Descargado el: 20-11-2026 ISSN 1727-897X

ARTÍCULO ORIGINAL DE INVESTIGACIÓN PEDAGÓGICA

Metodología para la autoevaluación de la variable profesores y personal auxiliar en universidades médicas

Methodology for Self-assessment of the Teacher and Auxiliary Staff Variable in Medical Colleges

Mabel Rocha Vázquez[1] Dámaso Roque Díaz de Villegas[1] Georgina Jiménez Estrada[1] María Isabel Mantecón Ledo[1] Pavel Vigo Cuza[1] Milagros León Regal[1]

[1] Universidad de Ciencias Médicas, Facultad de Ciencias Médicas Dr. Raúl Dorticós Torrado, Cienfuegos, Cienfuegos, Cuba, CP: 55100

Cómo citar este artículo:
Rocha-Vázquez M, Díaz-de-Villegas D, Jiménez-Estrada G, Mantecón-Ledo M, Vigo-Cuza P, León-Regal M. Metodología para la autoevaluación de la variable profesores y personal auxiliar en universidades médicas. **Medisur** [revista en Internet]. 2013 [citado 2026 Nov 20]; 12(1):[aprox. 6 p.]. Disponible en: https://medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/2208

Resumen

Fundamento: El Ministerio de Educación Superior ha prestado gran importancia al control del trabajo que desempeñan las instituciones de educación superior, como vía fundamental para lograr un mejoramiento continuo de la calidad. La acreditación es el resultado de la aplicación de un sistema de evaluación interna y externa, dirigido a reconocer públicamente que una institución o programa reúne determinados requisitos de calidad.
Objetivo: Exponer una metodología para la autoevaluación de la variable profesores y personal auxiliar, en el contexto de las universidades de Ciencias Médicas.
Métodos: Investigación de desarrollo, con diseño cualitativo, enfocada hacia la variable profesores y personal auxiliar, realizada en la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad de Ciencias Médicas de Cienfuegos. Se utilizó el criterio de expertos para validar la metodología. Se valoró el nivel de competencia de los expertos mediante la determinación del coeficiente K.
Resultados: La metodología propuesta quedó estructurada en dos etapas: la primera, organizativa, donde se determinan áreas y sujetos clave, tareas a desarrollar, diseño de capacitación y cronograma; y la segunda, etapa de implementación.
Conclusión: La metodología propuesta ofrece el camino para autoevaluar la variable profesores y personal auxiliar con un enfoque sistémico y en sistema. Fue perfeccionada partiendo de su implementación en la práctica y validada según criterio de expertos.

Palabras clave: autoevaluación, programas de autoevaluación, docentes, universidades, escuelas médicas, cuba

Abstract

Background: the Ministry of Higher Education has given great importance to monitoring the work performed by higher education institutions, as an essential means to achieve continuous quality improvement. The accreditation is the result of implementing an internal and external evaluation system, aimed at publicly acknowledging that an institution or program meets certain quality requirements.
Objective: to present a methodology for self-assessment of the teacher and auxiliary staff variable, in the context of the Universities of Medical Sciences.
Methods: a qualitative developmental research focused on the teacher and auxiliary staff variable was conducted at the Faculty of Medical Sciences of the University of Medical Sciences in Cienfuegos. Expert judgment was used to validate the methodology. Their level of expertise was assessed by determining the K coefficient.
Results: the proposed methodology was divided into two stages: the first stage is organizational, for identifying key subjects and areas, tasks to develop, training design and schedule, and the second is the implementation stage.
Conclusion: the proposed methodology provides the way to self-assess the teacher and auxiliary staff variable with a systemic approach. It was improved based on its implementation into practice and it was validated by expert judgment.

Key words: self-assessment, self-assessment programs, faculty, universities, schools, medical, cuba

Aprobado: 2013-10-31 12:00:37

Correspondencia: Mabel Rocha Vázquez. Facultad de Ciencias Médicas Dr. Raúl Dorticós Torrado. Universidad de Ciencias Médicas de Cienfuegos mrv@ucm.cfg.sld.cu

INTRODUCCIÓN

El Ministerio de Educación Superior (MES), desde su creación en 1976, ha prestado gran importancia al control del trabajo que desempeñan las instituciones como vía fundamental para lograr un mejoramiento continuo de la calidad.

En correspondencia con el grado de desarrollo alcanzado por las instituciones de educación superior cubana, y como parte del sistema de control, el Ministerio de Educación Superior estableció el Sistema Universitario de Programas de Acreditación (SUPRA).[1,2]

La acreditación es el resultado de la aplicación de un sistema de evaluación interna y externa, dirigido a reconocer públicamente que una institución o programa reúne determinados requisitos de calidad, definidos previamente por órganos colegiados de reconocido prestigio académico; en Cuba, ese órgano es la Junta de Acreditación Nacional (JAN).

