



**ISSN: 1561-3194**

***Rev. Ciencias Médicas. diciembre 2007; 11(5):***

**ARTÍCULO ORIGINAL**

## **Un reto por la calidad. La evaluación de la competencia profesoral**

### **A challenge for quality. An assessment of professorial competence**

**Maritza Peinado Moreno<sup>1</sup>, Caridad Torres García<sup>2</sup>, María F. Valle Hernández<sup>3</sup>, Carmen I. Padrón Novales<sup>4</sup>.**

<sup>1</sup> Lic. en Enfermería. Asistente. Miembro Titular de la SOCUENF. Facultad de Ciencias Médicas "Dr. Ernesto Che Guevara de la Serna". Pinar del Río.

<sup>2</sup> Lic. en Enfermería. Profesor Auxiliar. Miembro Titular de la SOCUENF. Facultad de Ciencias Médicas "Dr. Ernesto Che Guevara de la Serna". Pinar del Río.

<sup>3</sup> Lic. en Enfermería. Asistente. Miembro Titular de la SOCUENF. Facultad de Ciencias Médicas "Dr. Ernesto Che Guevara de la Serna". Pinar del Río.

<sup>4</sup> Lic. en Educación. Instructora. Editora de las Publicaciones de Ciencias Médicas. Pinar del Río.

---

## RESUMEN

Uno de los retos que se ha planteado nuestro país en los últimos años lo constituye la calidad de la formación y superación de Recursos Humanos. Este proceso ha estado vinculado directamente a los cambios políticos, económicos y sociales, por lo que nos propusimos determinar la calidad en la evaluación de la competencia profesoral en la especialidad de Licenciatura en Enfermería a través del Séptimo Examen de Competencia y Desempeño en la provincia de Pinar del Río, en el período Octubre/Marzo de 2006. Se realizó una investigación descriptiva prospectiva para valorar los resultados de calidad alcanzados en dicho instrumento, de un universo de 501 profesores distribuidos en todos los municipios se estudió una muestra de 125 profesores de la carrera de Enfermería, de ellos 7 pertenecían a asignaturas de formación general (Idioma y Educación Física). Se hizo una investigación exhaustiva a través de una base de datos en Excel, donde se analizaron las siguientes variables: categoría docente y frecuencia de errores, teniendo en cuenta el tipo de pregunta aplicada en el instrumento, calidad de la calificación, la incidencia de profesores suspensos por sedes, planteando que predominó la categoría de Instructor en los evaluados. La pregunta en que se presentaron mayores dificultades fue en la número 3, relacionada con las formas organizativas de la enseñanza. La calidad de las evaluaciones no fue satisfactoria.

**Palabras clave:** COMPETENCIA PROFESIONAL, RECURSOS HUMANOS EN SALUD, EVALUACIÓN, ESTUDIANTES DE ENFERMERÍA

---

## ABSTRACT

One of the challenges our country has set in the past few years is the quality of formation and improvement of Human Resources. This process has directly been linked to political, economical, social changes, therefore we aimed at determining the quality in the assessment of the professorial competence in the specialty of Nursing, through the Seventh Examination of Competence and Performance in Pinar del Rio province, from October to March, 2006. A prospective, descriptive research was carried out to assess the quality results accomplished in such tool. Out of the whole sample of 501 professors placed in all municipalities, a sample of 125 Nursing professors was studied, out of them seven belonged to subjects of comprehensive formation (Language and Physical Education). An exhaustive research was performed through a database in Excel, where the following variables were analyzed: teaching category, error frequency, taking into account the type of question asked in the tool, quality of qualification, as well as the incidence of professors disqualified by venues, where we can state that there was a predominance of the instructor category in those assessed. The question with greatest difficulties was number 3, related to the organizational forms of teaching, the quality of evaluations was not satisfactory.

**Key words:** professional competence, health manpower, evaluation, nursing students.

---

## **INTRODUCCIÓN**

Uno de los retos que se han generado en muchos países en los últimos años, lo representa la calidad de la formación y superación de los recursos humanos. Este proceso ha estado vinculado directamente a los cambios políticos, económicos y sociales que se han generado en los diferentes países, en que el desarrollo social de la ciencia, la técnica, la práctica y la investigación han obligado a aplicar no en el discurso sino en la práctica efectiva los conceptos de eficiencia, calidad y exigencia de los procesos educativos que realizan las universidades, cada vez más comprometidos y en interacción con la Sociedad.<sup>1</sup>

La evaluación de la competencia y el desempeño profesional son el eje evaluativo esencial, puesto que el factor "recursos humanos" es el elemento fundamental al analizar la calidad de un producto o servicio de salud.<sup>2</sup>

Los análisis de la competencia y el desempeño profesional vienen desarrollándose internacionalmente desde finales de la década del 70 y el comienzo de los años 80. En Cuba las primeras incursiones al respecto quedaron adecuadamente recogidas en 1985<sup>3</sup>.

