

ARCHIVO HISTÓRICO



El presente artículo corresponde a un archivo originalmente publicado en **Ars Medica, revista de estudios médicos humanísticos**, actualmente incluido en el historial de **Ars Medica Revista de ciencias médicas**. El contenido del presente artículo, no necesariamente representa la actual línea editorial. Para mayor información visitar el siguiente vínculo: <http://www.arsmedica.cl/index.php/MED/about/submissions#authorGuidelines>

Evaluación de la actividad académica en medicina: Calidad de la enseñanza del rol docente en la carrera académica

Dr. Ignacio Sánchez Díaz
Profesor Adjunto Departamento de Pediatría
Director Escuela de Medicina
Pontificia Universidad Católica de Chile

Resumen

La calificación académica forma parte de un proceso amplio, a nivel departamental y de la Escuela, destinado al perfeccionamiento, al desarrollo de las personas y al mejoramiento y aseguramiento de la calidad académica, que incluye la evaluación, planificación, gestión, la asignación de recursos y el desarrollo académico. El artículo presenta el proceso seguido por la Escuela de Medicina de la Pontificia Universidad Católica de Chile para implementar un sistema de calificación, y los resultados alcanzados por este proceso durante esta primera etapa de 18 meses. Además, se incluye un completo análisis de los motivos que avalan la necesidad de contar con un proceso de calificación periódico al interior de una Escuela de Medicina, entre cuyas ventajas se destaca la de estimular el desarrollo académico y poder distribuir los recursos en forma equitativa dependiendo de las fortalezas y áreas de crecimiento de cada uno de los grupos de trabajo. En conclusión, el mayor desafío para un futuro exitoso de las escuelas de medicina radica en clarificar los roles de los departamentos y sus miembros, especialmente en relación con la docencia, a sus líneas de investigación y a la práctica profesional individual y grupal, tarea en que el proceso de calificación constituye una herramienta fundamental.

palabras clave: calificación; gestión académica; escuelas de medicina.

ACADEMIC EVALUATION IN MEDICINE: IMPACT ON PROFESSIONAL DEVELOPMENT AND QUALITY OF TEACHING

Academic evaluation is part of a comprehensive process, both at School and Department level, intended for professional development and for improvement and assurance of academic quality. The process considers aspects such as evaluation, planning, management, distribution of funds and academic development. The article describes the process followed by the School of Medicine of the Pontificia Universidad Católica de Chile in implementing a measurement system, and the outcomes of the first 18 months of operation. It also includes a complete analysis of the advantages of having a systematic and periodical evaluation process within a Medical School, where it is worth mentioning that it fosters faculty development and the fair distribution of resources, depending on strengths and development areas of each one of the working teams. In conclusion, the major challenge for successful medical schools lies in clarifying the roles of each department and its members, particularly those regarding teaching, research projects, and group and individual professional practice, activities in which faculty evaluation turns out to be a key element.

Key words: evaluation; academic activities; Schools of Medicine.

Introducción

La calificación académica forma parte de un proceso amplio, a nivel departamental y de la Escuela, destinado al perfeccionamiento, al desarrollo de las personas y al mejoramiento y aseguramiento de la calidad académica, que incluye la evaluación, planificación, gestión, la asignación de recursos y el desarrollo académico. El Reglamento del Académico de la Universidad hace expresa mención a la evaluación constante de la calidad del trabajo al que están sometidos sus académicos, la que debe ser realizada por una Comisión de Calificación, asesora del Decano, que se reúna a lo menos cada dos años¹. Además del nivel académico, esta evaluación contempla el respeto a los principios contenidos en la Constitución Apostólica Ex Corde Ecclesiae², la Declaración de Principios y los Estatutos de la Universidad Católica³. En forma especial, este proceso de Calificación ha sido incentivado desde la Dirección Superior en los últimos dos años, en que por reglamento, los académicos están obligados a dar cuenta de sus actividades y a ser evaluados por éstas. El contar con un sistema explícito, colabora con la planificación de su tiempo y con el desarrollo de su carrera académica. Desde el punto de vista del Jefe de Departamento, la evaluación es una de sus obligaciones estatutarias, el poder disponer de un sistema con pautas claras y cuantitativas le ayuda a cumplir con su misión de evaluar y guiar a los miembros de su Departamento. Los diversos dominios de competencia deben ser evaluados de un modo coherente y longitudinal mediante el uso de múltiples métodos y con una retroalimentación frecuente y constructiva⁴. Por otra parte, el proceso de evaluación debe permitir una mejor asignación de los recursos, lo cual debe colaborar a la equidad y justicia del sistema de asignación y remuneraciones.

