

REESTRUCTURACIÓN, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE AUTOEVALUACIÓN Y AUTORREGULACIÓN DE LA REACCIÓN DOCENCIA SERVICIO.

Restructuring, validity and reliability of the self-evaluation and self-regulation instrument of the teaching service review.

Camperos Toro M.¹, Contreras Velázquez Z.², Martínez Martínez A.³, Rivera Capacho E.⁴, Rangel Navia H.⁵, Bermúdez Muños M.⁶

RESUMEN

INTRODUCCIÓN: La presente investigación tiene por objetivo reestructurar y someter a validación las encuestas de autoevaluación y autorregulación de la relación docencia servicio propuestas por la fonoaudióloga Eliana Rivera para el programa de fonoaudiología de la Universidad de Pamplona.

MÉTODOS: La investigación fue desarrollada a partir de 2 fases, la primera compuesta por la recopilación de la normativa que rige la relación docencia servicio en Colombia, siendo esta la base fundamental por la cual se realiza la reestructuración de las encuestas, la segunda fase fue desarrollada a partir de la valoración de los instrumentos, mediante juicio de expertos y la confiabilidad mediante la aplicación de una prueba piloto a una muestra de 37 personas.

RESULTADOS: La validez de contenido permitió desarrollar una versión más apropiada, que se ajusta al objeto de evaluación de las encuestas; la aplicación de la prueba piloto permitió calcular el coeficiente Alfa de Cronbach, el cual está ubicado en un rango de 0,849 a 0,965, evidenciando que la encuesta tiene un grado de confiabilidad muy alto. **ANÁLISIS Y DISCUSIÓN:** Este estudio demuestra que después del proceso de reestructuración, el instrumento de evaluación de la relación docencia servicio, es confiable para ser utilizado en los escenarios de práctica clínica del programa de fonoaudiología. **CONCLUSIONES:** EL seguimiento de este trabajo debe contemplar, el desarrollo de una validación de contenido a la nueva versión de las encuestas, para determinar si están listas para ser aplicadas en el programa de fonoaudiología o necesitan ajustes.

PALABRAS CALVE: Relación docencia servicio, marco legal, Instituciones de Educación Superior, Instituciones Prestadoras de Servicio, Talento Humano, Instrumento, validez y confiabilidad, autoevaluación.

ABSTRACT

INTRODUCTION: The objective of this research is the restructuring and validation of the self-assessment and self-regulation surveys of the relationship teaching the speech therapist Eliana Rivera for the phonoaudiology program at the University of Pamplona. **METHODS:** The research was developed from 2 phases, the first consisting of the compilation of the regulations that govern the relationship teaching service in Colombia, this being the fundamental basis for which the restructuring of the surveys is carried out, the second phase was developed to from the evaluation of the instruments, through expert judgment and reliability through the application of a pilot test to a sample of 37 people. **RESULTS:** The validity of content allowed the development of a more appropriate version, which is adjusted to the object of evaluation of the surveys; the application of the pilot test allowed calculating the Cronbach's Alpha coefficient, which is located in a range of 0.849 to 0.965, evidencing that the survey has a very high degree of reliability. **ANALYSIS AND DISCUSSION:** This study shows that after the restructuring process, the instrument for evaluating the teaching-service relationship is reliable to be used in the clinical practice scenarios of the speech therapy program. **CONCLUSIONS:** The follow-up of this work should contemplate, the development of a validation of content to the new version of the surveys, to determine if they are ready to be applied in the program of phonoaudiology or need adjustments.

KEY WORDS: Teaching service relationship, legal framework, Higher Education Institutions, Service Provider Institutions, Human Talent, Instrument, validity and reliability, self-evaluation.

INTRODUCCIÓN

La relación docencia servicio, es definida en el decreto 2376 de 2010, como el vínculo funcional entre Instituciones de Educación Superior (IES) y otras organizaciones, con el propósito de formar talento humano en salud. Este vínculo debe estar fundamentado en objetivos y propósitos compartidos, que promuevan principios de calidad en la prestación del servicio, y así mismo, esté exenta de situaciones conflictivas. En otras palabras, está basado en el desarrollo de un trabajo en equipo que genere beneficio en todos los actores implicados en dicha relación(1-3).

De este modo, el marco de la relación docencia servicio, busca dar cumplimiento a los siguientes objetivos: Asegurar alianzas y planes de largo plazo entre instituciones educativas e instituciones prestadoras de servicios de salud, para el desarrollo y fortalecimiento de escenarios de práctica fundados en objetivos, principios y estrategias pedagógicas compartidas. De igual forma, asegurar la formación de talento humano en salud competente, con alto sentido ético, de responsabilidad y compromiso social con la salud de la población, y por último, asegurar espacios adecuados para la docencia, la extensión, la investigación, la generación de conocimiento y el desarrollo de soluciones a los problemas de salud de la población.(1)

El cumplimiento de estos objetivos, se hace posible a través del trabajo articulado entre los actores pertenecientes a la relación docencia servicio, siendo estos; los administrativos de las IES y de las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud (IPSS), docentes, estudiantes y usuarios. Para el cumplimiento de estos objetivos, se deben conocer las funciones y responsabilidades que tienen dentro de la relación docencia servicio.

Conforme a lo anterior, el decreto 2376 de 2010, estipula que las instituciones deberán realizar una autoevaluación, que les permita determinar el cumplimiento de las condiciones necesarias para el desarrollo adecuado de las prácticas formativas en el programa o programas que considere pertinentes. Este proceso debe estar liderado por el comité docencia servicio, y conformado por: el Director del escenario de práctica, un representante de la institución educativa y un representante de los estudiantes, teniendo en cuenta que, al comité le son atribuidas las funciones de coordinación, seguimiento y evaluación de las actividades de docencia servicio que se realizan en los escenarios de práctica respectivos(1).

Para identificar el nivel de cumplimiento de las funciones expuestas por el decreto 2376 de 2010 y los requerimientos de la demás normativa, en el decreto 003 de 2003, se crea el modelo de evaluación de la relación docencia servicio, el cual plantea los requerimientos básicos de calidad que deben cumplir los centros de practica formativas, así como también, los escenarios de Prestación de Servicios de Salud, en los cuales se desarrollan las prácticas de los programas educativos del personal de salud. Este modelo pretende servir de base, para el desarrollo de instrumentos de evaluación, ajustados al contexto de la práctica formativa y la relación docencia servicio(1,3).

