



GOBIERNO DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES

MINISTERIO DE SALUD

**PROGRAMA DOCENTE DE LA RESIDENCIA DE EDUCACIÓN PERMANENTE EN
SALUD**

ANEXO I

Año 2020

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN

2. FUNDAMENTACIÓN

2.1. Consideraciones generales sobre los programas docentes generales de las residencias del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (GCABA)

2.2. Situación epidemiológica de la población atendida

3. PROPÓSITOS GENERALES

4. PERFIL DEL EGRESADO DE LA ESPECIALIDAD

4.1. Áreas de competencia

5. ORGANIZACIÓN GENERAL Y CONDICIONES MÍNIMAS PARA EL DESARROLLO DEL PROGRAMA

6. ORGANIZACIÓN DE LAS ACTIVIDADES POR AÑO, SEGÚN ÁMBITO DE DESEMPEÑO Y APRENDIZAJE

6.1 Áreas de formación

6.2. Objetivos, actividades, contenidos por año y por rotación

7. CONTENIDOS

8. SISTEMA DE EVALUACIÓN

9. FUNCIONES DOCENTES Y DE SUPERVISIÓN PARA EL DESARROLLO DEL PROGRAMA

10. BIBLIOGRAFÍA

11. APÉNDICE

1. INTRODUCCIÓN

La Educación Permanente en Salud es un enfoque educativo y una estrategia de gestión, cuyos ejes conceptuales sustantivos sostienen la formación como un medio que abre la reflexión sobre las prácticas para generar nuevas propuestas de transformación y mejora de la calidad del sistema de salud. Se sostiene que el trabajador aprende en el trabajo y para el trabajo. Se destaca el papel de la reflexión a partir de la identificación de problemas, para la promoción del desarrollo integral de los trabajadores en salud y para reestructurar las organizaciones y sus procesos.

El Sistema de Salud requiere una actualización permanente de los/las profesionales de los equipos que lo conforman, que los lleve a reflexionar sobre la propia práctica y a trascender los contenidos específicos de cada una de las disciplinas como así también de su nivel de inserción en la estructura: planta permanente, residencia, concurrencia.

Multiplicidad de actores intervienen en los distintos espacios de regulación de la formación en el campo de la salud, que reviste además la complejidad de articularse necesariamente con el mundo del trabajo.

Ya desde los inicios de la formación superior, y luego mediante los procesos de educación permanente, los trabajadores de la salud se incorporan a las prácticas específicas en los servicios y se vinculan con la gestión del sistema.

El enfoque de la Educación Permanente en Salud implica, por un lado, una concepción de las prácticas de capacitación de los/las trabajadores/as de salud que propone centrar los procesos educativos en una perspectiva institucional y organizacional desde un enfoque pedagógico a partir de la práctica como fuente de conocimiento y de problemas. Necesariamente este enfoque coloca a los sujetos en un lugar de actores reflexivos de la práctica y constructores de conocimiento y de alternativas de acción. Por otro, la intervención en procesos de gestión para la mejora de la organización, el seguimiento y la evaluación de las actividades de formación y capacitación de los profesionales en el campo de la salud y educativo.

En este sentido se hace necesaria una formación interdisciplinaria – multiprofesional con el fin de abordar este objeto complejo con una visión general de la organización, de los contextos de aprendizaje y trabajo y de la conformación de los equipos de salud.

En este marco se impone la formación de recursos humanos en Educación Permanente en Salud, capaces de integrar los nuevos aportes teóricos, de elaborar un diagnóstico de las necesidades de los sectores de salud y educativo, proponer, diseñar y participar en el desarrollo de propuestas formativas con diversas modalidades y de brindar acompañamiento a responsables de la gestión de la formación de distintos sistemas, organizaciones y niveles.

La Residencia de Educación Permanente en Salud suma valor al Sistema de Salud, en su doble función de prestador de servicios y de formador de profesionales para todo el ámbito público y privado del país.

2. FUNDAMENTACIÓN

La transformación de los servicios de salud hacia el concepto de “redes integradas”, con la finalidad de fortalecer el modelo de atención y establecer el acceso universal a la salud con servicios de calidad en todo el país, está en relación directa con la formación de recursos humanos en salud. Los modelos de atención son “integrales” cuando el conjunto de acciones de promoción, de prevención, de curación, paliativos y de rehabilitación son desarrolladas por el sistema de salud a través de actividades sobre el ambiente, los determinantes sociales, las poblaciones y las personas; dichas acciones están orientadas a promover, proveer y facilitar una atención eficaz, oportuna, eficiente y de calidad hacia las personas, considerando su integridad física, psíquica y social.

La OPS/OMS en consonancia con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, desarrolla objetivos y metas para alcanzar el acceso universal a la salud y la cobertura universal de la salud. Entre los objetivos relacionados a la formación de recursos humanos en salud, se pueden destacar: desarrollar políticas de educación permanente, incorporar la educación virtual e innovar en el uso de las tecnologías, regular la calidad de la formación a través de sistemas de evaluación y de acreditación, contemplando el enfoque de género y los aspectos culturales; e impulsar la investigación, el intercambio de experiencias y la cooperación entre países.

El sistema de salud en Argentina, como en la mayor parte de Latinoamérica, se caracteriza por su gran diversidad, heterogeneidad y fragmentación. En la actualidad este sistema está ordenado en tres subsectores (público, obras sociales y privado). Son múltiples los organismos y entidades responsables de velar por el derecho a la salud y cubrir las necesidades y problemas de la salud pública, por un lado, los entes encargados de definir las políticas sanitarias y programas ministeriales y por otro las organizaciones efectoras de dichas directrices.

En esta complejidad, el sistema también incluye entre sus propósitos, el de formar y capacitar los/las futuros/as especialistas del país y la de organizar la práctica educativa. Como subraya Débora Yanco en el módulo “Estrategias de estímulo a la investigación científica”, tres son las dimensiones distintivas en el ámbito de la salud: docencia, investigación y asistencia, que integradas promueven la mejora de la calidad de la atención. Aún más, profundizando en esta tríada, a lo asistencial (foco de la actividad hospitalaria y sus componentes) se vertebra “la docencia proporcionando a los servicios hospitalarios oportunidades de especialización, profundización teórica y conceptual”. Desde el tercer vértice, la investigación se enriquece en tanto es producto del “equilibrio entre una indagación permanente sobre la práctica asistencial, y, cuando nos encontramos con un elevado conocimiento teórico, de lo que se transformará en objeto de estudio de las investigaciones”.

Los cambios de paradigmas de las últimas décadas, incluyendo la difusión del conocimiento a través de tecnologías de la comunicación, han implicado la superación de la transmisión vertical y la creación de espacios específicos de producción de nuevas capacidades transferibles a otros contextos.

En este marco, el GCABA tiene como visión “desarrollar un sistema de salud en una red de cuidados integrales y progresivos, basado en las necesidades y la participación de la comunidad, que brinde servicios de calidad y eficientes en pos de la satisfacción ciudadana”.

El Plan de Salud resalta un modelo asistencial en el marco de la atención primaria de la salud (APS), centrado en las personas, que entiende a la salud como un derecho humano esencial y universal. Por lo tanto, es necesario contar con equipos de salud multidisciplinarios que tengan a su cargo la atención de una parte de la comunidad.

Dado que la formación en servicio de los y las residentes implica la integración inmediata al proceso de trabajo, se requieren agentes activos en el sistema público de salud capacitados para respaldar las transformaciones que sostiene el actual Plan de Salud de la Ciudad de Buenos Aires.

Asimismo, la política de Talento Humano del Ministerio de Salud de la Nación define lineamientos curriculares comunes para asegurar estándares de calidad, que incluyen contenidos transversales a todas las áreas de formación de las residencias. Conforme a las mismas, el Ministerio de Salud del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (GCABA), los incorpora en la formación de los residentes organizados en cuatro ejes: el profesional como sujeto activo en el sistema de salud, la dimensión ética y de cuidado en salud, los sujetos de derecho, la educación permanente y producción de conocimientos, y la comunicación en salud.

Las preocupaciones por la capacitación y acreditación de los/las profesionales de la salud han tenido diferentes matices a lo largo de la historia. Por un lado, vincular la educación a los problemas de salud y a las condiciones sociales de la población. Por otro lado, el elemento de la “mejora” educativa ha sido una constante, alternando sus focos entre el componente de la enseñanza, los medios necesarios para poder cumplir la labor pedagógica, la formación de los docentes, los planes de estudio y los procesos de evaluación. Más recientemente se enfocan las competencias que deben adquirir los futuros profesionales y los estándares de calidad que deben tener los programas.

En este contexto se impone la formación de recursos humanos en la gestión de la capacitación, que sean capaces de integrar los nuevos aportes teóricos, de elaborar un diagnóstico de las necesidades del sector, proponer, diseñar y participar en la gestión de propuestas educativas con diversas modalidades y de brindar acompañamiento a responsables de distinto nivel.

El sistema de residencias en general y esta propuesta en particular se encuentran fuertemente determinados por la dinámica de los sistemas de salud y responden a las políticas públicas que los rigen.

Desde la concepción del poder de rectoría del Estado, esta nueva residencia adscribirá a los lineamientos generales estratégicos del Ministerio de Salud del GCABA. Así, al considerar la tensión entre la atención primaria en salud como estrategia global de base y la necesidad de formar profesionales especializados en algunas áreas, el/la egresado/a deberá manejar herramientas de gestión que le permitan responder de manera flexible a demandas diferentes.

La Educación Permanente en Salud como enfoque educativo en la formación de recursos humanos será el marco adecuado en el que se inscribe la residencia. Asimismo, la propuesta se enmarca en las perspectivas de interdisciplina, derechos, innovación curricular, desarrollo de equipos multiprofesionales y competencias.

La perspectiva interdisciplinaria excede la sumatoria de miradas disciplinares parciales para avanzar en un nuevo modo de construir el objeto, pues no supone el

borramiento de las especificidades disciplinares y sus incumbencias sino, por el contrario, el reconocimiento de las múltiples dimensiones implicadas en los distintos momentos del proceso de atención.

Tal como sostiene Rolando García, “la interdisciplina supone que los miembros del equipo tengan la capacidad de descentración necesaria para: a) comprender y apreciar los problemas planteados a su propio dominio desde los otros dominios; b) percibir aquellos problemas de su dominio que se prolongan en los otros...”

La perspectiva de derechos se presenta como un marco conceptual y de acción para el diseño e implementación de políticas públicas promotoras del ejercicio de derechos. La plataforma sustancial de esta perspectiva son los derechos humanos (DDHH), y su función es garantizarlos: protegerlos, prevenir violaciones y restablecerlos cuando fuese necesario. La propuesta central de este enfoque, aplicado a la elaboración de políticas públicas, es pensar a los DDHH como una guía para orientar dichas políticas de tal manera que sean acordes con los principios de universalidad, igualdad y progresividad, con el acceso a la justicia y a la salud pública/colectiva.

La perspectiva de derechos se propone superar la identificación y satisfacción de las necesidades básicas de un grupo poblacional determinado (enfoque de necesidades, lógica de beneficiarios), y optar por políticas sustentadas en el reconocimiento de que toda persona es titular de derechos. Esta distinción es esencial, ya que el objetivo no es más la satisfacción de una necesidad, sino la realización de un derecho, implicando así obligaciones y responsabilidades para garantizarlo.

Consideramos a la innovación educativa como la introducción de un elemento nuevo y diferente, constituyendo un valioso término referente de cambios y de mejora. Por tanto, la tarea de innovar nos propone sistematizar e identificar, planificadamente, los dispositivos de formación adecuados para la gestión educativa a fin de alcanzar los objetivos curriculares mediante su análisis y evaluación de resultados.