Si bien los argumentos a favor de un proceso de evaluación periódico son numerosos, se reconocen algunas dificultades en su aplicación. Está descrito que hay académicos que oponen resistencia al proceso por considerarlo “punitivo” o “restrictivo”, además de las dificultades logísticas y culturales, en el sentido de que es natural que a las personas no les guste ser evaluadas o que se les indiquen aspectos que deben mejorar⁵. En esta resistencia es posible observar tres componentes: desconfianza ante la implicancia de no ser competente en un área específica; suspicacia de ser evaluados por profesores que se estima no están calificados para hacerlo y, por último, la ansiedad de enfrentar una crítica que puede ser muy constructiva, pero que, sin embargo, significa reconocer falencias y áreas a mejorar⁶.

La evaluación y el desarrollo de los académicos deben ser dos aspectos de un mismo proceso. Reconocer este hecho nos permite realizar además un plan de perfeccionamiento que vaya en conjunto con el proceso de evaluación, condición que junto con fomentar el desarrollo profesional de los académicos despeja la sombra de un proceso punitivo. Debe existir un convencimiento generalizado sobre la necesidad de medir la actividad si el objetivo es mejorarla. Por otra parte, resulta fundamental aceptar que la objetividad absoluta en el proceso es solo una ilusión y si bien las mediciones pueden intentarlo, por definición la evaluación siempre es subjetiva, pues depende del contexto. Sin embargo, ésta puede ser controlada mediante la aplicación consistente de un conjunto de valores, explícitos y consensuados, en la interpretación de las mediciones⁷.

Los objetivos que busca la calificación se resumen en: promover el desarrollo de las personas mediante oportunidades de perfeccionamiento, fomentar el mejoramiento de la calidad tanto a

nivel individual como institucional, e impulsar el mejoramiento de la gestión en la asignación de los recursos. En el caso de la Escuela de Medicina, el desarrollo del proceso de evaluación ha sido gradual, y ha incluido la autoevaluación o participación de quienes son evaluados por el sistema, es decir, los académicos, la evaluación de los jefes de departamento que evalúan a su grupo y cuyo apoyo resulta fundamental. Con estos antecedentes, y en presencia del Jefe de Departamento, la Comisión procede a calificar a los académicos. El sistema debe contemplar el contexto de la diversidad de ámbitos en los que los académicos de la Escuela desarrollan su actividad. Para ello se debieron determinar los objetivos y las actividades a evaluar, así como los instrumentos que se aplicarían, realizando varias sesiones de información y retroalimentación con los Jefes de Departamento, para poder obtener un proceso que fuera calificado como confiable, válido y reproducible.

Material y métodos

El órgano estatutario encargado de evaluar a los académicos es la Comisión de Calificación Académica, asesora del Decano (nombrada por este, en acuerdo con el Consejo de Facultad), que está integrada por cuatro Profesores Titulares (en este caso, miembros de la Comisión de Carrera Académica), el Director de la Escuela y dos miembros nombrados por el Rector, actualmente Profesores Titulares de las Facultades de Ingeniería y Ciencias Biológicas⁸. Para la implementación del proceso de evaluación se debió contar con un sistema informático basado en la web, que permite el ingreso y ponderación oportuna de los antecedentes. El primer paso fue la actualización en línea del currículum del académico y completar la tabla de autoevaluación (ver tablas 1a y 1b). Las áreas a evaluar están definidas en el Reglamento de Calificación aprobado por el Consejo de Facultad de mayo de 2005 y son: docencia, investigación, extensión, administración o gestión académica, actividad clínica, y cinco aspectos de la actividad universitaria que incluyen: compromiso institucional, actividad universitaria, conflictos de interés, educación continua y otras actividades personales. En la evaluación de la docencia se considera su calidad, de acuerdo con encuestas entregadas en proyectos de docencia, innovación curricular, creación de textos, nuevos cursos, elaboración de exámenes, perfeccionamiento y capacitación docente. En cuanto a la investigación, esta se evalúa en base al número y calidad de los proyectos de investigación financiados con fondos concursables, al número y calidad de las publicaciones en revistas indexadas y a la formación de estudiantes en el área de la investigación en pregrado, postítulo y posgrado (programas de magíster y doctorado). El área de extensión contempla la participación en cursos de la especialidad en sociedades científicas, comités editoriales de revistas científicas, comisiones del Ministerio de Salud, etc. La gestión y administración académica, se califica considerando el nivel y la participación en cargos académicos y administrativos, en actividades de apoyo a la gestión del departamento, la Escuela o la Universidad. Finalmente, en la actividad clínica, se evalúa la presencia y participación del académico al interior de la Red de ⁸ Pontificia Universidad Católica de Chile (2001). Estatutos Facultad de Medicina.

