



REPÚBLICA DE COLOMBIA  
MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL  
DIRECCIÓN DE ANÁLISIS Y POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS

**PROGRAMA APOYO A LA REFORMA EN SALUD**

Organización Panamericana de la Salud OPS/OMS  
Programa de Recursos Humanos

***Modelo de Evaluación  
de la Relación Docencia-Servicio  
Criterios Básicos de Calidad para  
Centros de Prácticas Formativas***

Bogotá, D.C. Marzo de 2004



## **Ministerio de la Protección Social**

Diego Palacio Betancur  
*Ministro*

Jairo Augusto Núñez Méndez  
*Vice-ministro Técnico*

Diana Isabel Cárdenas Gamboa  
*Directora General de Análisis y Políticas de Recursos Humanos*

## **Programa de Apoyo a la Reforma en Salud**

Teresa M. Tono Ramírez  
*Directora Ejecutiva*

Jaime Ramírez Moreno  
*Coordinador Técnico*

Jorge Castellanos Robayo  
*Consultor Co-autor del Modelo*

Mery Barragán Avila  
*Consultora Co-autora del Modelo*

## **Organización Panamericana de la Salud OPS/OMS**

Eduardo Alvarez Peralta  
*Representante en Colombia*

María Cristina Aitken de Taborda  
*Consultora Nacional en Recursos Humanos*

# **Consejo Nacional para el Desarrollo de los Recursos Humanos en Salud**

## **Ministerio de la Protección Social**

Juan Gonzalo López Casas  
*Vice-Ministro de Salud y Bienestar*

Jairo Augusto Núñez Mendez  
*Vice-Ministro Técnico*

## **Ministerio de Educación Nacional**

Javier Botero Alvarez  
*Vice-Ministro de Educación Superior*

## **Participantes en la elaboración de esta Publicación**

Jorge Castellanos Robayo  
*Editor*

María Cristina Aitken de Taborda  
*Apoyo Técnico*

Jorge Castellanos Robayo  
Jorge Ordóñez Susa  
*Revisión de textos*

## **Grupo de Consulta**

Enrique Ardila  
Martha López  
Carlos Eduardo Jurado  
María Eugenia Caicedo  
Jaime Alvarado Berstein  
Aura Rosa Manascero



## CONTENIDO

PRESENTACIÓN .....	7
AGRADECIMIENTO .....	9
Consejo Nacional para el Desarrollo de los Recursos Humanos en Salud ACUERDO 000003 (12 mayo de 2003).....	11
CAPÍTULO PRIMERO	
“Modelo de Evaluación de la Relación Docencia-servicio: Criterios Básicos de Calidad para Centros de Prácticas Formativas”.	
Instrumento No. 1 .....	13
CAPÍTULO SEGUNDO	
“Modelo de Evaluación de la Relación Docencia-servicio: Criterios Básicos de Calidad para Centros de Prácticas Formativas”.	
Instrumento No. 2 .....	47
CAPÍTULO TERCERO	
“Modelo de Evaluación de la Relación Docencia-servicio: Criterios Básicos de Calidad para Centros de Prácticas Formativas”	
Instrumento No. 3 .....	81
CAPÍTULO CUARTO	
“Evaluación de Convenios Docencia-Servicio”	
Dirección General de Análisis y Políticas de recursos Humanos Grupo de Capacitación .....	101



## PRESENTACIÓN

En la formación del personal de salud, la imprescindible interacción de las instituciones educativas con sus homologas de prestación de servicios, no es una relación fácil, en ningún contexto. Tampoco es esta una relación exenta de situaciones potencialmente conflictivas. Las exigencias académicas de los programas por una parte y los requerimientos del proceso de atención, por la otra, con frecuencia se invocan como la causa primordial de esos desencuentros y posiciones de eventual confrontación, usualmente sustentadas en principios y propósitos unilaterales de eficiencia y calidad. El análisis con algún detenimiento de esas situaciones, sin embargo, hace evidentes las serias distorsiones conceptuales que propician y condicionan la confrontación de "lo docente y lo académico" con "lo asistencial", con graves implicaciones en la educación y mas tarde en el desempeño de los profesionales, técnicos y auxiliares que actúan en los servicios de salud.

La inaceptable dicotomía de la formación del personal y el trabajo que generan estas concepciones se ha agravado por la proliferación incontrolada de iniciativas de instituciones y programas educativos de personal de salud, surgida en Colombia en la década pasada, lo cual ha aportado un nuevo elemento de distorsión constituido por la "lucha" por los "campos de práctica" para los estudiantes de pregrado y de postgrado, en los servicios de atención de la salud, con manifestaciones abiertamente improcedentes, en particular en los hospitales.

Esta situación generalizada de deterioro de las relaciones entre instituciones educativas y de servicios de salud, sus implicaciones en los procesos formativos y de manera especial sus repercusiones en la calidad de la prestación de servicios hicieron apremiante la necesidad de revisar los conjuntos normativos que regulan estas relaciones, los cuales requieren actualización y adecuación para responder a las nuevas

circunstancias en que se desarrollan las actividades educacionales y de prestación de servicios de salud en el País.

En ese marco se inscribe el diseño del Modelo de Evaluación de la Relación Docencia-Servicio que aquí se presenta, y su subsecuente adopción por el Consejo Nacional para el Desarrollo de los Recursos Humanos en Salud, como parte de la estrategia de renovación conceptual y operativa de los denominados convenios docente-asistenciales a que se refieren el artículo 247 de la Ley 100 de 1993 y el decreto 190 de 1996.

La elaboración de este Modelo de evaluación de la relación docencia-servicio toma en consideración las nuevas normas en el sector educativo con respecto a la certificación básica y a la acreditación de instituciones y programas establecidas por los decretos 2566 de 2003 y 1665 de 2002, emanados del Ministerio de Educación Nacional e igualmente los procesos de habilitación y acreditación que se derivan de las disposiciones del Sistema Obligatorio de Garantía de calidad en los servicios de salud según el decreto — de 2001 del Ministerio de la Protección Social.

Así mismo el diseño y la conformación del Modelo de Evaluación de la Relación Docencia-Servicio se fundamenta en los elementos conceptuales y en los lineamientos establecidos por el Consejo Nacional de Acreditación y por el Modelo de Auto-evaluación y Autorregulación desarrollado por un grupo de instituciones, liderado por Ascofame, para el Ministerio de Salud y el Programa de Apoyo a la Reforma. Ese Modelo de auto regulación , es importante aclarar, fue acogido por el Consejo Nacional de Acreditación para la evaluación de los programas educativos en el área de la salud, con base en cuyos resultados el Ministerio de Educación Nacional les otorga a dichos programas el registro calificado.

Si bien el diseño del Modelo de Evaluación de la Relación Docencia-Servicio reconoce las relaciones con los anteriores eso no implica que este duplique aspectos o procesos de contemplados en ellos. Por el contrario, los criterios de evaluación de la relación docencia-servicio profundizan en aspectos críticos de la interacción de instituciones educativas y de prestación de servicios, que por razones obvias son solo tratados de manera general en los dos Modelos de evaluación educativa mencionados. En tal sentido el Modelo de Evaluación de la Relación Docencia -Servicio, con autonomía y campo de acción propio es, sin embargo, complementario de los anteriores.

Con esas orientaciones, el Ministerio de la Protección Social presenta a la comunidad académica y a los organismos de atención de la salud, un instrumento actualizado que espera contribuirá a mejorar los campos de entendimiento y trabajo comparado de estas entidades para beneficio de la población en general.

J.C.R.



## AGRADECIMIENTO

El Ministerio de la Protección Social, el Consejo Nacional para el Desarrollo de los Recursos Humanos en Salud y el Programa de Apoyo a la Reforma en Salud , agradecen las contribuciones de todos quienes participaron, de manera directa o indirecta, en la preparación de este trabajo. En especial expresan su reconocimiento a los Miembros del Grupo de Consulta que participó en las revisiones técnicas de los instrumentos de aplicación del Modelo, cuyo interés y decidida voluntad de colaboración permitieron realizar dicha revisión en tiempo útil para la formalización de los documentos correspondientes. En el mismo sentido agradecen las contribuciones y aportes de los asistentes al Seminario-taller en el cual fueron validadas las propuestas de construcción del Modelo de Evaluación de la Relación Docencia-Servicio.

Un reconocimiento anticipado igualmente, y una especial voz de aliento para los Evaluadores Externos, Pares Académicos, quienes tendrán a su cargo la aplicación del Modelo y por ende la responsabilidad social de juzgar sobre el cumplimiento de los estándares requeridos para la aprobación de los escenarios de practica de los programas educativos.



# Consejo Nacional para el Desarrollo de los Recursos Humanos en Salud

**ACUERDO 000003 (12 MAYO DE 2003)  
POR EL CUAL SE ADOPTAN LOS CRITERIOS DE EVALUACIÓN Y VERIFICACIÓN  
DE LOS CONVENIOS DOCENTE-ASISTENCIALES NECESARIOS  
PARA DESARROLLAR LOS PROGRAMAS DE PREGRADO O POSTGRADO  
EN EL ÁREA DE SALUD**

**EL CONSEJO NACIONAL PARA EL DESARROLLO DE LOS RECURSOS  
HUMANOS EN SALUD,**

**En ejercicio de las facultades conferidas por la Ley 100 de 1993,  
Artículo 247 y el Decreto 1849 de 1992, y;**

## **CONSIDERANDO:**

Que en reglamentación del Decreto-Ley 1050 de 1968, se creó el Consejo Nacional para el Desarrollo de los Recursos Humanos en Salud mediante Decreto 1848 de 1992.

Que de acuerdo a lo establecido en el artículo 247 de la Ley 100 de 1993, le corresponde al Consejo Nacional para el Desarrollo de los Recursos Humanos en Salud emitir concepto sobre los convenios docente asistenciales suscritos entre las instituciones de educación superior y las instituciones prestadoras de salud, para desarrollar programas de pregrado o postgrado en el área de la salud.

Que los procesos de evaluación que apoyen, fomenten y dignifiquen la educación superior deberán velar por su calidad dentro del respeto de la autonomía universitaria, según lo dispuesto en el artículo 32 de la Ley 30 de 1992.

Que la Ley 30 de 1992 señala como objetivo de la educación superior y de sus Instituciones, prestar a la comunidad un servicio con calidad referido a los resultados académicos, a los medios y procesos empleados, a la infraestructura institucional, a las dimensiones cualitativas y cuantitativas del mismo y a las condiciones en que se desarrolla cada institución.

Que el Decreto 1849 de 1992 en su artículo 2 literal b), señala como función del Consejo Nacional Para el Desarrollo de los Recursos Humanos en Salud, «Determinar criterios orientados a la asignación de campos de práctica en el componente de

interacción, educación, servicio, para los estudiantes de pregrado y postgrado de las ciencias de la salud y afines».

Que con base en lo anteriormente expuesto el Consejo Nacional para el Desarrollo de los Recursos Humanos en Salud.

### ACUERDA:

**ARTICULO PRIMERO.-** Adoptar los criterios de evaluación y verificación de la relación docencia servicio, según documento técnico anexo al presente acuerdo.


**ARTICULO SEGUNDO.-** El concepto de que trata la Ley 100 de 1993, en su Artículo 247, será emitido una vez se apliquen los criterios de evaluación adoptados en el artículo anterior.

**ARTICULO TERCERO.-** Los criterios de evaluación y verificación adoptados serán aplicados por pares académicos designados por El Consejo Nacional de Acreditación CNA, con el fin de racionalizar los recursos disponibles dentro del proceso de calidad que se viene aplicando a las instituciones formadoras del recurso humano de salud. Los pares académicos presentaran al Consejo Nacional Para el Desarrollo de los Recursos Humanos en Salud, informe sobre el cumplimiento de los criterios, así como de la visita realizada, el cual se tendrá en cuenta para emitir el concepto de que trata la Ley 100 de 1993, artículo 247.


**ARTICULO CUARTO.-** La Secretaría Técnica del Consejo Nacional para el Desarrollo de los Recursos Humanos en Salud, comunicará a las Instituciones formadoras y Prestadoras de Servicios los criterios de evaluación y verificación adoptados en el presente acuerdo con el fin que las instituciones los apliquen y realicen un proceso de autoevaluación de los convenios docente asistenciales.

**ARTICULO QUINTO.-** Compulsar copia del presente acuerdo al Ministerio de la Protección Social, al Ministerio de Educación Nacional, al Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior -ICFES- y al Consejo Nacional de Acreditación

Expedido en Bogotá D.C. a los doce días (12) del mes de Mayo de dos mil tres (2003).



**JUAN GONZALO LOPEZ CASAS**  
Viceministro de Salud y Bienestar  
Ministerio de la Protección Social  
Presidente C.N.D.R.H.S.



**FRANCISCO JAVIER LASSO VALDERRAMA**  
Director General Análisis y Política  
de Recursos Humanos  
Ministerio de la Protección Social  
Secretario Técnico C.N.D.R.H.S.

# CAPÍTULO PRIMERO

## *“Modelo de Evaluación de la Relación Docencia-servicio: Criterios Básicos de Calidad para Centros de Prácticas Formativas”*

### *Instrumento No. 1*

Elaboración<sup>1</sup>

**Jorge Castellanos Robayo  
Mery Barragán Avila**

Bogotá, D.C. Diciembre de 2003

---

<sup>1</sup> El texto original de este documento fue elaborado por Jorge Castellanos Robayo y Mery Barragán Avila, Consultores del Programa de Apoyo a la Reforma, quienes realizaron ese trabajo de febrero a abril de 2003. La versión que aquí se presenta incorpora los resultados de la revisión y ajustes realizados con base en las decisiones del Consejo Nacional para el Desarrollo de los Recursos Humanos en Salud, el cual aprobó el Modelo de Evaluación de la Relación Docencia-Servicio, mediante el Acuerdo 003 de Mayo 2003.



# CONTENIDO

INTRODUCCIÓN .....	17
1. MARCO DE REFERENCIA.....	21
2. PROCESO DE ELABORACIÓN DEL MODELO .....	25
3. CONTENIDOS Y ESTRUCTURA DE LOS CRITERIOS DE EVALUACIÓN .....	27
ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DE LOS CRITERIOS DE EVALUACIÓN DE LA RELACIÓN DOCENCIA-SERVICIO .....	31
FACTOR I: DEFINICIÓN DE LA RELACIÓN DOCENCIA SERVICIO.....	32
FACTOR II: ESTUDIANTES Y PROFESORES EN LAS PRÁCTICAS FORMATIVAS.....	34
FACTOR III: PROCESOS ACADÉMICOS.....	37
FACTOR IV: ORGANIZACIÓN, ADMINISTRACIÓN Y RECURSOS PARA LAS PRÁCTICAS FORMATIVAS .....	40
FACTOR V: PRÁCTICAS FORMATIVAS Y SU RELACIÓN CON EL ENTORNO .....	44
BIBLIOGRAFÍA.....	46





## INTRODUCCIÓN

Este documento presenta criterios para la evaluación de la relación docencia-servicio, que se genera en el desarrollo de la interacción del componente de “prácticas formativas” de los programas y procesos educativos del personal de salud que se llevan a cabo en las instituciones prestadoras de servicios de salud.

La aplicación de estos criterios conforma un “Modelo de Evaluación de la Relación Docencia-Servicio”, cuyos fundamentos y componentes se expresan en los Convenios interinstitucionales correspondientes, sobre los cuales debe emitir concepto el Consejo Nacional para el Desarrollo de los Recursos Humanos en Salud, de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 247 de la Ley 100 de 1993.

El contenido de los criterios anotados responde tanto al estándar once (11) del Modelo del Consejo Nacional de Acreditación, como a los indicadores propuestos por el Modelo de Autoevaluación y Autorregulación para programas de Educación Superior en el área de la Salud elaborado, para el Ministerio de Salud, por la Unión temporal liderada por Ascofame en 2001. Este último modelo es consistente con el anterior y en consecuencia ha sido acogido por el Consejo Nacional de Acreditación (CNA) para la evaluación de los programas educativos de la salud, con base en los resultados de la cual se otorga el registro calificado.

El comprender claramente lo anterior es esencial para entender la racionalidad y la naturaleza y alcances del proceso de la evaluación de la relación docencia-servicio y, por ende, para reconocer la importancia del Modelo que aquí se presenta, el cual no duplica los contenidos de los Modelos antes enunciados, sino que focaliza y amplía el análisis en aspectos que en ellos se considera de manera genérica, pero que dadas sus

implicaciones, críticas en los procesos, educativo y de atención de la salud, requieren mayor profundidad de revisión y verificación.

En esa perspectiva los componentes del Modelo que aquí se presenta reconocen y destacan la característica central de proceso integral, inherente a la relación docencia-servicio, la cual conforma la base política y conceptual de la ecuación "formación-trabajo-empleo", en los sistemas de servicios de salud contemporáneos.

Esta concepción supera y actualiza, el tradicional dualismo "docente-asistencial" que en los servicios de salud del País, al igual que en otros medios y latitudes, ha estimulado y propiciado un paralelismo de funciones y de acciones, con resultados altamente inconvenientes, para el desarrollo con calidad, tanto de los programas educativos como de las acciones de atención de la salud.

A partir de esa concepción integral, el Modelo de evaluación de la relación docencia-servicio identifica y precisa requerimientos básicos de calidad, estándares o criterios de evaluación, a los cuales deben responder tanto la misma relación interinstitucional, como los escenarios de los servicios de salud en los cuales se desarrollan las "prácticas formativas", de los diferentes programas educativos del personal de salud.

Estos requerimientos, es importante señalar de inicio, son esenciales en la relación docencia-servicio y se originan en la necesidad de definir parámetros que orienten la acción de las instituciones, educativas y de atención de la salud, para actuar, con calidad, en función de programas de formación de personal cuyos objetivos, en consecuencia, deben ser comunes y compartidos.

Desde esa perspectiva estos requerimientos son complementarios o adicionales a aquellos que, en cumplimiento de la normatividad que les corresponde, deben satisfacer las instituciones educativas y de prestación de servicios, para ser idóneas y, en consecuencia, poder operar en sus respectivos campos.

Así, los criterios de evaluación básicos de calidad de la relación Docencia-Servicio y de los escenarios de prácticas formativas a que esta da lugar, como se indica en la gráfica No 1, representan una nueva idoneidad, específica para el desarrollo del componente de "prácticas formativas", que se debe construir en forma conjunta por las instituciones educativas y de atención de la salud que participan en dicha relación.

Esos Criterios de evaluación corresponden entonces, a propósitos y objetivos de un comportamiento institucional, que se deben orientar al establecimiento y de desarrollo de una alianza para la realización conjunta de las "prácticas formativas" que hacen parte de los programas educativos del personal de salud.

Gráfico No. 1  
**Relación Docencia - Servicio**



Esta alianza se debe fundamentar en una concepción compartida de la naturaleza, alcances y requerimientos de la relación docencia-servicio, que expresa tanto responsabilidades sociales como objetivos, que son comunes a ambas instituciones, educativas y de prestación de servicios de salud.

La aceptación de este conjunto de responsabilidades comunes ante la sociedad lleva consigo la renovación de las bases políticas y conceptuales de sus inter-relaciones. La voluntad de hacer viable el cumplimiento de ellas, por otra parte, se debe concretar en "acuerdos institucionales", que precisen compromisos y acciones, para generar condiciones de organización y de operación, que, acordes con la especificidad de los programas, sean propicias y respondan a las necesidades de dichos cometidos.

La contribución compartida al bienestar de la población, al mejoramiento de la calidad de vida y al desarrollo humano, son ciertamente bases más sólidas para sus-

tentar y estructurar las relaciones de docencia-servicio, que las acciones, importantes pero paralelas e inarticuladas, que se dan en el marco de la falsa dicotomía de la integración docente asistencial.

En este contexto, como se ha indicado, los criterios de evaluación que se presentan se centran en las condiciones que se requiere generar para el desarrollo de las "prácticas formativas" que, en la mayoría de los programas de formación del personal de salud son un componente esencial que, usualmente, supera el sesenta por ciento de los contenidos de dichos programas.

En ese marco, los criterios de Evaluación de la Relación Docencia-Servicio, entran a formar parte de las estrategias para el aseguramiento de la calidad que se desarrollan actualmente en los sectores de educación y de salud en el País. En tal sentido, la adopción de este Modelo de evaluación de esa Relación, por el Consejo Nacional para el Desarrollo de los Recursos Humanos en Salud Docencia-Servicio expresa la acción conjunta, con dichos propósitos, de los Ministerios de Educación y de Protección Social, que conforman dicho Consejo.

## 1. MARCO DE REFERENCIA

El marco general de referencia en el cual se han conceptualizado y se han diseñado estos criterios de evaluación reconoce cinco grandes áreas de interés, en relación con las cuales se revisaron y, en cuanto procede, se tomaron en consideración diversos componentes técnicos y de legislación pertinente, que es útil destacar.

En primer lugar se encuentran los antecedentes e influencias en la educación del personal de salud, que se hicieron presentes en el País, en especial en la segunda mitad del siglo pasado. En este sentido es importante recordar que antes del final de la segunda guerra mundial, las influencias en la educación del personal de salud, en particular en la formación de los médicos, procedieron primordialmente de los países europeos en donde la educación de dicho personal no ha estado disociada de la prestación de servicios de salud. De hecho la mayoría de las escuelas de medicina tuvieron su origen en los hospitales para luego vincularse a las universidades.

A partir de los años cincuenta, cuando se hicieron presentes en el contexto de América Latina y en Colombia por consiguiente, nuevas tendencias fundamentadas en las orientaciones surgidas en Norte América del Informe Flexner<sup>2</sup>. La interpretación, no siempre feliz, de las líneas innovadoras de pensamiento académico emanadas de dicho documento, tuvieron un impacto importante en la estructura de los

---

<sup>2</sup> Flexner A. Medical Education in the United States and Canadá. A Report to the Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching. Bulletin Number Four (1910)The Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching New York ,1910. Este Informe tuvo gran influencia en los cambios de la educación médica, la cual a su vez ha influido de manera significativa en la educación de otros trabajadores de los servicios de salud. Es importante sin embargo anotar que estas influencias se dieron cuatro décadas después de publicado el informe y en un medio cuyas características, sociales, económicas y culturales, eran muy diferentes a las del contexto en el cual se originó. Esto no invalida los efectos positivos que se hayan producido.

hospitales afiliados o asociados a las Escuelas de Medicina y secundariamente a otras entidades educativas del área de la salud.

Las exigencias, y también las dificultades, surgidas de la incorporación de la dedicación de medios tiempos y tiempos completos para la educación, en algunos casos reales, pero en la mayoría de situaciones surgidas de una falsa concepción de academicismo, condujeron al "injerto", en los hospitales "utilizados" para la docencia, de una estructura académica paralela, y en ocasiones antagónica, a la de prestación de servicios, lo cual dio origen a una inapropiada disociación de funciones que progresivamente se fue consolidando como una característica de identidad institucional.

En buena parte esos antecedentes contribuyen a explicar la dicotomía y el paralelismo de funciones, asistenciales y académicas, y sus implicaciones en la organización de las instituciones de prestación de servicios, en particular hospitales, que por varias décadas han prevalecido, en nuestro medio, como una de las determinantes conceptuales y prácticas, dominantes en la interacción de instituciones educativas y de atención de la salud.

En segundo lugar se deben mencionar los cambios en el contexto, político y económico del País, que se inician a partir de la adopción, en 1991, de una nueva Constitución Política Nacional, y las implicaciones de esos cambios en las formas de organización y funcionamiento institucional de los sectores sociales. En este caso particular, educación y salud.

En el nuevo contexto, constitucional y legislativo, las acciones sectoriales respectivas adquieren el carácter de servicios públicos cuya accesibilidad y calidad se deben garantizar para toda la población, teniendo en cuenta la característica de la composición y la ejecución mixta, público-privada, que se reconoce a estos sectores dentro de la concepción de mercado.

