



# COMPONENTE DE EDUCACIÓN PERMANENTE EN SALUD

DE LA POLÍTICA  
Y PLAN ANDINO  
DE RECURSOS HUMANOS  
PARA LA SALUD



## Catalogación realizada por el Organismo Andino de Salud – Convenio Hipólito Unanue.

Organismo Andino de Salud – Convenio Hipólito Unanue. Componente de Educación Permanente en Salud de la Política y Plan Andino de Recursos Humanos para la Salud; Lima: ORAS-CONHU, 2018.

36 p.; ilus.

Política de Salud, Educación en salud; Educación a distancia; Tecnología de la información y comunicación; Modelo de competencias.

### COMITÉ EDITORIAL:

**Dra. Nila Heredia Miranda**, Secretaria Ejecutiva ORAS/CONHU

**Dr. Jorge Jemio Ortuño**, Secretario Adjunto ORAS/CONHU

**Dr. Mario Reveré**, Consultor.

**Esp. Yadira Salas G.**, Consultora responsable de la elaboración del Componente de Educación Permanente en Salud de la Política y Plan Andino de Recursos Humanos para la Salud

**MsC. María Estrada**, Colaboradora Invitada

### Coordinadora de Publicación

**Lcda. Yaneth Clavo**, Encargada del Área de Comunicaciones

ORGANISMO ANDINO DE SALUD – CONVENIO HIPÓLITO UNANUE, 2019

Av. Paseo de la República N° 3832, tercer piso. San Isidro, Lima, Perú

Teléfonos: (00-51-1) 611 3700

<http://www.orasconhu.org/>

[contacto@conhu.org.pe](mailto:contacto@conhu.org.pe)

Primera edición, 2019

Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2020-03881

ISBN: 978-612-45468-1-5



Atribución-NoComercial-CompartirIgual

CC BY-NC-SA

Esta publicación ha sido realizada por el Organismo Andino de Salud-Convenio Hipólito Unanue (ORAS-CONHU) bajo el criterio de Acceso Abierto. La obra puede ser reseñada, usada, traducida y reproducida con fines académicos No Comerciales y en todo uso que se haga debe indicarse la fuente.



# ANEXOS

## ÍNDICE GENERAL

### Anexo A

Aspectos Conceptuales que rigen el Componente de Educación Permanente en Salud de la Política y Plan Andino de Recursos Humanos para la Salud del Organismo Andino de Salud – Convenio Hipólito Unanue

1. Enfoque pedagógico en el contexto de la sociedad de la información y la gestión del conocimiento	6
2. La Educación Permanente en Salud en red con la sociedad de la información y el conocimiento	8
3. Educación Permanente: Pedagogía de la Problematización	10
4. Enfoque didáctico del Componente de Educación Permanente en Salud de la Política y Plan Andino de Recursos Humanos para la Salud	14
5. Modelo de Competencias	17
6. Modalidad y propuesta educativa	18
Referencias Bibliográficas	19

### Anexo B

Aspectos técnicos y operativos para la elaboración de propuestas educativas basadas en el Componente de Educación Permanente en Salud de la Política y Plan Andino de Recursos Humanos para la Salud del Organismo Andino de Salud – Convenio Hipólito Unanue

1. Recomendaciones para la elaboración de una propuesta educativa basada en Educación Permanente en Salud para Entornos Virtuales de Aprendizaje	23
2. Consideración para el diseño de módulos	26
3. Orientaciones para el diseño de un curso basado en el Componente de Educación Permanente en Salud de la Política y Plan Andino de Recursos Humanos para la Salud	
Fase 1: Planificación del Curso	
1. Redacción del programa del curso	
2. Syllabus	
Fase 2: Diseño y montaje del curso	
1. Producción de los recursos y objetos virtuales de aprendizaje	
2. Proceso de Evaluación	
3. Evaluación de cursos con tutores	
4. Evaluación de cursos de autoaprendizaje	27
4. Estrategias de comunicación	42
5. Estrategias de evaluación y seguimiento de un proceso educativo basado en el Componente de Educación Permanente en Salud de la Política y Plan Andino de Recursos Humanos para la Salud	45

- 
- a. Análisis cartográfico
  - b. Análisis
  - c. Apreciaciones rápidas
  - d. Aprendizaje basado en problemas
  - e. Censo Participativo
  - f. Cuestionario
  - g. Estudios de Casos
  - h. Estudios Longitudinales
  - i. Foro
  - j. Glosarios Colaborativos
  - k. Informe Pautado
  - l. Mapas Conceptuales
  - m. Observación en el Trabajo
  - n. Recuperación de información
  - o. Relatoría
  - p. Subgrupos colaborativos
  - q. Taller
  - r. Trabajo individual con materiales interactivos
- 

- 6. Esquema general de un curso de un curso basado en el Componente de Educación Permanente en Salud de la Política y Plan Andino de Recursos Humanos para la Salud
- 

Estándar que deben cumplir los cursos

52

Referencias Bibliográficas

55



# Anexo A

## **ASPECTOS CONCEPTUALES** QUE RIGEN EL COMPONENTE DE EDUCACIÓN PERMANENTE EN SALUD

---

DE LA POLÍTICA Y PLAN ANDINO  
DE RECURSOS HUMANOS PARA LA SALUD



## 1. Enfoque pedagógico en el contexto de la sociedad de la información y la gestión del conocimiento

---

En el marco de criterios e *ideas principales*<sup>1</sup> de la educación permanente en salud (EPS) que orientan, anticipan los procesos y resultados de la propuesta de intervención, este enfoque va evolucionando en función de los cambios sociales y por consecuencia es el resultado de las condiciones históricas concretas, lo que genera nuevos modelos y nuevos procesos.

El impacto global que tienen los nuevos paradigmas, combinados con la revolución tecnológica, establecida en las tecnologías de la información y la comunicación (TICs) y la práctica transformadora en salud, denominada educación permanente en salud, sostiene que la apertura que ésta realiza hacia a la innovación de modelos educativos no trata de competir con las existentes, se trata de sostener y mantener los procesos de EPS con los aportes de la educación a distancia, acercando el conocimiento elaborado a la práctica de los recursos humanos para la salud, alimentando sus contribuciones y apuntando a un progreso constructivo e inclusivo (Davini, 2012).

El conocimiento es una herramienta crítica e indispensable para la salud, es por ello que la gestión del conocimiento en salud es considerada como: una actividad que permite obtener y compartir bienes intelectuales, resumido como un proceso que “engloba genera, recoge, asimila y aprovecha el conocimiento” (Sanguino, 2003).

Surge entonces la necesidad de adelantar los procesos de aprendizaje continuo con el fin de mejorar el desarrollo de competencias en los entornos laborales a través de: la **socialización** de *conocimiento tácito a conocimiento tácito* para generar el **conocimiento compartido**; la **externalización** para generar el **conocimiento conceptual**; la **combinación** de un conjunto de diferentes conocimientos explícitos para generar el **conocimiento sistémico** y la **internalización** para generar el **conocimiento operacional** (Nonaka y Takeuchi citado por Corso, Arana, Pacheco, Baker y Parra, 2018).

Por otra parte, es preciso resaltar la creación e implementación de una infraestructura para el acceso a la información como bien público necesario para disminuir la inequidad y poder ofrecer medios exactos necesarios para hacer efectivas las potencialidades que ofrecen las TICs. Los gobiernos deben promover que los recursos humanos para la salud tengan una efectiva participación en los espacios de aprendizaje continuo y permanente, y que se generen mediante el acceso a la información y al conocimiento (Jardines, 2007).

Asimismo, garantizar el acceso a fuentes de información confiable y contextualizada al nivel específico, que respondan a las necesidades según los niveles y tipos de intervención en salud, como una premisa para lograr la *equidad en salud*. Esto conlleva el acceso abierto a

---

<sup>1</sup> Aportes de: Davini, M. (1999). *Educación permanente en salud*. Serie Paltex; 38. Washington D.C., OPS-OMS; Haddad Q. J., Clasen R. & Davini. M. (Ed.) (1994). *Educación permanente de personal de salud*. Serie desarrollo de recursos humanos en salud; 100. Washington, D.C.: OPS; Rovere, M. (1993). *Planificación Estratégica de Recursos Humanos en Salud*. Serie Desarrollo de Recursos Humanos; 96. Washington D.C., OPS-OMS; Roschke, M.A., (Ed.) (2006). *Evaluación en procesos de educación permanente y capacitación en salud*. Experiencias y lecciones. Washington D.C., OPS-OMS; Haddad, J. (2002). *Evaluación de Proyectos y Procesos de Capacitación: Informe Final de dos talleres subregionales*. Evaluación en procesos de educación permanente y capacitación en salud: Experiencias y lecciones. Organización Mundial de la Salud / Organismo Panamericano de la salud. Serie PALTEX para Ejecutores de Programas de Salud; 45.



las TICs con la utilización de software libre, el uso de diferentes niveles de complejidad tecnológica y de espacios públicos de acceso a la red.

Las TICs son esenciales y aceleran los tres pilares del desarrollo sostenible: **el crecimiento económico, la inclusión social y la sostenibilidad ambiental** (Naciones Unidas, 2018). Estos objetivos requieren de nuevos enfoques basados en evidencias, en las prácticas “in situ” y la educación permanente forma parte de este cambio de paradigma.

Actualmente existen 5 principios rectores que definen las acciones de salud pública en la llamada sociedad de la información y que contribuirán al logro activo de los objetivos de desarrollo sostenibles, a saber: 1) la **ciencia abierta** estimulará la investigación, fortalecerá el intercambio de conocimientos y promoverá el acceso abierto a las publicaciones científicas; 2) los **datos abiertos** permitirá definir y asegurar la apertura de datos, así como promover el establecimiento de estrategias de gobernanza de los datos de salud; 3) los **datos no estructurados** facilitará procesar los datos que emanan de las redes sociales, el comportamiento social de las personas en la internet y analizar los buscadores de información especializados en salud; 4) las **competencias renovadas** permitirán flexibilizar y adaptar para el trabajo en red bajo ambientes interculturales y multilingües, así como apoyar la toma de decisiones relacionadas con la salud y 5) el **gobierno electrónico** que impulsará la adopción de estándares para la interoperabilidad y promover la educación continua en el uso de las TICs para los recursos humanos para la salud (OPS/OMS, 2017).

Esto trae consigo un cambio significativo y paradigmático en salud, ya que el sistema tradicional de atención médica tendrá que evolucionar no sólo en la organización y calidad de los servicios, sino en lo más importante, hacia el interior de los propios procesos epidemiológicos, sociales y clínicos. Inclusive las tecnologías médicas (telemedicina) que hasta hace poco se aplicaban sólo a través de las organizaciones e instituciones de salud, tienen una nueva forma de uso directo por las personas que transforman esta relación y la responsabilidad social y ética de la sociedad en la salud.

La realidad requiere la confluencia de varias teorías del aprendizaje, y con esto se rescata una perspectiva pragmática, para que se puedan integrar todo aquello que funciona desde las diferentes teorías y puedan ser aplicadas en un contexto práctico, con la finalidad de potenciar una aptitud crítica, reflexiva y un aprendizaje significativo para los recursos humanos para la salud.

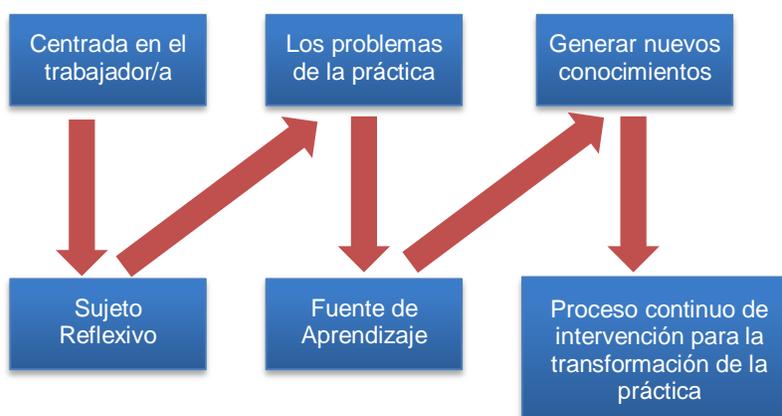
## 2. La Educación Permanente en Salud en red con la sociedad de la información y el conocimiento

De acuerdo al momento histórico actual impulsado por las nuevas tecnologías, la evolución en el proceso de desarrollo de los recursos humanos y la transformada educación permanente en salud implementada en la década de los 90' en América Latina, transformaron la puesta en acción de los avances teóricos, de investigación y de experiencias dirigidas a los procesos de aprendizajes en contexto, Davini (2012) resalta explícitamente que el aprendizaje con EPS se enmarque en los siguientes criterios):

- La educación se inserta en el propio contexto social, sanitario y del servicio desde los problemas de la práctica y en la vida cotidiana de las instituciones.
- Tiene que ser reflexiva y participativa y esté orientada a la construcción conjunta de soluciones a los problemas, en tanto y en cuanto los problemas no existen si no hay sujetos que activamente se problematicen.
- Que sea una estrategia permanente en la cual los distintos momentos y las distintas modalidades específicas se combinen en un proyecto global de desarrollo a lo largo del tiempo.
- Con un alcance estratégicamente a una diversidad de actores, desde los trabajadores de los servicios, los grupos comunitarios y los decisores político-técnicos del sistema.

La figura 1 simplifica la visión pedagógica del componente de educación permanente en salud de la Política y Plan Andino de Recursos Humanos para la Salud basado en las *ideas principales* de la EPS con el aprendizaje en línea:

Figura 1: Visión pedagógica del componente de EPS



Fuente: Jardines, (2011). Educación Permanente. [Figura].

Por consiguiente, es necesario modernizar las prácticas en los procesos educativos acordes a los cambios sociales y a las oportunidades que van surgiendo con ellas. Lo que conlleva a complementar y fortalecer con las nuevas herramientas tecnopedagógicas las propuestas educativas que están en servicio.



Entendiendo así, que el nuevo enfoque educativo para el aprendizaje en red, debe dar continuidad a las principales ideas de la EPS marcada en una concepción constructivista y del aprendizaje significativo<sup>2</sup>, que a su vez no responda a alguna teoría o corriente pedagógica específica, sino que tome en cuenta el contexto y sea flexible para incorporar las mejores prácticas y modelos que conlleven a un aprendizaje significativo como estrategia de fortalecimiento; lo que implica que:

- La **gestión del recurso humano** se oriente por aquellas acciones que sistemáticamente ejecuta una organización con el fin de garantizar el personal humano en el momento oportuno, según la necesidad de la organización (ORAS-CONHU, 2015).
- Estos procesos inherentes al recurso humano deben involucrar a la institución, a la participación social, la satisfacción de necesidades de salud de la población y el marco sanitario vigente, así como a las instituciones formadoras, políticas y mecanismos de regulación de la educación en salud articuladas (Casas, 2009).
- El Ciclo de vida laboral juega un rol trascendental en la dinámica de gestión del recurso humano, siendo necesario el supervisar y evaluar las fases de la etapa laboral por su trascendencia en la educación y los aprendizajes continuos y de por vida que allí se adquieren (OMS citado por ORAS-CONHU, 2015).
- La participación social juega un rol preponderante en el desarrollo social, al estar sujeta a un proceso continuo, sistemático y comunitario de reflexión y acción sobre las realidades concretas que permiten realizar nuevas prácticas y niveles de comprensión.
- Esté orientado hacia el desarrollo de competencias, al incluir distintos niveles como **saber** (datos, conceptos, conocimientos), **saber hacer** (habilidades, destrezas, comportamientos y formas de actuar), **saber ser** (actitudes y valores que guían el comportamiento) y **saber estar** (capacidades relacionadas con la comunicación interpersonal y el trabajo cooperativo) para afrontar contextos complejos y auténticos de una manera exitosa (Delors, 2013-06).
- Las experiencias y saberes anteriores dan origen a un nuevo conocimiento, y el individuo es el principal protagonista en la interacción entre sus procesos cognitivos/afectivos y su contexto, de allí surge la necesidad de formación a través diseños instruccionales para garantizar un aprendizaje para toda la vida.

En resumen, la educación permanente en salud en red debe:

- Contribuir al desarrollo de nuevas competencias derivadas de los cambios sustantivos que imponen las reformas: liderazgo, gerencia descentralizada, autogestión, gestión de calidad, eficiencia, etc.
- Servir de medio o de sustrato para cambios culturales acordes con las nuevas orientaciones, como son la generación de prácticas deseables en la gestión, la atención y las relaciones con la población (Roschke & Brito-Quintana, 2002).