En referencia a lo anterior, se crea para el programa de Fonoaudiología de la Universidad de Pamplona, el Sistema de

Camperos Toro M.¹, Contreras Velázquez Z.², Martínez Martínez A.³, Rivera Capacho E.⁴, Rangel Navia H.⁵, Bermúdez Muños M.⁶.

autoevaluación y autorregulación de las prácticas formativas y la relación docencia servicio, mediante el cual, se genera una encuesta dirigida a cada uno de los actores del convenio docencia servicio, el cual incluye a: estudiantes, docentes, administrativos, usuarios y clima organizacional; con la finalidad de conocer las opiniones y percepciones de los mismos, las necesidades del contexto, los impactos generados y el cumplimiento de la normativa(4).

Las encuestas fueron aplicadas durante los años 2012 a 2018 y se realizó el proceso de recolección y análisis en el año 2018-2, los resultados evidenciaron que los actores implicados en la relación docencia servicio tienen una percepción favorable, asegurando de esta manera que, se están cumpliendo con los requerimientos establecidos en la normativa que rige dicha relación; estos resultados son explicados detalladamente en el manuscrito “Diseño de un método para la evaluación de la relación docencia servicio del programa de Fonoaudiología de la Universidad de Pamplona”

Las encuestas aplicadas evidenciaron una necesidad de ajuste, desde el punto de vista estructural y gramatical, que disminuya el sesgo de interpretación y aumente así mismo la objetividad del proceso evaluativo. Para tal fin, se planteó como objetivo reestructurar y someter a validación las encuestas que quedarán planteadas, como una propuesta inicial de instrumento a utilizar para la autoevaluación de la relación docencia servicio del programa de Fonoaudiología de la Universidad de Pamplona.

MÉTODOS

La siguiente investigación, está diseñada bajo un enfoque metodológico cuantitativo de tipo descriptivo, método que de acuerdo a Daniel Caias, busca especificar las propiedades importantes de grupos, comunidades o personas que estén sometidas a análisis.(5–8).

El desarrollo de la investigación, tiene sus bases en el Sistema de autoevaluación y autorregulación de las prácticas formativas y la relación docencia servicio, desarrollada en el año 2011 por la Fonoaudióloga Eliana Rivera, el cual está sustentado en 5 encuestas realizadas bajo la escala Likert(9–12), dirigidas a los actores estudiantes, docentes, administrativos, clima organizacional y usuarios.

Estas encuestas fueron diligenciadas durante los años 2012 a 2018, y en 2018-2 fueron recolectadas y analizadas en función de 4 categorías marco, que hacen referencia a: plan de práctica y procesos de formación, relación docencia servicio, estructura administrativa y clima organizacional, y la prestación de los servicios en salud; en cuyos resultados se evidenció que, la relación docencia servicio generada durante los años fue favorable para todos los actores participantes, y así mismo, dio cumplimiento con la normativa que la rige.

Para el cumplimiento del objetivo del proyecto de investigación, se desarrollaron las siguientes fases:

FASE 1: Reestructuración de las encuestas

Se realizó una búsqueda de la normativa que rige la relación docencia servicio en Colombia, para identificar los requerimientos básicos establecidos, a los cuales deben dar cumplimiento las instituciones prestadoras de servicios de salud, las instituciones de educación superior, y los actores involucrados en dicha relación.

Conforme a lo anterior se encontraron 8 normativas, entre ellas, el decreto 003 de 2003 por el cual se crea el Modelo de Evaluación de la Relación Docencia-Servicio(3); el decreto 2376 de 2010 por medio del cual se regula la relación docencia servicio para los programas de formación de talento humano del área de la salud(1), la ley 1164 de 2007 por la cual se dictan disposiciones en materia del Talento Humano en Salud(13), el decreto 1083 de 2015 por el cual se expide el decreto único reglamentario del Sector de Función Pública(14), el decreto 1011 de 2006 por el cual se establece el Sistema Obligatorio de Garantía de calidad de la Atención de Salud del Sistema General de Seguridad Social en Salud(15), el reglamento de práctica de fonoaudiología(16), el acuerdo 046 de 2011 por el cual se aprueba el reglamento de práctica para los programas de pregrado de la facultad de salud de la Universidad de Pamplona(17) y la ley 1264 de 2012 por el cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional(18)

La normativa nombrada fue la base conceptual por la que se realizó la reestructuración de las 5 encuestas originales, en las cuales, se realizaron correcciones en los siguientes aspectos:

- La estructura y gramática de los indicadores, con el fin de disminuir el sesgo de interpretación.

- Organización de los indicadores por subcategorías y en orden de cumplimiento.
- Cambio de indicadores negativos a positivos, debido a que es una variable sensible en la tabulación de los datos.
- Indicadores repetidos se ensamblaron en uno.
- Se eliminaron indicadores que no eran relevantes para evaluar la subcategoría en la que se encontraba.
- Se incluyeron indicadores nuevos, basados en la normativa vigente.

FASE 2: Proceso de Validación y Confiabilidad del Instrumento.

Para que un instrumento mida con precisión las variables de una investigación, debe contener dos características fundamentales, ser válido y confiable(19–21).

La validez de contenido, es una metodología que permite determinar la validez de un instrumento, mediante una valoración de expertos que dé cuenta de la coherencia de los ítems con relación al objetivo por el cual se pretende evaluar(22–28).

Por otro lado, la confiabilidad tiene que ver con la exactitud de los ítems de un instrumento, para medir lo que tiene que medir, es decir, medir el universo de donde fueron seleccionados y reproducir resultados similares bajo diferentes condiciones dependientes del mismo instrumento, como el tiempo de aplicación, la persona que hace la medición, el sujeto, entre otras(23,29–32).

Para interpretar la magnitud del coeficiente de confiabilidad, será usado el siguiente criterio propuesto por Carlos Ruiz; en el que se evidencia que, entre más próximo a 1 este el coeficiente, más alta será la confiabilidad de la prueba, si el coeficiente se encuentra más próximo a 0, el grado de confiabilidad de la prueba será bajo(33,34).

| RANGOS | MAGNITUD |
|-------------|----------|
| 0,81 A 1,00 | Muy Alta |
| 0,61 a 0,80 | Alta |
| 0,41 a 0,60 | Moderada |
| 0,21 a 0,40 | Baja |
| 0,01 a 0,20 | Muy Baja |

TABLA 1. Distribución de rangos y magnitud de confiabilidad. Fuente: Ruiz, 2002

1. Validación del contenido.

Los instrumentos fueron valorados mediante validez de contenido(23), en el que se evaluó la pertinencia y coherencia de los indicadores para evaluar la subcategoría en la que se encontraban.

