

Artículo original

Nivel de competencia docente del profesorado de la residencia en Medicina Familiar



Level of Teaching Competence of Professors of the Family Medicine Residency

Nível de competência docente de professores de residência em Medicina de Família

Oscar Castañeda-Sánchez,* Isaí Martínez-Anota**

Resumen

Objetivo: determinar el nivel de competencia docente en el profesorado de la residencia en Medicina Familiar en la unidad de medicina familiar (UMF) no. 1, Sonora, México. **Métodos:** estudio transversal y descriptivo. Muestra no probabilística por conveniencia de profesionales de la salud, tutores de la residencia en Medicina Familiar; se evaluó su nivel de competencia mediante indicadores funcionales (competencia académica, administrativa y comunitaria) así como comportamentales. Se aplicaron dos instrumentos de medición, uno a los médicos residentes y otro al coordinador de educación evaluando su desempeño. **Resultados:** se evaluó a 41 profesionales de la salud, predominó la categoría de médico no familiar. El campo clínico fue el hospital en 78.8%. El residente evaluó la competencia docente como excelente en 51.9% y la coordinación de educación como deficiente en 81%. El nivel de competencia resultó no satisfactorio en 78.8%; satisfactoriamente regular en 15.4% y 5.8% lo evaluó como satisfactoriamente bueno. **Conclusiones:** el nivel de competencia docente y la competencia académica no fueron satisfactorios; las competencias administrativa, comunitaria y comportamental fueron deficientes.

Palabras clave: competencia docente, perfil académico, tutor

Key words: teaching competence, academic profile, tutor

Palavras chave: competência docente, perfil acadêmico, tutor

Recibido: 9/5/16
Aceptado: 2/8/16

*Jefe de la División de Calidad, unidad médica de alta especialidad (UMAE), Instituto Mexicano del Seguro Social (imss), Puebla, Puebla.

**Docente MCE, Instituto de Estudios Universitarios, Puebla, Puebla.

Correspondencia:
Oscar Castañeda-Sánchez
oscarcasanchez@gmail.com

© 2016 Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Medicina, División de Estudios de Posgrado. Este es un artículo Open Access bajo la licencia CC BY-NC-ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).

Sugerencia de citación: Castañeda-Sánchez O, Martínez-Anota I. Nivel de competencia docente del profesorado de la residencia en Medicina Familiar. Aten Fam. 2016;23(4):139-144.

Summary

Objective: to determine the level of teaching competence of Professors of the Family Medicine Residency in the Family Medicine Unit (FMU) no. 1, in Sonora, Mexico. **Methods:** cross-sectional and descriptive study. Non-randomized sample by convenience of health professionals, tutors of the Family Medicine Residency; it was assessed their level of competition through functional indicators (academic, administrative and community competition) as well as behavioral. Two instruments of measurement were applied one to medical residents and the second one to the Coordinator of Education evaluating their performance. **Results:** 41 health professionals were evaluated, the most common category was not a Family physician specialist. Hospitals were the clinical field in 78.8%. The medical resident evaluated the teaching competition as excellent in 51.9% and the coordination of education as deficient in 81%. The level of competition was not satisfactory in 78.8%; successfully regular in 15.4% and satisfactorily good in 5.8%. **Conclusions:** the level of teaching competence and academic competition were not satisfactory; the administrative, community and behavioral competences were deficient.

Resumo

Objetivo: determinar o nível de competência docente de professores de residência em Medicina da Família na Unidade de Medicina Familiar (UMF) n. 1 Sonora, México. **Métodos:** estudo descritivo e transversal. Mostra não probabilística por conveniência de profissionais de saúde, responsáveis de residência em Medicina de Família. Foi avaliado o seu nível de competência usando indica-

dores funcionais (acadêmica, administrativa e de concorrência comunitária), assim como comportamentais. Dois instrumentos de medição foram aplicados: um ao médico residente e outro ao coordenador de educação avaliando seu desempenho. **Resultados:** foram avaliados 41 profissionais de saúde, prevaleceu a categoria de outros médicos (não médicos de família). O campo clínico foi o hospital em 78.8%. A competência de ensino foi avaliada pelo residente como excelente em 51.9% e a coordenação da educação como deficiente em 81%. O nível de competência não foi satisfatório em 78.8%; 15.4% regular e 5.8% avaliaram como satisfatória. **Conclusões:** o nível de competência docente e competência acadêmica foram insatisfatórios; de administração, comunitária e de competências comportamentais foram deficientes.

