



Unidad de Aprendizaje TC 9. FORMACIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN SALUD

Descripción general

Unidad que ayuda a formar las habilidades de los futuros maestros en la docencia y la formación de recursos humanos como parte importante de su quehacer laboral

Objetivos generales:

Aportar al maestrante las herramientas que le permitan el aprendizaje de aspectos fundamentales relacionados a la educación médica y en Salud.

Facilitar el aprendizaje de los elementos básicos que permitan al maestrante un desempeño exitoso en su labor como docente.

Relación con el perfil de egreso

Conocimientos

Aporta los atributos cognitivos que se describen en los contenidos básicos.

Desarrolla las habilidades siguientes:

Planificación de la formación de recursos humanos en salud

Buen desempeño como docente.

Manejo, conducción y facilitación en grupos de aprendizaje

Buena comunicación interpersonal

Integración de conocimientos para enfrentar el reto de la complejidad de los fenómenos educativos en salud

Aplicación de estrategias de aprendizaje efectivas en la docencia en salud

Buena comunicación interpersonal



Esta unidad de aprendizaje fomenta los valores y actitudes siguientes:

Acercamiento transdisciplinar

Innovación y creatividad

Actitud crítica y autocrítica favorecedora del crecimiento intelectual y humano

Contenido básicos

- Introducción a las ciencias de la educación
- Teorías psicológicas del aprendizaje
- Implicaciones educativas de las principales teorías psicológicas
- Paradigmas educativos y andragogía
- Estrategias para el aprendizaje significativo
- Elementos de planeación educativa
- Elementos del currículo. Estructura curricular
- Sistematización de la enseñanza
- Tutorías académicas
- Diagnóstico instruccional
- Objetivos generales del aprendizaje
- Elementos de realización educativa
- Técnicas didácticas individuales y grupales
- Elementos de evaluación educativa
- Educación a distancia
- Elementos de Investigación educativa
- La educación en el área de la salud
- La formación de pregrado. Nuevas tendencias en la educación en salud
- Especialidades y Posgrados
- Planeación de la formación de recursos humanos en salud
- Competencias profesionales para la Salud Pública. Modelo



- Impacto de la formación de recursos humanos en la Salud Pública
- El posgrado y la educación en el siglo XXI. Panorama mundial y nacional de la educación en salud en los próximos años
- Aprendizaje organizacional en los servicios y sistemas de salud

Requisitos de acreditación

Aprobar todos los ejercicios evaluados con un mínimo de 80% de aprovechamiento

Asistencia, puntualidad y permanencia en al menos el 80% de las actividades académicas programadas

Evaluación de los aprendizajes

Criterios de Calificación:

| | |
|--|-----|
| Aprendizaje socializado..... | 20% |
| Propuesta de intervención educativa..... | 25% |
| Ensayo final..... | 20% |
| Control de lecturas..... | 20% |
| Gestión de la información..... | 15% |

EVALUACION Y CALIFICACIÓN DEL APRENDIZAJE SOCIALIZADO

| | |
|--|-----|
| Calidad del trabajo en equipos..... | 15% |
| Ejercicio sobre sistema de salud en el mundo..... | 15% |
| Calidad de la participación en los debates en línea..... | 25% |
| Aportes al desarrollo áulico de los temas..... | 25% |
| Calidad de la coevaluación a otros estudiantes..... | 10% |
| Iniciativas de colaboración entre estudiantes..... | 10% |