Reestructuración, Validez y Confiabilidad del Instrumento de Autoevaluación y Autorregulación de la Relación Docencia Servicio. A continuación, en la tabla 2 se muestran las subcategorías que evalúa cada uno de los instrumentos.

| SUBCATEGORIAS QUE EVALUA CADA INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DE LA RELACION DOCENCIA SERVICIO | | | | |
|--|-----------------------------------|-----------------------------|----------------------------------|-------------------------|
| ENCUESTA DE ESTUDIANTES | ENCUESTA DE DOCENTES | ENCUESTA DE ADMINISTRATIVOS | ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL | ENCUESTA DE USUARIOS |
| Inducción | Inducción | Organización | Clima organizacional | Prestación del servicio |
| Objetivos | Objetivos | Prestación del servicio | | |
| Competencias de formación | Conocimientos y responsabilidades | Clima organizacional | | |
| Organización | Organización | Relación docencia servicio | | |
| Evaluación | Evaluación | | | |
| Procesos investigativos | Sitio de práctica | | | |
| sitio de práctica | Relación docencia servicio | | | |
| Relación docencia servicio | | | | |

TABLA 2. Subcategorías que conforman los instrumentos de evaluación y autorregulación de la relación docencia servicio.

Fuente: los autores.

El proceso de juicio de expertos se realizó teniendo en cuenta los siguientes lineamientos:

1. Se definió el objetivo del juicio de expertos
2. Se realizó la selección de los jueces en la que participaron 3 profesionales conocedores del área.
3. Se explicitaron tanto las subcategorías como los indicadores que mide cada una de las encuestas.
4. Se especificó el objetivo de cada encuesta.
5. Se realizó el diseño de una rúbrica de calificación con una escala de medición tipo Likert, de 1 a 3 puntos especificados de la siguiente manera:

3. De acuerdo 2. Ni de cuerdo, Ni en desacuerdo 1. En desacuerdo.

Donde se tuvieron en cuenta los siguientes aspectos por subcategoría a evaluar:

| SUBCATEGORÍAS | ENCUESTA ESTUDIANTES |
|---------------------------|--|
| Inducción | Los indicadores son pertinentes para evaluar: La inducción realizada en el programa de fonoaudiología. La inducción del escenario de práctica. La inducción del docente supervisor de la práctica |
| Objetivos | Los objetivos propuestos en la práctica formativa. El cumplimiento de los objetivos en el escenario de práctica. El cumplimiento de los objetivos de la práctica. |
| Competencias de formación | El desarrollo de las competencias de formación de los estudiantes. |
| Organización | La organización desarrollada en cada escenario de práctica. |
| Evaluación | El sistema o plantilla por el cual son evaluados los estudiantes. El plan de práctica desarrollado en el escenario. |
| Sitio de práctica | La disposición del personal del escenario de práctica con los estudiantes y docentes de la Universidad. El escenario de práctica. |

| | |
|----------------------------|---|
| Relación docencia servicio | <p>La responsabilidad de las instituciones implicadas en la relación docencia servicio, de proveer a los estudiantes seguridad social obligatoria.</p> <p>La proporción de información a los estudiantes, necesaria para el cumplimiento de los objetivos de la práctica.</p> <p>Los procedimientos realizados a los usuarios por los estudiantes y docentes de la Universidad.</p> <p>La comunicación generada en el escenario de práctica.</p> <p>La disposición del personal de escenario de práctica en el desarrollo de la práctica formativa.</p> |
|----------------------------|---|

TABLA 3. Distribución de aspectos que evalúan la pertinencia de los indicadores para cada subcategoría de la encuesta de percepción de estudiantes. Fuente: los autores.

| SUBCATEGORÍAS | ENCUESTA DOCENTES |
|-----------------------------------|---|
| Inducción | <p>Los indicadores son pertinentes para evaluar:</p> <p>La inducción realizada por la coordinación de práctica.</p> <p>La inducción del escenario de práctica.</p> |
| Objetivos | Los objetivos propuestos en la práctica formativa. |
| Conocimientos y responsabilidades | Los conocimientos y responsabilidades de los docentes supervisores de la práctica formativa. |
| Plan de trabajo u organización | La organización del plan de trabajo que se está desarrollando en la práctica formativa. |
| Evaluación | El plan de práctica desarrollado en el escenario. |
| Sitio de práctica | La infraestructura y los recursos del escenario de práctica, necesarios para el desarrollo de la práctica formativa. |
| Relación docencia servicio | <p>La disposición del personal del escenario de práctica con los estudiantes y docentes de la universidad.</p> <p>El servicio que prestan los actores de la relación docencia servicio para desarrollar buenas prácticas formativas.</p> <p>La responsabilidad de la Unipamplona, de proveer seguridad social obligatoria a los docentes.</p> |

TABLA 4. Distribución de aspectos que evalúan la pertinencia de los indicadores para cada subcategoría de la encuesta de percepción de docentes. Fuente: los autores.

| SUBCATEGORÍAS | ENCUESTA ADMINISTRATIVOS |
|---------------------------------|--|
| Organización | <p>Los indicadores son pertinentes para evaluar:</p> <p>La organización del personal de la Unipamplona en el escenario de práctica para el cumplimiento de sus procesos.</p> |
| Prestación del servicio | La calidad de los servicios que prestan estudiantes y docentes de la Unipamplona. |
| Uso de instalaciones y recursos | El uso que le dan estudiantes y docentes a las instalaciones del escenario de práctica. |
| Clima organizacional | La comunicación y el ambiente que se da entre los actores dentro del escenario de práctica. |
| Relación docencia servicio | La relación y el compromiso de los actores para la ejecución de buenas prácticas. |

TABLA 5. Distribución de aspectos que evalúan la pertinencia de los indicadores para cada subcategoría de la encuesta de percepción de administrativos. Fuente: los autores.

| SUBCATEGORIAS | ENCUESTA CLIMA ORGANIZACIONAL |
|----------------------|--|
| Clima organizacional | <p>Los indicadores son pertinentes para evaluar:</p> <p>El ambiente de trabajo a través de la relación y comunicación entre los actores.</p> <p>El ambiente de trabajo mediante la organización de los compromisos entre los actores.</p> <p>El ambiente de trabajo de los actores, mediante la articulación de procesos externos.</p> |

TABLA 6. Distribución de aspectos que evalúan la pertinencia de los indicadores para cada subcategoría de la encuesta de percepción del clima organizacional. Fuente: los autores.

| SUBCATEGORIAS | ENCUESTA USUARIOS |
|-------------------------|--|
| Prestación del servicio | Los indicadores son pertinentes para evaluar: El servicio que prestan estudiantes y docentes de la Universidad de Pamplona a los usuarios que asisten al escenario de práctica. |

TABLA 7. Distribución de aspectos que evalúan la pertinencia de los indicadores para cada subcategoría de la encuesta de percepción de usuarios. Fuente: los autores.