Hablar de la formación docente y la circulación del saber pedagógico implica el valor del conocimiento como bien público, el manejo de recursos educativos que potencien conocimientos relevantes, el desarrollo de nuevas capacidades de enseñanza y aprendizaje contextualizadas y la integración de los saberes, conocimientos y las habilidades de pensar-actuar-comunicarnos en contextos de nuevas situaciones educativas y de salud.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) reconoce que la Educación y la Práctica Interprofesional resulta una estrategia innovadora que juega un papel importante en la resolución de los problemas de salud. El desarrollo de equipos multiprofesionales supone el desarrollo de una práctica entre diferentes disciplinas que es traccionada por la reflexión de los/las profesionales aprendiendo con el objeto de mejorar la colaboración y la calidad de la atención y los servicios

La interprofesionalidad está convocando a potenciar la enseñanza y el aprendizaje como trayectoria articulada con el trabajo, a configurar una mayor variedad de profesiones, al desarrollo de habilidades colaborativas para trabajar con otros/as profesionales, con los/las pacientes y con los/las usuarios/as potenciando el uso del instrumental tecnológico. Los y las profesionales participantes buscan acordar criterios interactuando en un trabajo continuo, compartiendo información y conocimientos, para analizar y resolver una variedad de problemas educativos y de cuidados de la salud con la participación de todos los involucrados.

El enfoque de competencias ha sido tomado por la Dirección General de Docencia, Investigación y Desarrollo Profesional como la perspectiva para fortalecer los programas generales de las disciplinas o especialidades. Este enfoque incluye una mirada amplia y compleja, en la que se integran el:

Saber

Saber hacer

Saber ser

Es fundamental destacar que el saber hacer no se reduce a lo procedimental, sino que siempre supone y recupera el pensar, conocer, reflexionar y tomar decisiones, así como la anticipación y la evaluación de las acciones. Las prácticas profesionales, en todos los casos, suponen conciencia e integralidad de las acciones. Así entendida, la competencia implica la movilización y recuperación de distintos componentes: conocimientos, percepciones, pensamientos, actitudes, evaluación, acción y valores. Esto supone un salto entre la formación de grado y la formación en servicio. La primera, basada en modelos académicos o tradicionales centrados en la dimensión cognitiva, abstracto, fragmentado, centrado en información y que supone casi exclusivamente conocimientos preexistentes y universales. Por otro lado, la formación en servicio se centra en los actos, en lo concreto, con saberes integrados, donde la experiencia adquiere un rol fundamental, se evalúa el desempeño, requiere supervisión capacitante, se centra en personas y hechos, donde el conocimiento se produce en actos.

Por este motivo es necesario la capacitación sobre los procesos de programación, desde el enfoque de competencias, y organización de los procesos formativos incluyendo propuestas educativas presenciales y virtuales.

La formación de la residencia de Educación Permanente en Salud abarca las áreas de trabajo vinculadas a:

Programación, desarrollo curricular y evaluación de la formación

Gestión de calidad de la formación

Formación de formadores

Desarrollo profesional

Acreditación de la capacidad formadora de las instituciones/organizaciones educativas

Investigación aplicada al campo disciplinar

En términos genéricos la programación educativa en el marco de la residencia intenta responder al problema de cómo organizar y anticipar un conjunto de actividades/contextos/experiencias a fin de promover la adquisición de ciertos saberes y conocimientos por parte de los residentes.

La gestión de calidad de la formación consiste en el trabajo sobre un conjunto de factores (recursos, procedimientos, documentos, entre otros) a fin de monitorear y mejorar la adecuación de los productos y/o servicios de una organización con los resultados deseados. Las tareas se relacionan con actualizar, reelaborar, adecuar los programas, dispositivos, estrategias, procesos en base a los enfoques planteados a fin de acercar los

aprendizajes a las prácticas reales de trabajo y lograr así una Formación en Servicio de mayor calidad.

Entender la calidad y llegar a indicadores de calidad es un proceso dinámico e importante en sí mismo. Poner a dialogar las diferentes lógicas de sentido que se dinamizan en dicho proceso brinda la oportunidad de conocer los valores que lo sustentan y definir hasta dónde se quiere llegar, pensando siempre en etapas sucesivas. Desde el punto de vista de la calidad, como proceso, no se trata de obtener un documento final con resultados puntuales, se trata de generar la calidad como tendencia, como trayectoria, como procesos de construcción continua, más que como resultado.

La puesta en marcha de los programas requiere de un trabajo activo del equipo responsable docente de la residencia. No alcanza con describir intenciones y dejar que los procesos educativos se produzcan de manera natural y espontánea en la vida de los servicios de salud. Es esencial la intervención activa y orientada de los formadores. Desde esta perspectiva el concepto de Gestión, nos permite considerar la diversidad de dimensiones involucradas para que el currículo se ponga en marcha, refiere a cómo los distintos actores interactúan para cumplir los objetivos previstos, considerando diversidad de alternativas y trabajando de manera integral y coordinada.

El concepto de “formación” se refiere a un proceso de largo alcance a través del cual se modela el pensamiento y el comportamiento socioprofesional. Es decir que la formación se produce, a lo largo de los años, en la interacción cotidiana con los colegas y en función de la resolución de los problemas que se plantean en la cotidianeidad del trabajo. Los formadores deben reconocer y comprender la realidad que marca el contexto y trabajar activamente para generar dispositivos que potencien la posibilidad de aprendizaje y desarrollo.

La formación de formadores implica una doble perspectiva epistemológica. Esto es, la construcción y gestión específica del conocimiento disciplinar y el desarrollo del conocimiento y formación pedagógica vinculado a dicho saber disciplinar. La complejidad de formación pedagógica supone no restringirse sólo al dominio de estrategias didácticas para el diseño, conducción y evaluación de programas de capacitación; sino que incluye, como elementos fundamentales, la comprensión de la inserción institucional, las tareas de concertación, de gestión, de orientación que forman parte de cualquier proceso de formación.

Es decir, que para desarrollar la labor como formadores es necesario ser idóneos, hábiles en la aplicación de herramientas educativas, pero también capaces de analizar y comprender los contextos en los cuales se trabaja y enseña. Como formadores, aprender a diseñar e implementar estrategias y dispositivos variados, que respondan a las necesidades de nuestro servicio, a las urgencias de cada momento, a las características de nuestros formados.

En este marco, las estrategias pedagógicas que se abordan para la formación de formadores y el desarrollo profesional se clasifican en tres grupos.

Enseñanza en el contexto áulico

Enseñanza en el espacio de las prácticas

Enseñanza a través de tecnologías de la información y comunicación (TIC)

En este contexto se concibe el desarrollo profesional continuo (DPC) como aquella área de trabajo de la asesoría pedagógica que supone intervención y el acompañamiento para la adquisición y actualización del conocimiento, las habilidades y actitudes de los profesionales en la mejora del desempeño profesional y optimización de los resultados de su práctica. El DPC se enmarca necesariamente en el contexto del equipo de salud, de la organización y de las políticas públicas en salud.

Otra área de trabajo está vinculada a la acreditación de la capacidad formadora de las diversas organizaciones/instituciones. Los procesos de acreditación pueden convertirse en oportunidades de mejora tanto como puntos de partida como puntos de llegada o momentos en una trayectoria. Un punto de partida, en tanto puede representar un momento de problematización e identificación de áreas críticas desencadenando procesos de cambio y fortalecimiento institucional. Un punto de llegada ya que supone una forma de legitimación de lo que se está haciendo.

La acreditación supone procesos de evaluación entendidos como el desarrollo sistemático de toma de decisiones que permite reorientar políticas de la formación y capacitación los recursos humanos en salud.

La investigación en el campo disciplinar debe acompañar al desarrollo de los servicios y al proceso educativo que en ellos tiene lugar. La complejidad del sistema de salud incluye entre sus propósitos, el de formar y capacitar los futuros especialistas del país y la de organizar la práctica educativa. Los cambios de paradigmas de las últimas décadas, incluyendo la difusión del conocimiento a través tecnologías de la comunicación, han implicado la superación de la transmisión vertical y la creación de espacios específicos de producción de nuevas capacidades transferibles a otros contextos.

En este contexto, siguiendo los lineamientos políticos y teóricos señalados, la creación de una residencia en Educación Permanente en Salud (Resolución del Ministerio de Salud del GCBA N° 223/2019), suma valor al sistema de salud de la Ciudad, en su doble función de prestador de servicios y de formador de profesionales para todo el ámbito público y privado de todo el país.

2.1 Consideraciones generales sobre los programas de las residencias del GCBA

El sistema de residencias

Las residencias del equipo de salud constituyen un sistema remunerado de capacitación de posgrado a tiempo completo, con actividad programada y supervisada, con el objetivo de formar, para el ámbito intra y extra hospitalario, un recurso humano capacitado en beneficio de la comunidad. Se incorporan al sistema de atención de la salud dependiente del GCABA y se desarrollan con la activa participación de todos/as sus integrantes en la programación, ejecución y evaluación de las mismas.

La formación de residencias se enmarca en la Ley Básica de Salud de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, que establece la garantía del derecho a la salud integral sustentado en principios rectores de solidaridad y accesibilidad a la salud desde una

perspectiva de derechos para toda la población. También es menester destacar, que dicha Ley jerarquiza la residencia como sistema formativo de posgrado, contribuyendo al desarrollo de servicios con capacitación permanente.

El programa por especialidad

El Programa Docente General pauta las competencias que serán adquiridas por cada residente a lo largo de su trayecto formativo, reconoce ámbitos y niveles de responsabilidad, y establece el perfil común esperado para la totalidad de residentes de la misma especialidad o área de conocimiento.

La adaptación local del Programa en cada sede deberá especificar de qué modo se implementará el programa docente general, desplegando alternativas para llevar a cabo lo que el programa propone. Los proyectos locales de residencia son los que permiten identificar las fortalezas de la sede para convertirlas en oferta de capacitación dentro de la misma especialidad.

El programa de formación se desarrolla reconociendo al sistema de salud de la Ciudad como una red que se ve favorecida con la magnitud y diversidad de ámbitos y estrategias presentes en los diversos efectores. Desde esta perspectiva cobra especial dimensión el esfuerzo conjunto de articulación y concertación de las actividades de formación entre los responsables de la residencia, para aprovechar las mejores capacidades formativas de cada ámbito garantizando la calidad y la equidad en la formación profesional.

2.2. Descripción de la población destinataria

El sistema de salud de la CABA se caracteriza tanto por el número de establecimientos que prestan sus servicios como por la cantidad y diversidad de la población atendida no solo proveniente de la Ciudad sino de algunos partidos del conurbano bonaerense. Esto implica la formulación de políticas públicas que orienten las estrategias necesarias en el abordaje de problemáticas sanitarias con niveles de complejidad variada y que coordinen programas que tiendan a garantizar los servicios de salud adecuados para la atención de la población.

Su gestión insume el 25% del presupuesto público de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y tiene bajo su responsabilidad 34 hospitales, 46 centros de salud y acción comunitaria (CeSAC), 2 Centro de Especialidades Médicas Ambulatorias de Referencia (CEMAR), 32 centros médicos barriales, y consultorios de médicos de cabecera. En estos variados espacios se abordan problemáticas sanitarias de distinto nivel de complejidad y se coordinan diversos programas en pos de garantizar la mejor calidad de atención. Especialmente, en el marco de los hospitales y centros de salud es que se desarrollan los programas de residencias.

A continuación, se presentan algunos de los datos que caracterizan los procesos de trabajo en la gestión pedagógica en el sistema de salud del GCBA. La Dirección de Docencia,

Investigación y Desarrollo Profesional, para el período 2018-2019, realiza la gestión integral de 105 especialidades.

Se cuenta con:

- Coordinadores Generales: 44
- Coordinadores Locales: aproximadamente 200
- Secretarios de Comités de Docencia e Investigación: 41

La oferta incluye residencias médicas; del equipo de salud y de apoyo, con un total de 3326 residentes (incluyendo jefes de residentes) y 1423 concurrentes, distribuidos en 468 unidades de residencia y 35 sedes.

La cantidad de profesionales en formación y la variedad de disciplinas hacen del sistema de residencias de la Ciudad el más importante y numeroso del país.

Dentro de las actividades de gestión académica del concurso de ingreso, para las últimas ediciones de éste, se realizó la supervisión de 36 exámenes de residencia, se propusieron criterios de elaboración de preguntas para pruebas objetivas y se brindó asesoramiento a los responsables. Asimismo, en el caso del ingreso a residencias posbásicas se participa en la evaluación de antecedentes de los aspirantes.

El área de programación trabaja en promedio alrededor de 12 programas docentes por año y acompaña a las coordinaciones generales y locales en el desarrollo curricular.