EVALUACION DE PROPUESTA DE INTERVENCION EDUCATIVA

| CRITERIO | CALIFIC. 10 | CALIFIC. 9 | CALIFIC. 8 | CALIFIC. 7 | MENOS DE 7 |
|--|---|--|---|---|--|
| Ajuste a la Guía | Se ajusta de 12 a 15 elementos | Se ajusta de 9 a 11 | Se ajusta de 7 a 8 | Se ajusta de 5 a 6 | Se ajusta a menos de 5 |
| Selección y formulación de la clase o actividad | La selección es adecuada y la formulación precisa didácticamente | En general hay buena selección y aceptable la formulación | La selección es parcialmente adecuada y la formulación imprecisa | La selección no es buena y la formulación presenta deficiencias didácticas | La selección es desacertada y es deficiente didácticamente |
| Objetivos | Bien formulados lógicamente utilizando taxonomías tradicional o constructivista (Competencias) | Formulación lógica pero con algunas imprecisiones en las acciones o competencias | Formulación inconsistente lógicamente con imprecisiones en las acciones o competencias | La formulación presenta deficiencias lógicas y de redacción y ordenamiento lógico | Mala formulación, sin lógica y deficiente redacción |
| Contenidos | Buena selección según objetivos, ordenamiento, actualidad y/o programa curricular de al materia de que se trate | Buena selección y solo hay alguna insuficiencia en uno de los aspectos | Buena selección y hay insuficiencias en dos de los aspectos | Selección cuestionable y así como deficiencias en los aspectos | Selección deficiente y se incumple con los aspectos en su mayoría o en todos |
| Forma de Organización | Bien definida y consecuente con los objetivos y demás componentes didácticos del pea. | Bien definida y en general consecuente con los objetivos y componentes didácticos | Bien definida pero con deficiencias de ajuste a los objetivos y alguno de los componentes | Definición deficiente y con algunas insuficiencias de ajuste a los objetivos y los componentes | Mala definición y deficiente ajuste a los objetos y los componentes |
| Metodología de impartición (Este aspecto tendrá el doble de la ponderación que los anteriores) | Correcta y contempla de manera sistémica los componentes objetivos, contenidos, recursos, formas de | Correcta en general y contempla todos los componentes aunque la integración sistémica tenga alguna | Aceptable pero con falta de integración sistémica entre los componentes del pea o deja de | Deficiente y sin integración sistémica de los componentes o deja de considerar a dos de ellos y | Deficiente y sin integración o solo se menciona al algún componente del pea aislado y las acciones del docente |



| | | | | | |
|------------------------------------|--|--|---|---|--|
| para emitir la calificación final) | organización, evaluación, recursos y tareas de aprendizaje, ya sea en modalidad presencial, b-learning como e-learning Define con claridad las acciones del docente y los estudiantes según el cuadro de la guía | insuficiencia y son comprensibles las acciones docentes y de los estudiantes | contemplar a alguno de ellos, así como las acciones del docente y/o de los estudiantes no están claras o son adecuadas. | las acciones presentan deficiencias notables. | y/o los estudiantes presenta importantes deficiencias. |
|------------------------------------|--|--|---|---|--|

EVALUACION Y CALIFICACION DEL ENSAYO

EVALUACIÓN DEL DOCUMENTO

| Aspectos a evaluar | Puntaje máximo | Puntaje asignado |
|--|----------------|------------------|
| Estructura general | 10 | |
| Ortografía y sintaxis | 5 | |
| Evidencias de integración y análisis | 20 | |
| Sustento de los planteamientos relativos a la FRHS | 20 | |
| Aportes personales a las conclusiones | 20 | |
| Calidad de las fuentes de información | 10 | |
| Sistema de citas y referencias | 10 | |
| Apego a las instrucciones | 5 | |
| TOTAL | 100 | |

EVALUACIÓN DE LA PRESENTACIÓN

| Aspectos a evaluar | Puntaje máximo | Puntaje asignado |
|---|----------------|------------------|
| Calidad de la tecnología de apoyo | 10 | |
| Evidencias de trabajo en equipo | 15 | |
| Fluidez y coherencia del discurso | 15 | |
| Demostración de conocimientos en el tema* | 30 | |
| Asimilación de la crítica | 10 | |
| Voz y expresión corporal | 10 | |
| Estrategias para la comunicación | 10 | |
| TOTAL | 100 | |



EVALUACIÓN DEL CONTROL DE LECTURAS

Aspectos a informar:

1. Resumen de al menos 200 palabras. Es necesario que gestione el aprendizaje de la forma más adecuada de redactar un resumen.
2. Focalizar en pocas palabras las ideas más importantes (entre 5 y 10 ideas). No más de 20 palabras por cada idea.
3. Explicar los aspectos que usted no conocía o conocía parcialmente y que después de estudiar el texto aprendió y ya cree entender y saber.
4. Glosario bilingüe (español-inglés) de, al menos, 10 palabras claves de la lectura y su significado en el contexto de la salud pública. Evitar, en lo posible, definiciones de diccionarios de las lenguas.

EVALUACIÓN Y CALIFICACIÓN DE LA GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN

| | |
|---|-----|
| Identificación de fuentes de información importantes en salud pública.... | 30% |
| Evaluación de la calidad de las páginas web en salud..... | 20% |
| Manejo adecuado de los sistemas de citas y referencias..... | 20% |
| Desarrollo de estrategias de búsquedas en temas de salud pública..... | 30% |

BIBLIOGRAFIA

Berrios Navarro P. Políticas Públicas de y con enfoque de Derechos Humanos. Acercamiento a una definición. Disponible en: <http://grupal.reletran.org/wp-content/uploads/2013/12/Políticas-Públicas-de-y-con-enfoque.pdf>

Calva., (2014) Ética profesional para la sociedad planetaria. Una perspectiva humanista compleja de la ética de las profesiones, México, UPAEP/GERNIKA, 2014

CIDE, (2011) Centro Interuniversitario De Desarrollo Diseño curricular basado en competencias y aseguramiento de la calidad en la educación superior, Fondo De Desarrollo Institucional – Mineduc , Santiago de Chile.