1. Confiabilidad de las encuestas

La prueba piloto, fue realizada en el marco de la práctica clínica de noveno semestre del programa de fonoaudiología de la Universidad de Pamplona, a 37 actores de 3 escenarios de práctica, distribuidos en 10 estudiantes, 8 docentes, 5 administrativos y 14 usuarios, con la finalidad de conocer la confiabilidad de los instrumentos, mediante el cálculo del coeficiente Alfa de Cronbach, a través del software de análisis estadístico SPSS versión 22.0.

RESULTADOS

Los resultados obtenidos fueron organizados a partir de las fases anteriormente descritas:

Fase 1: Proceso de reestructuración de los instrumentos

1. Estructura de la propuesta

A partir de la revisión de la normativa legal vigente que rige la relación docencia servicio, y la identificación de los requerimientos a los que se debe dar cumplimiento en dicha relación, se reestructuran los indicadores de los instrumentos creados por Rivera desde el punto de vista estructural, y se añaden nuevos indicadores. (Vea la tabla 8)

En la siguiente tabla se puede observar que:

Encuesta de percepción de estudiantes: La encuesta original contenía 53 indicadores, de los cuales, 9 fueron eliminados, 7 indicadores fueron fusionados en 3, 3 se cambiaron de negativo a positivo y se añadieron 6 indicadores nuevos; quedando un total de 44 indicadores en la encuesta.

Encuesta de percepción de docentes: La encuesta original contenía 37 indicadores de los cuales, 3 fueron eliminados, 4 indicadores fueron fusionados en 2, 2 se cambiaron de negativo a positivo y se añadieron 3 indicadores nuevos, quedando un total de 35 indicadores en la encuesta.

Encuesta de percepción de administrativos: La encuesta original contenía 19 indicadores de los cuales, 4 se cambiaron de negativo a positivo y se añadió 1 indicador nuevo, quedando un total de 20 indicadores en la encuesta.

Encuesta de percepción de clima organizacional: La encuesta original contenía 16 indicadores de los cuales, 3 fueron eliminados, quedando un total de 13 indicadores.

Encuesta de percepción de usuarios: La encuesta original contenía 10 indicadores de los cuales, 2 fueron eliminados y se agregó 1 nuevo, quedando un total de 9 indicadores.

| INDICADORES | ENCUESTA ESTUDIANTES | ENCUESTA DOCENTES | ENCUESTA ADMINISTRATIVOS | ENCUESTA CLIMA ORGANIZACIONAL | ENCUESTA USUARIOS |
|-------------------------------|----------------------|-------------------|--------------------------|-------------------------------|-------------------|
| Originales | 53 | 37 | 19 | 16 | 10 |
| Eliminados | 9 | 3 | 0 | 3 | 2 |
| Fusionados | 7 | 4 | 0 | 0 | 0 |
| Cambio de negativo a positivo | 3 | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Nuevos | 6 | 3 | 1 | 0 | 1 |
| Resultantes | 44 | 35 | 20 | 13 | 9 |

TABLA 8. Indicadores reestructurados por encuesta de acuerdo a las características. Fuente: los autores.

Reestructuración, Validez y Confiabilidad del Instrumento de Autoevaluación y Autorregulación de la Relación Docencia Servicio. En todos los casos, los indicadores fueron organizados por subcategorías y por orden de cumplimiento, además, fueron reestructurados de forma que cada indicador evaluara un aspecto diferente de la relación docencia servicio, teniendo en cuenta la normativa establecida en Colombia.

Fase 2: Proceso de validación y confiabilidad de los instrumentos

1. Validación del contenido

Se desarrolló el método de valoración del contenido por expertos, en el cual participaron tres profesionales de fonoaudiología, concedores de los procesos normativos de la relación docencia servicio, con experiencia como coordinadores del programa. La valoración fue realizada mediante una rúbrica de calificación, generada mediante un aplicativo. Las siguientes son algunas de las recomendaciones realizadas por los expertos:

1. Tener en cuenta que existen diversos convenios, los de relación docencia servicio y relación docencia cooperación.
2. Mejorar la redacción de algunos indicadores.
3. Especificar las preguntas que están muy globales.
4. Ajustar algunos indicadores, agregando otros aspectos importantes.
5. Fusionar indicadores que se complementan entre sí.

En las tablas que se muestran a continuación, se evidencia la calificación de los expertos por instrumento, con referencia al contenido y estructura de los indicadores de cada subcategoría:

En la tabla 9, se observa que la calificación total para todos los expertos es superior a 80%, alcanzando el 100% en uno de ellos, evidenciándose menor puntaje en los indicadores pertenecientes a la subcategoría de competencias de formación, ajustándose a una calificación de 2, es decir, ni de acuerdo, ni en desacuerdo con los indicadores que evalúan la subcategoría.

| RUBRICA DE CALIFICACIÓN DE LA ENCUESTA DE ESTUDIANTES | | | | |
|---|--|-----------|-----------|-----------|
| Subcategoría | Aspectos evaluados | Experto 1 | Experto 2 | Experto 3 |
| | Los indicadores son pertinentes para evaluar: | | | |
| Inducción | La inducción realizada en el programa de fonoaudiología. | 3 | 2 | 3 |
| | La inducción del escenario de práctica. | 3 | 2 | 3 |
| | La inducción del docente supervisor de la práctica | 3 | 3 | 2 |
| Objetivos | Los objetivos propuestos en la práctica formativa. | 3 | 1 | 3 |
| | El cumplimiento de los objetivos en el escenario de práctica. | 3 | 3 | 2 |
| | El cumplimiento de los objetivos de la práctica. | 3 | 3 | 3 |
| Competencias de formación | El desarrollo de las competencias de formación de los estudiantes. | 3 | 2 | 1 |
| Organización | La organización desarrollada en cada escenario de práctica. | 3 | 2 | 2 |
| Evaluación | El sistema o plantilla por el cual son evaluados los estudiantes. | 3 | 2 | 3 |
| | El plan de práctica desarrollado en el escenario. | 3 | 2 | 2 |
| Sitio de | La disposición del personal del escenario de práctica con los | 3 | 3 | 3 |

| | | | | |
|----------------------------------|---|------|-------|-------|
| práctica | estudiantes y docentes de la Universidad. | | | |
| | El escenario de práctica. | 3 | 3 | 2 |
| Relación docencia servicio | La responsabilidad de las instituciones implicadas en la relación docencia servicio, de proveer a los estudiantes seguridad social obligatoria. | 3 | 1 | 3 |
| | La proporción de información a los estudiantes, necesaria para el cumplimiento de los objetivos de la práctica. | 3 | 3 | 3 |
| | Los procedimientos realizados a los usuarios por los estudiantes y docentes de la Universidad. | 3 | 3 | 3 |
| | La comunicación generada en el escenario de práctica. | 3 | 3 | 2 |
| | La disposición del personal de escenario de práctica en el desarrollo de la práctica formativa. | 3 | 3 | 3 |
| TOTAL | | 51 | 41 | 43 |
| PORCENTAJE | | 100% | 80,3% | 80,4% |

TABLA 9. Valoración de expertos para la encuesta de percepción de estudiantes. Fuente: los autores.

