PROPUESTA DE FORMACIÓN SISTÉMICA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL SECTOR SALUD, COMO UNA ESTRATEGIA DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL EN UN AMBIENTE ELEARNING, PARA PROGRAMAS DE ESPECIALIZACIÓN EN SALUD

AUTORA
PATRICIA VARGAS QUIROGA

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE BUCARAMANGA

MAESTRIA E-LEARNING
GRUPO DE INVESTIGACIÓN EN PENSAMIENTO SISTÉMICO
BOGOTA
2016

PROPUESTA DE FORMACIÓN SISTÉMICA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL SECTOR SALUD, COMO UNA ESTRATEGIA DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL EN UN AMBIENTE ELEARNING, PARA PROGRAMAS DE ESPECIALIZACIÓN EN SALUD

AUTORA
PATRICIA VARGAS QUIROGA

TRABAJO DE GRADO
MAESTRIA E-LEARNING

Directora de tesis
MSc. GERLY CAROLINA ARIZA ZABALA
Coordinadora de Gestión de Conocimiento
Dirección General de Investigaciones
Grupo Pensamiento Sistémico

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE BUCARAMANGA
MAESTRIA E-LEARNING
Seminario de Investigación II
BOGOTA
2016

Contenido

GLOSARIO 9
RESUMEN 10
1. INTRODUCCIÓN 13
2. OBJETIVOS 15
2.1 OBJETIVO GENERAL 15
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS 15
3. ESTADO DEL ARTE 16
4. DESCRIPCION DE LA EXPERIENCIA 19
5. RESULTADOS ALCANZADOS 23
..... 23
5.1 EL DISEÑO DE LA PROPUESTA EDUCATIVA 24
5.1.1 Datos de identificación 24
5.1.2 Evaluación Curricular 25
5.1.3 Análisis de las necesidades educativas 35
5.1.4 Identificación de las fortalezas 38
5.1.5 Diagnostico del Currículum 44
5.1.6 Metodología para el aprovechamiento de las TIC 46
5.1.7 Planificación del aprendizaje 47
5.1.8 Estructuración de actividades Moodle 48
5.1.9 Seguimiento y valoración del curso 49
5.1.10 Rol de los participantes 50
5.1.11 Planificación del aprendizaje 51
6. IMPLEMENTACIÓN 52
7. EVALUACIÓN 53
Encuesta: 54
Los resultados: 59
CONCLUSIONES 60
LISTA DE TABLAS 63
Tabla 1. Cuadro. Población afiliada al SGSSS según régimen, año 2005 63
LISTA DE GRAFICOS 64
Gráfico 1. Evolución de afiliados en el Régimen Contributivo 2001-2005 64

Gráfica 2. Gráfico de las Tendencia de la densidad salarial anual 65
Grafico 3. Flujo de recursos en el sistema general de seguridad social 66
LISTA DE FIGURAS 67
Figura 1. En cuanto al perfil de los egresados de la fundación universitaria Juan N. Corpas se propone para el especialista de GTH, las siguientes competencias. 67
LISTA DE ANEXOS 68
Anexo A. Encuestas diligenciadas para el pilotaje del módulo en Moodle 68
Evaluadores PILOTAJE.pdf 87
Anexo B. Contenidos de Moodle 88
Contenidos M.Outsorcing Moodle v-b.pdf 104
Anexo C. Carta de la Universidad autorizando gestionar ingreso de este módulo a la herramienta Moodle de la universidad Juan N. Corpas 105
Carta firmada en PDF 105
BIBLIOGRAFÍA 106

LISTA DE TABLAS

Tabla 1.
Cuadro. Población afiliada al SGSSS según régimen, año 2005

LISTA DE GRÁFICAS

Gráfica 1. Gráfico. Evolución de afiliados en el Régimen Contributivo 2001-2005

Gráfica 2. Gráfico de las Tendencia de la densidad salarial anual

Gráfica 3.
Flujo de recursos en el sistema general de seguridad social en salud

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. En cuanto al perfil de los egresados de la fundación universitaria Juan N. Corpas se propone para el especialista de GTH, las siguientes competencias.

LISTA DE ANEXOS

Anexo A. Encuestas diligenciadas para el pilotaje del módulo en Moodle

Anexo B. Contenidos de Moodle

Anexo C. Carta de la Universidad autorizando gestionar ingreso de este módulo a la herramienta Moodle de la universidad Juan N. Corpas

GLOSARIO

SGSS: Sistema general de seguridad social.

TH: Talento Humano

RESUMEN

Esta investigación ha sido diseñada buscando identificar factores que afectan la gestión del talento humano del sector salud, ofreciendo posibles soluciones que impacten la gestión.

Partiendo de la literatura sobre las reformas en salud la ley 100 (1993 Normatividad) ,se reflejan frustraciones por lo que se planteó en ese momento y hoy ,como regla de juego para el sector favorecieron a los intereses particulares y las EPS, Hospitales y no a la gente (pacientes) ,se formaliza lo laboral producto de estos cambios ;lo que despertó conflictos entre sindicatos , médicos y la formación de médicos que enfrentaron a las instituciones prestadoras de servicio y a las universidades.

El reto para las universidades actualmente ha estado en lograr aumentar la calidad del servicio, las oportunidades en la atención, la sostenibilidad y la equidad como logros y desafíos del sector, dando entonces origen a cambios derivados de los contextos socioeconómicos, sociales, perfil profesional ,mercado laboral y de las organizaciones de servicios y prácticas de salud.

Considerando el impacto que hay sobre la gestión de los servicios, la aplicación de los avances tecnológicos, los modos de contratación del trabajo, los nuevos escenarios de práctica y las formas previsibles del modelo de atención, es por ello que se requirió pensar en la necesidad de cambios profundos en la formación de los profesionales de la salud , los contenidos y estructuras curriculares como en las estrategias pedagógicas del sistema de educación superior, para poder atender a estas demandas. Las Universidades, tienen que dar respuesta y dejar sus limitaciones para procesar estos cambios.

Este proyecto propone el aprendizaje en un ambiente e-learning, permitiendo formar y dando respuesta a las necesidades del sector salud en gestión del talento humano, con un módulo “El talento humano como parte esencial del outsourcing”.

La elaboración de una propuesta de integración de las TIC al Módulo “El talento humano como parte esencial del outsourcing” de la Fundación Juan N. Corpas en la ciudad de Santa Fe de Bogotá y que se desarrolla en el tercero y último semestre del programa de Especialización en Gestión del Talento Humano.

Esta propuesta aborda de manera propositiva aspectos relacionados con el currículum del módulo, su estado actual tanto en teoría o nivel formal como en la realidad de la práctica diaria, se describe la evaluación desde sus fortalezas y debilidades, se hace una evaluación curricular, la cual proporciona información sobre aspectos organizacionales y la situación del desarrollo docente. Mediante el rediseño de actividades del módulo, se pretende llevar el desarrollo del mismo de una modalidad presencial a una virtual, permitiendo incorporar innovaciones educativas mediante el análisis de recursos tecnológicos, contenidos y metodología. Se analizan también las necesidades de formación docente y se procede a plantear finalmente una propuesta de capacitación en la implementación de las TIC tanto en la enseñanza como el aprendizaje. Además de una guía docente con la mediación de las TIC en temas propios del módulo gestión del talento humano, así como una guía de recursos para la construcción de tareas y actividades propias del módulo en estudio.

PALABRAS CLAVE:

Gestión
Talento humano
Sector salud
Universidades
Reto
Curriculum
Módulo
Tic
Outsorcing

1. INTRODUCCIÓN

Se han llevado estudios de recursos humanos en salud y educación médica desde el 64 y se siguieron realizando estudios con algunas profesiones del sector salud en los 70, con el surgimiento del sistema Nacional de salud en 1975, donde se estableció como objetivo “Desarrollar los recursos humanos incorporados al sistema nacional de salud “racionalizando la formación, actualizando las ocupaciones y el uso del personal (Vivas, 1988).

También otras decisiones han orientado en el plan de formación, entrenamiento y empleo del recurso humano (decreto 2356 de 1971), donde aparecen planes de formación del personal en salud, programas de educación continuada, creando un concejo de formación de RH en salud. Y otros estudios que dan formas a los comités inoperantes, para responder con acciones concretas ante el crecimiento de formación en RH , hasta que en el año 2000 se publica de Rosell y colaboradores un estudio que muestra el crecimiento de instituciones , sin control y surgiendo la autonomía universitaria.

Se convoca entonces al Ministerio de Salud a dar respuesta al tema de la gestión en RH en el sector salud, cuyo fin que propusieran la orientación al mercado laboral, el fortalecimiento en la capacidad de gestión y la orientación en políticas en la formación del recurso humano.

Es así como la salud, más allá de la estructura del sistema que adopte acorde a las políticas establecidas por los Gobiernos, comienza a exigir competencias y responsabilidades del Talento Humano del sector para superar las contingencias

locales, departamentales y estatales y proyectarse hacia un contexto mucho más integrado intersectorialmente.
La fundación Juan N.Corpas a partir de esto hace un análisis de los aspectos que han llevado al Sector Salud a flexibilizar las estructuras de sus Organizaciones que implementaron la figura de Outsourcing, de gran importancia en la Gestión del Talento Humano.

Esta investigación analizo factores en el sector e implementa un programa de formación e-learning para desarrollar competencias y responsabilidades que apoyen los cambios que está teniendo el sistema de salud en Colombia.