TABLA 1a
Aspectos de la autoevaluación a completar por el académico

AUTO EVALUACIÓN						
Nombre:						Rut:
Periodo:	2005-2006					
DETALLE AUTO EVALUACIÓN						
	Periodo Actual			Periodo Anterior		
	Nº	Dedicación	Comentario	Nº	Dedicación	Comentario
DOCE NCIA						
CLASES						
Pregrado	8	8 hrs/año	SI	--	-- hrs/año	/
Postítulo, Posgrado	0	0 hrs/año	/	--	-- hrs/año	/
SEMINARIOS						
Pregrado	0	0 hrs/año	/	--	-- hrs/año	/
Postítulo, Posgrado	0	0 hrs/año	/	--	-- hrs/año	/
PASOS						
Pregrado	30	30 hrs/año	SI	--	-- hrs/año	/
Postítulo, Posgrado	100	100 hrs/año	SI	--	-- hrs/año	/
Tutoría Clínica Directa	15	15 hrs/año	SI	--	-- hrs/semana	/
APUNTES						
Pregrado	1	6 n pág	SI	--	-- n pág	/
Postítulo, Posgrado	0	0 n pág	/	--	-- n pág	/
CURSOS						
Jefatura Cursos	0	0 hrs/año	/	--	-- hrs/año	/
Creación Nuevos Cursos	0	0 hrs/año	/	--	-- hrs/año	/
Modificación de Cursos	0	0 hrs/año	/	--	-- hrs/año	/
INSTRUMENTOS DOCENTES						
Pregrado	0	0 hrs/año	SI	--	-- hrs/año	/
Postítulo, Posgrado	36	200 hrs/año	SI	--	-- hrs/año	/
COMISIÓN EXÁMENES						
Pregrado	2	2 hrs/año	/	--	-- hrs/año	/
Postítulo, Posgrado	0	0 hrs/año	/	--	-- hrs/año	/
ELABORACIÓN EXÁMENES						
Pregrado	3	15 n preguntas	/	--	-- n preguntas	/
Postítulo, Posgrado	0	0 n preguntas	/	--	-- n preguntas	/
PERFECCIONAMIENTO						
Pregrado	0	0 hrs/año	/	--	0 hrs/año	/
Postítulo, Posgrado	0	0 hrs/año	/	--	0 hrs/año	/
INVESTIGACIÓN						
PUBLICACIONES/SÍ						
Autor	0	0 % particip	/	--	-- % particip	/
Coautor	6	40 % particip	/	--	-- % particip	/
PUBLICACIONES NO/SÍ						
Autor	0	0 % particip	/	--	-- % particip	/
Coautor	12	40 % particip	/	--	-- % particip	/
LIBROS/CAPÍTULOS						
Autor	1	20 % particip	/	--	-- % particip	/
Coautor	0	0 % particip	/	--	-- % particip	/
PROYECTOS FINANCIADOS						
Responsable	1	100 % particip	/	--	-- % particip	/
Colaborador	5	30 % particip	/	--	-- % particip	/
AYUDANTES/TECISTAS						
	2	1 hrs/semana	/	--	-- hrs/semana	/

Salud UC, el reconocimiento nacional e internacional alcanzado en su especialidad y el liderazgo clínico en su área de desarrollo. Los aspectos descritos de actividad universitaria tienen una gran importancia, ya que complementan los aspectos previamente descritos. La evaluación sumatoria la realiza el Jefe de Departamento.

TABLA 1b
Aspectos de la autoevaluación a completar por el académico

AUTOEVALUACIÓN						
Nombre:					Rut:	
Periodo:	2005-2006					
Horas Contrato						
DETALLE AUTOEVALUACIÓN						
	Período Actual			Período Anterior		
	Nº	Dedicación	Comentario	Nº	Dedicación	Comentario
ADMINISTRACIÓN						
ACADÉMICA						
Comisiones	0	0 hrs/mes	/	--	-- hrs/mes	/
Jefatura programas	0	0 hrs/semana	/	--	-- hrs/semana	/
Actividades apoyo	0	0 hrs/mes	/	--	-- hrs/mes	/
ASISTENCIA						
Jefaturas	0	0 hrs/semana	/	--	-- hrs/semana	/
Comisiones	0	0 hrs/mes	/	--	-- hrs/mes	/
EXTENSIÓN						
PRESENTACIONES CONGRESOS						
Nacionales	0	0 hrs/año	/	--	-- hrs/año	/
Internacionales	4	16 hrs/año	/	--	-- hrs/año	/
REUNIONES						
PUC	40	80 hrs/año	/	--	-- hrs/año	/
No PUC	0	0 hrs/año	/	--	-- hrs/año	/
DIRECTORIOS						
	0	0 hrs/mes	/	--	-- hrs/mes	/
COMITÉS EDITORIALES						
	0	0 hrs/mes	/	--	-- hrs/mes	/
COMISIONES ESPECIALES						
Nacionales	0	0 hrs/mes	/	--	-- hrs/mes	/
Internacionales	0	0 hrs/mes	/	--	-- hrs/mes	/
ACTIVIDADES CLÍNICAS						
INTERVENCIONES	0	0 hrs/mes	/	--	-- hrs/semana	/
PROCEDIMIENTOS	0	0 hrs/semana	/	--	-- hrs/semana	/
AYUDANTÍAS	3	0 hrs/mes	/	--	-- hrs/semana	/
INTERCONSULTAS	0	0 hrs/semana	/	--	-- hrs/semana	/
CONSULTAS	0	0 hrs/mes	/	--	-- hrs/semana	/
SUPERVISIÓN	0	0 hrs/mes	/	--	-- hrs/semana	/
OTRAS						
EDUCACION CONTINUA			/	--	-- hrs/año	/
OTRAS ACTIVIDADES			/	--	-- hrs/semana	/

