

LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO: UN RETO PARA LAS ESPECIALIDADES MÉDICAS

PERFORMANCE EVALUATION: A CHALLENGE FOR MEDICAL SPECIALTIES

María Elena Cunill López¹, Luis Curbelo Alfonso²

1 Universidad de Ciencias Médicas de La Habana, Cuba, mecunill@infomed.sld.cu

2 Instituto de Oncología y Radiobiología, Cuba, dinor@infomed.sld.cu

RESUMEN

Introducción: Una de las tendencias del posgrado en la educación médica en el ámbito académico a nivel mundial es la necesidad de desarrollar un proceso de evaluación con enfoque en el desempeño y esto requiere de la preparación de los profesores. El objetivo de este trabajo es exponer las características del proceso de evaluación del desempeño en las especialidades médicas y de los procedimientos empleados con mayor impacto en su valoración a nivel internacional. **Métodos utilizados:** Trabajo de carácter cualitativo, realizado a partir de la revisión de la literatura relacionada con el tema, y empleo de métodos teóricos de investigación, que permitieron reconocer las características del proceso de evaluación del desempeño en las especialidades médicas. **Resultados:** Los profesores necesitan de referentes teórico-metodológicos y prácticos como fundamento para implementar un proceso de evaluación orientado al desempeño, en correspondencia con el perfil profesional del modelo del especialista previsto y las tendencias contemporáneas del posgrado en la educación médica. Se justifican los atributos del proceso de evaluación del desempeño como herramienta para gestionar el aprendizaje a lo largo de la vida, al promover el desarrollo y la potenciación de capacidades para la autorregulación del aprendizaje y su proyección en la autorregulación del desempeño. **Conclusiones:** En un proceso de sistematización de diversas publicaciones se establecen las características del proceso de evaluación del desempeño en las especialidades médicas y se exponen los procedimientos e instrumentos descritos en la literatura como de mayor impacto en su desarrollo.

Palabras Clave

Evaluación, desempeño, procedimientos, instrumentos.

ABSTRACT

Introduction: One of the postgraduate trends in medical education in the academic field worldwide is the need to develop an evaluation process with a focus on performance and this requires the preparation of teachers. The objective of this paper is to expose the characteristics of the performance evaluation process in medical specialties and the procedures used with the greatest impact on their assessment at an international level. **Methods used:** Work of a qualitative nature, carried out from the review of the literature related to the subject, and use of theoretical research methods, which allowed us to recognize the characteristics of the performance evaluation process in medical specialties. **Results:** Teachers need theoretical-methodological and practical references as the basis for implementing a performance-oriented evaluation process, in correspondence with the professional profile of the expected specialist model and contemporary trends in postgraduate studies in medical education. The attributes of the performance evaluation process as a tool to manage learning throughout life are justified, by promoting the development and enhancement of capacities for self-regulation of learning and its projection in self-regulation of performance. **Conclusions:** In a process of systematization of various publications, the characteristics of the performance evaluation process in medical specialties are established and the procedures and instruments described in the literature as having the greatest impact on their development are exposed.

Key Words

Evaluation, performance, procedures, instrument

Universidad de Ciencias Médicas de la Habana, Centro de Posgrado “Hermanos Ameijeiras”

X Jornada Científico Pedagógica

I Jornada Científico Pedagógica Virtual

2020

1. INTRODUCCIÓN

La Educación Médica ha experimentado en las últimas décadas profundas transformaciones que responden a las grandes tendencias que caracterizan la sociedad del siglo XXI y exige la reflexión continua sobre la formación de los profesionales en las especialidades médicas, que precisan de nuevas competencias para lograr un desempeño adecuado en los nuevos tiempos.^{[1] - [3]}

En las especialidades médicas en Cuba el aprendizaje del residente se efectúa fundamentalmente en la práctica diaria en actividades de Educación en el Trabajo, pero es necesario definir los elementos que permitan desarrollar un proceso de evaluación del desempeño más objetivo.

Investigaciones recientes,^{[4] - [5]} revelan la necesidad de los profesores, de contar con referentes teóricos que le permitan conocer los fundamentos científicos del proceso de evaluación del desempeño del residente como expresión de la competencia adquirida, que además incluye un cambio de actitud al análisis y la reflexión para tomar decisiones adecuadas y oportunas con nuevos planteamientos entorno a una evaluación orientada al aprendizaje.