Dentro del área de formación de formadores la Unidad de Gestión Pedagógica brinda capacitaciones presenciales y virtuales a residentes, jefes/as de residentes e instructores/as, coordinadores/as locales y generales. En promedio se realizan 12 capacitaciones presenciales y 6 virtuales por año.

3. PROPÓSITOS GENERALES

El desarrollo del programa de Educación Permanente en Salud deberá:

- Formar profesionales capaces de utilizar adecuadamente los diferentes dispositivos y recursos que el sistema de salud ofrece.
- Brindar las mejores oportunidades de aprendizaje que el sistema ofrece en las distintas áreas y niveles
- Estimular las capacidades docentes de acompañamiento, supervisión y orientación dentro de la residencia y con otras residencias.
- Fomentar modelos de integración y de trabajo interdisciplinario e interprofesional entre todos los integrantes del equipo de salud.
- Formar recurso humano capaz de gestionar la formación de los profesionales de Salud, que desarrollen las competencias en los contextos de trabajo, con capacidad de adaptación a los cambios del mismo

- Estimular el desarrollo de la investigación y la producción científica.
- Formar profesionales responsables desde el punto de vista científico, ético y con perspectiva de género y diversidad cultural.
- Formar recursos humanos flexibles, con amplitud de criterio, creativos, generadores de espacios de trabajo que permitan el desarrollo y crecimiento de la especialidad.
- Promover la implementación de un sistema de gestión de calidad acorde a las necesidades de su ámbito de desempeño
- Reflexionar acerca del contexto histórico e institucional de las prácticas de salud y de la formación.
- Promover una formación que integre la perspectiva organizacional, institucional y comunitaria de las problemáticas de la formación de los profesionales del sistema de salud de la CABA
- Formar profesionales con competencias para la gestión y asesoramiento sobre los procesos formativos y de trabajo en salud.

4. PERFIL DEL/DE LA PROFESIONAL EN EDUCACIÓN PERMANENTE EN SALUD.

El profesional en Educación Permanente en Salud se especializa en intervenir en los procesos de formación a lo largo del trayecto profesional, a fin de optimizarlos, en el marco de la gestión de calidad de la capacidad formadora, articulando con los diferentes sistemas/niveles/áreas involucrados en la capacitación y desarrollo profesional en salud, teniendo en cuenta los aspectos éticos y legales.

Gestionar y asesorar sobre los procesos formativos y de trabajo con el objetivo de mejorar la articulación entre los niveles centrales y los niveles locales de gestión de las políticas en salud para el desarrollo profesional que permita una mejora continua de: la calidad de atención brindada a la comunidad, los espacios de enseñanza-aprendizaje y la innovación curricular en los ámbitos académicos y asistenciales.

Trabaja en una red integrada de salud, participa en equipos interdisciplinarios y se desempeña con eficacia, contando con los criterios y conocimientos necesarios para planificar y evaluar servicios y recursos de salud.

Participa en los procesos de educación permanente, investigación, supervisión, evaluación y revisión crítica de las prácticas específicas de su campo disciplinar, en los ámbitos de desempeño del equipo.

Genera y participa en actividades de autocuidado y cuidado del equipo de salud.

4.1. Áreas de competencia

1. Intervenir en los procesos de formación permanente y continua en el marco de la gestión de calidad de la capacidad formadora, articulando con los diferentes sistemas/niveles/áreas involucrados teniendo en cuenta los aspectos éticos y legales.
 - 1.1. Organizar la capacitación y el seguimiento en el marco de la Formación de Formadores.
 - 1.2. Capacitar en diferentes temáticas educativas a los actores de los distintos sistemas formadores.
 - 1.3. Realizar la evaluación de la capacidad formadora de las diferentes organizaciones.
 - 1.4. Colaborar en la elaboración/monitoreo/implementación de instrumentos de evaluación de desempeño.
 - 1.5. Recepcionar, evaluar, aprobar y validar la oferta de formación de grado y posgrado
 - 1.6. Asesorar en la elaboración de los programas docentes de formación de recursos humanos en salud.

2. Gestionar y asesorar sobre los procesos formativos y de trabajo para la articulación entre los niveles centrales y los niveles locales de gestión de las políticas en salud para el desarrollo profesional
 - 2.1. Participar en la gestión académica y administrativa del examen de ingreso a distintos sistemas de formación.
 - 2.2. Desarrollar estrategias para la articulación institucional e interinstitucional.
 - 2.3. Diseñar e implementar procesos evaluativos de la formación, del trabajo y del desempeño docente para la mejora de la calidad de la enseñanza y la atención.
 - 2.4. Establecer planes de mejora de los procesos formativos y de trabajo.
3. Trabajar en una red integrada de salud, participa en equipos interdisciplinarios e interprofesionales y se desempeña con eficacia contando con los criterios y conocimientos necesarios para planificar y evaluar servicios y recursos de salud.
 - 3.1. Trabajar interdisciplinariamente.
 - 3.2. Evaluar la propia práctica de acuerdo a parámetros de calidad y realizar las modificaciones pertinentes
 - 3.3. Liderar procesos y equipos de trabajo.
 - 3.4. Asesorar en la resolución de las tensiones y/o conflictos relacionados con programas docentes.
4. Participar en los procesos de educación permanente, investigación, supervisión, evaluación y revisión crítica de las prácticas específicas de su campo disciplinar, en los ámbitos de desempeño del equipo.
 - 4.1. Elaborar un marco referencial, realizar informes cualitativos y cuantitativos.
 - 4.2. Realizar acciones de educación permanente.
 - 4.3. Desarrollar contenidos para educación permanente en diversas modalidades de los integrantes del equipo de salud
 - 4.4. Desarrollar tareas docentes en su ámbito de desempeño.
 - 4.5. Analizar críticamente y comunicar los resultados de la práctica profesional.
 - 4.6. Elaborar e implementar diseños de investigación.
 - 4.7. Difundir y aplicar los nuevos conocimientos a los procesos de formación y trabajo.
5. Genera y participa en actividades de autocuidado y cuidado del equipo de salud.
 - 5.1. Ejercitar el autocuidado, siendo consciente de las propias fortalezas y debilidades personales.
 - 5.2. Implementar el cuidado de los profesionales y demás integrantes de los equipos.
 - 5.3. Aplicar diversas estrategias comunicacionales

5. ORGANIZACIÓN GENERAL Y CONDICIONES MÍNIMAS PARA EL DESARROLLO DEL PROGRAMA

La residencia constituye un proceso de formación que tiene como objetivo formar especialistas en Educación Permanente en Salud de acuerdo al perfil definido por las necesidades del sistema sanitario establecidas por el Gobierno de la Ciudad.

La residencia tiene una duración de 3 años con carga horaria de 9 horas diarias y con dedicación exclusiva. Finalizada la residencia se puede acceder al cargo de jefe/a de residentes durante un año o de instructor/a por uno o más años. La categoría de la residencia es básica.

El ingreso se realiza por medio de un concurso público que permite confeccionar un orden de mérito (el puntaje obtenido en el examen y el promedio de la carrera de grado), según el cual, cada aspirante adjudica la vacante.

Los requisitos de ingreso al concurso se publican cada año en la página web del Ministerio de Salud del GCABA/DGDIYDP disponible en <https://www.buenosaires.gob.ar/salud/docencia-investigacion-y-desarrollo-profesional>.

El régimen disciplinario y de licencias se rige por lo establecido en la Ordenanza 40.997/ y sus modificaciones, o las normativas que en el futuro la sustituyan.

Condiciones de acreditación de sedes para el desarrollo de la residencia

En vistas que las características prestacionales de los centros se traducen en oportunidades de formación para los residentes es que se establecen parámetros que garanticen una formación sólida y completa. Las sedes deberán ofrecer la oportunidad de realizar la práctica mínima indispensable para la formación en la especialidad, en consonancia con el programa docente y las normas vigentes.

Condiciones mínimas que debe reunir una sede local para recibir residentes

La sede base deberá contar con:

- Profesionales de planta de la especialidad comprometidos con la formación.
- Responsables docentes para la formación de los residentes en la especialidad.
- Instalaciones y equipamiento adecuado a las actividades establecidas en los programas.
- Acceso a fuentes de información actualizada real y virtual.
- Espacio de reunión grupal del equipo interdisciplinario.

Requisitos para constituir sedes de rotaciones

Las rotaciones se realizarán siempre de acuerdo a la normativa vigente y en el ámbito público. En el caso en que el sistema público no pueda brindar el espacio para garantizar la formación, podrán ser realizadas en instituciones privadas, con la aprobación de la autoridad de aplicación.

- Ser una institución pública o privada de salud reconocida por su capacidad de formación y compromiso.
- Cumplir con los objetivos específicos del programa docente general de la residencia.
- Contar con ámbitos docentes y profesionales de la especialidad responsables de la rotación.
- Los/las profesionales referentes deberán realizar supervisión y evaluación de los/as residentes rotantes.

6. ORGANIZACIÓN DE LAS ACTIVIDADES SEGÚN ÁMBITO DE DESEMPEÑO Y ÁREAS FORMACIÓN

La actividad específica se irá escalonando progresivamente desde un grado inicial de complejidad menor, hasta tareas complejas y de supervisión realizadas por el/la residente del último año y los profesionales de planta del servicio.

Se distinguen diferentes niveles que indican grados de autonomía creciente a lo largo de todo el trayecto formativo:

Observador/a participante: el/la residente ejerce rol de observador/a y realiza el registro *acompañado/a siempre* por un/a supervisor/a.

Desarrolla las actividades con “supervisión in situ”: realiza actividades bajo supervisión capacitante directa y proactiva del/de la profesional docente responsable.

Desarrolla las actividades con “supervisión a demanda”: el/la residente se desempeña bajo supervisión capacitante del/de la profesional docente responsable, el cual se encuentra disponible para la resolución de tareas y toma de decisiones en forma inmediata o mediata.

Áreas de desempeño: programación, desarrollo curricular y Evaluación de la formación; Formación de formadores; Desarrollo profesional; Acreditación de la capacidad formadora de las instituciones/organizaciones educativas; Investigación aplicada al campo disciplinar; Entornos virtuales de aprendizajes.

Espacios Formativos:

A. Nivel central:

- Ministerios de Salud, locales, nacional.
- Institutos Superiores de Tecnicaturas para la Salud.
- Universidades, propuestas de grado y posgrado.
- Dirección de Docencia, Investigación y Desarrollo Profesional. Unidad de Gestión Pedagógica.
- Direcciones, secretarías y programas del Sistema: *Subsecretaría de Atención Primaria, Ambulatoria y Comunitaria, Subsecretaría de Atención Hospitalaria, Dirección de sistemas de información*, entre otras.
- Organismos Internacionales (OMS/OPS)

B. Nivel local:

- CODEIS (Comités de Docencia e Investigación) o Departamentos de Educación de los sectores público, privado o de la Seguridad Social.
- Sedes de residencias: Hospitales, Áreas Programáticas y CeSAC.
- Sociedades científicas y asociaciones de profesionales de la salud.

6.1. Organización general de las actividades por áreas de formación

1. Actividad formativa de la práctica profesional.

Se dedicará a esta actividad el **60%** del tiempo destinado a la formación, que incluye:

Programación, desarrollo curricular y evaluación de la formación: Asesoramiento pedagógico interdisciplinar, elaboración de informes y guías, análisis y aplicación de la normativa, análisis institucional, programación estratégica, procesos técnicos administrativos de gestión. Participación de la organización y aplicación de los procesos de concurso de ingreso a sistemas de capacitación, elaboración de instrumentos y su evaluación, elaboración de criterios de evaluación de la calidad de los procesos de formación.

Formación de formadores: Detección de necesidades de capacitación, diseño de propuestas educativas en modalidad presencial y virtual, Asesoramiento pedagógico interdisciplinar, Evaluación de resultado de las propuestas, reflexión sobre las prácticas del formador, participación y registro de reuniones de equipos docentes.

Desarrollo profesional: Detección de necesidades de capacitación, análisis de estrategias y dispositivos de capacitación, procesos técnicos administrativos de gestión de la capacitación, análisis de registros y elaboración de informes.

Acreditación de la capacidad formadora de las instituciones/organizaciones educativas: Evaluación de la capacidad formadora de las organizaciones. Análisis,

comparación y aplicación de la normativa de acreditación. Participación en las diferentes etapas del proceso de acreditación. Análisis de instrumentos y adecuación. Sistematización de la información, elaboración de informes de resultados, elaboración de recomendaciones.

