



# Desarrollo de un modelo de evaluación de calidad del componente docente de la rotación “Urgencias I: diagnósticos sindromáticos”, Especialización en Medicina de Emergencias

**Autores:**

Eliécer Cohen Olivella  
Salvador Menendez Ramirez  
Juan Pablo Vargas Gallo

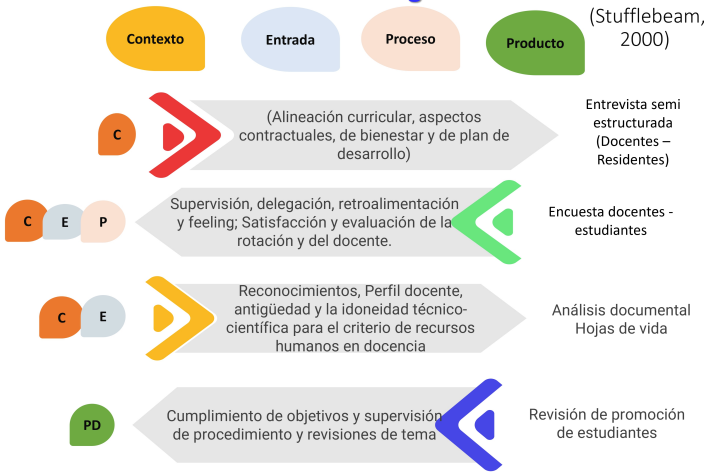
## Urgencias I: Diagnósticos sindromáticos

Rotación de primer año del programa de Medicina de Emergencias (ME) (20 créditos en 16 semanas). Cuenta con 24 docentes especialistas en ME:

- ❖ El modelo médico permite que los especialistas en ME vean al paciente desde el inicio de la atención (Valoración inicial), y en la definición en área de reanimación como otras: observación, atención inicial e integral y en los demás niveles de complejidad clínica.
- ❖ La evaluación y desarrollo del docente de calidad son componentes centrales de los programas de capacitación de residencia exitosos.
- ❖ Una adecuada evaluación proporciona datos del programa de residencia y redundan en una evolución positiva del entorno de aprendizaje (Aprendiz – Atención del paciente) (Colletti et al., 2010).

Esta evaluación brinda una oportunidad para reflexionar y, en última instancia, mejora el desempeño docente (Colletti et al., 2010) así como documentar el cumplimiento de los objetivos educativos globales.

### Metodología



**Institución**

Fundación Santa Fe de Bogota  
Maestría en Educación para profesionales de la salud Universidad del Rosario / Universidad Javeriana

## Resultados

**Contexto**

**Alineación institucional**

Institución acreditada como hospital universitario (HU) + certificaciones internacionales de calidad y 19 centros de excelencia por Joint Commission International + atención centrada al paciente por Plane Tree, entre otros

- ❖ Cuenta con un “Eje de Educación y Gestión del Conocimiento” encargado de la educación presencial, educación continuada, convenios docencia y servicio de todos los programas de la institución.
- ❖ El 100 % de los docentes encuestados considera que no existe alineación entre el currículo oficial y el real.

**Conocimiento y comunicación curricular**

El 90 % de los docentes entrevistados conoce el sílabo de la rotación “Urgencias I: diagnósticos sindromáticos”.

**Aspectos laborales**

**Docentes**



24 especialistas en ME: 22 contrato planta/tiempo completo, 2 contrato/medio. Con contrato docente asistencial con hospital base: 10 por méritos académicos con la IES del posgrado, 1 es el jefe del servicio. No existe tiempo protegido para docencia. La mayoría percibió que hay interés institucional por el bienestar del docente. El 80 % considera que puede desarrollar su proyecto de vida en la institución.

**Recurso humano para la docencia**

24 especialistas en ME. Antigüedad en años: 5 (Con más de 10), 7 (entre 5 a 10), 10 (entre 1 a 5) y 2 (menos de 1). Respecto a su formación: (2) maestría en educación, (5) cursando actualmente maestría en educación, (9) diplomado en educación y (8) no tienen o están cursando otros programas de educación continuada en educación. Participaron en la encuesta el 50 % de los docentes.

**Recursos institucionales**

El 100 % considera que no hay tiempo protegido para docencia. La rotación es en un HU urbano de alta complejidad, con más de 88.000 ingresos de urgencias al año. El servicio tiene 3 pisos, 87 camas, y cuenta con ME, y diferentes profesionales de la salud. El 70 % no usa los espacios físicos destinados para docencia, considera que la institución les brinda bienestar, y conoce y usa estas áreas de la institución.