El presente artículo tiene como objetivo exponer las características del proceso de evaluación del desempeño en las especialidades médicas y de los procedimientos utilizados en su valoración a nivel mundial que han logrado mayor impacto, como forma de propiciar su mejoramiento y se supere la visión caracterizada por medir los productos de aprendizaje, centrada en el profesor como principal protagonista del proceso.

2. CONTENIDO

MATERIAL Y MÉTODO

Este trabajo de carácter cualitativo, se realizó a partir de la revisión de la literatura relacionada con el tema, y mediante el empleo de métodos teóricos de análisis-síntesis, inductivo-deductivo y el enfoque sistémico estructural funcional, fue posible sistematizar los aspectos que caracterizan el proceso de evaluación del desempeño en las especialidades médicas.

RESULTADOS

El proceso de evaluación en las especialidades médicas se efectúa con base en la evaluación del desempeño, que se corresponde con lo que Miller⁶ en su modelo piramidal señala como "hacer"; por tanto solo se puede evaluar "en acción", al integrar saberes abstractos (conocimientos), de saber hacer (habilidades), de saber estar (actitudes y comportamientos) y de saber ser (ética y valores). Se trata de la evaluación de la competencia y el desempeño profesional demostrado en contextos reales, que constituye uno de los principales retos de la Educación Médica y representa la expresión de su interdependencia con el sistema de salud.^{[4], [6] - [9]}

Características del proceso de evaluación del desempeño

La sistematización realizada a la obra de diferentes autores nacionales y extranjeros posibilita reconocer las regularidades del proceso de evaluación del desempeño en las especialidades médicas y realizar su caracterización:^{[4], [6] - [10]}

- Proceso fundamentalmente cualitativo de verificación de evidencias, con base en un estándar establecido como norma, que describe el nivel esperado de lo que se considera un trabajo "bien hecho", de manera que se pueda comprobar si existen brechas entre el desempeño mostrado y el requerido, lo que justifica que las competencias deben estar claramente definidas y normalizadas. Debe existir una clara coherencia entre los comportamientos que se evalúan y los criterios de desempeño que se han descrito como estándar, que es el referente válido para la comparación.
- Precisa de la participación de los sujetos relacionados con el evaluado y se realiza de manera individualizada, con pleno conocimiento por parte del residente que debe conocer las competencias a adquirir y los procedimientos e instrumentos con los que será evaluado.
- Requiere del análisis de la información obtenida de diferentes fuentes para valorar de forma integral y participativa el desarrollo alcanzado, por lo que no puede depender de un solo procedimiento o instrumento.

- Demanda la participación activa del residente que se debe involucrar en el proceso con apoyo en las formas alternativas de evaluación y debe mostrar compromiso con su aprendizaje.
- Propicia que se generen nuevas formas de pensamiento y comportamiento a través del desarrollo de habilidades de reflexión y de pensamiento crítico, que favorece se creen capacidades que pueden ser movilizadas para la solución de problemas en situaciones inéditas y el logro de un desempeño de calidad en escenarios heterogéneos.
- Promueve tareas de evaluación que sean al mismo tiempo tareas de aprendizaje y que impliquen una demostración de las competencias adquiridas a través del desempeño.
- Proporciona retroalimentación continua y aprovecha el error como una oportunidad para que el residente aprenda.
- Comprende el trabajo de atención médica, de investigación, de administración y el docente educativo, que se corresponden con las funciones principales del perfil profesional del modelo del egresado de las especialidades médicas en Cuba, en un proceso continuo de autoformación.

Estas regularidades, de conjunto con las funciones principales del perfil profesional del modelo del especialista, contenidos en el Programa y Plan de Estudios de cada especialidad, dictados por resoluciones del Ministerio de Salud Pública de Cuba (atención médica, investigación, administración y docente educativa), permiten a los autores formular la definición de **proceso de evaluación del desempeño en las especialidades médicas**, como sigue: *es la valoración de resultados y toma de decisiones durante la formación del especialista a partir de la recopilación de evidencias del desempeño de diversas fuentes, mediante el diseño y la aplicación de instrumentos de evaluación y el procesamiento de la información relativa a los diferentes momentos del proceso docente educativo, de acuerdo a las funciones del perfil profesional del modelo del especialista, con una concepción integral y participativa, en correspondencia con las exigencias sociales y del Sistema Nacional de Salud cubano, desde la preparación de los evaluadores.*

Evidencias de desempeño

Las evidencias necesarias para asegurar que el residente actuó con solidez sustentado en un conocimiento efectivo, son las pruebas reales, observables y tangibles de las acciones realizadas, que comprende las evidencias de conocimientos teóricos y principios que debe dominar, las habilidades cognitivas y sensorio-perceptuales/procedimentales para su aplicación creativa e independiente así como las actitudes y relaciones interpersonales requeridas.