El Sistema de Evaluación y Acreditación de Carreras Universitarias (SEA-CU) es parte integrante del SUPRA y constituye el elemento esencial para evaluar y acreditar la calidad en las carreras que se desarrollan en las distintas instituciones de educación superior del país.[3]

El objetivo general del sistema es, en esencia, la elevación continua de la calidad del proceso de formación en las carreras universitarias, y sus objetivos específicos son: Detectar fortalezas y debilidades, diseñar planes de mejora de la calidad, proporcionar información a la sociedad sobre la calidad de los programas de las carreras universitarias y crear una cultura de calidad en la comunidad universitaria y en su entorno.[1,2,4,5]

Lo anterior significa que el SEA-CU se convierte en un eficiente y eficaz instrumento de gestión cotidiana y sistemática para el aseguramiento y mejoramiento continuo de la calidad, en la formación de los profesionales de cada rama.

Como elemento básico en la gestión de la calidad, también se destaca la autoevaluación.[6] Se identifican cinco variables de calidad para el sistema: (1) pertinencia e impacto social; (2) profesores y personal auxiliar; (3) estudiantes; (4) infraestructura; y (5) currículo.

En la determinación de los indicadores y criterios de evaluación precisados para cada una de estas variables, el SEA-CU consta de tres documentos básicos aprobados por resolución ministerial, y de uno complementario en constante perfeccionamiento, de modo que contribuya a obtener juicios de valor durante la aplicación del SEA-CU.

Los documentos básicos son: Patrón de calidad, Guía para la evaluación externa y Reglamento para la evaluación y acreditación de carreras universitarias.

Documento complementario: Manual de Implementación del SEA-CU.

Implementación del SEA-CU[1-4,7]

El objetivo del Manual de Implementación del SEA-CU es proporcionar una concepción sistémica y holística (totalizadora) en la caracterización y valoración de sus variables por las comisiones de evaluación.

La concepción más general que sustenta los sistemas de evaluación y acreditación, es que la autoevaluación, la evaluación externa y la acreditación, constituyen una unidad dialéctica y, por ello, son procesos de un sistema integral que se reconoce como la gestión para el mejoramiento continuo de la calidad de la educación superior y de certificación pública de niveles de calidad nacional e internacional.

La implementación del SEA-CU se fundamenta en cuatro aspectos principales, cuya expresión se sustenta en una concepción sistémica y holística:

- Caracterización de las variables e indicadores.
- Guía de entrevistas.
- Guía del programa de actividades de la comisión de evaluación externa.
- Plan de mejora.

Pretendemos referirnos específicamente a la forma de realizar la caracterización de la variable profesores y personal auxiliar en la autoevaluación de la carrera.[1,8]

A pesar de estar descritas en el Manual de Implementación del SEA- CU las variables e indicadores a considerar, aún no existe claridad acerca de cómo organizar mejor la autoevaluación, por lo cual el presente trabajo tiene como objetivo exponer una metodología para la autoevaluación de la variable profesores y personal auxiliar.

MÉTODOS

La presente es una investigación de desarrollo con diseño cualitativo, enfocada hacia la variable profesores y personal auxiliar, en el contexto de las Universidades de Ciencias Médicas.

La metodología propuesta inicialmente se aplicó en la práctica por el grupo de investigadores en la autoevaluación de la variable profesores y personal auxiliar en la carrera de Medicina de la Facultad de Ciencias Médicas de Cienfuegos en el período enero- mayo de 2011.

La experiencia de profesores en la participación en calidad de expertos en evaluaciones externas de otras facultades del país, la acreditación de la carrera de Estomatología de la Facultad de Ciencias Médicas de Cienfuegos, y los resultados de la reflexión del proceso seguido, permitió realizar de forma flexible modificaciones sobre la base de las insuficiencias y deficiencias detectadas en la aplicación de la metodología, que constituyeron su rediseño para ser sometida a una nueva validación por expertos, con la finalidad de perfeccionarla utilizando los siguientes criterios:

Se entendió por experto, "tanto al individuo en sí como a un grupo de personas u organizaciones capaces de ofrecer valoraciones conclusivas de un problema en cuestión y hacer recomendaciones respecto a sus momentos fundamentales con un máximo de competencia". Cerezal Mezquita (2002).[9]

Las características esenciales de los expertos, están dadas por: competencia, creatividad, disposición a participar, capacidad de análisis y de pensamiento y espíritu colectivista y autocrítico.