Investigación aplicada al campo disciplinar. Identificación de problemas de investigación, diseño de proyectos de investigación, diseño de instrumentos de obtención y análisis de información, elaboración de informes y publicaciones.

Áreas de desempeño	Primer año	Segundo año	Tercer año
Programación, desarrollo curricular y Evaluación de la formación y	X	X	X
Gestión de calidad de la formación	X	X	X
Formación de formadores	X	X	X
Desarrollo profesional		X	X
Acreditación de la capacidad formadora de las instituciones/organizaciones educativas		X	X
Investigación aplicada al campo disciplinar			X

Las prácticas detalladas en el cuadro anterior se desarrollan de manera simultánea.

Cuadro de espacios formativos	
Sedes de formación	Carga Horaria
Primer año	
Programas	Durante todo el año
Cursos de capacitación	Durante todo el año
Instituto Superior de Tecnicaturas para la Salud	2 meses (frecuencia semanal a definir)
Segundo año	
CODEI (de Hospital monovalente)	3 meses (frecuencia semanal a definir)
CODEI (de Hospital General)/ Departamento de Educación	3 meses (frecuencia semanal a definir)
CeSAC	3 meses (frecuencia semanal a definir)
Tercer año	
Nivel Central de jurisdicción nacional	2 meses (frecuencia semanal a definir)
Universidad	2 meses
OPS	2 meses
Formación complementaria optativa	Hasta 3 meses

Formación complementaria optativa

En su último año el residente cuenta con la posibilidad de realizar una rotación optativa de 3 meses de duración con el fin de profundizar su formación en el área o temática de su interés y que le permita incluso insertarse en su futura práctica profesional.

Este trayecto puede realizarse en una institución de nuestro país, o una institución del exterior reconocida, previa autorización del jefe/a de Servicio, coordinador/a de residencia y el Comité de Docencia e Investigación del Hospital sede de la residencia.

2. Actividad de articulación formativa-docente

Se dedicará a esta actividad el 30% del tiempo total destinado a la formación e incluye:

a) Actividad sistematizada: mediante la asistencia programada, el/a residente participará de:

- Clases, cursos institucionales e interinstitucionales, conferencias de actualización, conferencias de actualización realizadas por los residentes de años superiores y profesionales de planta.
- Ateneos bibliográficos. En este apartado se incluyen el dictado de cursos para los/las mismos/as residentes, a cargo de los/las residentes de años superiores.
- Confección de trabajos para ser presentados en congresos y revistas afines a la especialidad.

b) Actividad no sistematizada: es complementaria a la actividad diaria, se revisan y se discuten las bases teóricas, es decir, se transforma en teórico-práctica.

Se dará prioridad para asistencia a cursos intra y extrainstitucionales y congresos afines a la especialidad como estrategia de educación permanente, que permita al/la residente fortalecer sus conocimientos.

3. Actividad de investigación

Se dedicará a esta actividad el 10% del tiempo total destinado a la formación.

Los/las residentes efectuarán una revisión crítica de la bibliografía sobre temas de la especialidad colaborando y promoviendo el crecimiento científico de los profesionales del área.

El/la residente debe adquirir conocimientos de metodología de investigación y ética en investigación y conocer los procedimientos que se deben seguir para la presentación de un trabajo científico a la luz de la normativa vigente.

Las actividades de investigación son de carácter obligatorio para la aprobación del año en curso y consisten en un trabajo en colaboración en primer año, un diseño de investigación en segundo y su implementación en tercero.

4. Actividad complementaria

La Dirección de Docencia, Investigación y Desarrollo Profesional organiza e implementa cada año cursos, accesibles según disponibilidad de vacantes. También se encuentran ofertas de cursos organizados por distintos efectores y otras áreas de nivel central. Información disponible en:

<https://www.buenosaires.gob.ar/salud/docenciaeinvestigacion/cursos-de-capacitacion>

6.2. Objetivos, actividades, por año y por rotación

Objetivos generales de la residencia

- Conocer y actuar desde la perspectiva de derechos, respetando el marco normativo y organizacional de la Constitución, la Ley Básica de Salud y del Sistema de Salud del GCBA.
- Asumir los principios éticos y morales del profesional de la salud con perspectiva de género y diversidad cultural.
- Comprender la gestión de la capacitación como un medio para la mejora de las prácticas en Salud.
- Formular lineamientos para la formulación de políticas de formación en salud.
- Diseñar, orientar y evaluar propuestas educativas de diversas modalidades y con sentido estratégico para la satisfacción de las necesidades de capacitación.
- Trabajar en equipos interdisciplinarios en manera colaborativa para generar condiciones de viabilidad para la gestión de propuestas de formación.
- Formular programas y proyectos de mejora de la calidad de la formación de los profesionales de la salud.
- Asesorar, formar y acompañar a responsables de la capacitación de los profesionales de la salud en los campos académico y sanitario.
- Intervenir desde la perspectiva del cuidado de la salud.
- Desempeñar un rol activo y protagónico en su ámbito de desempeño.
- Desarrollar proyectos de investigación en las distintas áreas de contenido.

PRIMER AÑO DE LA RESIDENCIA

OBJETIVOS:

- Comprender la estructura y funcionamiento del sistema de salud y de la propia residencia.
- Distinguir las misiones y funciones de los diferentes actores que conforman y colaboran con la residencia/ concurrencia/ tecnicaturas.
- Conocer el marco normativo y regulatorio del sistema de salud y de las residencias y concurrencias del GCABA.
- Conocer la metodología y la dinámica de trabajo del equipo técnico pedagógico de las diversas áreas de trabajo de la Unidad de Gestión Pedagógica.
- Comprender la dinámica de los sistemas de capacitación en servicio en general.
- Identificar las dimensiones y momentos del proceso de programación educativa.
- Identificar puntos clave del proceso de asesoramiento, acompañamiento y capacitación de los responsables de la formación.

- Elaborar diagnósticos de necesidades de capacitación desde una perspectiva estratégica.
- Jerarquizar los contenidos transversales en la formación de posgrado.
- Conocer perspectivas de la gestión de calidad e identificar oportunidades de mejora en los procesos en los que participa.
- Conocer el diseño e implementación de los cursos virtuales.
- Identificar problemas de investigación relevantes.

ACTIVIDADES:

- Reunión informativa del reglamento de la residencia y de las actividades que desarrolla.
- Realización del “Curso de Capacitación Transversal en Salud Pública” para ingresantes al sistema de residencias del equipo de salud del GCBA.
- Lectura sobre marco legal, identificación de modificaciones para actualizar programas y documentos técnicos/pedagógicos.
- Participación de las reuniones de trabajo que desarrollen los diferentes equipos en los que se inserte.
- Elaboración de un trabajo de inserción, de tipo monográfico (entrevistas, revisión de archivos, web).
- Lectura sobre sistemas de capacitación en servicio.
- Colaboración en la elaboración y actualización de programas de formación de residentes.
- Participación de las distintas instancias de gestión académica del concurso: selección de bibliografía, supervisión de preguntas de examen.
- Participación como orientador y observador en el Examen Único/Concurso Unificado de Residencias.
- Apoyo a tareas vinculadas a la gestión administrativa del concurso.
- Realización de cursos virtuales con modalidad open-learner / learner.
- Lectura crítica de investigaciones en educación permanente, realización de informe sobre temáticas relevantes.

ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN

- Supervisión capacitante
- Aprendizaje Basado en Problemas
- Problematización de situaciones reales
- Clases, charlas y conferencias
- Observación y registro de actividades
- Talleres
- Tertulias dialógicas
- Lectura y análisis de texto
- Cursos virtuales y teleconferencias

SEGUNDO AÑO DE LA RESIDENCIA

OBJETIVOS:

- Comprender los procesos de formación permanente y continua, en el marco de la gestión de calidad de la capacidad formadora.
- Coordinar con pares espacios y dispositivos de formación para coordinadores locales, Jefes e Instructores de Residentes.
- Dar apoyo al desarrollo curricular de Programas de formación de residencias y concurrencias básicas y posbásicas.
- Desarrollar el proceso de programación educativa respetando la metodología y la dinámica de trabajo del equipo técnico pedagógico.
- Colaborar en los dispositivos de planificación, gestión y evaluación de la formación de residentes.
- Diseñar y orientar procesos de evaluación educativa de distintos instrumentos de evaluación.
- Conocer y realizar el asesoramiento técnico pedagógico en el proceso de concurso de ingreso al Sistema de Residencia y Concurrencia.
- Identificar necesidades de actualización y/o elaboración de documentos técnico-pedagógicos y desarrollarlos.
- Trabajar colaborativamente en equipos interdisciplinarios en los procesos en los que participa e interviene.
- Integrar a la propia práctica profesional los bloques transversales.
- Diseñar un proyecto de investigación.

ACTIVIDADES:

- Participación en el área de cursos de capacitación, integración al equipo de trabajo.
- Planificación y co-coordinación de espacios de desarrollo profesional y formación de formadores.
- Realización de Cursos vinculados a las propuestas pedagógicas de formación de posgrado.
- Colaboración y asesoramiento en la actualización de programas de formación de residentes.
- Planificación y desarrollo diferentes dispositivos para el desarrollo curricular de Programas de formación de residencias y concurrencias.
- Testeo de instrumentos de evaluación.
- Supervisión de exámenes de ingreso a residencia.
- Colaboración en la elaboración de documentos técnico pedagógicos.
- Confección de informes y registros de las actividades en las que participa.
- Lectura crítica de materiales y revisión de estudios científicos de investigación.
- Participación Curso de "Metodología de la Investigación".

ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN

- Supervisión capacitante
- Aprendizaje Basado en Problemas
- Problematización de situaciones reales
- Clases, charlas y conferencias
- Observación y registro de actividades
- Talleres
- Tertulias dialógicas
- Lectura y análisis de texto
- Elaboración de proyectos y trabajos de investigación
- Discusión interprofesional de casos
- Cursos virtuales y teleconferencias

TERCER AÑO DE LA RESIDENCIA

OBJETIVOS:

- Analizar y revisar críticamente la normativa vigente sobre diferentes sistemas de formación de grado y posgrado en el área de salud.
- Comprender los procesos de trabajo para la definición de lineamientos políticos de formación.
- Diseñar y coordinar en forma autónoma procesos de formación en el marco de la educación permanente y la gestión de calidad.
- Coordinar y orientar procesos de diseño, implementación y seguimiento de distintos procesos de gestión pedagógica en salud de diferentes sistemas y niveles.
- Participar en el diseño y asesoramiento en el diseño, desarrollo y evaluación de propuestas formativas virtuales.
- Asesorar en el desarrollo de Programas de formación de residencias, concurrencias básicas y posbásicas y tecnicaturas en diferentes niveles jurisdiccionales, institucionales y de atención del sistema.
- Efectuar el seguimiento del desarrollo curricular local de diferentes sistemas y niveles de formación.
- Trabajar colaborativamente en equipos interdisciplinarios.
- Participar en procesos de acreditación de la capacidad formadora de diversas sedes y/u organizaciones.
- Desarrollar un proyecto de investigación exploratorio o descriptivo.
- Participar en la evaluación de trabajos científicos del equipo de salud.
- Analizar la gestión pedagógica desarrollada en diferentes niveles y organismos vinculados con la formación permanente en salud.

ACTIVIDADES:

- Elaboración de un documento/informe sobre el proyecto de ley sobre residencias, concurrencias y becas.

- Participación e integración en proceso de gestión de las becas de capacitación, investigación y salud pública.
- Planificación y coordinación de espacios de formación y capacitación de residentes, jefes/jefas de residentes, coordinadores locales y/o formadores de distintos sistemas de grado, posgrado y otras instituciones.
- Elaboración y actualización de programas docentes de diferentes sistemas y niveles.
- Supervisión de exámenes de ingreso a distintos sistemas de formación.
- Participación en comités científicos de evaluación de trabajos científicos de distintos sistemas.
- Elaboración de informes y/o documentos técnico pedagógicos.
- Asesoramiento y diseño de propuestas formativas virtuales.
- Lectura crítica y participación en actividades académicas.
- Participación como observadora de procesos de acreditación de sedes de residencia.
- Participación en la elaboración y/o actualización de marcos de referencia.
- Desarrollo de un trabajo de investigación exploratorio o descriptivo.

ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN

- Supervisión capacitante
- Aprendizaje Basado en Problemas
- Problematización de situaciones reales
- Clases, charlas y conferencias
- Observación y registro de actividades
- Coordinación de talleres y otras actividades de formación
- Asesorías pedagógicas compartidas-supervisadas con los equipos
- Tertulias dialógicas
- Lectura y análisis de texto
- Elaboración de proyectos y trabajos de investigación
- Discusión interprofesional de casos
- Cursos virtuales y teleconferencias

ÁREAS DE DESEMPEÑO OBLIGATORIAS

1. Tecnicaturas para la Salud

Objetivos

- Identificar la especificidad de la formación de grado en las carreras técnicas.
- Conocer las problemáticas singulares y las tensiones propias de la integración teoría - práctica.
- Identificar los procesos y momentos/etapas del concurso de ingreso.
- Analizar la complejidad institucional desde los marcos normativos (Educación y Salud).

- Comprender el proceso de programación compartido (Educación y Salud).
- Identificar las particularidades del perfil del formador y sus necesidades de capacitación.
- Reflexionar sobre el rol del asesor pedagógico.

Actividades

- Análisis de los programas de formación.
- Observación de los espacios de formación de formadores.
- Participación de las reuniones de equipo pedagógico.
- Participación en el proceso de concurso de ingreso.
- Participación en espacios de diseño y actualización de planes de estudio.
- Entrevistas a los referentes/ responsables de diferentes áreas.
- Confección de informes y registros de las actividades en las que participa.

2. Área de Programas de formación

Objetivos

- Conocer las dimensiones y momentos del proceso de programación educativa.
- Identificar los actores claves.
- Analizar el rol de Asesor Pedagógico en el proceso de programación.
- Conocer la metodología y la dinámica de trabajo del equipo técnico pedagógico.
- Identificar las diferentes estrategias y metodologías de trabajo según las características disciplinares, de los actores e institucionales.
- Jerarquizar los contenidos transversales en la formación de posgrado.
- Asesorar para la presentación de nuevos proyectos y actualizaciones de programas de los distintos niveles de formación: tecnicaturas, grado, posgrado.

Actividades

- Lectura de los documentos técnicos-pedagógicos jurisdiccionales y nacionales.
- Exploración y consulta de la página web del Ministerio de Salud de la Nación y Ciudad.
- Participación en las reuniones con referentes de la UGP y/o coordinadores generales y locales de programas de formación de diferentes sistemas y niveles.
- Elaboración de propuestas para la modificación de los programas en función de las líneas de programación.
- Colaboración y asesoramiento en la elaboración de anteproyectos de creación de residencias.
- Colaboración en el trabajo de elaboración y actualización de programa de residencias/concurrencias.
- Reflexión sobre la práctica del asesoramiento con los referentes de la UGP.

3. Cursos de Capacitación

Objetivos

- Conocer los criterios para la evaluación y aprobación de las ofertas formativas de los distintos efectores de salud.
- Analizar el marco normativo general y su articulación con el marco del Ministerio de Salud.
- Visibilizar la distancia entre la expectativa de la formación de la dirección y las propuestas formativas existentes en el marco de los lineamientos políticos sanitarios.
- Conocer y participar de los procesos de gestión de la capacitación de los profesionales del equipo de salud en servicio.
- Valorar la integración de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación en la gestión de las propuestas formativas.
- Redefinir en relación a la informatización y digitalización todos los subprocesos posibles.
- Colaborar en la articulación interinstitucional con los diferentes equipos.

Actividades

- Participación en las reuniones con los actores claves para la gestión de la capacitación.
- Evaluación de las propuestas formativas provenientes de las sedes de los diferentes niveles del sistema de salud.
- Lectura e interpretación del marco normativo general y su articulación con el marco del Ministerio de Salud.
- Diseño de propuestas de flujo de trabajo ajustados a las necesidades identificadas.
- Participar en el equipo de trabajo de informatización de certificados digitales.
- Colaboración en el trabajo de análisis sobre brechas de conocimiento.
- Elaboración de contenido para la capacitación en entornos virtuales.
- Colaboración en capacitaciones transversales para formadores/as.
- Asesoramiento y capacitación en la implementación de entornos virtuales.

4. Comité de Docencia e Investigación/ Departamento de Educación

Objetivos

- Comprender los procesos de formación permanente y continua, en el marco de la gestión de calidad de la capacidad formadora en el contexto de una institución de nivel intermedio del sistema de salud.
- Identificar estrategias de intervención para optimizar la calidad de los procesos de formación permanente y continua.

- Participar en los dispositivos de planificación, gestión y evaluación de la formación de residentes.
- Asesorar en el proceso de trabajo de la formación de residentes, en el marco de las normativas vigentes del sistema de salud.

Actividades

- Participación en las reuniones de los diversos equipos de trabajo del CODEI.
- Realización entrevista a actores claves en la tarea las tareas docentes en el hospital.
- Revisión de programas de formación: becas, residencias y carreras de especialistas.
- Seguimiento de procesos de autoevaluación de carreras universitarias y residencias.
- Observación de clases, ateneos y talleres de simulación.
- Participación en el diseño, el desarrollo y el análisis de estrategias e instrumentos de evaluación de los aprendizajes.
- Asesoramiento en propuestas de educación continua.
- Diseño de materiales y actividades para la educación semipresencial.
- Asesoramiento en sistemas de calificación de trabajos científicos.
- Asistencia a grupos de lectura de contenido pedagógico.
- Elaboración de informes y registros.

5. CESAC

Objetivos

- Conocer las perspectivas y lineamientos institucionales del área programática del centro.
- Analizar los mecanismos de identificación de necesidades de formación del equipo de salud en el marco del primer nivel de atención.
- Comprender los procesos de gestión de las capacitaciones de nivel central (direcciones, programas, entre otros).
- Comprender la gestión y la planificación de la capacitación interna del equipo de salud en función del perfil profesional en APS.
- Visibilizar y analizar capacitaciones internas autogeneradas por proyectos y por los diferentes equipos.
- Evaluar dispositivos existentes de capacitación y actualización profesional.
- Proponer estrategias de capacitación continua a diferentes actores en la atención comunitaria (incluyendo los promotores de salud).

Actividades

- Entrevistas a actores clave.
- Lectura de materiales de políticas públicas, documentos, normativas que enmarquen la capacitación.
- Participación en las reuniones de equipo.

- Participación en la planificación y desarrollo de los espacios de educación permanente de los profesionales integrantes del equipo de salud.
- Confección de informes y registros de las actividades en las que participa

6. Nivel Central Nacional

Objetivos

- Conocer los lineamientos políticos sanitarios estratégicos nacionales para la formación y el desarrollo profesional de los recursos humanos en salud.
- Comprender la lógica y etapas en la gestión procesos de formación en el marco de la educación permanente y la gestión de calidad.
- Conocer las estrategias de elaboración de los marcos de referencia para la formación
- Identificar el mapa de actores de los procesos de elaboración de marcos de referencia y de los procesos de acreditación.
- Analizar los materiales educativos de diferentes áreas, programas o direcciones.
- Evaluar el desarrollo de los proyectos en marcha y la viabilidad de nuevos proyectos.
- Reconocer los procesos de gestión educativa y diferenciarlos de otros procesos de la gestión universitaria.
- Desarrollar habilidades directivas y de gestión de conflictos que estimulen relaciones colaborativas intra- e interdepartamentales.
- Gestionar la formación y actualización profesional de los equipos.

Actividades

- Lectura de los documentos sobre lineamientos políticos sanitarios.
- Asistencia a encuentros jurisdiccionales y nacionales de políticas y gestión de Recursos Humanos en Salud, con referentes de la capacitación de las provincias.
- Entrevistas a actores claves implicados en los procesos de acreditación y elaboración de marcos de referencia.
- Registro de reuniones y encuentros nacionales.
- Asistencia a reuniones sobre acreditación de residencias
- Colaboración en el análisis y escritura de informes técnicos, analizando programas de formación.
- Observación de talleres con evaluadores del Sistema Nacional de Acreditación de Residencias.
- Participación en los procesos de actualización de guías, protocolos e informes de gestión.
- Participación de reuniones para la elaboración de los marcos de referencia de especialidades médicas.
- Lectura de material bibliográfico.

7. Sistema de Educación Superior

Objetivos

- Conocer la estructura y el funcionamiento de la institución receptora, así como sus líneas de intervención.
- Profundizar la formación teórica en torno a las temáticas de investigación en educación médica, evaluación educativa y asesoramiento pedagógico en el campo de la educación superior de profesionales de la salud.
- Conocer la gestión de la capacitación a través de los Programas existentes en la institución.
- Analizar los aportes de la investigación educativa al proceso educativo universitario.
- Acompañar en procesos de asesoramiento y formación a los responsables de la capacitación en las distintas instancias propuestas.
- Conocer las diferentes estrategias para la evaluación del desempeño de los docentes y estudiantes.
- Analizar los materiales educativos de diferentes áreas, programas o direcciones.

Actividades

- Observación de clases y de capacitaciones a docentes.
- Participación en las reuniones de los equipos de las áreas de formación de formadores.
- Lectura bibliográfica.
- Asistencia a encuentros de asesoramiento.

8. Organización Internacional

Objetivos

- Identificar las características de las organizaciones internacionales respecto a la formación de grado y de posgrado en servicio.
- Identificar el esquema organizacional en el que se inserta la sede de rotación y sus áreas de trabajo y competencias
- Reflexionar sobre el diseño de las estrategias educativas en salud y su vinculación con cambios sociales, económicos, culturales y epidemiológicos en las poblaciones.
- Desarrollar competencias vinculadas a la comunicación, manejo de grupos, acuerdo, consenso, negociación y resolución de conflictos.
- Conocer estrategias de armado y organización de equipos, identificación de potencialidades y construcción de criterios.
- Analizar las vinculaciones de la unidad pedagógica del organismo con otros sectores, actores, pares.
- Comprender la gestión pedagógica de la formación de grado y de posgrado para los perfiles gerenciales, comunicacionales y diplomáticos.
- Desarrollar competencias técnicas específicas, políticas y administrativas.

- Analizar los materiales educativos de diferentes áreas, programas o direcciones.

Actividades

- Entrevistas a actores clave
- Lectura de materiales sobre lineamientos organizacionales del organismo
- Observación y registro de distintos dispositivos de formación
- Participación en reuniones de equipo
- Participación en instancias de diseño y planificación de formación
- Confección de informes y registros de las actividades en las que participa

8. CONTENIDOS

8. 1. Contenidos transversales

1. El profesional como sujeto activo en el sistema de salud

Concepciones y paradigmas relacionados a la salud. Campo de la salud.

El sistema de salud. Organización del sistema. El rol del profesional como agente en la transformación y aplicación de las políticas sanitarias.

Atención Primaria de la Salud. Modelos de atención.

Gestión. Planificación Estratégica. ASIS (Análisis de Situación de Salud), epidemiología, indicadores básicos orientados a la especialidad y a la población a cargo del efector.

Equipo de trabajo. Marco normativo vigente nacional y jurisdiccional relacionado con la salud. Organismos nacionales e internacionales.

2. Dimensión ética y de cuidados en salud. Sujetos de derecho

Sujetos de derecho: paciente, familias, trabajadores de salud. Encuadre de la práctica profesional en el marco de la garantía del derecho a la salud.

Marco vigente, nacional y jurisdiccional sobre derechos del paciente y del encuadre laboral en salud.

Perspectivas de derecho/género/interculturalidad. Responsabilidad en la resolución de problemas. El trabajo con otros en sus múltiples dimensiones: interdisciplinariedad, interculturalidad, diversidad de miradas y prácticas.

Autocuidado y cuidado de los trabajadores del equipo de salud. Dispositivos de reflexión de la práctica. Dimensiones del cuidado del ambiente para la salud del paciente, del profesional y del equipo.

El profesional en el mercado de trabajo. Encuadre de la práctica profesional en el marco de derechos y de la bioética. Responsabilidad pública del ejercicio de la profesión.