El 13 de Mayo de 1991, el Ministerio de Salud Pública de Cuba, emite y pone en vigor su Resolución No.97, que establece como Política de Desarrollo de los Recursos Humanos de la Salud, la educación permanente. En ese mismo año aparece el primero de los proyectos cubanos de educación permanente, el salto cualitativo que se pone en práctica en la provincia de Pinar del Río. Este trabajo se continúa por un equipo Multidisciplinario a finales del 1995, y se constituye la Comisión Nacional de Educación Permanente de la Dirección Nacional de Enfermería.

La educación permanente debe estar dirigida a la búsqueda de la calidad de los procesos de trabajo en salud como punto de partida para alcanzar la calidad total.<sup>4</sup>

La evaluación de la competencia y el desempeño profesional se insertan en el programa para el desarrollo de la Salud Pública Cubana como un componente del Sistema de Evaluación de sus recursos humanos; bajo una óptica docente, su función es contribuir con sus resultados al perfeccionamiento de dichos recursos, mediante la identificación de necesidades educativas y la retroalimentación de los procesos que se realizan para la captación profesional del personal, en función de elevar continuamente la calidad de los servicios. Este tipo de evaluación tiene la peculiaridad que se lleva a cabo durante el proceso laboral y pone de manifiesto las diferencias e insuficiencias de los trabajadores en su actividad profesional cotidiana. Permite, por tanto, agrupar las necesidades que deben ser resueltas a través de procesos educativos.<sup>3</sup>

En el enfoque pedagógico tradicional, los problemas de no saber, no saber hacer o de no saber porqué se hace, se enfrentan y solucionan en forma separada a través de la transmisión de información. Para superar las limitaciones de esta concepción de Educación Permanente en Salud, se basa en la pedagogía de la problematización, aplicada al proceso de trabajo en salud y orientada al por qué del saber y no únicamente al saber o no saber hacer. Esta opción implica resaltar el potencial educativo de la situación laboral, el análisis de los problemas del trabajo

cotidiano y la orientación del proceso hacia la transformación de las prácticas técnicas y sociales del trabajador.

El aprendizaje se produce cuando se integran nuevos conocimientos al individuo y al grupo. El ciclo se complementa cuando el conocimiento producido es una posibilidad efectiva de transformar la realidad específica de este individuo y de ese grupo.

Es evidente que la problemática de Recursos Humanos suele pasar inadvertida por la población en general e incluso por los usuarios de los servicios de salud. Sin embargo, el usuario percibe (o sufre) lo que podríamos llamar la calidad de la atención que cuando no es satisfactoria se convierte en un problema Terminal.<sup>5</sup>

Se conocen las tres dimensiones dentro de ese concepto intangible de calidad: el técnico, el interpersonal y el de "amenidades" (es decir confort). Resulta evidente que el segundo y buena parte del primero se refiere directamente a Recursos Humanos,<sup>6</sup> por todo lo anterior nos motivamos a realizar este trabajo que se propone determinar la calidad de la evaluación de la competencia, estimar los resultados de los exámenes de competencia aplicados al personal de enfermería, identificando la calidad de los resultados.

## **MÉTODO**

Se realizó un estudio descriptivo prospectivo en el período comprendido de Octubre/2006 a Marzo/2007 para determinar la calidad de la evaluación del examen de competencia a los profesores de enfermería con categoría docente en la provincia de Pinar del Río, cuyo universo está constituido por (501) profesores; de ellos, con categoría docente: Asistente (4), Auxiliar (1) y (120) Instructor, de estos fueron evaluados (125). Se valoraron las siguientes variables: profesores evaluados según categoría docente, no se tuvo en cuenta los profesores que se desempeñan como metodólogos, calidad de las calificaciones y frecuencia de errores según tipo de pregunta. Para mayor interpretación de la evaluación de los resultados del VII Examen de Competencia se aplicó una escala de 100 puntos estableciendo como satisfactorio los rangos entre 70 y 100 y no satisfactorio de 0 a 69 puntos.

Para la selección de los temas se tuvo en cuenta las diferentes resoluciones avaladas por el Ministerio de Educación Superior. Para la recogida y procesamiento de la información se creó una base de datos en Excel en la cual se recogen las variables de estudio y se utilizó como medida de resumen el cálculo porcentual. Los resultados se muestran en tablas para su mejor comprensión.