Como uno de los efectos de estos cambios de contexto, político e institucional, con un gran impacto en las relaciones entre instituciones de prestación de servicios y entidades educativas, se destaca el incremento, no previsto e infortunadamente incontrolado, de instituciones y programas de educación en el área de la salud, que se generó a partir de la expedición de la Ley 30 de 1992. La proliferación explosiva de iniciativas en uno y otro campo, ha generado enormes exigencias en materia de nuevos "campos de práctica", imposibles de satisfacer en las realidades, tanto regionales como nacionales.<sup>3</sup>

3 En 1999, el análisis de la oferta educativa mostró la existencia de 1709 programas en el área de la salud, de los cuales 586 correspondían a educación no formal y los 1123 restantes a educación formal. Para información amplia sobre el estado de la oferta educativa en Salud, se sugiere revisar la publicación Ministerio de Salud. Programa de Apoyo a la Reforma de Salud, Proyecto "Apoyo a la Acreditación en el Área de la Salud: Oferta, Evaluación y Acreditación de su calidad" Las posibilidades de una Acreditación Especializada; Unión Temporal Ascofame, Assalud, Aupha, CES, Volumen I, Bogotá D.C. 2000.

Las líneas de acción que se han adoptado para responder a estos requerimientos desbordados, y en gran medida ignorados, lejos de constituir soluciones apropiadas para las exigencias que surgen de los nuevos escenarios educacionales, mas bien han contribuido, en su mayoría, a profundizar y diversificar los problemas existentes.

Esta situación se refleja inequívocamente en la comercialización que se observa en la realización de los convenios institucionales para acordar "campos de práctica", la cual lleva consigo indudables distorsiones de los procesos formativos y de prestación de servicios cuya calidad, en el sentir de los propios actores en el proceso, se presume afectada por estos fenómenos, pero sin que se haya establecido todavía la verdadera magnitud y consecuencias de su deterioro.

El cuadro anterior se torna aún más complejo como resultado de los cambios en las modalidades de contratación del personal, que incide en su sentido de pertenencia institucional y en su disposición para aceptar responsabilidades, tanto en las entidades educativas como en las prestadoras de servicios de salud.

La observación de estas situaciones, que en buena medida se derivan de los cambios surgidos de la interpretación, con frecuencia no afortunadas, de los nuevos textos y disposiciones constitucionales, hacen evidente la necesidad de revisar y actualizar las bases conceptuales y los elementos normativos que deben regular, en el nuevo contexto político y social, las relaciones entre la educación y la atención de la salud, campo en el cual es necesario rescatar y priorizar el interés colectivo, de la sociedad, en frente de las conveniencias institucionales o de grupo.

En concordancia con lo anterior, el tercer conjunto de elementos en el marco de referencia conceptual definido para el diseño y la elaboración del Modelo de Evaluación de la Relación Docencia-Servicio está conformado por la revisión de la legislación y las disposiciones normativas que, en lo pertinente, desarrollan los mandatos de la Constitución de 1991.

Así, en una primera instancia y en relación con políticas educativas y de prestación de servicios, respecto a los temas motivo de análisis, se revisaron las disposiciones pertinentes de la Ley 115 de 1994 (ley general de educación) y el Decreto 272 de 1998.

Con mayor especificidad, respecto a los temas motivo de análisis, la Ley 30 de 1992 que reglamenta la Educación Superior, la Ley 100 de 1993 que establece el Sistema General de Seguridad Social en Salud y en particular el Decreto 190 de 1996, que reglamenta los llamados "Convenios docente-asistenciales", constituyeron un conjunto de disposiciones básicas, de necesaria y juiciosa revisión en este trabajo.

Igualmente fueron sujeto de cuidadosa revisión los Criterios de evaluación de calidad que estableció inicialmente el Decreto 917 de 2001 y luego el Decreto 2566 de 2003,

como requisitos básicos para el registro calificado de los programas educativos de pregrado en el área de la salud, y el Decreto 1665 de 2002 con respecto a los programas de postgrado, así como el Decreto 2309 de 2002 que determina los Criterios de evaluación básicos de habilitación para las instituciones que prestan servicios de salud en el País.

El cuarto conjunto de elementos de referencia en este trabajo lo conforma el análisis del "Estado del arte", en el contexto nacional, respecto a requisitos básicos de calidad y procesos de acreditación en el sector educativo. En tal sentido se señalan los varios conjuntos documentales que, por su naturaleza, son de obligada referencia, en el País, para cualquier iniciativa de evaluación de calidad en materia de educación en al área de la salud;

- a) Las disposiciones que definen el Sistema Nacional de Acreditación para el sector de la educación, con sujeción a la Ley 30 de 1992, y el Modelo de Acreditación, de carácter voluntario, diseñado por el Consejo Nacional respectivo,
- b) Las normas y definiciones técnicas adoptadas por el anterior Consejo Nacional de Acreditación que por la legislación ya citada (ley 115 y decreto 272), fue encargado de elaborar los criterios y procedimientos para conceptuar sobre el cumplimiento de los requisitos establecidos para la aprobación de los programas de pregrado en salud.

En ejercicio de esas funciones el Consejo Nacional de Acreditación ha producido un conjunto de normas técnicas que son guías básicas de obligada consulta en estos procesos, las cuales han sido específicamente tomadas en consideración, en particular en cuanto a la estructura de los criterios de evaluación de la Relación docencia-servicio que se presenta.

- c) El Modelo de Autoevaluación y Autorregulación para Programas de Educación Superior del Area de la Salud", elaborado por el Proyecto "Apoyo a la Acreditación de Programas de Educación y Entrenamiento en Salud", del Programa de Apoyo a la Reforma en Salud<sup>4</sup>.

Ese Modelo, que fue oficialmente acogido por el Consejo Nacional de Acreditación, otorga especial atención a los escenarios de práctica, razón por la cual, tales postulados y señalamientos, en cuanto atañen a la relación interinstitucional, dentro del concepto "Docencia-Servicio", recibieron particular consideración en la definición de Aspectos a considerar (variables) y Criterios (estándares) de evaluación, para mantener la consistencia indispensable en los dos procesos de evaluación. Es importante recordar que la relación docencia-servicio se configura a partir de instituciones que ya cuentan con la certificación básica de funcionamiento correspondiente.

4 Proyecto realizado por Unión Temporal conformada por Ascofame, Assalud, Aupha y CES.



- d) Los hallazgos, resultados y recomendaciones pertinentes que presentan los informes de los proyectos "Estudio de oferta y demanda de Recursos Humanos en salud"; "Plan de Largo Plazo para el desarrollo de Recursos Humanos en Salud" y "Plan de Modernización de la Educación, Capacitación y Entrenamiento en Salud",<sup>5</sup> que fueron igualmente desarrollados por el Programa de Apoyo a la Reforma en salud.

Los estudios realizados por estos proyectos identificaron y analizaron importantes problemas y distorsiones en las relaciones de entidades educativas e instituciones de prestación de servicios que son altamente relevantes en el manejo de estos temas.

En particular, el último de los citados ("Plan de Modernización.....") profundizó en el análisis de estas relaciones y propuso modificaciones concretas de las normas y reglamentación respectivas, en particular el Decreto 190 de 1996.

- e) Por último, es importante destacar que en los ajustes finales del Modelo de Evaluación de la Relación Docencia-Servicio y por consiguiente en la preparación de esta versión del documento respectivo, se tomaron especialmente en cuenta los hallazgos y observaciones surgidos de la revisión de "convenios docente-asistenciales" que en su momento recibió para concepto, la Dirección General de Análisis y Política de Desarrollo de Recursos Humanos del Ministerio de la Protección Social.

El análisis de esos convenios permitió precisar restricciones y vacíos importantes, tanto de orden conceptual como operativo que deben ser subsanados. En consideración de las implicaciones que se derivan de esas restricciones y vacíos, para la calidad de los programas educativos y de atención de la salud, en el diseño final del Modelo se incorporaron "Aspectos a considerar" (variables) y "Criterios de evaluación" (estándares), que priorizan el análisis y la evaluación de aspectos críticos de la relación docencia-servicio.

## 2. PROCESO DE ELABORACIÓN DEL MODELO

En la elaboración de los criterios de Evaluación se señala en primer lugar un trabajo de revisión bibliográfica, tanto nacional como internacional, en el cual procede destacar el análisis en detalle de la legislación, las normas y los documentos técnicos nacionales antes citados.

<sup>5</sup> El Programa de Apoyo a la Reforma de Salud, del Ministerio del ramo, desarrolló cuatro Proyectos en el área de Recursos Humanos, dos en planificación y gestión (Estudio de Oferta y Demanda y Plan de Largo Plazo) y dos en educación del personal de salud (Apoyo a la Acreditación de Programas de Educación y Entrenamiento en Salud y Plan de Modernización de la Educación, Capacitación y Entrenamiento en Salud). En todos los cuatro proyectos se encuentra información relevante respecto a la necesidad de revisar las relaciones de instituciones educativas y de servicios de salud.

En el área internacional esta actividad se centró especialmente en la revisión de publicaciones recientes de la Organización Mundial de la Salud, la Federación Mundial de Educación Médica y el Consejo de Acreditación de Educación Graduada de los Estados Unidos, que se relacionan en la sección de bibliografía. Además se realizó un análisis de varios ejemplos de procesos de acreditación de programas en el área de la salud, que están reseñados en la publicación "Estudio Comparativo de las Experiencias Internacionales en Acreditación de Programas en el Área de Salud en Estados Unidos, Canadá, México y Argentina"<sup>6</sup>.

Otro conjunto importante de actividades en el proceso de construcción de los criterios de Evaluación, corresponde al trabajo realizado conjuntamente con los Miembros del Grupo Técnico de la nueva Dirección de Análisis y Políticas de Desarrollo de Recursos Humanos del Ministerio de la Protección Social. Estas actividades se centraron en la revisión de contenidos de los Convenios docente-asistenciales recibidos para concepto, para lo cual se diseñó un esquema metodológico y de manejo de la información.

En esa revisión, se buscó identificar y precisar aquellos aspectos en los cuales fuera evidente un mayor interés por parte de las instituciones involucradas en los convenios. Estos varios aspectos fueron analizados en detalle y en cuanto se consideró procedente, se les incorporó, en la conformación de "Aspectos a considerar" y "Criterios de evaluación", en las propuestas del Modelo.

Componentes importantes del proceso de elaboración de los criterios de Evaluación son igualmente, los eventos de validación del mismo, mediante "Prueba Piloto" y de concertación a través de la organización y reunión de un Grupo Focal, cuyo concurso fue especialmente significativo, así como la realización de un Seminario-taller, en el cual se analizaron y revisaron las propuestas correspondientes.

En orden cronológico, la primera de estas actividades fue la organización del Grupo Focal, interdisciplinario, integrado por expertos en formación de personal de salud y en gestión de servicios de salud.<sup>7</sup> Este Grupo Focal revisó la primera versión del documento que desarrolla los criterios de Evaluación y conceptuó sobre los contenidos del mismo.

Con las observaciones y sugerencias planteadas en la reunión del Grupo Focal, se preparó una segunda versión del documento, con base en la cual se programó la realización de una Prueba Piloto, que se llevó a cabo en visitas y entrevistas con directivos de una entidad educativa y varias instituciones de prestación de servicios, en la ciudad de Medellín.<sup>8</sup>

6 Corresponde al Volumen II de las publicaciones del Proyecto "Apoyo a la Acreditación de Programas de Educación y Entrenamiento en Salud" desarrollado por la Unión Temporal Ascofame, Assalud, AUPHA, CES.

7 Grupo Focal integrado por Docentes de Facultades de Medicina, Gerentes de hospitales, Consultora en Recursos Humanos de OPS/OMS en Colombia y Funcionarios Técnicos de la Dirección de Análisis y Políticas de desarrollo de Recursos Humanos del Ministerio de la Protección Social.

El análisis y elaboración de los resultados de la Prueba Piloto y la incorporación de las recomendaciones en el texto dio lugar a una tercera versión del documento en referencia. Esta nueva versión constituyó la base del trabajo de un Seminario-taller, convocado para concertar y validar aspectos conceptuales y elementos operativos para la elaboración de los criterios, así como algunos lineamientos para su implementación.

Este Seminario-taller se realizó en Bogotá, con la concurrencia de ochenta y cinco participantes, vinculados a instituciones educativas y de prestación de servicios, en diferentes regiones del País.<sup>9</sup>

Las observaciones y recomendaciones que fueron formuladas por los participantes en los ocho grupos de trabajo del taller realizado durante el seminario, se tomaron específica y cuidadosamente en cuenta en la preparación de una cuarta versión del documento, la cual fue finalmente revisada en reunión con los Directores y miembros del personal de las Direcciones Generales de Calidad y de Análisis y Políticas de desarrollo de Recursos Humanos del Ministerio de la Protección Social. Esta revisión condujo a la elaboración de la quinta versión, que fue finalmente presentada a consideración del Consejo Nacional para el Desarrollo de los Recursos Humanos en Salud. Las observaciones e indicaciones formuladas por el Consejo dieron lugar a una sexta versión del documento, con base en la cual se realizó la revisión editorial para preparación del presente texto.

### **3. CONTENIDOS Y ESTRUCTURA DE LOS CRITERIOS DE EVALUACIÓN**

En relación con los conceptos básicos que sustentan el modelo de evaluación de la Relación Docencia-Servicio y por ende los criterios de evaluación de los escenarios de las Prácticas Formativas que aquí se presentan, así como respecto a sus contenidos, elementos constitutivos y estructura, procede hacer las precisiones que se expresan a continuación.

Las necesidades de prácticas docentes en los procesos de educación de profesionales, técnicos y auxiliares que actúan en el sector salud, generan un área de interacción institucional, de entidades educativas y de prestación de servicios de salud, proclive a la generación de conflictos, bien sea por "fobia a lo asistencial" o por "recelo a lo académico", evidenciando, tanto en los cuerpos docentes de las entidades educati-

8 La metodología y resultados de esta Prueba Piloto se encuentran en el Documento "Modelo de Evaluación de la Relación Docencia-Servicio- Prueba Piloto, Medellín, Febrero de 2003"

9 Documento "Seminario-taller para la revisión del Modelo de Evaluación de la Relación Docencia-Servicio, Bogotá, Abril de 2003" Participantes ochenta profesionales de diferentes disciplinas del área de la salud.

vas, como en el personal de las IPSs, una grave distorsión conceptual que separa y margina la formación de personal de salud del trabajo.

Esa situación, que por diversas razones, algunas históricas, tiende a prevalecer en el País, se ha tratado de subsanar mediante los enfoques de "integración docente-asistencial" que, por definición, mantienen la dicotomía de funciones e inducen esquemas de organización paralela al interior de las instituciones de prestación de servicios, con efectos adversos en la calidad de la atención de salud y de los programas formativos.

Las experiencias de otros países y también algunas del orden nacional, demuestran que la solución de estos problemas exige revisar y replantear los fundamentos de esta interacción institucional, a partir de una conceptualización de la relación "docencia-servicio" como un campo de acción integral para el desarrollo de personal de salud y la prestación de servicios, que se origina y se debe sustentar en compromisos y responsabilidades, conjuntamente establecidos por las instituciones participantes en esa relación.

Dentro de esa orientación, la construcción del Modelo y la definición de los criterios de Evaluación que se presentan, reconoce y entiende la relación docencia-servicio como el resultado de acuerdos entre instituciones, que han cumplido los requisitos básicos de calidad respectivos, determinados en el sector educativo (Decreto 917 de 2001) y en los servicios de salud (Decreto 2566 de 2003), para realizar conjuntamente programas y actividades educativas que exigen requisitos adicionales de calidad, tanto en uno como en el otro campo.

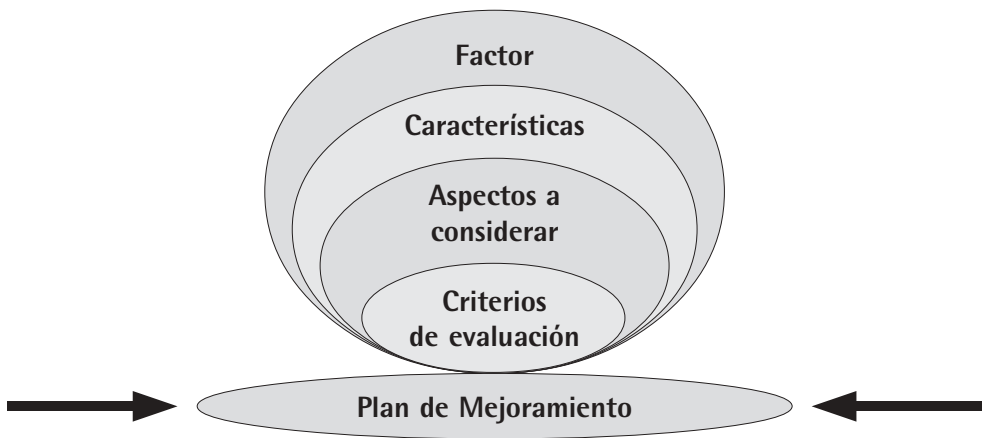
La evaluación de la Relación Docencia-Servicio se plantea entonces a partir de acuerdos institucionales y Criterios de evaluación básicos de calidad que se deben satisfacer en las "prácticas formativas" y, en consecuencia, en los conjuntos de servicios de salud en los cuales se lleven a cabo dichas prácticas, como parte de los programas de educación del personal de salud, cuyo desarrollo conjunto ha sido motivo de acuerdo.

Estos atributos de la relación docencia-servicio orientan la identificación de los elementos constitutivos de los criterios de evaluación, en la definición de cuyos contenidos una consideración básica ha sido asegurar la compatibilidad indispensable con los componentes que en su momento fueron definidos, en sus respectivos esquemas de evaluación y acreditación, tanto para el Modelo del Consejo Nacional de Acreditación, como para el Modelo de Autoevaluación y Autorregulación para Programas de Educación Superior del Área de la Salud, elaborado por el Proyecto respectivo de Recursos Humanos del Programa de Apoyo a la Reforma.

En ambos casos esos esquemas siguen tendencias reconocidas, y en gran medida generalizadas, en los movimientos y ámbitos internacionales, para el desarrollo de esas actividades. Esa circunstancia ha sido igualmente tomada en consideración en la elaboración de este trabajo.

Consistente con lo anterior, la estructura del Modelo que se presenta se configura alrededor de Factores, Características, Aspectos a considerar y criterios de evaluación.

Gráfico No. 2  
**Estructura de los criterios de Evaluación  
de la Relación Docencia-Servicio**



Para efectos de la comprensión del Modelo, por estas designaciones se entiende:

**Factores:** son Áreas o campos en los cuales se expresa la relación docencia-servicio.

**Características:** son sub-áreas o aspectos específicos de un área, el análisis de cuyo cumplimiento permite un juicio sobre la calidad del desempeño de la relación docencia-servicio, en un aspecto determinado.

**Aspectos a considerar:** son la expresión de atributos de las características en diferentes aspectos de la relación docencia-servicio que es sujeto de evaluación.

**Criterios de evaluación:** expresan el cumplimiento de los requerimientos de calidad en la relación docencia-servicio y en los escenarios para el desarrollo de las Práctic-

tivas Formativas; no son específicos para un “aspectos a considerar” o variable determinada dentro de la característica, sino que tienen un valor globalizante y representan logros del conjunto relacionado con esta.

Los Factores, Características, Aspectos a considerar y Criterios de evaluación que conforman el Modelo hacen relación a aspectos inherentes a: **Política Institucional** (Factor I), **Actores en el proceso** (Factor II), **Campo de actuación** (Factor III), **Condiciones necesarias** (Factor IV) y **Relación con el entorno** (Factor V).

Los criterios de evaluación que se proponen, que son sujeto primordial de la verificación en el proceso de evaluación, son todos importantes, pero dada la heterogeneidad de los programas educativos, de los escenarios de servicios en los cuales se aplican y de la diversidad de competencias que deben desarrollar los estudiantes, no siempre pueden tener el mismo peso específico en la obtención de la calidad, por lo cual deben ser analizados individualmente en cada contexto.

No obstante, algunos de estos criterios de evaluación tienen especial significación en la relación docencia-servicio en todas las situaciones y adquieren por tanto un carácter crítico. Corresponde a los Evaluadores Externos: “Pares Académicos”, determinar en cada caso su valor o peso específico para el resultado final de la evaluación.

## ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DE LOS CRITERIOS DE EVALUACIÓN DE LA RELACIÓN DOCENCIA-SERVICIO.

En esta segunda parte del Capítulo se presentan los elementos constitutivos del Modelo de evaluación y se analizan sus interrelaciones. Es importante destacar que el diseño está basado en un enfoque sistémico, y dentro de ese esquema, las revisiones realizadas en los eventos de validación y concertación, permitieron precisar y consolidar la composición que se presenta en el siguiente cuadro.<sup>10</sup>

### Relación esquemática de Elementos constitutivos del Modelo de Evaluación de la Relación Docencia-Servicio

FACTORES	CARACTERÍSTICAS	ASPECTOS A CONSIDERAR	CRITERIOS A EVALUAR
I Definición de Relación Docencia-Servicio	Tres (3)	Nueve (9)	Nueve (9)
II Estudiantes y Docentes en prácticas formativas	Tres (3)	Once (11)	Doce (12)
III Procesos Académicos	Dos (2)	Nueve (9)	Once (11)
IV Organización, Administración y Recursos, en las Prácticas Formativas	Cinco (5)	Catorce (14)	Diecisiete (17)
V Prácticas Formativas y su relación con el entorno	Dos (2)	Cuatro (4)	Cuatro (4)
<b>TOTALES</b>	<b>Quince (15)</b>	<b>Cuarenta y siete (47)</b>	<b>Cincuenta y tres (53)</b>

<sup>10</sup> Es interesante anotar que el Modelo del Sistema Nacional de Acreditación considera 310 indicadores y el Modelo de Autoevaluación y Autoregulación para Programas de Educación Superior del Área de la Salud, desarrolla 210 indicadores. Para la Evaluación de Docencia-Servicio se ha logrado concentrar en 53 criterios con valor globalizante, lo cual busca facilitar su aplicación.

En la identificación de estos elementos, es importante insistir en el planteamiento inicial que destaca la Relación Docencia-Servicio como el sujeto de la evaluación.

Esta relación se establece entre instituciones educativas y de prestación de servicios, certificadas, en proceso avanzado de certificación o con autorización básica de funcionamiento en el sector educativo, en el primer caso y debidamente habilitadas en el segundo, en concordancia, en ambas situaciones, con las normas pertinentes.

## **FACTOR I : DEFINICIÓN DE LA RELACIÓN DOCENCIA SERVICIO**

Número	Características asociadas	Aspectos a considerar	Criterios de Evaluación
1	Objeto y alcance de la Relación Docencia- Servicio	Cinco (5)	Seis (6)
2	Objetivos de la Relación Docencia-Servicio	Dos (2)	Dos (2)
3	Legalización de los Acuerdos institucionales	Dos (2)	Uno (1)
Subtotal		Nueve (9)	Nueve (9)

### **CARACTERÍSTICA 1: OBJETO Y ALCANCE DE LA RELACIÓN DOCENCIA-SERVICIO**

#### **DESCRIPCIÓN**

La expresión del objeto de la relación docencia-servicio debe hacer explícito el compromiso de las instituciones participantes en la realización de las prácticas formativas, del o de los programas que conjuntamente se proponen desarrollar, así mismo debe hacer explícito el alcance de dicha relación, determinando el conjunto de criterios que sirvan de referencia fundamental sobre el futuro deseable y posible para la organización y gestión de los programas a desarrollar en un periodo definido.

#### **ASPECTOS A CONSIDERAR**

- Idoneidad básica de las instituciones educativas y prestadoras de servicios de salud para participar en la relación docencia-servicio.
- Compromisos explícitos relacionados con el desarrollo de los programas definidos y los criterios que orienten la organización y gestión de los mismos, en un periodo determinado.
- Viabilidad y posibilidad de cumplimiento del objeto de la relación docencia-servicio.
- Conocimiento y comprensión del objeto de la relación docencia-servicio, por parte de los diferentes actores que participan en el proceso.



- Diseño de un sistema de evaluación que permita conocer el cumplimiento del objeto de la relación docencia-servicio.

## CRITERIOS DE EVALUACIÓN

- 1.1. Existencia de las certificaciones de la institución educativa y de la habilitación de la Institución Prestadora de servicios, otorgadas por las autoridades competentes.
- 1.2. Comprobación de la especificidad del objeto de la relación docencia-servicio con respecto a los programas educativos que se propone ejecutar según los criterios adoptados para orientar su desarrollo.
- 1.3. Existencia de Instrumentos y mecanismos que permitan evaluar la concordancia entre el objeto de la relación docencia-servicio y los objetivos de los programas.
- 1.4. Opinión de los actores participantes sobre el alcance definido, el diseño y el desarrollo del plan de prácticas formativas.
- 1.5. Proporción de directivos, profesores, estudiantes y personal de las instituciones prestadoras de servicios, que conocen y comprenden los compromisos adquiridos en el objeto de la relación docencia - servicio
- 1.6. Existencia de procesos de seguimiento y control para verificar la viabilidad y/o el cumplimiento del objeto de la relación docencia-servicio.