A continuación, en la tabla 10 se observa que la calificación total es superior a 70% para los 3 expertos, mostrando menor puntaje en los indicadores pertenecientes a la subcategoría de plan de trabajo y organización, ajustándose a una calificación de 1, es decir, que no están de acuerdo con la estructura y contenido de los indicadores que evalúan esa subcategoría.

| RUBRICA DE CALIFICACIÓN DE LA ENCUESTA DE DOCENTES | | | | |
|---|--|----------------------|----------------------|----------------------|
| Subcategoría | Indicadores evaluados | Experto 1 | Experto 2 | Experto 3 |
| | Los indicadores son pertinentes para evaluar: | | | |
| Inducción | La inducción realizada por la coordinación de práctica. | 3 | 3 | 3 |
| | La inducción del escenario de práctica. | 3 | 1 | 3 |
| Objetivos | Los objetivos propuestos en la práctica formativa. | 3 | 3 | 2 |
| Conocimientos y responsabilidades | Los conocimientos y responsabilidades de los docentes supervisores de la práctica formativa. | 3 | 3 | 3 |
| Plan de trabajo u organización | La organización del plan de trabajo que se está desarrollando en la práctica formativa. | 2 | 1 | 1 |
| Evaluación | El plan de práctica desarrollado en el escenario. | 3 | 3 | 2 |
| Sitio de práctica | La infraestructura y los recursos del escenario de práctica, necesarios para el desarrollo de la práctica formativa. | 3 | 1 | 2 |
| | La disposición del personal del escenario de práctica con los estudiantes y docentes de la universidad. | 3 | 3 | 3 |
| Relación docencia servicio | El servicio que prestan los actores de la relación docencia servicio para desarrollar buenas prácticas formativas. | 3 | 2 | 2 |
| | La responsabilidad de la Unipamplona, de proveer seguridad social obligatoria a los docentes. | 3 | 3 | 3 |
| TOTAL | | 29 | 23 | 24 |
| PORCENTAJE | | 96,6% | 76,6% | 80% |

TABLA 10. Valoración de los expertos para la encuesta de docentes.

En la tabla 11 se observa que la calificación total difiere en el experto número 2, evidenciándose un porcentaje más bajo con 53%, valorando 3 subcategorías con puntuación de 1, es decir, se encuentra en desacuerdo con los indicadores pertenecientes a las subcategorías de uso de instalaciones y recursos, clima organizacional y relación

Reestructuración, Validez y Confiabilidad del Instrumento de Autoevaluación y Autorregulación de la Relación Docencia Servicio. docencia servicio. Caso contrario, con los expertos 1 y 2 se alcanza la puntuación máxima del 100%, es decir que están de acuerdo con todos los indicadores de la encuesta.

| RUBRICA DE CALIFICACIÓN DE LA ENCUESTA DE ADMINISTRATIVOS | | | | |
|--|--|------------------|------------------|------------------|
| Subcategoría | Indicadores evaluados | Experto 1 | Experto 2 | Experto 3 |
| | Los indicadores son pertinentes para evaluar: | | | |
| Organización | La organización del personal de la Unipamplona en el escenario de práctica para el cumplimiento de sus procesos. | 3 | 3 | 3 |
| Prestación del servicio | La calidad de los servicios que prestan estudiantes y docentes de la Unipamplona. | 3 | 2 | 3 |
| Uso de instalaciones y recursos | El uso que le dan estudiantes y docentes a las instalaciones del escenario de práctica. | 3 | 1 | 3 |
| Clima organizacional | La comunicación y el ambiente que se da entre los actores dentro del escenario de práctica. | 3 | 1 | 3 |
| Relación docencia servicio | La relación y el compromiso de los actores para la ejecución de buenas prácticas. | 3 | 1 | 3 |
| TOTAL | | 15 | 8 | 15 |
| PORCENTAJE | | 100% | 53,3% | 100% |

TABLA 11. Valoración de los expertos para la encuesta de administrativos.

En la tabla 12, Se observa que la calificación total difiere para todos los expertos, evidenciándose un porcentaje más bajo en la calificación del experto número 2, con 33%, le sigue el experto número 3 con 77% y el experto número 1 con 100%, la calificación más baja se evidencia en el indicador referido a los procesos externos, en el que los expertos 2 y 3 se encuentran en desacuerdo con la estructura y contenido del indicador que lo evalúa.

| RUBRICA DE CALIFICACIÓN DE LA ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL | | | | |
|---|---|------------------|------------------|------------------|
| Subcategoría | Indicadores evaluados | Experto 1 | Experto 2 | Experto 3 |
| | Los indicadores son pertinentes para evaluar: | | | |
| Clima organizacional | El ambiente de trabajo a través de la relación y comunicación entre los actores. | 3 | 1 | 3 |
| | El ambiente de trabajo mediante la organización de los compromisos entre los actores. | 3 | 1 | 3 |
| | El ambiente de trabajo de los actores, mediante la articulación de procesos externos. | 3 | 1 | 1 |
| TOTAL | | 9 | 3 | 7 |
| PORCENTAJE | | 100% | 33,3% | 77,7% |

TABLA 12. Valoración de los expertos para la encuesta de clima organizacional.

En la tabla 13, se observa que el experto 2 no está ni de acuerdo, ni en desacuerdo con los indicadores que evalúan la encuesta de usuarios, caso contrario, los expertos 1 y 3 evidencian estar de acuerdo con todos los indicadores, mostrando una calificación del 100%.

| RUBRICA DE CALIFICACIÓN DE LA ENCUESTA DE USUARIOS | | | | |
|--|---|-----------|-----------|-----------|
| Subcategoría | Indicadores evaluados | Experto 1 | Experto 2 | Experto 3 |
| | Los indicadores son pertinentes para evaluar: | | | |
| Prestación del servicio | El servicio que prestan estudiantes y docentes de la Universidad de Pamplona a los usuarios que asisten al escenario de práctica. | 3 | 2 | 3 |
| TOTAL | | 3 | 2 | 3 |
| PORCENTAJE | | 100% | 66,6% | 100% |

TABLA 13. Valoración de los expertos para la encuesta de usuarios.