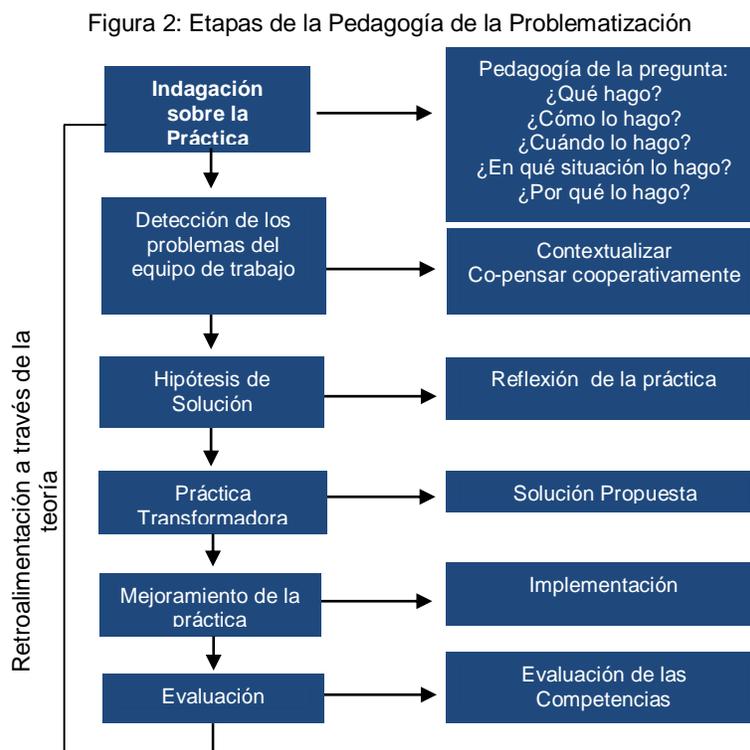
De esta manera las principales ideas de la EPS y el aprendizaje en red funcionan de forma sinérgica para el fortalecimiento de las capacidades de los recursos humanos para la salud en los diferentes niveles y ámbitos tanto regionales como nacionales.

---

<sup>2</sup> *Aprendizaje para toda la vida*, enfocado hacia el desarrollo de competencias al incluir distintos niveles como saber, saber hacer, saber ser y saber estar (Delors) para afrontar contextos complejos y auténticos de una manera exitosa.

### 3. Educación Permanente: Pedagogía de la Problematicación

La **pedagogía de la problematicación** (Figura 2) tiene un corte transversalizado por los ejes axiológico y heurístico, acentuado en los procesos de investigación de forma longitudinal, sin ninguna rigidez secuencial propiciando un sentido dinámico.



Fuente: Elaboración propia a partir de los aportes de las principales ideas de la EPS.

En el proceso de enseñanza y aprendizaje, estos ejes se conciben de manera integral, dinámica y dialéctica a fin de propiciar una visión holística en la formación.

Sin embargo, no pueden estar ajenas al **análisis de las condiciones concretas de vida** o **ciclo de vida** y, por consiguiente:

- Conocer y problematizar la situación: levantar la información, analizar la información, identificar los problemas, articular los problemas, presentar la situación.
- Elaborar los déficits de atención: levantar la información, analizar la información, identificar los déficits, presentar el mapa del déficit.
- Elaborar las brechas de inequidad: levantar la información, analizar la información, identificar las necesidades, identificar las ofertas, identificar las brechas, presentar el mapa de las brechas.

- Caracterizar las condiciones de concretas de vida: levantar la información, analizar la información, identificar los atributos, articular los atributos, presentar la caracterización.

Se trata de una interacción de experiencias entre los sujetos que ponen conscientemente sus conocimientos como la efectividad y la psicología profunda.

Las etapas **para diagnosticar la necesidad formativa** aplicando la estrategia de EPS son:

- ✓ Determinar cuál es el propósito y el impacto del diagnóstico.
- ✓ Planear como se recopilará la información.
- ✓ Identificar y priorizar los vacíos principales.
- ✓ Analizar la información y la causa de los vacíos.
- ✓ Esclarecer aquellas cuestiones que pueden resolverse con formación.
- ✓ Validar y consensuar el análisis.
- ✓ Determinar las necesidades formativas.

La **Indagación sobre la práctica**, empieza con la identificación de aquellas situaciones consideradas demandantes de formación porque exigen adquirir nuevas competencias.

Dicha, etapa se inicia con la fase de identificación, en la cual se buscan aquellas situaciones susceptibles de ser objeto de alguna intervención formativa; continúa con el análisis y concluye con la formulación de las necesidades formativas en un documento donde se exprese la necesidad de la demanda formativa.

**Métodos de Análisis**, para diagnosticar las necesidades formativas existen diversos enfoques y puntos de vista (López Camps, 2005).

Uno de los enfoque, corresponde a una forma de diagnosticar las necesidades más orientadas hacia los resultados. La preocupación de este tipo de análisis, es identificar aquellos comportamientos que una vez adquiridos, permiten conseguir mejores resultados en el trabajo. Este método presume que alguien establece cuáles son los comportamientos considerados deseables visto desde los otros (**análisis intersujetivo**), los fenómenos, informaciones o relaciones que sean aceptadas por todos los actores como verdaderos (**análisis objetivo**) conocer que diferentes correlaciones de fuerza fueron moldeando la situación para que esta adquiriera su actual configuración (**análisis histórico**) (Roveré, 1993).

El método de diagnóstico de necesidades formativas basado en la identificación y análisis de problemas se organiza alrededor de **cinco componentes básicos**:

1. **La situación actual**: se refiere al estado presente de las cuestiones analizadas, los conocimientos que tienen las personas, sus habilidades y las actitudes que muestran.
2. **La situación óptima**: representa cómo deberían ser las cosas, para ser consideradas como satisfactorias. Se recomienda realizar una descripción objetiva de cómo deberían ser.
3. **Las causas de la situación actual**: se analiza porque es un problema la diferencia observada entre lo óptimo y la realidad. Además, se averigua porque aparece el problema.

- 
4. **Las posibles soluciones:** se analizan las causas, y se determinan cuáles de ellas son los factores inductores de formación por estar asociadas a deficiencias de conocimientos.
  5. **La percepción que tienen las personas de toda la situación:** durante el proceso del análisis, se identifica cómo las personas perciben esta situación.

Planificar la **recogida de información**, es necesaria para **identificar los principales vacíos** relacionados con los aspectos estratégicos; las expectativas de los grupos de interés; los problemas o disfunciones en el rendimiento de la institución, las mejoras en la actividad, las demandas de desarrollo personal y profesional de los recursos humanos para la salud.

Se **recomienda realizar un análisis situacional**, a partir de los siguientes pasos (Rovere, 1993):

1. Identificando la problemática que emerja de la realidad y que constituya su objeto global de transformación.
2. Delimitando el campo que contiene esa problemática que operará como espacio singular a punto de partida del alcance de sus decisiones o área de responsabilidad.
3. Identificando los espacios que contienen ese campo y que puedan contenerlo y/o determinarlo.
4. Ubicando las manifestaciones y/o características de esa problemática a un punto de partida de sus rasgos o indicadores y de toda la información cualitativa y cuantitativa que posea sobre ella (sistemas de información, investigaciones, etc.).
5. Identificando qué otros actores sociales relevantes concurren a ella (personas o fuerzas sociales).
6. Analizando cómo es que la situación llegó hasta aquí y cuáles son las condiciones externas e internas que cambiaron o que podrían cambiar las correlaciones de fuerza.
7. De este análisis de situación podría obtenerse: a) listados de problemas priorizados; b) listados de actores y fuerzas sociales relevantes frente a determinadas propuestas; c) listados de contingencias y condiciones a tener en cuenta; d) documentos de análisis de situación; e) documentos de análisis de coyuntura y f) documentos de estimación de tendencias.

Para **validar y consensuar el análisis**, el diagnóstico de necesidades debe ser (López Camps, 2005):

- **Realista:** partir de la identificación de los problemas de la institución.
- **Abierto:** no calificar ninguna opción formativa.
- **Preciso:** interpretar la realidad con profundidad.
- **Negociado:** buscar la máxima participación de los diferentes actores.
- **Consensuado:** procurar el máximo acuerdo entre las partes.

Sin embargo, cuanto más completo sea este análisis, más se garantiza la calidad de los resultados y la eficacia para el plan de implementación de una EPS. Los aportes de cada momento de este análisis y los criterios globales de cambio emergentes de las políticas de salud, proporcionan una base para la acción como síntesis de perspectivas. Pensar la EPS como parte integrante de la vida cotidiana de la institución, favorece en gran medida la realización de estos procesos (Davini, 1995).



**¿Qué buscamos con esta estrategia? ¿Cuáles son las metas que queremos alcanzar?**

- a. Resolver un conflicto preexistente, tener capacidad de impacto sobre el trabajo y calidad de los servicios de salud.
- b. La formación centra su energía en el problema en cuestión, para transformarlo y adaptarlo en una intervención que dirija una resolución.
- c. Involucrar a todos los protagonistas, lo que implica motivación y participación activa en el proceso.

#### 4. Enfoque didáctico del Componente de Educación Permanente en Salud de la Política y Plan de Recursos Humanos para la Salud

---

De conformidad a su naturaleza y en el marco de las ideas principales de la EPS, el Entorno Virtual de Aprendizaje (EVA) podrá asumir diversas formas de enseñanza y de aprendizaje a distancia, tomará en cuenta el contexto y será flexible para incorporar las mejores prácticas y modelos que conlleven a un aprendizaje significativo bajo una concepción constructivista, con un enfoque inductivo y holístico, lo cual permite asegurar la calidad del proceso (dado por la orientación y construcción del aprendizaje) y la formación del recurso humano para la salud, respondiendo a la Política y Plan Andino de Recursos Humanos para la Salud.

Este espacio de trabajo en red potenciará la gestión del conocimiento y los programas de educación permanente en salud del recurso humano para la salud con integración social que contribuyen al buen vivir.

El entorno virtual de aprendizaje del ORAS-CONHU corresponderá a los siguientes principios:

- ✓ Solidaridad, unión de intereses entre los países y la cohesión social entre ellos, basada en la dependencia de los estados y con el fin de alcanzar los objetivos colectivos, que requieren cooperación internacional y una acción conjunta (APG, s.f.).
- ✓ Compromiso, como valor y una virtud, esto suele asegurar el éxito en los proyectos futuros.
- ✓ Equidad, lucha por la imparcialidad y la justicia mediante la eliminación de las diferencias en salud que son innecesarias y evitables; expresa la garantía de derechos humanos fundamentales (OPS, 2003).
- ✓ Complementariedad, cada país miembro concentra su participación en los ámbitos en los que más valor añadido puede aportar, en relación con lo que hacen los demás.
- ✓ Respeto a la diversidad,
- ✓ Interculturalidad, reconocimiento de saberes ancestrales, respetando la cosmovisión y etnicidad de los pueblos originarios.

Los mecanismos de formación continua deben garantizar igualdad de oportunidades a los recursos humanos para la salud, en especial a los que se encuentran en zonas rurales, subatendidas y de frontera de los países andinos, de manera equitativa, de calidad, sostenible y económicamente accesible para promover un aprendizaje a lo largo de toda la vida.

Desde esta óptica, el componente permitirá tener un espacio con diferentes recursos educativos para el intercambio y el aprendizaje en red, apoyando a los recursos humanos para la salud, facilitando:

1. Mejorar la calidad de los contenidos, incorpora estrategias didácticas adecuadas tomando en cuenta las teorías y modelos de aprendizaje para propiciar una mayor interacción, acompañamiento, tutorías y el trabajo colaborativo (Estrada, 2017).
2. Crear recursos que apoyen y sustenten el diseño instruccional de la formación en cualquiera de sus modalidades. La creación de contenidos debe estar orientada a la conformación de repositorios digitales (abiertos o no) para facilitar

- 
- el acceso a la información de manera estructurada, sencilla y fácil, proporcionando la recuperación de información pertinente, oportuna y confiable.
3. Colaboración Social. El hábito que tenemos de compartir y comentar en las redes sociales, se extiende a usos más académicos, compartir, debatir, colaborar, construir colectivamente, son acciones que serán indispensables incorporar dentro de las estrategias de enseñanza y aprendizaje bajo la modalidad a distancia.
  4. El aprendizaje permanente.
  5. El rol de participante como protagonista, y responsable de su propio aprendizaje (autogestión), mediante su participación y la colaboración de sus compañeros (trabajo en equipo), con la firme intención de maximizar su crecimiento personal y lograr un desempeño con eficiencia en su entorno laboral y social inmediato o su futuro profesional en el marco de la cultura a la que pertenece o trascendencia de lo teórico hacia ámbitos prácticos, situados en contextos reales. (Cabero citado por Estrada 2017).
  6. El facilitador/a cumple un rol orientador y mediador en el proceso de aprendizaje para fomentar el análisis crítico y la reflexión, donde el uso de experiencias y saberes son recursos sólidos para divulgar el aprendizaje significativo.
  7. Rescate de la interacción, reinformación y el aprendizaje colaborativo.
  8. Promover la práctica ética y de responsabilidad mediante el uso correcto de los recursos y objetos virtuales de aprendizaje (respeto a la autoría y a las licencias *creative commons* (licencias de uso) y el cumplimiento de las normas de citación y referencias para mejorar la calidad de las investigaciones y evitar el plagio académico (Estrada, 2017).

Esta noción de aprendizaje como construcción activa permite comprender el medio y relacionarlo con los enfoques pedagógicos y los objetivos de aprendizaje; se integra el conocimiento explícito (textos, informaciones, bases de datos, etc) y el conocimiento tácito (aprendizaje producto de la experiencia) y el aprendizaje como proceso interactivo, dinámico, centrado en la persona, activo, contextualizado, colaborativo y autónomo.

Entre los métodos sugeridos para el desarrollo del componente destacan la pedagogía crítica, de problematización y el aprender haciendo (educación en el trabajo), propiciando la búsqueda de un conflicto preexistente incorporando **estrategias tecno-educativas** (Peters, 2002):

- a. Aprendizaje con la enseñanza por exposición,
- b. Aprendizaje autónomo y autorregulado,
- c. Aprendizaje por exploración,
- d. Aprendizaje a través de la búsqueda de información,
- e. Aprendizaje mediante el almacenamiento y administración de la información,
- f. Aprendizaje a través de la comunicación,
- g. Aprendizaje por colaboración
- h. Aprendizaje mediante la representación; reformulación de lo aprendido para sí y para los otros.

Esta visión estratégica no responderá a una teoría o corriente pedagógica específica, algunos de los enfoques previstos son: **aprendizaje significativo**, hacia el desarrollo de competencias al incluir distintos niveles como saber, saber hacer, saber ser y saber estar para afrontar contextos complejos y auténticos de una manera exitosa; **aprendizaje en contexto y situado**, acciones e intervenciones educativas dirigidas a la resolución de



problemas reales y específicos mediante la adquisición de habilidades, conocimientos, aptitudes, actitudes y destrezas desde una visión colectiva; **aprendizaje colaborativo**, concebido como una experiencia social, se nutre de las vivencias y saberes de otros, con recursos compartidos, prácticas sociales comunes y el reconocimiento del otro/a; **aprender haciendo**, mediante las prácticas educativas auténticas, donde el individuo ve en cada actividad la posibilidad de aprender, innovar, crecer, equivocarse y enmendar sus errores sin ser señalado; y desde la **perspectiva constructivista** para que los participantes puedan construir significados y atribuir sentido a lo que aprenden a través de contenidos conceptuales, procedimentales y actitudinales.

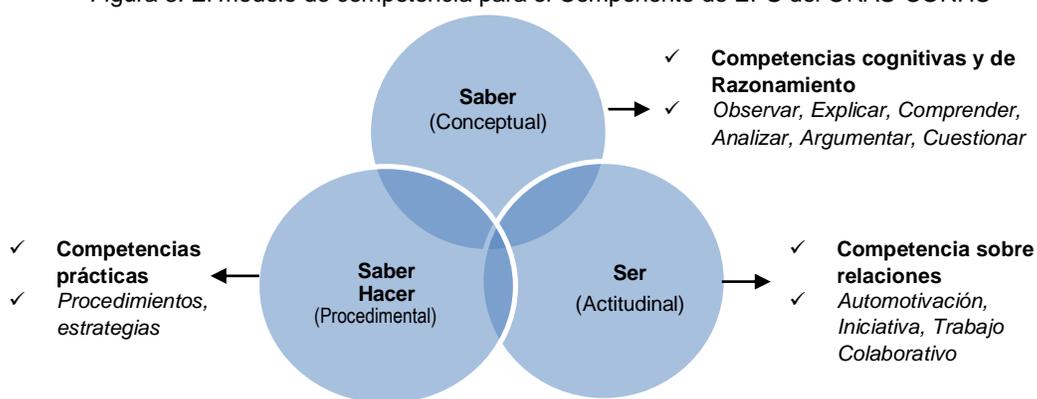
Las experiencias y saberes previos dan origen a un nuevo conocimiento y se considera al individuo como resultado de la interacción entre sus procesos cognitivos/afectivos y su contexto, lo cual permite **diseños instruccionales** con miras a promover el aprendizaje “para toda la vida”.

## 5. Modelo de Competencias

El aprendizaje significativo promueve la adquisición de las competencias en las intervenciones de educación permanente orientada a fortalecer los recursos humanos para la salud.

Una competencia es la capacidad para actuar con eficiencia, eficacia y satisfacción ante algún aspecto de la realidad, y vienen definidas por la integración de los saberes: conceptual (saber), procedimental (saber hacer) y actitudinal (ser) y responden al llamado de transformación de educación en salud (figura 3). Así una competencia indica la suficiencia para hacer algo bien –medida contra un estándar- específicamente a las adquiridas mediante la experiencia o el entrenamiento (OPS, 2013).

Figura 3: El modelo de competencia para el Componente de EPS del ORAS-CONHU



Fuente: Adaptado de Estrada, M. 2017.

## 6. Modalidad y propuesta educativa

Con el firme propósito de fortalecer los recursos humanos para la salud de los países andinos, el componente de educación permanente en salud a través del entorno virtual de aprendizaje del ORAS-CONHU propiciará el desarrollo de cursos virtuales en cualquiera de sus modalidades bajo una perspectiva ecléctica y flexible que favorezca la diversidad de los contenidos, instrumentos y técnicas de aprendizaje y puedan confluir características de las teorías cognitivista y elementos de tipo constructivista, conforme a las necesidades reales de los niveles de trabajo micro, meso y macro gestión.