Estas evidencias pueden ser por proceso o directas y por producto o indirectas.^[8]

- **Por proceso:** es la verificación del desarrollo del trabajo mediante la observación durante su ejecución.
- **Por producto:** son pruebas concretas y tangibles resultantes del desempeño, justamente los productos obtenidos del mismo. El producto puede ser un artículo, un documento, o un servicio, que refleja el aprendizaje alcanzado y permite hacer inferencias sobre el proceso o procedimiento utilizado.

Ello permitirá valorar el nivel de desempeño y traducirlo a referencia numérica cuando se requiera pero para lograrlo, es necesario implementar procedimientos e instrumentos de evaluación adecuados, con criterios de desempeño bien definidos, para lograr la homogeneidad y la reducción de la subjetividad del proceso.

La introducción de programas de formación de posgrado en Medicina con modelos educativos basados en competencias, constituye una tendencia creciente a nivel mundial sin embargo, muchos países carecen de suficiente experiencia en la puesta en práctica de currículos basados en competencias. Si a ello se añade la dificultad propia del proceso de evaluación del desempeño, es indudable que los profesores necesitan de referentes teórico-metodológicos y prácticos, como fundamento para modelar un sistema de evaluación en correspondencia con el perfil profesional del especialista y las tendencias contemporáneas de la evaluación.^{[4], [7], [11]}

Ante esta perspectiva y la importancia del proceso de evaluación del desempeño por las consecuencias que implica para el sistema de salud y la sociedad, surge la necesidad de considerar algunos procedimientos e instrumentos de evaluación que se manejan internacionalmente durante la etapa de formación en las especialidades médicas.^{[4], [6], [7], [9], [12]}

Procedimientos e instrumentos

En las últimas décadas se han desarrollado diversos procedimientos e instrumentos que evalúan multidimensionalmente al residente, todos útiles y también con limitaciones, por lo que se deben emplear de forma combinada.^{[4], [6], [9]}

Como la evaluación del desempeño siempre se refiere a comportamientos, los procedimientos utilizados deben tener como atributos esenciales, diseños que preserven la complejidad de la vida real y que estén integrados a las actividades profesionales para lograr el desarrollo del residente como ciudadano y futuro profesional.^{[4], [6], [9]} Cada procedimiento de evaluación se acompaña de sus propios instrumentos, diseñados con fines específicos y deben adaptarse a las características de cada especialidad médica, ser pertinentes al contexto y a la finalidad que se persigue.

Se señala que la capacidad reflexiva y el razonamiento en la resolución de problemas clínicos representan el núcleo fundamental de la competencia clínica para lo que resulta importante el desarrollo de instrumentos de evaluación que hagan posible la valoración de estos dos elementos, poco asequibles por los instrumentos de evaluación empleados tradicionalmente, lo cual se ha convertido en un complejo desafío.^[6]

La tendencia es evaluar lo que los residentes realizan en la práctica y cómo aplican los conocimientos adquiridos en la atención de los pacientes pero el verdadero reto es evaluar la competencia profesional.

A continuación se exponen los procedimientos e instrumentos que han logrado mayor impacto en el proceso de evaluación del desempeño a nivel internacional en las especialidades médicas que se basan en la observación en la práctica real, y que pueden ser empleados para mejorar las concepciones y las prácticas de la evaluación.^{[3] - [4], [6], [12] - [13]}

• La observación

Se reconoce como la actividad de evaluación más valiosa porque permite descubrir el nivel de dominio que un individuo posee de determinadas competencias a través de su actuación y puede ser aplicable a la ejecución de diferentes tareas. Sin embargo, para que los datos recolectados sean fiables y válidos, se deben delimitar los aspectos a recoger en un instrumento apropiado para el registro de los datos y poder evaluar las observaciones realizadas.