## **RESULTADOS**

La Tabla 1 muestra la distribución según la categoría docente de 125 profesores evaluados, 120 son Instructores para un 96,0 %, 4 asistentes para un 3,2 % y 1 Auxiliar para un 0,8 %, este corresponde a una asignatura de formación general.

**Tabla 1.** Distribución de la muestra según Categoría Docente. Pinar del Río 2007.

<b>CATEGORÍA</b>	<b>No.</b>	<b>%</b>
Instructor	120	96,0
Asistente	4	3,2
Auxiliar	1	0,8
TOTAL	125	100

**Fuente:** Base de datos.

En la Tabla 2 se muestra el análisis del examen que contó con 5 preguntas usando diferentes modalidades: 2 de selección múltiple, 1 de Falso o Verdadero. Los principales errores se detectaron en la pregunta 3 relacionada con las formas de organización de la enseñanza.

**Tabla 2.** Preguntas con mayores dificultades. Pinar del Río 2007.

<b>TIPO</b>	<b>No.</b>	<b>%</b>
S. Múltiple	15	12
Falso o Verdadero	12	9,6
Pareamiento	60	48,0
Respuesta Corta	26	20,8
S. Múltiple	12	9,6
TOTAL	125	106,2

**Fuente:** Base de datos.

En la Tabla 3 se representa la calidad de las calificaciones, encontrándose en los rangos de 70 a 79, un total de 67 para un 53,6% y de 0 a 59, un total de 50 para un 40%, como se puede apreciar la calidad de los resultados se corresponde con el alto número de profesores que fueron evaluados con categoría docente de Instructor.

**Tabla 3.** Calidad de las calificaciones. Pinar del Río 2007.

<b>RANGO DE CALIFICACIÓN</b>	<b>No.</b>	<b>%</b>
0-69	50	40,0
70-79	67	53,6
80-89	7	5,6
90-100	1	0,8

**Fuente:** Base de datos.

En la Tabla 4 se observa que las sedes que más aportaron suspensos al VII Examen de Competencia y Desempeño son: San Juan, San Cristóbal y Minas; existen otros municipios con evaluaciones entre 0 y 59 pero no los señalamos pues oscilan entre 1 y 5.

**Tabla 4.** Incidencia de Suspensos por Sedes. Pinar del Río 2006.

<b>SEDE</b>	<b>TOTAL</b>	<b>%</b>
Sede Central	5	8
Policlínico. "Hnos. Cruz"	1	2
Hosp. "Pepe Portilla"	1	2
Policlínico "Turcios Lima"	1	2
Hosp. "León C. Rubio"	3	6
Hosp. "Abel Santamaría"	3	6
Viñales	3	6
Guane	4	10
Sandino	2	4
San Juan	9*	18
Candelaria	2	4
San Cristóbal	8*	16
Minas	6	12
San Luís	2	4
TOTAL	50	96

**Fuente:** Base de datos.

## **DISCUSIÓN**

Según la distribución de la muestra se destacó la categoría de Instructor, teniendo en cuenta la formación de un profesional desde las Sedes Universitarias, ya que en este proceso formativo intervienen la docencia desde su entorno socio-cultural, comunitario y la familia.<sup>7</sup> Debemos significar que a partir del curso 2003-2004, el proceso de Universalización se ha ido incrementando y hoy contamos con estudiantes en los catorce municipios, para un total de 19 sedes, de ahí que contamos con un claustro joven que en su mayoría ostenta dicha categoría.

En el instrumento evaluativo aplicado la pregunta de selección múltiple, aquella en que se da un problema y un grupo de respuestas a escoger, con esta se mide eficacia y autonomía; si tenemos en cuenta que el contenido evaluado es uno de los más frecuentes utilizados por los docentes en su desempeño educativo metodológico, así como en la práctica clínica en la formación de valores, habilidades y formación de la personalidad. Permite la conducción de los procesos de enseñanza y aprendizaje, logro de la educación permanente para que este profesional continúe su perfeccionamiento con la rigurosidad que exige la formación de nuestros profesionales en los diferentes perfiles.