La elaboración de una propuesta de incorporación de las TIC al desarrollo del módulo “El talento humano como parte esencial del outsourcing” de la Fundación Juan N. Corpas de la ciudad de Santa Fe de Bogotá, permite que el mismo se desarrolle en una modalidad virtual para facilitar el trabajo de los estudiantes que por diversas razones tienen dificultades para trasladarse a la sede principal de la Fundación a tomar las clases correspondientes. Con el apoyo de las TIC y los recursos de internet, los docentes deben adaptarse a los nuevos retos que nos impone la época y para lo cual deben estar preparados, incorporando experiencias innovadoras y cambios metodológicos en las aulas, que no siempre deben ser las tradicionales, sino las que se pueden implementar en un mundo virtual.

Se debe resaltar la disposición de la Fundación para dar la oportunidad de motivar a los docentes para reorientar sus prácticas e incorporarlas al PEI, para que cada vez más se acceda positivamente a la nueva sociedad de la información.

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

E Diseñar un proceso de formación e-learning para la gestión del talento humano, en el sector salud dentro de un módulo de especialización del talento humano de la fundación Juan N. Corpas. Respondiendo a las necesidades de profesionales y las instituciones del sector.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar los factores que inciden en la gestión del talento humano en el sector salud.
- Analizar los factores detectados en el sector salud que afectan el comportamiento de personas, instituciones y entorno para la prestación del servicio.
- Diseñar la propuesta educativa basada en las competencias que permiten la Gestión del talento humano, teniendo en cuenta los factores que inciden en la gestión en el sector salud.
- Implementar el proceso de formación del talento humano en el módulo “El talento humano como parte esencial del outsourcing” de la especialización de gestión del talento humano de la fundación Juan N. Corpas, como caso piloto.
- Evaluar las competencias necesarias para la gestión del talento humano en el módulo “El talento humano como parte esencial del outsourcing” para el sector salud, a la luz de la propuesta diseñada.

3. ESTADO DEL ARTE

El presente estado del arte se enmarca en 2 corrientes: el Sistema de Salud en Colombia con varios de sus propósitos como son el acceso a los servicios y la mejora en la calidad de la prestación del servicio.
Y el talento humano del sector salud idóneo, para enfrentar los cambios que el sector en salud exige.

Primera corriente la salud en Colombia que se puede distribuir en 3 etapas:

a) La Constitución de 1986 a 1950 habla de un modelo Higienista (Min salud y DNP, 1990). Se limitaba a atender aspectos de carácter sanitario (Orozco J.2006). En 1936 el estado tenía la responsabilidad de la asistencia pública en salud.

b) Luego desde 1970-1989 se crea el sistema nacional de salud (1975), donde van recursos del gobierno para financiar la salud y se transfieren a instituciones públicas hospitalarias como un subsidio.

c) Y la reforma de la salud donde la seguridad social (1990-1993) se desmonopoliza, entrando a participar el sector privado. Se funda la ley 100 que regula el sistema de salud y entran autores a participar como la banca, agencias sanitarias, seguros y mecanismos de riesgos para proteger el sistema.
La ley 100 se convierte en el protagonista del cambio y con las reformas que lo acompañan se convierte en una preocupación para la salud pública, se da una disparidad de salud entre grupos socioeconómicos como también de género, demanda en servicios, impactando en la salud y el bienestar del usuario.

La reforma busco eficiencia en salud, sostenibilidad, participación y calidad dándole liderazgo al ministerio de Salud, descentralizando y ampliando los proveedores. Dando una nueva forma de financiamiento.
Esto requería políticas sociales, nueva forma de entrega del servicio, reforma financiera y reorganizar el sistema de salud.
Lo que se busca y se necesita para que funcione el sistema de salud ante las reformas, aún está lejos de ser realidad, por la segmentación administrativa (EPS) en la Gestión de los recursos y la participación de los agentes privados.

Y la segunda corriente, los profesionales del sector salud que con la ley 1164 del 2007 Min salud del recurso humano en salud, se encuentran desamparados ya que no se aborda la relación laboral, el "quehacer" profesional y los derechos como empleados ante las nuevas reformas, junto con la ley 100 (1993) que al profesional de salud lo convierte en un empelado más, perdiendo autonomía y toma de decisiones. Adicional a esto los profesionales comienzan a competir con muchos egresados de universidades flexibles, que los van titulando.

Los nuevos patronos del profesional en salud las EPS e IPS que administran y operan la Salud, no le prestan atención al talento humano en salud, no velan por la capacitación de estos profesionales de la salud y su compromiso ético.
Aparece con esta reforma nuevas formas de contratación que dé respuesta a la demanda en servicios de salud, con todo estos cambios se da comienzo a la crisis del sector.
Surge entonces la necesidad de enfrentar el cambio y las universidades deberán responder a esta necesidad de diagnosticar, identificar, estructurara y fortalecer al sector de la salud.

Universidades como la www.juanncorpas.edu.co fundación universitaria analiza el comportamiento del profesional y las instituciones prestadoras del servicio, identifica debilidades y fortalezas del talento humano, potencia competencias para

el desempeño de este profesional, se informa y prepara para responder a esta crisis y se estructura para transformar las organizaciones del sector salud, buscando garantizar su continuidad. Esto a través de la formación de la especialización del talento humano en el sector salud.

Se dan entonces 2 elementos, el contexto el sector Salud y la gestión del talento humano en Salud, que con la flexibilización de las estructuras organizacionales implementan una figura de Outsourcing en la gestión del talento humano, exigiendo unas competencias y responsabilidades de estos profesionales de la salud que les permita gestionar la dinámica que está teniendo el sector.

En esta coyuntura surge esta propuesta de investigación en formación sistémica en gestión del talento humano en el sector salud, para programas de la especialización.
Con el diseño de un proceso de formación e-learning para la gestión del talento humano, en el sector con un módulo de la especialización del talento humano: “El talento humano como parte esencial del outsourcing “, para la fundación Juan N. Corpas. Buscando responder a las necesidades de los profesionales y las instituciones del sector Salud.

4. DESCRIPCION DE LA EXPERIENCIA

El Plan de trabajo de esta Investigación, para dar cumplimiento a los objetivos del proyecto, identifica varias actividades.

1er. Diagnóstico de los problemas del sector salud que afectan la gestión del talento humano.

Para la identificación del problema se contemplan varios elementos, como son:

-El modelo de salud PACIENTE-SERVICIO.
-Las modalidades de contratación del sector salud.
-La tercerización del talento humano.
-El Flujo de recursos económicos escaso, está afectando al TH como a las instituciones.
La liquidez en las administradoras de beneficios y las instituciones prestadoras de servicios de salud se debe diseñar un seguimiento y evaluación del estado de cartera de los actores del sistema que permita evidenciar, el deterioro en la situación de la cartera. Es importante, que verifiquen el estado de cartera y que tengan herramientas para realizar requerimientos y sanciones a los actores del sistema que incumplan.

Decreto 3260 de 2004 “Por el cual se adoptan medidas para Optimizar el flujo de recursos en el Sistema General de Seguridad Social en Salud”.
Grafica 3: Flujo de recursos en el sistema general de seguridad social en salud

-La ley del 2015 propone una nueva estructura y sistema para el sector salud, lo que trae como consecuencia nuevos cambios.

-La ley 1164 del 2007 donde el estado delega funciones a los profesionales, impactando en lo social.

Al revisar el modelo de salud paciente, servicio y las modalidades de contratación del sector salud, se abrió una discusión por los prestadores de salud sobre la crisis en el sector.

Se habla de la económica en el sector que es baja y de proyectos hospitalarios que se están desarrollando. Existiendo "hoy" problemas de liquidez real en el sector, por las cuentas por cobrar altas y las obligaciones pendientes por pagar y que preocupan, aunque la demanda de la oferta en salud sigue superándose.

En la revisión bibliográfica del tema se encontró elementos que identificaron el origen de la situación y las modalidades de contratación.

2da. Los Factores críticos a trabajar para poder hacer gestión del talento humano en la modalidad de "El talento humano como parte esencial del outsourcing", producto del diagnóstico del sector salud.

Los factores críticos del talento humano identificados en situaciones como:

- Ausencia de programas que atraigan al TH.
- Elevado costo laboral.
- Personal no cubierto por seguridad social.

Tabla 1. Cuadro. Población afiliada al SGSSS según régimen, año 2005

- Déficit del sistema de prevención de riesgos laborales.

Gráfico 1. Evolución de afiliados en el Régimen Contributivo 2001-2005

- Incumplimiento y ausencia de políticas.

- Estabilidad laboral improductiva.
- Baja calidad del servicio al cliente.
- Estructura organizacional obsoleta.
- Falta de planeación estratégica.

Estos factores son propuestos en la especialización de gestión del TH en salud. Código SNIES 102002, fundación universitaria Juan N. Corpas.

3er. La Identificación y correlación de las competencias requeridas por el personal de salud y su correlación con los factores críticos que se deben trabajar.

La propuesta por cada factor crítico se dan las competencias que se requieren y se deberán fortalecer.

En la Ley 100, aparecen principios en todos los sistemas de seguridad social de América Latina y no ha pasado nada con ellos, la Ley 1164 dirigida al recurso humano en salud, no aborde temas laborales, el “quehacer” de los profesionales, sus derechos como empleados y la autonomía mínima de sus profesiones, dejando los asuntos financieros del sistema de seguridad social como incompatibles.

Agreguemos que la Ley 1164 deja cabos sueltos: Con una ley de talento humano no con mirada integral sobre el sector salud, incluyendo los derechos de las personas; uno de ellos, muy ligado teóricamente al propósito de la ley, es la capacitación, y la ley obliga a capacitarse pero no da instrumentos para que sea posible, no hay mecanismos de financiación ni incentivos; pareciera que la ley tiene un objetivo muy distinto al que teóricamente se formula.