Los mecanismos de cooperación técnica entre países permitirán apoyar diversas modalidades de desarrollo, basadas en la potencialidad del medio virtual y ajustándose a distintas propuestas y necesidades de los países.

Entre ellas, pueden señalarse:

1. **Cursos o programas de capacitación presenciales (híbridos/mixto)**, que incluyan actividades sistemáticas de aprendizaje y seguimiento a través del entorno virtual y sus distintos recursos de aprendizaje y de comunicación en red.
2. **Cursos desarrollados integralmente en el entorno virtual (Con tutores/as)**, con orientación y seguimiento tutorial y con grupos definidos de participantes (OPS, 2013).
3. **Cursos de autoaprendizaje (autogestionados)**, de acceso libre e individual, valiéndose de distintos materiales disponibles y de la búsqueda personal de fuentes de información (OPS, 2013).

### Las *ideas principales* de la educación permanente en salud

Son los aportes sustantivos generados desde los años 90 y que dan soporte y siguen vigente en las acciones efectuadas para la gestión de los recursos humanos para la salud. Algunas de esas publicaciones icónicas de la EPS son:

- Davini, M. (1999). *Educación permanente en salud*. Serie Paltex; 38. Washington D.C., OPS-OMS.
- Haddad Q. J., Clasen R. & Davini. M. (Ed.) (1994). *Educación permanente de personal de salud*. Serie desarrollo de recursos humanos en salud; 100. Washington, D.C.: OPS.
- Haddad, J. (2002). *Evaluación de Proyectos y Procesos de Capacitación: Informe Final de dos talleres subregionales*. Evaluación en procesos de educación permanente y capacitación en salud: Experiencias y lecciones. Serie PALTEX para ejecutores de programas de salud; 45. Washington, D.C.: OPS.
- Rovere, M. (1993). *Planificación Estratégica de Recursos Humanos en Salud*. Serie Desarrollo de Recursos Humanos; 96. Washington D.C., OPS-OMS.
- Roschke, M.A., (Ed.) (2006). *Evaluación en procesos de educación permanente y capacitación es salud*. Experiencias y lecciones. Washington D.C., OPS-OMS.

## Referencias Bibliográficas

- Associazione Comunità Papa Giovanni XXIII (s.f). *Solidaridad Internacional*. Recuperado de [http://www.apg23.org/es/onu\\_solidaridad\\_internacional/](http://www.apg23.org/es/onu_solidaridad_internacional/)
- Casas Sulca, M. (2009). *Marco conceptual sistema de gestión descentralizada de recursos humanos en salud. Informe producido para revisión de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID)*. Ciudad: Editorial.
- Corso, F., Arana, C., Pacheco, L., Baker, Y. & Parra, C. (2017). *Plan de mejoramiento en el proceso de salud ocupación basado en la gestión del conocimiento que reduzca el estrés laboral de los trabajadores de CENAC Ibagué para el año 2017*. Recuperado de <https://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/14426/1/1128446351.pdf>.
- Delors, J. (2013-06). Artículo. *Los cuatro pilares de la educación*. Recuperado a partir de <http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/30016>.
- Davini, M. (2012). *Enfoques, Problemas y Perspectivas en la educación permanente de los Recursos Humanos de Salud*. Recuperado a partir de [https://cursospaíses.campusvirtualsp.org/pluginfile.php/7054/mod\\_resource/content/0/mod3\\_EpsYGestionMCDAvini.pdf](https://cursospaíses.campusvirtualsp.org/pluginfile.php/7054/mod_resource/content/0/mod3_EpsYGestionMCDAvini.pdf).
- Davini M. (1995). *Educación Permanente en Salud*. Serie Paltex para ejecutores de programas de salud; 38. Washington DC: OPS/OMS.
- Estrada, M. (2017, noviembre). *Lineamientos y directrices para la implantación del Sistema de Educación a Distancia en la Universidad de las Ciencias de la Salud "Hugo Chávez Frías"*. Caracas: UCS. [Material inédito].
- Haddad Q. J., Clasen R. & Davini. M. (Ed.) (1994). *Educación permanente de personal de salud*. Serie desarrollo de recursos humanos en salud; 100. Washington, D.C.: OPS. Rovere, Mario (1993) Planificación Estratégica de Recursos Humanos en Salud. Serie Desarrollo de Recursos Humanos; 96. Washington D.C., OPS-OMS
- Jardines Méndez, J. B. (2011). *La formación de RRHH y la Educación Permanente en Salud*. Campus Virtual de Salud Pública. Recuperado de [https://www.observatoriorh.org/sites/default/files/webfiles/fulltext/taller\\_compe\\_oct2011/ops\\_jjardines.pdf](https://www.observatoriorh.org/sites/default/files/webfiles/fulltext/taller_compe_oct2011/ops_jjardines.pdf)
- Jardines Méndez, J. B. (2007). Acceso a la información y equidad en salud. *Revista Cubana de Salud Pública*, 33(3). Recuperado de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-34662007000300009&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662007000300009&lng=es&tlng=es).
- Lopez Camps, J. (2005). *Modelo para diagnosticar las necesidades formativas*. Paper de Formación Municipal: 123(2005). Recuperado de [https://www.diba.cat/documents/477802/484452/formacio-fitxers-pdf-fons\\_documental\\_historic-pfm123-pdf.pdf](https://www.diba.cat/documents/477802/484452/formacio-fitxers-pdf-fons_documental_historic-pfm123-pdf.pdf).
- Naciones Unidas. (2018). *La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe* (LC/G.2681-P/Rev.3). Recuperado de [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40155/24/S1801141\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40155/24/S1801141_es.pdf)
- Organización Panamericana de la Salud/Organización Mundial de la Salud. (2017). *Salud Pública en la Sociedad de la Información. Salud en las Américas*. Recuperado de [https://www.paho.org/salud-en-las-americas-2017/?post\\_t\\_es=la-salud-publica-en-la-sociedad-de-la-informacion&lang=pt](https://www.paho.org/salud-en-las-americas-2017/?post_t_es=la-salud-publica-en-la-sociedad-de-la-informacion&lang=pt).
- Organización Panamericana de la Salud/Organización Mundial de la Salud. (2013). *Competencias esenciales en Salud Pública: Un Marco Regional para las Américas*. Washington DC: OPS/OMS.
- Organización Panamericana de la Salud/Organización Mundial de la Salud. (2013). *Enfoque Educativo del Campus Virtual de Salud Pública. Aspectos Conceptuales*. Washington DC: OPS. Recuperado de [https://www.campusvirtualsp.org/sites/default/files/download/modelos/Enfoque\\_Educativo\\_CVSP13.pdf](https://www.campusvirtualsp.org/sites/default/files/download/modelos/Enfoque_Educativo_CVSP13.pdf)

Organización Panamericana de la Salud/Organización Mundial de la Salud. (2003). *La Salud en las Américas: informe de la Directora 2003*. Washington DC: OPS/OMS.

Organismo Andino de Salud – Convenio Hipólito Unanue. (2015). *Planificación y Gestión de Recursos Humanos en Salud en los Países Andinos. Evidencia para la toma de decisiones*. Lima: ORAS-CONHU.

Peters, O. (2002). *La Educación a Distancia en transición*. Nuevas tendencias y retos. Apertura, Innova, Universidad de Guadalajara, México.

Roschke, M.A. & Brito-Quintana, P. (2002). *Gestión de Proyectos de Educación permanente en los servicios de salud. Manual del Educador*. Washington D.C., OPS/OMS.

Rovere, Mario (1993). *Planificación Estratégica de Recursos Humanos en Salud*. Serie Desarrollo de Recursos Humanos; 96. Washington D.C., OPS-OMS. Recuperada de <https://cursos.campusvirtualsp.org/mod/resource/view.php?id=968>

Sanguino, R. (2003). *La Gestión del conocimiento*. Su importancia como recurso estratégico para la organización". Recuperado en línea <http://www.5campus.org/leccion/km>.



# Anexo B

## ASPECTOS TÉCNICOS Y OPERATIVOS PARA LA ELABORACIÓN DE PROPUESTAS EDUCATIVAS

BASADAS EN EL COMPONENTE  
DE EDUCACIÓN PERMANENTE EN SALUD  
DE LA POLÍTICA Y PLAN ANDINO  
DE RECURSOS HUMANOS PARA LA SALUD





Aspectos técnicos y operativos para la elaboración de propuestas educativas basadas en el Componente de Educación Permanente en Salud de la Política y Plan Andino de Recursos Humanos para la Salud del Organismo Andino de Salud – Convenio Hipolito Unanue bajo la Licencia Creative Commons *Atribución-NoComercial-CompartirIgual*.

## 1. Recomendaciones para la elaboración de una propuesta educativa basada en el Componente de Educación Permanente en Salud de la Política y Plan de Recursos Humanos para la Salud para entornos virtuales de aprendizaje

A continuación, se recomiendan algunas acciones para la elaboración de una propuesta de intervención educativa bajo el enfoque de educación permanente en salud (EPS) en un entorno virtual de aprendizaje (EVA), que va desde la formulación de la presentación del curso, organización de los contenidos, selección de las actividades, diseño de estrategias que faciliten la continuidad del pensamiento y permita la construcción de competencias según los recursos implementados (OPS, 2013).

Toda propuesta de intervención será un conjunto integrado de acciones recomendadas por cada participante para la resolución de problemas en la práctica (Davini & Duré, s.f.).

Para el establecimiento del proyecto de EPS es preciso describir el problema que se abordará, iniciando con una dinámica que propicie la reflexión sobre la práctica diaria, describa alguna relación con los planes y objetivos de la institución y la posible brecha entre la situación y el posible nuevo escenario.

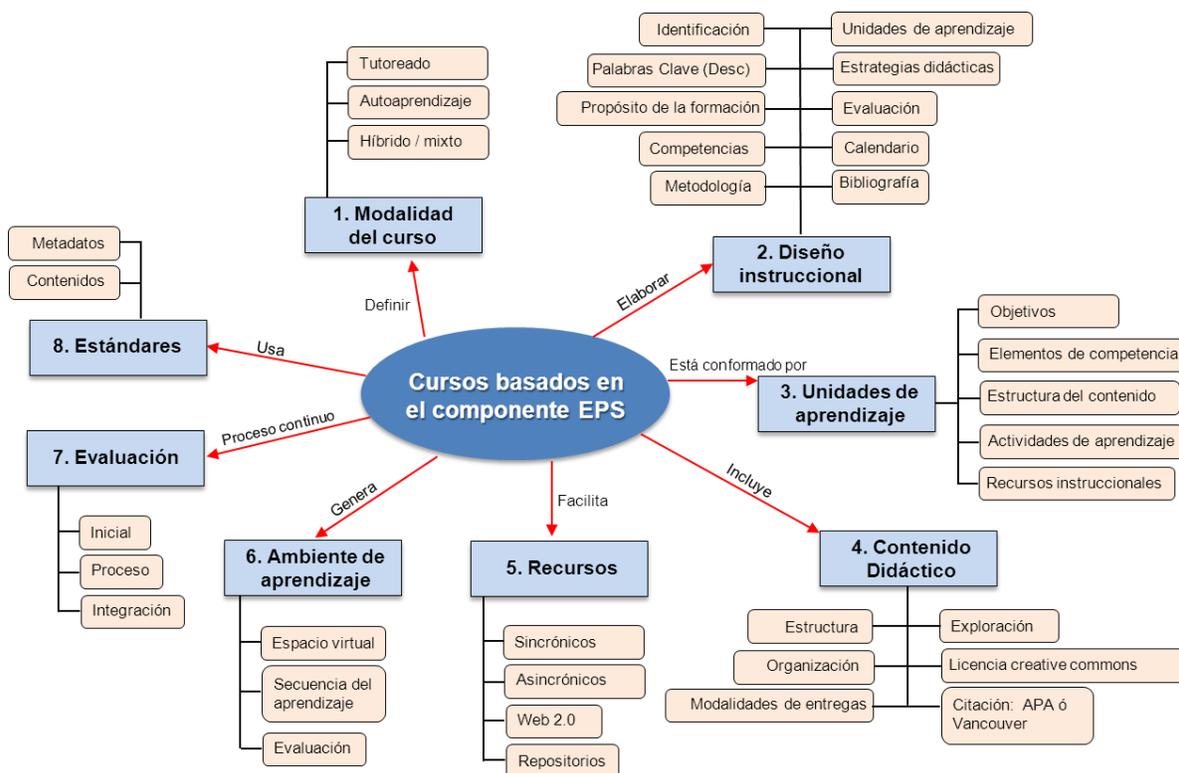
Para la elaboración de la propuesta de intervención se recomienda tener en consideración algunos procesos básicos (Davini & Duré, s.f.):

- ¿Qué problemas o necesidades se observan en las prácticas laborales y/o profesionales que requieren de capacitación?
- Considerar algunas variables de índole en el momento de definir el problema: relevancia, ámbito y complejidad del problema.
- ¿Qué conocimientos, enfoques o prácticas se requieren incorporar, actualizar, transmitir, aprender?
- ¿Quiénes requieren de esta capacitación?
- Definir los propósitos del programa.
- Explicitar las competencias / capacidades / objetivos que se esperan formar en los/as participantes o grupos seleccionados.
- Seleccionar los contenidos centrales que abordará el programa.
- Prever la modalidad (presencial, semi-presencial, virtual)

Es necesario reconocer, que la buena estructura de un curso virtual, debe evidenciar; planes de seguimiento y evaluación coherente con las necesidades planteadas y realizar seguimiento al progreso; con coherencia con el modelo pedagógico propuesto, específicamente con el componente vinculante del entorno virtual de aprendizaje (roles, actores, estrategias, objetos de aprendizaje, objetos de enseñanza, estándares y diseño instruccional); el planteamiento de canales de comunicación sincrónicos y asincrónicos para el acompañamiento de los diferentes actores del proceso (foro, correo, chat, videoconferencia etc.); la ejecución de estándares que aseguren portabilidad, escalabilidad, flexibilidad e interoperabilidad de los contenidos; elementos pedagógicos, metodológicos y tecnológicos, acorde a los lineamientos estratégicos locales, regionales y nacionales; y por último una organización técnico-tecnológica, que permita flexibilidad y movilidad de los contenidos y actividades de aprendizaje a través de diferentes plataformas de gestión de aprendizaje LMS (Learning Management System).

La estructura recomendada para el desarrollo de cursos basándose en el componente de educación permanente de salud de la Política y Plan de Recursos Humanos para la Salud (figura 1), coherente con los lineamientos y orientaciones pedagógicas y tecnológicas expuestas para el entorno virtual de aprendizaje.

Figura 1: Desarrollo de una propuesta educativa basada en el componente de EPS



**Fuente:** Elaboración propia a partir de los aspectos conceptuales y técnicos del componente de EPS.

La planificación del curso inicia con la definición de la **modalidad del curso**, ficha del curso, diseño instruccional, de las estrategias de enseñanza y aprendizaje, el cual representa lo esencial de la formación para todas las secciones, y asegura la coherencia en términos de logros de competencias en el aprendizaje, posteriormente se elabora **el syllabus** que contextualiza el programa del curso, da valor agregado al proceso formativo.

Algunas consideraciones a saber:

- 1. Elaboración de una guía didáctica de aprendizaje:** que contenga la orientación general del curso para los participantes con propósitos, objetivos generales, resultados esperados, organización general de temas (división por temas o módulos, unidades didácticas y contenidos), metodología (secuencia de aprendizaje, tipo de actividades, tipos de interacciones).
- 2. Diseño Instruccional:** para definir la organización de los contenidos y las actividades, se sugiere considerar una estructura que contemple: a) guía con orientaciones acerca del módulo; b) objetivos específicos; c) contenidos, d)



actividades de aprendizaje; y e) bibliografía específica. Los módulos deben tener un ordenamiento que respete la lógica del proceso de aprendizaje.

3. **Selección de las unidades de aprendizaje:** el aprendizaje problémico amerita pensar y diseñar actividades de aprendizaje que conlleven a los participantes a afrontar situaciones específicas que requieren: análisis, identificación de problemas, búsqueda de información nacional e internacional, planteamiento de hipótesis, definición de estrategias de intervención.

Se recomienda que las actividades seas diseñadas considerando las diferentes situaciones y contextos: *casos, análisis de situación de problemas, preguntas, búsqueda de información, entrevistas, análisis de noticias, planteamiento de un problema específico, etc.*

4. **Diseño de los contenidos didácticos de la propuesta de intervención:** Los contenidos deben apuntar a reforzar y fortalecer aquellas competencias necesarias para la resolución de los problemas identificados en el contexto de la práctica.

La propuesta de intervención constituye un eje importante, que permite la integración del conocimiento y facilita la continuidad del pensamiento y acción una vez culminado el curso en el entorno virtual de aprendizaje.