En otro orden pudo apreciarse la calidad de las calificaciones de los exámenes de competencia, en que los resultados no son satisfactorios, lo cual incide en la calidad del proceso. Si se tiene en cuenta que para evaluar la calidad se valoran tres dimensiones: estructura, proceso y resultados; la estructura y proceso son factores de los Recursos Humanos, por lo que podemos reforzar nuestro trabajo cuando se plantea que la calidad es una filosofía, un compromiso, satisfacción de los requisitos, necesidades y expectativas del usuario que es nuestro propósito como personal de Enfermería.<sup>8</sup>

Nuestro Comandante en Jefe Fidel Castro expresó **"Las ideas nuevas siempre producen algún choque, no siempre resultan fácilmente comprensibles y así cuando en algunas ocasiones se ha afirmado que la Universidad se Universalizará"**. Este hecho se hizo realidad en el curso 2003-2004, por lo que la carrera cuenta con la formación de recursos humanos en todos los municipios, los claustros que ahí se desempeñan no están dotados de conocimientos pedagógicos para enfrentar esta tarea, lo cual repercute sobre los resultados y a su vez, sobre la calidad del proceso formativo.<sup>9</sup>

Los resultados de este instrumento evaluativo nos deben hacer llegar a reflexionar sobre lo siguiente:

"Cuando alguien te pide que hagas algo realmente difícil en ese momento te está dando el valor para que lo hagas".<sup>10</sup>

## **CONCLUSIONES**

Por lo antes expuesto arribamos a las siguientes conclusiones: en los evaluados predominó la categoría de Instructor, la pregunta donde se presentaron las mayores dificultades fue en la número 3, relacionada con las Formas de Organizativas de la Enseñanza. La calidad de las evaluaciones no fue satisfactoria.

## **RECOMENDACIONES**

Recomendamos como una vía de capacitación a los profesores de enfermería tener en cuenta la siguiente propuesta:

Propuesta de capacitación a profesores de enfermería para enfrentar la aplicación del perfil docente perfeccionado.

No.	ACTIVIDAD	TEMA	DIRIGIDO A
1	Talleres.	La aplicación del Perfil Docente Profesional de Enfermería	Directores de Policlínicos J' de Enfermeras superiores. Metodólogas. Profesores de Enfermería.
2	Curso 20 horas.	La atención a las diferencias individuales de los estudiantes.	Profesores Tutores.
3	Curso 20 horas.	Curso Básico de Pedagogía.	Profesores Tutores.
4	Entrenamiento.	Las diferentes formas de organización de la Enseñanza en la educación en el Trabajo.	Profesores Tutores
5	Entrenamiento.	Las diferentes formas de organización de la Enseñanza Básica.	Profesores. Tutores.
6	Taller.	Influencia del Tutor en la formación del profesional de enfermería.	Profesores Instructores.
9	Reunión virtual.	Colectivos de Asignatura.	Profesores.
10	Reunión virtual.		Metodólogos.
11	Reunión presencial metodólogos.		Metodólogos.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Salas Perea RS. Educación en Salud. Competencia y Desempeño profesional. La Habana: 1999; p. 117-122.
2. MINSAP. Carpeta Metodológica de Enfermería. Educación Permanente. Competencia y Desempeño. Año 1996; p. 1-6.
3. MINSAP. Nuevo Diseño Curricular para Enfermería. Vicerrectoría de desarrollo. La Habana: Editorial Ciencias Médicas; 2002. p. 9-10
4. Castro Ruz F. Discurso clausura del IV Congreso de Educación Superior. La Habana: s/n; 2004. p. 17-21.



5. MINSAP. Documento rector. Nuevo Diseño Curricular para la formación de Licenciados en Enfermería. La Habana: Editorial Ciencias Médicas; s/n; 2004. p. 3-6.
6. Torres Esperón M. Propuesta de perfiles, funciones y competencia del proceso de Enfermería. La Habana: ENSAP; 2004. p. 24.
7. García Hernández. I. Salas Perea RS. La construcción de instrumentos evaluativos. Carpeta No. 2. La Habana: s/n; 1997. p. 3,12.
8. Zarate Grajales Rosa A. La Gestión del Cuidado de Enfermería. Index Enferm [revista en la Internet]. 2004 Jun [citado diciembre 2006]; 13(44-45): 42-46. Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-12962004000100009&lng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962004000100009&lng=es)
9. Castro Ruz F. Palabras a los estudiantes graduados del Instituto Superior de Ciencias Médicas. La Habana: s/n; 1999. p. 19.
10. Ministerio de Educación Superior. El Tutor en las Sedes Universitarias Municipales. MES. La Habana: s/n; 2005. p.7.

Recibido: 31 de Marzo de 2007.

Aprobado: 25 de Abril de 2007.

Lic. en Enfermería Maritza Peinado Moreno. Asistente, Miembro titular de la SOCUENF. Facultad de Ciencias Médicas. Dr. Ernesto che Guevara de la serna. Pinar del Río.