En algunas eventualidades se corre el riesgo de que la información obtenida esté soslayada por la subjetividad del observador, como cuando no se establecen los elementos que se deben valorar con antelación, cuando no se llevan registros de lo observado y los datos recolectados dependen de la memoria del observador y cuando la observación es efectuada por un solo individuo porque la interpretación es personal. Las competencias no se evalúan directamente, sino por medio de los indicadores establecidos para cada una de ellas.^{[4], [13] - [14]}

• Lista de cotejo

Es un instrumento de observación, estructurado en una lista de criterios de desempeño establecidos a evaluar, en la que se califica su presencia o ausencia mediante una escala dicotómica. Para su construcción, se deben considerar las competencias a alcanzar por el residente y realizar un análisis secuencial de los aspectos a evaluar según el orden en que debe aparecer el comportamiento.^{[4], [14] - [15]}

• Rúbrica

Son guías para la evaluación del desempeño que se definen como una "tabla de doble entrada", que presenta los criterios que se van a evaluar en el eje vertical y en el horizontal, la descripción de los diferentes niveles del desempeño para valorar las competencias alcanzadas y facilitar la proporción de retroalimentación. Es por tanto una herramienta que reduce la subjetividad.

La guía debe ser entregada al residente con antelación a la actividad evaluativa para que conozca los criterios con los que será evaluado, lo que convierte a la rúbrica en una guía para fomentar el aprendizaje, al reflejar criterios explícitos asociados al desempeño ideal. También se le considera como un instrumento de autoevaluación, capaz de desarrollar habilidades de pensamiento.^{[13] - [15]}

Las listas de cotejo y las rúbricas son procedimientos muy útiles para evaluar el desempeño del resi-

dente en actividades de educación en el trabajo y. son aplicables a cualquier dimensión que se desee evaluar.

• **El mini-CEX (Mini-Clinical Evaluation Exercise)**

También se le conoce como Observación Estructurada de la Práctica Clínica (OEPC). Es un procedimiento dirigido a evaluar la competencia clínica en entorno real, fácil de aplicar, adaptable a las posibilidades docentes de cualquier servicio asistencial y que reúne condiciones de validez y fiabilidad. Consiste en la observación directa de la práctica profesional durante unos 20 minutos, con una evaluación estructurada por una lista de comprobación que muestra los elementos competenciales y la posterior retroalimentación al residente en los 10 minutos siguientes. El instrumento aporta breves indicaciones a modo de guía sobre los descriptores de cada elemento competencial para homogeneizar el criterio de evaluación.

El residente es el responsable de contactar con el evaluador y los encuentros tienen que ser múltiples, en diferentes escenarios, con distintos observadores y los pacientes clínicos deben ser de características y complejidad diferentes.

El constructo validado por Norcini J. (2003) ^[6] establece como óptima la cifra de ocho mini-CEX en el curso, que sería el número a partir del cual el coeficiente de fiabilidad es aceptable para su uso. Otros estudios discrepan y proponen entre 6 y 10 como cifra mínima. El documento de registro de la información se debe archivar, de manera que permita el análisis de los datos que propiciaron el resultado obtenido. ^{[4], [6], [16]}

• **Evaluación por observación directa de habilidades procedimentales y técnicas**

Conocida por su acrónimo en inglés DOPS (Direct observation of procedural skills) es un procedimiento factible, diseñado para la evaluación de habilidades prácticas en contexto real. Los procedimientos que pueden ser evaluados son diversos, desde los más sencillos hasta los más complejos.

El evaluador no debe tener relación con el residente que solo será observado mientras se ejecuta el proceder. El periodo de tiempo de observación es variable en función de la habilidad evaluada pero lo habitual son unos 15 minutos y el dedicado a la retroalimentación, un tercio del empleado para la observación, la cual se debe facilitar inmediatamente después de realizar el procedimiento.

Durante la formación, el residente realizará el número de DOPS que se determine según la cantidad de habilidades a adquirir registradas en el programa de formación y en dependencia de los resultados obtenidos, siempre por evaluadores diferentes.

El sistema de evaluación se realiza en base a escalas globales que pueden ser adaptadas a la habilidad evaluada. La hoja de registro comprende un juicio del evaluador sobre el nivel de independencia con que el residente ha sido capaz de realizar el procedimiento, las áreas que debe mejorar y las acciones a realizar para lograrlo. ^{[4], [6], [17]}

• **Observación directa de la práctica clínica**

Conocido como OSLER (Objective Structured Long Examination Record), es otro procedimiento a considerar que se reconoce internacionalmente como válido. Se trata de una prueba basada en la valoración de 10 ítems pre establecidos: cuatro relacionados con la historia clínica, tres con la exploración clínica y los tres restantes con la construcción de una secuencia lógica, el plan de manejo y el juicio clínico. Esta organización mejora la objetividad de la prueba que se orienta fundamentalmente en los elementos clínicos pero también se concentra en los aspectos de comunicación interpersonal médico-paciente. Puede complementar a otro instrumento de evaluación clínica más corto, como el mini-CEX y así se dispone de un examen largo y otro corto sobre el ejercicio en el puesto de trabajo.