COMPONENTE	CRITERIO	DOCENTES	FUENTE DE INFORMACIÓN	HALLAZGOS	ANÁLISIS	PLAN DE MEJORA	RESPONSABLE	TIEMPO DE EJECUCIÓN
Contexto	Alineación institucional	Alineación curricular	Entrevista a docente y estudiantes	Desalineación curricular, desconocimiento del currículo. 90 % de los docentes de planta tiempo completo, 24 especialistas en el servicio como docentes, diferentes grados de antigüedad que aportan desde diferentes puntos de vista, incipientes estrategias para el desarrollo del personal.	El currículo real es diferente al oficial	Ajustes a la rotación, capacitación e involucramiento del colectivo docente	colectivo docente, coordinadores	6 meses
	Aspectos laborales	Tipo de vinculación laboral	Entrevista	Se está iniciando un programa de entrenamiento en docencia para los instructores, es el hospital en la ciudad con mayor número de especialistas en emergencias atendiendo todas las prioridades de triage. Capacitación del colectivo docente en docencia, diplomados y maestrías	Sentido de pertenencia interés en crecer y desarrollarse en la institución es generado por una adecuada contratación y remuneración	Continuar fortaleciendo la rotación y la especialidad, fortalecer la institucionalidad, generar incentivos por desempeño docente, mejorar áreas de bienestar	Grupo directivo institucional y del servicio	en curso
Entradas	Recurso humano para la docencia	Perfil docente idoneidad técnico-científica (Títulos, escuela, certificaciones) (preparación)	Análisis documental HV	No existe tiempo protegido, Existen espacios para la docencia sin embargo solo disponible en horarios hábiles, herramientas tecnológicas que se pueden usar	Es necesario para generar masa crítica para lograr los cambios planeados. Interés institucional en fortalecer las capacidades en educación	Continuar con el proceso de entrenamiento docente en educación	Director del servicio, división de educación de la institución	en curso
	Recursos institucionales	Tiempo protegido y espacios físicos de docencia	Entrevista	No existe un proceso estandarizado de supervisión, retroalimentación o delegación progresiva	Las características del servicio hacen que se privilegie la parte asistencial sobre la académica, las herramientas tecnológicas permiten reuniones virtuales o híbridas que favorecen la docencia	Fortalecer estrategias de docencia en la cabecera del paciente, generar incentivos para la docencia, adecuar espacios físicos con capacidades tecnológicas para uso en docencia	Coordinación de servicio, división de educación, talento humano	1 año
Proceso	Enseñanza	Supervisión, delegación, retroalimentación	Encuesta a docente y estudiantes	No existe evaluación y retroalimentación al docente	Depende mucho de cada docente el grado de supervisión, delegación o retroalimentación	Capacitación docente y estandarización de procesos, incentivos docentes	Director servicio, coordinadores docentes, división de educación	1 año
	Evaluación docente	Retroalimentación al docente	Encuesta a estudiantes	Faltan rutas claras de	Específicamente en la rotación no existe retroalimentación docente	Generar herramientas de retroalimentación docente	Director servicio coordinador académico, dirección de educación	1 año

Producto	Satisfacción	Encuesta a docente	El progreso de los residentes en el proyecto de vida en la institución,	escalonamiento profesional y educacional del colectivo docente	Escalones de desarrollo profesional, escalonamiento profesoral	servicios académicos, dirección de educación	1 año
	Evaluación rotación y docente	Encuesta estudiante	Reuniones anuales de evaluación de la rotación, la información se queda en los coordinadores y no se baja al colectivo docente	No les llega a los docentes de manera periódica la evaluación de su desempeño.	Evaluaciones periódicas de satisfacción de docentes de manera individual y grupal acompañamiento docente a docentes no docentes para realineación	Director servicio, coordinador académico, dirección de educación	1 año
	Supervisión de procedimientos y revisiones de tema	Bitácora de procedimientos y revisiones de tema	Existe una. Registro de procedimientos de los residentes peor no específicamente para la rotación	Aunque existe el registro no se hace un seguimiento periódico	Fortalecer el seguimiento de procedimiento y contactos de los residentes en la rotación	Colectivo docente	6 meses

- ❖ 20% de los docentes considera su rol solo asistencial y el 100% su rol importante en la formación de los residentes.
- ❖ El 80% conoce como son evaluados los residentes, 60% participa en este proceso y retroalimenta; 40% conoce las rúbricas de evaluación donde un 20 % ha participado en su creación.
- ❖ 60% de los estudiantes conoció su calificación al terminar su rotación

Producto

- ❖ Residentes cumplen los objetivos de promoción. Su satisfacción es buena
- ❖ Aportes diferenciales: Gestión de la calidad, Recursos disponibles y el trato dado a pacientes como a personal en formación.
- ❖ Resaltan pobre actitud docente, así como la priorización asistencial sobre lo académico.
- ❖ Los egresados hallan fácilmente trabajo como especialistas asumiendo el rol de líderes.

### Análisis

- Alineación docente desde la selección del personal con interés en docencia
- Ajuste o alineación periódica del componente docente.
- Completar la formación en educación
- Oportunidades significativas la evaluación (Capacitación y estímulos)
- Intervención en generación de pruebas de evaluación formativa sumativa y construcción de rúbricas

#### Bibliografía

Colletti, J. E., Flottesmesch, T. J., O'Connell, T. A., Ankel, F. K., & Asplin, B. R. (2010). Developing a Standardized Faculty Evaluation in an Emergency Medicine Residency. *Journal of Emergency Medicine*, 39(5), 662–668. <https://doi.org/10.1016/j.jemermed.2009.09.001>

Stufflebeam, D. L. (2000). The CIPP Model for Evaluation. In D. L. Stufflebeam, G. F. Madaus, & T. Kellaghan (Eds.), *Evaluation models: Viewpoints on educational and human services evaluation* (pp. 279–317) (2nd edition ). Boston: Springer.



**Contacto Autor:** Juan pablo vargas gallo.

**Correo Electrónico:** [juan.vargas@fsfb.org.co](mailto:juan.vargas@fsfb.org.co).

**Celular:** 3108197397.

Volver