Este tipo de evaluación supone una planificación anual y una definición de objetivos, metas, distribución del tiempo y tareas pactadas. En ella se consideran los antecedentes cuantitativos correspondientes en todas las áreas de desempeño. El Director de Escuela debe evaluar el desempeño de los Jefes de Departamento en su función como tales. Con estos antecedentes, la Comisión procede a evaluar a los académicos de acuerdo con un orden departamental. En la tabla 2 se presentan los aspectos a evaluar por el Jefe de Departamento, quien se presenta a la reunión de la Comisión con todos los antecedentes, y es ésta la que realiza la Calificación, utilizando el formato descrito en la tabla 3. La figura 1 resume el proceso completo de Calificación, con todas las etapas a realizar. La Comisión procede a calificar según corresponda, con uno de los siguientes conceptos: Muy Bueno (MB), Bueno

TABLA 2
Calificación del Jefe de Departamento

CLASIFICACIÓN					
Nombre:					
Cédula de Identidad			2005-2006		
Horas Contrato					
DETALLE AUTOEVALUACIÓN					
	No aplicable	Insuficiente	Con Observaciones	Bueno	Muy Bueno
DOCENCIA					
Fundamentación	√				
INVESTIGACION					
Fundamentación	√				
ADMINISTRACIÓN					
Fundamentación	√				
EXTENSIÓN					
Fundamentación	√				
ACTIVIDAD CLÍNICA					
Fundamentación	√				
ACTIVIDAD UNIVERSTARIA					
COMPROMISO INSTITUCIONAL	√				
INICIAITVA	√				
PARTICIPACIÓN	√				
DEPARTAMENTAL	√				
PARTICIPACIÓN UNIVERSTARIA	√				
CAPACIDAD DE TRABAJO EN EQUIPO	√				
EDUCACIÓN CONTINUA	√				
OTRAS ACTIVIDADES	√				
CONFLICTO DE INTERÉS	Si	No			
Fundamentación					
EVALUACIÓN GLOBAL	√				
Comentario					

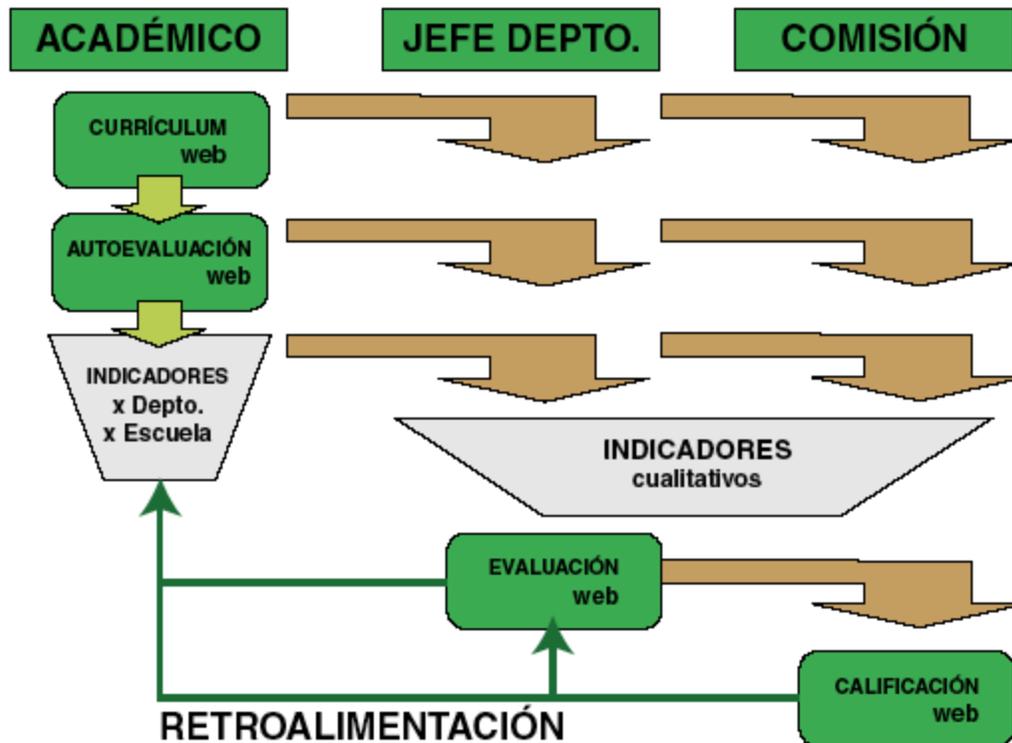
TABLA 3
Calificación realizada por la Comisión