De acuerdo a lo expuesto anteriormente, se realizan las correcciones pertinentes en base a las observaciones, recomendaciones y sugerencias de los expertos, con referencia a la estructura y contenido, creándose en consecuencia una tercera versión de los instrumentos, que finalmente quedan constituidos de la siguiente manera:

- 59 indicadores en la encuesta de percepción de estudiantes
- 54 indicadores en la encuesta de percepción a docentes
- 24 indicadores en la encuesta de percepción de administrativos
- 15 indicadores en la encuesta de percepción del clima organizacional
- 9 indicadores en la encuesta de percepción de usuarios.

2. Confiabilidad del instrumento

2.1 Aplicación de la prueba piloto

Se realizó la aplicación de las encuestas en el marco de la práctica clínica, a 37 actores participantes de la relación docencia servicio, pertenecientes al programa de fonoaudiología de noveno (9) semestre y a los respectivos escenarios donde realizan la práctica formativa, con el fin de determinar la confiabilidad de las encuestas reestructuradas.

2.1.2 Resultados de confiabilidad de las encuestas:

En la siguiente tabla, se puede observar que en todas las encuestas el coeficiente alfa de Cronbach dio un nivel de confiabilidad muy alto, debido a que se encuentra dentro del rango de 0,849 a 0,965 lo cual indica que los instrumentos son confiables para su aplicación.

| ENCUESTA DE PERCEPCIÓN DE: | ALFA DE CRONBACH | Nº DE INDICADORES | NUMERO DE CASOS PROCESADOS |
|----------------------------|------------------|-------------------|----------------------------|
| ESTUDIANTES | 0,965 | 59 | 10 |
| DOCENTES | 0,925 | 54 | 8 |
| ADMINISTRATIVOS | 0,909 | 24 | 5 |
| CLIMA ORGANIZACIONAL | 0,849 | 15 | 10 |
| USUARIOS | 0,934 | 9 | 14 |

TABLA 14. Alfa de Cronbach total asociado a las encuestas de percepción de estudiantes, docentes, administrativos, clima organizacional y usuarios.

Resultados de confiabilidad por indicador:

En la siguiente tabla se puede observar el alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido en cada encuesta, es decir, la confiabilidad de la prueba si se elimina algún indicador, para lo cual se observa que, sin importar cuál de los indicadores sea eliminado en las encuestas, el grado de confiabilidad no varía significativamente, pues en todos los casos se mantiene en un rango similar, lo que indica que los indicadores deben ser considerados en su totalidad para cada una de las encuestas, asegurando de esta manera su confiabilidad y consistencia interna adecuada.

| ALFA DE CRONBACH SI EL ELEMENTO SE HA SUPRIMIDO | | | | | |
|---|----------------------|-------------------|--------------------------|-------------------------------|-------------------|
| INDICADORES | ENCUESTA ESTUDIANTES | ENCUESTA DOCENTES | ENCUESTA ADMINISTRATIVOS | ENCUESTA CLIMA ORGANIZACIONAL | ENCUESTA USUARIOS |
| IND 1 | 0,964 | 0,919 | 0,914 | 0,822 | 0,941 |
| IND 2 | 0,964 | 0,919 | 0,918 | 0,822 | 0,925 |
| IND 3 | 0,964 | 0,919 | 0,898 | 0,830 | 0,923 |
| IND 4 | 0,964 | 0,919 | 0,898 | 0,832 | 0,930 |
| IND 5 | 0,964 | 0,922 | 0,914 | 0,841 | 0,919 |
| IND 6 | 0,966 | 0,919 | 0,898 | 0,836 | 0,920 |
| IND 7 | 0,963 | 0,918 | 0,897 | 0,858 | 0,922 |
| IND 8 | 0,964 | 0,924 | 0,898 | 0,844 | 0,931 |
| IND 9 | 0,964 | 0,921 | 0,902 | 0,839 | 0,923 |
| IND 10 | 0,965 | 0,920 | 0,898 | 0,839 | |
| IND 11 | 0,965 | 0,920 | 0,919 | 0,834 | |
| IND 12 | 0,965 | 0,919 | 0,919 | 0,830 | |
| IND 13 | 0,964 | 0,918 | 0,906 | 0,873 | |
| IND 14 | 0,965 | 0,916 | 0,897 | 0,858 | |
| IND 15 | 0,965 | 0,920 | 0,897 | 0,838 | |
| IND 16 | 0,966 | 0,922 | 0,901 | | |
| IND 17 | 0,967 | 0,921 | 0,897 | | |
| IND 18 | 0,965 | 0,915 | 0,898 | | |
| IND 19 | 0,965 | 0,915 | | | |
| IND 20 | 0,966 | 0,917 | | | |
| IND 21 | 0,966 | 0,916 | | | |
| IND 22 | 0,965 | 0,917 | | | |
| IND 23 | 0,964 | 0,915 | | | |
| IND 24 | 0,964 | 0,917 | | | |
| IND 25 | 0,965 | 0,921 | | | |
| IND 26 | 0,965 | 0,920 | | | |
| IND 27 | 0,965 | 0,920 | | | |
| IND 28 | 0,964 | 0,920 | | | |

Camperos Toro M.¹, Contreras Velázquez Z.², Martínez Martínez A.³, Rivera Capacho E.⁴, Rangel Navia H.⁵, Bermúdez Muños M.⁶.

| | | |
|--------|-------|-------|
| IND 29 | 0,963 | 0,920 |
| IND 30 | 0,964 | 0,920 |
| IND 31 | 0,964 | 0,919 |
| IND 32 | 0,964 | 0,919 |
| IND 33 | 0,964 | 0,919 |
| IND 34 | 0,966 | 0,919 |
| IND 35 | 0,965 | 0,919 |
| IND 36 | 0,965 | 0,919 |
| IND 37 | 0,964 | 0,920 |
| IND 38 | 0,963 | 0,920 |
| IND 39 | 0,964 | 0,920 |
| IND 40 | 0,964 | 0,921 |
| IND 41 | 0,964 | 0,923 |
| IND 42 | 0,964 | 0,922 |
| IND 43 | 0,965 | 0,921 |
| IND 44 | 0,965 | 0,919 |
| IND 45 | 0,965 | 0,924 |
| IND 46 | 0,964 | 0,925 |
| IND 47 | 0,964 | 0,921 |
| IND 48 | 0,964 | 0,920 |
| IND 49 | 0,964 | 0,918 |
| IND 50 | 0,964 | 0,919 |
| IND 51 | 0,964 | 0,918 |
| IND 52 | 0,963 | 0,917 |
| IND 53 | 0,963 | 0,921 |
| IND 54 | 0,964 | |
| IND 55 | 0,964 | |
| IND 56 | 0,964 | |
| IND 57 | 0,964 | |
| IND 58 | 0,963 | |
| IND 59 | 0,964 | |