Introducción

El nuevo perfil de las competencias docentes, se basa fundamentalmente en tener competencias cognitivas sobre su disciplina que faciliten el aprendizaje del alumnado; competencias metacognitivas que le conviertan en un profesional reflexivo y autocrítico con su propia enseñanza a fin de mejorarla; competencias comunicativas o dominio de los lenguajes científicos y de sus diferentes registros; competencias gerenciales de la enseñanza; competencias sociales que le permitan el liderazgo, la cooperación y el trabajo en equipo; finalmente, competencias afectivas que aseguren una docencia responsable y comprometida con la formación de su alumnado.¹⁻¹⁴

En relación con las nuevas competencias profesionales del docente, los profesores deberían saber planificar y

conducir movilizando a otros actores; adquirir o construir contenidos y conocimientos a través del estudio o la experiencia; identificar los obstáculos o problemas que se presentan en la ejecución de proyectos u otras actividades del aula, lo cual requiere una capacidad de observación que debe aprenderse, ya que no se encuentra naturalmente; y seleccionar diferentes estrategias para el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje, para lograr una mayor optimización del tiempo, los recursos y las informaciones disponibles.²

Las fuentes de información en la evaluación de la docencia, así como las técnicas e instrumentos utilizados son variados y responden a las necesidades e intereses de las instituciones, así como a las posibilidades de acceso a la información, siendo condicionantes a la vez, la cultura evaluativa existente, los medios y los recursos disponibles.¹⁵

Un factor determinante para el desempeño académico en ciencias de la salud, es la capacidad de controlar y evaluar la calidad de los resultados del proceso educacional, de atención médica y de investigación, que se produce en los servicios de salud.¹⁶ Los resultados de la evaluación del desempeño de docentes permiten la implementación de estrategias que apoyen lograr las metas previstas, con el propósito de alcanzar una mejor formación de los egresados, lo cual sin duda, se reflejará en su ejercicio profesional. Por tanto, en el desempeño docente, entendido como una praxis social, objetiva e intencional, intervienen los significados, las percepciones y las acciones de los agentes implicados en el proceso; docentes, alumnos, autoridades educativas y padres de familia, así como aspectos político-institucionales, administrativos y normativos que, según el

proyecto educativo de cada país, delimitan la función del maestro.¹⁷ Este trabajo tuvo como propósito determinar el nivel de competencia docente del profesorado de la residencia en Medicina Familiar de la unidad de medicina familiar (UMF) no. 1 del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), Sonora.

Métodos

Durante noviembre y diciembre de 2011 se realizó un estudio transeccional correlacional en la UMF no. 1 del IMSS, se incluyeron de manera no probabilística a conveniencia profesionales de la salud conformados por médicos familiares y no familiares, enfermeras y psicólogos que fungieron como tutores, profesores adjuntos y titulares de la residencia en Medicina Familiar durante el ciclo 2011-2012 y que aceptaran participar en el estudio.

Para este trabajo se definió el perfil docente como el profesional que funge como profesor de la residencia en Medicina Familiar y que reúne los requisitos que avalan su competencia como licenciado o especialista (título de especialista, nombramiento de base, certificación) y docente (nombramiento o invitación, curso de formación docente); por su parte, la competencia fue definida como el conjunto de conocimientos, actitudes y habilidades necesarias para desempeñarse como docente de la residencia; las competencias se clasificaron como funcionales y comportamentales. Las funcionales correspondieron al desempeño de las responsabilidades específicas del cargo, expresadas en las actuaciones intencionales de los docentes en diferentes áreas de la gestión institucional, fundamentando el diseño de planes de mejoramiento, siendo: la directiva, académica, administrativa y comunitaria.

Las competencias comportamentales se refirieron a las actitudes, valores, intereses y motivaciones con que los educadores cumplieron sus funciones.