## CARACTERÍSTICA 2: OBJETIVOS DE LA RELACIÓN DOCENCIA-SERVICIO.

### DESCRIPCIÓN

Los objetivos de la relación docencia-servicio deben expresar de manera concreta las actividades y metas de los programas a desarrollar. Los objetivos deben ser medibles en forma cuantitativa y/o cualitativa y deben orientar los planes y proyectos a realizar.

### ASPECTOS A CONSIDERAR

- Definición explícita de los objetivos de cada programa, expresados en actividades y metas concretas.
- Conocimiento y comprensión, por parte de los diferentes actores que participan en el proceso, de los objetivos, actividades, metas y requerimientos de los programas a desarrollar

## CRITERIOS DE EVALUACIÓN

- 2.1 Existencia de un plan de trabajo para concretar la realización de los programas propuestos, que incluya actividades y metas.

- 2.2 Proporción de directivos, profesores, estudiantes y personal de la institución prestadora de servicios, que conocen y comprenden los objetivos, alcances e implicaciones, para la relación docencia-servicio, de cada Programa a desarrollar.

### **CARACTERÍSTICA 3: LEGALIZACIÓN DE LOS ACUERDOS INSTITUCIONALES**

#### **DESCRIPCIÓN**

Los acuerdos que establezcan las instituciones deben ser claramente formalizados en un contrato o convenio.

#### **ASPECTOS A CONSIDERAR**

- Formalización de los acuerdos institucionales con sujeción a los parámetros de la legislación vigente en materia de contratación, incluyendo las pólizas de responsabilidad civil y otras, que amparan contingencias derivadas de las prácticas formativas.
- El convenio o contrato de la relación docencia-servicio enuncia los documentos de política institucional y de carácter técnico y operativo de los programas a desarrollar, que harán parte del mismo.

#### **CRITERIOS DE EVALUACIÓN**

- 3.1 Existencia del contrato o convenio, acorde con las disposiciones de la legislación vigente con respecto a contratación, incluyendo la afiliación de estudiantes al SGSSS, pólizas de responsabilidad civil y otras, establecidas por la ley, para amparar contingencias que se puedan presentar en las prácticas formativas, y los diferentes documentos de política institucional y de carácter técnico y operativo de los programas a desarrollar.

## **FACTOR II: ESTUDIANTES Y PROFESORES EN LAS PRÁCTICAS FORMATIVAS**

Número	Características asociadas	Aspectos a considerar	Criterios de Evaluación
4	Acceso de estudiantes a prácticas formativas	Cinco (5)	Cinco (5)
5	Docentes en las prácticas formativas	Cuatro (4)	Cinco (5)
6	Deberes y derechos de Profesores y Estudiantes	Dos (2)	Dos (2)
<b>Subtotal</b>		<b>Once (11)</b>	<b>Doce (12)</b>

## **CARACTERÍSTICA 4: ACCESO DE ESTUDIANTES A LAS PRÁCTICAS FORMATIVAS**

### **DESCRIPCIÓN**

El acceso de estudiantes a las prácticas formativas debe estar determinado por criterios que definan en cada programa educativo el número de estudiantes, considerando las exigencias y características de la calidad de la prestación de servicios, los derechos de los usuarios de dichos servicios y las competencias profesionales a desarrollar por los estudiantes.

### **ASPECTOS A CONSIDERAR**

- Determinación del número de estudiantes a ser admitidos en las prácticas formativas teniendo en cuenta la capacidad instalada, la cantidad, la variedad y la complejidad de los servicios prestados por la IPS.
- Determinación del número de estudiantes a ser admitidos en las prácticas formativas teniendo en cuenta el respeto a los derechos de los usuarios, la voluntad de los mismos y las demás normas pertinentes del sistema de garantía de calidad en la prestación de servicios.
- Determinación del número de estudiantes a ser admitidos en las prácticas formativas, en cada programa, teniendo en cuenta las exigencias y la especificidad requeridas para el desarrollo de competencias profesionales.
- Aplicación en todos los casos y de manera objetiva, de los criterios y mecanismos de admisión de estudiantes a las prácticas formativas.
- Revisión y actualización periódica definida, anual o bianual, de los criterios establecidos para la admisión de estudiantes a las prácticas formativas.

### **CRITERIOS DE EVALUACIÓN**

- 4.1. Existencia de criterios y mecanismos, definidos explícitamente para cada programa, que determinen el número de estudiantes que pueden ser admitidos a las prácticas formativas, teniendo en cuenta la capacidad instalada, la cantidad, la variedad y la complejidad de servicios.
- 4.2. Existencia de criterios y mecanismos, definidos explícitamente en cada programa, para determinar el número de estudiantes que pueden ser admitidos en las prácticas formativas, teniendo en cuenta, los derechos de los usuarios y la calidad de la prestación de servicios.
- 4.3. Existencia de criterios y mecanismos, definidos explícitamente en cada programa para determinar el número de estudiantes que pueden ser admitidos a las prácticas formativas teniendo en cuenta las competencias profesionales que deben desarrollar los estudiantes.

- 4.4. Número de estudiantes que se encuentren realizando las prácticas formativas en relación con los criterios definidos para la admisión de los mismos.
- 4.5. Frecuencia con la cual se realizan los análisis y la revisión de los criterios definidos para determinar el número de estudiantes que pueden ser admitidos en las prácticas formativas.

## **CARACTERÍSTICA 5: DOCENTES EN LAS PRÁCTICAS FORMATIVAS**

### **DESCRIPCIÓN**

Los docentes en las practicas formativas, independiente de la modalidad de vinculación, deben ser los profesores de la entidad educativa y el personal de salud de la institución prestadora de servicios que participa en el programa respectivo, quienes además deben actuar en forma integrada en la prestación de servicios y en los programas académicos.

### **ASPECTOS A CONSIDERAR**

- Determinación de la calidad de los docentes, en cada conjunto de prácticas formativas, teniendo en cuenta las capacidades, los méritos, los valores humanos y científicos y las competencias pedagógicas, de lo(a)s candidato(a)s, en relación con los objetivos y requerimientos propios del programa a desarrollar.
- Definición e implementación, por parte de la institución educativa, de un programa de capacitación y certificación como docentes para el personal de la IPS que cumpla dicha función
- Determinación del número y la dedicación de los docentes, para el desarrollo de las prácticas formativas, teniendo en cuenta la cantidad y variedad de la demanda de servicios, el número de estudiantes y las competencias profesionales a ser desarrolladas por estos.
- Determinación de criterios para la contratación, remuneración y/o incentivos de los docentes que participan de las prácticas formativas.

### **CRITERIOS DE EVALUACIÓN**

- 5.1 Existencia de políticas y de criterios de calidad para la selección y designación de los docentes en cada conjunto de practicas formativas, teniendo en cuenta los criterios establecidos para tal fin.
- 5.2 Existencia de Hojas de vida de los docentes, acordes con los criterios definidos para el cumplimiento de los objetivos, las actividades y las metas de las prácticas formativas a desarrollar.
- 5.3 Certificados que demuestran el reconocimiento académico al personal de la IPS que cumple funciones docentes y la remuneración e incentivos establecidos para los docentes.

- 5.4 Número, categoría y dedicación de los docentes, en relación con los criterios definidos para tal fin.
- 5.5 Comprobación de las obligaciones docentes y de la prestación de servicios, especificadas en los contratos de trabajo del personal de la entidad educativa y de la IPS.

## **CARACTERÍSTICA 6: DEBERES Y DERECHOS DE PROFESORES Y ESTUDIANTES**

### **DESCRIPCIÓN**

Los deberes, derechos y reglamento disciplinario que aplica a estudiantes, docentes y personal de salud, que intervienen en las prácticas formativas, se deben expresar en normas y procedimientos claramente definidos y difundidos.

### **ASPECTOS A CONSIDERAR**

- Reglamento que define los derechos y deberes de los estudiantes y docentes que participan en las prácticas formativas, incluyendo la especificación de políticas de bienestar y del régimen disciplinario que aplica a ellos en el marco de las prácticas formativas.
- Conocimiento y comprensión, por los diferentes actores que participan en las prácticas formativas, del reglamento de estudiantes y docentes y del régimen disciplinario que aplica a cada uno de ellos.

### **CRITERIOS DE EVALUACIÓN**

- 6.1 Existencia de documento que exprese los derechos y deberes de estudiantes, docentes y personal de salud de la IPS, incluyendo políticas de bienestar y el régimen disciplinario que aplica a estos diferentes actores, en el contexto de las prácticas formativas.
- 6.2 Proporción de docentes, estudiantes y personal de salud, participantes en las prácticas formativas, que conocen y comprenden el reglamento para estudiantes, docentes y personal de salud, las políticas de bienestar y el régimen disciplinario correspondiente.

## **FACTOR III: PROCESOS ACADÉMICOS**

Número	Características asociadas	Aspectos a considerar	Criterios de Evaluación
7	Plan de aprendizaje en las practicas formativas	Cinco (5)	Siete (7)
8	Enfoques y/o metodologías de aprendizaje	Cuatro (4)	Cuatro (4)
<b>Subtotal</b>		<b>Nueve (9)</b>	<b>Once (11)</b>

## CARACTERÍSTICA 7: PLAN DE APRENDIZAJE EN LAS PRÁCTICAS FORMATIVAS

### DESCRIPCION

La definición de los contenidos de las prácticas formativas de los programas a desarrollar debe ser consistente con los objetivos educacionales y las competencias profesionales a adquirir por los estudiantes.

### ASPECTOS A CONSIDERAR

- Definición de un plan de prácticas formativas elaborado conjuntamente por la entidad educativa y la institución prestadora de servicios, que incluya la determinación de parámetros relacionados con la duración, la intensidad horaria, y la programación para la ejecución de las prácticas formativas
- Definición de criterios para estimular la investigación, relacionada con el plan de aprendizaje a desarrollar en las prácticas formativas.
- Adopción de guías, protocolos de manejo, procedimientos (técnico-científicos y administrativos) existentes en la institución prestadora de servicios y formulación de propuestas de mejoramiento
- Definición de la delegación progresiva de responsabilidades de atención a los estudiantes, acorde con las competencias profesionales a desarrollar según el plan de aprendizaje definido.
- Definición de procesos y procedimientos de evaluación, para las prácticas formativas, en relación con las responsabilidades y compromisos establecidos en el plan de aprendizaje y en concordancia con el modelo pedagógico.

### CRITERIOS DE EVALUACION

- 7.1. Pertinencia del plan de prácticas formativas respecto a las competencias profesionales a desarrollar por los estudiantes, según la naturaleza profesional u ocupacional del Programa.
- 7.2. Porcentaje de cumplimiento de la programación de prácticas formativas establecida para el desarrollo de competencias profesionales previstas en el plan de aprendizaje.
- 7.3. Pertinencia de las investigaciones realizadas en relación con el plan de aprendizaje a desarrollar en las prácticas formativas.
- 7.4. Comprobación de la utilización, en las prácticas formativas, de las normas técnicas, protocolos y guías de atención establecidas en el sistema obligatorio de garantía de la calidad.
- 7.5. Existencia de planes de mejoramiento de normas técnicas, protocolos y guías de atención generadas como resultado de las prácticas formativas.

- 7.6. Existencia del Plan de delegación progresiva de responsabilidades al estudiante de acuerdo con las competencias profesionales a desarrollar e indicaciones para su aplicación.
- 7.7. Existencia de procesos de evaluación de las prácticas formativas en relación con las responsabilidades y compromisos establecidos en el plan de aprendizaje de los programas a desarrollar.

## **CARACTERÍSTICA 8: ENFOQUES Y / O METODOLOGÍAS DE APRENDIZAJE**

### **DESCRIPCIÓN**

Los enfoques de aprendizaje en las prácticas formativas deben ser coherentes con la naturaleza y el carácter específico de(l) o los programa(s) educativo(s) y con los criterios adoptados para el desarrollo del plan de estudios.

### **ASPECTOS A CONSIDERAR**

- Correlación de los enfoques de aprendizaje con el carácter específico del programa, con el número de estudiantes en las prácticas formativas y con el respeto a los derechos de los usuarios de los servicios de salud.
- Compatibilidad de las técnicas y procedimientos de aprendizaje utilizados en las prácticas formativas, con las normas vigentes del sistema obligatorio de calidad en la prestación de servicios (guías, protocolos, pautas y normas técnico-científicas).
- Definición de políticas y estrategias que reconozcan los enfoques de diferentes disciplinas que requiere una situación de salud dada, que permitan además la integración en las prácticas formativas, de los componentes básico-clínico, práctico, psico-social y humanístico, inherentes a las situaciones y problemas de salud.
- Determinación de espacios académicos, biblioteca real y/o virtual y de prestación de servicios, para las prácticas formativas, apropiados para el abordaje y solución interdisciplinarios de las situaciones y problemas de salud.

### **CRITERIOS DE EVALUACIÓN**

- 8.1 Opinión de estudiantes y usuarios de los servicios, sobre las metodologías utilizadas para el desarrollo de las prácticas formativas.
- 8.2 Opinión de profesores respecto a la compatibilidad de las normas, guías y protocolos de atención, definidos en el sistema obligatorio de garantía de calidad y las técnicas de aprendizaje.
- 8.3. Existencia y pertinencia de unidades académicas interdisciplinarias para el manejo de necesidades y problemas de salud, en el desarrollo de las prácticas formativas.

- 8.4. Existencia de espacios académicos y de prestación de servicios, para las prácticas formativas, apropiados para el abordaje y solución interdisciplinarios de las situaciones y problemas de salud.

## **FACTOR IV: ORGANIZACIÓN, ADMINISTRACIÓN Y RECURSOS PARA LAS PRÁCTICAS FORMATIVAS**

Número	Características asociadas	Aspectos a considerar	Criterios de Evaluación
9	Estructura organizacional de la Relación Docencia-Servicio	Cuatro (4)	Cuatro (4)
10	Procesos y procedimientos administrativos	Tres (2)	Tres (3)
11	Sistema de información y comunicación	Tres (3)	Cuatro (4)
12	Infraestructura física para la docencia-servicio	Dos (2)	Dos (2)
13	Recursos financieros para el funcionamiento de la Relación docencia-servicio	Tres (3)	Cuatro (4)
<b>Subtotal</b>		<b>Catorce (14)</b>	<b>Diesiete(17)</b>

### **CARACTERÍSTICA 9: ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LA RELACIÓN DOCENCIA-SERVICIO**

#### **DESCRIPCIÓN**

La relación docencia-servicio requiere una estructura organizacional definida, que debe responder por la dirección, la planeación, la ejecución, el seguimiento, la evaluación y la retroalimentación, de las actividades que se derivan de los acuerdos entre las instituciones que participan en dicha relación docencia-servicio.

#### **ASPECTOS A CONSIDERAR**

- Conformación del equipo directivo de la relación docencia-servicio, incluyendo la determinación de instancias de coordinación.
- Definición de las atribuciones, las funciones y las responsabilidades del equipo de dirección de la relación docencia-servicio.
- Determinación de criterios para definir el número, calidades y tiempo de dedicación del personal que se requiere para la realización de las actividades de atención de salud, docentes y administrativas, a desarrollar en la relación docencia-servicio.



- Conocimiento y comprensión de la estructura organizacional existente para el funcionamiento del componente de prácticas formativas de los programas académicos y de las actividades de atención de salud a desarrollar, por parte de los diferentes actores que participan en la relación docencia-servicio.

## CRITERIOS DE EVALUACIÓN

- 9.1 Conformación del equipo de dirección de la relación docencia-servicio, incluyendo las instancias y mecanismos de coordinación, en los cuales estén efectivamente representados los actores que participan en dicha relación.
- 9.2 Existencia de atribuciones, funciones y responsabilidades del equipo de dirección, coherentes con los acuerdos institucionales que definen la relación docencia-servicio y comprobación del cumplimiento de las mismas.
- 9.3 Opinión de directivos, profesores, estudiantes y usuarios, sobre la cultura organizacional que se percibe en el ámbito de la relación docencia servicio
- 9.4 Proporción de directivos, docentes, estudiantes y personal de salud, que conocen y comprenden la estructura organizacional diseñada para el desarrollo de la relación docencia-servicio.

## CARACTERÍSTICA 10: PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS.

### DESCRIPCIÓN

En la relación docencia-servicio se debe establecer un conjunto de procesos y procedimientos administrativos que permitan una efectiva ejecución del objeto de la relación docencia-servicio.

### ASPECTOS A CONSIDERAR

- Definición de procesos y procedimientos para la administración de la relación docencia-servicio, así como para la administración del personal que interviene en esos procesos, de manera que sean compatibles con las exigencias y especificidad que requieren los programas correspondientes de prácticas formativas y de prestación de servicios.
- Conocimiento y comprensión de los procesos y procedimientos administrativos definidos en la relación docencia-servicio, por parte de todos los actores participantes.

## CRITERIOS DE EVALUACIÓN

- 10.1 Existencia de criterios, orientaciones y procedimientos de administración y de determinación de funciones y responsabilidades del personal que intervienen en los procesos de apoyo logístico.

- 10.2 Proporción de directivos, docentes y estudiantes que conocen y comprenden los procesos y procedimientos administrativos definidos.
- 10.3 Opinión de los directivos, docentes y estudiantes, en relación con la efectividad de los procedimientos administrativos propios de la relación docencia-servicio.

## **CARACTERÍSTICA 11: SISTEMA DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN.**

### **DESCRIPCIÓN**

En la realización de las prácticas formativas se debe desarrollar un sistema de información, veraz, ágil y oportuna, que permita la toma de decisiones. Igualmente se deben adoptar mecanismos para la producción, emisión y divulgación de la comunicación generada en la relación docencia-servicio.

### **ASPECTOS A CONSIDERAR**

- Definición de los mecanismos de recolección, sistematización, automatización y divulgación de la información requerida en los programas a desarrollar.
- Organización de archivos confiables, en los cuales se puedan consultar los registros de actividades, de estudiantes, de profesores y de personal de salud, involucrados en la realización de prácticas formativas de los programas académicos desarrollados.
- Definición de mecanismos para la operación de la comunicación, interna y externa, en la relación docencia-servicio.

### **CRITERIOS DE EVALUACIÓN**

- 11.1 Existencia de acuerdos institucionales para el manejo eficiente y específico de archivos de las prácticas formativas y de mecanismos de recolección, sistematización, automatización y divulgación de la información requerida en la relación docencia-servicio.
- 11.2 Opinión de los diferentes actores de las prácticas formativas sobre la veracidad, oportunidad y agilidad de la entrega de información.
- 11.3 Existencia de mecanismos para la producción, emisión y divulgación de la comunicación generada en la relación docencia-servicio.
- 11.4 Opinión de los diferentes actores que intervienen en la relación docencia-servicio, respecto a la comunicación interna y externa.

## **CARACTERÍSTICA 12: INFRAESTRUCTURA FÍSICA PARA LA RELACIÓN DOCENCIA-SERVICIO.**

### **DESCRIPCIÓN**

En la relación docencia-servicio se deben prever las necesidades y usos de la infraestructura física requerida para las prácticas formativas de los programas a desarrollar.

### **ASPECTOS A CONSIDERAR**

- Determinación de Planta física suficiente y adecuada para realizar las acciones de formación y de prestación de servicios, en desarrollo de los programas acordados.
- Definición de Políticas para el uso de la planta física, acordes con las necesidades de los programas a desarrollar.

### **CRITERIOS DE EVALUACIÓN**

- 12.1 Comprobación de la habilitación de la institución prestadora de servicios de salud e inspección de los espacios físicos adicionales necesarios para la docencia, según el número de estudiantes y las actividades de prácticas formativas.
- 12.2 Opinión de docentes y estudiantes sobre la consistencia y la coherencia del uso de los espacios físicos.

## **CARACTERÍSTICA 13: RECURSOS FINANCIEROS PARA EL FUNCIONAMIENTO DE LA RELACIÓN DOCENCIA-SERVICIO.**

### **DESCRIPCIÓN**

Los acuerdos institucionales deben garantizar los recursos financieros necesarios para ejecutar las actividades de los programas que se desarrollan en la relación docencia-servicio.

### **ASPECTOS A CONSIDERAR**

- Determinación de los recursos financieros necesarios para garantizar el desarrollo de los programas acordados.
- Definición de criterios para determinar las responsabilidades y compromisos de las instituciones en el orden financiero, para el desarrollo de los programas motivo de la relación docencia-servicio.
- Definición de políticas que orienten la elaboración y la ejecución del presupuesto de la relación docencia-servicio y adopción de criterios de eficiencia para la utilización de los recursos financieros asignados.

## CRITERIOS DE EVALUACIÓN

- 13.1 Existencia de información y análisis que determinen las necesidades de recursos financieros para el desarrollo de la relación docencia-servicio
- 13.2 Existencia de los acuerdos institucionales específicos, que deben garantizar los recursos financieros para el desarrollo de los programas.
- 13.3 Existencia de la asignación presupuestal y de la ejecución de los recursos comprometidos para el desarrollo de la relación docencia-servicio en cada entidad que participa en dicha relación.
- 13.4 Opinión del equipo de dirección de la relación docencia-servicio sobre la concordancia entre las asignaciones presupuestales y los requerimientos del desarrollo de los programas en ejecución.

## FACTOR V: PRÁCTICAS FORMATIVAS Y SU RELACION CON EL ENTORNO

Número	Características asociadas	Aspectos a considerar	Criterios de Evaluación
14	Reconocimiento del entorno	Dos (2)	Dos (2)
15	Efectos de las prácticas formativas en el entorno	Dos (2)	Dos (2)
<b>Subtotal</b>		<b>Cuatro (4)</b>	<b>Cuatro (4)</b>

### CARACTERÍSTICA 14: RECONOCIMIENTO DEL ENTORNO

#### DESCRIPCIÓN

El reconocimiento del contexto institucional, en aspectos político, social y económico, del (o de los) escenario(s) en donde se desarrolla el componente respectivo de los programas educativos, debe ser un requerimiento para la organización de las prácticas formativas.

#### ASPECTOS A CONSIDERAR

- Análisis de aspectos políticos, sociales y económicos del contexto institucional, en donde se desarrolla la relación docencia-servicio.
- Análisis de las respuestas del sistema de servicios de salud y su relación con los programas educativos para atender las necesidades y problemas de salud de la población respectiva.

## CRITERIOS DE EVALUACIÓN

- 14.1 Existencia de un documento actualizado sobre el reconocimiento del entorno en el cual se desarrollan las actividades de la institución prestadora de servicios. En donde se llevan a cabo las prácticas formativas
- 14.2 Existencia de documento que presente y analice las respuestas de los programas educativos y su relación con el sistema de servicios de salud para atender las necesidades de la población.

## CARACTERÍSTICA 15: EFECTOS DE LAS PRÁCTICAS FORMATIVAS EN EL ENTORNO

### DESCRIPCIÓN

Las políticas adoptadas conjuntamente por las instituciones que participan en la relación docencia-servicio y las actividades que de ellas se originan, deben determinar acciones que conduzcan a cambios en el entorno.

### ASPECTOS A CONSIDERAR

- Adopción de políticas que ejerzan una influencia en el medio donde se realizan las prácticas formativas.
- Revisión periódica, para actualización, de las políticas definidas respecto a los cambios en el entorno, relacionados con las prácticas formativas y para la comprobación de dichos cambios.

## CRITERIOS DE EVALUACIÓN

- 15.1 Evidencia documental de definiciones de política institucional relacionadas con las influencias de la relación docencia-servicio en el entorno y de las decisiones de actualización de dichas políticas para buscar sus mejores posibilidades de impacto en el entorno.
- 15.2 Comprobación de cambios en el entorno generados por actividades de las prácticas formativas, en un periodo definido, por cada uno de los programas desarrollados.

