

COMUNICACIÓN BREVE

Encouragement and recognition of the results of teacher evaluation: design of a distinction

Estímulo y reconocimiento a los resultados de la evaluación profesoral: diseño de una distinción

Ana Gladys Peñalver Sinclay¹  , Lanais Peñalver Sinclay²  , Catherine Milagros Fajardo Borges³  , Joaquín Ernesto Laureiro González¹  

¹Facultad de Ciencias Médicas de Artemisa. Artemisa, Cuba.

²Facultad de Ciencias Médicas de Artemisa, Hospital Pediátrico Provincial “José Ramón Martínez”. Artemisa, Cuba.

³Facultad de Ciencias Médicas de Artemisa, Filial de Ciencias Médicas “Manuel Piti Fajardo”. San Cristóbal. Artemisa, Cuba.

Citar como: Peñalver Sinclay AG, Peñalver Sinclay L, Fajardo Borges CM, Laureiro González JE. Encouragement and recognition of the results of teacher evaluation: design of a distinction. *Seminars in Medical Writing and Education*. 2025; 4:230. <https://doi.org/10.56294/mw2025230>

Enviado: 15-06-2024

Revisado: 14-11-2024

Aceptado: 10-05-2025

Publicado: 11-05-2025

Editor: PhD. Prof. Estela Morales Peralta 

Autor para la correspondencia: Ana Gladys Peñalver Sinclay 

ABSTRACT

Teacher evaluation in higher medical education demands innovative strategies to foster a culture of recognition and encouragement. This study presents the design and implementation of the “Crystal Pointer” distinction, aimed at recognizing the exceptional performance of teachers in the Faculty of Medical Sciences of Artemisa, Cuba. The methodology included the integration of multidimensional criteria: excellence in undergraduate/postgraduate teaching, contribution to political-ideological formation, methodological leadership, research productivity (projects, publications and scientific events), continuous professional improvement and evaluation of “Excellent” for five consecutive years. The distinction is awarded annually in an institutional event, linked to the Educator’s Day, to reinforce its symbolic value. The results show that this mechanism promotes teaching motivation, institutional commitment and academic quality by aligning individual objectives with organizational goals. In addition, it functions as an incentive for promotion to higher categories, scientific degrees and accelerated professional development.

Keywords: Faculty Evaluation; Encouragement; Distinction; Medical Education; Professional Development.

RESUMEN

La evaluación profesoral en la educación médica superior demanda estrategias innovadoras para fomentar una cultura de reconocimiento y estímulo. Este estudio presenta el diseño e implementación de la distinción “Puntero de Cristal”, orientada a reconocer el desempeño excepcional de docentes en la Facultad de Ciencias Médicas de Artemisa, Cuba. La metodología incluyó la integración de criterios multidimensionales: excelencia en docencia de pregrado/postgrado, contribución a la formación político-ideológica, liderazgo metodológico, productividad investigativa (proyectos, publicaciones y eventos científicos), superación profesional continua y evaluación de “Excelente” durante cinco años consecutivos. La distinción se otorga anualmente en un acto institucional, vinculado a la Jornada del Educador, para reforzar su valor simbólico. Los resultados evidencian que este mecanismo promueve la motivación docente, el compromiso institucional y la calidad académica, al alinear los objetivos individuales con las metas organizacionales. Además, funciona como un incentivo para la promoción a categorías superiores, grados científicos y desarrollo profesional acelerado.

Palabras clave: Evaluación Profesoral; Estímulo; Distinción; Educación Médica; Desarrollo Profesional.

INTRODUCCIÓN

La política de la gestión de la calidad, en la educación médica superior, busca alinear sus cuatro procesos con el protagonismo, el compromiso y la transparencia en el trabajo del claustro de profesores. Ante esta demanda emergente, es importante la dignificación del docente, como persona permeada en todas sus dimensiones por el ejercicio de sus virtudes, el reconocimiento de su rol como formador y como pilar de la sociedad.⁽¹⁾

La evaluación del desempeño se considera como una apreciación sistemática del actuar de cada persona, en el cargo o del potencial de desarrollo futuro.⁽¹⁾

Por ello, abordar el polémico y complejo problema de la evaluación del desempeño del docente universitario es necesario y pertinente, precisamente, al constituir uno de los temas que más debate genera en los círculos universitarios.

Reconocer la calidad, productividad, dedicación y permanencia en el trabajo de los docentes, así como, estimular los resultados de su desempeño deberá entonces asumirse como un objetivo de la evaluación profesoral, sustentadas en la promoción, la motivación y el despliegue acciones y procedimientos que integren las influencias educativas y develen las potencialidades desarrolladoras de la evaluación en el desarrollo personal, profesional y social del docente, de manera que se fortalezca al mismo tiempo la estructura académica de la universidad.

La estimulación como componente del proceso de evaluación profesoral permite mejorar los niveles de satisfacción laboral, elevar el compromiso con la institución, disminuir la fluctuación, promover el desarrollo de competencias laborales, además de incentivar un clima y ambiente laboral que favorezca el establecimiento de relaciones interpersonales, la participación activa y consciente en el logro de las metas y objetivos de la organización.