Para evaluar tanto el perfil como las competencias, se aplicaron a los participantes dos instrumentos, ambos fueron previamente validados por el Ministerio de Educación Nacional de Bogotá, Colombia.¹⁸ Para la aplicación de ambos instrumentos, se obtuvo consentimiento de manera verbal. El primero se aplicó a los residentes, quienes evaluaron el desempeño del docente con el que se encontraban rotando al momento del estudio, mediante un cuestionario estructurado que constó de 30 preguntas tipo escala de Likert, con valores que fueron de cinco (completamente de acuerdo) a uno (completamente en desacuerdo); se abordó la gestión administrativa en cinco preguntas, seis preguntas para la gestión comunitaria y diecinueve para la gestión académica, para una ponderación entre 30 y 150 puntos. Con el segundo instrumento, de manera objetiva se evaluó la competencia docente, a través de la presentación de documentos o evidencias, que fueron recolectadas a lo largo del proceso de evaluación y consultadas por el evaluador. Éstas fueron productos o registros del desempeño laboral del docente evaluado, en relación con las competencias, las actuaciones intencionales y las contribuciones individuales definidas para este proceso. El instrumento constó de 33 reactivos, los primeros 12 estuvieron designados a evaluar el perfil profesional del participante, con respuestas y valoraciones o puntuaciones de si = 2, no = 0 o NA = no aplica; los siguientes 18, evaluaron la competencia académica y directiva; los siguientes dos la competencia administrativa; y el último

la competencia comunitaria; estas tres áreas, tuvieron ponderaciones de cero a cuatro puntos, de manera que el rango de la puntuación del instrumento va de cero a 108 puntos.

Una vez recabada la información y evaluados los instrumentos, el resultado final de la evaluación anual de desempeño laboral del docente se expresó con una escala cuantitativa de uno a cien puntos porcentuales, correspondiendo a las siguientes categorías: excelente, de 90 a 100 puntos; satisfactoriamente bueno, de 75 a 90; satisfactoriamente regular de 60 a 75; no satisfactorio de 31 a 59; y deficiente de uno a 30.

El análisis estadístico se llevó a cabo con el paquete SPSS, se analizaron con estadística descriptiva las variables cualitativas (nominales y ordinales), de las competencias académica, administrativa, comunitaria y comportamental, para observar su distribución con frecuencias y porcentajes; asimismo, se aplicaron pruebas de tendencia central y variabilidad, para las variables cuantitativas o puntuaciones obtenidas de los diferentes instrumentos. Además, se realizó análisis no paramétrico con la prueba de χ^2 para correlacionar los resultados de las puntuaciones obtenidas por cada competencia (desde el punto de vista del residente y la evaluación del coordinador) y la prueba de Wilcoxon para comparar los porcentajes alcanzados por cada instrumento.

Resultados

Se aplicó el instrumento a 52 residentes, quienes evaluaron a 41 profesionales de la salud, 51 (98.1%) en el turno matutino y 1 (1.9%) en el vespertino. Dentro de las categorías de los docentes evaluados, 13.5% era médico familiar; 80.8% médico no familiar;

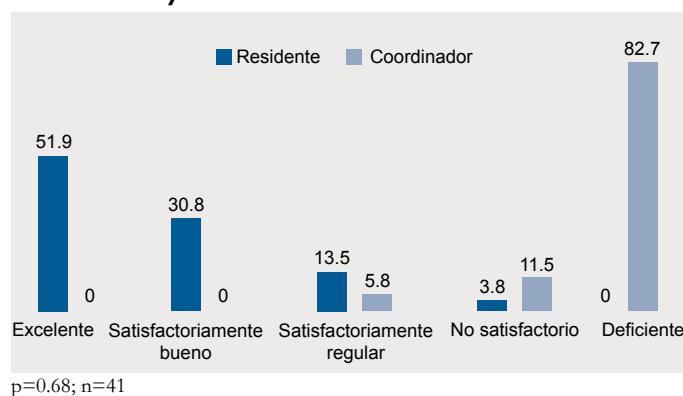
Tabla 1. Distribución de los porcentajes de las competencias alcanzadas por los docentes (n = 41)