Sobre la base de estos criterios, se propone como expertos:

- Miembros de la Junta de Acreditación Nacional de Carreras Universitarias del MES.
- Especialistas de carreras de Ciencias Médicas que han participado como expertos en al menos tres evaluaciones externas de carreras.

Se valoró el nivel de competencia de los expertos mediante la determinación del Coeficiente de Competencia o Coeficiente K, según metodología de Oñate Ramos, citado por Cerezal Mezquita (2002).[9]

RESULTADOS

Metodología para la autoevaluación de la variable profesores y personal auxiliar en universidades médicas (Anexo1)

Inicialmente, se explicará lo concerniente a la primera etapa, organizativa o preparatoria, que consta de las siguientes fases:

- Determinación de áreas clave
- Determinación de sujetos clave
- Asignación de tareas para cada sujeto clave (Cuadro 1)
- Diseño de sistema de capacitación
- Propuesta de cronograma para etapa de implementación

Determinación de áreas clave

- Departamento docente o cátedra.
- Sede.
- Facultad.

Determinación de sujetos clave

- J. de cátedra, departamentos y vicedirección docente (VDD) de unidades.
- Responsable de variable de cada cátedra, departamento o sede
- Profesores y personal auxiliar.
- Estudiantes.
- Personal administrativo.
- Responsable para elaboración de informe escrito de cada indicador descrito en el manual de implementación de la variable (son siete indicadores).
- Tutores
- Responsable de la variable en la Facultad.

Cuadro 1. Asignación de tareas para cada sujeto clave

Sujetos clave	Tareas
J. de cátedra, departamentos y VDD de unidades	1. Selección de responsable de la variable en su cátedra, departamento o sede. 2. Exigencia de las funciones que deben cumplir los profesores y el responsable de la variable. 3. Evaluación del cumplimiento del cronograma de trabajo. 4. Desarrollo de estrategias que permitan perfeccionar el funcionamiento de los colectivos de asignaturas. 5. Recogida de información que evidencie cualidades de los educadores de la cátedra, departamento o sede.
Responsable de variable de cada cátedra, departamento o sede	1. Declaración del claustro. 2. Capacitación a los docentes y personal auxiliar declarados, sobre datos que deben aportar, así como a directivos, estudiantes, empleadores y otros sobre el SEA- CU, con especial énfasis en la variable que le corresponde. 3. Elaboración de un sistema de trabajo que permita cumplir con el cronograma declarado por el responsable de la variable a nivel de Universidad. 4. Implementación de un sistema que permita corroborar la veracidad de la información aportada por docentes y personal auxiliar. 5. Recolección de los datos establecidos para la variable en el formato establecido. 6. Consolidación de los datos, que incluye aplicación de encuestas y otras técnicas para recoger criterios sobre cualidades de educadores y otros datos de interés. 7. Entrega de la información al responsable de la variable en la Universidad. 8. Elaboración de un informe escrito sobre el estado, funcionamiento, los procesos, recursos y resultados de la variable en la cátedra, departamento o sede, que posibilite la conformación del expediente de autoevaluación. 9. Determinación de fortalezas y debilidades en su contexto. 10. Elaboración de un plan de medidas, que constituye la base para el aseguramiento y mejora continua de la calidad a partir del seguimiento de su cumplimiento por los actores principales de la carrera en la cátedra, departamento o sede. 11. Determinación de evidencias susceptibles de ser mostradas en el proceso de evaluación externa en la cátedra, departamento, sede o a nivel de carrera.
Profesor o personal auxiliar	1. Participación en las actividades de capacitación. 2. Aporte de la información que se solicita por parte del responsable de la variable. 3. Muestra de todas las evidencias que avalen los datos aportados en la entrevista con el responsable de la variable. 4. Entrega de las evidencias que se soliciten para ser expuestas.
Estudiantes	1. Aporte de información que se solicite sobre cualidades del educador y su participación en los colectivos metodológicos de carrera y año según corresponda. 2. Participación en actividades de capacitación.
Personal administrativo	1. Aporte de información que se solicite sobre cualidades del educador y calidad de los egresados. 2. Participación en actividades de capacitación.
Responsable para elaboración de informe escrito de cada indicador descrito en el manual de implementación de la variable	1. Propuesta de anexos adicionales a los solicitados en la hoja de cálculo de Excel que establece la JAN para la variable. 2. Capacitación a jefes de cátedras, departamentos y sedes sobre recogida de información. 3. Recolección y consolidación de la información aportada por los responsables de variable a nivel de cátedra, departamento y sedes. 4. Análisis de la información. 5. Elaboración del informe precisando fortalezas y debilidades del indicador. 6. Entrega de la información a responsable de la variable en la Universidad en el momento que se solicite. 7. Determinación de evidencias susceptibles de ser mostradas en el proceso de evaluación externa de la carrera. 8. Entrega de evidencias con listado de todo lo que se entrega para garantizar la devolución sin errores por pérdida o extravío de alguna evidencia.
Tutores: docentes seleccionados, preferentemente de la sede central, para apadrinar cátedras y sedes	1. Asesoramiento a responsable de la variable en la cátedra, departamento o sede. 2. Contribución a la capacitación de profesores, personal auxiliar, directivos, estudiantes, y empleadores. 3. Seguimiento de las actividades previstas en el cronograma, para garantizar el cumplimiento de estas. 4. Muestreo de la calidad en el trabajo con la variable.
Responsable de la variable en la Facultad	1. Capacitación a: directivos, padrinos, responsables de variables, responsables de elaboración de informe escrito de cada indicador, Colectivos metodológicos de carrera, años, asignaturas. 2. Organización del cronograma de trabajo de la variable, que incluya intercambio con actores clave según corresponda y se considere oportuno. 3. Intercambio con miembros de colectivos metodológicos y control a estos, con vistas a perfeccionar su funcionamiento. 4. Recolección y consolidación de la información aportada por los responsables de la elaboración del informe de cada indicador de la variable. 5. Elaboración del informe final de la variable precisando sus fortalezas y debilidades con objetividad y precisión. 6. Elaboración de plan de medidas que posibilite la mejora continúa de la calidad a partir del seguimiento de su cumplimiento por los actores principales de la carrera. 7. Entrega de la información a responsable de acreditación de la carrera a nivel de Universidad. 8. Determinación de evidencias susceptibles de ser mostradas en el proceso de evaluación externa de la carrera. 9. Entrega de evidencias con listado de todo lo que se entrega para garantizar la devolución sin errores por pérdida o extravío de alguna evidencia. 10. Organización de exposición de evidencias de la variable para el