## BIBLIOGRAFÍA

- Decreto 917 de 2001, Requisitos básicos de calidad para instituciones y programas de educación en el área de la salud.
- Decreto 2309 de 2002, Habilitación de instituciones prestadoras de servicios de salud.
- Decreto 190 de 1996, Convenios docente-asistenciales.
- Ley 30 de 1992, Educación Superior.
- Ley 100 de 1993 Sistema integral de Seguridad Social - Sistema General de Seguridad Social en Salud.
- Ley 1215 Educación general.
- Inving J Lewis; Cecil G Sheps, M.D; The Sick Citadel, The American Academic Medical Center and the Public Interest; Oelgeschlager, Gunn & Hain, Publishers, Inc, Cambridge Massachusetts, 1983.
- Ministerio de Salud, Programa de Apoyo a la Reforma de Salud; Estudio comparativo de las experiencias internacionales en acreditación de programas en el área de la salud, en Estados Unidos, Canadá, México y Argentina. Unión Temporal Ascofame, Assalud, Aupha, CES. Volumen II, Abril 2002.
- Ministerio de Salud, Programa de Apoyo a la Reforma de Salud; Modelo de Autoevaluación y Autorregulación para Programas de Educación Superior del Área de la Salud; Unión Temporal Ascofame, Assalud, Aupha, CES. Volumen III, Abril 2002.
- Ministerio de Salud, Programa de Apoyo a la Reforma de Salud; Modelo de Autoevaluación y Autorregulación para Programas del Área de la Salud, Programas de Formación de Auxiliares de Salud, Educación no formal; Unión Temporal Ascofame, Assalud, Aupha, CES, Volumen V, Abril 2002.
- Ministerio de Salud, Programa de Apoyo a la Reforma de Salud; Documento 4 Recomendaciones para Criterios de evaluación de Acreditación de Centros de Formación: Un nuevo paradigma en la relación entre la formación y la prestación de servicios, Bogotá, Mayo de 2002.
- Ministerio de Salud, Foro Docencia Asistencia: La Educación en Salud en Colombia; Material compilado por: Asociación Colombiana de Facultades de Medicina-Ascofame; Bogotá, D.C. Marzo 2 y 3 de 1995. (Mimeografiado).
- Ruelas Enrique, El ciclo iterativo de la calidad educación-atención y estrategias de garantía de calidad de la educación médica, en Organización Panamericana de la Salud, Facultad de Medicina Universidad de la República; Encuentro Continental de Educación Medica, XVI Conferencia de ALAFEM, Punta del Este (Uruguay), octubre de 1994.
- World Federation for Medical Education, Basic Medical Education WFME Global Standards for Quality Improvement, WFME Office: University of Copenhagen, Denmark; 2003.
- World Health Organization; Human resources for health: developing policy options for change; Human resources and national health systems: shaping the agenda for action, Discussion Paper 1, Draft, Geneva, November 2002.

# CAPÍTULO SEGUNDO

## *“Modelo de Evaluación de la Relación Docencia-servicio: Criterios Básicos de Calidad para Centros de Prácticas Formativas”*

### *Instrumento No. 2*

#### **Instructivo para el Proceso de Autoevaluación de Centros de Prácticas Formativas\***

Bogotá, D.C. Diciembre de 2003

---

\* El texto original de este documento fue elaborado por Jorge Castellanos Robayo y Mery Barragán Avila, Consultores del Programa de Apoyo a la Reforma en Salud. En ese ejercicio para efectos de la necesaria coordinación de acciones, se tomó especialmente en cuenta el documento que presenta el “Modelo de Autoevaluación, Auto-regulación para Programas del Área de la Salud” (Ascofame, Aupha, Aa Salud, CES). La versión que aquí se presenta es el resultado de la revisión y ajustes realizados para adecuar la versión inicial a la función de Instrumento de apoyo para el proceso de Auto-evaluación por parte de las IPSs que participan en la Relación Docencia – Servicio.





# CONTENIDO

INTRODUCCIÓN .....	51
EL PROCESO DE AUTO-EVALUACIÓN .....	55
1. Organización del Proceso de auto-evaluación .....	55
1.1 Liderazgo del Grupo de dirección de la relación docencia-servicio .....	56
1.2 Organización y coordinación del Equipo evaluador .....	56
1.3 Comunicación y coordinación de acciones .....	57
2. Socialización del Proceso .....	57
2.1 Entrega oportuna del documento para revisión individual.....	58
2.2 Seminario-taller de socialización.....	58
3. La aplicación del Modelo.....	58
3.1 Plan y cronograma de trabajo .....	59
3.2 Fuentes e instrumentos para la recolección de la información .....	59
3.3 Diseño de instrumentos y metodología para su aplicación.....	61
3.4 Recolección, digitación, tabulación y conservación de la información.....	62
3.5 Consolidación y análisis de la información .....	62
3.6 Elaboración y presentación del Informe de auto-evaluación.....	63
4. Evaluación del Proceso .....	64
4.1 Retroalimentación .....	64
4.2 Acciones de Mejoramiento .....	64
4.3 Articulación con la planeación institucional .....	64
5. Resultado Final .....	65
INSTRUMENTOS Y FUENTES SUGERIDAS PARA LA EVALUACIÓN DE CRITERIOS ESTÁNDARES BÁSICOS DE CALIDAD .....	66



# INTRODUCCIÓN

La relación docencia-servicio, expresada en los convenios interinstitucionales respectivos, regidos por el Decreto 190 de 1996 y el artículo 247 de la Ley 100 de 1993, y por ende los escenarios de práctica en las instituciones que prestan servicios de salud, deben ser evaluados como parte del proceso general de evaluación de los programas de formación del personal de salud.

Por consiguiente, todas las actividades que se llevan a cabo para tal efecto, están normativamente articuladas con las que, en forma directa, realizaba el CNA para programas de pregrado y de la Comisión de Maestrías y Doctorados para postgrado, y que ahora ejecuta el Viceministerio de Educación Superior del Ministerio de Educación Nacional. Esas acciones tienen por objeto verificar el cumplimiento de requisitos y estándares básicos de calidad que permitan otorgar a los programas respectivos el Registro Calificado, el cual tiene carácter obligatorio, de acuerdo con lo dispuesto en los Decretos 2566 de 2003 (reemplazo del 917 de 2001) y 1665 de 2002.

En ese marco institucional y normativo, para apoyar el aseguramiento de la calidad de la Relación docencia-servicio y la evaluación consiguiente de los escenarios de práctica de los programas educativos del personal de salud, el Ministerio de la Protección Social ha preparado un conjunto de lineamientos y orientaciones contenidos en una serie de tres documentos, a saber:

- a) El "Modelo de evaluación de la relación Docencia - Servicio: Criterios básicos de calidad para Centros de Prácticas Formativas"<sup>11</sup>, aprobado por el Consejo Nacional para el desarrollo de los Recursos Humanos en Salud, mediante Acuerdo 003 de 2003,. Este documento, señalado como Instrumento No 1 de la serie, es la guía básica del proceso integral de evaluación de los escenarios académicos e institucionales en donde se desarrolla el componente de "prácticas formativas" de los programas de educación del personal de salud.

<sup>11</sup> Instrumento No. 1 de un conjunto de tres, según se indica en el texto, contiene las bases conceptuales y los componentes del Modelo, que desarrolla y profundiza los elementos pertinentes del Modelo de Autoevaluación y Autorregulación para programas de Educación Superior en el Área de Salud, acogido por el CNA para esos efectos.

- b) El "Instructivo para el proceso de auto evaluación de Centros de Prácticas Formativas", indicado como Instrumento No 2 de la serie, que desarrolla aspectos aplicativos del Modelo de evaluación de la Relación docencia-servicio y está orientado a apoyar las actividades correspondientes que deben realizar conjuntamente las instituciones que participan en la relación docencia-servicio.
- c) La "Guía para la verificación de Criterios (estándares) básicos de calidad en la Relación docencia-servicio, que tiene igualmente carácter operativo y está destinada a apoyar las actividades de los Evaluadores Externos (Pares académicos).

El proceso de evaluación de los escenarios seleccionados para las prácticas formativas se inicia formalmente con la auto-evaluación. En consecuencia, los principales destinatarios del documento que aquí se presenta, correspondiente al Instrumento No 2 en la serie, son las entidades que forman personal de salud y las instituciones prestadoras de servicios (IPS) que, con las anteriores, se comprometen conjuntamente en el desarrollo de programas educativos.

En consideración de lo anterior, el texto se ha preparado con la orientación de apoyar y facilitar el ejercicio de auto evaluación, que deben realizar las instituciones indicadas, como parte de las actividades necesarias para gestionar y obtener autorización formal para desarrollar el componente de "prácticas formativas" del (o los) programa(s) de formación de personal de salud que en conjunto buscan implementar.

La auto evaluación, según sean sus resultados y las necesidades que se detecten, debe culminar con la formulación de un Plan de Mejoramiento, cuya ejecución permitirá, a las instituciones participantes en la relación docencia-servicio, subsanar y corregir las deficiencias y vacíos evidenciados.

En el proceso general de evaluación, el paso siguiente es la verificación del cumplimiento de los criterios básicos de calidad o estándares, por parte de evaluadores externos (Pares académicos)<sup>12</sup>, cuyo informe se presenta al Consejo Nacional para el desarrollo de los Recursos Humanos en Salud. Este organismo, integrado por los Ministerios de Educación Nacional y de la Protección Social, emitirá concepto, favorable o no, según proceda, en relación con el convenio docencia-servicio y por ende sobre los respectivos escenarios de práctica.

El concepto del Consejo se incorpora a la documentación del programa educativo motivo de análisis, que luego hace tránsito por las unidades u organismos competen-

<sup>12</sup> El Ministerio de la Protección Social, como apoyo a la evaluación externa, ha elaborado igualmente el documento Guía para la verificación de Criterios de evaluación de Centros de Prácticas Formativas (instrumento No 3 en la serie), el cual se entrega a los Evaluadores Externos (Pares Académicos para orientar al realización de las visitas correspondientes.

tes del Ministerio de Educación Nacional, los cuales, previa la comprobación de cumplimiento de todos los requisitos, presentan dicha documentación al Despacho del Ministro de Educación, quien finalmente, mediante acto administrativo, otorga al programa el Registro Calificado.

La auto-evaluación de la relación docencia-servicio, para efectos de las prácticas formativas, debe permitir la identificación de las fortalezas y debilidades que en esta área pueda tener cada programa. En consecuencia, este ejercicio se debe convertir en una oportunidad de reconocimiento y análisis de la situación real en que se realizan o se deben desarrollar las prácticas formativas para garantizar calidad en la ejecución de las mismas.

La auto evaluación es entonces una oportunidad y un mecanismo valioso para estimular el mejoramiento de los escenarios y de los procesos que intervienen en las practicas formativas y para apoyar la introducción de ajustes y reformas, en unos y otros, tendientes a mantener la pertinencia y la actualización de este componente, muy importante, de los programas educativos.

En consecuencia, el informe en el cual se consignen los resultados de la auto evaluación, debe ser el punto de partida del proceso de mejoramiento anotado, pero a la vez constituye un insumo de primera línea en el momento de verificación de los estándares y criterios de evaluación por parte de los evaluadores externos (pares académicos).

Para facilitar su utilización este documento está organizado en dos secciones. En la primera parte se revisan aspectos relacionados con la organización del proceso de autoevaluación y su desarrollo. En la segunda se detallan los instrumentos y fuentes de información que se sugiere tomar en consideración en la aplicación de los criterios de evaluación que conforman el Modelo conceptual y técnico de la relación docencia-servicio.

Se espera que estas sugerencias sean útiles a los integrantes de los Grupos que lleven a cabo estos procesos, pero a la vez se llama su atención sobre el hecho de que estas orientaciones genéricas no son exhaustivas y por supuesto no pretenden reemplazar ni el conocimiento ni el buen juicio de quienes están directamente involucrados en una situación concreta y específica de autoevaluación.



## El Proceso de auto-evaluación

Esta sección presenta orientaciones de carácter general sobre la organización del proceso de auto evaluación en sus diversos componentes de: conformación de los grupos de trabajo, socialización, programación y realización de actividades. Se incluyen igualmente ejemplos de fuentes e instrumentos de información y sugerencias para la elaboración del informe, que como se ha indicado tiene gran importancia como insumo para la construcción del Plan de mejoramiento y como referencia fundamental para la fase siguiente de verificación de criterios y estándares de calidad en la evaluación externa.

### 1. Organización del Proceso de auto-evaluación

En la relación Docencia-Servicio la autoevaluación de los centros de práctica debe ser una actividad y un ejercicio permanentes. Solo así se logrará crear y consolidar una cultura de evaluación de la calidad como presupuesto básico para el mejoramiento de dicha relación. Este ejercicio de auto-análisis debe ser integral, con el doble propósito de mejorar la formación del personal, mediante el desarrollo apropiado de las prácticas formativas, y de garantizar calidad en la atención de salud.

La relación docencia-servicio requiere siempre un responsable de la dirección y coordinación de las actividades. Este responsable, bien sea Director o Grupo de dirección, según sean las circunstancias, debe asumir el liderazgo del proceso de autoevaluación y tiene el rol fundamental de propiciar la participación amplia de docentes y estudiantes por una parte y del personal de salud y administrativo de la institución prestadora de servicios por la otra.

La calidad de la relación docencia-servicio se evalúa con base en sus características, referidas o agrupadas según los factores, y de acuerdo con los criterios (estándares) que se describen en el documento que presenta el "Modelo de evaluación de la rela-

ción Docencia-Servicio: estándares básicos de calidad para Centros de Practica" (instrumento No 1). Por lo anterior, es esencial que quienes deban liderar el proceso de auto-evaluación de los centros de prácticas formativas, conozcan y comprendan el Modelo y se familiaricen plenamente con los criterios descritos en dicho documento.

Para el mejor desarrollo y éxito del proceso de auto-evaluación se recomienda especial atención a los siguientes aspectos:

### **1.1. Liderazgo en la Dirección de la relación docencia-servicio**

La Dirección de la relación docencia-servicio, Director o Grupo directivo según sea el caso, debe ser el líder natural del proceso de auto evaluación. Una de sus responsabilidades iniciales es el promover la participación y lograr el compromiso de las autoridades de las instituciones que actúan en la relación docencia-servicio con dicho proceso. Igualmente se requiere vincular a este a los docentes, estudiantes y personal de salud que intervienen en aspectos diversos de la relación docencia-servicio. Para este efecto, la Dirección de la Relación docencia-servicio debe adoptar líneas claras de información y realizar acciones que contribuyan a hacer explícitos, para todos los actores en el proceso, el propósito y los objetivos de la auto evaluación, en cuya ejecución es esencial que haya total claridad y transparencia, para crear un clima de confianza y de seguridad y evitar así malentendidos y conflictos.

La anterior es, sin duda, una tarea ardua, que demanda una considerable dedicación, pero que además exige un firme compromiso de las instituciones participantes, que deben respaldar plenamente a la Dirección de la relación docencia-servicio y apoyar financieramente tanto el proceso de auto evaluación como la implementación de las propuestas que resulten de este para mejorar la calidad de las actividades docentes y de prestación de servicios.

### **1.2. Organización y coordinación del equipo evaluador**

El desarrollo apropiado de este ejercicio de auto análisis requiere organizar específicamente un Grupo de evaluación, el cual será el encargado de programar las actividades, coordinar su ejecución y preparar los documentos correspondientes, incluido el informe final. Este Grupo de evaluación debe tener un Coordinador, responsable de la conducción del proceso.

En la conformación del Grupo de evaluación deben participar directivos y académicos con prestigio e influencia en las instituciones comprometidas en la relación docencia-servicio.

En caso de que el proceso cubra más de un programa, en ese Grupo debe haber representación de las diferentes unidades participantes en esos programas, para ga-



rantizar una apropiada identificación y diagnóstico de problemas, la construcción pertinente de soluciones y el diseño de estrategias efectivas para sustentar e introducir los cambios que se requieran para mejorar la calidad.

En casos especiales será necesaria la organización de grupos adicionales que apoyen los análisis en áreas o aspectos específicos. Estos grupos deberán ser conformados por docentes, estudiantes, personal de salud de la IPS y personal administrativo, a quienes se deberá dar orientación y asistencia técnica por parte del Grupo que conduce la evaluación.

### **1.3. Comunicación y coordinación de acciones**

El proceso de auto evaluación exige una amplia información de todos los actores y una sólida coordinación de las actividades. Esto requiere la apertura de suficientes espacios de comunicación e interacción, cuya coordinación diseño y organización son responsabilidades del Grupo de evaluación que conduce el proceso.

## **2. Socialización del proceso**

El objetivo principal de la socialización de este proceso de auto análisis debe ser el construir e institucionalizar una cultura de la auto evaluación. Para lograrlo es indispensable propiciar los espacios apropiados para estimular la reflexión, realizar diagnósticos compartidos e implementar, en forma conjunta, soluciones y recomendaciones surgidas de la revisión y el análisis colectivos.

El éxito de la auto evaluación, entre otros factores, esta ligado a la participación activa de todos los grupos de personal que actúan en las dos instituciones comprometidas en la relación docencia-servicio. Desde esta perspectiva es indispensable lograr una amplia información y comprensión de los diferentes aspectos y fases del proceso, en particular por parte de quienes están directamente involucrados en los grupos de conducción general y de trabajo en áreas o aspectos específicos del mismo.

Es esencial que estas personas, en especial académicos y directivos que lideran áreas principales de actividad, se familiaricen en detalle con el contenido del documento "Modelo de evaluación de la relación docencia-servicio: estándares de calidad para centros de práctica". Es recomendable además que estas personas reciban una capacitación apropiada en los procedimientos y técnicas de autoevaluación y específica en el manejo de los instrumentos que serán utilizados en el proceso.

En estas acciones de socialización del proceso de auto evaluación son especialmente útiles las siguientes acciones:

## 2.1. Entrega oportuna de documentos para revisión individual

Todos y cada uno de los actores que van a participar en la auto evaluación de la relación docencia-servicio deben recibir, con suficiente antelación, tanto el documento que presenta el Modelo, antes citado, como la documentación de apoyo que explica el proceso y las actividades a desarrollar.

Es indispensable que cada uno de los actores participantes en el proceso realice un trabajo individual previo de revisión y análisis de esta documentación.

## 2.2. Seminario-Taller de Socialización

Cumplida la fase de estudio individual de los documentos, es necesario realizar uno o varios encuentros de análisis colectivo mediante seminarios o talleres, en los cuales deben participar directivos, docentes, estudiantes y personal de atención de salud y administrativo de las instituciones involucradas en la relación docencia servicio.

Para que la realización de estos encuentros de análisis y reflexión colectiva, sea efectiva y genere buenos resultados, es importante tener en cuenta los siguientes aspectos:

- a) hacer una programación cuidadosa de estas actividades con el objeto de asegurar la participación de los diferentes grupos comprometidos en el proceso.
- b) propiciar y apoyar una revisión inicial de los varios componentes del Modelo, para facilitar la comprensión colectiva del mismo y de las ideas y conceptos básicos que lo sustentan, así como la intencionalidad de su aplicación.
- c) elaborar, para el propósito anterior, una guía de trabajo que permita concretar el significado, el alcance y las Inter-relaciones de los términos "factores, características y estándares o criterios de evaluación".
- d) revisar cada uno de los factores y sus componentes, de manera que se logre el conocimiento total del Modelo y se entienda su utilidad y requerimientos de aplicación, y
- e) precisar e indicar el derrotero de las actividades de auto-evaluación y en lo posible establecer colectivamente un esquema o agenda para su desarrollo.

## 3. La aplicación del Modelo

El tercer aspecto a considerar en esta revisión del proceso de auto-evaluación es propiamente la aplicación del Modelo. En esta fase proceden las siguientes recomendaciones de orden práctico.

### 3.1. Plan y cronograma de trabajo

El desarrollo ordenado del conjunto de acciones requeridas para la aplicación del Modelo de evaluación de la relación Docencia-Servicio hace necesario elaborar un plan de trabajo en el cual se detallen todas las actividades a ejecutar. Este plan que sirve de orientación para todo el proceso, debe ser elaborado en forma concertada con todos los actores involucrados en el mismo.

Un componente fundamental del plan de trabajo es el establecimiento de un cronograma en el cual se estipulen tanto las actividades y sus tiempos de ejecución, como una relación de responsables por la realización de esas actividades. A manera de ejemplo se presenta el siguiente esquema, que habrá de ser complementado de acuerdo con cada situación particular.

Figura No. 1  
**Cronograma de Actividades para la evaluación  
de la relación Docencia - Servicio**  
(Ejemplo)

ACTIVIDADES	MES 1				MES 2				MES 3				MES 4				MES 5				MES 6							
	SEMANA				SEMANA				SEMANA				SEMANA				SEMANA				SEMANA							
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Reunión inicial de ambientación con equipo directivo																												
Seminario- taller																												
Organización de equipos de trabajo																												
Estudio de propuestas, factores y sus componentes																												
Revisión y adecuación de instrumentos por fuente de información																												
Definición de metodologías por fuente de información																												
Aplicación de instrumentos																												
Sistematización y análisis de la información.																												
Resultado de la aplicación de instrumentos																												
Presentación de informes de aplicación de instrumentos																												
Análisis de información y elaboración de informes																												
Inicio de un proceso de autorregulación.																												

### 3.2. Fuentes e instrumentos para la recolección de la información

La buena recolección de información pertinente es fundamental para el análisis, y obviamente para el éxito de la auto evaluación. Esta es una tarea usualmente

dispendiosa pero que, dada su importancia, debe ser cuidadosa y sistemáticamente realizada.

En la segunda parte de este documento se presentan, organizados por características y en un formato de tablas, los enunciados de los criterios de evaluación (estándares), junto con posibles fuentes de información y también acciones e instrumentos que pueden ser utilizados para la aplicación del Modelo en desarrollo del proceso de autoevaluación.

En el diseño que se inserta en la Figura No. 2, se presenta un ejemplo de estas tablas, la explicación de cuya conformación y detalles se incluye a continuación.

Figura No. 2  
**Diseño básico de talleres**

ESTÁNDARES	Directivos del Programa	Docentes	Estudiantes	Personal de la IPS	Equipo Directivo	Otros	ACCIONES E INSTRUMENTOS SUGERIDOS PARA LA APLICACIÓN DEL MODELO
ENUNCIADO	D			D			ENUNCIADO

Para cada una de las características que se han determinado en la conformación del "Modelo de evaluación de la relación Docencia Servicio: estándares básicos de calidad para Centros de Practica", se ha elaborado una Tabla que presenta, en la primera columna, el enunciado de los estándares o criterios de evaluación que corresponden a cada característica. La segunda columna, se subdivide en seis espacios o sub columnas, en las cuales, frente a cada estándar, se relacionan las posibles fuentes de información que pueden ser utilizadas en el proceso de evaluación. Siguiendo estas subcolumnas, en las casillas que corresponden a las fuentes de información, se indican ejemplos sobre el tipo de instrumento que puede resultar más apropiado, así:

**D** = Información documental; **O** = opinión por encuesta o entrevista;  
**N** = Información numérica.

Es importante reiterar que estas indicaciones sobre posibles fuentes e instrumentos son básicamente hipotéticas. Cada equipo de evaluación deberá decidir, según sus propias circunstancias o la complejidad del programa o situación motivo de análisis, cuáles son las fuentes y los instrumentos más adecuados para cada estándar. En el mismo sentido, el equipo evaluador podrá o deberá ajustar y añadir estándares, si considera

que esto le permite hacer una mejor apreciación de la calidad, atendiendo a la naturaleza y a las especificidades de las prácticas formativas que se están evaluando.

La sugerencia de múltiples fuentes para algunos estándares responde a la necesidad de asegurar que la información sea completa y sin sesgos. A la vez, los múltiples instrumentos señalados para una misma fuente se deben tomar como alternativas sugeridas en reconocimiento de las peculiaridades inherentes a una situación caracterizada por la variedad de programas.

Para facilitar y hacer más eficiente la preparación y aplicación de los instrumentos, en especial cuando se trata de encuestas y entrevistas, se sugiere utilizar la tabla en forma vertical, dado que cada columna contiene la información total que se requiere de una determinada fuente. Así, en principio, la institución puede aplicar los instrumentos sin tener que recurrir a la misma fuente más de una vez.

### **3.3. Diseño de instrumentos y metodología para su aplicación**

En cada ejercicio de auto evaluación es necesario definir las fuentes de información y diseñar o adecuar los instrumentos para la recolección de esta. Se deben precisar las preguntas de manera que estas permitan obtener respuestas claras y concretas en relación con el cumplimiento de los criterios (estándares) de evaluación respecto a cada característica del modelo que se propone.