En general, la ley pretende regular toda la conducta relacionada con la prestación de servicios de salud y al talento humano dentro de los parámetros que

actualmente rigen la salud en el país, pero desconoce el enfrentamiento que subsiste entre el modo de ejercer que parte de la visión de los códigos de ética, y la visión de la Ley 100.

Por esta razón la ley zanja el sistema provocando una serie de situaciones críticas que requieren del profesional en salud el poderlas manejar, con sus comportamientos efectivos, lo que requiere competencias específicas.

Figura 1. En cuanto al perfil de los egresados de la fundación universitaria Juan N. Corpas se propone para el especialista de GTH, las siguientes competencias.

5. RESULTADOS ALCANZADOS

La ley que define el SGSS (sistema general de seguridad social), la ley 100 de 1993 en Colombia, puso las bases de la prestación del servicio en salud.
Tantas instituciones privadas y públicas compiten al proveer el servicio , las cuales son supervisadas por el estado.

En Colombia crece en forma desigual la distribución de los ingresos, que se reflejan en los costos laborales que disminuyen y el empleo que crece poco, con relación a la población.

Gráfica 2. Gráfico de las Tendencia de la densidad salarial anual

Estas condiciones demográficas, sociales, económica y políticas impactan a los sistemas de salud y para el 2000 la meta para el sector era a toda la población cubrirla en un plan básico, las reformas siendo complejas y su implementación, demoraron este objetivo.

Surge con esto la inequidad en salud y con esto transformaciones necesarias, como el fortalecer al ministerio de salud en liderazgo y normatividad, desarrollar y descentralizar los servicios, atención prioritaria y acceso a la salud.
Con esto un nuevo estilo de gestión que estimule la eficiencia y efectividad de los servicios, los programas de calidad, la nueva forma de financiación con foco al gasto con criterio, distribución de cargas – beneficios y separación entre lo que es financiamiento y servicios.

Este problema busca soluciones del como reorganizar el sistema de salud, para enfrentar estos cambios se requiere entonces fortalecer el Talento humano, factor clave para las ejecuciones y logro de objetivos.
.

5.1 EL DISEÑO DE LA PROPUESTA EDUCATIVA

5.1.1 Datos de identificación

5.1.1.1 Identificación del establecimiento

Autoridad Educativa: Ministerio de Educación Nacional
Nivel de educación: Superior
Campo de acción: Ciencia
Institución de carácter: Privado
Secretaría de Educación Municipal de la ciudad de: Bogotá
Nombre del establecimiento: Fundación Juan N. Corpas
Dirección sede principal: Carrera 111 No. 159a 61 (Avenida Corpas Km 3 Suba)
Localidad: Bogotá D.C.
PBX: 662 2222
Correo institucional: info@juanncorpas.edu.co
Telefax: 681 5612

5.1.1.2 Identificación del proyecto

Nombre del proyecto: Diseño de una propuesta metodológica para la incorporación TIC al Módulo “El talento humano como parte esencial del outsourcing” de la Fundación Juan N. Corpas”.

Responsables de la implementación proyecto: Directivas de la institución educativa, grupo interdisciplinar de docente, diseñador gráfico y multimedia, administrador de plataforma. No se describen nombres, títulos profesionales, especialidades ni correo electrónicos porque este proyecto se trata de una propuesta, dado que es incipiente el desarrollo de procesos e-learning en la Fundación Juan N. Corpas.

Nivel de enseñanza de ejecución del proyecto: Superior.

5.1.2 Evaluación Curricular

MÓDULO: EL TALENTO HUMANO COMO PARTE ESENCIAL DEL OUTSOURCING		
ELEMENTOS DE FLEXIBILIZACIÓN	**ORGANIZACIÓN (atender sobre todo al trabajo del docente)**	**DESARROLLO DOCENTE (Carencias, dificultades, etc.)**
CON MATERIAL INICIAL **Recursos en Internet**	Se utiliza Google drive y las plataformas Moodle y Sofía. No se permite el uso de redes sociales. Se cuenta con un sitio web institucional http://www.juanncorpas.edu.co/ para encontrar información relativa a la institución, la oferta académica, matrículas, bienestar, biblioteca, programa de investigación y novedades de la comunidad Corpista. Con la plataforma Moodle, los docentes diseñan los cursos y desarrollan parte de las actividades semipresenciales. En la plataforma Sofía los docentes llevan los registros de los procesos individuales de cada estudiante, con seguridad de acceso a los mismos.	El perfil del docente permite el uso de los recursos en la Web. Algunos docentes no usan los recursos de internet de la Fundación y las políticas institucionales no los obliga a utilizarlos. Falta actitud de los docentes para comprometerse con el uso de las TIC.
Textos en formato PDF, imágenes digitales, etc.	Como recursos se emplean textos en formatos pdf e imágenes digitales.	Algunos docentes han tenido la iniciativa de utilizar la plataforma para complementar las

		actividades presenciales, haciendo uso de ella periódicamente. Igualmente ellos utilizan otros recursos digitales como el correo electrónico, el chat, el foro y la wiki con los cuales apoyan sus actividades académicas. Así mismo, comparten con los estudiantes, documentos en formatos .doc., .pdf, .xls; imágenes (gif, jpg) archivos de multimedia (.avi).
GUÍA DOCENTE **Incrementos de recursos para el trabajo autónomo, etc.**	Varios docentes continúan su quehacer académico con la metodología tradicional. Desarrollan guías y talleres que utilizan en sus trabajos de investigación. Hay publicaciones en la red como estrategia didáctica para el desarrollo del módulo.	En la elaboración de los recursos para el trabajo autónomo, los docentes no le dedican el tiempo suficiente. Algunos docentes producen recursos digitales, que utilizan para su labor pedagógica en el aula. Los docentes y estudiantes elaboran material virtual, como las imágenes digitales y consultan bases de datos.
COMPETENCIAS **En relación a los conocimientos, habilidades y actitudes a desarrollar en la**	Capacidad de negociación y gestión de contratos en el sector salud. Líderes competentes, motivados y comprometidos con el sector salud, con los usuarios	El docente debe diseñar ejercicios que permitan el desarrollo de estas competencias y como aún la enseñanza es tradicional no le da

materia	del sistema y con la sociedad. Dirigir equipos de trabajo competentes que analizan integralmente el comportamiento de las organizaciones y el entorno del sector salud.	espacios a estos diseños. La pedagogía está enfocada al fortalecimiento de las competencias: - Facilitar la participación activa de los estudiantes en el ambiente virtual, en temas que generen debate o controversia, haciendo uso del foro virtual. - Contribuir al mejoramiento de las competencias en los participantes, relacionadas con aprender a aprender, la capacidad de trabajo en grupo, pensamiento analítico, reflexión, comunicación, iniciativa propia y cumplimiento de compromisos. - Analizar la incertidumbre ante los constantes cambios en la legislación laboral en salud por parte de los aprendientes y cómo se relaciona ésta con las modalidades de contratación de los profesionales en salud. - Propiciar espacios para la comunicación ágil, abierta y oportuna que facilite la aclaración de conceptos, de dudas y la discusión de los

		temas propuestos en un ambiente de participación activa y cordial. - Realizar retroalimentación a los aprendientes respecto a su participación y el desarrollo de las actividades.
En relación con ciertas herramientas de aprendizaje y/o formación	Capacidad de actuar autónomamente teniendo iniciativas para aportar y/o evaluar soluciones alternativas o novedosas a los problemas, demostrando flexibilidad y profesionalidad a la hora de considerar distintos contextos	-Incorporar estrategias de enseñanza que permitan a los participantes desarrollar el tema de la unidad de una manera coordinada y coherente, lo que se refleja en la ejecución de las actividades a desarrollar. - Ayudar al estudiante a implementar estrategias de aprendizaje que le faciliten la comprensión de los contenidos, el análisis y solución de situaciones problema a nivel individual y grupal. - Activar conocimientos previos en los aprendientes que faciliten la comprensión del tema desde su experiencia profesional y laboral.