INFORME COMISIÓN DE CALIFICACIÓN					
Nombre:					
RUT:					
Período		2005-2006			
Departamento					
Calificación Jefe de Departamento		Ver calificación			
Autoevaluación		Ver Autoevaluación Académica			
PAUTA DE EVALUACIÓN					
	No aplicable	Insuficiente	Con Observaciones	Bueno	Muy Bueno
DOCENCIA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
INVESTIGACIÓN	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ADMINISTRACIÓN	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
EXTENSIÓN	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ACTIVIDAD CLÍNICA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ACTIVIDAD UNIVERSITARIA					
COMPROMISO INSTITUCIONAL	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
RELACIONES INTERPERSONALES	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
CONFLICTO DE INTERÉS	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
EDUCACIÓN CONTINUA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
OTRAS ACTIVIDADES	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
EVALUACIÓN GLOBAL	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Comentario					

Grabar	Cancelar
--------	----------

(B), Con Observaciones (CO), Insuficiente (I), No Aplica (NA) y Sin Evaluación (SE), situación que se produce cuando el académico no cumple con los criterios para ser calificado (debido a ausencia del tiempo de contrato en el período evaluado, si está en perfeccionamiento fuera del país, si jubila en el año de la evaluación o en otras situaciones particulares). El objetivo es que los datos que se obtienen de este proceso deben ser de utilidad para los grupos departamentales en su planificación de mediano y largo plazo. La propuesta de trabajo es que en el trabajo de

Figura 1
Esquema de trabajo del proceso de Calificación Académica



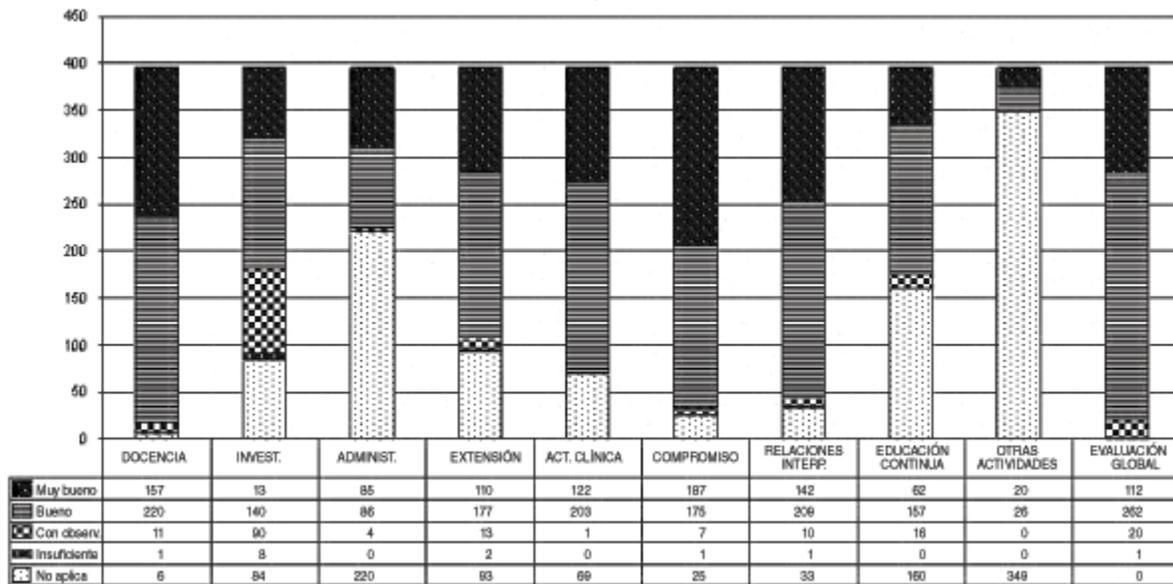
planificación y desarrollo académico, el Jefe de Departamento y el Director de la Escuela deberán considerar esta información en el momento de entregar estímulos académicos y asignaciones de funciones económicas.

Resultados

En el período comprendido entre enero 2006 y agosto 2007, la Comisión ha podido evaluar el desempeño de 540 de un total de 661 académicos de la Escuela (81,6%), organizados en sus respectivos departamentos. Han quedado analizados sus antecedentes, pero sin calificación, un grupo significativo de profesores (n=145) que está constituido por docentes que se encuentran realizando su período de formación en el extranjero (n=45), docentes recientemente contratados y que no han cumplido el período a evaluar (n=30), profesores que han retornado recientemente de su formación en el extranjero (N=35), académicos que jubilarán durante el año de la calificación (n=10), investigadores asociados (n=15) y docentes que tienen un cargo ad honorem en la Escuela (n=10). En la figura 2, se presenta el resumen de la Calificación Académica para el período 2006-2007, considerando un total de 540 académicos (395 calificaciones), en que se presenta la Calificación global y las parciales, incluidos todos los aspectos a evaluar por la Comisión. Cabe destacar que hay un alto porcentaje con calificación de Bueno y Muy Bueno en docencia, extensión y actividad clínica, y que la calificación Con Observaciones se concentra en forma especial en el área de investigación (29% del total de docentes en que esto se aplica). Dentro de las otras áreas de evaluación, destaca el compromiso institucional con muy buena calificación. En la evaluación global, el 30% de los académicos fue considerado MB, y solo el 5% con observaciones. Para ser acreedor a una de estas calificaciones se debe tener al menos