	Evaluación por el residente				Evaluación por el coordinador				P
	Académica	Administrativa	Comunitaria	Total	Académica	Administrativa	Comunitaria	Comportamental	
Mínimo	34.12	8.58	9.52	52.8	3.66	0.00	0.00	0.92	7.40
Máximo	63	17	28.42	100	54.04	8.00	4.00	9.16	66.60
Promedio	55.21	13.84	18.65	86.62	14.75	2.27	1.40	4.83	23.03
Desviación estandar	7.82	2.59	3.38	12.65	12.24	1.40	1.29	15.62	15.63

*Valor significativo cuando p<0.05

1.9% enfermera especialista; y 3.8% enfermera auxiliar en salud pública. El campo clínico en el que se realizaron las rotaciones en el periodo de estudio fue de 21.2% en la unidad de medicina familiar y 78.8% restante en hospital. Los servicios de rotación fueron: embarazo de alto riesgo (1.9%), Oncoginecología (1.9%), Ginecoendocrinología (1.9%), Cirugía Pediátrica (1.9%), Oncología Pediátrica (3.8%), Traumatología y Ortopedia (5.8%), Pediatría (3.8%), Psiquiatría (5.8%), Dermatología Pediátrica (3.8%), Dermatología (3.8%), Reumatología (1.9%), Alergología Pediátrica (1.9%), Ginecología y Obstetricia (7.7%), Epidemiología (3.8%), Psicología (1.9%), Cardiología (1.9%), Neumología (1.9%), Urología (1.9%), Medicina Interna (7.7%), Medicina Física y Rehabilitación (1.9%), Nefrología (1.9%), Salud en el Trabajo (1.9%), Otorrinolaringología (1.9%), Neurología (3.8%), Gastroenterología (3.8%), Medicina Familiar (13.5%), atención médica continua (1.9%), atención materno-infantil (1.9%) y atención preventiva integrada (1.9%).

En la competencia docente evaluada por el residente, el instrumento arrojó una confiabilidad de 0.96 del Alfa de Cronbach, con 86.6 ± 12.6 porcentaje promedio (tabla 1) y los porcentajes por subcompetencia alcanzados, siendo la competencia excelente en 27 casos

Figura 1. Nivel de competencia desde el punto de vista del residente y del coordinador**Tabla 2. Distribución de los porcentajes de las competencias alcanzadas por los docentes (n = 41)**

	Competencia académica	Competencia administrativa	Competencia comunitaria	Competencia comportamental
Mínimo	22.34	4.79	5.60	0.92
Máximo	87.74	10.92	16.21	9.16
Promedio	36.09	8.11	9.99	4.82
Desviación estandar	10.26	1.54	1.76	2.06

(51.9%) (figura 1). En tanto, en la evaluación del coordinador el porcentaje promedio fue de 23 ± 15.6 (tabla 1), con un nivel de competencia deficiente principalmente (figura 1). Encontrando diferencias significativas al comparar los porcentajes de ambos instrumentos (tabla 1). La evaluación de la competencia académica por parte del coordinador, contempló la evaluación del perfil, se observó que siete profesores (13.46%) contaban con formación docente.

Los resultados de la evaluación por áreas o competencias se presentan en la tabla 2, resultando la competencia académica no satisfactoria y el resto deficientes. El nivel de competencia por categorías, fue satisfactoriamente bueno para 1.9% de los médicos familiares y 3.85% de los médicos no familiares; satisfactoriamente regular para 15.38% de los médicos no familiares; y no satisfactorio para 11.5% de los médicos familiares, 61.54% de los médicos no familiares,

1.9% de las enfermeras especialistas y 3.85% de las enfermeras auxiliares en Salud Pública. Por campos clínicos, fue satisfactoriamente bueno en 1.9% para la UMF por 3.85% del hospital, satisfactoriamente regular para 15.38% del hospital; y no satisfactorio para 19.23% de la UMF por 59.61% del hospital, sin encontrar diferencias significativas. De esta manera, el nivel de competencia docente en general obtuvo promedios porcentuales de 54.26 ± 10.47 ; siendo no satisfactorio en 78.8%; satisfactoriamente regular en 15.4%; y satisfactoriamente bueno en 5.8%.

