
- Resultados en inspecciones, ejercicios académicos, científicos y de categorización docente.

Método

Autoevaluación

Dimensiones que evalúa

- Percepción sobre sus capacidades pedagógicas.
- Percepción de su responsabilidad en el desempeño de sus funciones.
- Satisfacción personal con su condición y nivel.

Desde la concepción que defienden los autores de este artículo, la competencia y el desempeño profesional son configuraciones que pueden operacionalizarse para la evaluación del claustro en la educación médica superior, tomando en cuenta los siguientes elementos:

Reglamentaciones vigentes para la aplicación del sistema de categorías docentes en la educación superior. Resolución Ministerial 128-2006 del MES.

Sistema Nacional de especialidades médicas establecidas en el MINSAP.

Sistema de titulación de la educación superior de la República de Cuba.

Reglamento de Posgrado de la República de Cuba.

Reglamentaciones del Sistema de Grado Científico de la República de Cuba.

De tal forma, los autores proponen la consideración de la competencia y el desempeño como categorías centrales de la evaluación profesoral, las que pueden operacionalizarse de la siguiente forma:

Configuración

Competencia profesoral

Definición

Expresión de lo que sabe y sabe hacer el profesor en virtud de su titulación, preparación y nivel científico-técnico y docente

Operacionalización

Título idóneo

Desarrollo en la especialidad

Categoría docente/investigativa

Maestría/Doctorado acreditado.

Escala

Título idóneo: Si se ajusta a la actividad docente educativa en que se desempeña y se corresponde con la disciplina en cuestión.

Desarrollo en la especialidad: Si es especialista acreditado en la materia.

Categoría docente/investigativa.

Maestría/Doctorado acreditado: Si posee el título o grado o está en plan acreditado para alcanzarlo.

Configuración

Desempeño profesional

Definición

Expresión de lo que realmente hace el profesor en virtud de su trabajo en los procesos universitarios y los resultados que alcanza en el mismo

Operacionalización

Capacidades pedagógicas

Emocionalidad

Responsabilidad

Vínculos educativos

Resultados de la gestión

Capacidades pedagógicas:

1. Dominio de los contenidos que imparte, de la Teoría de la Educación, de la Didáctica general y de las especialidades.
2. Comunicación verbal y no verbal.
3. Planificación adecuada del proceso docente – educativo.
4. Creación de un clima de trabajo adecuado en el aula y en la institución.
5. Utilización de variedad de prácticas educativas.

6. Capacidad para mantenerse permanente y adecuadamente informado sobre el estado del aprendizaje de sus alumnos.
7. Efectividad de su capacitación y autopreparación.
8. Capacidad para reflexionar autocríticamente sobre su propia práctica pedagógica.
9. Grado de conocimiento y tratamiento a sus alumnos, a partir de sus características psicológicas individuales.
10. Tacto pedagógico.

Emocionalidad:

1. Vocación pedagógica.
2. Nivel de satisfacción con la labor que realiza.
3. Autoestima.
4. Expectativas que tiene con respecto al desarrollo de sus alumnos.

Responsabilidad laboral:

1. Asistencia y puntualidad a la escuela, a sus clases y demás actividades.
2. grado de participación en las sesiones de preparación metodológica, claustros y otras formas de reflexión colectiva entre docentes.
3. cumplimiento de los documentos normativos del MINED.
4. nivel profesional alcanzado.
5. implicación personal en la toma de decisiones de la escuela.

Relaciones interpersonales:

1. Nivel de conocimiento, preocupación y comprensión por los problemas de sus alumnos.

2. flexibilidad para aceptar la diversidad de opinión y sentimientos de los alumnos y respeto por sus diferencias de género, raza y situación socioeconómica.
3. nivel de respeto y espíritu de colaboración que se manifiesta en sus relaciones con los padres, directivos y colegas.

Resultados de la labor educativa:

1. Rendimiento académico alcanzado por sus alumnos en las asignaturas que imparte.
2. orientaciones valorativas logradas en correspondencia con los objetivos formativos generales.
3. Actitudes de sus alumnos ante el estudio, el trabajo, la familia y la comunidad.

Concebida desde este modelo teórico y su instrumento metodológico, la evaluación de un profesor universitario está mediatizada por las propias funciones que se le atribuyen a la universidad en el contexto social, entre las que se encuentran: la creación, desarrollo y transmisión de la ciencia, la técnica y la cultura, la difusión y extensión de la ciencia y la cultura en el medio social. De ahí que, respondiendo a la esencia misma de los procesos universitarios, todo profesor de la educación superior debe cooperar con el logro de los fines de la institución y por tanto, su evaluación debe partir de las tres dimensiones básicas de los procesos sustantivos de la universidad: docencia - investigación y gestión - extensión universitaria.¹⁰

Desde el punto de vista de los instrumentos para la evaluación, los autores comparten el criterio de Veloz y colaboradores (2000) y se adscriben a su idea básica sobre el paquete tecnológico para evaluar el desempeño del profesor universitario, como aspecto más problematizador y menos formalizado de las categorías de base propuestas, por lo que consideran que es viable el sistema que se describe en el Cuadro 1, que se adjunta a este texto.⁶

Consideramos que el paradigma del profesor universitario tiene que estar en relación al rol de la universidad actual, donde los docentes tenemos que entregar un producto a la sociedad con la preparación científico - técnica - investigativa y social, capaz de enfrentarse a los problemas viejos y nuevos desde el punto de vista tecnológico y al mundo del mercado, de ahí que el perfeccionamiento de la evaluación profesoral permitirá ir corrigiendo los errores del proceso y su repercusión será cada día mayor en la alta casa de estudios universitarios; reiterándose que el reto del magisterio y la escuela cubana es la formación de generaciones con profesionalidad, por tanto, en la medida que avancemos en dicha evaluación, seguros estamos que los métodos y acciones permitirán alcanzar la formación integral, lo cual garantizará la continuidad del proyecto social socialista de la Revolución Cubana.¹⁰

Conclusiones

Abordar el polémico y complejo problema de la evaluación profesoral es necesario y pertinente en momentos en que la Universidad resignifica sus procesos ante las demandas de la emergente sociedad del conocimiento. Un

buen sistema de evaluación profesoral, sobre la base de su competencia y desempeño, sería útil ya que:

Permite constatar la evolución del claustro en materia de su competencia y desempeño.