5. **Selección de los recursos de aprendizaje:** aquellos objetos de aprendizaje que posibilitan la construcción de las habilidades cognitivas de conocimiento y comprensión: lecturas básicas y complementarias; hipervínculos en las lecturas; enlaces de interés; videos; selección y/o construcción de casos, situaciones, documentos, objetos de aprendizaje; biblioteca colaborativa.
6. **Selección de recursos de interacción:** propiciar la interacción entre los actores involucrados en el curso y su entorno, algunos de estos recursos: foros; galería de producciones grupales o individuales; chats; salas de encuentros sincrónicas.
7. **Evaluación:** contempla cuatro preguntas generadoras para cada momento de la evaluación: *¿Qué evaluamos? ¿Para qué evaluamos? ¿Quién evalúa? ¿Cómo evalúa?* Asimismo, debe contemplar tanto la planificación y el diagnóstico (al inicio) como la aplicación, a la cual también podemos llamar de proceso o formativa, como la evaluación de resultados (Ver apartado N° 5. Estrategias de evaluación y seguimiento de un proceso de EPS).

## 2. Consideración para el diseño de módulos

---

Los módulos propuestos para un entorno virtual de aprendizaje deben responder a<sup>3</sup>:

- a) Impulsar el aprendizaje significativo mediante tareas que impliquen interacción, diálogo, preguntas, solución de problemas.
- b) Suministrar guías y dispositivos pedagógicos claros y efectivos para establecer la práctica crítica y reflexiva.
- c) Adaptar los contenidos a los problemas (conocidos a través de evidencias) de los países andinos y a las necesidades de los/as participantes.
- d) Relacionar las tareas y experiencias al contexto del trabajo.
- e) Promover colaboraciones dentro y fuera del entorno virtual de aprendizaje.
- f) Impulsar el aprendizaje en red a través de preguntas clave.
- g) Incentivar el aprendizaje a lo largo de toda la vida; de manera que al culminar la fase del proceso de aprendizaje el participante disponga de herramientas y mecanismos para seguir profundizando los problemas identificados en su práctica laboral.
- h) Facilitar las herramientas necesarias a los participantes para que aprendan a manejar el conocimiento necesario y resolver los problemas imprevistos.
- i) Diseñar contenidos originales y estrategias para crear una cultura de pensamiento crítico y creativo.
- j) Definir con precisión mecanismos para la construcción de un proyecto de intervención.

---

<sup>3</sup> Adaptado de las consideraciones para el Diseño e implementación de propuestas educativas. Aspectos Operativos del Campus Virtual de Salud Pública de la OPS (2013).

### 3. Orientaciones para el diseño de un curso basada en el Componente de Educación Permanente en Salud de la Política y Plan Andino de los Recursos Humanos para la Salud

El propósito de esta guía técnica es orientar en el diseño, desarrollo, evaluación y/o mejora de cursos dentro del entorno virtual de aprendizaje e incorporar buenas prácticas, para elaborar y liderar propuestas de intervención de educación permanente en salud sin dificultades. Una buena gestión y planificación del curso garantizará el compromiso, el aprendizaje y la satisfacción general del participante. Para alcanzar este propósito se recomienda dos fases:

Cuadro 1: Descripción de las fases para la planificación de un curso

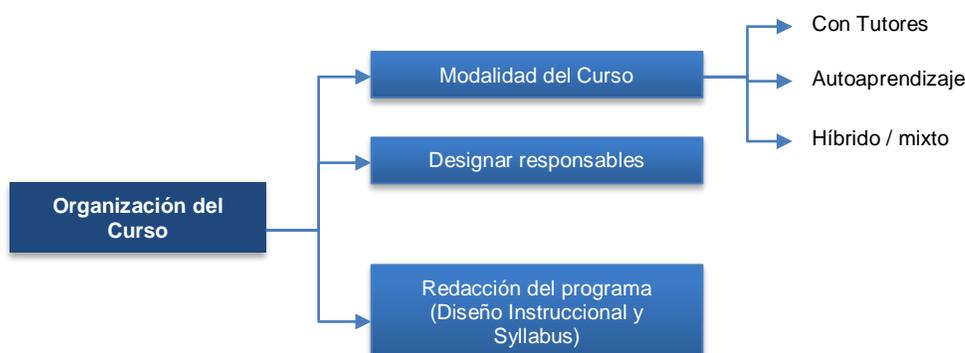
Fase 1	Fase 2
<b>Organización del Curso</b>	<b>Diseño y Montaje del Curso</b>
Modalidades de cursos, elaboración del diseño instruccional, elaboración del syllabus y responsables.	Pautas generales, recursos para los módulos, bibliografía vigente, estrategias de seguimiento y comunicación, secciones de página o bloques requeridos en la plataforma, proceso de evaluación.

Fuente: Adaptado a partir de la guía operativa para el diseño y montaje de cursos en el Campus Virtual de Salud Pública, OPS, 2107-5-19.

#### Fase 1: Organización del Curso

Se sugieren algunos lineamientos generales para la propuesta de intervención educativa a desarrollar. Definición de la modalidad del curso, designar responsables y los roles de cada uno (coordinador/a, profesor/a, tutor/a, diseñador/a instruccional, técnico/a) y elaboración de la redacción del curso siguiendo el modelo de diseño instruccional<sup>4</sup>.

Figura 2: Fases de la planificación del curso



Fuente: Adaptado a partir de OPS, 2107.

Establecida la necesidad de formación, se define la **modalidad del curso que** se realiza a partir de los objetivos propuestos. Entre los tipos de modalidades, tenemos:

<sup>4</sup> Diseño Instruccional: es una construcción dinámica que se va modificando continuamente en función de las decisiones, las metas de aprendizajes, saberes y experiencias propias de la audiencia, aunado al carácter estratégico del diseño para dar respuestas a necesidades identificadas como prioridades para los ministros y ministras y comités andinos de las áreas específicas de los seis ministerios.

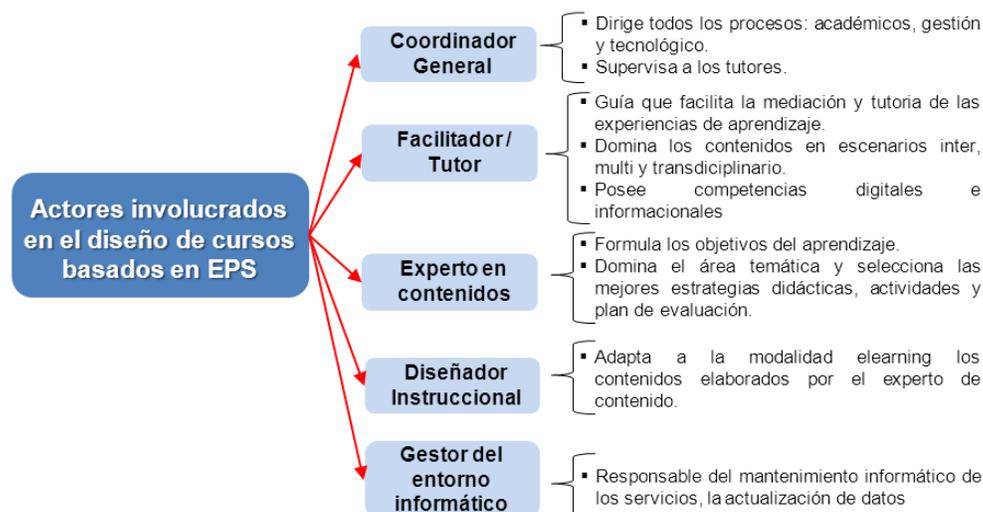
Cuadro 2: Modalidades de cursos en el entorno virtual de aprendizaje

Cursos con Tutores/as	Cursos de Autoaprendizaje o autogestionados	Híbridos / Mixtos
<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Para un número determinado de participantes, entre 15-40 participantes y con una dedicación semanal por participante, por lo menos 8 horas.</li> <li>❖ Es basado en el trabajo colaborativo a partir de la interacción entre participantes y tutores.</li> <li>❖ Si se trabaja en redes o en el marco de la cooperación técnica entre países (CTP), se hace uso estratégicos de tutores, plataformas, recursos, etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ El participante tiene un aprendizaje autónomo, lo puede completar a su propio ritmo y sin tiempos definidos.</li> <li>❖ Tiene varias modalidades:                             <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Por cohorte:</b> los grupos elegidos son por convocatoria abierta o cerrada, con plazos establecidos de inicio y finalización del curso.</li> <li><b>Abierto:</b> curso abierto con autonomía para el acceso, matrícula y culminación. Se debe realizar una revisión para actualizar los contenidos y la pertinencia.</li> </ul> </li> </ul>	<p>La modalidad será definida por la necesidad de formación. Pueden ser:</p> <p><b>Combinados:</b> una parte virtual</p> <p>Y otra <b>Semi-presencial;</b> por país o regional; autoaprendizaje y luego con tutores, etc.</p>

**Fuente:** Adaptado a partir de la guía operativa para el diseño y montaje de cursos en el campus virtual de salud pública, OPS, 2017-5-19.

La operativización del componente comprende estrategias tecnopedagógicas y requiere de la intervención de responsables (figura 3) para el diseño y producción de los recursos y objetos virtuales de aprendizaje de los módulos.

Figura 3: Actores involucrados en el diseño y ejecución de cursos basados en el Componente de Educación Permanente en Salud



**Fuente:** Adaptado partir de Puello y Barragan, 2008,

Estos responsables garantizarán el desarrollo, implementación y seguimiento de todas las propuestas educativas en el EVA y cumplen roles específicos o compartidos, dependiendo del caso y la participación:

Cuadro 3: Roles de los actores involucrados en el diseño de cursos para el EVA del ORAS-CONHU

Coordinador/a General
<p>Dirige y coordina el sistema de educación a distancia en todos los procesos asociados al aprendizaje (académico, gestión y tecnológico), puede intervenir en su desarrollo en algún momento determinado. Coordina y supervisa la labor de los tutores/as.</p> <p>Como lo hace notar Vales y cols. (2009) las responsabilidades del coordinador/a con el/los tutor/es:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Revisar con todo el equipo cada módulo antes de su inicio y fortalecer los aspectos a trabajar.</li><li>• Acordar criterios para la evaluación de las actividades.</li><li>• Mantener reuniones sincrónicas de manera periódica a los efectos de evaluar la evolución del proceso de trabajo.</li><li>• Acordar con los tutores/as estrategias de acompañamiento a los/as participantes (rezagados, con dificultades).</li><li>• Revisar ajustes/desajustes entre la evaluación sistemática y los criterios de evaluación del equipo docente.</li><li>• Revisar y garantizar la coherencia de la información en el entorno virtual de aprendizaje.</li></ul>
Facilitador/a o Tutor/a
<p>En el proceso de educación a distancia el docente cumple la función de tutor/a y guía para facilitar experiencias de aprendizaje de los participantes/ a través del desarrollo de capacidades para el estudio independiente, la autogestión del aprendizaje, el aprender haciendo y aprender significativo.</p> <p>De acuerdo a la modalidad del curso los tutores/as deben conocer el curso antes de iniciarse. <b>El facilitador/a o tutor/a debe:</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>a) Tener perfil docente que le permita incidir en el desarrollo del proceso de mediación y tutoría.</li><li>b) Dominar los contenidos y poseer conocimientos sólidos en el área para un mejor desempeño en escenarios inter, multi y transdisciplinario.</li><li>c) Poseer competencias digitales e informacionales para el desarrollo de una comunicación e interacción fluida y participativa con la comunidad de aprendizaje.</li><li>d) Promover la participación, comunicación y motivación tanto a nivel individual como colectivo, con el propósito de fomentar el intercambio de saberes y experiencias para enriquecer el proceso de aprendizaje en los/as participantes.</li><li>e) Manejar estrategias, medios y recursos de aprendizaje para la modalidad a distancia.</li><li>f) Participan en la elaboración y diseño de las estrategias didácticas (en algunos casos).</li></ol>
Expertos/as de Contenidos y/o Diseñador/a Instruccional
<p>Entre sus tareas se encuentra la de: formular objetivos de aprendizaje, estructurar y secuenciar los contenidos, seleccionar estrategias didácticas, diseñar actividades e identificar las estrategias de evaluación, elaborar las guías didácticas y documentos de apoyo, darle formato didáctico a los contenidos y actividades, elaborar guiones multimedia (de necesitarlos).</p> <p>También pueden cumplir el rol de diseñador/a instruccional al ser encargado/a de adaptar a la modalidad elearning los contenidos elaborados por el experto.</p>
Gestor del Entorno Informático (técnico/a)
<p>Es el/la responsable del mantenimiento informático de los servicios, la actualización de datos, duplicación y distribución de materiales, la atención a las consultas de los estudiantes sobre el sistema.</p>

Fuente: Elaboración propia.

Los tutores/as cumplen un rol académico–pedagógico, técnico, organizativo, orientador y social dentro del proceso y acompañamiento de los participantes, por lo que deben cumplir ciertas competencias:

Cuadro 4: Funciones y competencias que debe tener un tutor/a

FUNCIONES	COMPETENCIAS
<b>Académica/ Pedagógica</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dar información, extender, clarificar y explicar los contenidos presentados.</li> <li>• Diseñar actividades y situaciones de aprendizaje de acuerdo a un diagnóstico previo.</li> <li>• Resumir en los debates en grupo las aportaciones de los/as participantes.</li> <li>• Hacer valoraciones globales e individuales de las actividades realizadas.</li> </ul>
<b>Técnica</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Garantizar que los/as participantes comprendan el funcionamiento técnico del entorno virtual de aprendizaje.</li> <li>• Dar consejos y apoyos técnicos.</li> <li>• Realizar actividades formativas específicas.</li> <li>• Gestionar la formación de grupos de aprendizaje para el trabajo en red.</li> <li>• Incorporar y modificar nuevos materiales al entorno de aprendizaje.</li> <li>• Saber dirigir y participar en comunicaciones asincrónicas.</li> </ul>
<b>Organizativa</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer el calendario del curso, de forma global como específica.</li> <li>• Explicar las normas de funcionamiento dentro del entorno virtual de aprendizaje.</li> <li>• Mantener contacto con el resto del equipo docente y organizativo del entorno virtual de aprendizaje.</li> <li>• Organizar el trabajo en grupo y facilitar la coordinación entre los miembros.</li> <li>• Contactar con los expertos.</li> </ul>
<b>Orientadora</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Facilitar técnicas de trabajo intelectual para el estudio en red.</li> <li>• Asegurarse de que los/as participantes trabajan a un ritmo adecuado.</li> <li>• Informar los/as participantes sobre su progreso en el estudio.</li> <li>• Ser guía y orientador/a de los/as participantes</li> </ul>
<b>Social</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dar la bienvenida a los/as participantes en el curso en red.</li> <li>• Propiciar a los/as participantes para que amplíen y desarrollen los argumentos presentados por sus compañeros.</li> <li>• Integrar y conducir las intervenciones.</li> <li>• Animar y estimular la participación.</li> <li>• Proponer actividades para facilitar el conocimiento entre los participantes.</li> <li>• Dinamizar la acción colaborativa y el trabajo en red.</li> </ul>

Fuente: Adaptado a partir de Llorente Cejudo, M. del C. (2006) La tutoría virtual: Técnicas, herramientas y estrategias. Sevilla, España.

## 1. Redacción del programa del curso

De manera sistemática se presenta un resumen técnico con los principales elementos para planificar las actividades de enseñanza y aprendizaje, se sugiere considerar algunos instrumentos como el diseño instruccional y el syllabus.

A manera informativa, se conceptualiza la función de cada instrumento en este proceso de implementación de un aprendizaje basado en educación permanente en salud:

Cuadro 5: ¿Qué es el Diseño Instruccional y el Syllabus?

Diseño Instruccional (programa educativo)	Syllabus
Presenta “lo esencial” de la formación para todas las secciones. Asegura la coherencia en términos de logros de competencias comprometidas en el aprendizaje.	Contextualiza el programa del curso, da valor agregado al proceso formativo. Es el instrumento para diseñar estratégicamente los momentos en los que “ocurrirán” los aprendizajes.

Fuente: Elaboración propia.

La redacción del programa lleva consigo algunos aspectos descriptivos:

Cuadro 6: Elementos básicos que debe contener un diseño instruccional

Guía de Diseño Instruccional o Programa educativo			
Título			
<b>Identificación del curso</b>			
Cronograma del curso			
Duración Total	Modalidad	Plataforma	Palabras Clave
<b>Número de horas del curso (pueden estimarse en horas diarias de dedicación o en horas académicas calculadas para el curso)</b>	Virtual (con tutoría o autogestionado) Híbrido o Mixto (semipresencial con componentes virtuales o virtual con actividades presenciales)	Aula virtual o entorno virtual de aprendizaje donde se ofertará el curso.	Términos asociados con el lenguaje controlado del tesoro “descriptor en ciencias de la salud o DESC” que facilitan el acceso y recuperación del curso en el repositorio de acceso abierto
Información de profesores/as, tutores/as, expertos/as y asesores/as			
<b>Perfil de los/as participantes</b>			
Especificar a quien va dirigido el curso			
<b>Enfoque educativo adoptado</b>			
<p><b>No responderá a una teoría o corriente pedagógica específica, sino que tomará en cuenta el contexto y será flexible para incorporar las mejores prácticas y modelos que conlleven a un aprendizaje significativo.</b> Algunos de los enfoques previstos son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Aprendizaje significativo</i>, aprendizaje para toda la vida enfocado hacia el desarrollo de competencias al incluir distintos niveles como saber, saber hacer, saber ser y saber estar (Delors) para afrontar contextos complejos y auténticos de una manera exitosa.</li> <li>• <i>Aprendizaje en contexto y situado</i>, acciones e intervenciones educativas dirigidas a la resolución de problemas reales y específicos mediante la adquisición de habilidades, conocimientos, aptitudes, actitudes y destrezas desde una visión colectiva (Vigotsky). Se fundamenta en 3 elementos: pertenencia, participación y praxis.</li> <li>• <i>Aprendizaje colaborativo</i>, concebido como una experiencia social, se nutre de las vivencias y saberes de otros, con recursos compartidos, prácticas sociales comunes y el reconocimiento del otro/a.</li> <li>• <i>Aprender haciendo</i>, centrado en las prácticas educativas auténticas, donde el individuo ve en cada actividad la posibilidad de aprender, innovar, crecer, equivocarse y enmendar sus errores sin ser señalado, orientado hacia el ejercicio comprometido y ético de su actuación como persona, profesional y vinculación social. Desde la perspectiva constructivista (Ausubel) existen tres factores que son determinantes en el aprendizaje: actitudes, aptitudes y los contenidos. Las investigaciones de Piaget orientan las aptitudes de acuerdo a dos categorías: aptitudes intelectuales y aptitudes procedimentales (Estrada, 2017)</li> </ul>			
<b>Justificación</b>			
En este espacio se mencionan los motivos que fundamentan el diseño del curso, su importancia dentro del contexto e impacto ¿Qué? ¿Por qué? y ¿Para qué?			
<b>Objetivos del aprendizaje</b>			
Se indican los objetivos generales que se buscan con el curso y las metas de aprendizaje. Los objetivos deben ser específicos, medibles, alcanzables, relevantes y a tiempo (SMART <sup>5</sup> ).			