Cometto, G., Campbell, J. Investing in human resources for health: beyond health outcomes. *Hum Resour Health* 14, 51 (2016). <https://doi.org/10.1186/s12960-016-0147-2>

Competencias esenciales en salud pública: un marco regional para las Américas. Washington, DC: Organización Panamericana de la Salud, 2013. Disponible en: <https://www.campusvirtualsp.org/sites/default/files/noticias/competencias-es.pdf>

Core Competencies for Public Health in Canada: Release 1.0 (2007) Public Health Agency of Canada, Workforce Development Division, Office of Public Health Practice. Ottawa, Ca. disponible en: www.phac-aspc.gc.ca/core_competencies consultado el 12 04 2021

Cruz, L. (2016) Estrategias de aprendizaje de la noción de corresponsabilidad Ética, a través de los dilemas morales. Tesis para obtener el grado de Maestro en Docencia para la Educación Media Superior, en Filosofía. Universidad Nacional Autónoma de México. Disponible en: <http://132.248.9.195/ptd2016/diciembre/0753783/Index.html> Consultado 18 05 2021

Dussault, G., Dubois, CA. Human resources for health policies: a critical component in health policies. *Hum Resour Health* 1, 1 (2003). <https://doi.org/10.1186/1478-4491-1-1>

Franco-Giraldo Álvaro; Álvarez-Dardet Carlos. Derechos humanos, una oportunidad para las políticas públicas en salud. *Gac Sanit* [Internet]. 2008;22(3):280–6. Available from: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0213-91112008000300015&lng=es.

Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación. Disponible: <https://www.inee.edu.mx/wp-content/uploads/2019/01/P1D405.pdf> onultado 20 03 2021

Kabene, S.M., Orchard, C., Howard, J.M. et al. The importance of human resources management in health care: a global context. *Hum Resour Health* 4, 20 (2006). <https://doi.org/10.1186/1478-4491-4-20>

López-Arellano, Olivia; Blanco-Gil J. Modelos sociomédicos en salud pública: coincidencias y desencuentros. *Salud Publica Mex.* 1994;36(4):374–84.

Ludwig G. La política pública y la ciudadanía desde el enfoque de los derechos humanos: La búsqueda de una nueva utopía. Available from:



<https://www.civilisac.org/civilis/wp-content/uploads/derechos-humanos-y-polc3adticas-pc3bablicas-guendel-1.pdf>

Mann, J., Gostin L., Gruskin, S., Brennan, T., Lazzarini, Z., Fineberg H. Health and Human Rights. *Heal Hum Rights J.* 1994;1(1):7–23.

Nigenda, Gustavo, Magaña-Valladares, Laura y Ortega-Altamirano, Doris Verónica. (2013) Recursos humanos para la salud en el contexto de la reforma sanitaria en México: formación profesional y mercado laboral, *Gaceta Médica de México*, 149: 555-61.

Tobón, S. (2005). Formación basada en competencias. *Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica*, 2 ed. Bogotá: ECOE Ediciones.

Tobón, S. (2006a). Las competencias en la educación superior. *Políticas de calidad*. Bogotá: ECOE.

Vázquez, D. (2016). La teoría de la evolución educativa y la formación de médicos especialistas. *Investigación en Educación Médica*, 5, 121-7.

Viniegra, Leonardo. Los intereses académicos en la educación médica. *Rev. Inv. Clin. (Mex)*, 39 (1987), pp. 281–290.

Villanueva Lozano, Marcia. (2019). Discriminación, maltrato y acoso sexual en una institución total: la vida secreta de los hospitales escuela. *Revista interdisciplinaria de estudios de género de El Colegio de México*, 5, e366. Epub 15 de febrero de 2020. <https://doi.org/10.24201/reg.v5i0.366>

Páginas institucionales

Who health workforce: http://www.who.int/topics/health_workforce/en/

WHO Human resources for health Statistics: <http://www.who.int/hrh/statistics/en/>

Global Human Observatory Health workforce interactive charts:
http://gamapserv.who.int/gho/interactive_charts/health_workforce/PhysiciansDensity_total/tablet/atlas.html

http://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=3424%3A2010-reunion-sobre-residencias-medicas&catid=1943%3Amedical-education&Itemid=3496&lang=es



Maestría en Salud Pública
Universidad Autónoma de Nayarit

