

## **EVALUACIÓN PROFESORAL: RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DE UN PROYECTO DE INTERVENCIÓN**

Soler Morejón, Caridad  
Cabrera Pérez Sanz, Elsa  
Galego Pimentel, Dora

Centro de Postgrado Hermanos Ameijeiras, Departamento de Docencia,  
Universidad de Ciencias Médicas de la Habana,  
La Habana, Cuba, csoler@infomed.sld.cu

### ***Resumen:***

**INTRODUCCIÓN.** En el análisis de los resultados de las evaluaciones otorgadas a profesores en las diferentes facultades y centros de postgrado, se advierte la falta de correspondencia entre las calificaciones otorgadas y los resultados del trabajo docente, que no reflejan insuficiencias en la labor educativa, incumplimientos en la superación profesional y otros que han sido señalados reiteradamente. Esta situación también se aprecia en el Centro de Posgrado Hermanos Ameijeiras. **OBJETIVOS.** Evaluar la eficacia de un proyecto de intervención para mejorar la calidad de la evaluación profesoral. **MATERIALES Y MÉTODOS.** Se aplicó un proyecto de intervención entre agosto de 2013 y agosto de 2014. Se empleó el método de análisis documental, a partir de los informes que sobre la evaluación profesoral se confeccionan al finalizar la misma, comparando los resultados de la evaluación 2012-2013 con los obtenidos en la evaluación 2013-2014, tras la aplicación del proyecto de intervención. **RESULTADOS.** El porcentaje de profesores evaluados como Excelente disminuyó en 22%. Hubo menor tendencia a evaluar todos los indicadores como excelentes, sobre todo el de Trabajo docente y mejor correspondencia entre la evaluación otorgada a trabajo metodológico y la actividad metodológica que se realiza en el centro. Persisten deficiencias en la evaluación del trabajo científico técnico y la superación profesional. **CONCLUSIONES.** Los primeros resultados de la aplicación del proyecto de intervención fueron positivos y alentadores sobre todo en el orden cuantitativo. Persisten aún deficiencias de orden cualitativo en lo concerniente al plan de desarrollo individual y su control por los responsables docentes

**Palabras clave:** *evaluación profesoral, calidad, proyecto de intervención*

## I. INTRODUCCIÓN

Lograr una docencia médica de alto nivel es un reto de nuestros tiempos. El desarrollo académico requiere de cambios culturales y estratégicos para hacerlo sostenible y adecuado a las demandas de la era del conocimiento. (1, 2, 3)

En el ámbito de la educación médica, la calidad se caracteriza por dos cualidades esenciales, en estrecho vínculo: la excelencia académica y la pertinencia integral. La pertinencia es el concepto que caracteriza las relaciones que se establecen entre la universidad y su entorno, desde el punto de vista económico, social y cultural, donde la universidad actúa como agente de transformación, de nuevas alternativas de pensamiento. La excelencia académica se expresa a través del currículo, pero sobre todo a través de los profesores que componen el claustro de la institución. Es por ello que la evaluación de los profesores adquiere importancia vital, como medio de control y corrector, como instrumento para la mejora continua de la calidad. (4)

En nuestra universidad la evaluación del desempeño de los profesores universitarios tiene como objetivo valorar los resultados obtenidos en el cumplimiento y calidad del trabajo realizado, los cuales responden a las prioridades del curso académico, y la efectividad de la labor política e ideológica desarrollada por el profesor atendiendo a la labor desarrollada en trabajo docente educativo en pregrado y posgrado, trabajo metodológico, trabajo científico, técnico y de innovación tecnológica, superación y trabajo de extensión universitaria.: (4,5,6)

En el análisis realizado de los resultados de las evaluaciones otorgadas a los profesores en las diferentes facultades y centros de postgrado, se pone en evidencia la falta de correspondencia entre las calificaciones otorgadas en las evaluaciones del desempeño y los resultados del trabajo, las mismas no reflejan los señalamientos que se han realizado a cada centro en diferentes aspectos, tales como: insuficiencias en la labor educativa, incumplimientos en los planes de defensa de doctorados y otros.