Esta investigación tiene el propósito de fomentar la cultura del estímulo y el reconocimiento a los resultados de la evaluación profesoral en la Facultad de Ciencias Médicas de Artemisa a través del diseño de una distinción.

DESARROLLO

En el mes de septiembre del curso 2018-2019, comenzó la implementación de una nueva concepción para el desarrollo del proceso de evaluación profesoral en la Facultad de Ciencias Médicas de Artemisa con la introducción de nuevos procedimientos para la estimulación a los docentes con resultados relevantes en la evaluación de su desempeño.

Esta concepción representa una manera diferente de planificar y desarrollar la evaluación profesoral, que requiere de la participación de los estudiantes, trabajadores, familias, los agentes y agencias de la comunidad, con la creación de nuevos espacios para atender a la estimulación como un mecanismo que de significado y sentido a los esfuerzos del claustro de profesores por elevar la calidad en el cumplimiento de las metas y los objetivos individuales e institucionales, siendo la distinción una vía mediadora para el logro de tales propósitos.

La estimulación es, desde el surgimiento de las escuelas de Dirección, uno de los subsistemas de carácter integrador y puede contribuir al éxito del trabajo de las personas.⁽³⁾ Para docentes de la educación superior se ha destacado su importancia en modelos de gestión del talento humano. Otros estudios incluyen variables asociadas como la motivación,^(4,5) la satisfacción de sus necesidades personales,⁽⁶⁾ así como, en el efecto del reconocimiento de los individuos en las organizaciones.⁽⁷⁾

De igual manera, se concibe como un incentivo a quienes lo han hecho de forma excelente y un apoyo a aquellos que deban mejorar y merezcan la oportunidad de lograrlo son elementos muy beneficiosos para lograr un entorno en el cual una empresa disponga del mejor equipo de trabajadores.⁽⁷⁾

El resultado que se presenta forma parte del proyecto titulado “Gestión de la calidad de la enseñanza universitaria y la excelencia académica” del cual emana la investigación “Gestión educativa de la evaluación profesoral”, encaminada a dar respuesta a un problema relacionado con las insuficiencias del proceso de evaluación profesoral.

Una distinción es un enriquecimiento, una sofisticación de nuestra relación con el mundo y con nosotros mismos. Es la percepción de matiz, de la diferencia. Una manera de resignificar las ideas y visiones que orientan la acción de los profesores⁽⁸⁾ y modificar las concepciones acerca de la importancia de estimular los resultados de su labor.⁽⁹⁾

Así surge la distinción “Puntero de Cristal”, con la cual se desea distinguir a los profesionales que descuellan en su desempeño como docente (puntero), por la transparencia en su trabajo (cristal) (figura 1).

Se otorgará a profesores pertenecientes a la Facultad de Ciencias Médicas de Artemisa en reconocimiento a relevantes méritos alcanzados y a su exitoso desempeño profesional creador, investigativo, político ideológico, el trabajo metodológico, la superación profesional y la labor extensionista durante el período de cinco años, de manera ininterrumpida.

Se confiere por:

- Haber tenido una activa y destacada participación en el desarrollo educacional en nuestra provincia.
- Haber impartido docencia con calidad en la formación de pregrado y postgrado.

3 Peñalver Sinclay AG, *et al*

- Haber contribuido con su ejemplo personal a la formación político ideológica de los estudiantes y profesores.
- Haberse destacado, notablemente, en el asesoramiento y la preparación metodológica del claustro de profesores.
- Haber mantenido una constante superación profesional a través de cursos, diplomados, entrenamientos, talleres, conferencias, etc.
- Haber tenido un relevante desempeño investigativo avalado la elaboración, ejecución de proyectos de investigación que den solución a problemas identificados en la praxis, la socialización de los resultados en eventos científicos, así como, la publicación de estos en revistas de impacto, nacionales y extranjeras.
- Haber sido evaluado de **Excelente** durante los últimos cinco cursos académicos.

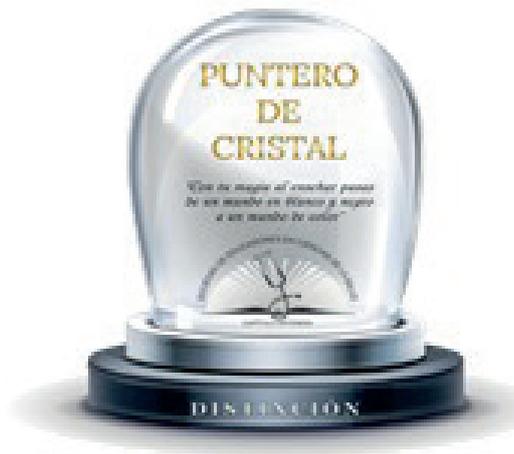


Figura 1. Puntero de Cristal

Será otorgada por el decano de la Facultad de Ciencias Médicas en un acto central, en la segunda quincena del mes de diciembre de cada año, como parte de las celebraciones por la Jornada del Educador. Esta fecha marcaría el inicio de un nuevo ciclo, que culminaría en igual fecha del próximo año.

