



# Educación Médica

www.elsevier.es/edumed



## Evaluación de la competencia docente: ¿qué debemos exigir?

Maria Nolla Domenjó

*Coordinadora del Consejo Catalán de Formación Continua de las Profesiones Sanitarias, Consejería de Salud de la Generalitat de Cataluña*

*Secretaria de la Fundación Educación Médica*

### PALABRAS CLAVE

Competencia docente  
Evaluación

**Resumen** Se proponen diferentes competencias docentes a partir de los 6 roles docentes de la Guía número 20 de la AMEE (Association for Medical Education in Europe), “Enseñar es algo más que dar clase”. A continuación, basado en el modelo de la pirámide de Miller para la evaluación de la competencia clínica, se proponen instrumentos para la evaluación de la competencia docente.

© 2017 Elsevier España, S.L.U. Este es un artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos de la Licencia Creative Commons CC BY-NC-ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).

### KEYWORDS

Teaching competence  
Assessment

### Teaching competency assessment: what we must demand?

**Abstract** Several numbers of competencies are proposed for each of the roles of a teacher established by Harde R & Crosby J in the AMEE Guide Number 20 (The Good Teacher is More than a Lecturer -the Twelve Roles of the Teacher). Then, following the Miller’s Pyramid framework for clinical competence, tools for each level of competence are proposed for teaching competence assessment.

© 2017 Elsevier España, S.L.U. This is an open access item distributed under the Creative Commons CC License BY-NC-ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).

No hay duda de la necesidad de evaluar en educación médica. Los objetos de evaluación pueden ser múltiples: el aprendizaje, los programas, las instituciones, la enseñanza, etc. Esta presentación trata de la evaluación de la enseñanza o, dicho de otra manera, la evaluación de la competencia docente.

Como modelo conceptual para la definición de competencias docentes se ha escogido el presentado por R. Harden y J. Crosby en la Guía número 20 de la Association for Medical Education in Europe (AMME)<sup>1</sup>. La primera imagen que viene a la mente al pensar en el rol docente es la del profesor impartiendo una sesión magistral. Sin embargo, a partir de la investigación educativa<sup>2</sup>, se demuestra que el papel fun-

damental no es tanto el de proporcionar información sino el de facilitar el aprendizaje del alumno. En esta guía se presentan 6 funciones principales del docente de las que se pueden extraer las competencias docentes. A modo de ejemplo, y sin pretender ser exhaustivos, se proponen las competencias docentes siguientes:

#### Rol de planificador:

- Conocer el programa completo de la asignatura.
- Diseñar y planificar las diferentes sesiones teóricas y prácticas (deben constar como mínimo los objetivos de aprendizaje y los instrumentos y criterios de evaluación).

- Elaborar el cronograma de la asignatura.
- Establecer el grado de responsabilidad/autonomía del estudiante en las tareas asistenciales asignadas.

#### *Rol de desarrollador de recursos:*

- Desarrollar recursos de aprendizaje para el estudiante.
- Identificar los mejores recursos de aprendizaje ya disponibles.
- Utilizar modelos y simulaciones a lo largo de la formación del estudiante.
- Aconsejar a los estudiantes sobre la utilización de los mejores recursos disponibles para su formación.
- Elaborar guías de aprendizaje.

#### *Rol de proveedor de información:*

- Realizar una exposición oral de calidad sobre contenidos de su asignatura.
- Proporcionar información sobre la realización de procedimientos concretos, sea en contexto real o simulado.
- Informar al estudiante sobre el funcionamiento de aspectos generales de la facultad de medicina.
- Analizar críticamente la literatura científica.
- Realizar búsquedas bibliográficas.

#### *Rol de modelo:*

- Presentar el modelo profesional clínico de calidad de su especialidad.
- Presentar el modelo profesional docente de calidad de su especialidad.
- Ayudar al estudiante a identificar los componentes de actitudes y valores de los comportamientos profesionales.
- Promover la reflexión de los estudiantes sobre su comportamiento.