Diseño del sistema de capacitación

Partiendo de un diagnóstico, se consideró conveniente precisar los documentos que deben ser consultados para el diseño de la capacitación, que son:

Documentos básicos: Patrón de Calidad, Guía para la Evaluación Externa, Reglamento para la evaluación y acreditación de carreras universitarias.

Documento complementario: Manual de Implementación del SEA-CU.

Propuesta de cronograma para etapa de implementación

Incluye los sujetos claves con funciones directas de ejecución (se excluyen profesores, estudiantes, personal auxiliar y administrativo). Es necesario considerar que el cronograma también es en cascada y depende de la información que debe aportar cada sujeto clave.

La propuesta de cronograma debe incluir: tarea, objetivo, responsable, fecha de cumplimiento y observaciones, donde se precisarán elementos de interés a considerar.

Hasta aquí la primera etapa. La segunda etapa, de implementación, consta de dos fases, la primera de ellas dirigida a:

- Capacitación.
- Aprobación de cronograma propuesto.
- Recolección de información.
- Análisis e interpretación. Incluye determinación de fortalezas y debilidades y diseño del plan de mejora.

Consideramos oportuno abordar algunos elementos relacionados con la elaboración del plan de mejora, a fin de adoptar criterios comunes para su estructuración a partir de las fortalezas y debilidades diagnosticadas en las diferentes áreas claves. El plan de de mejora es el documento que relaciona el conjunto de problemas, objetivos y actividades previamente definidos e interrelacionados, en correspondencia con las áreas prioritarias de perfeccionamiento, según las fortalezas y debilidades detectadas durante el proceso de autoevaluación. Para elaborar un plan de mejora, se requiere:

- Determinar los problemas reales.
- Definir concretamente los objetivos: específico, medible, orientado a la mejora y limitado en tiempo (para cada problema le corresponde un objetivo).
- Relacionar las actividades para cumplir el objetivo.
- Identificar responsables para cada actividad.
- Programar la terminación de cada actividad.
- Determinación y presentación de evidencias en el momento de la evaluación.

La segunda fase de esta etapa de implementación, está enfocada hacia la validación de la metodología:

- Criterio de expertos.
- Reformulación la metodología según propuestas de los expertos y criterios de autores del trabajo.
- Propuesta de metodología definitiva.

DISCUSIÓN

La organización por etapas partiendo de la determinación de áreas y sujetos clave con asignación de tareas concretas, tuvo gran aceptación antes y después de la implementación.