En nuestro centro las evaluaciones profesoriales de los últimos 5 años tampoco reflejan de forma óptima el trabajo realizado por los profesores como lo demuestran los datos obtenidos en un estudio realizado previamente

El proceso de evaluación requiere de un trabajo sistemático a pesar de lo cual aún existen insuficiencias. (4) Por ejemplo, la producción científica del claustro no se corresponde con los requisitos para lograr la excelencia en los procesos de acreditación; es limitado el número de profesores incorporados al plan de grados científicos; el trabajo docente educativo requiere de un seguimiento, así como la ejemplaridad y la participación activa de los profesores en las actividades junto a los estudiantes, para valorar justamente la integralidad de los profesores.

En nuestros centros de educación superior, la evaluación profesoral se realiza anualmente en el periodo de julio a septiembre, otorgándose según criterio valorativo de E, B, R o M, (5) según establecen los documentos rectores: La Resolución 128/06 del MES (7), Resolución 25/89 del CETSS (8), Resolución 190/88 del MES, (9) y por la Carta Circular de fecha 3/4/98 del Vice-Ministerio de Docencia Médica Superior. (10) En el caso de la Universidad de Ciencias Médicas, se rige además por la Resolución Rectoral 494/02 (11) así como las Indicaciones Metodológicas y de Organización que para cada proceso de evaluación emite el Rector. (4)

Según se establece en la Resolución Rectoral No. 494/02 la evaluación se realiza por categoría docente teniendo en cuenta sus funciones. Y para que un profesor sea evaluado de excelente, los cinco indicadores deben ser evaluados de excelente; y el resto de los aspectos comprendidos en los indicadores, evaluados no menos de bien.

## II. MATERIAL Y MÉTODO

Se realiza proyecto de intervención operacional de agosto de 2013 a agosto de 2014 en el Centro de Posgrado Hermanos Ameijeiras. Para ello se identificaron los problemas y se identificaron los prioritarios. De acuerdo a esa prioridad se diseñó una matriz explicativa a partir de la cual se definieron los resultados esperados con el proyecto (tabla 1) y las tareas o actividades a desarrollar (Tabla 2)

Tabla 1. Indicadores usados en el planeamiento del proyecto de intervención

Indicadores de la situación actual (2013)	Indicadores de la situación esperada en 2014
Porcentaje de Excelente 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 plan de desarrollo individual confeccionado uniformemente
	100% de los planes de desarrollo individual controlados

Una vez concluidas las etapas del proyecto de intervención se procedió a comparar los resultados de la evaluación 2012-2013 con los obtenidos en la evaluación 2013-2014, tras la aplicación del proyecto de intervención

Se empleó el método de análisis documental, a partir de los informes que sobre la evaluación profesoral se confeccionan al finalizar la misma y se tuvieron en cuenta los mismos indicadores: trabajo docente, trabajo metodológico, trabajo científico pedagógico, superación profesional y extensión universitaria. Otras variables a considerar fueron la categoría docente (Titular, Auxiliar, Asistente, Instructor), 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.

## III. RESULTADOS

Durante el proceso de la evaluación profesoral del curso académico 2012-2013, el claustro docente del centro de postgrado "Hermanos Ameijeiras" estaba conformado por 415 profesores, cifra que desciende a 401 en el curso 2013-2014 por diferentes causas (Figura 1).

El número de no evaluados aumentó de un curso al siguiente debido fundamentalmente al incremento de profesores en misiones internacionalistas o colaboraciones médicas (11,5% vs. 17%) , y de 9 docentes que no fueron evaluados por ser de reciente incorporación. Por lo tanto, fueron evaluados 361 profesores en el curso 2012-2013 y 331 en el siguiente .