#### *Rol de facilitador:*

- Conocer los principios del aprendizaje profesional.
- Orientar a los estudiantes en su desarrollo profesional.
- Fomentar la reflexión del estudiante sobre su práctica profesional.
- Dar responsabilidad al estudiante sobre su aprendizaje.
- Generar una relación de confianza con el estudiante.
- Proporcionar *feedback* formal e informal al estudiante sobre su desarrollo profesional de forma sistemática.
- Identificar las áreas de mejora del estudiante y establecer un plan de acción de forma conjunta.
- Promover el autoaprendizaje del estudiante (aprendizaje autodirigido o autorregulado).
- Hacer un seguimiento del aprendizaje del estudiante.
- Solicitar *feedback* formal e informal al estudiante sobre la propia práctica docente.

#### *Rol de evaluador:*

- Conocer las características fundamentales de los instrumentos y sistemas de evaluación (validez, fiabilidad, aceptación, transparencia, factibilidad, impacto educativo, etc.).
- Poseer nociones de los cálculos psicométricos para calibrar los instrumentos de evaluación.

- Proporcionar instrumentos para que los estudiantes puedan monitorizar su progreso a través de la autoevaluación.
- Diseñar instrumentos de evaluación (formativa y sumativa).
- Planificar la evaluación de las distintas competencias que el estudiante debe adquirir o desarrollar.
- Evaluar los aprendizajes del estudiante.
- Participar en la evaluación del programa de la asignatura correspondiente.
- Participar en la evaluación de otros colegas docentes.
- Participar en la evaluación de la facultad de medicina.
- Realizar autoevaluaciones de su práctica docente.

Para la evaluación de estas competencias, se propone tomar como referencia la conocida como pirámide de Miller<sup>3</sup> y la propuesta de instrumentos de evaluación para cada nivel de competencia clínica de Cees Van der Vleuten<sup>4</sup>. La adaptación de esta propuesta de instrumentos para la evaluación de la competencia docente sería la siguiente:

- Los 2 niveles bajos de la pirámide (saber y saber cómo) se podrían evaluar aportando certificados de aprovechamiento de cursos relacionados con estas competencias.
- En el tercer nivel, la actuación profesional docente se desarrolla y evalúa en contexto simulado. En Canadá se ha desarrollado una prueba equivalente a las ECOE (evaluación clínica objetiva y estructurada) para las competencias docentes: la prueba docente objetiva y estructurada (en inglés OSTE, *objective structured teaching exercise*<sup>5</sup>). En este tipo de pruebas o ejercicios, el enfoque es formativo y se usan estudiantes simulados para enseñar y reflexionar sobre el rol docente.
- El vértice de la pirámide de Miller corresponde a la evaluación de la práctica docente en contexto real. Para este tipo de evaluación se pueden usar los instrumentos siguientes: análisis de documentación y registros elaborados por el docente, observación directa, videograbación, portafolio, *feedback* 360°, etc.

A modo de conclusión, hay que tener presente que en una institución educativa hará falta que *todas* las funciones sean cubiertas, lo que tiene implicaciones tanto para la designación de docentes como para su formación y desarrollo.

## Bibliografía

1. Harden RM, Crosby JR. The good teacher is more than a lecturer -the twelve roles of a teacher. AMEE Education Guide No. 20. Med Teach. 2000;22:334-47.
2. Nolla M. El proceso cognitivo y el aprendizaje profesional. Educ Med. 2006;9:11-6.
3. Miller G. The assessment of clinical skills/competence/performance. Acad Med. 1990;65:563-7.
4. Nolla M. La evaluación en educación médica. Principios básicos. Educ Med. 2009;12:223-9.
5. Boillat M, Bethune C, Ohle E, Razack S, Steinert Y. Twelve tips for using the objective structured teaching exercise for faculty development. Med Teach. 2012;34:269-73.