El Grupo evaluador y los coordinadores o líderes de los grupos de trabajo que se decida conformar, quienes deben haber participado en la actividad de capacitación inicial, tanto en el modelo como en el proceso de su aplicación, deben ser los encargados del diseño y la adecuación de los instrumentos.

Como resultado de estas actividades preparatorias se deben detectar las preguntas e indagaciones adicionales que se considera necesario formular para enriquecer el Modelo y adecuarlo efectivamente a la situación particular motivo de la auto-evaluación.

El paso siguiente ha de ser la adopción de una metodología definida para la aplicación de los instrumentos, por fuente de información seleccionada.

En este sentido, en primer lugar, se requiere una estandarización de los instrumentos que se van a aplicar en la auto-evaluación. En especial, esto es relevante para las encuestas y entrevistas, con el objeto de obtener, de una vez, información confiable, de calidad, y suficiente para los propósitos definidos, sin tener que recurrir en forma repetida a las mismas fuentes.

Es recomendable que en la institución que corresponda se mantengan archivos electrónicos con la información obtenida en esta fase y por supuesto de todo el proceso de autoevaluación.

### 3.4. Consolidación y análisis de la información

La información obtenida a través de los diferentes instrumentos, se debe consolidar y luego analizar, en forma horizontal, en relación con cada uno de los estándares, características y factores contemplados en el Modelo. Sin embargo, como quiera que se trata de desarrollar un concepto integral sobre el grado de cumplimiento de los criterios de calidad, en cada característica se debe hacer una valoración en sentido diagnóstico, cuyas conclusiones permitan sustentar un juicio global respecto a la calidad, de la relación docencia-servicio y del componente de prácticas formativas de los programas educativos que se busca desarrollar o se están llevando a cabo en ese contexto.

Es importante captar información pertinente, que permita hacer un juicio sobre el cumplimiento de las características y estándares definidos y facilite la toma de decisiones para el mejoramiento de la calidad; pero a la vez se deben evitar excesos en la recolección de información, que solo van a hacer más complejo el proceso.

Cada Grupo de trabajo se debe integrar con el número y calidades de los miembros que se considere puede responder al propósito del ejercicio de autoevaluación. En consecuencia los designados deben representar a cada uno de los grupos de actores que participan en la relación docencia-servicio. Esto es esencial para que sus aportes sean acatados y ellos puedan intervenir, con autoridad, en cualquiera de los escenarios en que se desarrollen las actividades programadas.

### 3.5. Recolección, digitación, tabulación y conservación de la información

Terminada la fase de preparación, el Grupo responsable de la conducción del proceso de autoevaluación, con la colaboración de los Grupos de trabajo establecidos, procederá a recopilar la información acordada en relación con las características, variables y estándares correspondientes a cada uno de los factores definidos en el Modelo de evaluación. En esta fase el Grupo evaluador debe supervisar el proceso y analizar de manera continua la información obtenida, así como reforzar el proceso con una retroalimentación sostenida.

En el desarrollo de esta actividad es importante tener en cuenta que el juicio sobre la calidad de una "práctica formativa" es en esencia un proceso cualitativo, que se basa en un análisis integral de las características de calidad y de los factores que las agrupan. El plantear la necesidad de tener en cuenta todas y cada una de las características individualmente busca asegurar que la evaluación sea completa y que esta facilite detectar, además de fallas de conjunto, debilidades específicas.

### 3.6. Elaboración y presentación del informe de autoevaluación

El informe de la auto evaluación es un documento fundamental en el desarrollo del proceso y por consiguiente debe ser elaborado en forma cuidadosa y con especial rigor. Este informe debe registrar con toda fidelidad los hallazgos, conclusiones y recomendaciones generados en el trabajo de los grupos que han participado en el análisis. Su principal destino es orientar las acciones del plan de mejoramiento de la calidad de la relación docencia-servicio y por consiguiente es la línea de base para analizar los avances respectivos.

Además se debe tener en cuenta que el informe de autoevaluación constituye el principal documento de trabajo de los evaluadores externos (Pares académicos) designados por la autoridad competente para realizar la verificación del cumplimiento de los criterios o estándares correspondientes y certificar sobre la calidad de la relación docencia-servicio.

Desde el punto de vista de estructura, el informe debe tener un cuerpo central y estar acompañado de anexos. El cuerpo central debe contener, en forma sintética, el resultado de los análisis y juicios sobre el cumplimiento de los estándares y criterios de evaluación en relación con las características y, si la institución así lo considera, la apreciación global de cada factor. Las justificaciones, sobre el grado de cumplimiento atribuido a cada característica, deben ser incluidas también en el cuerpo central del informe.

En los anexos se deberá incluir toda la información que haya sido utilizada como base del juicio sobre el cumplimiento de los estándares y criterios de evaluación de la calidad. También como anexo se deberá incluir información complementaria sobre la metodología empleada en la recolección de los datos y sobre los criterios utilizados en la construcción de los juicios.

Dentro de esta orientación general, el contenido del cuerpo central del informe deberá incluir, al menos, los siguientes acápite:

a) Introducción

En esta se consignará una breve descripción de la metodología empleada y un resumen de las acciones realizadas en el proceso de autoevaluación.

b) Aspectos generales

- Denominación del (o los) programa(s) y síntesis de sus aspectos curriculares básicos.
- Información básica de las prácticas formativas.

- Duración e intensidad horaria de las prácticas formativas.
  - Número, vinculación institucional, nivel de formación académica y dedicación de los profesores del (o los) programa(s).
  - Criterios de admisión y número total de estudiantes con acceso a las prácticas formativas.
  - Síntesis de los objetivos, competencias y otros aspectos relevantes de las prácticas formativas.
  - Síntesis de organización de la relación docencia-servicio, de recursos asignados, incluyendo financiación, y de la utilización de los mismos.
- c) Resultado de la auto-evaluación de la relación docencia-servicio y de los componentes de prácticas formativas del (o los) programa(s) motivo del análisis
- d) El informe debe presentar finalmente los juicios sobre el cumplimiento de características, estándares y criterios de evaluación y, si es del caso, la apreciación global del análisis de los factores, así como las conclusiones sobre la calidad de las practicas formativas y según corresponda , las recomendaciones a que haya lugar. Todo lo anterior debidamente sustentado.

#### 4. Evaluación del Proceso

El proceso de auto-evaluación requiere supervisión y análisis continuos. Al respecto se recomiendan las siguientes acciones:

- 4.1 **Retroalimentación del Proceso:** A lo largo del desarrollo de las actividades se debe buscar la realimentación de información a los diferentes actores que participan de la evaluación, socializando los avances y dificultades mediante reuniones informativas y de análisis que deben ser realizadas a medida que cada grupo de trabajo obtenga la información.
- 4.2 **Acciones de mejoramiento:** Una vez que los problemas hallados se hayan identificado plenamente, estos se deben jerarquizar e iniciar la elaboración de un plan de soluciones a corto, mediano y largo plazo, asignando responsabilidades y controlando la ejecución de las actividades de solución. En este aspecto es importante lograr el compromiso de los diferentes actores que participan en la relación docencia-servicio para la búsqueda del mejoramiento continuo.
- 4.3 **Articulación con la planificación:** Se recomienda, a las instituciones que participan en la relación docencia-servicio, que utilicen los resultados de la autoevaluación, tanto de la relación misma como de los componentes de las



prácticas formativas del (o los) programa(s) involucrados, para elaborar proyectos de mejoramiento de la calidad, que se articulen a sus respectivos desarrollos de planificación institucional.

## **5. Resultado final**

El proceso de auto evaluación y por consiguiente el informe respectivo, deben culminar con la formulación de un Plan de Mejoramiento que conduzca al cumplimiento total de los estándares o criterios básicos de calidad que conforman el Modelo de Evaluación de la Relación docencia-Servicio.

## INSTRUMENTOS Y FUENTES SUGERIDAS PARA LA EVALUACIÓN DE CRITERIOS ESTÁNDARES BÁSICOS DE CALIDAD

CRITERIOS DE LA EVALUACIÓN DOCENCIA SERVICIO								
INSTRUMENTO No 2								
CARACTERISTICA 1: OBJETO Y ALCANCE DE LA RELACIÓN DOCENCIA-SERVICIO								
CRITERIOS	FUENTES DE INFORMACION						INSTRUMENTOS SUGERIDOS	
(1)	(2)						(3)	
CRITERIOS DE EVALUACION	DIRECTIVOS		DOCENTES	ESTUDIANTES	PERSONAL DE LA IPS	COORDINACION RELACION DOCENCIA - SERVICIO	OTROS (Usuarios, Veedurias, Aut. Civiles)	ACCIONES E INSTRUMENTOS SUGERIDOS PARA LA APLICACIÓN DEL MODELO
	EE	IPS						
1.1 Existencia de la certificación de la institución educativa y de la habilitación de la Institución Prestadora de servicios, otorgadas por las autoridades competentes.	D	D				D		Revisar documentos de la certificación del ICFES sobre la institución educativa y de la habilitación de la Institución expedida por la autoridad competente.
1.2 Comprobación de la especificidad del objeto de la relación docencia-servicio con respecto a los programas educativos que se propone ejecutar según los criterios adoptados para orientar su desarrollo.	D	D						Revisar documentos que indiquen la denominación del Programa, sus aspectos curriculares básicos y su pertinencia con el objeto de la relación docencia-servicio.
1.3 Existencia de Instrumentos y mecanismos que permitan evaluar la concordancia entre el objeto de la relación docencia-servicio y las necesidades del entorno.	D	D				D		Constatar documentalmente la existencia de instrumentos de evaluación.

1.4 Opinión de los actores participantes sobre el alcance definido, el diseño y el desarrollo del plan de prácticas formativas.	DO	DO	0	0	0	0	0	Aplicar una encuesta estructurada en cada grupo focal que mida cuantitativamente el número de personas que comprenden y conocen sobre el alcance de la práctica formativa
1.5. Proporción de directivos, profesores, estudiante y personal de las instituciones prestadores de servicios que conocen y comprenden los compromisos adquiridos en el objeto de la relación docencia servicio	0	0	0	0	0	D		Aplicar una encuesta estructurada en cada grupo focal y constatar documentalente.
1.6 Existencia de procesos de seguimiento y control para verificar el cumplimiento del objeto de la relación docencia-servicio.	D	D				D		Verificar la existencia de criterios y procesos de evaluación institucional. Indagar sobre la periodicidad de su realización.

CARACTERISTICA 2: OBJETIVOS DE LA RELACIÓN DOCENCIA-SERVICIO.								
CRITERIOS	FUENTES DE INFORMACION							INSTRUMENTOS SUGERIDOS
(1)	(2)							(3)
CRITERIOS DE EVALUACION	DIRECTIVOS		DOCENTES	ESTUDIANTES	PERSONAL DE LA IPS	COORDINACION RELACION DOCENCIA - SERVICIO	OTROS (Usuarios, Veedurias, Aut. Civiles)	ACCIONES E INSTRUMENTOS SUGERIDOS PARA LA APLICACIÓN DEL MODELO
	EE	IPS						
2.1 Existencia de un plan de trabajo para concretar la realización de los programas propuestos, que incluya actividades y metas.	D	D	0			D		Solicitar el Plan de trabajo y constatar si específicamente definen actividades y metas para la realización del (os) programas propuestos
2.2 Proporción de directivos, profesores, estudiantes y personal de las instituciones prestadoras de servicio, que conocen y comprenden los objetivos y alcances de cada Programa a desarrollar.	0	0	0	0	0	0	0	A través de encuesta semiestructurada a los docentes y estudiantes identificar el grado de conocimiento y de comprensión que ellos tienen sobre los objetivos y alcances de cada Programa

CARACTERÍSTICA 3: LEGALIZACIÓN DE LOS ACUERDOS INSTITUCIONALES								
CRITERIOS	FUENTES DE INFORMACION							INSTRUMENTOS SUGERIDOS
(1)	(2)							(3)
CRITERIOS DE EVALUACION	DIRECTIVOS		DOCENTES	ESTUDIANTES	PERSONAL DE LA IPS	COORDINACION RELACION DOCENCIA - SERVICIO	OTROS (Usuarios, Veedurias, Aut. Civiles)	ACCIONES E INSTRUMENTOS SUGERIDOS PARA LA APLICACIÓN DEL MODELO
	EE	IPS						
3.1 Existencia del contrato o convenio, acorde con las disposiciones de la legislación vigente con respecto a contratación, incluyendo la afiliación de estudiantes al SGSSS, póliza de responsabilidad civil establecida por la ley, para amparar contingencias que se puedan presentar en las prácticas formativas y los documentos de política institucional y de carácter técnico y operativo de los programas a desarrollar.	D	D				D		Verificar la existencia del contrato que formaliza la relación docencia-servicio el cual debe: a) Estar acorde con la legislación pertinente b) consignar los compromisos y obligaciones c) Relacionar los diferentes documentos de política institucional y de carácter técnico y operativo de los programas a desarrollar d) Incluir la afiliación de estudiantes al SGSSS para atención en salud y protección de riesgos profesionales.

CARACTERÍSTICA 4: ACCESO DE ESTUDIANTES A LAS PRACTICAS FORMATIVAS								
CRITERIOS	FUENTES DE INFORMACION							INSTRUMENTOS SUGERIDOS
(1)	(2)							(3)
CRITERIOS DE EVALUACION	DIRECTIVOS		DOCENTES	ESTUDIANTES	PERSONAL DE LA IPS	COORDINACION RELACION DOCENCIA - SERVICIO	OTROS (Usuarios, Veedurias, Aut. Civiles)	ACCIONES E INSTRUMENTOS SUGERIDOS PARA LA APLICACIÓN DEL MODELO
	EE	IPS						
4.1 Existencia de criterios y mecanismos, definidos explícitamente para cada programa, que determinen el número de estudiantes que pueden ser admitidos a las prácticas formativas, teniendo en cuenta la capacidad instalada, la cantidad, la variedad y la complejidad de servicios.	D	D	0	0		D		Verificar en documentos la especificación de los criterios que determinen el número de estudiantes que pueden ser admitidos a las prácticas formativas. Indagar, mediante encuesta estructurada aplicada a una muestra representativa, la opinión de profesores y estudiantes sobre la concordancia existente entre el número de admitidos y los diferentes recursos disponibles para el desarrollo del programa.

<p>4.2 Existencia de criterios y mecanismos, definidos explícitamente en cada programa, para determinar el número de estudiantes que pueden ser admitidos en las prácticas formativas, teniendo en cuenta, los derechos de los usuarios y la calidad de la prestación de servicios.</p>	D	D	O	O		D		<p>Indagar, mediante encuesta estructurada a una muestra representativa, la opinión de los usuarios sobre sus derechos y la calidad de prestación de servicios y sobre las implicaciones de ésta, derivadas del número de estudiantes admitidos y su relación con la calidad de la práctica formativa</p>
<p>4.3 Existencia de criterios y mecanismos, definidos explícitamente en cada programa para determinar el número de estudiantes que pueden ser admitidos a las prácticas formativas teniendo en cuenta las competencias profesionales que debe desarrollar el estudiante.</p>	D	D	O	O	O	D		<p>Indagar, mediante encuesta estructurada a una muestra representativa, la opinión de profesores y estudiantes sobre la concordancia existente entre el número de admitidos y las competencias que deben desarrollar en el estudiante.</p>
<p>4.4 Número de estudiantes que se encuentren realizando las prácticas formativas en relación con los criterios definidos para la admisión de los mismos.</p>	DN	DN	O	O	O	DN		<p>Calcular y verificar la relación de estudiantes, para el programa y para cada ciclo o módulo de formación. Y relacionarlo con los criterios definidos para tal fin. Si el tiempo y los recursos lo permiten, consultar la opinión de profesores y estudiantes sobre la pertinencia de la relación observada. Solicitar el número de estudiantes admitidos a la práctica formativa y cruzar esta información con el número de estudiantes seleccionados por el Programa.</p>
<p>4.5 Frecuencia con la cual se realizan los análisis y revisión de los criterios definidos para determinar el número de estudiantes que pueden ser admitidos en las prácticas formativas.</p>	D	D	O		O	D		<p>Verificar en documentos e indagar, a través de entrevistas a los coordinadores sobre los mecanismos utilizados para la revisión periódica de los criterios definidos para determinar el número de estudiantes que se pueden admitir en la práctica formativa.</p>

CARACTERISTICA 5: DOCENTES EN LAS PRÁCTICAS FORMATIVAS								
CRITERIOS	FUENTES DE INFORMACION							INSTRUMENTOS SUGERIDOS
(1)	(2)							(3)
CRITERIOS DE EVALUACION	DIRECTIVOS		DOCENTES	ESTUDIANTES	PERSONAL DE LA IPS	COORDINACION RELACION DOCENCIA - SERVICIO	OTROS (Usuarios, Veedurias, Aut. Civiles)	ACCIONES E INSTRUMENTOS SUGERIDOS PARA LA APLICACIÓN DEL MODELO
	EE	IPS						
5.1 Existencia de políticas y criterios de calidad para la selección y designación de los docentes en cada conjunto de practicas formativas, teniendo en cuenta los criterios establecidos para tal fin.	D	D				D		Solicitar a la dependencia de personal los documentos donde se describa el proceso de selección de profesores e instructores. Constatar que los cuerpos docentes esten integrados conjuntamente por personal de la universidad y la IPS.
5.2 Existencia de hojas de vida de los docentes, acordes con los criterios definidos para el cumplimiento de los objetivos, las actividades y las metas de las practicas formativas a desarrollar.	D	D				D		Solicitar las hojas de vida de los docentes e instructores del programa y corroborar la información sobre experiencia académica, ocupacional y profesional. Actualizar los datos mediante circular dirigida a los profesores para que complementen en forma sustentada la información de la hoja de vida.
5.3 Certificados que demuestran el reconocimiento académico al personal de la IPS que cumple funciones docentes.	D	D				D		Solicitar a las directivas del programa los documentos donde se describe el perfil del docente e identificar como se prevé la participación del personal de la IPS en las acciones educativas.
5.4 Número, categoría y dedicación horaria de los docentes, en relación con los criterios definidos para tal fin.	DN	DN	O			DN		Elaborar un listado de los profesores e instructores del programa que se han vinculado en los últimos dos años, especificando su dedicación horaria. Establecer el porcentaje de cumplimiento de los criterios adoptados en relación con necesidades de personal docente.
5.5 Comprobación de las obligaciones docentes y de la prestación de servicios, especificadas en los contratos de trabajo del personal de la entidad educativa y de la IPS.	D	D	O		D	D		Verificar en los contratos de trabajo del personal las obligaciones de docencia - servicio.

CARACTERISTICA G: DEBERES Y DERECHOS DE PROFESORES Y ESTUDIANTES								
CRITERIOS		FUENTES DE INFORMACION						INSTRUMENTOS SUGERIDOS
(1)		(2)						(3)
CRITERIOS DE EVALUACION	DIRECTIVOS		DOCENTES	ESTUDIANTES	PERSONAL DE LA IPS	COORDINACION RELACION DOCENCIA - SERVICIO	OTROS (Usuarios, Veedurias, Aut. Civiles)	ACCIONES E INSTRUMENTOS SUGERIDOS PARA LA APLICACIÓN DEL MODELO
	EE	IPS						
6.1 Existencia de documento que exprese los derechos y deberes de estudiantes, docentes y personal de salud de la IPS, incluyendo políticas de bienestar y el régimen disciplinario que aplica a estos diferentes actores, en el contexto de las prácticas formativas.		D	D				D	Solicitar a los directivos y coordinadores del programa un ejemplar de los estatutos y reglamentos y verificar que estos expresen los derechos y deberes de los estudiantes.
6.2 Proporción de docentes, estudiantes y personal de salud, participantes en las prácticas formativas, que conocen y comprenden el reglamento para estudiantes, docentes y personal de salud, las políticas de bienestar y el régimen disciplinario correspondiente.		D	D	O	O	O	D	Elaborar encuesta a estudiantes, docentes y personal de la IPS. Indagar, mediante encuesta estructurada a una muestra representativa cuál es la opinión de profesores y estudiantes sobre la adecuación, vigencia y aplicación de los reglamentos.

CARACTERÍSTICA 7: PLAN DE APRENDIZAJE EN LAS PRÁCTICAS FORMATIVAS								
CRITERIOS		FUENTES DE INFORMACION						INSTRUMENTOS SUGERIDOS
(1)		(2)						(3)
CRITERIOS DE EVALUACION	DIRECTIVOS		DOCENTES	ESTUDIANTES	PERSONAL DE LA IPS	COORDINACION RELACION DOCENCIA - SERVICIO	OTROS (Usuarios, Veedurías, Aut. Civiles)	ACCIONES E INSTRUMENTOS SUGERIDOS PARA LA APLICACIÓN DEL MODELO
	EE	IPS						
7.1 Pertinencia del plan de prácticas formativas respecto a las competencias laborales a desarrollar por los estudiantes según la naturaleza profesional u ocupacional del Programa.	D					D		Analizar los principales aspectos que fundamentan el plan de estudios e identificar y relacionar las competencias a desarrollar por los estudiantes en la práctica formativa. Indagar, a través de encuesta estructurada, por la percepción que estudiantes y profesores tienen sobre la coherencia entre las competencias profesionales a desarrollar por los estudiantes y lo definido en los aspectos curriculares básicos.
7.2 Proporción de cumplimiento de la programación de prácticas formativas establecida para el desarrollo de competencias profesionales previstas en el plan de aprendizaje.	DN					DN		Revisar la documentación que sustenta la programación de prácticas formativas y verificar la proporción de su cumplimiento.
7.3 Pertinencia de las investigaciones efectuadas en relación con el plan de aprendizaje a desarrollar en las prácticas formativas.	D	D	0	0	0	D	0	Realizar un taller con la participación de profesores del programa e invitando expertos reconocidos en el medio, donde se estudie la pertinencia y actualidad de las áreas y asignaturas del programa.
7.4 Comprobación de la utilización en las prácticas formativas de las normas técnicas, protocolos y guías de atención establecidas en el sistema de garantía de la calidad.	D	D	0	0	0	D		Constatar mediante revisión documental y entrevistar sobre la utilización de las guías y protocolos establecidos en el sistema de garantía de calidad la existencia de instrumentos de evaluación.



7.5 Existencia de planes de mejoramiento de normas técnicas, protocolos y guías de atención generadas como resultado de las prácticas formativas.	D	D	O	O	O	D	O	Solicitar a los directivos y egresados normas y protocolos de atención . Analizar la pertinencia y coherencia de dichas orientaciones.
7.6 Existencia del Plan de delegación progresiva de responsabilidades al estudiante de acuerdo con las competencias profesionales a desarrollar e indicaciones para su aplicación.	D	D	O	O	O	D		Con la participación de todos los actores en el cual se estudie la pertinencia y actualidad del plan de delegación y la jerarquización progresiva de responsabilidades.
7.7 Existencia de procesos de evaluación de las prácticas formativas en relación con las responsabilidades y compromisos establecidos en el plan de aprendizaje de los programas a desarrollar.	D	D	O	O	O	D		Solicitar a los directivos del programa los documentos institucionales y del programa sobre evaluación de estudiantes en las prácticas formativas.

CARACTERÍSTICA 8: METODOLOGÍAS DE APRENDIZAJE								
CRITERIOS	FUENTES DE INFORMACION							INSTRUMENTOS SUGERIDOS
(1)	(2)							(3)
CRITERIOS DE EVALUACION	DIRECTIVOS		DOCENTES	ESTUDIANTES	PERSONAL DE LA IPS	COORDINACION RELACION DOCENCIA - SERVICIO	OTROS (Usuarios, Veedurias, Aut. Civiles)	ACCIONES E INSTRUMENTOS SUGERIDOS PARA LA APLICACIÓN DEL MODELO
	EE	IPS						
8.1 Opinión de estudiantes y usuarios de los servicios, sobre las metodologías utilizadas para el desarrollo de las prácticas formativas.	D	D	O	O	O	D	O	Consultar, a través de encuesta aplicada a muestra representativa la percepción que los profesores y estudiantes del programa tienen, sobre la correspondencia entre las exigencias del plan de estudios y las metodologías propuestas.
8.2 Opinión de profesores respecto a la compatibilidad de las normas, guías y protocolos de atención, definidos en el sistema de garantía de calidad y las técnicas de aprendizaje.	D	D	O	O	O	D		Consultar, a profesores y estudiantes sobre la compatibilidad de las normas, guías y protocolos establecidos, con las técnicas de aprendizaje
8.3 Incorporación y pertinencia de unidades académicas interdisciplinarias en el manejo de necesidades y problemas de salud, en el desarrollo de las prácticas formativas.	D	D	D	O	D	D		Solicitar a los directivos del programa las políticas sobre formación integral de los estudiantes y verificar la realización de actividades interdisciplinarias.
8.4 Existencia de espacios académicos y de prestación de servicios, para las prácticas formativas, apropiados para el abordaje y solución interdisciplinarios de las situaciones y problemas de salud.	O	O	O	O	O	O		Indagar sobre la asignación efectiva de espacios académicos que permitan el abordaje interdisciplinario.