Discusión

Con base en los resultados arrojados por la aplicación de los dos instrumentos, evaluando la competencia docente desde el punto de vista del residente y objetivamente por el coordinador de educación e investigación en salud, el nivel de competencia docente del profesorado de la residencia en Medicina Familiar resultó no satisfactorio, contrario a lo propuesto en la hipótesis del presente trabajo en la que se esperaba fuera regular; mientras que, en el caso del perfil docente, se acepta la hipótesis nula, ya que no se reúne el perfil docente, con excepción de 13%.

Entonces, si la competencia docente se ha definido como el conjunto de conocimientos, actitudes y habilidades necesarias para desempeñarse como profesor o educador, de acuerdo con los resultados obtenidos, se tienen áreas de oportunidad, tales como: en el caso de la competencia académica, falta planeación y organización de las actividades; en relación con la competencia administrativa, eficiencia en el uso de los recursos y seguimiento de los procesos; en cuanto a la comunitaria, mejora de la comunicación

entre docente-coordinador, residencia-coordinador, pues no es clara o directa, o está sujeta a la intervención de terceros; en tanto, en la comportamental, falta motivación para mejorar las actitudes, valores e intereses del docente.

Por otra parte, considerando que el perfil docente se define como la reunión de una serie de requisitos entre los que además del título de especialista, nombramiento de base, se contempla contar con conocimientos y habilidades en la enseñanza, ésta es otra área de oportunidad, la cual, puede repercutir en cada una de las áreas de competencia evaluadas y en el nivel de competencia docente en general.

De manera que, la formación del profesor continúa siendo un problema en la época actual, pues no obstante la disposición del profesional de la salud por contribuir a la formación de especialistas, éste carece de los recursos necesarios para facilitar la construcción de conocimientos que den al residente un aprendizaje significativo. No obstante, se debe tomar en cuenta y reconocer que, el profesional de la salud que funge como docente, no cuenta con un estipendio extraordinario en su pago, no se le reduce su actividad institucional asistencial y, en la gran mayoría de ocasiones, tampoco se le reconoce su labor docente.

La competencia docente, además de contar con la competencia cognitiva, debe poseer las herramientas que le permitan transmitir estos conocimientos y dentro de ellos la forma de comunicación, el uso de recursos didácticos y la administración de éstos, así como la coordinación de las actividades.¹⁴ Sin embargo, este trabajo muestra que, se cuenta con la pericia, la aptitud y actitud, pero no con la idoneidad para educar, lo cual, ante la falta de un pago y de tiempo

para enseñar se torna complicado, pues se requiere la combinación de las habilidades con las prácticas pedagógicas y para ello la formación correspondiente, pero sobre todo el reconocimiento y de ser posible la retribución económica para que el profesional de la salud no solo por vocación, sino también por convicción, continúe desempeñando el papel docente en la formación de los recursos que atenderán a los usuarios del IMSS el día de mañana.

Esta investigación no pretende discriminar o descalificar el trabajo que realiza un grupo de profesionales de la salud, sino por el contrario, identificar las áreas de oportunidad para fortalecer sus debilidades y las de infraestructura de instituciones en las que se forman recursos humanos. Pudiendo realizarse estudios que analicen este tipo de situaciones en el ámbito de la formación de recursos para la salud que contribuyan a este fin.

Conclusiones

Los resultados mostraron que la falta de conocimientos y habilidades pedagógicas se pueden relacionar con el desempeño docente, asimismo, que la gran mayoría de los profesionales participantes no cuentan con el perfil necesario para desempeñarse como docentes de posgrado. Pues, el nivel de competencia docente resultó no satisfactorio. Por áreas, la competencia académica también resultó no satisfactoria y las competencias administrativa, comunitaria y comportamental, deficientes. Además, solo uno de cada 10 de los participantes en el profesorado de la residencia de medicina familiar, reunió el perfil docente.

De acuerdo con estos resultados, para que el docente desempeñe un nivel de competencia satisfactorio y acorde

con las demandas educativas en la formación del residente en Medicina Familiar, considerando las áreas de oportunidad identificadas, se sugiere: determinar la misión, visión y valores de la residencia en Medicina Familiar; fomentar y ejercer un liderazgo transformacional en la gestión y coordinación del curso; gestionar la capacitación y formación docente del personal participante en el profesorado de la residencia de Medicina Familiar, mediante el diplomado correspondiente o la realización de maestrías y/o especializaciones; gestionar el tiempo y reconocimiento del profesional que se dedica a la docencia; ajustar el tiempo teórico y práctico acorde con los campos clínicos con apoyo en planes de trabajo; dar seguimiento a los resultados de las evaluaciones de los médicos residentes; y organizar talleres de retroalimentación con el personal docente, reconociendo la labor y el aprovechamiento académico tanto del médico docente como del residente en Medicina Familiar.