Se perciben las zonas de liderazgo y alerta en el desarrollo profesoral.

Permite dirigir las acciones para perfeccionar la atención a los profesores.

Es un criterio objetivo de evaluación institucional.

Permite la acreditación de los claustros universitarios.

La evaluación profesoral en la universidad debe partir de las dimensiones: docente, investigativa y gestión - universitaria y en la medida en que integren estas, permitirá alcanzarse el paradigma del docente que pueda cumplir el encargo social de creación, desarrollo y transmisión de la ciencia, la técnica, la cultura y la difusión y extensión de la ciencia y la cultura en el medio social.

Válido para este empeño resulta evaluar la competencia y el desempeño del docente como expresión de su profesionalización pedagógica y su crecimiento profesoral.

Referencias Bibliográficas

1. González Pérez M. Evaluación del aprendizaje en la enseñanza universitaria. Ciudad de la Habana: CEPES Universidad de la Habana; 2000.
2. Jover D. La formación ocupacional II parte. Madrid: Popular; 1999.

3. Prieto Márquez G. Superación Pedagógica del Grupo Básico de Trabajo en la Atención Primaria de Salud: una reflexión filosófica. *Educ Med Super* 1998; 12 (1): 13-20.
4. Rodríguez Cruz H.M, García González E. Evaluación del maestro. Méjico: Trillas; 1998.
5. Sánchez Portuondo F. La problemática de la evaluación del profesorado universitario. Selección de Lecturas. Matanzas: Universidad de Matanzas "Camilo Cienfuegos"; 1999.
6. Veloz Valdés H. Ponencia de Cuba al Encuentro Iberoamericano sobre evaluación del desempeño docente. Ciudad de México, 23 al 25 de mayo del 2000. Organización de Estados Iberoamericanos Para la Educación, la Ciencia y la Cultura; 2000.
7. Tejedor FL. La evaluación del profesorado universitario por los alumnos en la universidad de Santiago. Matanzas: Universidad de Matanzas "Camilo Cienfuegos"; 1999.
8. Caballero González JE. Análisis del perfil del egresado de la carrera de medicina. *Educ Med Super* 2000; 14 (1): 10-6.
9. Chin Navarro V. Algunas reflexiones de la boleta en las Ciencias Médicas. *Educ Med Super* 1999; 13: (1): 15 - 8.
10. Martínez Pichardo R. Análisis del desarrollo de los currículos universitarios en Cuba. *Rev Cubana Universitaria* 1998;(1): 155 - 64.

Anexo

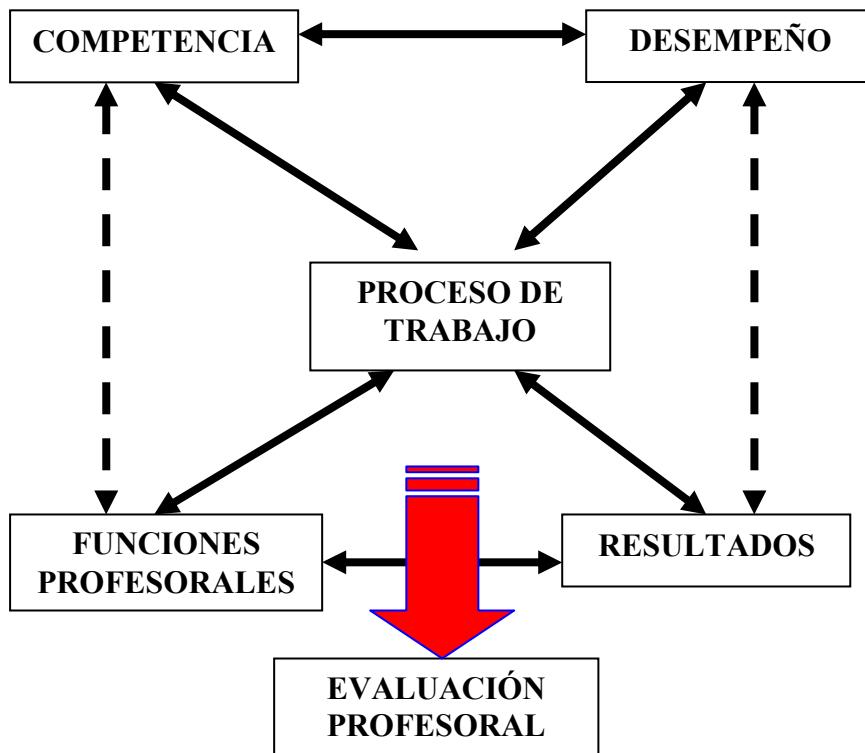


Figura 1. Dinámica de la evaluación como proceso.

Recibido: 11 de noviembre 2011.

Aprobado: 9 de diciembre 2011.