

# Conclusiones del XVI Congreso de la Sociedad Española de Educación Médica (SEDEM)

## Ponencia I: El Tutor de Post-grado: del Amateurismo al profesionalismo

1. La acreditación docente se debe plantear en tres ámbitos:
  - La acreditación de los programas docentes de cada especialidad,
  - La acreditación de los centros donde se van a implementar dichos programas, y
  - La acreditación de los docentes y muy especialmente de los **tutores**
2. La profesionalización del tutor es la expresión del desarrollo de un trabajo hecho con rigor, con la metodología e instrumentos adecuados, por los miembros de plantilla que están acreditados como tutores por un periodo determinado de tiempo.
3. En esta línea, se debe contemplar el desarrollo de los siguientes aspectos:  
Definir el perfil del tutor y los criterios para su acreditación.  
Rigor en la acción docente y formación metodológica.  
Evaluación de la acción tutorial. Re-acreditación  
Reconocimiento efectivo del tutor
4. El sistema de evaluación debe basarse en diversos instrumentos incluyendo entrevistas, documentos y monitorización de objetivos docentes.
5. Hay que asegurar el cumplimiento de los objetivos docentes conociendo y aplicando los criterios de evaluación previamente definidos
6. En la bi-direccionalidad que debe tener la evaluación formativa hay que poner especial énfasis en las habilidades de comunicación e información  
Hay que conseguir un sistema que armonice y equilibre los aspectos de evaluación sumativa y formativa, siendo en esta última faceta donde el tutor tiene un papel clave.
7. Para la puesta en marcha de un sistema de evaluación y de las funciones que le son propias, el tutor debe disponer del tiempo adecuado para desarrollar las tareas que esto va a implicar, dentro de un marco organizativo del servicio que sea facilitador de su tarea.
8. La acreditación de centros y servicios supone asumir la responsabilidad social de formar médicos acorde a un perfil de competencias que se corresponde con una práctica clínica moderna para dar respuesta a los problemas de salud en el marco del sistema sanitario..
9. Los centros sanitarios deben definir una estrategia docente y planificar la formación acorde a objetivos explícitos. Es necesaria una organización de los servicios adaptada a desarrollar el programa formativo de los especialistas en formación.
10. Dentro de dicho esquema surge la figura del tutor como un gestor necesario de los programas docentes. Es

manifiesta la necesidad que tienen los tutores de formarse en metodología docente y el uso de instrumentos evaluativos que sean aplicables en su ámbito de acción. Se enfatiza que debe darse una compensación clara e inequívoca a la dedicación docente de los tutores.

11. Se subraya la absoluta necesidad de un programa de formación individual, flexible y no condicionado por necesidades asistenciales.

## Ponencia II: Evaluación y Acreditación de Instituciones Docentes

1. La mejora de la calidad y la excelencia del proceso enseñanza/aprendizaje son los objetivos que deben presidir los programas para la acreditación de las instituciones docentes y, por tanto, su aplicación práctica.
2. La evaluación de las instituciones docentes públicas tiene como objetivo adicional el rendimiento de cuentas ante la sociedad sobre el grado de cumplimiento de su misión y sobre su eficacia en la gestión de fondos públicos.
3. Para obtener una imagen próxima a la realidad sobre la calidad de la docencia de una institución, habrán de considerarse, no solo la estructura y el proceso, sino también la evaluación de los resultados, esto es, la evaluación competencial de los egresados como expresión práctica de su adecuación a las demandas sociales .
4. La evaluación de las instituciones docentes no producirá impacto positivo sobre la calidad y excelencia del proceso enseñanza/aprendizaje, si no se acompaña de la puesta en marcha de programas para la Mejora y la Garantía de Calidad basados en el diagnóstico obtenido.
5. La evaluación en el área de la Ciencias de la Salud deberá considerar aspectos específicos relacionados con la diversidad de su dependencia institucional de las áreas educativa y sanitaria.
9. La evaluación deberá también tener en cuenta las competencias de salida en cada uno de los niveles de desarrollo profesional .
7. En el área de las Ciencias de la Salud, es de particular importancia, contemplar las necesidades sociales futuras de Salud, la evolución del proceso científico y tecnológico, las variaciones demográficos que puedan tener lugar y otros cambios, para ajustar la docencia a esas previsiones y, consecuentemente, adaptar los esquemas de evaluación a las mismas.

## Ponencia III: Aprender y Enseñar en Salud Pública

1. La formación en Salud Pública es una necesidad estratégica del Sistema Nacional de Salud, especialmente

en el actual contexto de complejidad tecnológica de los problemas de Salud Pública.

2. Las demandas de formación de calidad en salud pública, accesible y reconocida profesionalmente, proceden no solo de los profesionales, sino del propio sistema.
3. Una multiplicidad de agentes e instituciones juegan un papel en la respuesta a estas demandas, cuya acción conjunta ofrece una oportunidad única para la mejora de la Salud Pública como disciplina, como profesión y como herramienta de salud de la población.
4. Convendría reorientar la Formación inicial y la permanente para dotar a los profesionales de habilidades y destrezas que favorezcan intervenciones concretas con población, encaminadas a reducir los nuevos riesgos de salud especialmente los mas jóvenes en distintos escenarios de trabajo, y con metodologías atractivas que impliquen una tarea multidisciplinar incorporando expertos en didáctica e intersectorial incluyendo siempre que sea posible al Grupo Diana como mediador de mensajes.