<sup>5</sup> S.M.A.R.T. (inteligente, en inglés), se usa como recurso nemotécnico para recordar las principales características que debe tener un objetivo.

### Trayectoria del aprendizaje

Descripción de los contenidos a ser impartidos discriminados en número de horas para las actividades de lectura, teóricas prácticas y de estudio independiente.

Para el diseño se debe: usar literatura actualizada, fuentes y documentos oficiales, protocolos y políticas públicas vigentes, sistematización de experiencias, testimoniales, historias de vida, cuidando en todo momento el rigor científico.

Revisar minuciosamente los materiales y recursos educativos existentes para evitar el uso de materiales inadecuados a la audiencia, elaborados con poca interacción u otro tipo de aprendizaje.

En esta sección irá la carga horaria, total de horas académicas.

### Estrategias didácticas de enseñanza y aprendizaje

La selección de las estrategias estará alineada a los objetivos y metas del aprendizaje, según la finalidad perseguida. (Ver ítems N° 5. Estrategias de evaluación y seguimiento de EPS)

Tiempo	Unidad de aprendizaje	Descripción	Actividades de aprendizajes	Estrategias instruccionales	Recursos y/o medios instruccionales	Instrumentos y técnicas de evaluación
Duración	Denominación de la unidad	Especificaciones de lo que contiene la unidad de aprendizaje	Conferencias, foro, trabajos en grupos, análisis crítico, etc	Revisión documental, discusión dirigida, elaboración de textos	Medios materiales y/o audiovisuales requeridos para elaborar la estrategia	Están relacionados con el propósito de la unidad de aprendizaje y la estrategia didáctica

### Referencias bibliográficas

Material bibliográfico y no bibliográfico: textos, revistas, artículos de prensa, blogs, trabajos de investigación, textos electrónicos, lecturas básicas) que apoyan el desarrollo de la unidad de aprendizaje.

Las Referencias deben ser actualizadas y vigentes.

### Proceso de Evaluación

Establecer cómo será la comprobación del aprendizaje (diagnóstica, formativa y/o sumativa). Establecer los criterios de ponderación según la escala cuantitativa y o la escala de calificación.

- Se pone en práctica la evaluación auténtica.
- Coevaluación
- Autoevaluación (reflexión de cada alumno)
- Evaluación por pares según las variables: interacción social o realización de la actividad o tarea.
- Retroalimentación

Sin embargo en un aprendizaje basado en problemas: se califica es el procedimiento para resolver el escenario, no el resultado final.

Fuente: Elaboración propia.

A manera de recordatorio:

Existen diferentes formatos para su elaboración, lo importante es garantizar los mínimos elementos son indispensables para su administración, la construcción de la propuesta debe ser flexible en la adaptación de los contenidos y la estructura.

Sin embargo, se sugieren algunos elementos mínimos para su implementación son:

- Identificación del módulo, curso o asignatura
- Propósito
- Competencias
- Unidades con sus respectivos contenidos, actividades y estrategias
- El tiempo para administrar cada clase
- Proceso de evaluación con sus actividades, técnicas, estrategias y ponderación
- Los recursos o medios instruccionales (presentaciones, videos, guías de ayuda, entre otros).
- Las referencias bibliográficas

A continuación, se presenta los cuadros 7-A, 7-B y 7-C fichas modelo (presentación del curso, trayectoria del aprendizaje y estrategias didácticas de enseñanza y aprendizaje) para elaborar un curso basado en el Componente de Educación Permanente en salud de la Política y Plan Andino de los Recursos Humanos para la Salud:

Cuadro 7-A: Modelo de Ficha de presentación del Curso

FICHA DEL CURSO	
<b>Identificación del Curso</b>	
<b>Código Curso</b>	
<b>Certificación</b>	
<b>Contacto</b>	
<b>Sitio web</b>	
<b>Número de Participantes</b>	
<b>Palabras Clave (Descriptor de Ciencias de la Salud)</b>	
<b>Duración</b>	
<b>Modalidad</b>	
<b>Perfil de los participantes</b>	
<b>Principios Rectores (enfoque educativo adoptado)</b>	
<b>Objetivos específicos</b>	
<b>Trayectoria del Aprendizaje (Resumen temático)</b>	
<b>Estrategia Metodológica</b>	
<b>Evaluación</b>	
<b>Competencias a adquirir</b>	
<b>Requisitos de hardware</b>	
<b>Requisitos de software</b>	
<b>Requisitos adicionales</b>	
<b>Idioma</b>	

Cuadro 7-B: Modelo de Ficha de presentación del Curso: Trayectoria del Aprendizaje

Trayectoria del Aprendizaje					
Módulo	Unidades Didácticas		Descripción	Hrs.	Mod.
1	UD1				
	UD2				
	UD3				
2	UD4				
	UD5				
	UD6				
	UD7				
3	UD8				
	UD9				
	UD10				
4	UD11				
	UD12				

Cuadro 7-C: Modelo de Ficha de presentación del Curso: Estrategias didácticas de enseñanza y aprendizaje

ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE								
DETALLE DE LOS CONTENIDOS			CRONOGRAMA		ESTRATEGIAS			
Módulo	Unidades Didácticas		Descripción	Tiempo	Mod	Actividades (Estrategias Instruccionales)	Metodológicas (Recursos y/o medios instruccionales)	Evaluación
1	UD1							
	UD2							
	UD3							
2	UD4							
	UD5							
	UD6							
	UD7							
3	UD8							
	UD9							
	UD10							
4	UD11							
	UD12							

## 2. Syllabus

A través del syllabus se logra definir los resultados de aprendizaje esperados y los contenidos asociados; esta herramienta debe contener la especificación de las estrategias, metodologías y actividades a utilizar para obtener los resultados de aprendizaje esperados; es un guión de la puesta en escena del programa analítico en un entorno virtual de aprendizaje.

La construcción del syllabus permitirá registrar para cada módulo los materiales a incluirse o editarse en el EVA, estimar los tiempos para el desarrollo y/o implementación del curso y asignar a los/as responsables. Es necesario indicar las actividades (ejercicios, cuestionarios) que se van a cargar en la plataforma, así como los diversos tipos de recursos de aprendizaje (presentaciones, videos, audios, mapas, esquemas, animaciones y otros) que se utilizarán de acuerdo a la modalidad de evaluación que tendrá el curso (entrega de tareas, cuestionarios, etc.)

Cuadro 8: Elementos básicos a tener en consideración para elaborar el syllabus

<b>Orientación para la elaboración del syllabus para el EVA</b>
Luego de tener definido en el diseño instruccional, se debe colocar: <ul style="list-style-type: none"><li>• Programación de contenidos de cada módulo o por semana</li><li>• Objetivo o propósito</li><li>• Duración</li><li>• Definir los objetivos y recursos de aprendizaje</li><li>• Evaluación</li></ul>
<b>Desarrollo de los contenidos de la unidad</b>
Corresponde a los siguientes elementos: <ul style="list-style-type: none"><li>• Nombre del contenido de la unidad</li><li>• Recurso que acompañará el inicio de la unidad (video, presentación, lectura, etc)</li><li>• Indicaciones para la construcción del recurso o material educativo (guión en caso de realizar un video, plantilla para las presentaciones, etc)</li><li>• Premisa que acompañará el recurso en el EVA</li><li>• Lecturas obligatoria</li></ul>
<b>Evaluación / actividades / tareas</b>
Aquí se especifica la estrategia de evaluación que se aplicará por cada actividad. Su metodología, diseño e implementación, la rúbrica o porcentaje de evaluación en caso de que lo amerite; si es un cuestionario (las preguntas con sus respuestas), si es una actividad lúdica la herramienta y el contenido para la construcción.  Algunas actividades, tareas o evaluaciones implican la elaboración de materiales instruccionales, contenidos o materiales educativos.
Se elabora el esquema general del curso, se realiza siguiendo los objetivos y recursos antes establecidos para el EVA en el Programa, se sugiere una orientación por módulo o unidad: Estructurar cada módulo de la siguiente manera:

<b>Sugerencia de estructura de módulo</b>	
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Contenido</li> <li>2. Materiales de autoaprendizaje</li> <li>3. Lecturas obligatorias</li> <li>4. Lecturas complementarias</li> <li>5. Interacción</li> <li>6. Clases</li> <li>7. Actividades/tareas</li> </ol>
<b>Premisa de bienvenida</b>	
<p>Se describe el programa y calendario, los recursos de comunicación e interacción, los tiempos de interactividad y cualquier información necesaria para facilitar el nuevo proceso en línea al participante, manteniendo un lenguaje al nivel de la actividad que amerita.</p>	
<b>Descripción del módulo</b>	
<p>Nombre del módulo, mencionar la actividad introductoria al módulo: presentación, video.</p> <p>Ejemplo: <i>Video 1: Introductorio del Tema</i></p>	
<b>Unidad dentro del módulo</b>	
<p>Corresponde a los siguientes elementos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de la unidad</li> <li>• El objetivo de la unidad</li> <li>• Contenido de la unidad</li> <li>• Lecturas obligatorias de la unidad</li> </ul>	
<b>Consigna de actividades</b>	
<p>Es el texto de convocatoria que detalla, explica y orienta al participante en relación a la actividad a desarrollar. Esta consigna tiene tres momentos: apertura, desarrollo y cierre.</p> <p>En la <b>apertura</b> de la consigna se hace mención al tema que está trabajando y se indica el tipo de actividad que será objeto de evaluación.</p> <p>En el <b>desarrollo</b> se detallan aspectos que debe cumplir la actividad, se mencionan materiales de apoyo para revisar y se aclara cómo debe ser la entrega de la actividad.</p> <p>El <b>cierre</b> indicar la fecha de disponibilidad de la actividad, así como la ponderación de la misma.</p>	
<b>Actividades iniciales (familiarización)</b>	
<p>La familiarización con el entorno virtual de aprendizaje forma parte del curso, se recomienda elaborar una breve presentación (power point, video, guía, mapa interactivo, etc) para que los participantes conozcan los compromisos, la temática, los tutores, el proceso de evaluación, etc.</p>	
<b>Interacción</b>	
<p>Establecer los espacios de interacción, para qué y con quienes, dentro del entorno virtual de aprendizaje, como, por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Anuncios de la coordinación</li> <li>• Espacio libre de interacción (Café, break)</li> <li>• Foros de grupos</li> <li>• Foros evaluados</li> <li>• Foros de profesores</li> <li>• Orientaciones metodológicas virtuales</li> </ul>	

Fuente: Elaboración propia.

Algunos aspectos a tener en cuenta al diseñar el syllabus:

- El(los) resultado(s) del aprendizaje es el propósito fundamental del curso.
- Cada actividad debe responder al resultado de aprendizaje: *¿Qué debe saber el participante como aprendizaje?*
- Hacer seguimiento a la consecución del logro de los objetivos propuestos.
- Establecer una trayectoria de aprendizaje o plan de contenidos.
- Compilar todos los recursos, incluidas las lecturas. Considerar la evaluación del curso que dé cuenta del logro del aprendizaje.

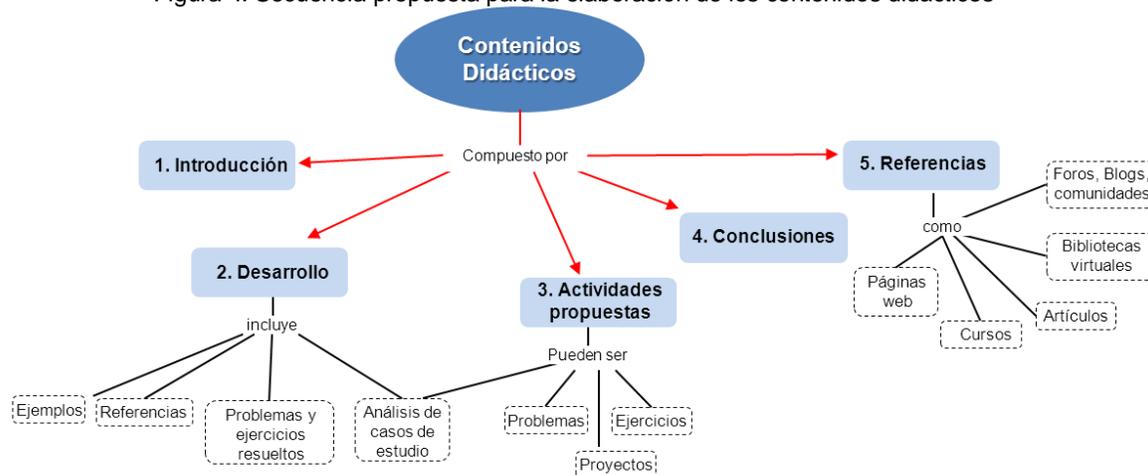
Se recomienda considerar un tiempo calendario para todo el proceso, que conlleva:

- Elaboración de materiales y pruebas en el entorno virtual de aprendizaje.
- Selección y matriculación de los participantes.
- Familiarización con de los participantes con la plataforma.

Los contenidos didácticos producidos por los tutores y expertos en contenido en conjunto con el equipo responsable del entorno virtual de aprendizaje, abordaran los temas de forma clara, precisa, contextualizada y problematizada, por lo tanto, es preciso que los autores posean un alto dominio teórico, práctico y pedagógico del área disciplinar (Ver figura 4).

A la vez, deben garantizar la integración del conocimiento y facilitar la continuidad del pensamiento. El contenido didáctico debe caracterizarse por ser breve y preciso, disponer de recursos que acompañen el inicio de la unidad (video, presentación, lectura, etc), tener premisas que sigan cada recurso presentado, incluir representaciones, esquemas conceptuales, hacer uso de los recursos de comunicación e interacción, los tiempos de interactividad y cualquier información necesaria para facilitar el nuevo proceso en línea al participante, manteniendo un lenguaje al nivel de la actividad que amerita.

Figura 4: Secuencia propuesta para la elaboración de los contenidos didácticos

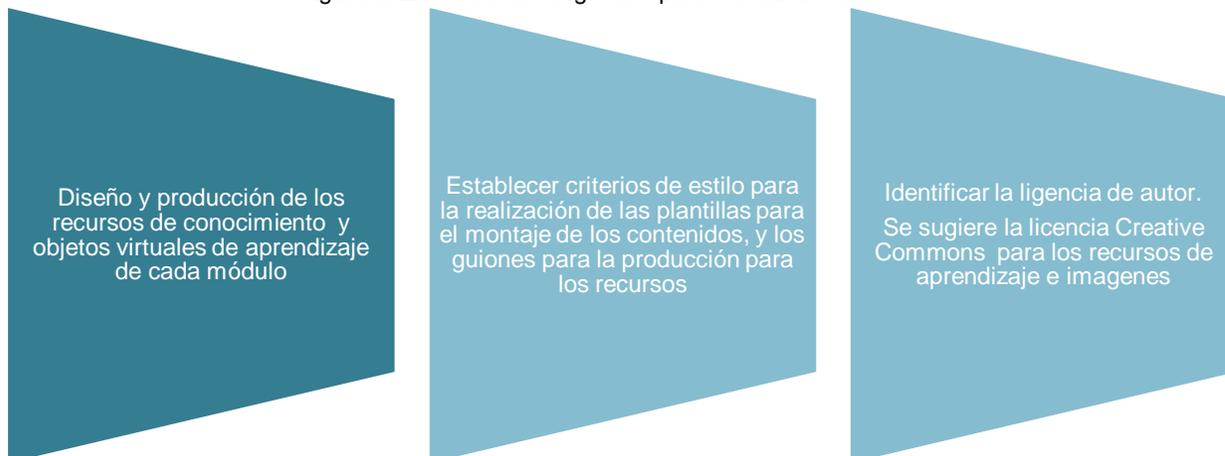


Fuente: Elaboración propia a partir de los aspectos conceptuales y técnicos del componente de EPS.