IV Jornada Científica de Educación Médica 2015  
Edumed 2015

Resultados esperados	Actividad	Recursos críticos	Quién los controla	Cómo lograrlo	Cronograma	Ejec. y Resp. Acc.	Conting crítica	Oper. Cont.	Inf. táctica
Personal docente motivado y capacitado para lograr su participación activa en el proceso de evaluación profesoral	Realizar talleres de capacitación sobre evaluación profesoral a los evaluadores y responsables docentes	Escenarios docentes (Locales)	Departamento de Docencia	Coordinando	Uno en cada curso académico	Asesora de superación profesional	Carencia de locales para impartir del curso	Hacer cursos a distancia	Capacitar escalonadamente comenzando con a los evaluadores y responsables docentes de cada servicio y continuar con replicación de estos talleres a nivel de servicio
Totalidad de los docentes con su plan de desarrollo anual confeccionado en el mes de octubre 2013	Confección del plan de desarrollo individual anual	Modelos impresos	Departamento de Docencia	Entrega a los responsables docentes del modelo impreso	Fecha de cumplimiento Octubre 2013	Jefa de Departamento de docencia	Carencia de modelos impresos	Modelos en formato digital	Confeccionar plan de desarrollo individual personalizado a nivel de cada servicio o departamento. Control del cumplimiento del mismo en el momento de la evaluación
Calificaciones más adecuadas al cumplimiento del plan y los indicadores establecidos	Evaluación profesoral teniendo en cuenta el cumplimiento del plan anual de desarrollo individual	Modelaje	Departamento de Docencia	Entrega a los resp docentes del modelo impreso	Fecha de cumplimiento julio 2014	Jefa de Departamento de docencia	Carencia de modelaje	Modelos en formato digital	Divulgación de los indicadores de la evaluación y del modelaje <i>ad hoc</i>
	Revisión de las evaluaciones con calificaciones extremas (M, R y E)	Tiempo	Departamento de Docencia	Comisión de evaluación	Fecha de cumplimiento agosto 2014	Comisión de evaluación			Revisión de las evaluaciones en conjunto con el evaluador El profesor debe firmar la evaluación una vez revisada por la comisión

Tabla 2: Planificación estratégica de las actividades (proyecto de intervención)

IV Jornada Científica de Educación Médica 2015  
Edumed 2015

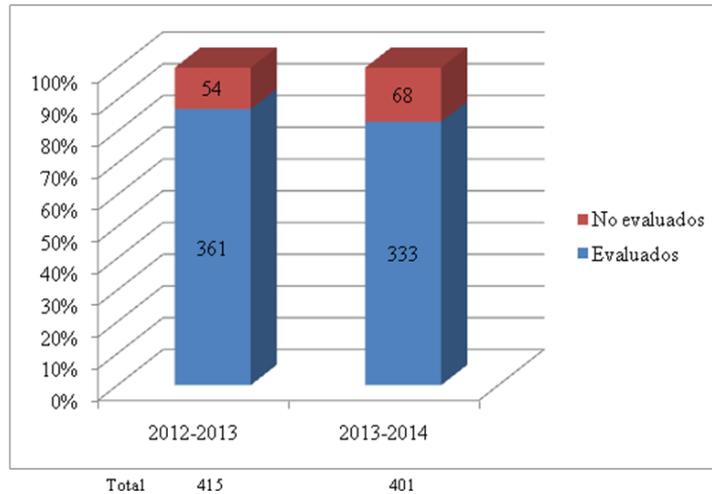


Figura 1. Evaluación profesoral. Datos generales.

La figura 2 muestra los resultados generales de la evaluación profesoral en todo el claustro docente. Destaca el descenso 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. Paralelamente aumenta el % de los docentes con evaluación de bien, del 45 al 74,3%, situación esta que guarda mejor correspondencia con el desempeño de los profesores del claustro.