#### Ponencia IV: Evaluación del Profesorado

1. Las universidades, al elaborar sus planificaciones estratégicas, deben considerar como objetivo prioritario potenciar la calidad docente del profesorado, y deben definir las políticas, acciones y estrategias que permitan alcanzar este objetivo.
2. En este contexto, entre las acciones a desarrollar, tiene especial importancia el establecimiento de sistemas y procedimientos de evaluación del profesorado. Pero para que los mismos contribuyan a mejorar la calidad docente, deben reunir determinadas características. Es preciso definir claramente los propósitos y las consecuencias de la evaluación. Es preciso utilizar un sistema evaluativo comprensivo que abarque todas las funciones del profesorado (docencia, investigación, gestión y servicios) y las correspondientes tareas, y que, por ello, debe incluir múltiples y diversos procedimientos de recogida de información. Es imprescindible adaptar el modelo de evaluación a las distintas condiciones personales y profesionales, así como contextualizar el mismo a las metas y programas de la institución. Finalmente, es preciso enfocar el proceso de evaluación con fines formativos, de forma que el profesorado lo perciba como una herramienta para la mejora de su actividad docente; en la medida en que esta finalidad sea percibida, será más fácil utilizar también la evaluación con otros fines.
3. Desde la perspectiva de la mejora de la práctica docente, las estrategias de evaluación más adecuadas son las que promueven la autorreflexión y la autorregulación del profesorado sobre la forma de desarrollar la docencia. A tal fin, es necesario facilitar la formación adecuada para superar las debilidades detectadas por la evaluación. Deben planificarse las estrategias evaluativas teniendo en cuenta cada contexto académico específico, así como la metodología docente que utiliza cada profesor, y en consecuencia, deben utilizarse procedimientos de recogida de información personalizados, entre los que cabe destacar el portafolio docente. Además, las estrategias utilizadas deben potenciar la auto-evaluación.
4. Por otra parte, tanto la selección del profesorado como su promoción y mejora salarial, deben vincularse al proceso de evaluación, no solo para que aquel preste más atención y dedicación a la mejora de su actividad docente, sino también para justificar socialmente las decisiones tomadas y como garantía de calidad.
5. En el nuevo marco legal definido por la LOU, el proceso de habilitación del profesorado presenta una valoración de la competencia global, de los candidatos, si bien descontextualizada de la universidad de acceso. Por ello, las pruebas de acceso a celebrar por las universidades deberían perseguir la valoración de la adecuación de los candidatos al perfil y a las tareas definidas para los mismos. El proceso de acreditación, por la evidencia de las pruebas que evalúa, dista mucho de poder asegurar la competencia global del candidato. En consecuencia, la naturaleza de las pruebas de acceso en la vía contractual permanentemente deberían ser diferentes de las pruebas de acceso en la vía funcional. Se considera razonable que el modelo operativo de valoración ejecutado por las universidades, sea sometido, al igual que en cualquier otro programa o servicio, a un proceso de acreditación.
6. Por lo que hace a la defensa de un proyecto docente, considerado como criterio primario de evaluación en el proceso de habilitación, sería muy negativo que no se generara una cultura de hacer bien un plan docente. Por ello se considera necesario definir claramente los criterios que se aplicaran en la evaluación del mismo.
7. En el contexto del marco legal establecido por la LOU, la evaluación de los méritos del profesorado con vistas a los incentivos retributivos por docencia, investigación y gestión, corresponde a la ANECA o a las agencias de evaluación de las comunidades autónomas. Por lo que hace a la actividad investigadora, pese a la existencia de posiciones críticas, existe un razonable consenso sobre la bondad de la práctica existente. Se sugiere una mejor contextualización en los diferentes ámbitos disciplinares y una mayor información sobre el modus operandi de las respectivas comisiones. Por lo que hace a la actividad docente, se considera necesario utilizar múltiples y diversos procedimientos, de acuerdo con los criterios antes apuntados. Por lo que hace a las actividades de gestión o de servicio se considera oportuno distinguir entre aquellas unidas a cargo unipersonales y aquellas otras inherentes a la propia actividad docente.
8. Las fuentes de recogida de información para la evaluación de l profesorado son diversas. De cada una de ellas puede obtenerse información mediante distintos instrumentos; pero es necesario conocer la fiabilidad y la validez de los mismos.
9. Ha de superarse el reduccionismo presente que generalmente solo considera la actuación del profesor en el aula y la opinión del alumnado como única fuente de información en la evaluación docente del profesorado. Pero, en todo caso, es fundamental analizar la fiabilidad y la validez de los cuestionarios de evaluación utilizados.