Este procedimiento significa un estímulo para que los profesores eleven la calidad en el cumplimiento de las metas y los objetivos individuales e institucionales, pues no existe ninguno de esta naturaleza; al mismo tiempo, para resaltar el tránsito a categorías docentes superiores, la promoción al II grado de la especialidad, la obtención de categorías investigativas, la obtención de grados científicos, así como la acelerada posibilidad de superación profesional de los docentes.

CONCLUSIONES

Los requisitos que estructuran la distinción se corresponden con las exigencias del desempeño profesional del docente de las universidades de ciencias médicas. La distinción se presenta como una vía de perfeccionamiento que paulatinamente estimulará el tránsito de los docentes hacia niveles superiores de desarrollo profesional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Rivero-Ramírez Y. Evaluación del desempeño: Tendencias actuales. *Archivo Médico Camagüey*. 2019 [Acceso 16/5/2024]; 23 (2): [aprox.5p.]. Disponible en: <http://revistaamc.sld.cu/index.php/amc/article/view/6141>
2. Peñalver Sinclay AG, Veranes Garzón I, Román Hernández IB, Peñalver Sinclay L, Keeling Felip A. Un predictor de excelencia en centros de educación médica superior. *INFODIR* 2022. [Acceso 27 /5/2024]; 0(39). Disponible en: <https://revinfodir.sld.cu/index.php/infodir/article/>
3. Núñez Cruz CR, Villa creses Álvarez G, Núñez Peña CR. Perfeccionamiento de la estimulación a docentes en universidades: experiencias en universidades de Cuba y Ecuador. *RILCO. Desarrollo sostenible, negocios, emprendimiento y Educación*. 2023. [Acceso 28/4/2024]; 5(49). Disponible en: <http://doi.org/10.5196/rilcods.v5i49.352>
4. Peña Rivas H C, Villón Perero S G. Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional. *Revista Cientific*, 2018. [Acceso 23/4/2024]; 3(7). Disponible en: <http://doi.org/10.29394/Scientific.issn.25422987.2018.3.7.9.177-192>

5. Ruez Martínez H T, Chávez Espinosa PB, Aguilar Abanto JL. Cáceres -Tovar NJ. y Menacho Vargas I. Motivación y clima institucional en docentes de la educación básica regular. Revista de Investigación Ciencias de la Educación, 2023. [acceso 23/4/2024]; 7(30). Disponible en: <https://portal.amelica.org/ameli/journal/466/4664570006/>

6. Cuesta Santos A. Tecnología de Gestión de Recursos Humanos. Nueva Edición. La Habana: Editorial Félix Varela; 2021.P.620-629.

7. Opere Santillana M. Evaluación del desempeño laboral, útil para todos. Blog sobre Retención y Desarrollo del Capital Humano. España: Grupo P&A; 2018.[Acceso 7/5/2024]; Disponible en: <http://blog.grupo:pya.com/evaluación-del-desempeño-lboral-util-para-todos/>.

8. Lastra Barrios RS, Herrera González D, Padilla García O. Institucionalidad en profesores universitarios mexicanos y programas gubernamentales de estímulo: Autonomía regulada fracturada. Universidades.2024 enero-marzo.[Acceso 5/4/2024];99. DOI: <https://doi.org/10.36888/udual.universidades.2024.99.742>

9. Suasnabar C. Experiencias innovadoras y prácticas alternativas en la educación superior en América Latina: proyectos institucionales, modelos de enseñanza y formación profesional. UDUALC Universidades; 2024[acceso 7/5/2024]; DOI: <https://doi.org/10.36888/udual.universidades.2024.99>

FINANCIACIÓN

Los autores no recibieron financiación para el desarrollo de la presente investigación.

CONFLICTO DE INTERESES

Los autores declaran que no existe conflicto de intereses

CONTRIBUCIÓN DE AUTORÍA

Conceptualización: Ana Gladys Peñalver Sinclay, Lanais Peñalver Sinclay, Joaquín Ernesto Laureiro González.

Curación de datos: Ana Gladys Peñalver Sinclay, Catherine milagro Fajardo Borges.

Análisis formal: Ana Gladys Peñalver Sinclay, Catherine milagro Fajardo Borges Lanais Peñalver Sinclay, Joaquín Ernesto Laureiro González.

Investigación: Ana Gladys Peñalver Sinclay, Lanais Peñalver Sinclay, Joaquín Ernesto Laureiro González.

Metodología: Ana Gladys Peñalver Sinclay, Lanais Peñalver Sinclay, Catherine milagro Fajardo Borges.

Administración del proyecto: Ana Gladys Peñalver Sinclay, Joaquín Ernesto Laureiro González.

Validación: Ana Gladys Peñalver Sinclay, Joaquín Ernesto Laureiro González.

Redacción-borrador y original: Ana Gladys Peñalver Sinclay, Catherine milagro Fajardo Borges, Lanais Peñalver Sinclay.

Redacción-revisión y edición: Ana Gladys Peñalver Sinclay, Joaquín Ernesto Laureiro González, Lanais Peñalver Sinclay.