Como toda metodología ofrece un camino a recorrer para llegar al propósito, pero además es transferible a diferentes contextos, dígase otras carreras universitarias, que utilizando esta ruta crítica pueden llegar a conformar una autoevaluación de esta variable, en función de perfeccionar la calidad del trabajo en un menor periodo de tiempo.

Para aspectos como el sistema de capacitación, la propuesta del cronograma y el diseño del plan de mejora, se ofrecen un grupo de elementos mínimos de utilidad.

Es de reconocer que la doble validación de la metodología (por implementación en la práctica

y por criterio de expertos), hace que resulte más pertinente y factible. En este sentido, otros autores coinciden en la importancia de asumir el criterio de expertos para perfeccionar las propuestas.[3] Otros se refieren a la necesidad de establecer criterios específicos para carreras particulares.[6]

Lores Estrada y otros autores[8] realizaron un estudio comparativo entre sistemas de acreditación en Cuba y Centroamérica, donde establecen coincidencias entre sistemas y en un alto porcentaje de casos se le concede gran valor a la organización y estructuración del sistema, con lo cual estamos de acuerdo, en tanto que la metodología propuesta pretende contribuir a estos aspectos.

La metodología propuesta, partiendo de un conocimiento adquirido en la práctica, ofrece el camino para autoevaluar la variable profesores y personal auxiliar en la acreditación de carreras de ciencias médicas; todo ello desde una perspectiva holística de los sujetos y áreas claves declaradas, mediante el empleo de métodos y procedimientos de la investigación científica. El análisis reflexivo de carácter sistemático y sistémico en el seguimiento del objeto de estudio, permitió no solo plantearla sino también perfeccionarla.

ANEXO 1. Representación gráfica de la metodología propuesta

Metodología para la autoevaluación de la variable profesores y personal auxiliar en la acreditación de carreras universitarias

Primera etapa: organizativa o preparatoria

- Determinación de áreas clave.
- Determinación de sujetos clave.
- Asignación de tareas para cada sujeto clave.
- Diseño del sistema de capacitación.
- Propuesta del cronograma para la etapa de implementación.

Segunda etapa: implementación

Primera fase:

- Capacitación.
- Aprobación de cronograma propuesto.
- Recolección de información.
- Análisis e interpretación. Incluye determinación de fortalezas y debilidades y diseño del plan de mejora.
- Determinación y presentación de evidencias en el momento de la evaluación.

Segunda fase:

- Valoración por expertos.
- Reelaboración de la propuesta.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Ministerio de Educación Superior. Sistema de evaluación y acreditación de carreras universitarias. La Habana: MES; 2009.

2. Ministerio de Educación Superior. Sistema de Evaluación y Acreditación de Carreras Universitarias (SEACU). Resolución Ministerial No. 116/2002. La Habana: MES; 2002.

3. Valdés Vento AC, Morales Suárez IR, Díaz Cabrera JC, Sánchez Fuentes AL, Cuéllar Álvarez R. Criterios de evaluación de la variable ¨pertinencia e impacto social¨ específicos para la carrera de Medicina. Educ Med Super [revista en Internet]. 2009 [cited 12 May 2011] ; 23 (3): [aprox. 4p]. Available from: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412009000300005&lng=es.

4. Ministerio de Educación Superior. Perfeccionamiento de la Junta de Acreditación Nacional. Resolución Ministerial No. 18/2003. La Habana: MES; 2003.

5. Ministerio de Educación Superior. Junta de Acreditación Nacional (JAN). Resolución Ministerial No. 100/2000. La Habana: MES; 2000.

6. Suárez Rosas L, Barrios Osuna I, González Espíndola ME. Sistema de evaluación y acreditación para la carrera de Estomatología. Rev haban cienc méd [revista en Internet]. 2008 [cited May 12] ; 7 (2): [aprox. 6p]. Available

from: http://www.redalyc.org/pdf/1804/180418959012.pdf.

7. Ministerio de Educación Superior. Estudio sobre los antecedentes, situación actual y perspectivas de la evaluación y la acreditación en la República de Cuba [Internet]. La Habana: UNESCO; 2003. [cited 12 May 2011] Available from: http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001404/140475s.pdf.

8. Lores Estrada RI, Cabezas Chamizo O, Barrios Osuna I, Majuan del Pino M, Calderín Peña S. Caracterización del sistema de evaluación y acreditación de las carreras universitarias en Cuba y Centroamérica. Panorama Cuba y Salud. 2010 ; 5 (No. Esp.): 104-7.

9. Cerezal Mezquita J, Fiallo Rodríguez J. Los métodos científicos en las investigaciones pedagógicas. Ciudad de La Habana: Instituto Central de Ciencias Pedagógicas; 2002.