En relación a los conocimientos de la vida diaria.	Capacidad de garantizar la estructura de procesos de transformación y mejora de las organizaciones del sector salud, garantizando la supervivencia y continuidad en el tiempo. El estudiante actúa en el desarrollo profesional con responsabilidad y ética profesional, de acuerdo con la legislación vigente. Fortalecimiento de las relaciones laborales, capacidad de integrarse rápidamente y trabajar eficientemente según las características propias del outsourcing, modalidad actual de contratación en el sector salud.	Mayor sensibilización del docente hacia la problemática en salud, lo que implica compartir valores y principios ético-morales, cuyo objetivo primordial es la protección de la salud de la población.
OBJETIVOS DE APRENDIZAJE **General**	El módulo "El talento humano como parte esencial del outsourcing" tiene como objetivo principal, el aprendizaje de las modalidades de contratación que utiliza el sector salud y la importancia del talento humano como elemento de transformación organizacional.	Dificultades como los continuos cambios en la legislación en salud, que no hace posible mantener ciertos secuencias de contenidos o temáticas.
Específicos	Fortalecer en los estudiantes las competencias para la negociación laboral y comercial en el desarrollo de la gestión organizacional; se identifican las condiciones del outsourcing en el sector salud y la importancia del talento humano vinculado a las empresas bajo esta figura de contratación. Obtener herramientas y estrategias que le permitan potencializar la gestión organizacional de su equipo de trabajo y de su proyección	Carencia de herramientas pedagógicas innovadoras con las TIC, que permitan el desarrollo de estas competencias.

	profesional.	
MODALIDAD	Modalidad: virtual. Lugar: Fundación Universitaria Juan N. Corpas Sede Principal: Carrera 111 No. 159a 61 (Avenida Corpas Km 3 Suba) Horario: Sábados: 8:00 a.m. a 5:00 p.m. Domingo: 8:00 a.m. a 2:00 p.m. Módulo - Horas - Crédito: El módulo “El talento humano como parte esencial del outsourcing” se desarrolla en 16 horas que equivalen a 1 crédito.	Programa dirigido a profesionales vinculados al sector salud, que poseen especial sensibilidad hacia la problemática en salud. La jornada laboral diurna y nocturna de los estudiantes durante la semana, los obliga a disponer de tiempo adicional para el estudio los fines de semana, lo cual dificulta la realización de sus actividades académicas.
PLAN DE ESTUDIOS	El módulo “El talento humano como parte esencial del outsourcing” se desarrolla en el tercero y último semestre del programa de especialización en gestión del talento humano. El tercer semestre se corresponde a la etapa de profundización en los temas focales de la gestión del talento humano, así como en los procesos de toma de decisiones y gestión para el cambio.	La Ley Estatutaria 1751 del 2015 comprende el derecho de las personas a participar en las decisiones adoptadas por los agentes del sistema de salud que la afectan o interesan, ofreciendo herramientas a los profesionales de éste sector para que tomen decisiones autónomas. Lo que a su vez genera un cambio en las formas de contratación entre los actores del sector, lo cual implica una actualización permanente del talento humano en salud.

CONTENIDOS (teóricos y prácticos)		
Selección	Dentro de la planeación y ejecución de las actividades académicas, se incorporan estrategias de aprendizaje que permiten conocer teorías, modelos de análisis, bases normativas y científicas necesarias, para que los profesionales mejoren su interpretación de la realidad del sector salud, a partir de datos fundamentados. Así mismo, el estudiante podrá ser protagonista del cambio, mediante el análisis de casos, simulaciones, ejercicios prácticos y lecturas guiadas.	Existen fortalezas en el manejo de contenidos teóricos, pero hay carencias en las prácticas de sus entornos laborales, requiriendo del docente preparación y respuestas oportunas para motivar y concientizar al estudiante en su realidad.
Priorización	Se valora el pensamiento intuitivo, ligado a la conceptualización y a la propuesta de acciones individuales o conjuntas, para la solución de situaciones con aportes innovadores.	Se resalta la participación activa, el trabajo grupal y colaborativo.
Secuencia	Encontramos participación activa de los estudiantes en los diferentes procesos en donde relacionan lo aprendido con el contexto laboral.	Los estudiantes con el apoyo de los docentes, implementan propuestas de mejora para optimizar sus actividades en los espacios de trabajo.
Organización y relación entre los contenidos	Revisión y análisis de las fuerzas del entorno, que permitan entender los factores que conducen a las empresas a emplear la figura del Outsourcing en el sector salud.	Correlacionar los contenidos de las diferentes áreas para fortalecer el talento humano en salud. Algunos docentes

		desarrollan su trabajo de manera interdisciplinar.
PLANIFICACIÓN		
Sesiones académicas teóricas y prácticas	La temática del módulo se desarrolla en cuatro capítulos que se ejecutan en una semana de trabajo.	
Seminarios	La Universidad propone seminarios de actualización como complemento a la formación de los docentes.	Algunos docentes asisten a los seminarios de actualización.
Controles de lecturas	Se tiene acceso a bases de datos en sitio Web donde se encuentran textos recomendados por los docentes.	Los estudiantes revisan los textos complementarios y los acceden a los enlaces que se han dispuesto en la Web, para profundizar sobre los temas tratados.
Exposiciones y debates	En algunos temas se maneja el foro de discusión virtual. Las estrategias didácticas propuestas son el debate y juego de roles.	Los estudiantes participan de manera obligatoria en los foros propuestos por los docentes.
Clases interactivas en grupos de alumnos	Hay un foro disponible en la plataforma para que los estudiantes y docentes interactúen entre sí.	Se maneja respuesta a preguntas y sugerencias, entre otros.
Tutorías especializadas (colectivas e individuales)	Los docentes ofrecen tutorías especializadas de manera individual y colectiva para apoyar el proceso de formación,	Los estudiantes reciben a través del correo electrónico, las pautas para el

	resolver dudas y profundizar en algunos temas.	desarrollo de los capítulos del módulo.
Horas de dedicación a la asignatura por parte del alumno para preparar exámenes, exposiciones, lecturas y reseñas, trabajos, ejercicios, etc.	16 horas de formación virtual equivalentes a 1 crédito.	
Investigación	La universidad propone la investigación con el fin de encontrar causas y manejos. Es allí donde a veces no se puede hacer una investigación de calidad ,por los escenarios laborales que no facilitan las condiciones y herramientas requeridas y el trabajo realizado no logra en su totalidad su objetivo.	El estudiante tiene privilegios, al formar parte de uno de los grupos de investigación constituidos y aprobados por el Centro de Investigaciones de la Fundación Universitaria Juan N. Corpas - FUJNC. Para ello, se le asignan a los estudiantes, docentes capacitados que orientan el trabajo, realizando una profundización en los factores críticos que impactan a las organizaciones del sector salud, por medio del aprendizaje activo y participativo. El objetivo de dicha implementación se define mediante: ser gestores de mejora y transformación en sus comunidades e instituciones a su cargo.

EVALUACIÓN	Durante las clases, como también al final del módulo, se realizan evaluaciones cualitativas y cuantitativas, respecto al desempeño del estudiante, que permiten fundamentalmente evaluar competencias, habilidades y actitudes.	Se evalúan: - Conocimientos previos respecto al tema y fortalecimiento de los que el estudiante va adquiriendo en el desarrollo del módulo. - Participación en los foros de discusión, donde el estudiante defiende sus propuestas con argumentos apropiados. - Contextualización y aplicación de lo aprendido. - Capacidad para resolver problemas y estudios de casos. - Habilidad para sintetizar, es decir expresar claramente las ideas relevantes. - Valoración de principios, actos y leyes; entiende la importancia de las normas, los hechos, las leyes y a partir de ellas realiza análisis. - Manejo apropiado de herramientas informáticas como Wikis, y foros. - Actitudes, valores y capacidad de interactuar con los pares y docente. La escala de

		valoración cualitativa es: Excelente, bueno, aceptable e insuficiente. Este tipo de evaluación es poco usada por los docentes debido a que implica disponer de tiempo para describir actitudes, comportamientos y avances en el proceso. La escala de valoración cuantitativa es de 1 a 5, siendo 1 el menor valor y 5 el mayor valor.

5.1.3 Análisis de las necesidades educativas

RELACIONADAS CON LA FORMACIÓN DEL PROFESORADO PARA LA INTRODUCCIÓN DE LAS TIC (COMPETENCIAS DE USO)		
CREENCIAS	**CAPACIDADES**	**CARENCIAS**
La institución educativa cree que los docentes tendrán una carga de trabajo mayor .	El 70% de los docentes maneja apropiadamente procesadores de texto, hoja de cálculo, creación de diapositivas, aplicaciones en la red.	30% de los docentes no demuestra un manejo adecuado de las herramientas ofimáticas.
Hay resistencia al cambio de lo presencial a lo virtual.	Los docentes algunos estarían en capacidad de usar las TIC, y ofrecer concepciones innovadoras sobre transversalización en los procesos.	Algunos docentes no han querido usar las TIC en el aula, por la resistencia al cambio o por miedo, a cambiar lo tradicional y por falta de formación en uso de objetos, formación en TIC y optimización de herramientas.

Se tiene dominio en conocimientos y habilidades básicas de ofimática.	Los docentes actuales representan diferentes generaciones y están capacitados en el manejo del sistema, evaluación y correo electrónico, habrán algunos que la ofimática aún les cuesta.	Así los docentes tengan habilidades en el uso de herramientas TIC, muchos no reconocen, o no se han percatado del potencial en la educación que ellas representan.
Los docentes creen que la modernización y la innovación de la infraestructura tecnológica, es una herramienta importante para cualificar los procesos de formación.	Los docentes de institución Juan N. Corpas poseen equipos modernos y plataforma tecnológica que la gran mayoría podría utilizar en la ejecución del módulo de formación.	A pesar de contar con equipos modernos y plataforma tecnológica, algunos docentes no optimizan los recursos en el aula.
Los docentes están acostumbrados a trabajar solos y esto no les permite un trabajo colaborativo.	Los docentes conocen los beneficios del trabajo colaborativo y su incidencia de resultados positivos en los proyectos que desarrollan sus estudiantes, pero no lo incentivan en los alumnos.	Pocos docentes utilizan la estrategia didáctica de trabajo colaborativo en los proyectos de aula.
El empleo de herramientas Web 2.0 en el quehacer docente, motivan, enriquecen e innovan las actividades de aprendizaje que desarrollan los estudiantes.	Varios docentes están capacitados en el manejo eficiente de recursos Web 2.0 como redes sociales, wikis, foros, blogs, descarga de videos, entre otros, y los aplican en su cotidiana labor.	Aunque los docentes reconocen las ventajas de utilizar las herramientas Web 2.0, poco la utilizan por la fuerza que tiene la formación presencial en las actividades de aprendizaje con los estudiantes.
Las políticas gubernamentales reconocen la certificación en ciudadanía digital como el medio para demostrar las habilidades en nuevas tecnologías de los docentes.	Los docentes conocen que estar certificado como ciudadano digital es demostrar las competencias de uso y manejo de las tecnologías de la información y las comunicaciones.	Los docentes NO se encuentra certificado por MinTIC u otra entidad similar.
Las plataformas virtuales son una herramienta que facilitan el aprendizaje virtual y sirven de apoyo para las diferentes actividades.	Los docentes han sido capacitados para el manejo de las plataformas virtuales Sofía y Moodle pero los nuevos docentes NO. Existe un tutor e instructivo y no	Pese a estar capacitados en el manejo de las plataformas virtuales, pocos docentes las utilizan.