3. Comunicación en salud

Dimensiones y niveles de la comunicación. Perspectivas en comunicación: instrumental y de construcción de sentidos. Plan de comunicación y estrategias comunicacionales. Definición de problema en comunicación. Los trabajadores de salud y las nuevas tecnologías de información y comunicación.

8. 2. Contenidos de la especialidad

1. Educación permanente en salud

Campo de la formación de recursos humanos en salud. Características de la formación en servicio. El trabajo como fuente de aprendizaje y conocimiento. Definición de Gestión pedagógica. Especificidad en el campo de la salud.

2. La formación en ámbitos de trabajo en salud

El lugar de la enseñanza incidental en los ámbitos de trabajo. Procesos de trabajo de las organizaciones, instituciones.

Actores. Niveles de gestión.

Formación de formadores. Desarrollo profesional. Enfoque de competencias. Innovación curricular.

Estrategias de comunicación interna y externa.

Toma de decisiones y trabajo con emergentes. Gestión del conflicto.

3. Capacitación en servicio

Modalidades y características de la capacitación en servicio de diferentes sistemas, jurisdicciones y países. Marco normativo de los diferentes sistemas. Residencias, concurrencias y becas adscriptas. Becas de perfeccionamiento como propuestas específicas de la formación de posgrado en servicio en Salud.

4. Programación y desarrollo curricular

Los programas formativos: tecnicaturas y carreras de grado y posgrado, las carreras de especialización y su vinculación con la práctica hospitalaria.

La especificidad de la asesoría en desarrollo curricular en el campo de la salud. Miradas institucionales, políticas y didácticas.

Estrategias pedagógicas y dispositivos de enseñanza-aprendizaje. Enseñanza en el contexto áulico. Enseñanza a través de tecnologías de la información y comunicación (TIC). Enseñanza en el espacio de las prácticas. Reflexión sobre la práctica, formación de profesionales reflexivos.

5. Evaluación y calidad de la formación

Gestión de calidad de la formación. Evaluación de la formación y acreditación de la capacidad formadora de las instituciones/organizaciones educativas. Evaluación de ingreso a los sistemas de capacitación: modalidades, ventajas y desventajas. Criterios de evaluación de pruebas objetivas. Instrumentos de evaluación. Portofolio, MiniCex, DOPS. Escalas de valoración. Evaluación de antecedentes. Informes de gestión y de seguimiento.

6. Acreditación

Instituciones vinculadas a los procesos de acreditación y evaluación. Normativas, roles y funciones institucionales. Normativas vigentes y adecuaciones necesarias: DNGU Ministerio de Educación, CONEAU, Ministerio de Salud.

Procedimientos y organización de la información en los procesos de acreditación. Uso de diferentes fuentes de información académica. Carga de datos en distintas plataformas: TAD, CONEAU Global, SIPES.

7. Investigación y producción de conocimiento

La investigación como fuente de aprendizaje y conocimiento. Lógicas de investigación científica y sistematización de prácticas. Diferentes enfoques (Medicina Basada en la Evidencia, Investigación en Sistemas y Servicios de Salud, Investigación Sanitaria Colectiva, y otros.).

El profesional en la construcción de información epidemiológica y de gestión de procesos salud-enfermedad-atención-cuidado. Sistemas y registros de información sanitaria y epidemiológica. Redes y centros de información y documentación. Utilización del

servicio de buscadores y de traductores virtuales. Organización de comunicaciones científicas y presentación de datos y experiencias. Comités científicos.

Metodología de la investigación. Investigación aplicada al campo disciplinar. La especificidad de los problemas de investigación en formación de recursos humanos y sus diseños de investigación.

9. SISTEMA DE EVALUACIÓN

La evaluación es un proceso de retroalimentación para un sistema de formación y capacitación. El sentido primordial es el de permitir su mejora continua.

Evaluación del Programa

El Programa de la residencia es un documento que debe guiar las instancias formativas, es por ello que debe estar sujeto a un proceso continuo de seguimiento y evaluación que garantice su constante actualización. Por tal motivo, la coordinación general de la residencia, basada en los objetivos determinados por la Dirección General de Docencia, Investigación y Desarrollo Profesional, ha planificado estratégicamente su trabajo para evaluar y actualizar el programa de formación docente de residentes a través de diferentes metodologías y herramientas.

Evaluación del desempeño del residente.

Evaluar el desempeño es evaluar integralmente la habilidad de un sujeto para realizar una práctica profesional. Esto incluye los modos de organización, retención y uso de los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes necesarias para esa práctica. Esta modalidad de evaluación se basa en la observación de la práctica profesional directa o a través de distintos indicadores.

El proceso de evaluación deben llevarlo a cabo al menos dos evaluadores/as, siendo imprescindible que al menos uno/a de ellos/as haya sido su capacitador/a directo en el área correspondiente, participando activamente de este proceso el/la jefe/a de residentes y el/la coordinador/a local del programa de residencia en la sede de origen.

Con respecto a la frecuencia, tanto en las rotaciones anuales como en las de menor duración, deberá asegurarse una instancia de evaluación formativa o de proceso al promediar la rotación y otra sumativa o de producto al finalizarla.

En todas las instancias de evaluación, se realizará una entrevista de devolución de resultados y sugerencias a cada residente, oportunidad en la que el mismo firmará la aceptación y conocimiento de su evaluación. La promoción anual del/de la residente se realizará según la evaluación global del desempeño, donde se considerarán las planillas de evaluación realizadas en los distintos ámbitos, que evalúan los comportamientos esperados en los mismos y que forman parte de las competencias profesionales, que los/las residentes deberán adquirir.

Al finalizar el primer año, el/la residente deberá presentar el certificado de la aprobación del curso virtual obligatorio de "Capacitación Transversal en Salud Pública para Residentes" para promocionar al segundo año.

La promoción anual del residente se realizará según la evaluación global del desempeño donde se considerarán las planillas de evaluación realizadas en los distintos ámbitos, que evalúan los comportamientos esperados en los mismos y que forman parte de las competencias profesionales que los residentes deberán adquirir.

Para la evaluación de desempeño de primer y segundo año, se utilizará la siguiente escala: Totalmente logrado - Medianamente logrado - En proceso de logro - No logrado. En caso que en segundo año no se haya logrado todos los objetivos, no se promocionará.

El residente aprobará los 3 años de residencia con valoración Muy satisfactoria o Satisfactoria.

En el Apéndice se encuentran los instrumentos de evaluación del desempeño y de las rotaciones

Al finalizar su tercer año se solicitará desarrollar un proyecto de investigación exploratorio y/o descriptivo.

Evaluación de la formación en otras sedes

Los profesionales responsables de la formación en cada rotación deberán conocer el programa docente con los objetivos de aprendizaje inherentes a la misma, y el instrumento con que se evaluará esa experiencia de formación, que será entregado al Secretario del CODEI debidamente cumplimentado.

La formación en el extranjero se realizará de acuerdo a las normas vigentes, donde se especifican los requerimientos y los pasos a seguir para su tramitación. Cabe destacar, que el/la residente deberá entregar, en un plazo no mayor de dos meses, además de la certificación de la rotación por autoridad competente del lugar donde efectuó la misma, un informe final pormenorizado firmado por él y por el coordinador del programa local, en el que conste si se cumplieron los objetivos, la descripción de lo realizado y en caso de nuevos procedimientos o técnicas utilizadas, deberá adjuntar el protocolo correspondiente, con las referencias bibliográficas y conclusiones, con el fin de poder transferir la experiencia adquirida.

9. FUNCIONES DOCENTES Y DE SUPERVISIÓN PARA EL DESARROLLO DEL PROGRAMA

La Residencia es un sistema de formación en servicio que cobra sentido cuando se articula una sólida cadena de supervisiones la cual se extiende desde la coordinación general de la residencia hacia el interior de la misma.

La supervisión es el sistema que integra la evaluación al proceso de capacitación, no se limita a controlar la eficacia de las acciones de los/las residentes, sino que es una instancia más para el aprendizaje. Es deseable que la supervisión se convierta en un medio para la formación, que incluya pero que también supere el control de la tarea.

La responsabilidad de la formación de/de la residente, en el marco de las normas vigentes, estará a cargo de:

- a- Coordinación general del programa de residencia
- b- Coordinación local del programa de residencia
- c- Jefe/a de residentes y/o instructor/a de residentes

Funciones de la coordinación general de residencia:

- Coordinar la elaboración del Programa Docente General de la Residencia y/o Concurrencia.
- Coordinar la actualización periódica del Programa Docente General de la Residencia y/o Concurrencia.
- Evaluar y monitorear la implementación del Programa Docente General de la Residencia y/o Concurrencia.
- Colaborar en el desarrollo de los procesos formativos y la capacitación en servicio.
- Elaborar informes sobre las sedes de la Residencia y/o Concurrencia; y el monitoreo de su capacidad formadora.
- Asesorar en la selección de los ámbitos de rotación y el monitoreo de su capacidad formadora.
- Coordinar la organización de la capacitación en red, supervisando la coherencia entre los proyectos locales y el programa central, articulando los proyectos de las distintas sedes y facilitando su intercambio.
- Organizar, coordinar y desarrollar acciones de capacitación y supervisión en el marco de la Dirección General y de las Residencias y/o Concurrencias.
- Propiciar la articulación académica entre la Dirección General (DGDlyDP), Comités de Docencia e Investigación, jefes/as de Servicios Hospitalarios, Áreas Programáticas y Centros de Salud, coordinadores/as de Programas locales, jefes/as y/o instructores/as de Residentes, Residentes y/o Concurrentes.
- Participar en el proceso de selección para el ingreso a la Residencia y/o Concurrencia acorde a la normativa vigente a través de: definición de la bibliografía, elaboración del examen, orientación a aspirantes, toma, resolución de apelaciones y análisis de los resultados del examen.
- Coordinar el diseño, elaborar y gestionar la puesta en marcha y el análisis de los sistemas de evaluación del desempeño de los/de las Residentes y/o Concurrentes.
- Favorecer el desarrollo de experiencias de formación entre las diversas Residencias y/o Concurrencias según corresponda; y/o con otras instituciones que intervienen en la formación de recursos humanos en Salud.
- Participar en las actividades formativas o de intercambio y actualización que la Dirección General u otros organismos pertinentes organicen.
- Asesorar en la determinación de sedes y vacantes de residencias y concurrencias, según corresponda.
- Participar en los procesos de evaluación o acreditación de las sedes formativas.
- Planificar, desarrollar y/o supervisar investigaciones en el marco de la Dirección General y/o de las Residencias y Concurrencias.

Funciones de la coordinación local de programa o coordinación de sede:

- Colaborar en la elaboración del proyecto local siguiendo los lineamientos del programa docente general.
- Supervisar la implementación del proyecto local.
- Organizar actividades de capacitación.
- Participar en la evaluación de desempeño de los/de las residentes.
- Coordinar a través de reuniones periódicas con la residencia, la organización de las actividades docentes, asistenciales y otras de interés; para el desarrollo del programa.
- Vincular acciones intra y extra institucionales optimizando la capacitación.
- Mantener comunicación fluida con la coordinación general de la residencia.

Funciones del/de la jefe/a de residentes:

- Asumir la responsabilidad de la conducción del grupo de residentes
- Actuar de acuerdo con el/la coordinador/a de programa y jefes/a de servicio, en la supervisión y control de las actividades, como asimismo con jefes/as de residentes de otras especialidades y profesiones.
- Actuar como un referente en lo personal y profesional hacia los/as residentes.
- Organizar y coordinar las actividades científicas y académicas de la residencia dentro de los programas preestablecidos, supervisando la tarea.
- Insertar en la práctica diaria las actividades científicas y académicas en consenso con el/la jefe/a de Servicio.
- Incentivar la participación de los/de las residentes en las actividades académicas y científicas preestablecidas.
- Promover la inserción de la Residencia en actividades interdisciplinarias.
- Interesarse por las necesidades y sugerencias del grupo de residentes para poder tomar decisiones ecuanímes.
- Evaluar periódicamente a los/a las residentes desde el punto de vista profesional, personal y ético.