CARACTERÍSTICA 9: ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LA RELACIÓN								
CRITERIOS	FUENTES DE INFORMACION							INSTRUMENTOS SUGERIDOS
(1)	(2)							(3)
CRITERIOS DE EVALUACION	DIRECTIVOS		DOCENTES	ESTUDIANTES	PERSONAL DE LA IPS	COORDINACION RELACION DOCENCIA - SERVICIO	OTROS (Usuarios, Veedurias, Aut. Civiles)	ACCIONES E INSTRUMENTOS SUGERIDOS PARA LA APLICACIÓN DEL MODELO
	EE	IPS						
9.1 Conformación del equipo de dirección de la relación docencia-servicio, incluyendo las instancias y mecanismos de coordinación, en los cuales estén efectivamente representados los actores que participan en dicha relación.	D	D	0	0	D	D		Solicitar las actas del consejo de dirección e indagar y constatar por el cumplimiento de sus funciones.
9.2 Existencia de atribuciones, funciones y responsabilidades del equipo de dirección, coherentes con los acuerdos institucionales que definen la relación docencia-servicio.	D	D			D	D		Revisar documentación y verificar la coherencia entre las funciones del equipo de dirección y los acuerdos establecidos en la relación docencia - servicio
9.3 Opinión de directivos, profesores, estudiantes y usuarios, sobre la cultura organizacional que se percibe en el ámbito de la docencia servicio y comprobación del cumplimiento de las mismas.	DO	DO	0	0	0	DO	0	Indagar, a través de una encuesta aplicada a los profesores y estudiantes, la opinión que tienen sobre el ambiente organizacional que se percibe en las prácticas formativas.
9.4 Opinión de directivos, docentes y estudiantes que conocen y comprenden la estructura organizacional	DO	DO	0	0	0	DO		Establecer el número de profesores, directivos y estudiantes que conocen y comprenden la estructura organizacional de la relación docencia - servicio.

CARACTERÍSTICA 10: PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS.								
CRITERIOS	FUENTES DE INFORMACION						INSTRUMENTOS SUGERIDOS	
(1)	(2)						(3)	
CRITERIOS DE EVALUACION	DIRECTIVOS		DOCENTES	ESTUDIANTES	PERSONAL DE LA IPS	COORDINACION RELACION DOCENCIA - SERVICIO	OTROS (Usuarios, Veedurías, Aut. Civiles)	ACCIONES E INSTRUMENTOS SUGERIDOS PARA LA APLICACIÓN DEL MODELO
	EE	IPS						
10.1 Existencia de criterios, orientaciones y procedimientos de administración del recurso humano que ejecuta el apoyo logístico	D	D	O		O	D		Solicitar a los directivos de la institución y valorar la información sobre los criterios, orientaciones y formas de aplicación de la administración y gestión de la relación docencia-servicio.
10.2 Proporción de directivos, docentes y estudiantes que conocen y comprenden los procesos y procedimientos administrativos definidos	DN	DN	O	O		DN		Indagar, a través de una encuesta aplicada a los directivos, profesores y estudiantes, el conocimiento sobre los procesos y procedimientos administrativos y su aplicación en la relación Docencia - Servicio.
10.3 Opinión de los directivos, docentes y estudiantes, en relación con la efectividad de los procedimientos administrativos propios de la relación docencia-servicio.	D	D				D		Indagar, a través de una encuesta aplicada a los profesores y estudiantes, la opinión existente sobre la efectividad y aplicación de los procesos y procedimientos administrativos y su aplicación.

CARACTERÍSTICA 11: SISTEMA DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN.								
CRITERIOS	FUENTES DE INFORMACION							INSTRUMENTOS SUGERIDOS
(1)	(2)							(3)
CRITERIOS DE EVALUACION	DIRECTIVOS		DOCENTES	ESTUDIANTES	PERSONAL DE LA IPS	COORDINACION RELACION DOCENCIA - SERVICIO	OTROS (Usuarios, Veedurías, Aut. Civiles)	ACCIONES E INSTRUMENTOS SUGERIDOS PARA LA APLICACIÓN DEL MODELO
	EE	IPS						
11.1 Existencia de acuerdos institucionales para el manejo de archivos de las prácticas formativas y de mecanismos de recolección, sistematización, automatización y divulgación de la información requerida en la relación docencia-servicio.	DO	DO	0	0	0	DO		Consultar por medio de entrevista con los directivos, docentes y estudiantes del programa sobre los mecanismos de acceso a la información y su utilización. Verificar la existencia de dicha información
11.2 Opinión de los diferentes actores en las prácticas formativas sobre la veracidad, oportunidad y agilidad de la entrega de información.	DO	DO	0	0	0	DO		Consultar por medio de entrevista con los directivos, docentes y estudiantes del programa sobre los mecanismos de acceso a la información y su utilización.
11.3 Existencia de mecanismos para la producción, emisión y divulgación de la comunicación generada en la relación docencia-servicio.	DO	DO	0	0	0	DO	0	Verificar a través de entrevista, el uso que se hace de la comunicación interna y externa.
11.4 Opinión de los diferentes actores que intervienen en la relación docencia-servicio, respecto a la comunicación interna y externa.	D	D	0	0	0	D		Solicitar la documentación que especifique los mecanismos de divulgación de la producción académica

CARACTERÍSTICA 12: INFRAESTRUCTURA FÍSICA PARA LA RELACION								
CRITERIOS	FUENTES DE INFORMACION						INSTRUMENTOS SUGERIDOS	
(1)	(2)						(3)	
CRITERIOS DE EVALUACION	DIRECTIVOS		DOCENTES	ESTUDIANTES	PERSONAL DE LA IPS	COORDINACION RELACION DOCENCIA - SERVICIO	OTROS (Usuarios, Veedurias, Aut. Civiles)	ACCIONES E INSTRUMENTOS SUGERIDOS PARA LA APLICACIÓN DEL MODELO
	EE	IPS						
12.2 Opinión de docentes y estudiantes sobre la consistencia y la coherencia del uso de los espacios físicos.	D	D	O	O	O	D	O	Obtener a través de una muestra la opinión en los diferentes estamentos de la institución sobre la disponibilidad, suficiencia y adecuación de los espacios físicos para los escenarios de práctica.

CARACTERÍSTICA 13: RECURSOS FINANCIEROS PARA EL FUNCIONAMIENTO								
CRITERIOS	FUENTES DE INFORMACION						INSTRUMENTOS SUGERIDOS	
(1)	(2)						(3)	
CRITERIOS DE EVALUACION	DIRECTIVOS		DOCENTES	ESTUDIANTES	PERSONAL DE LA IPS	COORDINACION RELACION DOCENCIA - SERVICIO	OTROS (Usuarios, Veedurias, Aut. Civiles)	ACCIONES E INSTRUMENTOS SUGERIDOS PARA LA APLICACIÓN DEL MODELO
	EE	IPS						
13.1 Existencia de información que determine las necesidades de recursos financieros para el desarrollo de la relación docencia-servicio.	D	D			D	D		Solicitar a las instituciones los documentos donde se establezcan los criterios y las políticas sobre costos y estimación de las necesidades de los recursos financieros para el desarrollo de la relación Docencia - Servicio.
13.2 Existencia de los acuerdos institucionales específicos, que deben garantizar los recursos financieros para el desarrollo de los programas.	D	D				D		Verificar documentalmente los acuerdos institucionales específicos, que garanticen los recursos financieros.
13.3 Existencia de la asignación presupuestal y de la ejecución de los recursos comprometidos para el desarrollo de la relación docencia-servicio en cada entidad que participan de dicha relación.	D	D				D		Solicitar a los directivos el presupuesto de la relación docencia - servicio ejecutado y compararlo con los recursos comprometidos por la entidad

CARACTERISTICA 14: EFECTOS DE LAS PRACTICAS FORMATIVAS EN EL ENTORNO								
CRITERIOS	FUENTES DE INFORMACION							INSTRUMENTOS SUGERIDOS
(1)	(2)							(3)
CRITERIOS DE EVALUACION	DIRECTIVOS		DOCENTES	ESTUDIANTES	PERSONAL DE LA IPS	COORDINACION RELACION DOCENCIA - SERVICIO	OTROS (Usuarios, Veedurias, Aut. Civiles)	ACCIONES E INSTRUMENTOS SUGERIDOS PARA LA APLICACIÓN DEL MODELO
	EE	IPS						
14.1 Existencia de un documento actualizado sobre el reconocimiento del entorno en el cual se desarrollan las actividades de la institución prestadora de servicios.	D	D				D		Verificar la existencia del documento actualizado sobre el reconocimiento del entorno.
14.2 Existencia de documento que presente las respuestas del sistema de servicios de salud a las necesidades de la población.	DO	DO	O	O	O	D	O	Solicitar el documento que presenta las respuestas del sistema de servicios de salud a las necesidades de la población.

CARACTERISTICA 15: EFECTOS DE LAS PRACTICAS FORMATIVAS EN EL ENTORNO								
CRITERIOS	FUENTES DE INFORMACION							INSTRUMENTOS SUGERIDOS
(1)	(2)							(3)
CRITERIOS DE EVALUACION	DIRECTIVOS		DOCENTES	ESTUDIANTES	PERSONAL DE LA IPS	COORDINACION RELACION DOCENCIA - SERVICIO	OTROS (Usuarios, Veedurias, Aut. Civiles)	ACCIONES E INSTRUMENTOS SUGERIDOS PARA LA APLICACIÓN DEL MODELO
	EE	IPS						
15.1 Evidencia documental de las decisiones de actualización de políticas para buscar sus mejores posibilidades de impacto en el entorno.	D	D				D		Verificar las modificaciones realizadas en el plan de estudios como resultado del análisis del entorno y constatar dicha información con las actas del equipo directivo de la relación docencia servicio.
15.2 Comprobación de cambios en el entorno generados por actividades de las prácticas formativas, en un periodo definido, por cada uno de los programas desarrollados.	DO	DO	O	O	O	DO	O	Constatar a través de la encuesta de profesores, instructores, estudiantes y usuarios la participación en los planes de mejoramiento para las instituciones o el entorno comunitario, que sirven de escenarios de práctica al programa.





# CAPÍTULO TERCERO

*“Modelo de Evaluación de la Relación  
Docencia-servicio:  
Criterios Básicos de Calidad para  
Centros de Prácticas Formativas”*

*Instrumento No. 3*

**Guía para la Verificación de Criterios (Estandares)  
Básicos de Calidad por Evaluadores Externos<sup>13</sup>**

**JORGE CASTELLANOS ROBAYO  
JORGE A. ORDÓÑEZ SUSAS**

Bogotá, D.C. Diciembre de 2003

---

<sup>13</sup> El texto original de este documento fue elaborado por Jorge Castellanos Robayo, Consultor del Programa de Apoyo a la Reforma y Jorge Ordóñez Susa, Profesional Especializado, Ministerio de la Protección Social, a partir de los Instrumentos 1 y 2 que hacen parte de esta serie y en respuesta a la recomendación respectiva del Grupo de Consulta que se relaciona al comienzo de esta publicación. La versión que aquí se presenta es el resultado de la revisión y edición de dicho texto, para efectos de esta publicación.



# CONTENIDO

INTRODUCCIÓN .....	85
FLUJOGRAMA DE PROCESO .....	87
VERIFICACION DE CUMPLIMIENTO DE LOS CRITERIOS ESTÁNDARES DE LA EVALUACIÓN DOCENCIA-SERVICIO .....	90



# INTRODUCCIÓN

La evaluación de los escenarios en los cuales se realizan las prácticas formativas, y por ende la verificación de criterios (estándares) básicos de calidad de la relación docencia-servicio y de los convenios inter-institucionales respectivos, hacen parte del proceso general de evaluación de la calidad de los programas de formación del personal de salud. Por consiguiente, las actividades que se llevan a cabo para dicha verificación están estrechamente articuladas con las que, en esa área corresponden al Ministerio de Educación Nacional y vengán realizando sus organismos adscritos, el ICFES y el Consejo Nacional de Acreditación, y que ahora corresponden al vice-ministerio de Educación Superior para el análisis de los programas de pregrado, y la Comisión Nacional de Maestrías y Doctorados para los de postgrado.

El proceso general de evaluación de la calidad de los programas educativos, y por tanto de la relación docencia-servicio, en una primera etapa, se centran en el análisis y la comprobación del cumplimiento de requisitos y estándares básicos de calidad que permiten la obtención del Registro Calificado. Este es obligatorio para todos los programas educativos, incluyendo la verificación del cumplimiento de estándares de calidad en los centros de práctica.

En una etapa posterior, y mediante el cumplimiento de requisitos de mayor exigencia, los programas y los centros de práctica, podrán aspirar a la acreditación. Esta es voluntaria y a ella pueden aspirar solo aquellos programas que pueden presentar estándares de excelencia, que en el caso de los escenarios de práctica, está aún para ser reglamentada.

El Ministerio de la Protección Social, para apoyar el proceso de evaluación de la relación Docencia-Servicio, que se establece entre entidades educativas y de prestación de servicios para el desarrollo de los programas de formación de personal de salud, ha elaborado una serie de tres instrumentos metodológicos, que comprenden:

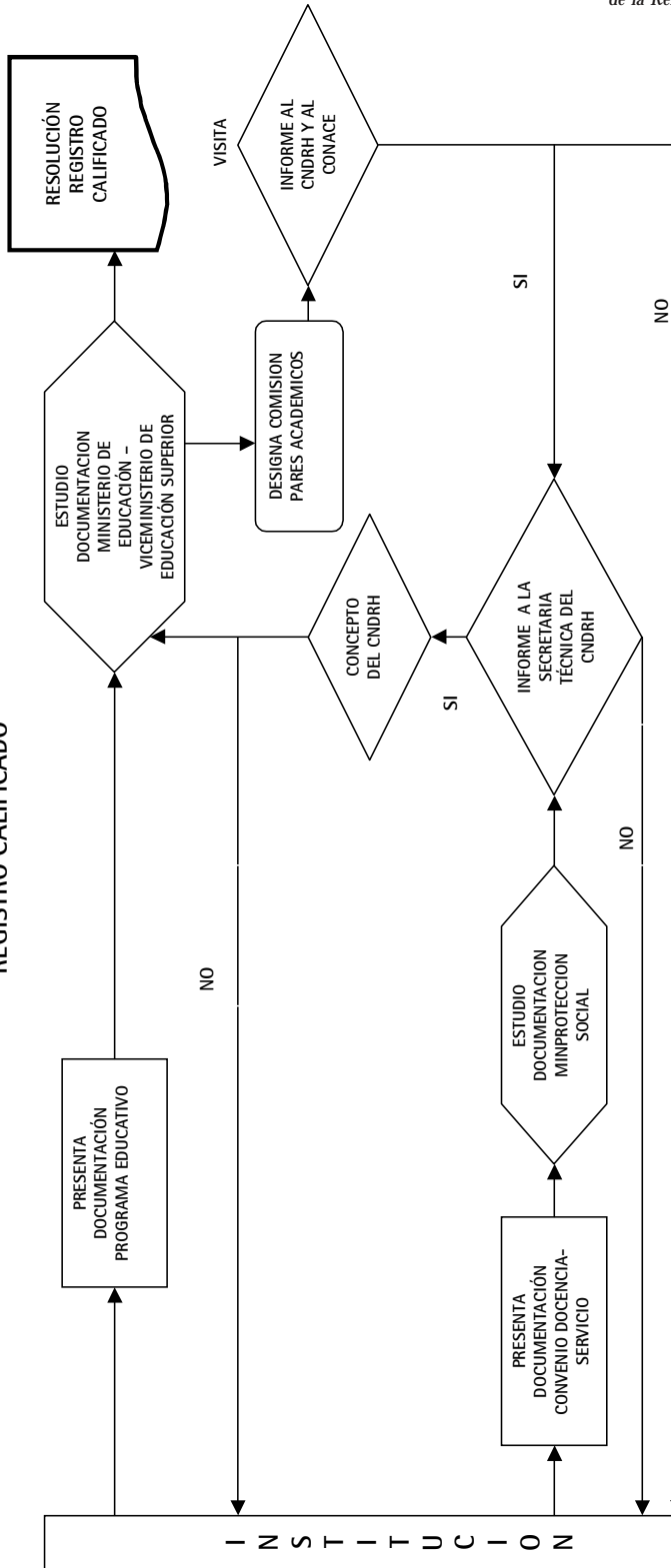
- a) El "Modelo de evaluación de la relación Docencia - Servicio: Estándares básicos de calidad para Centros de Practicas Formativas" (instrumento No 1), aprobado por el Consejo Nacional para el Desarrollo de los Recursos Humanos en Salud, mediante Acuerdo 003 de 2003. Este documento es la guía básica del proceso integral de evaluación de los escenarios académicos e institucionales en donde las entidades citadas, desarrollan conjuntamente el componente de "practicas formativas" de los respectivos programas.
- b) El "Instructivo para la aplicación del Modelo de evaluación de la relación docencia - servicio" (Instrumento No 2), que esta dirigido a apoyar las acciones y actividades de autoevaluación que deben realizar, en forma conjunta, las entidades educativas y de prestación de servicios, para asegurar calidad en las unidades o centros en donde se desarrollan las prácticas formativas.
- c) La "Guía para la verificación de criterios (estándares) básicos de calidad por Evaluadores externos", en los escenarios de prácticas formativas y hospitales en donde se realizan prácticas formativas (Instrumento No 3), que aquí se presenta. Esta Guía tiene por objeto orientar y facilitar la labor de los Evaluadores externos (Pares académicos), a quienes se encomienda la realización de las visitas de evaluación externa a los mencionados centros o unidades en donde se llevan a cabo o se proyecta efectuar las "prácticas formativas".

Para servir ese propósito el documento tiene una clara intencionalidad operativa y está desarrollado en tablas que se han diseñado con base en los elementos constitutivos del Modelo de Evaluación de la Relación Docencia-Servicio, a saber: Factores, Características, Variables o aspectos a considerar y Criterios o Estándares básicos de calidad que deben cumplir a satisfacción todos los escenarios de práctica en instituciones de prestación de servicios de salud.

En la utilización de este documento es importante mantener en perspectiva el contexto en el cual se realiza la verificación del cumplimiento de los criterios o estándares básicos de calidad, que son el sujeto de la verificación. En tal sentido es esencial tener en cuenta los diferentes componentes del proceso de obtención del Registro calificado, que se esquematizan en el diagrama que se inserta a continuación y se reseñan, en lo específico, en los párrafos siguientes.

El proceso de evaluación de los escenarios seleccionados para las prácticas formativas se inicia formalmente con la auto-evaluación. Esta, según los hallazgos y necesidades detectadas, debe conducir a la elaboración de un plan de mejoramiento, cuya ejecución debe permitir, a las instituciones participantes en la relación docencia-servicio, subsanar y corregir las deficiencias y vacíos evidenciados.

FLUJOGRAMA DE PROCESO  
REGISTRO CALIFICADO



Vigente a partir del 31 de diciembre de 2003 al entrar en vigencia nuevas disposiciones del Ministerio de Educación y entidades Adscritas

Elaboro: Dirección General de Análisis y Política de Recursos Humanos. Gr. Capacitación. MPS

En el proceso general de evaluación de la relación docencia-servicio, el paso siguiente es la evaluación externa por Pares Académicos, cuyo informe se presenta al Consejo Nacional para el Desarrollo de los Recursos Humanos en Salud. Este organismo, integrado por los Ministerios de Educación y de la Protección Social, emitirá concepto, favorable o no, según proceda, sobre el convenio docencia-servicio respectivo.

El concepto del Consejo, cuando es favorable, se incorporará a la respectiva documentación, que debe ser analizada por las Unidades técnicas u Organismos adscritos competentes del Ministerio de Educación Nacional. Esta revisión, previa comprobación del cumplimiento de todos los demás requisitos, permitirá preparar el documento que expresa el acto administrativo (resolución o decreto) mediante el cual finalmente, el Ministro de Educación Nacional otorga al programa educativo el Registro Calificado.

En el contexto descrito se inscriben, la preparación y la orientación de la presente Guía, que busca facilitar la labor de verificación, que han de cumplir los Evaluadores externos, con respecto al cumplimiento de estándares básicos de calidad en la relación docencia-servicio.

En esta verificación son esenciales dos componentes: en primer lugar la revisión y el análisis del informe de autoevaluación que deben haber elaborado las instituciones participantes en la relación docencia-servicio, y en segundo lugar la verificación propiamente, del cumplimiento de los estándares y criterios básicos de calidad que se definen en el Modelo de Evaluación de la relación Docencia-Servicio (Instrumento No 1 de esta serie).

La Guía esta organizada con base en los factores y características del Modelo y presenta en forma de tablas, en relación con estas ultimas, los criterios de evaluación y las posibles fuentes de información utilizables en la verificación, que fueron sugeridas en el Instructivo para la autoevaluación (instrumento no 2). Es importante anotar que la forma de expresar los criterios de evaluación, en ocasiones se aparta un poco, palabra por palabra, con los dos instrumentos (1 y 2) anteriores en la serie. En algunos casos se han introducido ajustes de forma para hacer mas explícita la acción que se sugiere realizar a los verificadores externos. No obstante el contenido conceptual es el mismo que se utiliza en dichos documentos.

Consistente también con ese Instructivo, en la elaboración de las tablas se dejan en blanco, según las fuentes de información, las casillas en donde se considera que el evaluador consignará primariamente sus anotaciones, pero además se proveen espacios para observaciones y para el concepto integral del evaluador con respecto a la característica correspondiente.



Las zonas sombreadas representan líneas de orientación general y ejemplos de espacios o situaciones en las cuales es frecuente no encontrar información relevante respecto al criterio respectivo. De ninguna manera esto es absoluto y por tanto no significa que en las casillas correspondientes no se pueda encontrar información pertinente para la evaluación. Queda entonces a juicio de los Evaluadores Externos (Pares Académicos) decidir, en cada caso, donde se ha de buscar la información que permita verificar el cumplimiento o no, de los Criterios o estándares motivo de análisis.

El Ministerio de la Protección Social espera que este instrumento, preparado con los mismos elementos de referencia de los dos anteriores y en estrecha coordinación con ellos, sea útil a quienes tendrán a su cargo la importante responsabilidad.