Referencias

1. Soler-Martínez C. Reflexiones acerca del término competencias en la actividad docente. *Educ Med Super* [Internet]. 2004 [citado 2011 Jul 18];18(1). Disponible en: http://www.bvs.sld.cu/revistas/ems/vol18_1_04/ems05104.htm
2. Sotomayor C, Dupriez V. Desarrollar competencias docentes en la escuela: Aprendizajes de una experiencia chilena de asesoría a escuelas de alta vulnerabilidad social y educativa. Chaire UNESCO de Pedagogie Universitaire. [Internet]. 2007 [citado 2011 Jul 18];61. Disponible en: https://halshs.archives-ouvertes.fr/file/index/docid/561937/filename/cahier_61_Sotomayor_Dupriez_OK.pdf.
3. Galvis RV. De un perfil docente tradicional a un perfil docente basado en competencias. *Acción Pedagógica*. 2007;16:48-57.
4. Ros-Martrat E. Las competencias profesionales adquiridas en medicina familiar y comunitaria. Una mirada desde tutores y residentes. *Educación Médica*. 2004;7(4):125-31.
5. Rozman C. La educación médica en el umbral del siglo xxi. *Medicina Clínica* (Barcelona) 1997;108(15):582-6.
6. Luján-López ME, Díaz-Alejandro A. La lectura crítica en profesores de la salud; acercamiento a contenidos educativos. *Revista de Enfermería del Instituto Mexicano del Seguro Social*. 2009;17(1):11-6.
7. Cano E, Imbernon F. La carpeta docente como instrumento de desarrollo profesional del profesorado universitario. *Revista Interuniversitaria de Formación del profesorado*. 2003;17(2):43-51.
8. Rueda-Beltrán M. La evaluación del desempeño docente en las universidades públicas de México. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*. 2008;1(3):9-17.
9. Yáñez C. Las competencias en el currículo universitario: implicaciones para diseñar y para la formación del profesorado. *Revista de Docencia Universitaria*. 2008;4(2):31-9.
10. Rico-García MIA, Montalvo-Córdova EY, Ayala-Atrián SS. Utilidad de la evaluación del desempeño docente. *Revista de Enfermería del IMSS*. 2001;9(3):137-41.
11. Gutiérrez-Nava AM, Castañeda-Solís G. Propuesta teórica de evaluación en la Educación Basada en Competencias. *Revista de Enfermería del IMSS*. 2001;9(3):147-53.
12. Rosselot E. Hacia el médico que nuestros países necesitan: énfasis en la comunicación y en la formación de los docentes. *Revista Médica de Chile*. 2003;131(3):331-7.
13. Bozu Z, Canto-Herrera PJ. El profesorado universitario en la sociedad del conocimiento: competencias profesionales docentes. *Revista de Formación e Innovación Educativa Universitaria*. 2009;2(2):87-97.
14. Madrid-Izquierdo JM. La formación y la evaluación docente del profesorado universitario ante el espacio europeo de educación superior. *Educación*. 2005;23:49-68.
15. Ruiz-Carrisosa J. La evaluación de la docencia en los planes de mejora de la universidad. *Evaluación de Educación UNED*. 2005;21(8):87-102.
16. López de Tkachenko G. Competencias del docente para el Siglo xxi. *Universitas* 2000. 2005;29(1-2):115-31.
17. Rizo-Moreno H. Evaluación del docente universitario. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*. 1999;2(1):425-40.
18. Bernal-Rojas GA, González-Garzón E, Mejía-Peralta J, Vargas-Romero A. Evaluación anual de desempeño laboral Docentes y Directivos Docentes. Guía Metodológica [Internet]. Bogotá: Ministerio de Educación Nacional; 2008. [Citado 2010 Nov 1]. Disponible en: http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-157083_recurso_6_unknown