estos conceptos en docencia e investigación, al ser estos los elementos más importantes de la labor universitaria. La figura 3 presenta la diversidad de resultados de la Calificación al separar a los académicos en sus respectivos departamentos, destacando que en algunos de ellos la mayoría de sus miembros tienen calificación MB, y en otros grupos se concentra un mayor porcentaje de docentes CO en su calificación global. Estos resultados demuestran la heterogeneidad de formación y actividad académica que se presenta al interior de la Escuela de Medicina, lo que se relaciona en forma significativa a la historia, categoría académica y trayectoria de su cuerpo docente.

Figura 2
Calificación en cada una de las áreas a evaluar, y en el concepto global
(columna a la derecha). Se incluye la calificación de 395 docentes



Discusión

Variados son los motivos que avalan la necesidad de contar con un proceso de calificación periódico al interior de la Escuela de Medicina. Se trata de un sistema de evaluación basado en la Misión, que permite alinear de mejor manera los recursos disponibles con los objetivos globales. Además, permite contar con datos que aseguren un proceso de mejoramiento de la calidad, lo cual es también una condición para una certificación o acreditación nacional e internacional, ya que esta información nos permite evaluar la actividad de la Escuela en su totalidad^{9, 10, 11}.

El tema de la Calificación Académica ha sido ampliamente discutido en la literatura de Educación Médica en los últimos años, destacando la experiencia de diferentes Escuelas de Medicina que han presentado sus modelos de trabajo, ya sea en forma aislada o en conjunto con sistemas de prestación de servicios de salud, tanto en el ámbito público como privado. En todos los casos se destaca la importancia de contar con la información más completa, que incluye la opinión de alumnos, residentes, profesores encargados de cursos, jefes clínicos del área

asistencial, publicaciones en docencia e investigación, actividad clínica, etc. En este sentido, la presencia del Jefe del Departamento, su compromiso, evaluación y presentación frente a la Comisión ha resultado de gran importancia en el desarrollo del proceso que se ha realizado al interior de la Escuela.

Snell y cols¹² describieron que el desarrollo de un sistema de evaluación académica confiable requiere de inversión, ya que ellos presentan que les tomó dos años de investigación, planificación, pruebas piloto y evaluación del sistema mediante encuestas y grupos de discusión antes de poder implementar el sistema. El sistema de evaluación basado en méritos fue útil para retroalimentar a los miembros docentes de manera de mejorar continuamente su carrera, trabajo, calidad y productividad y para disponer de una base para las decisiones relativas a asignaciones académicas. En gran parte, esto se logra de una forma que los docentes consideran justa y que el Jefe de Departamento considera útil. Finalmente, describen la entrega de información adicional acerca de la productividad y asignación de tiempo, elementos importantes para la administración, en especial, la basada en objetivos¹³. Otros resultados que fueron producto del sistema descrito son la claridad de las funciones individuales al establecer metas y evaluar el aumento en la productividad de la investigación y la salida voluntaria de docentes menos productivos¹⁴.

La Calificación que se aplica actualmente en la Escuela de Medicina considera dos formas: formativa y sumatoria. Para cada una de ellas se debió definir su proceso, las estrategias de desarrollo, la socialización, lo que es evaluado en cada etapa, los instrumentos a aplicar, el apoyo informático y la evaluación de la evaluación, entre otros, teniendo presente que el sistema debía promover y estimular la creatividad individual y la actividad interdisciplinaria^{15, 16, 17}. La evaluación formativa es particularmente importante en la primera parte de la carrera académica, donde su principal función es guiar y ayudar al desarrollo del profesor más joven. Es crucial que el Jefe de Departamento pueda designar un mentor o consejero quien se espera que se reúna periódicamente para hacer una evaluación del trabajo desarrollado y entregar la retroalimentación necesaria. Debido a su naturaleza, este tipo de evaluación es más bien informal, de índole diagnóstica y orientada especialmente a la descripción de conductas y actitudes, la que va asociada a oportunidades de perfeccionamiento y desarrollo en las áreas consideradas débiles^{18, 19}.

La evaluación debe estar presente en cada una de las fases del desarrollo profesional. Actualmente se utiliza durante el proceso de postulación a la Escuela de Medicina, al inicio de las becas y como uno de los requerimientos que muchos centros hospitalarios han adoptado para mantener la certificación o habilitación profesional. Variados métodos de evaluación implementados de manera longitudinal pueden entregar información necesaria para evaluar los requerimientos de aprendizaje del académico y para identificar y mejorar el desempeño deficiente de los médicos clínicos. Decidir el tipo de evaluación (formativa o sumatoria), su frecuencia de aplicación y bajo qué estándares se debe realizar es motivo de investigación en el área de la gestión académica²⁰. Aun cuando las organizaciones de acreditación de escuelas de medicina especifican vastas áreas que debieran ser cubiertas por el currículo, la mayoría de estas definen sus propios métodos y estándares de evaluación. Este modelo puede presentar la ventaja de que garantiza la consistencia entre el currículo y la evaluación, pero también es cierto que dificulta la comparación entre académicos de distintas escuelas de medicina con vistas a una formación posterior²¹.