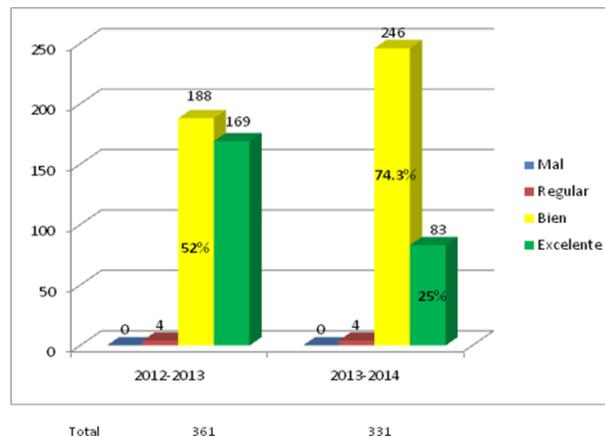


Figura 2. Resultados generales de la Evaluación

En relación con las categorías docentes, se destaca la disminución de las calificaciones de excelente sobre todo entre auxiliares y asistentes. La calificación de excelente continua predominando entre los profesores titulares. Si bien no se descarta la posibilidad de que este resultado concuerde con la realidad, el mismo puede reflejar la influencia que aun tienen sobre la evaluación el prestigio ganado con anterioridad y la autoridad científica y docente de no pocos profesores. En la tabla 3 se muestran los porcentajes correspondientes a cada categoría.

IV Jornada Científica de Educación Médica 2015  
Edumed 2015

Categoría docente	2012-2013 (n=361)						2013-2014 (n=331)					
	Excelente		Bien		Regular		Excelente		Bien		Regular	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Titulares (38/37)	25	65	13	35			28	75	9	25		
Auxiliares (168/172)	89	52	77	46	2	2	41	24	13	75,5	1	0,5
Asistentes (88/76)	38	43	19	22	1	0,5	11	15	64	84	1	1
Instructores	17	25	49	73	1	2	3	6	43	89,5	2	4,5
Total	169	47	188	52	4	1	83	25	24	74	4	1

Tabla 3. Criterios de evaluación según categoría docente

En la figura 3 se comparan las evaluaciones otorgadas en ambos cursos por cada indicador. En cuanto al trabajo docente no se aprecian diferencias notables entre las dos evaluaciones, aunque hubo una tendencia a la disminución. Predominan las evaluaciones de excelente en ambos cursos (Figura 3) Esto se explica en gran medida porque la forma principal de organización de la docencia en nuestro centro es precisamente la educación en el trabajo, de manera que 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.

Como se muestra en la figura 3, respecto al trabajo metodológico se aprecia una disminución de casi un 10% de las calificaciones de excelente tras la aplicación del proyecto de intervención, del 64,8% (269/361) al 55% (183/331) de los docentes evaluados. Las evaluaciones de bien aumentaron del 25% (90/361) al 28% (94/331). Este indicador es uno de los más importantes ya que define la calidad del proceso docente-educativo. Una investigación pedagógica realizada en el centro hace dos años permitió evaluar los conocimientos pedagógicos de nuestros docentes y demostró indirectamente que el estado del trabajo metodológico que se realiza en nuestros servicios es deficiente. Esta situación, que no es privativa de nuestro centro ni de nuestra universidad, requiere de una labor sistemática encaminada a la superación pedagógica de los docentes que les permita encauzar el aprendizaje de los estudiantes de acuerdo a las tendencias actuales y como garantía de la educación permanente que debe caracterizar a los profesionales en el campo de la salud. La preparación metodológica ha sido una prioridad identificada por el departamento de docencia, la cual se ha estructurado de acuerdo a las características del centro, a través de la realización de talleres metodológicos, cursos básicos de pedagogía y diplomado de educación médica. Si bien esta labor es aun insuficiente no ha producido los frutos esperados, por falta de motivación de los docentes y de control.