TABLA 15. Alfa de Cronbach de los indicadores por encuesta, índice de homogeneidad corregida o de discriminación de los instrumentos. Fuente: los autores.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Los instrumentos de autoevaluación de la relación docencia servicio, son utilizados en los convenios entre Instituciones de Educación Superior (IES) e Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud, con el fin de conocer la percepción de los actores involucrados sobre los factores que intervienen en el desarrollo de las prácticas formativas y la prestación del servicio, lo cual, permite identificar las fortalezas y debilidades que puede tener cada programa, convirtiéndose en una oportunidad para estimular el mejoramiento de los escenarios y de los procesos que intervienen en las prácticas formativas, y así mismo garantizar, la calidad de la prestación del servicio en salud y el cumplimiento de la normativa que rige la relación docencia servicio(3).

A partir de lo anterior, se genera el interés por el cual se reestructuran los instrumentos de autoevaluación de la relación docencia servicio, creado por la fonoaudióloga Eliana rivera, y se determinan las propiedades psicométricas de las encuestas, evidenciándose en los resultados una consistencia interna muy alta que se encuentra en un rango de 0,849 a 0,965 en todas las encuestas; resultado semejante al obtenido en la investigación desarrollada por Oscar Javier González Hernández en Chía Colombia, en la que se obtuvo un coeficiente alfa de Cronbach de 0,96 para el instrumento valorado, el cual hacía referencia a la percepción de comportamientos de cuidado humanizado de enfermería PCHE tercera versión(35); lo que demuestra que la versión generada en esta investigación tiene un alto porcentaje de confiabilidad, y así mismo evidencia que los indicadores reestructurados por cada subcategoría evaluada, realmente miden lo que pretenden medir, y por lo tanto puede ser utilizado para evaluar la relación docencia servicio del programa de fonoaudiología.

Es necesario recalcar que, las encuestas reestructuradas están direccionadas específicamente al ámbito clínico, por lo tanto no deben ser aplicadas en las prácticas en las que existe relación entre la Institución de Educación Superior (IES) con: colegios, empresas, centros de desarrollo infantil (CDI), asilos, IES u otro tipo de convenios con instituciones u organizaciones privadas o del estado que no estén dentro del contexto clínico, debido a que, hacen parte de la relación docencia cooperación, la cual tiene como fin principal, el desarrollo y transferencia de conocimientos a un grupo o colectivo para satisfacer sus necesidades, a través, de la implementación de estrategias de forma coordinada, de acuerdo a un plan de trabajo fundamentado en los intereses y beneficios de ambas instituciones(36–40).

Es importante resaltar, que todos los actores participantes de la relación docencia servicio deben conocer su función dentro del convenio, y las responsabilidades que tienen dentro del mismo , adquiriendo una corresponsabilidad legal, laboral e institucional que en concordancia va a generar el desarrollo del talento humano en salud y la prestación de servicios con calidad.

CONCLUSIONES

La medición de la validez y la confiabilidad de los instrumentos de percepción es muy importante para que este pueda reflejar la realidad de las percepciones, y de esta manera identificar con exactitud las dificultades presentadas.

Las encuestas son una propuesta de instrumento de aplicación para la relación docencia servicio del programa de Fonoaudiología, por lo tanto deberá ser validado nuevamente, para conocer la percepción de los expertos con respecto a las correcciones realizadas.

Informar a los actores que intervienen en la relación docencia servicio sobre la importancia de cumplir con las responsabilidades que le son conferidas dentro de su rol para fortalecer el desarrollo de buenas prácticas formativas y abrir las puertas hacia la acreditación del programa.

De acuerdo con la necesidad del programa, se deben crear encuestas que evalúen la relación docencia cooperación, con la finalidad de identificar las percepciones de los actores, con referencia a los procesos ejecutados en los escenarios, y esclarecer las fortalezas y debilidades para el desarrollo de planes de mejoramiento, que permitan desarrollar una prestación de servicios de calidad. Para ello se deja información útil para dar continuidad con el desarrollo del proceso investigativo.

TRABAJOS CITADOS

1. Palacio D, Vélez C. Decreto 2376 de 2010. 2010;2010:12.
2. Apoyo P, Reforma a La a, Salud EN. Modelo de Evaluación de la Relación Docencia-Servicio, Criterios Básicos de Calidad para Centros de Prácticas Formativas. 2004;1–117.
3. Ministerio RH. Aproximaciones al Modelo de Relación docencia Servicio.
4. Eliana Elizabeth Rivera Capacho F. SISTEMA DE AUTOEVALUACIÓN Y AUTORREGULACIÓN DE LAS PRÁCTICAS FORMATIVAS Y LA RELACIÓN DOCENCIA-SERVICIO.
5. Cauas D. Definición de las variables , enfoque y tipo de investigación. Univ Nac Abierta y a Distancia. 2015;1–11.
6. Manuel J, Ortiz-garcía JM. Guía descriptiva para la elaboración de protocolos de investigación. 2006;
7. Sousa V, Driessnack M, Costa I. REVISIÓN DE DISEÑOS DE INVESTIGACIÓN RESALTANTES PARA ENFERMERÍA. PARTE 1: DISEÑOS DE INVESTIGACIÓN CUANTITATIVA Valmi. 2007;15(3).
8. Sarduy Y. El análisis de información y las investigaciones cuantitativa y cualitativa. Rev Cuba Salud Publica. 2007;33(2):1–11.
9. María A, Echaury F. La Escala de Likert en la evaluación docente : acercamiento a sus características y principios metodológicos. 2013;31–40.
10. Matas A. Diseño del formato de escalas tipo Likert : un estado de la cuestión Likert-Type Scale Format Design : State of Art. 2018;20.
11. V JR, G CL, V JDP. Desarrollo de una Metodología de Evaluación de Capacidades de Innovación. 2010;(15):133–48.
12. Ospina BE, Sandoval J, Aristizábal C, Ramírez MC. La escala de Likert en la valoración de los conocimientos y actitudes de los profesionales de enfermería en el cuidado de la salud. Antioquia, 2003a. Investig Educ Enfermería. 2005;23 (1)(1):14–29.
13. Humano T, Congreso E, Humano T, Humano PT, Humano ET, Humano T. Ley 1164 de 2007. 2007.
14. Caballero L. Decreto 1083 de 2015. 2015;
15. Uribe A, Palacio D. Decreto 1011 de 2006. 2006 p. 17.
16. Paredes E, Gómez M, Duque C. Prácticas formativas, Programa de fonoaudiología.
17. Consejo academico. Acuerdo 046, Reglamento_practicas_formativas_salud.pdf. 2011 p. 20.
18. Ley 1562 de 11-07-2012.
19. Martinez A, Torres A, Jaramillo C, Perez D. PROPUESTA DE PROTOCOLO DE LAS HABILIDADES LÓGICO-MATEMÁTICAS EN NIÑOS DE 4 A 7 AÑOS. 2018;3:35–62.
20. N MG, C MM, E LR, G RA, N MG, C MM, et al. Validez y confiabilidad del cuestionario de ansiedad y miedo dental IDAF- 4C + en embarazadas chilenas.
21. Tiga-Loza DC, Villar-Centeno LÁ, Güiza-Sanabria DR, Martínez-Vega RA. Validez y confiabilidad de un instrumento de satisfacción del usuario con síndrome febril agudo. Rev salud pública. 2010;12(5):820–32.