	una formación formal para esto.	
RELACIONADAS CON LA FORMACIÓN DEL PROFESORADO PARA DESARROLLAR NUEVAS ESTRATEGIAS DE DISEÑO, DESARROLLO Y EVALUACIÓN (COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS)		
CREENCIAS	CAPACIDADES	CARENCIAS
Las tendencias actuales en pedagogía promueven teorías del aprendizaje que involucran la participación activa del estudiante	Los docentes han recibido formación en teorías constructivistas para aplicarlas en los procesos de aprendizaje con los estudiantes.	70% de los docentes en especialización siguen trabajando con la pedagogía tradicional conductista y no reconocen al estudiante como actor principal del proceso de formación.
El rol del docente es fundamental en el ejercicio de la docencia, para el desarrollo de las competencias en el estudiante.	La mayoría de los docentes asume un rol como orientador, tutor, guía y acompañante en la formación de los estudiantes, fomentando la autonomía y la gestión de su propio aprendizaje.	Los alumno son otros y el docente "algunos" tradicionales, ha tenido que cambiar porque se consideraban poseedores del conocimiento y la información y al estudiante como un simple receptor de su sabiduría.
La planeación pedagógica del módulo está diseñada con anterioridad y orienta el desarrollo del proceso de formación, la cual está en constante actualización.	Existe planeación pedagógica previa al proceso de formación y se evalúa periódicamente para realizar los ajustes a que haya lugar.	Se realiza la planeación pedagógica y se sigue los procedimientos establecidos por la institución educativa, pero desde lo presencial.
Los continuos cambios que se dan en educación, requieren del docente innovar recursos, metodologías y prácticas de aprendizaje.	Los docentes se encuentran interesados en innovar su práctica pedagógica, pero existen limitaciones de tiempo, espacio y lugar para llevar a cabo esta tarea.	Los docentes no disponen del tiempo para el detalle que requiere lo virtual y el uso de TIC ,necesario para implementar metodologías y prácticas innovadoras.
La evaluación de resultados es fundamental en las fases del antes, durante y después del proceso de formación.	Los docentes han sido capacitados en los procesos de autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación, aplicándolos en el desarrollo del módulo.	Son libres los docentes de no aplicar en su cotidiana labor las diferentes clases de evaluación como son la autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación.

OPORTUNIDADES QUE OFRECEN LAS TIC PARA MEJORAR LA ENSEÑANZA Y EL APRENDIZAJE		
CREENCIAS	CAPACIDADES	CARENCIAS
Los recursos denominados Objetos Virtuales de Aprendizaje (OVA) son una herramienta con valor pedagógico en el quehacer docente.	Algunos docentes han sido capacitados en el diseño de objetos virtuales de aprendizaje, tales como contenidos virtuales, diseño de páginas Web, Podcast, videos, películas o historietas, desarrollo de simuladores, etc.	La gran mayoría de docentes no diseñan ni crean OVAs, ni los utilizan en el módulo de formación.
El avance de las TIC facilitan el manejo de software especializado para la creación de mapas conceptuales (Ejemplo CmapTools), red semántica, diagrama de flujo, mapa mental, con fácil acceso en la red internet.	La institución cuenta con docentes creativos e inquietos en la búsqueda de nuevas herramientas tecnológicas que facilitan el desarrollo de actividades por medio del diseño de mapas conceptuales, diagramas de flujo, mapas mentales mediados por la Web.	70 % de docentes en especialización no manejan software especializados en las tareas del módulo.
Las TIC facilitan la consecución de recursos digitales, el trabajo colaborativo, para la realización de proyectos de aula,	Los docentes de la institución reconocen las ventajas de las TIC en el desarrollo de proyectos de aula.	Pocos docentes desarrollan proyectos de aula con la ayuda de las TIC.

5.1.4 Identificación de las fortalezas

5.1.4.1 Institución

Además del Ambiente Virtual de Aprendizaje, la institución apoya y permite el aprendizaje por medios digitales, aunque aún muy limitada a algunos módulos. Está abarcando la enseñanza virtual, un ambiente físico en el cual el aprendizaje ocurre y su cultura tradicional aún está rompiendo éste paradigma en lo virtual.

La biblioteca ha hecho avances con el Sistema de Gestión Bibliotecario; que es un sistema bibliotecario integrado con otras universidades.

La Fundación Juan N. Corpas ha adoptado un sistema de Gestión de la Calidad, para fomentar un enfoque de administración basada en procesos, con el fin de optimizar resultados y resaltar el mejoramiento continuo con base en mediciones objetivas.

Ésta institución está abierta a los cambios permanentes que demandan los avances científicos y tecnológicos con el fin de optimizar día a día los servicios que presta para beneficio de las comunidades.

Es clara su misión como formadora de individuos que contribuyen a la solución de los problemas del país con criterios de universalidad, sentido social, espíritu ecologista, responsabilidad y pertinencia en su actuar local y nacional dentro del contexto de un mundo globalizado. Por ello sus programas contemplan desde ya una dinámica virtual.

Se distingue por ser una institución que promueve el uso racional de la tecnología ofreciendo un servicio de alta calidad.

Destaca entre sus propósitos institucionales;

• Generar estrategias académicas que busquen la excelencia en todas sus disciplinas, incluyendo los conocimientos administrativos y de gestión propios a cada área del saber.

• Desarrollar cada vez más un criterio de interdisciplinariedad, flexibilidad, autonomía y apertura a todos los saberes universales.

• Promover en los diversos programas académicos la capacitación de los estudiantes en investigación formativa, como instrumento fundamental para la

adquisición del juicio crítico y de las capacidades de análisis, interpretación, síntesis, argumentación y proposición, necesarias para el desarrollo del pensamiento científico.

• Generar mecanismos que faciliten la continuidad en los procesos de capacitación docente dentro de las nuevas concepciones pedagógicas y las exigencias de la globalización.

5.1.4.2 Contactos y relaciones: Personas, Empresas, Organizaciones y funciones

Las relaciones se dan así:

El profesor asume un rol que cambia de expositor a orientador y diseñador de medios, objetos de aprendizaje y métodos. El docente se transforma en un productor de contenidos.

El alumno pasa a ser el protagonista del proceso de formación, un investigador que activamente busca información, la analiza y es capaz de incorporarla a proyectos individuales o colaborativos.

Surgen necesidades como:

• Diseñador del currículo, quien planifica actividades, selecciona contenidos y administra los recursos disponibles.

• Proveedor de contenidos, para la elaboración de materiales de enseñanza en diferentes formatos, caracterizados por la interactividad y la personalización.

• Tutor, facilitador del aprendizaje.

• Evaluador del aprendizaje de los alumnos, como del proceso formativo.

• Técnico, soporte de tipo técnico ante las posibles dificultades que los estudiantes encuentren en la plataforma.

La Fundación Juan N. Corpas para la implementación de la Especialización de Gestión del Talento Humano, con el propósito de analizar el panorama del trabajo y el empleo en América Latina, quien ha incorporado estudios de autores como Gregorio Calderón Hernández, investigador Sénior con Doctorado en Administración y Dirección de Empresas, ha investigado el tema de desarrollo de competencias laborales en el sector salud para atender los servicios de control prenatal, en el periodo de junio del 2011 a diciembre del 2012. Además realizó otra investigación sobre el Impacto en el talento humano de los procesos de modernización y reestructuración del sector. Esta investigación se realizó entre junio de 1996 y junio del año 2000.

Además mantiene relación con los egresados, esto enmarcado dentro de directrices institucionales, a través de ECO, programa dedicado de manera específica a Egresados Corpistas, a través del cual se ofrecen servicios de Biblioteca, Bienestar, Educación Continuada, investigación, información actualizada y enlace entre egresados. Está disponible la revista ECO como medio informativo que busca constituirse en vehículo de comunicación permanente entre la Fundación Juan N. corpas y sus egresados; así como también ECO en la red social Twitter, cuyo tweed es @eco_UniCorpas.

Para mantener informada a la comunidad en general, se cuenta con la página web http://www.juanncorpas.edu.co/, y el canal de televisión Unicorpas TV, donde se alojan videos que brindan información sobre los aconteceres de la Fundación.

La Escuela de Medicina de la Fundación Universitaria Juan N Corpas, realiza a través de la FUNDACIÓN SALUD FAMILIA Y COMUNIDAD, los programas de proyección social de la institución en los Centros Comunitarios de Villa Elisa, Bilbao y Lisboa en la localidad de Suba.

La Fundación Universitaria Juan N. Corpas se relaciona también con otras entidades como:

El Ministerio de Salud, quien a través de la ley 1751 de marzo del 2015 regula el derecho fundamental a la salud, busca mejorar la prestación del servicio para cada uno de los autores responsables de la prestación y administración de los servicios de salud.

El Ministerio de Educación Nacional y La Secretaría de Educación de Bogotá, organismos que de una manera u otra regulan las políticas educativas dentro de las cuales está inmersa la Fundación.