## Fase 2: Diseño y montaje del curso

En esta fase va implicado el diseño y montaje del curso, para lo cual intervienen los diferentes responsables, se sugieren algunos lineamientos generales:

Figura 5: Lineamientos sugeridos para montar un curso



### 1. Producción de los recursos y objetos de aprendizaje

La creación de materiales didácticos y objetos virtuales de aprendizaje (OVA) responden al interés de conformar y/o formar parte de un repositorio educativo bajo el modelo de acceso abierto.

Los Repositorios son recursos educativos abiertos, creados para compartir la producción científica intelectual e innovaciones generadas en el ámbito educativo, de aprendizaje, o de salud, bajo ciertos parámetros para facilitar su publicación, indexación y visibilidad en índices nacionales e internacionales privilegiando el acceso libre (Open Access) objeto virtual de aprendizaje recuperado, siempre haciendo uso de una práctica ética y responsable mediante el respeto a la autoría y el cumplimiento de las licencias de atribución o *Creative Commons*<sup>6</sup> (Duperet y cols. 2015)

Las citas textuales y parafraseo de cualquier tipo de publicación que se incluya dentro de un curso o material didáctico debe ser referenciada siguiendo la regla de citas bibliográficas American Psychological Association<sup>7</sup> (APA).

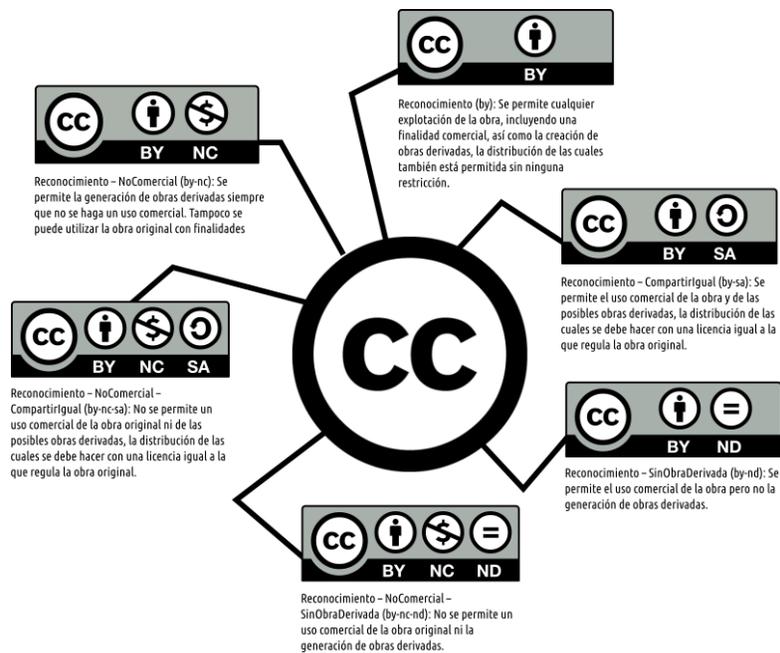
Se sugiere establecer los **criterios de estilo** para la realización de los contenidos y las **pautas de producción** para los recursos, se define el tipo de **licencias de derecho de**

<sup>6</sup> Las licencias creative commons permiten a los autores depositar su obra de forma libre en internet, limitando los usos que se pueden hacer de las mismas, están relacionadas con el movimiento de acceso abierto (Open Access) y se incluyen en los repositorios institucionales (CRAI Biblioteca, s.f.)

<sup>7</sup> APA: American Psychological Association, es un formato para estandarizar la citación de fuentes y referencias bibliográficas.

autor para los recursos de aprendizaje e imágenes, se recomienda el uso de licencia Creative Commons<sup>8</sup>.

Figura 6: Los 6 tipos de licencias de Creative Commons



**Fuente:** Imagen de Robles Muñoz Oriana (s.f.) a partir de contenidos de Creative Commons Colombia publicados en: <http://co.creativecommons.org>

<sup>8</sup> Las Licencias *Creative commons* promueven el acceso y el intercambio de cultura. Desarrolla un conjunto de instrumentos jurídicos de carácter gratuito que facilitan usar y compartir tanto la creatividad como el conocimiento.

En el EVA los participantes pueden disponer de recursos y actividades desde el entorno, repositorios y desde la web 2.0 para facilitar la construcción de nuevos conocimientos y prácticas, a saber:

Cuadro 9: Algunos recursos de aprendizaje y actividades de información presentes en el EVA

Recursos de aprendizaje e información	Actividades de aprendizaje	Recursos intercambio y comunicación
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Textos electrónicos, obligatorios y de profundización</li> <li>• Enlaces a bancos de información, bibliotecas virtuales y páginas web</li> <li>• Videos</li> <li>• Presentaciones interactivas</li> <li>• Glosarios</li> <li>• Listas de interés</li> <li>• Esquemas</li> <li>• Infografías</li> <li>• Mapas gráficos interactivos</li> <li>• Líneas de tiempo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lecturas y enlaces</li> <li>• Estudios de casos</li> <li>• Ejercicios individuales o en grupos</li> <li>• Solución de problemas</li> <li>• Informes breves</li> <li>• Proyectos de intervención</li> <li>• Ejercicios de evaluación y de autoevaluación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Foros de debates</li> <li>• Chats</li> <li>• Foros de intercambio de experiencias</li> <li>• Wikis o google docs (para preparar ejercicios o tareas conjuntas)</li> <li>• Sesiones de comunicación sincrónica (Skype, hangouts, BigBlueButton, webex)</li> </ul>

**Fuente:** Elaboración propia a partir de la Guía para la elaboración de programas de capacitación de los trabajadores de salud. Ministerio de Salud - Observatorio Federal de Recursos Humanos en Salud, 2018.

Cabe destacar, que las distintas estrategias y recursos son combinables entre sí, integrando distintos momentos de un proceso y la mejor estrategia es la que se adecue al problema o necesidad que la capacitación espera abordar y que se adapte al perfil de los participantes.

## 2. Proceso de Evaluación

La evaluación es un proceso continuo y necesario durante el programa de enseñanza y aprendizaje, es por ello que se ejecuta en distantes fases

Cuadro 10: Fases del proceso de evaluación

Evaluación inicial	Evaluación de proceso	Evaluación integradora
Para conocer las necesidades, experiencias y expectativas de los/as participantes.	Para detectar logros, dificultades y desvíos; también sirve para reorientar el proceso de ser necesario. Es pertinente tener estrategias de seguimiento y retroalimentación durante el trayecto.	Para valorar los aprendizajes adquiridos y su posible ejecución en la resolución de problemas de las prácticas profesionales.

**Fuente:** Adaptado de la Guía para la elaboración de programas de capacitación de los trabajadores de salud. Ministerio de Salud - Observatorio Federal de Recursos Humanos en Salud, 2018.

Es conveniente involucrar al participante para que realice su proceso de **autoevaluación**, cualquiera sea el instrumento utilizado, este es el momento propicio para quienes estén en formación reflexionen sobre su proceso de aprendizaje y sus dificultades.

### 3. Evaluación de cursos con tutores

- La evaluación antes de la implementación del diseño instruccional permite estandarizar los procesos y garantizar que responda a los objetivos buscados.
- Se podrán incluir todas las actividades del curso: foros, entrega de tareas, cuestionarios estandarizados, entre otros (OPS, 2017-5-19).

### 4. Evaluación de cursos de autoaprendizaje

Las estrategias aplicadas en este tipo de cursos deben ser estandarizadas y previamente diseñadas, al ser gestionadas por el participante no ameritan un proceso activo de corrección por parte del tutor o tutores.

De acuerdo con la guía operativa del CVSP<sup>9</sup>, se sugiere elaborar un cuestionario por cada módulo. Estos cuestionarios deben tener la siguiente lógica:

- Las preguntas posean un poco de complejidad para que los participantes puedan conocer, comprender, aplicar, analizar, crear y evaluar.
- Programarlos para múltiples oportunidades y los participantes tengan varias opciones de realizarlos.
- Para aprobar los cuestionarios se requiere un 70% de respuestas positivas.
- Incluir explicaciones y ampliaciones para cada respuesta seleccionada por el/la participante.

---

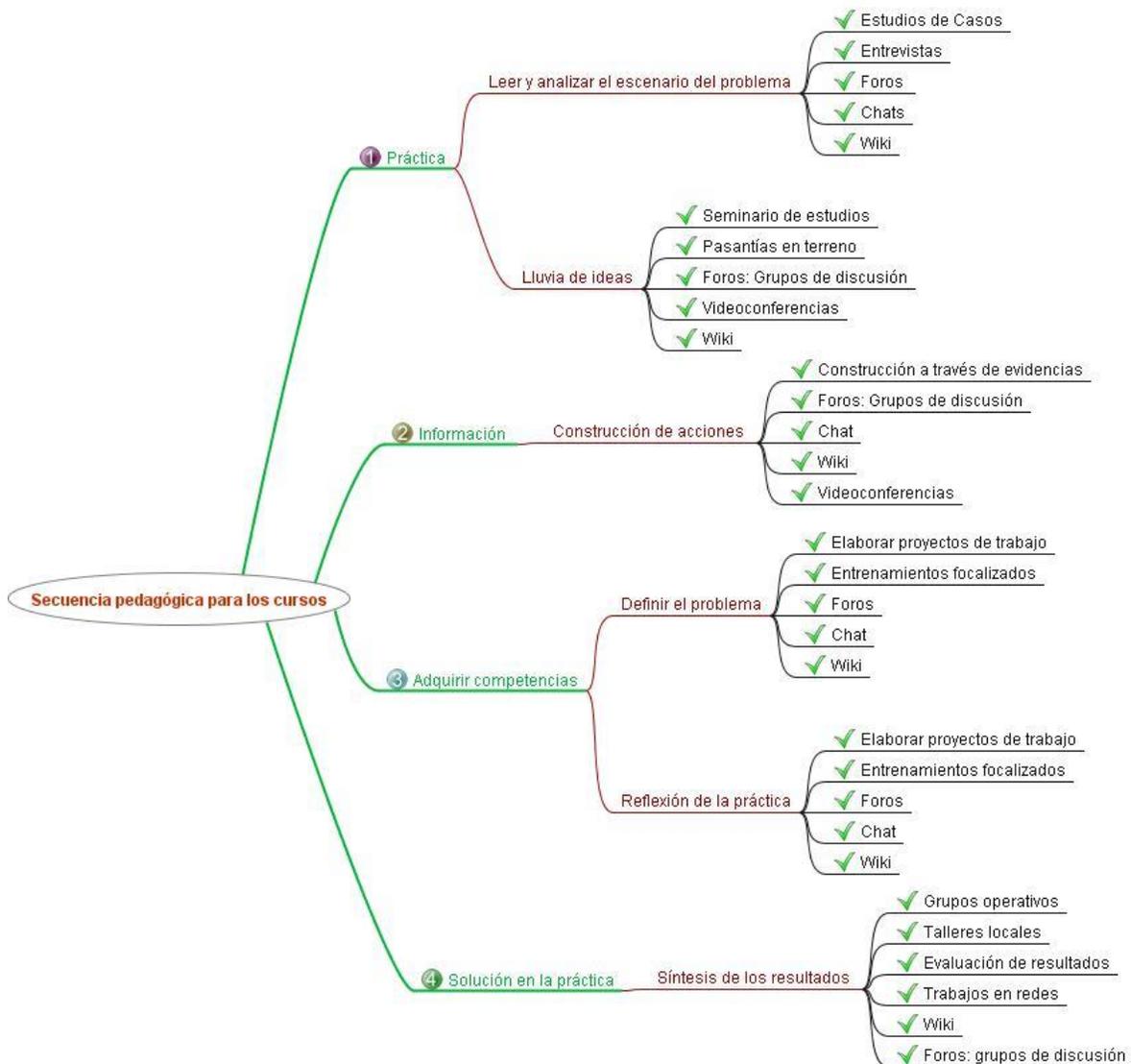
<sup>9</sup> Guía Operativa para el diseño y montaje de Cursos en el Campus Virtual de Salud Pública (CVSP) de la OPS 2017-5-19.

## 4. Estrategias de comunicación

El abordaje para identificar las necesidades y guiar el proceso durante la intervención educativa, a través de las tecnologías de información y comunicación y los gestores del aprendizaje en línea como moodle, disponen de recursos que facilitan realizar las secuencias en cada una de las fases de la propuesta basada en educación permanente en salud, se mencionan algunos:

En la figura 7 se presenta un esquema de comunicación del abordaje desde la visión del aprendizaje problémico.

Figura 7: Esquema de comunicación para el abordaje de la propuesta de intervención educativa desde la visión del aprendizaje problémico



**Fuente:** Elaboración propia a partir de Benítez, Cruces, De Haro & Sarrión (s.f.) y los principales aportes o ideas principales de la EPS<sup>10</sup>.

<sup>10</sup> Aportes de las ideas principales de EPS: Haddad Q. J., Clasen R. & Davini. M. (Ed.) (1994). *Educación permanente de personal de salud*. Serie desarrollo de recursos humanos en salud; 100. Washington, D.C.: OPS.; Haddad, J. (2002). *Evaluación*

Esta lógica pedagógica conlleva fases de abordaje en cada secuencia una propuesta de intervención basada en EPS, y de ellas acciones que en el aprendizaje son ejecutadas a través de los recursos que dispone el entorno virtual de aprendizaje. En el cuadro 11 se desarrolla en detalle las acciones pedagógicas y la aplicabilidad a través de los diferentes recursos y estrategias de educación a distancia disponibles en moodle.

Cuadro 11: Recursos de Moodle usados en las fases de EPS mediada por TICs

Secuencia de una propuesta educativa basada en EPS	Fases	Acciones	Recursos / estrategias de educación a distancia
<b>Práctica</b>	<b>Leer y analizar el escenario del problema</b>	<p>Evaluar todo aquello que conocen y desconocen sobre el tema de estudio planteado.</p> <p>El objetivo es identificar términos, aspectos relevantes, crear hipótesis y descubrir el objetivo del mismo.</p>	<p>Estudio de Casos</p> <p>Entrevistas</p> <p>Foros</p> <p>Chat</p> <p>Wiki</p>
	<b>Lluvia de ideas Aspectos conocidos como los desconocidos</b>	<p>Relación de lo que sabe y lo que no sabe del problema.</p> <p>Socialización con el equipo.</p> <p>Lluvia de ideas a medida que se conoce lo que escribió el resto de los participantes.</p> <p>Recordar conceptos o plantearse aprender otros conceptos que parecen necesarios para comprender el problema.</p> <p>Activan el saber previo.</p> <p>Contextualizar</p> <p>Co-pensar cooperativamente</p>	<p>Seminario de estudios</p> <p>Pasantías en terreno</p> <p>Grupos de Discusión</p> <p>Videoconferencias</p> <p>Foros</p> <p>Chat</p> <p>Wiki</p> <p>Glosario</p> <p>Material de la asignatura</p> <p>Mensajes instantáneos</p> <p>Correo interno</p>
<b>Información</b>	<b>Aspectos que pueden hacerse para resolver el problema</b>	<p>Mediante las discusiones e intercambios de ideas de la etapa anterior, se confeccionan el plan de trabajo (tareas, roles, fechas, etc.) a seguir para alcanzar la meta estipulada</p>	<p>Construcción a través de evidencias</p> <p>Grupos de discusión:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Foros</li> <li>• Chat</li> <li>• Wikis</li> </ul> <p>Videoconferencias</p>
<b>Desarrollar competencias</b>	<b>Definir el problema</b>	<p>Acciones para la consecución del (los) objetivo(s) propuestos en el problema.</p> <p>Reflexión de la práctica.</p> <p>Adquisición de competencias y capacidades específicas.</p>	<p>Elaboración de proyectos de trabajo</p> <p>Entrenamientos focalizados</p> <p>Foros</p> <p>Chat</p> <p>Citas</p> <p>Wikis</p>
	<b>Obtener información y mantener sesiones de trabajo</b>	<p>Recopilar, estudiar y aplicar la información necesaria para alcanzar la tarea asignada.</p> <p>Reflexión de la práctica.</p> <p>Adquisición de competencias y capacidades específicas.</p>	<p>Elaboración de proyectos de trabajo</p> <p>Foros</p> <p>Chat</p> <p>Citas</p> <p>Wikis</p>

de Proyectos y Procesos de Capacitación: Informe Final de dos talleres subregionales. Evaluación en procesos de educación permanente y capacitación en salud: Experiencias y lecciones. Serie PALTEX para ejecutores de programas de salud; 45. Washington, D.C.: OPS.; Rovere, M. (1993). *Planificación Estratégica de Recursos Humanos en Salud*. Serie Desarrollo de Recursos Humanos; 96. Washington D.C., OPS-OMS.; Roschke, M.A., (Ed.) (2006). *Evaluación en procesos de educación permanente y capacitación es salud*. Experiencias y lecciones. Washington D.C., OPS-OMS.

<p><b>Planificación de soluciones en la práctica</b></p>	<p><b>Síntesis de los resultados</b></p>	<p>Resultados obtenidos, permiten evaluarse el desarrollo de la actividad y los conocimientos adquiridos.</p> <p>Capacidad de solución de problemas.</p> <p>Trabajos en redes.</p> <p>Coordinar conductas con otros.</p>	<p>Grupos Operativos de Calidad Talleres de programación local Evaluación de procesos y resultados Wikis Talleres Cuestionarios Encuestas</p> <p>Todo esto, mediante herramientas sincrónicas y asincrónicas.</p>
----------------------------------------------------------	------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**Fuente:** Elaboración propia a partir de Benítez, Cruces, De Haro & Sarrión (s.f.) y los principales aportes o ideas principales de la EPS<sup>11</sup>

Cualquier curso en sus diferentes modalidades debe tener un mecanismo para realizar seguimiento y comunicación con los/as participantes (cuadro 12) con el fin de garantizar respuestas a las inquietudes.