Los casos clínicos pueden variar en su dificultad pero se considera que el tiempo razonable para que el examinador pueda hacer una valoración correcta es de 20-30 minutos. Los criterios de evaluación se definen en tres niveles de acuerdo con la actuación del residente en: muy bueno o excelente, suficiente o límite e insuficiente y estos se aplican a cada uno de los 10 ítems valorados y a la valoración global. De forma habitual son dos los examinadores por lo que de manera independiente se generan dos evaluaciones finales, lo que permite una valoración integral agregada. ^{[4], [6], [18] - [19]}

• **Evaluación 360**

También conocida como evaluación integral, es un procedimiento cada día más utilizado para la evaluación del desempeño en las especialidades médicas. Consiste en que un grupo de personas valore a otra, en este caso al residente, con base en comportamientos observables en el desarrollo diario de la práctica profesional. El propio evaluado se autoevalúa y es evaluado por todo su entorno para obtener

la percepción de quienes conocen su quehacer y así construir una evaluación global.

La metodología propuesta para su aplicación comprende la elaboración de un cuestionario con las competencias observables definidas y el análisis de los informes para dar retroalimentación al residente. Es importante garantizar que el personal que emite el juicio evaluativo pueda confiar en que sus aportes son totalmente confidenciales.

Los encuestados deben ser como mínimo seis sujetos que hayan estado relacionados con el trabajo del evaluado en el período analizado. Es responsabilidad del jefe inmediato sostener una entrevista con el evaluado a fin de comunicarle cuales han sido las apreciaciones registradas y concluida la evaluación, esta será archivada en la carpeta del residente.^{[4], [6], [20]}

• El Portafolio

Es un instrumento de evaluación basado en la recopilación de evidencias sobre el desempeño individual del residente. Pueden ser digitales o en soporte papel y se puede preestablecer el contenido o dejarlo a juicio del residente pero a pesar de estas variaciones en contenido y formato, siempre proporcionan información sobre el desempeño, la retroalimentación recibida, los progresos alcanzados y los planes de mejora para superar las debilidades detectadas. En las especialidades médicas, puede ser la única forma de analizar el desempeño en condiciones reales, sin interferir en la práctica clínica pues articula las evidencias necesarias para asegurar que la actuación del residente en la práctica real es acorde a lo previsto para su nivel.

El portafolio se proyecta como un instrumento de aprendizaje, de evaluación, de diálogo entre el profesor y el residente pero también como espacio de reflexión, donde deben aparecer los resultados obtenidos de la aplicación de los diferentes instrumentos de evaluación antes citados si fueran aplicados, las revisiones de temas, la participación en actividades científicas, investigativas, docentes y administrativas así como las reflexiones periódicas del residente, y las opiniones y sugerencias del tutor u otro profesor.

Su principal ventaja es que brinda las evidencias del desempeño de una forma menos fragmentada por ser un formato que integra varios instrumentos de evaluación y sitúa al residente como gestor de su propia formación al involucrarlo activamente en el proceso de docente-educativo.

La incorporación del portafolio electrónico a los recursos existentes en la formación del residente, constituye una fuente de evidencias que permite otra opción al proceso de evaluación del desempeño en cualquier campo de las especialidades médicas y genera oportunidades para el desarrollo de evaluaciones más contextualizadas además de aportar elementos para la evaluación de los tutores.^{[4], [6], [21] - [23]}

• La autoevaluación, la evaluación entre iguales y la coevaluación

Son formas alternativas de evaluación que permiten que los residentes evalúen su desempeño, puedan reflexionar y tomar conciencia de su aprendizaje, de los factores que en ello intervienen y que se establezcan metas. Se reconoce que el conocimiento y la regulación de los propios procesos cognitivos son la clave para favorecer la capacidad de aprender a aprender. La autoevaluación, la evaluación entre iguales y la coevaluación son formas de otorgar participación al residente en la construcción del conocimiento y que reconozca el desarrollo y el alcance de su propio proceso educativo.^{[4], [23] - [26]}

La utilización de procedimientos e instrumentos de evaluación de carácter metacognitivo, son una oportunidad para que el residente de forma consciente sea capaz de autorregular su aprendizaje en el camino hacia el desarrollo de un profesional cada vez más competente, que exprese sus potencialidades para orientar su actuación en el ejercicio de la profesión con iniciativa, flexibilidad e independencia a partir de la integración de conocimientos, habilidades, motivaciones y valores que se manifiesten en un desempeño profesional eficiente, ético y de compromiso social.^{[4], [6]}

Llevar la mirada a herramientas de evaluación aún no trabajadas con profundidad puede generar planes de mejoras y reformas de alto impacto que tributen en un mejoramiento del desempeño profesional y la calidad del egresado.