Funciones del/de la instructor/a de residentes:

Cuando no haya postulantes para designar jefe/a de residentes, el/la instructor/a cumplirá las funciones del mismo/a

Habiendo jefe/a de residentes sus funciones serán:

- Brindar apoyo al/a la coordinador/a general y al/a la coordinador/a local del programa de la Residencia y articular acciones entre los diferentes niveles de responsabilidad de la formación.
- Supervisar la implementación del programa de formación de la residencia.
- Asesorar en el área de contenidos de su especialidad.
- Seguimiento del desempeño de los/de las residentes en áreas específicas.
- Participar en la evaluación de los/de las residentes.

11. BIBLIOGRAFÍA

Bibliografía de la especialidad:

1. Borrell, Rosa María La formación de posgrado en salud pública: nuevos desafíos, nuevos caminos / Rosa María Borrel y Mario Rovere. 1ª. ed., Buenos Aires: OPS / OMS, 2004
2. CAIPE (2017) Interprofessional Education Guidelines, (Barr, H., Ford, J., Gray, R., Helme, M., Hutchings, M., Low, H., Machin, A. & Reeves, S.). 2017. Disponible en: <https://www.caipe.org/about-us>
3. Davini María Cristina. Lectura Básica del Módulo II. "Estrategias Pedagógicas en el Contexto de las Residencias". Texto especialmente editado para el curso de formación docente tutorial para el sistema de residencias. DNCHySO. Msal / CVSP-OPS
4. Davini María Cristina. "Métodos activos de enseñanza y aprendizaje. La integración del conocimiento y la práctica". Versión adaptada del capítulo 5 del libro de Davini, M.C., "Métodos de enseñanza", Editorial Santillana, Buenos Aires, 2008, pp 113-133
5. Durante, E. y Magallan, L. Educación permanente y desarrollo profesional continuo en salud. Curso virtual Educación permanente para profesionales de la salud. Estrategias para el desarrollo profesional continuo. CAMPUS VIRTUAL Hospital Italiano de Buenos Aires. Disponible en: <https://es.slideshare.net/HIBACampusVirtual/educacin-permanente-para-profesionales-de-la-salud>. 2013. Consultado: 14.01.2020
6. Fornells, Josep Maria. "Portafolio". Institut d'Estudis de la Salut. Capítulo 28.
7. Listovsky, Gabriel. Desarrollo de competencias para el fortalecimiento del trabajo en red en el sistema de salud dependiente de la CABA, en el marco de las Redes Integradas de Servicios de Salud. 2015. Disponibilidad en : http://repositoriosdigitales.mincyt.gob.ar/vufind/Record/RepHipUNR_7c5a483b9cb4fb81331e633e539ee36b
8. Listovsky, Gabriel. La formación de formadores. Una aproximación a los procesos de formación en el mundo del trabajo en salud en "Viviendo Redes. Experiencias y Estrategias para Fortalecer la Trama Social". Compiladora Elina Dabas. Ediciones Ciccus. 2006
9. Nolla, María y Domenjó Josep María Fornells, "Cómo evaluar el desarrollo profesional continuo. Portafolio". JANO EXTRA OCTUBRE 2006. N.º 1.626. www.doyma.es/jano
10. Pautassi, Laura. Perspectiva de Derechos, políticas públicas e inclusión social. Debates actuales en la Argentina. Buenos Aires: Biblos. 2010.
11. Programa docente de la residencia interdisciplinaria de educación y promoción de la salud Dirección General de Docencia Investigación y Desarrollo Profesional.

Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires. Ministerio de Salud. 2015

12. Yanco, Débora. Estrategias de estímulo a la investigación científica. Trabajo inédito. 1998

Bibliografía de la formación:

13. Alves de Lima, Cees Van der Vieuten. Mini-CEX: una herramienta que integra la observación directa y la devolución constructiva para la evaluación del desempeño profesional. Revista Argentina de Cardiología. Suplemento de educación médica, 2010.
14. Artaza Barrios, Osvaldo (coord.). "Transformando los servicios de salud hacia redes integradas: elementos esenciales para fortalecer un modelo de atención hacia el acceso universal a servicios de calidad en la Argentina". Plan Estratégico de la OPS 2014-2019 Publicaciones Argentina OPS, 2014. Disponible en: <http://iris.paho.org/xmlui/handle/123456789/2858?locale-attribute=es>
15. Brailovsky, Carlos A. Educación Médica, evaluación de las competencias. En Aportes para un cambio curricular en Argentina 2001. Universidad de Buenos Aires. Facultad de Medicina Secretaría de Asuntos Académicos. OPS/OMS
16. Davini, María Cristina. Orientaciones para la Evaluación en el contexto de las Residencias. Texto elaborado especialmente para el Curso de Formación Docente Tutorial en el Sistema de Residencias. CVSP-OPS. 2014
17. Dirección de Estadísticas y Censos. Ministerio de Hacienda. Encuesta Anual de Hogares (EAH). GCBA, 2018
18. Dirección General de Estadísticas y Censos. Ministerio Salud. Anuario Estadístico de la Ciudad de Buenos Aires. GCBA. 2018. Disponible en: http://www.estadistica.buenosaires.gob.ar/areas/hacienda/sis_estadistico/anuario_estadistico_2018.pdf
19. Naciones Unidas. Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Septuagésimo período de sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas; Resolución; Nueva York. Nueva York: ONU; 2015. Disponible en: <http://www.un.org/es/comun/docs/?symbol=A/RES/70/1>
20. Prados Castillejo, J.A. Preguntas sobre la evaluación de competencias y alguna respuesta: el portfolio. Rev. Atención Primaria, Vol. 36 (1), 2005.
21. Rodríguez, Patricia. La evaluación en los sistemas de residencias. Hacia la construcción de criterios comunes. Dirección General de Docencia e Investigación - Ministerio de Salud del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires. 2011. ID 4159, Cedos (Centro de Documentación en Salud 4159). Disponible en: <http://www.buenosaires.gob.ar/areas/salud/dircap/mat/matbiblio/2012evalresi.pdf>
22. Tejada de Rivero, D. Lo que es la Atención Primaria de la Salud: algunas

consideraciones a casi treinta y cinco años de Alma-Ata. En Rev. Perú Med. Exp. Salud Pública, 2013; 30(2):283-87. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/rins/v30n2/a20v30n2.pdf>

23. OMS/OPS. Estrategia OPS. Estrategia de recursos humanos para el acceso universal a la salud y la cobertura universal de salud. 29. a conferencia sanitaria panamericana. 69. a sesión del comité regional de la OMS para las américas. 2017

Normativas:

1. Disposición 96-2018- DGDlyDP- MS-GCBA. Abril 2018. Disponible en: <http://www.buenosaires.gob.ar/salud/docenciaeinvestigacion/residenciasyconcurrencias/normativas>
2. Ley Nacional N° 26742/2012 sobre los derechos de los pacientes. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/195000-199999/197859/norma.htm>
3. Disposición N° 8 -DCYD-03 (MS-GCBA). Rotaciones en el exterior. Argentina, Buenos Aires. 2003. Disponible en: <http://www.buenosaires.gob.ar/salud/docenciaeinvestigacion/residenciasyconcurrencias/normativas>
4. Disposición N° 41- DGDOIN – 2015 (MS-GCBA). Rotaciones en el exterior. Argentina, Buenos Aires. 2015. Disponible en: <http://www.buenosaires.gob.ar/salud/docenciaeinvestigacion/residenciasyconcurrencias/normativas>
5. Ley N° 153/99. Ley Básica de Salud de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Argentina, Buenos Aires. Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. 28-05-99. Disponible en: <http://www.buenosaires.gob.ar/salud/docenciaeinvestigacion/residenciasyconcurrencias/normativas>
6. Ley N° 601, Modificación de Régimen de Residencias. Argentina, Buenos Aires. Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Junio de 2001. Disponible en: <http://www.buenosaires.gob.ar/salud/docenciaeinvestigacion/residenciasyconcurrencias/normativas>
7. Ley N° 4.702. Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Argentina, Buenos Aires. 2013. Disponible en: <http://www.buenosaires.gob.ar/salud/docenciaeinvestigacion/residenciasyconcurrencias/normativas>
8. Ley N° 5.462. Modificatoria Ley Básica de Salud de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. (153/99). Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Argentina, Buenos Aires. 03/12/2015. Disponible en:

<http://www2.cedom.gob.ar/es/legislacion/normas/leyes/ley5462.html>

9. Ordenanza N° 40.997/85 (G. C. B. A.): Sistema Municipal de Residencias del Equipo de Salud y sus modificatorias. 1985. Disponible en: <http://www.buenosaires.gob.ar/salud/docenciaeinvestigacion/residenciasyconcurrencias/normativas>
10. Ordenanza N° 51.475/97 (G.C.B.A.) Modificación al Sistema de Residencias. Buenos Aires, 3 de abril de 1997. Disponible en: <http://www.buenosaires.gob.ar/salud/docenciaeinvestigacion/residenciasyconcurrencias/normativas>
11. Resolución del Ministerio de Salud del GCBA N° 223/2019. Disponible en: <https://boletinoficial.buenosaires.gob.ar/normativaba/norma/451597>

Guías:

1. Ministerio de Salud del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Guía para la elaboración de programas docentes de residencias, 2017. Disponible en: <http://www.buenosaires.gob.ar/salud/docenciaeconcurrencias/residenciasyconcurrencias/presentacion-de-residencia-y-concurrencias/programas-de-formacion-docente-de-residencias-y-concurrencias>
2. Ministerio de Salud de la Nación. Dirección Nacional de Capital Humano y Salud Ocupacional. Guía para la elaboración de programas de residencia. selección del documento. año 2015. disponible en: <http://www.msal.gov.ar/residencias>

Documentos:

1. Ministerio de Salud de la Nación. Dirección Nacional de Capital Humano y Salud Ocupacional. Residencias del equipo de salud. Documento marco. 2012. Disponible en: <http://www.msal.gov.ar/residencias>.
2. Ministerio de Salud de la Nación Argentina. Dirección Nacional de Capital Humano y Salud Ocupacional (2014). Sistema Nacional de Acreditación de Residencias del Equipo de Salud. Normativa, guías y estándares a 7 años de su creación. Disponible en: http://www.msal.gov.ar/residencias/images/stories/descargas/recursos/publicacion_snares.pdf
3. Naciones Unidas. Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Septuagésimo período de sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas; Resolución. Nueva York. Nueva York: ONU; 2015. Disponible en: <http://www.un.org/es/comun/docs/?symbol=A/RES/70/1>
4. OMS/OPS. Estrategia de recursos humanos para el acceso universal a la salud y la cobertura universal de salud. 29. a conferencia sanitaria panamericana. 69. a sesión del comité regional de la OMS para las américas. 2015. Disponible en: <http://iris.paho.org/xmlui/bitstream/handle/123456789/34413/CSP29.R15->

[s.pdf?sequence=2&isAllowed=y&ua=1](#)

5. OMS/OPS. La Acreditación de Programas de Formación en Medicina y la orientación hacia la APS. Washington, DC: OPS; 2010 (La Renovación de la Atención Primaria de Salud en las Américas. Disponible en: <http://www2.paho.org/hq/dmdocuments/2010/HSS-Series-APS-3-Acreditacion.pdf>.
6. OPS/OMS. Plan Estratégico 2014-2019. En Pro de la Salud: Desarrollo Sostenible y Equidad. Documento Oficial No. 345. Modificado 2014. Disponible en: <https://www.paho.org/hq/dmdocuments/2017/paho-strategic-plan-spa-2014-2019.pdf>

12. APÉNDICE

Índice

12.1. Apéndice I: INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN

12.1.1 Autoevaluación

12.1.2 Evaluación de Desempeño

Este instrumento se completa en forma anual. Consta de:

- a) una autoevaluación a ser completada por el/la residente con anterioridad a la feedback que realice el/la coordinador/a y/o jefe/a
- b) una evaluación de desempeño a ser completada por el/ la coordinador/a y el/la jefe/a de residentes.

12.2. Apéndice II: REGISTRO SEMESTRAL DE ACTIVIDADES

Este registro lo realiza el / la residente en forma semestral, describiendo los ejes temáticos, objetivos, actividades y producto desarrollados por año de residencia.

12.3. Apéndice III: PORTFOLIO

Realizarán un portafolio virtual por año de residencia.