Cuadro 12: Mecanismos de seguimiento y comunicación según la modalidad de los cursos

Cursos con tutorías	Cursos de autoaprendizaje
<ul style="list-style-type: none"> <li>• La comunicación debe ser constante del tutor con los participantes.</li> <li>• Se recomienda un tutor por un grupo máximo de 40 participantes.</li> </ul>	<p>Se debe establecer canales con los responsables docentes del curso antes de iniciar, para poder atender oportunamente las inquietudes de los participantes durante su proceso de autoaprendizaje, algunas a mencionar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Usar la mensajería interna del entorno virtual de aprendizaje (correos electrónicos)</li> <li>• Redes sociales</li> <li>• Foro asincrónico</li> <li>• Seminarios o videoconferencias previamente establecidas</li> <li>• Blog del curso</li> </ul>

**Fuente:** Adaptado a partir de la Guía operativa para el diseño y montaje de cursos en el Campus Virtual de Salud Pública OPS, 2017-5-19.

<sup>11</sup> Aportes de las ideas principales de EPS: Haddad Q. J., Clasen R. & Davini. M. (Ed.) (1994). *Educación permanente de personal de salud*. Serie desarrollo de recursos humanos en salud; 100. Washington, D.C.: OPS.; Haddad, J. (2002). *Evaluación de Proyectos y Procesos de Capacitación: Informe Final de dos talleres subregionales*. Evaluación en procesos de educación permanente y capacitación en salud: Experiencias y lecciones. Serie PALTEX para ejecutores de programas de salud; 45. Washington, D.C.: OPS.; Rovere, M. (1993). *Planificación Estratégica de Recursos Humanos en Salud*. Serie Desarrollo de Recursos Humanos; 96. Washington D.C., OPS-OMS.; Roschke, M.A., (Ed.) (2006). *Evaluación en procesos de educación permanente y capacitación es salud*. Experiencias y lecciones. Washington D.C., OPS-OMS.

## 5. Estrategias de evaluación y seguimiento de un propuesta de intervención educativa basado en el Componente de Educación Permanente en Salud de la Política y Plan Andino de Recursos Humanos para la Salud

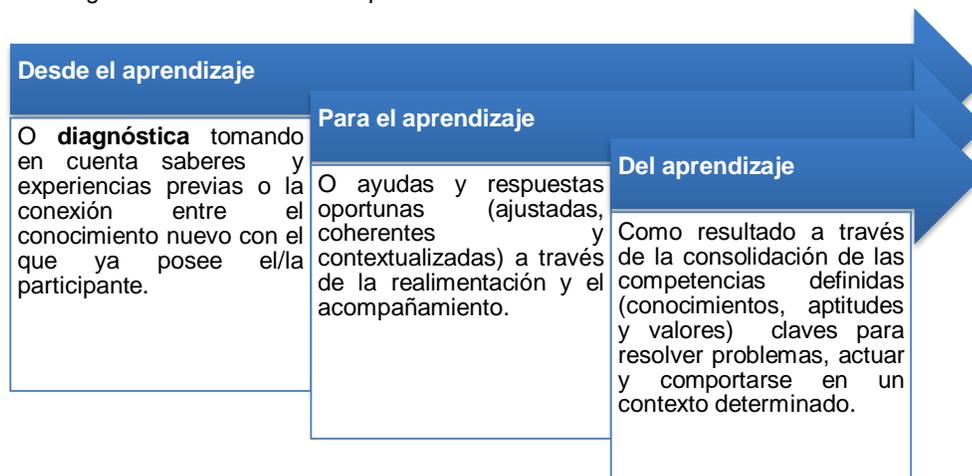
Cada persona se concibe como un agente activo de su propio conocimiento, es por ello que construye significados y representa la realidad de acuerdo a sus experiencias vividas y conocimientos adquiridos.

La OPS realizó diversas evaluaciones<sup>12</sup> a proyectos de EPS, por ser este ítems uno de los aspectos más desatendidos en los proyectos de formación con EPS durante la última década. Se desarrollaron diversos componentes de evaluación, inclusión de procedimientos y estrategias de las cuales cada una de esas experiencias y lecciones tienen sus particularidades (Roschke, 2006).

En ese sentido, Roschke (2006) sostiene que la evaluación es una acción claramente delimitada y se enmarca en contextos sociales e institucionales específicos. En consecuencia, la información que surja debe ser ágil, particular y oportuna para la toma de decisiones.

La evaluación de las competencias, valores, actitudes y aptitudes adquiridas por los participantes que han seguido un proceso de aprendizaje con TICs, debe ser sistemática, continua, integral y debe contemplar los tres tipos de evaluación:

Figura 8: Evaluación de competencias en los recursos humanos en salud



Fuente: Adaptado a partir de Davini & Listovsky, s.f.

Es pertinente contemplar mecanismos para fomentar la autoevaluación, coevaluación (entre pares) e integral (gestión del proceso) (Davini & Listovsky, s.f.).

Algunas estrategias y procedimientos didácticos planteados para este entorno virtual de aprendizaje toman como referencia el Manual de Estrategias Didácticas<sup>13</sup> de la Comisión Iberoamericana de la Calidad Educativa, la Evaluación en procesos de Educación

<sup>12</sup> Evaluación en procesos de educación permanente y capacitación en salud. Experiencias y lecciones dentro del marco general del programa ampliado de libros de texto y materiales de instrucción, la serie PALTEX para ejecutores de programas de salud.

<sup>13</sup> Manual de Estrategias Didácticas disponible en <http://comisioniberoamericana.org/gallery/manual-estrategias-didacticas.pdf>

Permanente y Capacitación en Salud<sup>14</sup> y la Guía para la elaboración de programas de capacitación de los trabajadores de salud<sup>15</sup>, a saber:

#### a. Análisis cartográfico

Permite ubicar a las personas en el tiempo y el espacio, facilitando la creación de redes y la identificación de recursos humanos, físicos y de otra naturaleza.

El Sistema de información geográfica como herramienta metodológica facilita entender mejor los fenómenos que suceden sobre el territorio o que tienen una incidencia sobre este, mediante el uso de la internet como fuente de información cartográfica (mapas estáticos, dinámicos y geo referenciados) y de tecnología digital para el tratamiento y reproducción de dichas fuentes y los diferentes software para elaborar mapas y organizar información geográfica (procesadores de texto, hojas de cálculo y bases de datos). La obtención de respuestas es de este modo, fácil y rápida (Luque, 2011).

Algunos aportes de esta estrategia:

1. Contribuye a un aprendizaje simultáneo entre los/as participantes y los facilitadores/as.
2. Crea un pensamiento crítico, por la ejercitación de las habilidades de análisis, síntesis y evaluación.
3. Desarrolla la capacidad espacial, puesto que hace falta transformar la realidad en imágenes, mentales o visuales o viceversa, y a diferentes escalas.
4. Integra información procedente de diferentes fuentes y múltiples formatos. Entiende la naturaleza y calidad de los datos.

#### b. Análisis

Al analizar hay que tomar en cuenta que el texto (del tipo que sea), es una unidad de significado para la comunicación, donde la forma (estructura, por ejemplo: inicio, desarrollo, desenlace) y fondo (contenido) están relacionados, son congruentes y se corresponden entre sí para dar sentido al discurso. Así el análisis debe realizarse considerando ambos aspectos.

Cabe precisar que por forma se entienden aquellos elementos propios de la estructura, misma que varía de un tipo de texto a otro. En este rubro se incluyen:

1. Presentación de la información.
2. Organización.
3. Partes del texto.
4. Identificar función de cada párrafo.
5. Tipo de lenguaje.
6. Redacción.
7. Gramática: donde vale la pena realizar un análisis sintáctico, es decir, de la lógica y propiedad en la construcción de oraciones, unidad mínima del texto.
8. Ortografía.
9. Mecanismos de Coherencia.

Por su parte, el fondo se relaciona con: el propósito o intención comunicativa; en otras palabras, ¿qué quiere comunicar el autor/a?, que está relacionado con los usos y funciones del texto: qué se dice y cómo.

<sup>14</sup> Davini (Citada por Roschke, 2006) sugiere variadas estrategias y procedimientos de evaluación recogidas de las Experiencias y lecciones de la Evaluación en Procesos de Educación Permanente y Capacitación en Salud como por ejemplo el análisis cartográfico y el censo participativo para consultar a los miembros del grupo, identificando las distintas posiciones dentro de la organización.

<sup>15</sup> Guía elaborada en el 2018 por el Observatorio Federal de recursos Humanos en Salud y el Ministerio de Salud de la Nación Argentina.

Modos discursivos.  
Estructuras textuales.

### c. Apreciaciones rápidas

Son observaciones en el terreno, precisas y rápidas que utilizan técnicas de observación, sondeo y de opiniones.

### d. Aprendizaje basado en problemas

Antes de iniciar el trabajo en equipo, el diseño por parte del tutor/docente recae en el planteamiento del problema y la elección. No hay que perder de vista que el/la participante se sentirá más involucrado en la medida en que identifique en el problema un reto; algunas de las características del problema para lograrlo son las siguientes:

- a. El problema debe tener relación con el curso, con problemas o situaciones de la vida diaria.
- b. Los problemas deben llevar al participante a tomar decisiones o hacer juicios basados en hechos, información lógica y fundamentada.
- c. La longitud y complejidad del problema debe ser administrada por el/la tutor/a.
- d. Las preguntas de inicio, deben tener algunas de las siguientes características:
  - Los problemas deben conectar el conocimiento anterior a nuevos conceptos y relacionar nuevos conocimientos a conceptos de otros cursos o disciplinas.
  - Deben estar diseñados para motivar la búsqueda independiente de información.

La actividad se inicia presentando por escrito un problema real o verosímil a un grupo, que se resolverá en varias sesiones con el apoyo de un tutor/a siguiendo las siguientes fases:

Cuadro 13: Fases del abordaje del aprendizaje basado en problemas

<b>Análisis</b>	Los participantes analizan el problema, activan su saber previo y lo comparten dentro del grupo. Deben definir qué conocimiento necesitan para resolver el problema, preparar un plan de acción y repartirse el trabajo.
<b>Investigación</b>	Los participantes investigan y obtienen información de fuentes diversas, estudian, comparten, discuten y construyen conocimiento.
<b>Resolución</b>	Con la información obtenida analizan nuevamente el problema, lo resuelven y preparan un documento o presentación oral, que servirá para transmitir su solución.
<b>Evaluación</b>	Los miembros de cada grupo comunican la solución al tutor/a y al resto de la clase. En esta fase también se evalúa a los participantes, al tutor/a y al problema.

Fuente: Adaptación a partir de Prieto, Díaz, Hernández y Lacasa, 2008.

Esta estrategia busca:

- El desarrollo integral en los/as participantes y conjugar la adquisición de conocimientos propios de la especialidad de estudio, además de habilidades, actitudes y valores.
- Mayor motivación y aprendizaje significativo al interactuar con la realidad y observar los resultados de dicha interacción.
- Desarrollo de habilidades de pensamiento (crítico y creativo) y habilidades para el aprendizaje (observación, generación de estrategias, definición de problemas, análisis, construcción de hipótesis y evaluación).
- Mayor retención y generalización de lo aprendido.
- Mejora de habilidades interpersonales y de trabajo en equipo, además de la autodirección.

#### e. Censo Participativo

Estrategia de diagnóstico para el reconocimiento participativo de recursos, expectativas y actores.

#### f. Cuestionario

Puede ser amplio o cerrado, individual o grupal, actual o prospectivo.

Esta estrategia permite a los participantes darse cuenta de su nivel de conocimientos y experiencia.

#### g. Estudios de Casos

Se pretende con esta estrategia que el/la participante ante la descripción de una situación o fenómeno (casos hipotéticos o simulados), antecedentes e implicaciones, aplique el método cualitativo y diversas fuentes de análisis para inferir o explicar porque el objeto de estudio es como es, como era, su comportamiento futuro y a partir de allí planear mejoras, consensuar métodos y posibles formas de abordaje, para dar respuesta a una necesidad o situación detectada.

Se le considera una estrategia de investigación puesto que el/la participante debe poner en práctica la lógica, los datos y el análisis al momento de fundamentar sus opciones.

De acuerdo con su propósito pueden ser:

- **Caso problema:** su propósito es desarrollar capacidades relacionadas con la solución de problemas o toma de decisiones.
- **Caso evaluación:** su propósito es desarrollar capacidades relacionadas con la evaluación de las situaciones.
- **Caso ilustración:** su finalidad es mostrar determinadas situaciones en forma individual o comparativa (modelo).

Debe tenerse en cuenta los siguientes aspectos:

- El estudio de casos responderá a objetivos de aprendizajes orientados a fortalecer o desarrollar habilidades, destrezas, aptitudes y actitudes.
- Identificación de las personas o ámbitos de incumbencia que intervienen en la situación objeto de estudio.
- Posibilidad de diagramar, sustentar y justificar la toma de decisiones, efectos y consecuencias de las acciones.

#### h. Estudios Longitudinales

Permite establecer comparaciones a partir de la información obtenida en el seguimiento de la actividad de distintos grupos, con o sin control, a lo largo del tiempo.

#### i. Foro

Tiene como propósito intercambiar información o debatir un tema específico. A través del foro, tutor/a y participantes registran por escrito sus apreciaciones. El tutor/a actúa como moderador y tiene la función de facilitar bibliografía pertinente, exponer situaciones explicativas, estimular el desarrollo de la escritura y la capacidad argumentativa de los participantes, entre otras.

#### j. Glosarios Colaborativos

Para la construcción de un glosario colaborativo se utilizan varias estrategias tanto centradas en el trabajo individual como recuperación de información, técnicas centradas en el pensamiento crítico y la creatividad, en el trabajo colaborativo y valoración de ideas.

Los participantes van construyendo a medida que encuentran términos desconocidos. Propicia la coevaluación y comprobación de conocimientos.

Esta estrategia busca:

Fomentar el pensamiento crítico, el trabajo colaborativo y la valoración de ideas.

#### k. Informe Pautado

Permite plantear interrogantes claves, tales como ¿dónde estamos?, ¿en qué período?, ¿en qué grado de avance?, ¿cómo llegamos hasta aquí?

#### l. Mapas Conceptuales

A partir de un concepto principal se derivan ramas que indican las relaciones entre los conceptos.

Los mapas conceptuales ayudan a:

- Identificar conceptos o ideas clave de un texto y establecer relaciones entre ellos.
- Interpretar, comprender e inferir la lectura realizada.
- Promover un pensamiento lógico.
- Establecer relaciones de subordinación e interrelación.
- Insertar nuevos conocimientos en la propia estructura del pensamiento.
- Indagar conocimientos previos.
- Aclarar concepciones erróneas.
- Identificar el grado de comprensión entorno a un tema.
- Organizar el pensamiento.
- Llevar a cabo un estudio eficaz.
- Visualizar la estructura y organización del pensamiento.
- Evaluar el aprendizaje significativo.

#### m. Observación en el Trabajo

Puede realizarse durante toda la labor y permite examinar las características del proceso de trabajo y del desempeño.

Esta estrategia requiere que los/as participantes indaguen, desde una perspectiva descriptiva, objetos, procesos, fenómenos o comportamientos en el entorno laboral. Dicha indagación, se realiza en concordancia con el planteamiento de interrogantes realizadas por el/la tutor (UDLA, 2015).

EL propósito de esta estrategia es que los/as participantes construyan supuestos preliminares, busquen información, establezcan comparaciones, identifiquen cambios. Además, favorece las habilidades de análisis e inferencia y el desarrollo del lenguaje como organizador del pensamiento (UDLA, 2015).

#### n. Recuperación de información

Construcción de su propio conocimiento a través de búsqueda y recuperación de información en internet, el análisis y valoración de las fuentes (confiabilidad, y pertinencia). El Tutor/a actúa como guía indicando instrucciones precisas.

#### o. Relatoría

Consiste en la elección de una línea temática que se aborda desde un enfoque epistemológico para desarrollar una sesión; generalmente, la técnica es empleada en el desarrollo de mesas de trabajo, ponencias, seminarios o paneles.

Las relatorías pueden realizarse a partir de varias alternativas, se puede elegir una, la que se desee, según los intereses, inquietudes y las características del texto leído. Y estas formas son:

1. Sobre la temática del texto, basándose en los siguientes parámetros:
  - ¿Según su criterio, cuál es la/s propuesta(s) por el autor o autores?
  - Presenta de manera explícita y puntual, cuál es la postura y/o compromiso asumido por el autor/es frente al tema, analizar tal postura y justificar sus apreciaciones.
2. Se respetará el ritmo de aprendizaje de los/as participantes y se ofrecerán los niveles de ayuda que cada uno requiera.
3. Se tendrá en cuenta el desarrollo de las potencialidades de los/as participantes a partir de un diagnóstico sistemático, lo cual exige que éste se realice en cada área de trabajo y se pauten entregas entre los/as tutores de cada una de ellas.

#### p. Subgrupos colaborativos

Las estrategias de trabajo colaborativo implican discusión para la construcción de conocimiento entre los/as participantes y observar el avance de los mismos; este ejemplo consiste en dividir el grupo en subgrupos de 4 ó 5 personas y se les propone un tema que debe ser analizado desde diferentes perspectivas. Los subgrupos deberán exponer en un foro sus conclusiones o resultados al grupo y, según la guía de moderación que establezca el/la facilitador/a, pueden entrar en un debate (Delgado y Solano, 2009).