5.1.4.3 Recursos y experiencias

- El docente es autónomo en definir la estrategia más adecuada para el desarrollo de la temática del módulo.

- Existe capacitación y actualización docente en temas relacionados con nuevas didácticas y metodologías haciendo uso educativo de las TIC.

- Los objetivos del módulo son comprensibles y llevan a un trabajo productivo y cuantitativo.

- La metodología de formación es de modalidad virtual.

- Se plantea propiciar espacios para la comunicación ágil, abierta y oportuna.

- El módulo virtual permite la autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación.

- Para el alumno se busca un aprendizaje activo, interactivo y significativo.

5.1.4.4 Potencialidades internas y externas

POTENCIALIDADES INTERNAS	POTENCIALIDADES EXTERNAS
Los docentes han participado en programas de actualización en manejo de TIC, como manejo de la plataforma Moodle, Sofía y Google para educación.	Hay coherencia con las políticas del Ministerio de Educación Nacional y Consejo Superior de la Universidad.
Los docentes trabajan en forma colaborativa y grupos de expertos en diferentes disciplinas del sector salud para aportar a la construcción del currículo.	Existe contextualización con las necesidades de los estudiantes y de la Comunidad en general.
Los docentes cuentan con recursos tecnológicos, de acceso a la Web y capacitación permanente.	Existe un plan institucional de capacitación docente intencionado desde la Dirección.
La teoría va ligada con la práctica, con el estudio de casos, análisis y comprensión lectora. Se hace énfasis en los modelos educativos constructivista y conductual.	La institución educativa tiene definido un sistema de evaluación institucional del desempeño de los estudiantes en concordancia con las políticas del Ministerio de Educación y de la Universidad Juan N. Corpas.
En la gestión de actividades se contempla la reflexión, análisis tanto académicos como técnicos, con cuestionamientos y preguntas, se implementa un estilo participativo.	Se están implementando acciones para atender a población con necesidades especiales.
Algunos docentes producen recursos digitales, que utilizan para su labor pedagógica en el aula.	Existen grupos de investigación constituidos y aprobados por el Centro de Investigaciones de la Fundación Universitaria Juan N. Corpas - FUJNC, con

	el fin de profundizar en los factores críticos que impactan a las organizaciones del sector salud y ser gestores de mejora y transformación en sus comunidades e instituciones a su cargo.

5.1.5 Diagnostico del Currículum

CURRÍCULUM PRESCRITO (NIVEL FORMAL)	CURRÍCULUM ENSEÑADO (NIVEL DE LA PRÁCTICA)
Fortalezas Identificadas	**Fortalezas Identificadas**
Diseño del plan curricular que responde a las necesidades sociales, científicas, culturales y económicas del País, buscando un desarrollo profesional específico, idóneo y aplicable a las necesidades permanentes de su entorno.	La flexibilización curricular va en concordancia con la flexibilización de las organizaciones del sector salud e implementación del Outsourcing.
Ofrecer las condiciones adecuadas para adquirir los conocimientos, las habilidades y las destrezas suficientes para analizar, investigar y diagnosticar la situación real de los modelos de administración y prestación de servicios de salud.	La temática del módulo, busca que el estudiante conozca la mejor elección para la contratación de los profesionales en el Sector Salud. Acorde a las necesidades que resultan de las modificaciones en la normatividad a partir la ley 100.
Plantear un proyecto de solución de las necesidades prioritarias tanto locales como nacionales en materia de Talento Humano en el sector salud.	Los objetivos del módulo son comprensibles y llevan a un trabajo productivo y cuantitativo.
La estructura curricular ha sido diseñada por módulos.	La estructura curricular ha sido diseñada por módulos que son cursados en forma individual y grupal.
La metodología de formación en modalidad virtual.	Los capítulos a desarrollarse son de carácter virtual. Dentro de los objetivos se plantea propiciar espacios para la comunicación ágil, abierta y oportuna.
Facilitar la participación activa de los participantes en el ambiente virtual.	Identificar conocimientos previos en el manejo de las TIC y específicos en talento humano, outsourcing, entre otros.
Revisar y optimizar permanentemente los procesos de evaluación, con el fin de generar	Los módulos se caracterizan por una formación en competencias básicas y específicas, para el

criterios claros y definidos, con transparencia, coherencia y pertinencia, en torno al logro de los objetivos y competencias esperados en los educandos.	desarrollo de competencias en los estudiantes.
La estructura modular le otorga una gran flexibilidad al programa, puesto que permite la adaptación a las necesidades del momento.	Los temas desarrollados en los capítulos han sido cuidadosamente seleccionados por expertos de larga trayectoria en el sector salud y trabajo.
La autoevaluación es parte de la cultura institucional que permite el mejoramiento continuo de los procesos institucionales y el redireccionamiento de los diferentes componentes.	El módulo virtual permite la autoevaluación, coevaluación y Heteroevaluación.
Debilidades identificadas	**Debilidades identificadas**
Hay incertidumbre ante los constantes cambios en la legislación laboral y la relación con las modalidades de contratación de los profesionales en salud.	Los constantes cambios en la legislación laboral harán mutar las necesidades e intención educativas. Aunque habría flexibilidad en De esta forma los contenidos podrán variar, modificando con esto la guía didáctica.
Títulos, temas, contenidos y objetivos representan la enseñanza que se impartirá.	Esto no permite la flexibilización curricular. Se requiere hacer inducción que motive al estudiante a participar, tutorías, retroalimentación, en uso de herramientas tecnológicas, desarrollo de tareas, contenidos, etc. Siendo un módulo virtual la estrategia de aprendizaje se limita a lecturas, exploración de temas, comparación de conceptos e información y responder preguntas.
La cultura y educación de la institución muestra su enfoque tradicional, donde el mejoramiento de competencias con un aprendizaje significativo requiere un perfil del docente con habilidades en la enseñanza virtual.	La estructuración del módulo no contempla la aplicación de habilidades docentes en e-learning. Las estrategias de enseñanza están dirigidas al uso de ilustraciones, casos, mapas mentales tutoriado, que hacen relación con la cultura y educación de la institución; no flexible aún y poca autonomía del estudiante.
El módulo de formación es la primera experiencia virtual de la institución educativa.	Docentes y equipo desarrollador del módulo, requieren entrenamiento básico en el manejo de las TIC y específico en el manejo de la plataforma Moodle.

5.1.6 Metodología para el aprovechamiento de las TIC

El diseño metodológico busca aprovechar las potencialidades que ofrecen las TIC en términos de accesibilidad, flexibilidad y sistemas de comunicación entre pares y con el tutor en el proceso de enseñanza aprendizaje del contenido del módulo.

La propuesta se lleva a cabo teniendo en cuenta el análisis de las necesidades de formación, los objetivos generales y específicos, competencias de formación, metodología a seguir, programas o contenidos, diseño de actividades, responsabilidades en el desarrollo de las actividades de formación, recursos, calendario de actuación, evaluación y matriz de valoración.

Con respecto a los contenidos del módulo, comienza con la perspectiva del talento humano que surge a partir del eje de la cultura organizacional, para continuar con la contratación laboral a partir de las teorías económicas y los aspectos más relevantes que han afectado la incorporación y gestión de las personas en las Organizaciones, para finalmente tratar el tema del Outsourcing.

Respecto a la relación de los estudiantes con los contenidos, se inicia con el análisis de la situación actual de los profesionales en salud respecto a las modalidades de contratación y en especial las relacionadas con el tema de la tercerización, se necesita que haya análisis abierto de las situaciones, sin temores y despojados de prevenciones. Luego se contextualiza el problema y se fundamenta a partir de las teorías económicas, ofreciendo en este complejo escenario elementos que les permitan analizar, identificar causas, proponer mejoras, es decir, les posibilita identificar la aplicabilidad de lo aprendido en su contexto profesional.

Con la entrega de materiales de consulta, los estudiantes pueden ampliar el conocimiento y resolver inquietudes.

A través del estudio de casos, el uso de preguntas, la Wiki y el foro, se pretende llevar a los estudiantes a la reflexión sobre el tema que se está desarrollando, retomar las ideas principales y analizar la situación desde su perspectiva. También se utilizan recuadros, negrilla en las palabras claves para llamar su atención y links para la consulta de documentos.

La estructura curricular, ha sido diseñada con temas y subtemas que son cursados durante tres (3) semanas con trabajo individual y grupal.

5.1.7 Planificación del aprendizaje

ESTRATEGIA DE ENSEÑANZA (Ejes temáticos)	**ACTIVIDADES DE ENSEÑANZA**	**ESTRATEGIA DE APRENDIZAJE**	**ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE**
1. Contexto global, local y empresarial inmerso en el análisis de la Cultura Organizacional. 2. Las fuerzas del entorno que llevan a las empresas a emplear la figura del Outsourcing en el sector salud.	Identificación de necesidades del sector y estudiantes Selección de temas Ordenamiento de temas Definición de formatos Selección de imágenes	Explorar el tema Estudio de casos Wiki Foro Uso de preguntas	Revisión del contenido Leer con propósito Acceder al conocimiento previo Formular preguntas al tutor Explorar

3. El Outsourcing en detalle con los conceptos, las características, tipos de outsourcing, ventajas y desventajas, ligadas a los esquemas salariales y qué impacto tienen en la prestación de los servicios de salud.	Elaboración de cuadros, gráficos y uso de negritas Explicación al alumno Preguntar para medir aprendizajes previos Diseño de estrategias didácticas		hipervínculos Observar las imágenes y relacionarlas con lo leído Interpretar gráficos y cuadros Trabajo individual y grupal: Análisis de situaciones simuladas y reales, construcción del conocimiento en la Wiki, participación en foros, uso de preguntas y respuestas

5.1.8 Estructuración de actividades Moodle

A través de la plataforma Moodle, se trabaja la guía del módulo para el desarrollo del contenido que está dividido en tres ejes temáticos.