VERIFICACION DE CUMPLIMIENTO DE LOS CRITERIOS DE LA EVALUACIÓN DOCENCIA SERVICIO										
INSTRUMENTO No 3										
FACTOR I : DEFINICIÓN DE LA RELACIÓN DOCENCIA SERVICIO										
CARACTERISTICA 1: OBJETO Y ALCANCE DE LA RELACIÓN DOCENCIA-SERVICIO										
<p>La expresión del objeto de la relación docencia-servicio debe ser explícita en el convenio celebrado por las instituciones participantes, que previamente hayan certificado su idoneidad, para la realización de las prácticas formativas, del o de los programas que conjuntamente se proponen desarrollar. Así mismo, se debe explicitar el alcance de dicha relación, determinando el conjunto de criterios que sirvan de referencia fundamental sobre el objeto y mejoramiento del mismo, mediante mecanismos estructurados y aplicados de gestión, control y evaluación.</p>										
VERIFICACION DE CRITERIOS DE EVALUACION	DOCU- MENTO		ENCUESTA O ENTREVISTA ACTORES INVOLUCRADOS							OBSERVA- CIONES
	SI	NO	DIREC- TIVOS		DOCEN- TES	ESTU- DIANTES	PERSO- NAL DE LA IPS	COORDINA- CION RELACION DOCENCIA- SERVICIO	OTROS (Usuarios, Veedurias, Aut. Civiles)	
			EE	IPS						
1.1 Certificación de la institución educativa y de la habilitación de la Institución Prestadora de servicios, otorgadas por las autoridades competentes. Comprobación documental.										
1.2 Especificidad del objeto de la relación docencia-servicio con respecto a los programas educativos que se propone ejecutar según los criterios adoptados para orientar su desarrollo. Comprobación documental; verificación con actores										
1.3 Instrumentos y mecanismos que permitan evaluar la concordancia entre el objeto de la relación docencia-servicio y las necesidades del entorno. Comprobación y verificación documental										
1.4 Opinión de los actores participantes sobre el alcance definido, el diseño y el desarrollo del plan de prácticas formativas. Verificar encuesta y establecer alcance.										
1.5 Conocimiento del objeto de la relación docencia - servicio y del alcance de los compromisos adquiridos por parte de directivos, profesores, estudiantes y personal de las instituciones prestadoras de servicios. Verificar encuesta y establecer alcance.										
1.6 Procesos de seguimiento y control para verificar el cumplimiento del objeto de la relación docencia-servicio. Comprobación documental										
<b>CONCEPTO INTEGRAL DEL EVALUADOR</b>										

FACTOR 1 : DEFINICIÓN DE LA RELACIÓN DOCENCIA SERVICIO										
CARACTERISTICA 2: OBJETIVOS DE LA RELACIÓN DOCENCIA-SERVICIO.										
Los objetivos de la relación docencia-servicio deben expresar las actividades y metas de los programas a desarrollar, mediante la elaboración e implementación de un plan de trabajo y definición de mecanismos de socialización de la información.										
VERIFICACION DE CRITERIOS DE EVALUACION	DOCU- MENTO		ENCUESTA O ENTREVISTA ACTORES INVOLUCRADOS							OBSERVA- CIONES
	SI	NO	DIREC- TIVOS		DOCEN- TES	ESTU- DIANTES	PERSO- NAL DE LA IPS	COORDINA- CION RELACION DOCENCIA- SERVICIO	OTROS (Usuarios, Veedurias, Aut. Civiles)	
			EE	IPS						
2.1 Plan de trabajo para concretar la realización de los programas propuestos, que incluya actividades y metas. Verificar plan de trabajo y contenido										
2.2 Conocimiento y comprensión de objetivos y alcances de cada programa a desarrollar, por parte de directivos, profesores, estudiantes y personal de las instituciones prestadoras de servicio. Comprobar existencia de encuesta y verificar opiniones.										
<b>CONCEPTO INTEGRAL DEL EVALUADOR</b>										

FACTOR 1 : DEFINICIÓN DE LA RELACIÓN DOCENCIA SERVICIO										
CARACTERISTICA 3: LEGALIZACION DE LOS ACUERDOS INSTITUCIONALES										
El convenio debe estar formalizado de acuerdo a lo exigido por la normatividad vigente, firma de las partes, y amparado por las pólizas de responsabilidad correspondientes.										
VERIFICACION DE CRITERIOS DE EVALUACION	DOCU- MENTO		ENCUESTA O ENTREVISTA ACTORES INVOLUCRADOS							OBSERVA- CIONES
	SI	NO	DIREC- TIVOS		DOCEN- TES	ESTU- DIANTES	PERSO- NAL DE LA IPS	COORDINA- CION RELACION DOCENCIA- SERVICIO	OTROS (Usuarios, Veedurias, Aut. Civiles)	
			EE	IPS						
3.1 Contrato o convenio, acorde con las disposiciones de la legislación vigente con respecto a contratación, incluyendo la afiliación de estudiantes al SGSSS, póliza de responsabilidad civil establecida por la ley, para amparar contingencias que se puedan presentar en las prácticas formativas y los documentos de política institucional y de carácter técnico y operativo de los programas a desarrollar. Verificar existencia de contrato o convenio.										
<b>CONCEPTO INTEGRAL DEL EVALUADOR</b>										

FACTOR II ESTUDIANTES Y PROFESORES EN LAS PRÁCTICAS FORMATIVAS										
CARACTERÍSTICA 4: ACCESO DE ESTUDIANTES A LAS PRACTICAS FORMATIVAS										
El acceso de estudiantes a las prácticas formativas debe ser revisado y actualizado permanentemente. Debe responder a criterios tales como: la capacidad instalada, el respeto a los derechos de los usuarios, la voluntad de los mismos y las demás normas pertinentes del Sistema de Garantía de Calidad en la prestación de servicios.										
VERIFICACION DE CRITERIOS DE EVALUACION	DOCU- MENTO		ENCUESTA O ENTREVISTA ACTORES INVOLUCRADOS							OBSERVA- CIONES
	SI	NO	DIREC- TIVOS		DOCEN- TES	ESTU- DIANTES	PERSO- NAL DE LA IPS	COORDINA- CION RELACION DOCENCIA- SERVICIO	OTROS (Usuarios, Veedurías, Aut. Civiles)	
			EE	IPS						
4.1 Criterios y mecanismos, definidos explícitamente para cada programa, que determinen el número de estudiantes que pueden ser admitidos a las prácticas formativas, teniendo en cuenta la capacidad instalada, la cantidad, la variedad y la complejidad de servicios. Comprobación documental; verificación con actores.										
4.2 Criterios y mecanismos, definidos explícitamente en cada programa, para determinar el número de estudiantes que pueden ser admitidos en las practicas formativas, teniendo en cuenta, los derechos de los usuarios y la calidad de la prestación de servicios. Comprobación documental; verificación con actores										
4.3 Criterios y mecanismos, definidos explícitamente en cada programa para determinar el número de estudiantes que pueden ser admitidos a las practicas formativas teniendo en cuenta las competencias profesionales que debe desarrollar el estudiante. Comprobación documental; verificación con actores										
4.4 Número de estudiantes que se encuentren realizando las prácticas formativas en relación con los criterios definidos para la admisión de los mismos. Comprobación documental y verificación con actores.										
4.5 Realización de análisis y revisión de los criterios definidos para determinar el número de estudiantes que pueden ser admitidos en las practicas formativas. Comprobación documental y verificación de periodicidad.										
CONCEPTO INTEGRAL DEL EVALUADOR										

FACTOR II ESTUDIANTES Y PROFESORES EN LAS PRÁCTICAS FORMATIVAS										
CARACTERÍSTICA 5: DOCENTES EN LAS PRÁCTICAS FORMATIVAS										
<p>Los docentes en las practicas formativas deben, independientemente de la modalidad de vinculación, certificar su idoneidad y competencia; y deben actuar en forma integrada en la prestación de servicios y en los programas académicos. Por otra parte, los criterios de selección deben estar claramente definidos en relación con los objetivos y requerimientos exigidos por el programa a desarrollar. Al igual, debe existir un sistema de incentivos para los docentes que hacen parte de las prácticas formativas.</p>										
VERIFICACION DE CRITERIOS DE EVALUACION	DOCU- MENTO		ENCUESTA O ENTREVISTA ACTORES INVOLUCRADOS						OBSERVA- CIONES	
	SI	NO	DIREC- TIVOS		DOCEN- TES	ESTU- DIANTES	PERSO- NAL DE LA IPS	COORDINA- CION RELACION DOCENCIA- SERVICIO		OTROS (Usuarios, Veedurias, Aut. Civiles)
			EE	IPS						
5.1 Políticas y criterios de calidad para la selección y designación de los docentes en cada conjunto de practicas formativas, teniendo en cuenta los criterios establecidos para tal fin. Comprobación documental										
5.2 Hojas de vida de los docentes, acordes con los criterios definidos para el cumplimiento de los objetivos, las actividades y las metas de las practicas formativas a desarrollar. Comprobación documental										
5.3 Certificados que demuestran el reconocimiento académico al personal de la IPS que cumple funciones docentes. Comprobación documental										
5.4 Número, categoría y dedicación horaria de los docentes, en relación con los criterios definidos para tal fin. Comprobación documental y verificación con actores.										
5.5 Obligaciones de los docentes especificadas en los contratos de trabajo para la prestación de servicios del personal de la entidad educativa y de la IPS. Comprobación documental existencia de contratos y verificación con actores.										
<b>CONCEPTO INTEGRAL DEL EVALUADOR</b>										

FACTOR II ESTUDIANTES Y PROFESORES EN LAS PRÁCTICAS FORMATIVAS										
CARACTERISTICA 6: DEBERES Y DERECHOS DE PROFESORES Y ESTUDIANTES										
Los deberes, derechos y reglamento disciplinario que regula a estudiantes, docentes y personal de salud que interviene en las prácticas formativas, debe estar contenido en normas y procedimientos claramente definidos y difundidos.										
VERIFICACION DE CRITERIOS DE EVALUACION	DOCU- MENTO		ENCUESTA O ENTREVISTA ACTORES INVOLUCRADOS							OBSERVA- CIONES
	SI	NO	DIREC- TIVOS		DOCEN- TES	ESTU- DIANTES	PERSO- NAL DE LA IPS	COORDINA- CION RELACION DOCENCIA- SERVICIO	OTROS (Usuarios, Veedurías, Aut. Civiles)	
			EE	IPS						
6.1 Expresión de los derechos y deberes de estudiantes, docentes y personal de salud de la IPS, incluyendo políticas de bienestar y el régimen disciplinario que aplica a estos diferentes actores, en el contexto de las prácticas formativas. Comprobación documental.										
6.2 Conocimiento y comprensión de docentes, estudiantes y personal de salud, participantes en las prácticas formativas, sobre el reglamento, las políticas de bienestar y el régimen disciplinario correspondiente. Comprobación documental y verificación con actores.										
<b>CONCEPTO INTEGRAL DEL EVALUADOR</b>										

FACTOR III PROCESOS ACADÉMICOS										
CARACTERISTICA 7: PLAN DE APRENDIZAJE EN LAS PRACTICAS FORMATIVAS										
Las prácticas formativas de los programas a desarrollar deben ser consistentes con los objetivos educacionales y las competencias profesionales a adquirir por el estudiante, mediante planes, de aprendizaje; de implementación y mejoramiento de normas técnicas, protocolos y guías de atención; y de delegación progresiva de responsabilidades al estudiante. Los planes de aprendizaje deben tener definidos los siguientes parámetros: programación y ejecución de practicas formativas, intensidad horaria, incentivos a la investigación.										
VERIFICACION DE CRITERIOS DE EVALUACION	DOCU- MENTO		ENCUESTA O ENTREVISTA ACTORES INVOLUCRADOS							OBSERVA- CIONES
	SI	NO	DIREC- TIVOS		DOCEN- TES	ESTU- DIANTES	PERSO- NAL DE LA IPS	COORDINA- CION RELACION DOCENCIA- SERVICIO	OTROS (Usuarios, Veedurías, Aut. Civiles)	
			EE	IPS						
7.1 Pertinencia del plan de prácticas formativas respecto a las competencias laborales a desarrollar por los estudiantes según la naturaleza profesional u ocupacional del Programa. Comprobación documental del programa.										
7.2 Programación de prácticas formativas establecida para el desarrollo de competencias profesionales previstas en el plan de aprendizaje. Verificación cualitativa y cuantitativa										

7.3 Pertinencia de las investigaciones efectuadas en relación con el plan de aprendizaje a desarrollar en las prácticas formativas. Comprobación documental - Taller									
7.4 Utilización en las prácticas formativas de las normas técnicas, protocolos y guías de atención establecidas en el sistema de garantía de la calidad. Comprobación con actores									
7.5 Aportes de las prácticas formativas a la formulación de planes de mejoramiento de normas técnicas, protocolos y guías de atención. Comprobación documental y verificación con actores									
7.6 Plan de delegación progresiva de responsabilidades al estudiante de acuerdo con las competencias profesionales a desarrollar e indicaciones para su aplicación. Comprobación documental y verificación con actores									
7.7 Evaluación de las prácticas formativas en relación con las responsabilidades y compromisos establecidos en el plan de aprendizaje de los programas a desarrollar. Comprobación de procesos de evaluación y verificación con actores									
<b>CONCEPTO INTEGRAL DEL EVALUADOR</b>									

**FACTOR III PROCESOS ACADÉMICOS**

**CARACTERÍSTICA 8: METODOLOGÍAS DE APRENDIZAJE**

Los enfoques de aprendizaje en las prácticas formativas deben ser coherentes con la naturaleza y carácter específico de(l) o los programa(s) educativo(s) y los criterios adoptados para el desarrollo del plan de estudios. En este sentido, debe tenerse en cuenta la incorporación y pertinencia de unidades académicas interdisciplinarias; y la existencia de espacios académicos y de prestación de servicios, apropiados para el abordaje y solución interdisciplinarios de las situaciones y problemas de salud.

VERIFICACION DE CRITERIOS DE EVALUACION	DOCU- MENTO		ENCUESTA O ENTREVISTA ACTORES INVOLUCRADOS							OBSERVA- CIONES
	SI	NO	DIREC- TIVOS		DOCEN- TES	ESTU- DIANTES	PERSO- NAL DE LA IPS	COORDINA- CION RELACION DOCENCIA- SERVICIO	OTROS (Usuarios, Veedurías, Aut. Civiles)	
			EE	IPS						
8.1 Opinión de estudiantes y usuarios de los servicios, sobre las metodologías utilizadas para el desarrollo de las prácticas formativas. Comprobación de encuesta y verificación con actores										
8.2 Opinión de profesores respecto a la compatibilidad de las normas, guías y protocolos de atención, definidos en el sistema de garantía de calidad y las técnicas de aprendizaje. Comprobación de encuesta y verificación con actores										

8.3 Unidades académicas interdisciplinarias en el manejo de necesidades y problemas de salud, en el desarrollo de las prácticas formativas. Verificar existencia y pertinencia										
8.4 Espacios académicos y de prestación de servicios, para las prácticas formativas, apropiados para el abordaje y solución interdisciplinarios de las situaciones y problemas de salud. Comprobación documental y verificación con actores										
<b>CONCEPTO INTEGRAL DEL EVALUADOR</b>										

**FACTOR IV .ORGANIZACIÓN, ADMINISTRACIÓN Y RECURSOS PARA LAS PRÁCTICAS FORMATIVAS**

**CARACTERISTICA 9: ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LA RELACIÓN**

Para responder por la dirección, planeación, ejecución, seguimiento, evaluación y retroalimentación de las actividades que se derivan de los acuerdos entre las instituciones que participan en la relación docencia-servicio, se deben definir las instancias de coordinación mediante la conformación de una estructura organizacional, con funciones y responsabilidades específicas.

VERIFICACION DE CRITERIOS DE EVALUACION	DOCU-MENTO		ENCUESTA O ENTREVISTA ACTORES INVOLUCRADOS							OBSERVA-CIONES
	SI	NO	DIREC-TIVOS		DOCEN-TES	ESTU-DIANTES	PERSO-NAL DE LA IPS	COORDINA-CION RELACION DOCENCIA-SERVICIO	OTROS (Usuarios, Veedurias, Aut. Civiles)	
			EE	IPS						
9.1 Equipo de dirección de la relación docencia-servicio, incluyendo las instancias y mecanismos de coordinación, en los cuales estén efectivamente representados los actores que participan en dicha relación. Comprobación documental y verificación con actores										
9.2 Atribuciones, funciones y responsabilidades del equipo de dirección, coherentes con los acuerdos institucionales que definen la relación docencia-servicio. Comprobación documental y verificación con actores										
9.3 Opinión de directivos, profesores, estudiantes y usuarios, sobre la cultura organizacional que se percibe en el ámbito de la docencia servicio y comprobación del cumplimiento de las mismas. Comprobación documental y verificación con actores										
9.4 Opinión de directivos, docentes y estudiantes que conocen y comprenden la estructura organizacional. Comprobación documental y verificación con actores										
<b>CONCEPTO INTEGRAL DEL EVALUADOR</b>										



FACTOR IV .ORGANIZACIÓN, ADMINISTRACIÓN Y RECURSOS PARA LAS PRÁCTICAS FORMATIVAS										
CARACTERISTICA 10: PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS.										
Para la efectiva ejecución del objeto de la relación docencia-servicio, se deben establecer un conjunto de procesos y procedimientos administrativos y mecanismos de socialización.										
VERIFICACION DE CRITERIOS DE EVALUACION	DOCU- MENTO		ENCUESTA O ENTREVISTA ACTORES INVOLUCRADOS							OBSERVA- CIONES
	SI	NO	DIREC- TIVOS		DOCEN- TES	ESTU- DIANTES	PERSO- NAL DE LA IPS	COORDINA- CION RELACION DOCENCIA- SERVICIO	OTROS (Usuarios, Veedurias, Aut. Civiles)	
			EE	IPS						
10.1 Criterios y procesos administrativos para la gestión del recurso humano que ejecuta el apoyo logístico de la relación Docencia - Servicio. Comprobación documental y verificación con actores										
10.2 Conocimiento y comprensión de directivos, docentes y estudiantes en relación con los procesos y procedimientos administrativos definidos y su efectividad para la relación Docencia - Servicio. Comprobación documental y verificación con actores										
<b>CONCEPTO INTEGRAL DEL EVALUADOR</b>										

FACTOR IV .ORGANIZACIÓN, ADMINISTRACIÓN Y RECURSOS PARA LAS PRÁCTICAS FORMATIVAS										
CARACTERISTICA 11: SISTEMA DE INFORMACION Y COMUNICACIÓN.										
Se debe desarrollar un sistema de información, veraz, ágil y oportuno, que permita la toma de decisiones, definir y adoptar mecanismos para la producción, emisión y divulgación de la información generada en la relación docencia-servicio.										
VERIFICACION DE CRITERIOS DE EVALUACION	DOCU- MENTO		ENCUESTA O ENTREVISTA ACTORES INVOLUCRADOS							OBSERVA- CIONES
	SI	NO	DIREC- TIVOS		DOCEN- TES	ESTU- DIANTES	PERSO- NAL DE LA IPS	COORDINA- CION RELACION DOCENCIA- SERVICIO	OTROS (Usuarios, Veedurias, Aut. Civiles)	
			EE	IPS						
11.1 Acuerdos institucionales para el manejo eficiente y específico de archivos de las prácticas formativas y de mecanismos de recolección, sistematización, automatización y divulgación de la información requerida en la relación docencia-servicio. Comprobación documental.										
11.2 Opinión de los diferentes actores en las prácticas formativas sobre la veracidad, oportunidad y agilidad de la entrega de información. Verificación con actores										

11.3 Mecanismos para la producción, emisión y divulgación de la comunicación generada en la relación docencia-servicio. <b>Comprobación documental y verificación con actores</b>										
11.4 Opinión de los diferentes actores que intervienen en la relación docencia-servicio, respecto a la comunicación interna y externa. <b>Comprobación documental y verificación con actores</b>										
<b>CONCEPTO INTEGRAL DEL EVALUADOR</b>										

<b>FACTOR IV .ORGANIZACIÓN, ADMINISTRACIÓN Y RECURSOS PARA LAS PRÁCTICAS FORMATIVAS</b>										
<b>CARACTERÍSTICA 12: INFRAESTRUCTURA FISICA PARA LA RELACION</b>										
En la relación docencia-servicio se deben prever las necesidades y usos de la infraestructura física, requerida para las practicas formativas de los programas a desarrollar, según el número de estudiantes y las actividades de prácticas formativas.										
VERIFICACION DE CRITERIOS DE EVALUACION	DOCU-MENTO		ENCUESTA O ENTREVISTA ACTORES INVOLUCRADOS							OBSERVA-CIONES
	SI	NO	DIREC-TIVOS		DOCEN-TES	ESTU-DIANTES	PERSO-NAL DE LA IPS	COORDINA-CION RELACION DOCENCIA-SERVICIO	OTROS (Usuarios, Veedurías, Aut. Civiles)	
			EE	IPS						
12.1 Espacios físicos adicionales que respondan a las necesidades de la relación docencia servicio, según el número de estudiantes y la programación de actividades de las prácticas formativas. <b>Comprobación de la habilitación de la IPS; Verificación con actores e inspección de espacio físico</b>										
<b>CONCEPTO INTEGRAL DEL EVALUADOR</b>										

<b>FACTOR IV .ORGANIZACIÓN, ADMINISTRACIÓN Y RECURSOS PARA LAS PRÁCTICAS FORMATIVAS</b>										
<b>CARACTERÍSTICA 13: RECURSOS FINANCIEROS PARA EL FUNCIONAMIENTO</b>										
Los acuerdos institucionales deben garantizar los recursos financieros necesarios para ejecutar las actividades de los programas que se desarrollan en la relación docencia-servicio, mediante la existencia de un plan financiero.										
VERIFICACION DE CRITERIOS DE EVALUACION	DOCU-MENTO		ENCUESTA O ENTREVISTA ACTORES INVOLUCRADOS							OBSERVA-CIONES
	SI	NO	DIREC-TIVOS		DOCEN-TES	ESTU-DIANTES	PERSO-NAL DE LA IPS	COORDINA-CION RELACION DOCENCIA-SERVICIO	OTROS (Usuarios, Veedurías, Aut. Civiles)	
			EE	IPS						
13.1 Información sobre determinación de necesidades de recursos financieros y otros para el desarrollo de la relación docencia-servicio. <b>Comprobación documental.</b>										

13.2 Acuerdos institucionales específicos, que garanticen los recursos financieros para el desarrollo de los programas. <b>Comprobación documental</b>									
13.3 Asignación presupuestal específica en cada entidad participante de recursos destinados al desarrollo de la relación docencia-servicio y registro de ejecución de la misma. <b>Comprobación documental</b>									
13.4 Concordancia entre las asignaciones presupuestales y los requerimientos del desarrollo de los programas en ejecución. <b>Comprobación Documental y verificación con actores.</b>									
<b>CONCEPTO INTEGRAL DEL EVALUADOR</b>									

**FACTOR V: PRÁCTICAS FORMATIVAS Y SU RELACIÓN CON EL ENTORNO**

**CARACTERÍSTICA 14: EFECTOS DE LAS PRACTICAS FORMATIVAS EN EL ENTORNO**

El reconocimiento del contexto institucional, en los aspectos: político, social, económico y epidemiológico del o de los escenarios en donde se desarrollan los programas educativos, es un requerimiento para la organización de las practicas formativas. En consecuencia, debe existir un documento actualizado que contemple el análisis de este entorno y presente las respuestas del sistema de servicios de salud a las necesidades de la población.

VERIFICACION DE CRITERIOS DE EVALUACION	DOCU- MENTO		ENCUESTA O ENTREVISTA ACTORES INVOLUCRADOS						OBSERVA- CIONES	
	SI	NO	DIREC- TIVOS		DOCEN- TES	ESTU- DIANTES	PERSO- NAL DE LA IPS	COORDINA- CION RELACION DOCENCIA- SERVICIO		OTROS (Usuarios, Veedurias, Aut. Civiles)
			EE	IPS						
14.1 Reconocimiento documental actualizado del entorno en el cual se desarrollan las actividades de la institución prestadora de servicios y sus implicaciones para las prácticas formativas. <b>Comprobación documental</b>										
14.2 Evidencia documental de la contribucion de la relación docencia servicio a las respuestas del sistema de servicios de salud a las necesidades de la población. <b>Comprobación Documental y verificación con actores</b>										
<b>CONCEPTO INTEGRAL DEL EVALUADOR</b>										

FACTOR V: PRÁCTICAS FORMATIVAS Y SU RELACIÓN CON EL ENTORNO										
CARACTERÍSTICA 15: EFECTOS DE LAS PRÁCTICAS FORMATIVAS EN EL ENTORNO										
Las políticas adoptadas conjuntamente por las instituciones que participan en la relación docencia-servicio y las actividades que de ellas se originan, deben determinar acciones que conduzcan al cambios en el entorno y su evaluación.										
VERIFICACION DE CRITERIOS DE EVALUACION	DOCU- MENTO		ENCUESTA O ENTREVISTA ACTORES INVOLUCRADOS						OBSERVA- CIONES	
	SI	NO	DIREC- TIVOS		DOCEN- TES	ESTU- DIANTES	PERSO- NAL DE LA IPS	COORDINA- CION RELACION DOCENCIA- SERVICIO		OTROS (Usuarios, Veedurías, Aut. Civiles)
15.1 Analisis de indicadores previstos para evaluar el impacto de los programas de la relación docencia servicio para la actualización de políticas y programas de atención de salud. Comprobación documental										
15.2 Cambios generados en el entorno por actividades de la relación docencia servicio, en un periodo definido. Comprobación documental y verificación con actores.										
<b>CONCEPTO INTEGRAL DEL EVALUADOR</b>										

# **CAPÍTULO CUARTO**

*“Evaluación de Convenios  
Docencia-Servicio”*

*Dirección General de Análisis  
y Políticas de recursos Humanos*

**Grupo de Capacitación**

Bogotá, D.C. Octubre de 2003



# CONTENIDO

INTRODUCCIÓN .....	105
EVALUACIÓN DE LOS CONVENIOS DOCENCIA-SERVICIO .....	107
FUENTES DE INFORMACIÓN .....	108
ANTECEDENTES RELACIÓN DOCENCIA-SERVICIO .....	109
ORGANIZACIÓN DE RESULTADOS .....	109
HALLAZGOS .....	110
DISTRIBUCIÓN DE LA OFERTA EDUCATIVA POR PROGRAMAS .....	112
CONCLUSIONES .....	112
ANEXO 1 .....	113
ANEXO 2 .....	115





# INTRODUCCIÓN

La Dirección de Análisis y Política de Recursos Humanos del Ministerio de la Protección Social, teniendo en cuenta la especial relevancia de los acuerdos entre las entidades que forman personal de salud y las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud – IPS, ha realizado una revisión de los Convenios correspondientes cuyo propósito es presentar la información pertinente al Consejo Nacional para el Desarrollo de los Recursos Humanos en Salud – CNDRHS –, organismo que debe expedir concepto individual sobre dichos convenios, según lo dispuesto en el artículo 247 de la Ley 100 de 1993.