La herramienta de la plataforma a utilizar será el foro.

#### q. Taller

Discusión grupal, de confrontación de informaciones o de análisis en el curso de los procesos decisorios. Los/as participantes aplican su marco de conocimiento, habilidades, destrezas y actitudes en experiencias prácticas del aprendizaje. El tutor/docente formulará actividades que propicien la resolución de problemas y las evidencias mostrarán el desempeño de los/as participantes (UDLA, 2015).

Esta estrategia pedagógica permite que se integre la teoría y la práctica, lo que facilita la construcción y el aprendizaje haciendo junto con otros.

#### r. Trabajo individual con materiales interactivos

A partir de tutoriales, ejercicios y actividades prácticas el/la participante ejercita el pensamiento crítico o su creatividad mediante el análisis, ejercicio, solución de problemas o experimentación. Se recomienda evaluar previamente el material entregado a fin de que responda a los criterios establecidos en cuanto a su contenido y los objetivos de aprendizaje e incorporar una guía para su utilización, donde se indique las secuencias, ejercicios y acciones que debe realizar el/la participante.

Es necesario resaltar que los instrumentos y técnicas de evaluación mencionadas son con la finalidad de destacar las posibilidades que ofrece la elaboración de propuestas creativas, eficaces y oportunas; así como fortalecer y perfeccionar los programas y proyectos de educación en servicio, antes durante y después de su desarrollo.

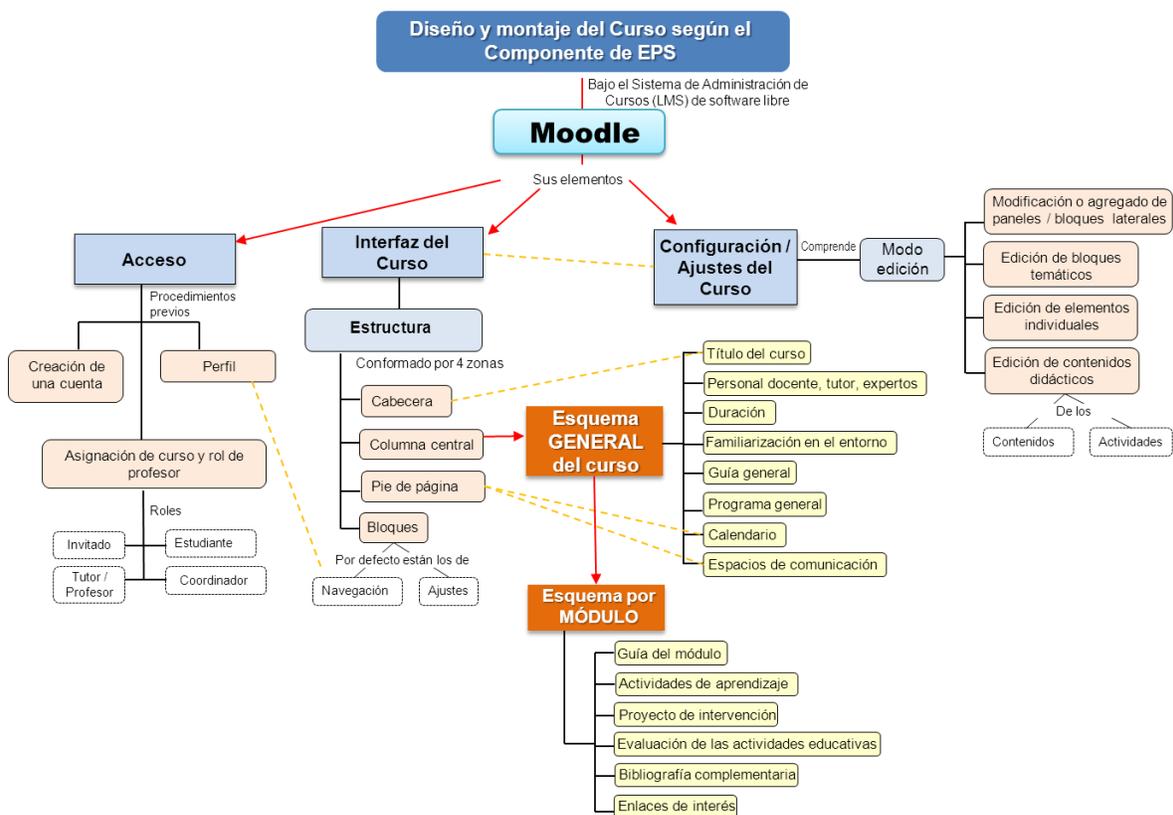
La revisión de los paradigmas, de las estrategias en sus dimensiones política y técnica y el análisis de la estructuración del diseño, contribuyen al desarrollo de buenas evaluaciones de prácticas reflexivas y a consolidar un bagaje significativo de experiencias, fortaleciendo el desarrollo de los programas y proyectos educativos del recurso humano para la salud en distintos contextos (Roschke, 2006).

## 6. Esquema general de un curso de un curso basado en el Componente de Educación Permanente en Salud de la Política y Plan Andino de Recursos Humanos para la Salud

Culminada la etapa de elaboración de la propuesta educativa basada en el componente de EPS, corresponde a la implementación y ejecución en el entorno virtual de aprendizaje localizado en la plataforma moodle (figura 9). Corresponde a los actores involucrados hacer uso de los elementos de moodle según el programa del curso, las estrategias didácticas de enseñanza y aprendizaje previamente elaborados y coherentes con los lineamientos y orientaciones pedagógicos y tecnológicos del componente.

Cada curso debe presentar de forma general una estructura que oriente el proceso de aprendizaje a los/as participantes. Esa secuencia orientadora debe ocurrir en cada módulo.

Figura 9: Diseño y montaje de la propuesta educativa basada en el componente de EPS en el entorno virtual de aprendizaje



Fuente: Elaboración propia a partir del funcionamiento del LMS Moodle.

A continuación, se presenta el esquema general sugerido (cuadro 14) que describe la estructura general de contenidos, tutores, metodologías, duración y reglas de participación y un esquema sugerido para la presentación de cada módulo propuesto en una actividad de enseñanza y aprendizaje bajo enfoque del componente de educación permanente.

Cuadro 14: Sugerencia de un esquema general para los cursos bajo enfoque EPS

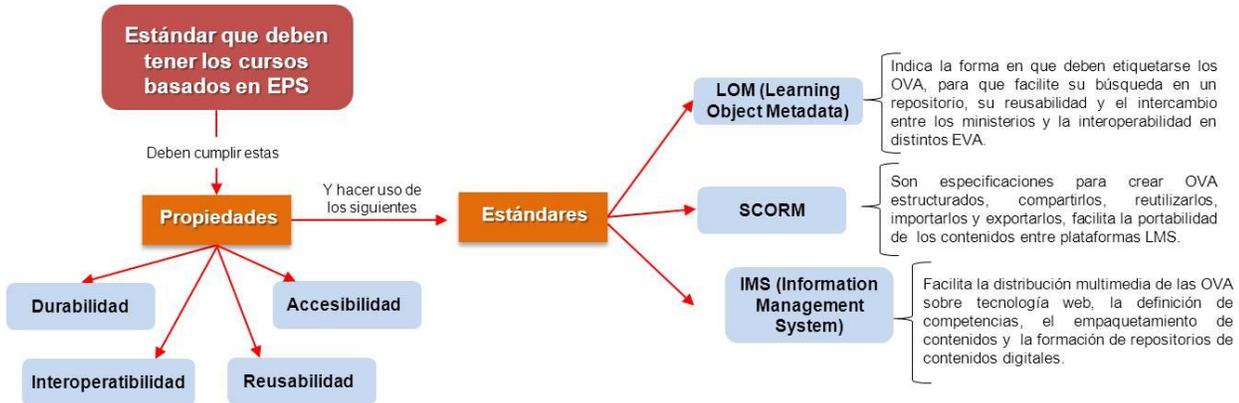
Esquema general del curso	Esquema por módulo
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Título del curso o módulo</b></li> <li>2. <b>Banner</b></li> <li>3. <b>Personal docente, tutor, expertos</b></li> <li>4. <b>Duración</b></li> <li>5. <b>Familiarización con el entorno</b></li> <li>6. <b>Guía general de aprendizaje</b> (bienvenida y resumen de la organización del curso)</li> <li>7. <b>Programa general</b> Título, propósito, fundamentación, competencias generales, objetivos generales, tipo de curso (modalidad), estructura del curso, unidades didácticas por módulo, criterios de evaluación, glosario, reglas de convivencia en el espacio virtual: para tutores/as y participantes</li> <li>8. <b>Calendario:</b> inicio y terminación del curso y de cada uno de los módulos y de cada una de las actividades.</li> <li>9. <b>Espacios de comunicación:</b> anuncios de la coordinación, sala de tutores/as, sala de alumnos con tutores</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Guía de aprendizaje del módulo:</b> título del módulo, imagen (opcional), objetivos específicos, contenidos del módulo, estructura general de las actividades.</li> <li>2. <b>Actividades de aprendizaje:</b> proporcionan a los/as participantes las oportunidades para que puedan conseguir los objetivos de aprendizaje y desarrollar las competencias definidas, tales como:             <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Actividades de interacción:</b> selección de un tema de debate en foro e identificación de otros espacios de interacción como los espacios áulicos de alumnos y tutores, los chats, las salas de encuentro sincrónico, audiovisuales.</li> <li>• <b>Lecturas obligatorias y complementarias:</b> textos preparados para el módulo, artículos publicados y seleccionados especialmente para la temática a estudiar.</li> <li>• Análisis de casos, resolución de problemas, ejercicios, simulaciones.</li> </ul> </li> <li>5. <b>Proyecto de intervención:</b> definición de un trabajo de intervención</li> <li>6. <b>Evaluación de las actividades educativas:</b> Enunciar los criterios y pautas de evaluación de todos los componentes del curso.</li> <li>7. <b>Bibliografía complementaria:</b> bibliografía de referencia que pueda ser útil a los/as participantes tanto para el proceso educativo como para su vida profesional futura.</li> <li>8. <b>Otros:</b> enlaces de interés de páginas web.</li> </ol>

Fuente: Adaptado a partir del diseño e implementación de propuesta educativas del CVSP, OPS, 2013.

## Estándar que deben tener los cursos

Para garantizar la producción de cursos basados en el componente de EPS deben aplicar en todos sus componentes algunos estándares con las siguientes propiedades:

Figura 10: Estándar sugeridos para los cursos del Componente de EPS



Fuente: Adaptado a partir de Puello y Baragan, 2008.

## Referencias Bibliográficas

---

- Benítez, Cruces, De Haro y Sarrión (s.f.). *Aprendizaje basado en problemas a través de las TIC*. Universidad de Málaga
- Creative Commons (s.f.). *Sobre las licencias*. Recuperada de <https://creativecommons.org/licenses/?lang=es>
- Comisión Iberoamericana de la Calidad Educativa. (s.f.). Manual de estrategias didácticas. [s.p.i.]. Recuperado de <http://comisioniberoamericana.org/gallery/manual-estrategiasdidacticas.pdf>
- Davini C. & Duré I. (s.f.). *Guía para la elaboración de programas de capacitación de los trabajadores de salud*. Ministerio de Salud - Observatorio Federal de Recursos Humanos en Salud. Recuperado de [http://www.msal.gov.ar/observatorio/images/stories/documentos\\_institucional/materiales-didacticos/Guia\\_para\\_la\\_elaboracion\\_de\\_Programas\\_de\\_Capacitacion\\_de\\_los\\_trabajadores\\_en\\_salud.pdf](http://www.msal.gov.ar/observatorio/images/stories/documentos_institucional/materiales-didacticos/Guia_para_la_elaboracion_de_Programas_de_Capacitacion_de_los_trabajadores_en_salud.pdf)
- Davini C. & Listovsky G. (s.f.). *El tutor y la evaluación en los entornos virtuales de aprendizaje*. Enfoques, fases, estrategias y recursos. Campus Virtual de Salud Pública. Curso de Formación de Tutores en Ambientes Virtuales de Aprendizaje. Recuperado de [https://cursospaises.campusvirtualsp.org/pluginfile.php/9430/mod\\_folder/content/0/Lecturas\\_basicas/Davini\\_Listovsky\\_Evaluacion\\_de\\_los\\_aprendizajes-\\_Basica.pdf?forcedownload=1](https://cursospaises.campusvirtualsp.org/pluginfile.php/9430/mod_folder/content/0/Lecturas_basicas/Davini_Listovsky_Evaluacion_de_los_aprendizajes-_Basica.pdf?forcedownload=1)
- Delgado, M. y Solano A. (2009). Estrategias Didácticas Creativas en Entornos Virtuales para el Aprendizaje. *Revista Electrónica Actualidades Investigativas en Educación* 9(2) pp. 1-21
- Duperet, E.; Pérez, D.; Cedeño, M.; Ramírez, A. & Montoya, L. (2015). Importancia de los repositorios para preservar y recuperar la información. *MEDISAN*, 19(10), 1283-1290. Recuperado de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1029-30192015001000014&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1029-30192015001000014&lng=es&tlng=es).
- Estrada, M. (2017, Noviembre). *Lineamientos y directrices para la implantación del Sistema de Educación a Distancia en la Universidad de las Ciencias de la Salud "Hugo Chávez Frías"*. Caracas: UCS. [Material
- Llorente Cejudo, M. del C. (2006) La tutoría virtual: Técnicas, herramientas y estrategias. Conferencia presentada en Eduweb. Sevilla, España. [inédito].
- Luque R. (2011). *El uso de la cartografía y la imagen digital como recurso didáctico en la enseñanza secundaria*. Algunas precisiones en torno a google earth. Boletín de la Asociación de geógrafos Españoles: 55-2011. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3606841&orden=312869&info=link>
- Observatorio Federal de Recursos Humanos en Salud (2018). *La gestión de los Procesos de Capacitación. Orientaciones técnicas y operativas*. Cursos Presenciales y Virtuales. Recuperado de [http://www.msal.gov.ar/observatorio/images/stories/documentos\\_institucional/materiales-didacticos/20180617-guia-gestion-procesos-capacitacion.pdf](http://www.msal.gov.ar/observatorio/images/stories/documentos_institucional/materiales-didacticos/20180617-guia-gestion-procesos-capacitacion.pdf)
- Oriana Robles Muñoz (s.f.). *Las seis Licencias Creative Commons*. Recuperado de <https://ffyh.unc.edu.ar/materiales-educativos-abiertos/slider/recursos-para-elaborar-material-educativo-abierto/las-licencias-creative-commons/condiciones-de-las-licencias-cc/las-seis-licencias-creative-commons/>
- Organización Panamericana de la Salud/Organización Mundial (2017-5-19). *Guía Operativa para el diseño y montaje de cursos en el Campus Virtual de Salud Pública*. Washington DC: OPS.
- Organización Panamericana de la Salud/Organización Mundial de la Salud (2013). *Enfoque Educativo del Campus Virtual de Salud Pública. Aspectos Conceptuales*. Washington DC: OPS. Disponible en [https://www.campusvirtualsp.org/sites/default/files/download/modelos/Enfoque\\_Educativo\\_CVSP13.pdf](https://www.campusvirtualsp.org/sites/default/files/download/modelos/Enfoque_Educativo_CVSP13.pdf).
- Organización Panamericana de la Salud/Organización Mundial de la Salud (2013). *Diseño e implementación de propuestas educativas. Aspectos Operativos*. Washington DC: OPS. Disponible en [https://www.campusvirtualsp.org/sites/default/files/download/modelos/Enfoque\\_Educativo\\_CVSP13.pdf](https://www.campusvirtualsp.org/sites/default/files/download/modelos/Enfoque_Educativo_CVSP13.pdf).

- 
- Puello, J. y Barragán, R. (2008). *Un modelo para el diseño de cursos virtuales de aprendizaje por competencias y basados en estándares de calidad*. Recuperado de <http://www.bdigital.unal.edu.co/17052/2/12624-32993-2-PB.pdf>
- Prieto, A., Díaz, D., Hernández, M. y Lacasa, E. (2008). *Variantes metodológicas del ABP*. En García, J. El aprendizaje basado en problemas en la enseñanza universitaria. España: Universidad de Murcia.
- Roschke, M.A., (Ed.) (2006). *Evaluación en procesos de educación permanente y capacitación es salud*. Experiencias y lecciones. Washington D.C., OPS-OMS.
- UDLA – Universidad de las Américas (2015). *Guía de métodos y estrategias de enseñanza y aprendizaje*. Serie Guía para la aprobación curricular del modelo educativo. Recuperado de <https://www.udla.cl/portales/tp9e00af339c16/uploadImg/File/guias/4%20Gui%CC%81a%20me%CC%81to%20y%20estrategias%20UDLA%20ISBN%20978-956-8695-06-4-2016-APA.pdf>.
- Vales García, Javier, Ramos Estrada, Dora, & Olivares Carmona, Karen Michelle. (2009). La función del tutor en ambientes presenciales y no presenciales. *Revista Mexicana de Orientación Educativa*, 6(16), 16-19. Recuperado em 22 de feveiro de 2019, de [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1665-75272009000100004&lng=pt&lng=es](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-75272009000100004&lng=pt&lng=es).