3. CONCLUSIONES

Se exponen las características del proceso de evaluación del desempeño en las especialidades médicas y de los procedimientos reconocidos en la literatura con mayor impacto en su valoración al propiciar la reflexión por parte de residentes y profesores sobre el proceso docente educativo. El artículo

puede ser un marco de referencia para actividades de trabajo docente metodológico con la finalidad de lograr un sistema de evaluación integral y participativo con enfoque en el desempeño, sustentado en criterios estandarizados y encaminado a mejorar la calidad del egresado.

4. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Luna Scott C. El futuro del aprendizaje 2 ¿Qué tipo de aprendizaje se necesita en el siglo XXI? Investigación y Prospectiva en Educación. Documentos de Trabajo. UNESCO, París. [Internet]. 2015 [citado 21 noviembre 2016]; (14). Disponible en: <http://unesdoc.unesco.org/images/0024/002429/242996s.pdf>
2. Camejo Ramos LP. La educación médica en la encrucijada del siglo XXI. Órbita Científica. 2016 Marzo-Abril; 22(89):46-52. ISSN: 1027-4472 [Citado 23 noviembre 2018]. Disponible en: <http://rorbita.ucpejv.edu.cu/index.php/rOrb/article/view/49/92>
3. Morán-Barrios J. Un nuevo profesional para una nueva sociedad. Respuestas desde la educación médica: la formación basada en competencias. Rev. Asoc. Esp. Neuropsiq 2013 [citado 18 Mar 2017]; 33(118):385-405. Disponible en: <http://scielo.isciii.es/pdf/neuropsiq/v33n118/13.pdf>
4. Cunill López ME. Modelo pedagógico para el mejoramiento del sistema de evaluación del residente de Ginecología y Obstetricia. [Tesis doctoral]. La Habana. Universidad de Ciencias Médicas de La Habana; 2018. ISBN 978-959-16-4339-1 Repositorio de Tesis en Ciencias Biomédicas y de la Salud. Disponible en: <http://tesis.sld.cu/index.php?P=FullRecord&ID=685>
5. Cunill López ME, Valcárcel Izquierdo N, Peñalver Cruz A, Pérez Fernández Y. Proceso de evaluación del desempeño del residente de Ginecología y Obstetricia en la Facultad de Ciencias Médicas "Finlay-Albarrán". Educación Médica Superior [Internet]. 2018 [citado 2020 May 22];32(4):[aprox. 0 p.]. Disponible en: <http://www.ems.sld.cu/index.php/ems/article/view/1555>
6. Millán Núñez Cortés J, Palés Argullós J, Rigual Bonastre R. Guía para la evaluación de la práctica clínica en las facultades de medicina. Instrumentos de evaluación e indicaciones de uso. Madrid: Unión Editorial; 2014. [citado 5 mayo 2017]; ISBN: 978-84-7209-645-5 Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=566714>
7. Hernández Ferrin VA. Propuesta de mejoramiento de los métodos de evaluación en los posgrados de medicina. Universidad militar Nueva Granada; 2014 [Citado 24 marzo 2017]. Disponible en: <repositorio.unimilitar.edu.co/.../1/Ensayo%20Argumentativo%20Final%20PDF.pdf>
8. Salas Perea Ramón Syr, Díaz Hernández Luis, Pérez Hoz Grisela. Normalización de las competencias laborales de las especialidades médicas en el sistema nacional de salud. Educ Med Sup [Internet]. 2013 Jun; 27(2):287-293. [citado 6 marzo 2017]. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412013000200015&lng=es
9. Morán-Barrios, J. La evaluación del desempeño o de las competencias en la práctica clínica. 1. a Parte: principios y métodos, ventajas y desventajas. Educ Med. 2016 [citado 18 Mar 2017]; 17(4):130-139. Disponible en: <http://www.elsevier.es/en-revista-educacion-medica-71-articulo-la-evaluacion-del-desempeno-o-S157518131630078X>
10. World Federation for Medical Education (WFME). Postgraduate Medical Education. Global Standards for quality improvement. The 2015 Revision: Office University of Copenhagen Denmark [Internet]; 2015. [citado 6 octubre 2017]. Disponible en: <http://wfme.org/standards/pgme/>
11. Ortiz García M. Modelo pedagógico para el mejoramiento del desempeño docente con enfoque de competencias en la especialidad de Pediatría. [Tesis doctoral]. La Habana: Universidad de Ciencias Médicas de La Habana; 2017. Repositorio de Tesis en Ciencias Biomédicas y de la Salud. Disponible en: <http://tesis.sld.cu/index.php?P=FullRecord&ID=671>
12. Morán-Barrios J, Ruiz de Gauna Bahillo P. ¿Reinventar la formación de médicos especialistas?: Principios y retos. Nefrología [Internet]. 2010 [citado 2 julio 2015]; 30(6): 604-612. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0211-69952010000600002&lng=es
13. Moreno Olivos T. La evaluación de competencias en educación. Sinéctica [Internet]. 2012 [citado 13 abril 2017]; 39:1-20. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-109X2012000200010
14. Colectivo de autores. Las estrategias y los instrumentos de evaluación desde un enfoque formativo. Serie: Herramientas para la evaluación en educación básica. [Internet]. Segunda edición. México: Secretaría de educación pública; 2013 [citado 5 febrero 2016]. Disponible en: http://www.educacionespecial.sep.gob.mx/pdf/doctos/2Academicos/h_4_Estrategias_instrumentos_evaluacion.pdf