En este capítulo se presentan los datos consolidados, obtenidos de la revisión de los Convenios que fueron enviados al Ministerio por las entidades educativas en cumplimiento de dicha disposición. La revisión efectuada tiene como base técnica los requerimientos y las normas establecidas en el Decreto 190 de 1996.

Los resultados e información que aquí se presentan fueron considerados en su oportunidad como insumos importantes para la preparación del Modelo de Evaluación de la Relación Docencia Servicio, objeto central de esta publicación.



## **EVALUACIÓN DE LOS CONVENIOS DOCENCIA - SERVICIO**

La Dirección General de Análisis y Política de Recursos Humanos del Ministerio de la Protección Social, que a la fecha actúa como Secretaria Técnica del Consejo Nacional para el Desarrollo de los Recursos Humanos, se vio en la necesidad de diseñar y ejecutar un análisis sistemático de los convenios denominados " Docente Asistenciales", cuyos contenidos e implicaciones es indispensable evaluar, como requisito para el registro calificado que debe expedir el Ministerio de Educación Nacional a los programas educativos del área de la salud.

En respuesta a esos requerimientos se conceptualizó el estudio cuyas características principales se reseñan a continuación.

### **Objetivo**

#### **a. General**

Establecer las características y los alcances de los convenios docente asistenciales suscritos por las Instituciones formadoras y las Instituciones prestadoras de servicios y evaluar el grado de cumplimiento de los requisitos y normas que se definen para esos propósitos el Decreto 190 de 1996..

#### **b. Específicos**

Analizar la legislación pertinente expedida a la fecha.

Determinar el comportamiento y la distribución geográfica de los Convenios.

Cuantificar e identificar las IPS y entidades formadoras de personal de salud que se articulan en esta relación.

Plantear un cambio de cultura en la relación docencia servicio y propiciar los ajustes necesarios en los acuerdos interinstitucionales para que éstos respondan a la nueva filosofía de articulación del trabajo y el empleo, así como a los requerimientos del sistema protección social integral.

## Metodología

Realizar un estudio descriptivo de hallazgos, a partir de la revisión de 1.716 convenios recibidos por la Dirección General de Análisis y Política de Recursos Humanos para lo cual se aplicó un instrumento de verificación estandarizado.

La revisión planteada se desarrolló durante los meses de marzo a octubre de 2003, en este periodo se revisaron los aspectos formales, de cada uno de los convenios establecidos por las instituciones formadoras y las IPS.

Este instrumento que relaciona los criterios y los requisitos solicitados legalmente está estructurado en tres áreas principales, cada una de las cuales incorpora elementos para registro de la siguiente información:

Información Básica del Convenio: Fecha de inicio, duración, vigencia, programas adicionados, causales de terminación, garantía de la continuidad en la prestación del servicio, objeto, póliza de responsabilidad civil e información básica de la institución formadora y prestadora y anexos o adiciones. (subtotal 24 Variables).

Información General del Convenio: Objetivos del Convenio, conformación de Comités Docente Asistenciales, reglamentos, mecanismos de evaluación y supervisión, compromisos entre la IPS y la entidad formadora, responsabilidades en relación con: equipo, alimentación, ropa de trabajo, régimen disciplinario, afiliación a EPSs y ARPs, obligaciones y responsabilidades del personal docente y discente, reconocimientos académico y de remuneración, delegación de responsabilidades e implementación de guías de manejo. (subtotal 30 Variables).

Información del o de los Programas: Nombre, registro ICFES, nivel educativo, duración, número de estudiantes y docentes, intensidad horaria, objetivos específicos, criterios para el número de estudiantes, unidades funcionales involucradas, actividades del o de los programas, recursos y criterios de evaluación del o de los programas. (subtotal 15 Variables).

## FUENTES DE INFORMACIÓN

La información necesaria para el estudio ha sido preparada con base en los reportes enviados al Ministerio de la Protección Social y también se obtuvo de las siguientes fuentes secundarias:

Los 1.716 convenios radicados en el MPS, para revisión por parte de la Dirección General de Análisis y Política de Recursos Humanos.

Listado de programas registrados ante el ICFES por las instituciones de Educación Superior.

Marco legislativo vigente sobre el tema, conforme a la siguiente tabla:

### **ANTECEDENTES RELACION DOCENCIA SERVICIO**

NORMA	AÑO	TEMA
Ley 30	1992	Organiza el servicio público de la Educación Superior.
Ley 100	1993	Artículo 247. Del ofrecimiento de programas académicos en el Área de Salud por parte de las Instituciones de Educación Superior. ... "las instituciones de Educación Superior deberán contar con un Centro de Salud propio o formalizar convenios docente-asistenciales con instituciones de salud que cumplan con los tres niveles de atención médica, según la complejidad del programa, para poder realizar las prácticas de formación".
Ley 715	2002	Competencias y recursos
Decreto 1849	1992	Crea el Consejo Nacional para el Desarrollo de los Recursos Humanos en Salud
Decreto 190	1996	Reglamenta la relación Docente-Asistencial en el Sistema General de Seguridad Social en Salud.
Decreto 2309	2002	Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad de la Atención de Salud en el SGSSS
Decreto 1665	2002	Especializaciones Médico-Quirúrgicas
Decreto 2566	2003	Establece los estándares de calidad en programas académicos de pregrado en Ciencias de la Salud.
Acuerdo 003	2003	Adopta los criterios de evaluación y verificación de los convenios docente-asistenciales necesarios para desarrollar los programas de pregrado o postgrado en el área de salud.

### **ORGANIZACIÓN DE RESULTADOS**

Para efectos del estudio se consideraron cinco (5) regiones, a saber:

---

<b>Centro</b>	Bogotá, Meta, Huila, Tolima, Boyacá.
<b>Norte</b>	Atlántico, Bolívar, Sucre, Córdoba, Cesar.
<b>Oriente</b>	Santander, Norte de Santander.
<b>Occidente</b>	Antioquia, Quindío, Caldas, Risaralda, Chocó.
<b>Sur</b>	Valle, Cauca, Nariño.

---

## HALLAZGOS

La verificación inicial de los 1716 convenios mostró que solo el 33% (566) de éstos, cumplía con los criterios y requisitos establecidos en el Decreto 190/96.

Del bloque relacionado con la información del o de los programas en los convenios revisados, solo el 6% cumplía con los criterios establecidos en el mencionado Decreto.

Se encontró que los 1.716 Convenios docente-asistenciales fueron suscritos por 69 Instituciones de Ciencias de la Salud Formadoras de Personal de Salud en Educación Superior, lo cual arroja un promedio de 19 convenios por institución. (La tabla completa de Instituciones se incorpora en el anexo No. 1).

De 52 facultades de medicina existentes a la fecha del análisis, solo 49 enviaron la documentación correspondiente a 789 convenios suscritos con Instituciones Prestadoras de servicios de salud - IPS. Ésto representa el 45.8% de todos los convenios suscritos en programas de Ciencias de la Salud. La verificación arroja un promedio de 16 convenios por entidad formadora para el programa de medicina.

En relación con Enfermería, se evaluaron 205 convenios equivalentes al 12.2% del total de los 1.716 convenios suscritos con igual número de IPS, estos convenios corresponden a 15 Instituciones que ofrecen el programa, para un promedio de 13 Convenios por entidad educativa de enfermería.

Le siguen en orden de importancia, Odontología 110 convenios el 6.4 %, Fisioterapia 96 convenios el 5.5% y bacteriología 84 convenios el 4.8%

En el área de postgrado 28 Instituciones de Educación Superior de Ciencias de la Salud enviaron 634 convenios, equivalentes al 39% del total, para programas en diferentes especialidades, fundamentalmente de medicina. El promedio en este caso fue de 22 convenios por programa.

Es importante destacar que las instituciones que ocupan los 10 primeros lugares de la lista que se presenta en el anexo No 1, generaron el 43.1% (740) de los Convenios recibidos para revisión. En el análisis por entes educativos se destaca la Universidad de Antioquia como la institución que más Convenios tiene establecidos con Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud con un total de 118, equivalentes al 6.9% del total.

La distribución espacial por regiones de convenios suscritos, muestra una mayor concentración: (58.2%) de estos en las regiones centro y occidente, con 1.017 convenios, y le siguen la región norte y la sur, como se observa en el tabla No. 2 que se incluye a continuación. Una relación amplia de esta distribución regional de los convenios se puede observar en el anexo No 2 que se encuentra al final de este capítulo.

**Tabla No 1.** Distribución de convenios por regiones a octubre de 2003.

REGIONES	CONVENIOS	PORCENTAJE	INSTITUCIONES	PROMEDIO
CENTRO	573	33%	31	18
ORIENTE	120	7%	9	13
OCCIDENTE	444	26%	17	26
NORTE	315	18%	21	15
SUR	264	15%	11	24
<b>TOTALES</b>	<b>1716</b>	<b>100%</b>	<b>89</b>	<b>19</b>

Fuente: Ministerio de la Protección Social. D.G. Análisis y Política de Recursos Humanos- Grupo Capacitación

El examen de la distribución de los convenios por ciudades muestra lo siguiente :

Las ciudades que ocupan los 10 primeros lugares de la tabla No.2 concentran el 80% (1.373 ) convenios.

En los 5 primeros lugares donde se encuentran Bogotá, Medellín, Barranquilla Cali, y Bucaramanga se concentran el 61% (1.047) convenios.

Estas dos ultimas cifras ponen de manifiesto la importancia de realizar evaluaciones institucionales integrales, identificando las IPSs correspondientes, con lo cual se puede lograr una buena cobertura de los escenarios de práctica.

**Tabla No. 2.** Distribución de convenios por ciudades a octubre de 2003

PROCEDENCIA	TOTAL	%	PROCEDENCIA	TOTAL	%
BOGOTA	365	21,3%	GIRARDOT	27	1,6%
MEDELLIN	317	18,5%	TULUA - VALLE	23	1,3%
BARRANQUILLA	134	7,8%	SANTA MARTA	22	1,3%
CALI	132	7,7%	MONTERIA	19	1,1%
BUCARAMANGA	99	5,8%	CUCUTA	16	0,9%
CARTAGENA	97	5,7%	SINCELEJO	7	0,4%
POPAYAN	65	3,8%	CARTAGENA	6	0,3%
MANIZALES	61	3,6%	ENVIGADO	5	0,3%
PEREIRA	52	3,0%	NARIÑO	3	0,2%
TUNJA	51	3,0%	PAMPLONA	3	0,2%
CHIA	39	2,3%	QUIBDO	3	0,2%
PASTO	39	2,3%	ARMENIA	3	0,2%
NEIVA	37	2,2%	CIRCASIA QUINDIO	3	0,2%
VALLEDUPAR	30	1,7%	PALMIRA	2	0,1%
VILLAVICENCIO	27	1,6%	SAN GIL	1	0,1%
IBAGUE	27	1,6%	<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>1.716</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Ministerio de la Protección Social. D.G. Análisis y Política de Recursos Humanos- Grupo Capacitación

## DISTRIBUCIÓN DE LA OFERTA EDUCATIVA POR PROGRAMAS

La distribución por programas muestra una mayor concentración en los programas de medicina con un 44%, le siguen en su orden: enfermería, odontología fisioterapia y bacteriología. En el siguiente cuadro se detalla cada uno de los programas

Tabla No. 3. Oferta Educativa por programas en el 2003

No.	FACULTAD	TOTAL	%
1	MEDICINA	759	44%
2	ENFERMERÍA	205	12%
3	OTROS PROGRAMAS	153	9%
4	ODONTOLOGÍA	110	6%
5	FISIOTERAPIA	96	6%
6	BACTERIOLOGÍA, LABORATORIO CLÍNICO	85	5%
7	BACTERIOLOGÍA	84	5%
8	ENFERMERIA, OPTOMETRIA Y OTRAS	47	3%
9	OPTOMETRÍA	46	3%
10	FISIOTERAPIA - FONOAUDIOLOGÍA	34	2%
11	ODONTOLOGIA, TER OCUP,FISIO. PSICOLOGÍA	32	2%
12	MEDICINA - ENFERMERÍA	30	2%
13	INSTR. QUIRÚRGICA Y OTRAS TECN	21	1%
14	NUTRICIÓN Y DIETÉTICA	14	1%
		<b>1.716</b>	<b>100%</b>

Fuente: Ministerio de la Protección Social. D.G. Análisis y Política de Recursos Humanos-Grupo Capacitación

## CONCLUSIONES

El panorama general que surge de esta revisión de los convenios docente-asistenciales no es halagüeño; por el contrario, plantea profundas inquietudes en relación con las implicaciones sobre la calidad tanto de la atención de salud que se da a la población, como para la formación del personal de salud.

La observación cualitativa de los convenios muestra una gran falta de especificidad. Prácticamente todos reproducen textualmente las disposiciones del Decreto 190 de 1996, pero muy pocos las interpretan para darles aplicación en el contexto correspondiente y en relación con los programas específicos que se busca desarrollar.

Se observó que algunos convenios se establecieron con instituciones prestadoras de servicios de salud, como convenios marco, lo cual no permite avanzar en el establecimiento de los acuerdos y las necesidades propias de cada programa en la región



donde se establecen las relaciones de docencia y servicio.

El análisis realizado indica que en general los programas se desarrollan en un número grande de escenarios de práctica, 19 en promedio, lo cual puede tener implicaciones respecto a la integralidad del proceso formativo. Este aspecto debe ser motivo de análisis específico en la evaluación general del programa que corresponde a los Pares Académicos que en su oportunidad fueron designados por el Consejo Nacional de Acreditación y, desde enero del presente año, por el Vice-Ministerio de Educación Superior del Ministerio de Educación Nacional.

Desde la perspectiva del análisis y la evaluación de los convenios en su conjunto es importante destacar que los datos de concentración en determinadas ciudades abre la posibilidad de identificar las instituciones prestadoras de servicios de salud en las cuales, en cada ciudad, se encuentra el mayor número de convenios.

Estas instituciones deberían ser selectivamente evaluadas para establecer su capacidad real de participación en los programas docentes con los cuales han adquirido compromisos. La aplicación del Modelo de Evaluación de la Relación docencia-servicio en tales entidades permitirá efectuar esa verificación.

La posibilidad de estudiar integralmente estas instituciones plantea, a su vez, la conveniencia de conformar grupos interdisciplinarios para realizar las visitas respectivas. Esto, sin duda, facilitará el proceso de evaluación inicial, el cual deberá considerar un esquema de seguimiento apropiado para constatar avances y resultados de los planes de mejoramiento que deben establecer las instituciones.

## **Anexo No. 1**

Distribución de convenios docente asistenciales por Instituciones Formadoras de Educación Superior en Salud en Colombia 2003.

ITEM	INSTITUCIÓN	NUMERO DE CONVENIOS
1	UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA	118
2	FUNDACION UNIVERSITARIA MARIA CANO	116
3	FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA	88
4	UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA	79
5	UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA	73
6	UNIVERSIDAD DEL VALLE	69
7	FUNDACION UNIVERSITARIA SAN MARTIN	59
8	UNIVERSIDAD SANTO TOMAS	47
9	UNIVERSIDAD METROPOLITANA	46
10	FUNDACION UNIVERSITARIA DE BOYACA- IAFIC	45

ITEM	INSTITUCIÓN	NUMERO DE CONVENIOS
11	INSTITUTO DE CIENCIAS DE LA SALUD -CES-	44
12	UNIVERSIDAD DE SAN BUENAVENTURA CARTAGENA	43
13	UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI	40
14	UNIVERSIDAD DE LA SABANA	39
15	PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA	38
16	UNIVERSIDAD LIBRE	38
17	UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA	35
18	COLEGIO MAYOR DE NUESTRA SEÑORA DEL ROSARIO	35
19	CORPORACION UNIVERSITARIA DE SANTANDER - UDES-	34
20	CORPORACION UNIVERSITARIA RAFAEL NUÑEZ	31
21	FUNDACION ESCUELA DE MEDICINA -JUAN N CORPAS	30
22	UNIVERSIDAD CATOLICA DE MANIZALES	28
23	UNIVERSIDAD DE CALDAS	27
24	UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA-UDEC-	27
25	UNIVERSIDAD ANTONIO NARIÑO	26
26	UNIVERSIDAD DE LA SALLE	26
27	CORP. UNIVERSIT. DE CIENCIAS APLICADAS Y AMBIENTALES - UDCA	24
28	CORP. EDUCATIVA MAYOR DEL DESARROLLO SIMON BOLIVAR	23
29	UNIDAD CENTRAL DEL VALLE DEL CAUCA	23
30	FUNDACION TECNOLOGICA AUTONOMA DE BOGOTA	21
31	UNIVERSIDAD DEL CAUCA	20
32	UNIVERSIDAD DEL TOLIMA	20
33	COLEGIO MAYOR DE ANTIOQUIA	19
34	CORPORACION UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA	19
35	FUNDACION UNIVERSITARIA MANUELA BELTRAN	17
36	UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER	17
37	UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR	16
38	UNIVERSIDAD AUTONOMA DE BUCARAMANGA-UNAB-	16
39	FUNDACION UNIVERSIDAD DEL NORTE	15
40	CORPORACION UNIVERSITARIA SINU	14
41	FUNDACION PARA LA EDUCACION SUPERIOR REAL DE COLOMBIA	13
42	UNIVERSIDAD DE CARTAGENA	12
43	UNIVERSIDAD PEDAGOGICA Y TECNOLOGICA DE TUNJA	12
44	FUNDACION ESCUELA COLOMBIANA DE REHABILITACION	11
45	UNIVERSIDAD MARIANA	11
46	UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA	11
47	INSTITUTO DE ADMINSTRACION Y FINANZAS DE CARTAGENA - IAFIC	11
48	FUNDACION TECNOLOGICA POLITECNICO NACIONAL	10
49	COLEGIO UNIVERSITARIO COLOMBIANO	7
50	UNIVERSIDAD DE SUCRE	7
51	ESCUELA NACIONAL DEL DEPORTE	6
52	UNIVERSIDAD DE MANIZALES	6
53	CORPORACION INSTITUTO DE ARTES Y CIENCIAS	5
54	UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA	5

ITEM	INSTITUCIÓN	NUMERO DE CONVENIOS
55	UNIVERSIDAD EL BOSQUE	5
56	UNIVERSIDAD DE CORDOBA	5
57	CORPORACION UNIVERSITARIA REMINGTON	4
58	UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS	4
59	UNIVERSIDAD KONRAD LORENZ	4
60	FUNDACION UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DE LA SALUD	3
61	UNIVERSIDAD DE NARIÑO	3
62	UNIVERSIDAD DE PAMPLONA	3
63	UNIVERSIDAD DEL QUINDIO	3
64	UNIVERSIDAD TECNOLOGICA DEL CHOCO	3
65	UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER - UIS	2
66	UNIVERSIDAD DEL ATLANTICO	2
67	FUNDACION UNIVERSITARIA SANITAS	1
68	UNISANGIL	1
69	UNIVERSIDAD DE LOS ANDES	1
	<b>TOTAL</b>	<b>1.716</b>

Fuente: Ministerio de la Protección Social. D.G. Análisis y Política de Recursos Humanos- Grupo Capacitación

## Anexo No 2.

Distribución regional de los convenios a octubre de 2003

INSTITUCIÓN	CENTRO	ORIENTE	OCCIDENTE	NORTE	SUR	TOTAL
Colegio Mayor de Antioquia			19			19
Corporacion Universitaria Rafael Núñez				31		31
Corporacion Universitaria de Ciencias Aplicadas y Ambientales - UDCA	24					24
Corporacion Universitaria De Santander - UDES-		23		11		34
Corporacion Universitaria Remington			4			4
Fundacion Escuela de Medicina - Juan N Corpas	30					30
Fundacion Universitaria San Martín	16		21	10	12	59
Fundacion Universitaria de Ciencias De La Salud	3					3
Fundacion Universitaria del Area Andina	38		47	3		88
Fundacion Universitaria Manuela Beltran	17					17
Instituto de Ciencias de La Salud -CES-			44			44
Pontificia Universidad Javeriana	38					38
Uniiversidad Santiago de Cali					40	40
Unisangil		1				1
Universidad Catolica de Manizales			28			28
Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca	35					35
Universidad Cooperativa De Colombia	23	10	5	17	24	79

INSTITUCIÓN	CENTRO	ORIENTE	OCCIDENTE	NORTE	SUR	TOTAL
Universidad de Los Andes	1					1
Universidad de Antioquia			118			118
Universidad de Cartagena				12		12
Universidad de La Sabana	39					39
Universidad de La Salle	26					26
Universidad de Nariño					3	3
Universidad de Pamplona		3				3
Universidad de San Buenaventura Cartagena				43		43
Universidad del Cauca					20	20
Universidad del Valle					69	69
Universidad El Bosque	5					5
Universidad Industrial de Santander - UIS		2				2
Universidad Konrad Lorenz	4					4
Universidad Libre			5	33		38
Universidad Mariana					11	11
Universidad Metropolitana				46		46
Universidad Pontificia Bolivariana			73			73
Universidad Popular Del Cesar				16		16
Universidad Santo Tomas	5	42				47
Universidad Surcolombiana	11					11
Universidad Tecnologica Del Choco			3			3
Corporacion Universitaria Iberoamericana	19					19
Universidad del Quindío			3			3
Fundacion Universitaria Maria Cano	32		34		50	116
Colegio Universitario Colombiano	7					7
Universidad Francisco de Paula Santander		17				17
Universidad del Tolima	20					20
Corporacion Universitaria Sinu				14		14
Corporacion Educativa Mayor del Desarrollo Simon Bolivar				23		23
Universidad Antonio Nariño	11	6	3		6	26
Universidad de Los Llanos	4					4
Universidad del Magdalena				5		5
Universidad Pedagogica Y Tecnologica De Tunja	12					12
Fundacion Para La Educacion Superior Real de Colombia	13					13
Escuela Nacional del Deporte					6	6
Universidad de Sucre				7		7
Universidad de Caldas			27			27
Fundacion Escuela Colombiana de Rehabilitacion	11					11
Fundacion Tecnologica Autonoma De Bogota	21					21
Corporacion Instituto de Artes y Ciencias				5		5
Fundacion Tecnologica Politecnico Nacional	6		4			10
Universidad de Manizales			6			6

INSTITUCIÓN	CENTRO	ORIENTE	OCCIDENTE	NORTE	SUR	TOTAL
Fundacion Universitaria Sanitas	1					1
Unidad Central del Valle del Cauca					23	23
Fundación Universitaria de Boyaca - IAFIC	39			6		45
Universidad Autonoma de Bucaramanga - UNAB		16				16
Fundacion Universidad del Norte				15		15
Colegio Mayor de Nuestra Señora Del Rosario	35					35
Instituto de Adminstracion y Finanzas de Cartagena - IAFIC				11		11
Universidad de Cundinamarca - UDEC	27					27
Universidad de Cordoba				5		5
Universidad del Atlantico				2		2
<b>Total</b>	<b>573</b>	<b>120</b>	<b>444</b>	<b>315</b>	<b>264</b>	<b>1.716</b>
<b>Distribución Porcentual</b>	<b>33%</b>	<b>7%</b>	<b>26%</b>	<b>18%</b>	<b>15%</b>	<b>100%</b>