12.4 Apéndice IV: EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS GENERALES

Se realizará al final de la residencia

12.1. APÉNDICE I – Instrumentos de evaluación



GOBIERNO DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES
MINISTERIO DE SALUD
DIRECCIÓN GENERAL DE DOCENCIA INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO
PROFESIONAL

Instrumento de evaluación de la Residencia de Educación Permanente en
Salud

Residencia de Educación Permanente en Salud

Fecha:

Sede:

Datos del/a residente:

- Nombre y Apellido:
- Año de Residencia:
- Disciplina:
- Año de ingreso:

1. AUTOEVALUACIÓN

Expectativas al iniciar el año:

Principales características personales y profesionales que pude y puedo aportar:

Al equipo de la sede	
A la sede	
A la residencia	

Principales aspectos a mejorar a nivel:

Personal	
Conceptual	
Metodológico	

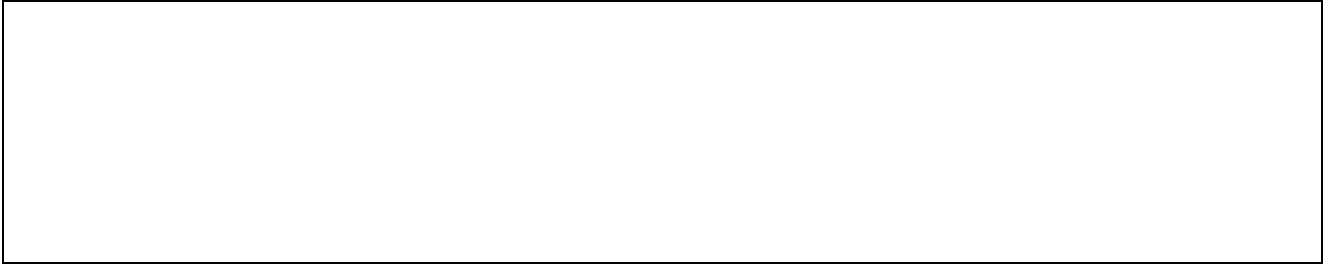
2. Producciones escritas

Trabajos Individuales	
Trabajos colaborativos	

3. Áreas de Acción - Intervención

Temática - Problemática		Objetivos específicos	Actividades	Período
Inserción institucional				
Programas	Asesoramiento en la elaboración de Programas			
	Participación en contenidos transversales			
	Gestión local de programas de residencia			
	Evaluación y acreditación			
Formación en Entornos Virtuales				
Desarrollo Profesional				
Gestión en la UGP				
Gestión de Concurso de Residencia y Concurrencia	Asesoramiento a la elaboración de preguntas			
	Seguimiento de Fases y Pasos			
	Organización y toma del examen			
Investigación disciplinar				

Principales aprendizajes:



Firma del Residente
Aclaración

Disciplina – Ficha Censal/ Municipal



**GOBIERNO DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES
MINISTERIO DE SALUD
DIRECCIÓN GENERAL DE DOCENCIA INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO
PROFESIONAL**

RESIDENCIA EDUCACIÓN PERMANENTE EN SALUD

EVALUACIÓN FINAL DE DESEMPEÑO DE/DE LA RESIDENTE

Acerca del instrumento y de la manera de calificar:

Se tomará como parámetro el logro de los objetivos planteados y actividades a desarrollar establecidas en el Programa Docente.

Este instrumento lo completa el/la jefe/a de Residentes (JR) con el acompañamiento del coordinador/a de programa de capacitación local. Por cada residente se completará un instrumento de evaluación, de manera escrita y en papel.

Se puede contemplar la posibilidad de que cada residente complete este instrumento en forma simultánea a la de/de la JR y en una reunión se intercambien los resultados.

Se recomienda realizar una reunión de intercambio y de devolución de los resultados al residente.

El instrumento consta de 3 (tres) apartados:

1. Evaluación de desempeño según cumplimiento de objetivos
2. Evaluación de desempeño en actividades de capacitación
3. Evaluación de actitudes.

Instrumento para la evaluación final de desempeño de residentes de 1 Año

Nombre y Apellido del/la residente
 Sede: DGDlyDP.
 Fecha de la evaluación:

Escala de Valoración

Muy Satisfactorio (10-9)	Satisfactorio (8-7)	Poco Satisfactorio (6-5)	Insatisfactorio (4 o menos)
Totalmente logrado	Medianamente logrado	En proceso de logro	No logrado

Parte 1: OBJETIVOS a lograr durante el año	<ul style="list-style-type: none"> • Totalmente logrado • Medianamente logrado • En proceso de logro • No logrado: motivos • No observado

Valoración global de los objetivos a lograr:

Parte 2: ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN realizadas	Objetivos	Evaluación Interna	Evaluación Externa	
			Aprobado	Desaprobado

Valoración global del área:

Parte 3: Evaluación de actitudes	Muy satisfactorio	Satisfactorio	Poco satisfactorio	Insatisfactorio
Demuestra capacidad de escucha, expresión y comunicación				
Plantea distintos puntos de vista mostrando respeto frente el disenso				
Aporta conocimientos, ideas y otras experiencias de trabajo				
Resuelve problemas e imprevistos en la práctica				
Comprende y se apropia del encuadre de trabajo				
Se compromete con la tarea				
Demuestra capacidad para explicitar sus puntos de vista en una discusión				

Propicia/facilita/promueve el intercambio de conocimiento e información				
Enfrenta la realidad manteniéndose dentro de los límites éticos-profesionales				
Cumple con la asistencia y la puntualidad en todas las actividades desarrolladas				

Valoración global del área:

EVALUACIÓN GLOBAL DEL DESEMPEÑO

APARTADO		VALORACIÓN GLOBAL DEL ÁREA			
1- Evaluación de desempeño según cumplimiento de objetivos					
2- Evaluación de desempeño en actividades de capacitación					
3- Evaluación de actitudes					
Muy Satisfactorio (10-9)	Satisfactorio (8-7)	Poco satisfactorio (6-5)	Insatisfactorio (4 o menos)		
()	()	()	()		
PROMOCIONA		NO PROMOCIONA			

COMENTARIOS DEL/DE LA JR y del/de la CG ACERCA DEL DESEMPEÑO DEL /DE LA RESIDENTE:

COMENTARIOS DEL/DE LA RESIDENTE:

Firma, aclaración y ficha censal del/ de la Jefe/a de residentes

Firma, aclaración y ficha censal del/de la Coordinador/a General

Firma, aclaración y ficha censal del/de la Residente

Fecha

12.1. APÉNDICE II – REGISTRO SEMESTRAL DE ACTIVIDADES

ÁREAS	Objetivos Específicos	Actividades	Temáticas	Producto

12.1. APÉNDICE III – PORTFOLIO

El portafolio es una propuesta de registro de los aprendizajes, la escritura ofrece una mediación valiosa y oportuna para la reflexión personal sobre las situaciones seleccionadas como relevantes por los propios participantes. El soporte será virtual, en tanto que la virtualidad favorece la integración de los aprendizajes.

Estas producciones serán compartidas con los/as coordinadores/as de las áreas y son un valioso insumo para acompañar el proceso de aprendizaje.

Objetivos

- Expresar por escrito sus tensiones, decisiones e incertidumbres.
- Revisar, reflexionar e idear alternativas de mejora en relación a la experiencia transitada.

Orientaciones para la elaboración del portafolio:

Construir un documento de trabajo que evidencie el progreso y logros del/de la residente.

Se seleccionarán diversas actividades en base a criterios de representatividad de lo abordado para tomarlas como objeto de reflexión y análisis sobre el propio trabajo.

La coordinación o referente hará un seguimiento procesual de este registro.

El portafolio incluirá:

- Fecha
- Ámbito de formación
- Presentación del Portafolio
- Desarrollo:
 - Justificación de la elección de esta actividad/situación/evento (por qué se incluye) a la luz de las competencias del programa y los objetivos específicos de la rotación.
 - Análisis y/o fundamentación: qué reflexiones suscita, cuáles son las preocupaciones en torno de las mismas, qué preguntas surgen, entre otras. Este apartado debe incluir algún tipo de referencias bibliográficas.
- Escrito Integrador:

Este escrito se confecciona al final del proceso de formación, que se incluya una reflexión fundamentada conceptualmente acerca de las áreas abordadas. Por otro lado, una autoevaluación del propio desempeño que le haya permitido construir y pensar sobre las particularidades del rol del/de la educador/a en el ámbito de desempeño donde se desarrolla la rotación.

12.4. Apéndice IV: EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS GENERALES



GOBIERNO DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES
MINISTERIO DE SALUD
DIRECCIÓN GENERAL DE DOCENCIA, INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

Instrumento de evaluación del desempeño en competencias generales

Nombre del profesional:
 Evaluador/a
 Fecha:

INSTRUCCIONES: *marque con una cruz en la columna que corresponda en cada caso. Luego de evaluar los ítems deberá señalar, si el residente Aprobó/no aprobó la residencia*

Muy Satisfactorio (MS) 10-9	Satisfactorio (S) 8-7
---------------------------------------	---------------------------------

Esta grilla debe contener por lo MENOS 3 FIRMAS de los responsables de la formación correspondientes, de lo contrario carecerá de validez.

Competencias evaluadas	Desempeño				Comentarios
	MS	S	PS	I	
Como especialista en Educación Permanente en Salud					
Interviene en los procesos de formación permanente y continua en el marco de la gestión de calidad de la capacidad formadora en diferentes sistemas/ niveles/áreas involucrados					

Como colaborador/a					
<p>Interactúa en equipos interdisciplinarios e interprofesionales y se desempeña con eficacia contando con los criterios y conocimientos necesarios para planificar y evaluar servicios y recursos de salud.</p> <p>Promueve un ambiente favorable para el trabajo y contribuye a la resolución de las tensiones/conflictos</p>					
Como profesional					
<p>Demuestra compromiso y un comportamiento ético de acuerdo a su rol en la sociedad.</p> <p>Respeto los principios de bioética y deontología médica.</p>					
Como gestor/a					
<p>Gestiona y asesora sobre los procesos formativos y de trabajo para la articulación entre los niveles centrales y los niveles locales de gestión de las políticas en salud para el desarrollo profesional.</p>					
Como aprendiz autónomo					
<p>Reconoce la necesidad de la formación permanente para la mejora de su actividad profesional.</p>					
Como docente y como investigador					
<p>Participa procesos de educación permanente, investigación, supervisión, evaluación y revisión crítica de las prácticas específicas de su campo disciplinar, en los ámbitos de desempeño del equipo.</p>					
Como cuidador/a					
<p>Genera y participa en actividades de autocuidado y cuidado del equipo de salud.</p>					
Como comunicador/a					
<p>Aborda las diversas situaciones comunicacionales (interpersonales, institucionales) teniendo en cuenta las creencias, preocupaciones y expectativas de los actores involucrados.</p>					
Aprobó la residencia			No aprobó la residencia		

Comentarios finales:	
Firma y aclaración Evaluador/a	Firma y aclaración del/de la Residente
Firma y aclaración Secretario/a del Comité de Docencia e Investigación	Firma y aclaración Jefe/a del Servicio
Firma y aclaración Coordinador/a Local del Programa	Firma y aclaración Coordinador/a General

GOBIERNO DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES

Jefe de Gobierno

Lic. Horacio Rodríguez Larreta

Vicejefe de Gobierno

Cdor. Diego Santilli

Ministra de Salud

Dr. Fernán González Bernaldo de Quirós

Subsecretaría de Planificación Sanitaria

Dr. Daniel Carlos Ferrante

Dirección General de Docencia, Investigación y Desarrollo Profesional

Dr. Gabriel Alejo González Villa Monte

Coordinación General de la Residencia

Esp. Karina A. Frieria

Coordinación de U.G.P. (Unidad de Gestión Pedagógica):

Esp. Ma. Julia Giorgi

Lic. Alicia Maggiani

Coordinación Área Desarrollo Programas Docentes

Lic. Cecilia Acosta

Asesoría Pedagógica

Lic. Cecilia Acosta

Autoría del programa

Lic. Julieta Fazzini

Esp. Karina A. Frieria

Lic. Patricia Rodríguez

Colaboración

Mg. Adriana Olivetto

El programa fue aprobado por Resolución N° 2020-1477-GCABA-MSGC en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, el 1 de Julio de 2020.