Mallon y cols²² presentaron un análisis de 41 escuelas que utilizaron el sistema de medición para hacer un seguimiento al aporte que hacen los académicos a los programas de educación, y describieron varios temas que surgen de este análisis y que se hicieron evidentes en estos lugares. Muchas escuelas se vieron enfrentadas a los objetivos, métodos y resultados de sus propios sistemas. A pesar de ello, debido al incremento en la demanda de tiempo para desarrollar programas de investigación biomédica y para mantener los ingresos clínicos, los directivos a cargo de las escuelas de medicina en Norteamérica están cada vez más preocupados de la misión docente en sus instituciones y de cómo protegerla. Por esta razón, se ha descrito²³ que el número de escuelas de medicina que utilizan los sistemas de cuantificación de la educación irán en aumento. Otros medios son la creación de acuerdos clínicos centrados en la docencia y los subgrupos de docentes abocados a la enseñanza. Recientemente, la University of Florida creó el College of Medicine Education Center, donde a determinados académicos con una importante participación en programas de docencia se les asigna un cargo formal y se les apoya económicamente²⁴. A través de estas respuestas, las escuelas de medicina están intentando valorar y apoyar de manera adecuada la misión docente. Al hacerlo, sus directivos ayudan a preservar los valores fundamentales y la misión de la medicina académica. Probablemente, el mayor desafío para un futuro exitoso de las escuelas de medicina radique en clarificar los roles de los departamentos, especialmente en relación con la docencia, a sus líneas de investigación y a la práctica académica grupal.

Watson R.T. describe que el número de académicos necesario en la Escuela de Medicina de la Universidad de Florida²⁵ fluctúa entre el 9 y 13% del número total de los académicos, y lo interesante que resulta observar cuán cercanos son estos porcentajes al 10-12% del presupuesto total de la universidad que anualmente entrega el estado de Florida. Ellos describen que el núcleo académico debe ser responsable de gran parte de la docencia, y debe ser seleccionado, basándose en evidencia sobre su excelencia, y no por haber sido considerados menos productivos en otras tareas. La medicina académica es cada día más compleja y premiar el desempeño de un importante número de académicos con distintos compromisos, ya sea de investigación, educación y actividad clínica, se hace difícil.

No se dispone de un número significativo de artículos en la literatura nacional referente a este proceso en otras Escuelas de Medicina, por lo que es difícil realizar comparaciones locales; sin embargo, existen reportes de entidades públicas y privadas que están realizando sus mejores esfuerzos para estimular el desarrollo académico y poder distribuir los recursos en forma equitativa dependiendo de las fortalezas de cada uno de los grupos de trabajo²⁶.

Hay algunos aspectos positivos a resaltar, en relación con la constitución de esta Comisión de Calificación, y están relacionados a que la presencia de la mayoría de los miembros de la Escuela de Medicina comparten su participación con la que realizan en la Comisión de Carrera Académica. De esta manera, los procesos de Calificación y Ascenso Académicos pueden tener cierta coherencia y mayor comunicación. Por otra parte, la presencia de miembros externos a la Facultad designados por el Sr. Rector permite la necesaria objetividad y mantener el nivel y calidad de la labor académica, considerando los estándares comunes a la Universidad. Por último, otra de las fortalezas del proceso es que se realiza en todos los académicos y departamentos, considerando la diversidad de labores, tiempo contratado, historia, fortaleza y/o debilidades y entorno académico en que se realiza la labor del docente de los respectivos grupos,

aspectos que son muy necesarios de considerar al realizar una evaluación completa del grupo total de académicos que conforman la Escuela de Medicina. En este sentido, se consideran las posibilidades de realizar su labor académica, para poder evaluar el rendimiento en áreas de investigación, gestión académica y otras más específicas^{27, 28}.