Camperos Toro M.¹, Contreras Velázquez Z.², Martínez Martínez A.³, Rivera Capacho E.⁴, Rangel Navia H.⁵, Bermúdez Muños M.⁶.

22. Egaña MU, Araya SB, Marina L, Núñez G, Magdalena L, Camus M. Métodos óptimos para determinar validez de contenido Optimal method for content validity. 2014;28(3):547–58.
23. Corral Y. Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos. el Present Ens pretende orientar a los Nov Investig en el Proced para Elabor un Instrum adecuado para la recolección datos, válido y confiable, que proporcione un basamento Relev para el logro los Objet planteados. 2009;
24. Peralta Y, Gonzales R. Validez y confiabilidad de la versión en Español del “Arrhythmia-specific questionnaire in tachycardia and arrhythmia” (ASTA). Rev Colomb Cardiol. 2018;25(5):305–13.
25. Maldonado W. Pertinencia del Examen de Admisión Aplicado a los Aspirantes a Ingresar a las Carreras de Ingeniería agronómica e Ingeniería de Producción Animal en la UNET. 2015;1:70–7.
26. Portilla E, Becerra D, Peña S, Castro MP, Gabriela L, Carreño L, et al. ANÁLISIS Y VALIDACIÓN METODOLÓGICA PARA EL ESTUDIO DE LA DISCAPACIDAD DESDE LOS DETERMINANTES SOCIALES DE LA SALUD. 2016;2.
27. Blasco-Blasco, Perez O, Vila PJ, Luis E. Una propuesta de Delphi como punto de partida para la construcción de un sistema de indicadores para corporaciones de la comunicación. 2017 12th Iber Conf Inf Syst Technol. 2017;1–5.
28. Massa ER. Revista cubana de enfermería. [Internet]. Vol. 31, Revista Cubana de Enfermería. Editoriial Ciencias Médicas; 2015 [cited 2019 Jun 14]. Available from: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/299/134>
29. Patricia L, Heredia D. Confiabilidad y validez de constructo del instrumento Habilidad de Cuidado de Cuidadores Familiares de Personas con Enfermedad Crónica. 2017;
30. Daza P, Novy DM, Stanley MA, Averill P. The Depression Anxiety Stress Scale-21 : Spanish Translation and Validation With a Hispanic Sample. 2002;24(3).
31. Sloan DA, Donnelly MB, Ph D, Schwartz RW, Va HC, Plymale M, et al. Critical Assessment of the Head and Neck Clinical Skills of General Surgery Residents. 1998;229–35.
32. Vet HCW De, Mokkink LB, Mosmuller DG, Terwee CB. Spearman e Brown prophecy formula and Cronbach ' s alpha : different faces of reliability and opportunities for new applications. J Clin Epidemiol. 2017;85:45–9.
33. SAMPIER RH. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN. Vol. SEXTA EDIC. 2001. 43 p.
34. Ruiz-Bolivar C. Instrumentos y Tecnicas de Investigación Educativa : Un Enfoque Cuantitativo y Cualitativo para la Recolección y Análisis de Datos. [Internet]. BookBaby; 1992 [cited 2019 Jun 10]. 453 p. Available from: <https://es.scribd.com/book/257653744/Instrumentos-y-Tecnicas-de-Investigacion-Educativa-Un-Enfoque-Cuantitativo-y-Cualitativo-para-la-Recoleccion-y-Analisis-de-Datos>
35. Gonz OJ. Validez y confiabilidad del instrumento “ Percepción de comportamientos de cuidado humanizado de enfermería PCHE 3ª versión ” Validity and Reliability of “ Perception of Behavior Related to Humanized Nursing Care (PCHE), 3rd Version .” 2015;15:381–92.
36. Rincón H. La evaluación de la transferencia de conocimiento en la relación de cooperación Universidad-Empresa: una visión desde el contexto de la sociedad del conocimiento. 2004;1(1995).
37. Morresi S, Nacional U. La internalización y la cooperación en la educación superior : el caso de la Universidad Nacional del Sur. 2015;6(mayo):137–48.
38. Castro M, Rodriguez M, Urteaga E. Abrir las aulas : el vinculo entre la docencia, investigación y vinculación

Reestructuración, Validez y Confiabilidad del Instrumento de Autoevaluación y Autorregulación de la Relación Docencia Servicio comunitaria. :737–58.

39. Pérez IS, Leyva KM, María R, Torres F. La Cooperación Internacional de Cuba en la docencia Médica Superior , vía posible para una cobertura universal de Salud Cuba ' s international cooperation in higher medical education , a viable way for universal health coverage. 2017;31(2):1–16.
40. Cubana R. Las redes académicas como ejes de integración y cooperación internacional de las instituciones de educación superior. 2016;2016(1):18–29.

Recibido en: PARA USO DE SÍGNOS FONICOS

Revisado: PARA USO DE SÍGNOS FONICOS

Aceptado en: PARA USO DE SÍGNOS FONICOS

contactar con el Autor:

Malory Camperos Toro

E-mail: malory96camperos@gmail.com