15. Programa de Apoyo Curricular y Evaluación de los Aprendizajes. Consideraciones técnico-pedagógicas en la construcción de listas de cotejo, escalas de calificación y matrices de valoración para la evaluación de los aprendizajes en la Universidad Estatal a Distancia. Costa Rica [Internet]. 2013 [citado 18 Mar 2018]. Disponible en: <http://www.upla.cl/armonizacioncurricular/wp-content/uploads/2016/05/Listas-de-Cotejo-Rubricas-2016.pdf>
16. Baños JE, Gomar-Sancho C, Grau-Junyent JM., Palés-Argullós J, Sentí M. El mini-CEX como instrumento de evaluación de la competencia clínica. Estudio piloto en estudiantes de medicina. Revista de la Fundación Educación Médica [Internet]. 2015 [citado 21 marzo 2018]; 18(2):155-160. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2014-98322015000200012&lng=en.
17. Profanter C, Perathone A. DOPS (Direct Observation of Procedural Skills) in undergraduate e skills-lab: Does it work? Analysis of skills-performance and curricular side effects. GMS Zeitschrift für Medizinische Ausbildung [Internet]. 2015 [citado 21 marzo 2018]; 32(4): 1-7. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4606486/pdf/ZMA-32-45.pdf>
18. Bhalarao P. Perception of medical teachers and students regarding objective structured long examination record as an assessment tool- a prospective study. International Journal of Research in Medical Sciences [Internet]. 2017 Apr [citado 21 marzo 2018]; 5(4):1679-1682. Disponible en: <http://www.msionline.org/index.php/ijrms/article/view/1894/2785>
19. Rodríguez de Castro F. Guía para la evaluación de la práctica clínica en las facultades de medicina. Instrumentos de evaluación e indicaciones de uso. Educ Med. [Internet]. 2015 [citado 22 marzo 2018]; 16(Supl1):50-54. Disponible en: <http://www.elsevier.es/es-revista-educacion-medica-71-articulo-guia-evaluacion-practica-clinica-las-X1575181315352459>
20. Arzate Ortiz O. Evaluación de 360° para conocer el desempeño de los alumnos de la cybenp. Ra Ximhai [Internet]. 2014 [citado 11 marzo 2017]; 10(5):39-50. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46132134003>
21. Agostini MC. Aprendizaje reflexivo en la carrera de Medicina. Un estudio acerca del portafolio en la adquisición de competencias profesionales. [Internet]. Buenos Aires: Editorial Teseo; 2015 [citado 11 marzo 2017]. Disponible en: <https://www.uai.edu.ar/media/109532/aprendizaje-reflexivo.pdf>
22. Vanoni S, Carri JH. El portafolio como sistema de aprendizaje, registro y autoevaluación de destrezas prácticas: una propuesta educativa para la enseñanza de la Semiología. Rev Educ Cienc Salud. [Internet]. 2013 [citado 7 mayo 2016]; 10(2):96-100. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6287551>
23. Pasek de Pinto E, Mejía MT. Proceso General para la Evaluación Formativa del Aprendizaje. Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa [Internet]. 2017 [citado 15 marzo 2018]; 10(1):177-193. Disponible en: <https://revistas.uam.es/index.php/riea/article/view/7600/7899>
24. Rosales Mejía MM. Proceso evaluativo: evaluación sumativa, evaluación formativa y Assesment su impacto en la educación actual. Congreso Iberoamericano de Ciencia, Tecnología, Innovación y Educación. Buenos Aires [Internet]. 2014 [citado 18 marzo 2016]; (1-13) Disponible en: <http://www.oei.es/historico/congreso2014/memoriactei/662.pdf>
25. Rodríguez Gómez G, Ibarra Sáiz MS, García Jiménez E. Autoevaluación, evaluación entre iguales y coevaluación: conceptualización y práctica en las universidades españolas. Revista de Investigación en Educación [Internet]. 2013 [citado 8 agosto 2015]; 11(2):198-210. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4734976>
26. Solano Bocanegra S. Auto y coevaluación, complementariedad significativa en la evaluación de las Ciencias Sociales. Escenarios [Internet]. 2014 [citado 8 agosto 2015]; 12(1):34-49. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4763466>