Dentro de las dificultades, debilidades y áreas para mejorar del proceso podemos incluir las siguientes: a) el desarrollo informático del proceso ha tenido múltiples problemas, en el sentido de poder recopilar la información de los departamentos, y permitir adecuadas pautas de autoevaluación que sean completas y fáciles de llenar por los académicos. En este sentido, ya se están realizando modificaciones a las tablas de autoevaluación para hacerlas más atingentes a las actividades realizadas; b) a pesar de contar con una amplia información, siempre se considera insuficiente, y el gran número de académicos a evaluar hace difícil un análisis en profundidad de cada uno de los casos, c) consideramos que este primer proceso debe sentar las bases de procesos futuros, en donde los niveles de compromiso académico y de exigencias por parte de la Comisión se eleven. Consideramos que al ser el primer proceso formal y completo (las experiencias previas fueron localizadas a profesores en categoría ordinaria y solo en los campos clínicos propios) hemos tenido exigencias menores, las que aumentarán en los procesos futuros, con modificaciones en los resultados, en particular en las calificaciones de MB y CO. En este sentido, la modificación en curso del reglamento del académico de la Universidad incluye la categoría de suficiente, lo que permitirá separar en el grupo de “Bueno”, a los que solo cumplen con la labor encomendada de los que lo hacen con una mayor dedicación obteniendo mejores resultados en su labor. De esta forma, el plan es poder reservar la categoría de MB para los académicos que realmente constituyen un subgrupo destacado, los que se desempeñan con estándares internacionales y que serían reconocidos en universidades de prestigio del extranjero. Como se puede apreciar, existe un número importante de aspectos a mejorar en este proceso, lo que nos motiva a continuar perfeccionando este instrumento de Calificación Académica que es de la mayor importancia en el desarrollo de la Escuela de Medicina.

Citas

¹ Reglamento del académico. Pontificia Universidad Católica de Chile (1998).

² Constitución Apostólica Ex Corde Ecclesiae (2001).

³ Declaración de Principios. Pontificia Universidad Católica de Chile.

⁴ Bland C.J. et al. Evaluating Faculty Performance: A Systematically Designed and Assessed Approach. Acad Med 2002; 77: 15-30.

⁵ Howell L.P. et al. Creating a Mission-based Reporting System at an Academia Health Center. Acad Med 2002; 77: 130-138.

⁶ Nuter D.O. et al. Measuring Faculty Effort and Contributions in Medical Education. Acad. Med. 2000; 75: 199-207.

- ⁷ Snell L. et al. A review of the evaluation of clinical teaching: new perspectives and challenges. *Medical Education*. 2000; 34: 862-870.
- ⁹ D'Alessandri R.M. et al. Measuring Contributions to the Clinical Mission of Medical Schools and Teaching Hospitals. *Acad Med* 2000; 75: 1231-1277.
- ¹⁰ Fincher R.M.E. et al. Scholarship in Teaching: An Imperative for the 21st Century. *Acad Med* 2000; 75: 887-894.
- ¹¹ Glassick C.E. Boyer's Expanded Definitions of Scholarship, the Standards for Assessing Scholarship, and the Elusiveness of the Scholarship of Teaching. *Acad Med* 2000; 75: 877-880.
- ¹² Holmes E.W. et al. Measuring Contributions to the Research Mission of Medical Schools. *Acad Med* 2000; 75: 303-13.
- ¹³ Lynch D.C. et al. Assessing professionalism: a review of the literature. *Med Teacher* 2004; 26: 366-373.
- ¹⁴ Sherman T.M. et al. The Quest for Excellence in University Teaching. *J of Higher Education* 1987; 58: 66-84.
- ¹⁵ Williams R.G. et al. The Impact of a Program for Systematically Recognizing and Rewarding Academia Performance. *Acad Med* 2003; 78: 156-162.
- ¹⁶ Arreola R.A. (2000). *Developing a Comprehensive Faculty Evaluation System*. 2nd Ed. Anker: Bolton.
- ¹⁷ Braskamp L.A., Ory J.C. (1994). *Assessing Faculty Work*. Jossey-Bass: San Francisco.
- ¹⁸ AAMC. Assessment of professionalism Project. En <http://www.aamc.org/gea/>
- ¹⁹ Batlett G. et al. (1995) *Evaluating Teaching in the College of Medicine. A Handbook*. College of Medicine, University of Illinois at Chicago.
- ²⁰ Faculty Evaluation, The National Teaching and Learning Forum. En <http://www.podnetwor.org>
- ²¹ TQEF National Co-ordination Team. (2002) *Recognizing and Rewarding Excellent Teaching*. The Open University, Milton Keynes.
- ²² Mallon W.T., Ed D., Jones R.F. How Do Medical Schools Use Measurement Systems to Track Faculty Activity and Productivity in Teaching? *Acad Med* 2002; 77: 115-123.
- ²³ *University Faculty Handbooks*: Harvard, Stanford, Maryland, Duke.
- ²⁴ Watson R.T. Rediscovering the Medical School. *Acad Med* 2003; 78: 659-665.

²⁵ Watson R.T., óp. cit., pág. 663.

²⁶ Demmy T.L., Kivlahan C., Stone T.T., Teague L., Sapienza P. Physician's Perceptions of Institutional and Leadership Factors Influencing Their Job Satisfaction at One Academic Medical Center. *Acad Med* 2002; 77: 1235-1240.

²⁷ Silva E. Selección, evaluación y jerarquización de profesores: la experiencia de la Universidad del Desarrollo. En Consejo Superior de Educación: Educación Superior: Perfil profesional del Profesor; 2001, pág. 91-106.

²⁸ Epstein R.M. Assessment in Medical Education. *N Engl J Med* 2007; 356: 387-396.