En el indicador de trabajo científico técnico se observa una disminución notable del % 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. Si comparamos estos resultados con el número de investigaciones y publicaciones del centro de postgrado se advierte que aun no se adecuan a la producción científica del centro, la cual continúa siendo insuficiente sobre todo porque la mayoría de las investigaciones que se realizan en el centro corresponden a trabajos de terminación de residencia. (Figura 3)

El impacto del proyecto de intervención no fue evidente respecto al indicador de superación profesional que apenas sufrió cambios de un año a otro. Solo se aprecia una ligera disminución del número de excelentes (238 vs 206) lo que representa una disminución del 4%, y un incremento del 3 % de las evaluaciones de bien (120 vs. 119). Cuando se contrasta este resultado con la promoción a especialistas de 2do grado *grosso modo* no se advierte sino un decrecimiento, lo cual puede estar relacionado con diversas causas que se escapan de los objetivos de este estudio. En el periodo analizado el número de doctores aumentó solamente en dos. Evidentemente, este indicador merece mayor atención a la hora de evaluar los resultados del trabajo docente.

El indicador de extensión universitaria comenzó a ser evaluado en el curso 2012-2013. (Figura7) Tras el proyecto de intervención se advierte que el número de docentes evaluados de excelente disminuyó del 64,5 al 62 % (233/361 vs. 173/331). 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.