5. SÍNTESIS CURRICULAR DE LA AUTORA PRINCIPAL

Nombre y apellidos: María Elena Cunill López e-mail: mecunill@infomed.sld.cu https://orcid.org/0000-0002-8952-2889	Fecha y lugar nac: 14 Oct 49 - La Hab	
Graduado de:	Fecha	Lugar

		Abril/74	La Hab.
Títulos académicos	Especialista 1er.Grado Ginecología y Obstetricia Especialista 2do.Grado Ginecología y Obstetricia Doctor en Ciencias de la Educación Médica	Oct/1977 Sept/1989 Oct/2018	La Hab. P. del Río La Hab.
Categoría docente	Instructor Asistente Profesora Auxiliar Profesora Titular Profesora Consultante	Sept/1982 Sept/1986 Sept/1992 Mar/2019 Nov/2019	P del Río P del Río P del Río La Hab. La Hab.
Categoría científica	Doctor en Ciencias de la Educación Médica	Oct/2018	La Hab.
Centro de trabajo	Universidad de Ciencias Médicas de La Habana (UCMH)		
Labor que desempeña	Prof. Univ.-Metodóloga. Dpto. Evaluación y Acreditación Universitaria UCMH Presidenta Consejo Científ. Dpto. Ginecología y Obstetricia. FCM Finlay-Albarrán Miembro del Comité Técnico evaluador de Maestrías y experto de la JAN-MES		
-Líneas de investigación actualmente: Mejoramiento del sistema de evaluación, autorregulación del aprendizaje y evaluación formativa.			
<div>- Participación en eventos científicos y ponencias presentadas - 136 (37 en el extranjero)</div> <div>- Cursos de posgrado recibidos: 55</div> <div>- Cursos impartidos: 58</div> <div>- Publicaciones: 23 (8 últimos 5 años)</div> <div>- Miembro Titular de la Sociedad Cubana de Obstetricia y Ginecología</div> <div>Reconocimientos más relevantes:</div> <div>- Vanguardia Nacional del Sindicato de Trabajadores de la Salud. Años 1993, 1994 y 2002</div> <div>- Distinción por 10 (1989) y 15 (1994) años como cuadro del MINSAP</div> <div>- Distinción Manuel Fajardo Rivero. 1989</div> <div>- Diplomas de reconocimiento como Trabajador Internac.: Haití (4 años), Brasil (2 años), Argelia (5 años)</div> <div>- Diploma reconocimiento por "La Obra de Toda una Vida". Sind. Nac de Trabaja. de la Salud. Nov/2013</div> <div>- Distinción por la Educación Cubana. Resolución No.146 del MES. 28 Noviembre 2014</div> <div>- Diploma reconocimiento por más de 30 años dedicados a la Docencia. FCM Finlay-Albarrán. Sep/2016</div> <div>- Medalla José Tey. Acuerdo 5786 del Consejo de Estado. 30 Noviembre 2018</div> <div>- Premio Anual de la Salud 2019. Tesis de Doctorado. Consejo Nac de Soc. Científ. MINSAP Nov/2019</div>			