El alumno debe revisar las lecturas encomendadas y los enlaces dispuestos para el contenido de cada tema, los cuales permitirán a los estudiantes profundizar en los mismos.

En el correo electrónico recibirán las indicaciones para desarrollar las actividades propuestas.

Se propone crear un link de foros virtuales, uno de carácter técnico para resolver problemas e inquietudes acerca del funcionamiento de la plataforma y otro académico para resolver temas de discusión que será de participación obligatoria.

5.1.9 Seguimiento y valoración del curso

Los aspectos a evaluar se relacionan primero con una etapa diagnóstica para determinar los conocimientos previos, luego durante el proceso de formación y al finalizar el mismo.

Igualmente se pretenden valorar:

• Los conocimientos adquiridos en el desarrollo del módulo.

• Aplicación de lo aprendido: En la medida que puedan incorporar los elementos, teorías, ideas, normas, principios al contexto de su realidad.

• Análisis: Cuando tiene la capacidad de identificar la situación que se plantea, busca las ideas más importantes relacionadas con el tema, identifica las causas que originan los problemas o las situaciones, propone o debate con argumentos.

• Síntesis: Cuando logra con sus propias palabras expresar claramente las ideas más importantes. Esto se evidencia en las participaciones de los foros.

• Valoración de principios, hechos, leyes: Cuando acepta, entiende la importancia de las normas, los hechos, las leyes y a partir de ellas realiza análisis; lo que se refleja en la argumentación de sus posiciones.

• Destrezas, habilidades, procedimientos, normas técnicas: En el manejo de las herramientas que se le han entregado como apoyo a su aprendizaje. Manejo apropiado de Wiki, foros, entrega de documentos, elaboración de formatos ajustados a la normatividad vigente.

5.1.10 Rol de los participantes

5.1.10.1 Rol del docente

El docente, en nuestro caso es un facilitador del proceso de enseñanza-aprendizaje, un mediador, un motivador, un dinamizador y un guía de las diferentes fuentes de información en el ambiente virtual que se propone. En este contexto debe tener la capacidad de motivar, dinamizar los espacios, valorar las contribuciones personales de los estudiantes, favorecer el trabajo en equipo y realizar un seguimiento personalizado de todos y cada uno de los alumnos. Este docente debe ajustarse al perfil de cada estudiante porque cada alumno impone su propio ritmo de aprendizaje.

5.1.10.2 Rol del estudiante

Un entorno virtual sirve de apoyo al docente y elimina la temporalidad de una clase presencial para el estudiante. Este debe ser más activo y fundamental para su propio proceso de aprendizaje, lo cual le genera una mayor responsabilidad, pues no es el docente quien define los límites de información en cada fase de su proceso , sino es el mismo estudiante quien decide sus ritmos y horarios y su relación con el docente en términos de acompañamiento y asesorías.

5.1.11 Planificación del aprendizaje

ESTRATEGIA DE ENSEÑANZA (Ejes temáticos)	**HERRAMIENTAS PARA LAS ACTIVIDADES DE ENSEÑANZA**	**DISEÑO DE ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS**	**ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE**
1. Contexto global, local y empresarial inmerso en el análisis de la Cultura Organizacional.	Para la identificación de necesidades del sector y estudiantes se hará con una herramienta de comunicación sincrónica, intercambiando información por Internet en tiempo real.	Informar sobre la estrategia de aprendizaje con la Videoconferencia, donde el tutor se comunica explorando los temas a tratar.	Revisión del contenido Leer con propósito
2. Las fuerzas del entorno que llevan a las empresas a emplear la figura del Outsourcing en el sector salud.	Para: Selección de temas, Ordenamiento de temas, Definición de formatos, selección de imágenes, elaboración de cuadros, gráficos, uso de negritas y explicación al alumno la herramienta Comunicación asincrónica, que permite la comunicación por Internet entre alumnos y tutores de forma no simultánea, opción el correo electrónico, foro y chat.	Foro en red soportado en la plataforma digital.	Acceder al conocimiento previo Formular preguntas al tutor
3. El Outsourcing en detalle con los conceptos, las características, tipos de outsourcing, ventajas y desventajas, ligadas a los esquemas salariales y qué impacto tienen en la prestación de los servicios de salud.	Las preguntas para medir aprendizajes previos por medio de Comunidad on-line, cuyos vínculos, interacciones y relaciones tienen lugar, no en un	En el uso de preguntas a través de la diversidad de ambientes de aprendizaje para que sea atractivo para el estudiante. Estudio de casos con la literatura del Libro de texto y la guía didáctica. Uso del Wiki para las unidades de aprendizaje y con movilidad académica que permite el	Explorar hipervínculos Observar las imágenes y relacionarlas con lo leído Interpretar gráficos y cuadros Trabajo individual y grupal: Análisis de situaciones simuladas y reales, construcción del conocimiento en la Wiki, participación

	espacio físico sino en un espacio virtual; chat de GRUPOS y debate. Con este se busca: a) Intercambiar información (obtener respuestas) b) Ofrecer apoyo (empatía, expresar emoción) c) Conversar y socializar de manera informal a través de la comunicación simultánea	trabajo interdisciplinario de tutores y diferentes profesionales de la salud que participan en este módulo de estudio.	en foros, uso de preguntas y respuestas

6. IMPLEMENTACIÓN

Con la población de actores de la especialización, la especialización no ha iniciado; hasta el segundo semestre del 2017.

Actores:

Nombre del Evaluador José Gerardo Díaz

Cargo **Coordinador Informática**

Fecha 23/05/2016

Nombre del Evaluador Rizzi Carlo

Cargo **Dirección DGPA**

Fecha 23/05/2016

Nombre del Evaluador Alejandro Pinzón
Cargo **Docente**
Fecha 23/05/2016

Nombre del Evaluador Diana Méndez
Cargo **Directora Especialización GH**
Fecha 23/05/2016

Se incorporara a la plataforma y la herramienta Moodle de la universidad, previos pasos que están en procesos administrativo y autorizaciones correspondientes.

Se les presento los OA y actividades a manejar:

Anexo B. Contenidos de Moodle

7. EVALUACIÓN

Los resultados de esta encuesta sobre dos elementos que hemos evaluado.

I. VALORACIÓN DE LA PARTICIPACIÓN ACTIVA DE LOS ESTUDIANTES EN EL PROCESO DE FORMACIÓN
Desde la perspectivas de los autores de la universidad que participaron.

II. INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN PARA ENTORNOS VIRTUALES
De la presentación de actividades y OA presentados para la herramienta Moodle.

Evaluación del diseño de formación y adquisición de las competencias de forma virtual

Encuesta:
ASIGNATURA "EL TALENTO HUMANO COMO PARTE ESENCIAL DEL OUTSOURCING" en un entorno virtual de aprendizaje

Nombre del evaluador:

_____

Cargo:

_____

Fecha: _____

Señalar con X.

I. Valoración de la participación activa de los estudiantes en el proceso de formación

1. Conocimientos previos respecto al tema y fortalecimiento de los que va adquiriendo en el desarrollo de las unidades.

4 (25%) 3 (25%) 2 (25%) 1 (25%)

2. Comprensión de las instrucciones dadas, de las actividades realizadas. Se puede identificar en la forma en que desarrolla las asignaciones, cuando al interactuar con los compañeros en todas las actividades que lo requieran como por ejemplo los foros de discusión, argumenta apropiadamente sus posiciones

4 (25%) 3 (25%) 2 (25%) 1 (25%)

3. Aplicación de lo aprendido, en la medida que puede incorporar los elementos, teorías, ideas, normas, principios a su contexto, a su realidad

4 (25%) 3 (25%) 2 (25%) 1 (25%)

4. Análisis: cuando tiene la capacidad de identificar la situación que se plantea, busca las ideas más importantes relacionadas con el tema, busca las causas que originan los problemas o las situaciones, argumenta apropiadamente, sus posiciones o debate con argumentos.

4 (25%) 3 (25%) 2 (25%) 1 (25%)

5. Síntesis: cuando logra con unas pocas palabras expresar claramente las ideas más importantes. Esto en las participaciones de los foros

4 (25%) 3 (25%) 2 (25%) 1 (25%)

6. Valoración de principios, hechos, leyes: en éste caso cuando acepta, entiende la importancia de las normas, los hechos, las leyes y a partir de ellas realiza análisis. Argumenta sus posiciones

4 (25%) 3 (25%) 2 (25%) 1 (25%)

7. Destrezas, habilidades, procedimientos, normas técnicas: En el manejo de las herramientas que se le han entregado como apoyo a su aprendizaje. Manejo apropiado de la Wiki, los foros, la entrega de documentos, formatos apropiados

4 (25%) 3 (25%) 2 (25%) 1 (25%)

8. Actitudes, valores, normas personales y sociales: Estas son el reflejo de la ¨esencia¨ de la persona, se reflejan en todo momento, en la interacción grupal, en las posiciones éticas dentro del ejercicio académico, estas transversalizan el proceso de principio a fin.