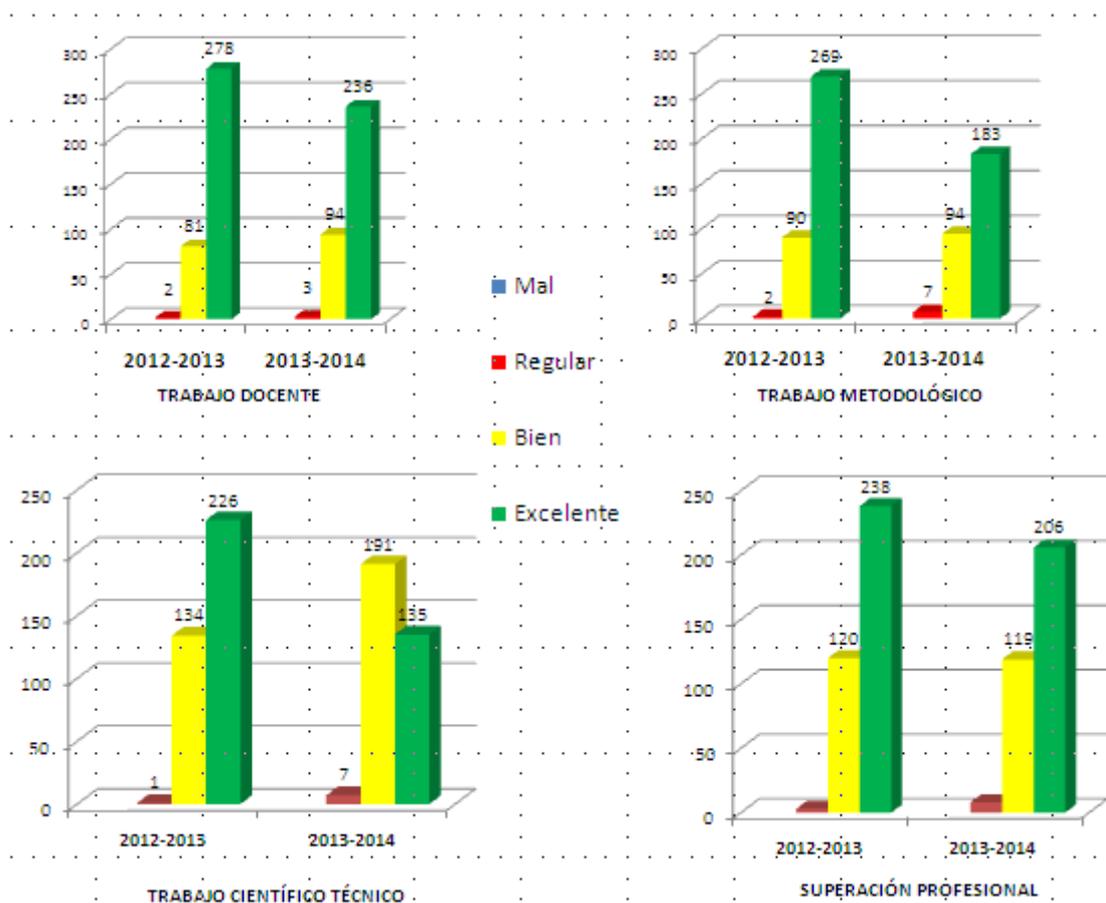


Figura 3. Comparación de las calificaciones otorgadas a los indicadores evaluativos en cada curso.

Del total de evaluaciones realizadas la comisión revisó 245, es decir, el 74%. Solamente 182 evaluaciones fueron acompañadas del plan de desarrollo individual (PDI). (Tabla 4). No pudo comprobarse con certeza en la totalidad de los casos si el cumplimiento del mismo fue controlado debidamente, solo en 62 de los PDI hay evidencias del control de las actividades planificadas. Sin embargo resultó evidente que en el 40 % de las evaluaciones no se tuvieron en cuenta las recomendaciones emitidas en la evaluación anterior, o sea, la sumatoria de los que no se consideraron en los PDI y de los casos evaluados sin tenerlo realizado. Por lo tanto, a la hora de confeccionar los planes y de evaluar y exigir su cumplimiento los evaluadores carecieron de esos elementos esenciales para emitir un criterio justo. A juicio de los autores, una de las premisas fundamentales en el proceso de evaluación profesoral es precisamente el PDI, a partir del cual se debe estructurar la cadena de acciones que conduzca a una buena evaluación del docente desde el punto de vista cualitativo. La autoevaluación estuvo ausente en el 23% de los casos revisados por la comisión.

Como resultados de la actividad de la comisión fueron modificadas 36 evaluaciones, una de ellas pasó a Excelente y el resto a Bien. Dos profesores estuvieron inconformes con la calificación obtenida y uno de ellos presentó su reclamación, aunque fue objetada por la Comisión.

Total de docentes evaluados: 331
Evaluadas por la comisión: 245 (74%)
PDI Confeccionado: 182 (74%)                      sin PDI: 63 (26%)
No consideran recomendaciones anteriores: 36 (+63)(40%)
PDI Controlado: 62 (34%)
Sin autoevaluación: 57 (23%)
Modificadas: 36 (15%)
Inconformes: 2                      Reclamaciones: 1

Tabla 4. Conclusiones de la Comisión de evaluación

#### IV. CONCLUSIONES

Los primeros resultados de la aplicación del proyecto de intervención fueron positivos y alentadores sobre todo en el orden cuantitativo. Persisten aún deficiencias de orden cualitativo sobre todo en lo concerniente al plan de desarrollo individual y su control por los evaluadores.

## REFERENCIAS

1. 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
2. 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.
3. Salas Gómez L, Ortíz 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):171-180
4. Oficina del rector. Universidad de Ciencias Médicas de la Habana Indicaciones para desarrollar el proceso de evaluación de los profesores en el curso 2012- 2013. 14 de mayo del 2013.
5. Dirección de Cuadros. Universidad de Ciencias Médicas de La Habana. Documentos rectores que norman el trabajo con los profesores. 3ra Edición, 2011.
6. Indicación del Ministerio de Educación Superior de abril del 2011 sobre perfeccionamiento de la evaluación de los profesores universitarios documentos rectores para realizar el proceso de evaluación profesoral. Abril 2012
7. Resolución n° 128 / 2006 (reglamento de las categorías docentes) del ministro de educación superior
8. Resolución 25/89 del Comité Estatal del Trabajo y Seguridad Social
9. Resolución 190/88 del MES
10. Carta Circular de fecha 3/4/98 del Vice-Ministerio de Docencia Médica Superior
11. Resolución Rectoral 494/02