4 (25%) 3 (25%) 2 (25%) 1 (25%)

II. INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN PARA ENTORNOS VIRTUALES

1. Los mapas conceptuales

Los mapas conceptuales constituyen el instrumento de evaluación que permitirá representar, identificar, relacionar y visualizar conceptos.

4 (25%) 3 (25%) 2 (25%) 1 (25%)

2. Foros educativos y Chat

En un ambiente virtual, los foros diseñados para la comunicación, que permiten el intercambio de ideas, preguntas frecuentes, dudas y aclaraciones de estas, envío de mensajes, entre otras posibilidades comunicativas.

4 (25%) 3 (25%) 2 (25%) 1 (25%)

3. Cuestionarios interactivos para preguntas

Los cuestionarios son herramientas potentes y flexibles que permiten al profesor diseñar diversas estrategias de reflexión. Y tener una idea del grado de conocimiento y las habilidades que posee el estudiante sobre un tema.

4 (25%) 3 (25%) 2 (25%) 1 (25%)

4. Portafolios digitales

Almacenar todo tipo de evidencias en los distintos formatos (HTML, PDF, doc., etc. según la gestión de los tipos de archivos que permita la Universidad).

4 (25%) 3 (25%) 2 (25%) 1 (25%)

5. Estructura modular

5.1 Notificaciones sección principal en la que el estudiante recibirá una actualización sobre el estado de la cantidad de evidencias que han sido revisadas, comentadas o evaluadas y otras informaciones de interés en el marco de la evaluación.

4 (25%) 3 (25%) 2 (25%) 1 (25%)

5.2

Mis tareas: sección donde el profesor le asigna tareas al estudiante, sobre todo aquellas que están relacionadas con archivos (orientación de las evidencias).

4 (25%) 3 (25%) 2 (25%) 1 (25%)

5.3

Evidencias compartidas: sección donde el estudiante podrá consultar y comentar las evidencias que le han compartido sus compañeros y las que ellos han compartido a otros estudiantes.

4 (25%) 3 (25%) 2 (25%) 1 (25%)

5.4

Agenda: sección donde anota fechas y recordatorios sobre entrega de tareas, ensayos, entre otras.

4 (25%) 3 (25%) 2 (25%) 1 (25%)

TOTALES: De uso exclusivo de la universidad, no diligenciar este punto

I. Valoración de la participación activa de los estudiantes en el proceso de formación

4 (25%) 3 (25%) 2 (25%) 1 (25%)

II. INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN PARA ENTORNOS VIRTUALES

4 (25%) 3 (25%) 2 (25%) 1 (25%)

Agradecemos su participación en esta evaluación.

Cordialmente,

Los resultados:

TOTALES: Finales

I. Valoración de la participación activa de los estudiantes en el proceso de formación

4 (25%) 3 (25%) 2 (25%) 1 (25%)

x

=100%

II. INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN PARA ENTORNOS VIRTUALES

4 (25%) 3 (25%) 2 (25%) 1 (25%)

x

= 100%

Las recomendaciones de los actores del proceso sugieren que en el momento de iniciar la especialidad los OA son adecuadas, pero los contenidos del módulo deberán estar actualizándose por las cambiantes normas que hay en el sector salud.

Anexo A. Encuestas diligenciadas para el pilotaje del módulo en Moodle

CONCLUSIONES

Luego de analizar la perspectiva del proyecto y los modelos económicos, el tema del Outsourcing en el Sector Salud se considera de gran importancia para la Gestión del Talento Humano, donde se encierra incertidumbre, expectativas y temores que afectar positiva o negativamente a las personas que allí laboran y las organizaciones del sector, en este momento de crisis como el que se vive actualmente en el sector salud de Colombia.

El participar en la formación para un programa de talento humano en el sector con este tema , relacionado con las modalidades de contratación y con conceptos y revisión de mapas estratégicos o cadenas de valor de las Organizaciones, el propósito es identificar los procesos que los conforman.

Proyecto Formar con una estrategia de aprendizaje en un ambiente e-learning para el sector salud.

Los lineamientos de la educación superior, ya sea presencial, virtual, semipresencial o a distancia del Ministerio de Educación Nacional, atiende consideraciones de cobertura y acceso, y en especial para los docentes exige que adquieran nuevas competencias desde la pedagogía, el trabajo colaborativo y el trabajo en red, así como la gestión misma del proceso.

Por lo anterior y atendiendo a estos propósitos, desde la Fundación Juan N. Corpas y su programa de Especialización en Gestión del Talento Humano, específicamente en el Módulo “El talento humano como parte esencial del outsourcing”, se ha rediseñado su modalidad, adaptarla a las disponibilidades y soluciones tecnológicas existentes, sin dejar a un lado la idiosincrasia de la Fundación, al integrar las TIC en los procesos educativos y la dinámica de la

sociedad que puede dejarnos al margen de los cambios paulatinos que se van dando día a día.

Se hace imprescindible partir de un análisis del contexto donde la propuesta se ha de integrar, teniendo en cuenta factores como el geográfico (la distribución de la población, las condiciones socio-laborales en las que nuestros posibles alumnos se desenvuelven, entre otros aspectos), lo pedagógico (nuevos roles de profesor y alumno, mayor abanico de medios de aprendizaje, cambios en las estrategias didácticas, entre otros), y lo tecnológico (disponibilidad tecnológica de la institución y de los usuarios, etc.) para de esta manera aportar a la cobertura, accesibilidad y calidad del programa.

La implementación del presente trabajo en la Fundación Juan N. Corpas, implicara la utilización de herramientas tecnológicas, cambios de metodologías respecto a las planteadas inicialmente, por lo tanto se diría que se constituye en una innovación. En este sentido se está adentrando en la corriente de estos tiempos, donde la educación debe ser más flexible y estar más al alcance del estudiante, teniendo en cuenta sus características y potencialidades.

Es importante partir del análisis del contexto, para poder responder a la solución de las necesidades del usuario, es decir del estudiante, ya sea para facilitar el acceso al programa por sus condiciones de ubicación geográfica, o por sus ocupaciones laborales; o por los nuevos roles que hoy en día deben asumir docentes y estudiantes, las nuevas estrategias de aprendizaje o por los avances tecnológicos que permean las instituciones y que tienen como objetivo principal que los alumnos tengan acceso a los servicios educativos de los programas académicos desde cualquier lugar, de manera que puedan desarrollar personal y autónomamente acciones de aprendizaje.

La incorporación de las TIC e innovaciones educativas al quehacer de la Fundación, ha tenido el respaldo de los órganos directivos quienes han servido de motivadores, brindando los espacios de capacitación y de intercambio de experiencias, igualmente proporcionando los recursos requeridos para iniciar la virtualización de algunos módulos de enseñanza. De esta manera se enriquecen tanto los procesos educativos como los planes que componen el Plan Educativo Institucional de la Fundación.

LISTA DE TABLAS

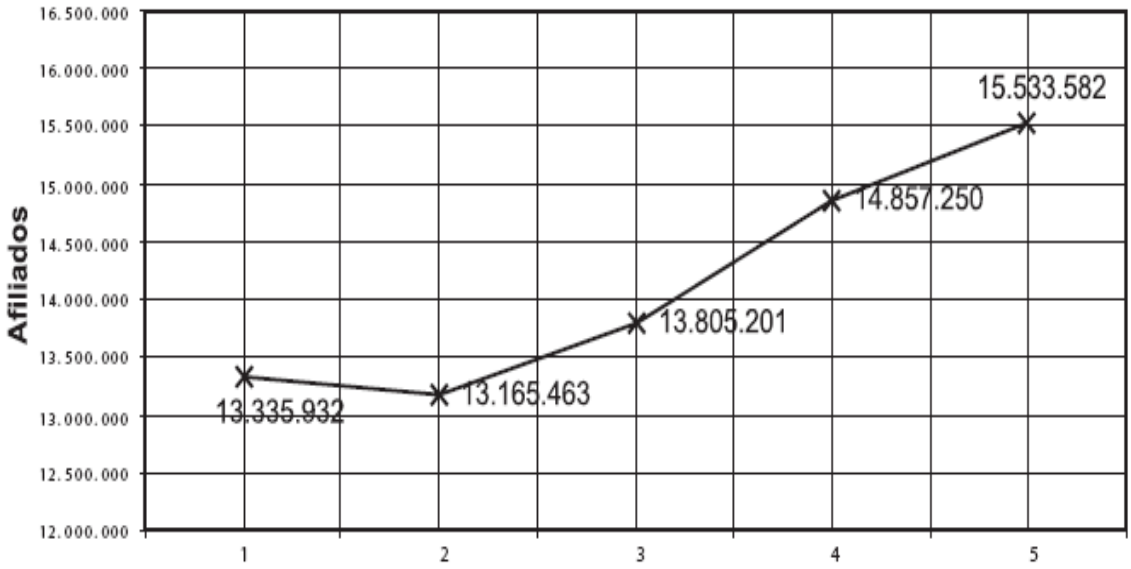
Tabla 1. Cuadro. Población afiliada al SGSSS según régimen, año 2005

Régimen	Personas afiliadas	%
Contributivo	15.533.582	45.53%
Subsidiado	18.581.410	54.47%
Total	**34.114.992**	**100,00%**

Fuente: Dirección General de Seguridad Económica y Pensiones y Dirección General de la Demanda en Salud,
Ministerio de la Protección Social.

LISTA DE GRAFICOS

Gráfico 1. Evolución de afiliados en el Régimen Contributivo 2001-2005



Fuente: Dirección General de Seguridad Económica y Pensiones, Ministerio de la Protección Social

Gráfica 2. Gráfico de las Tendencia de la densidad salarial anual

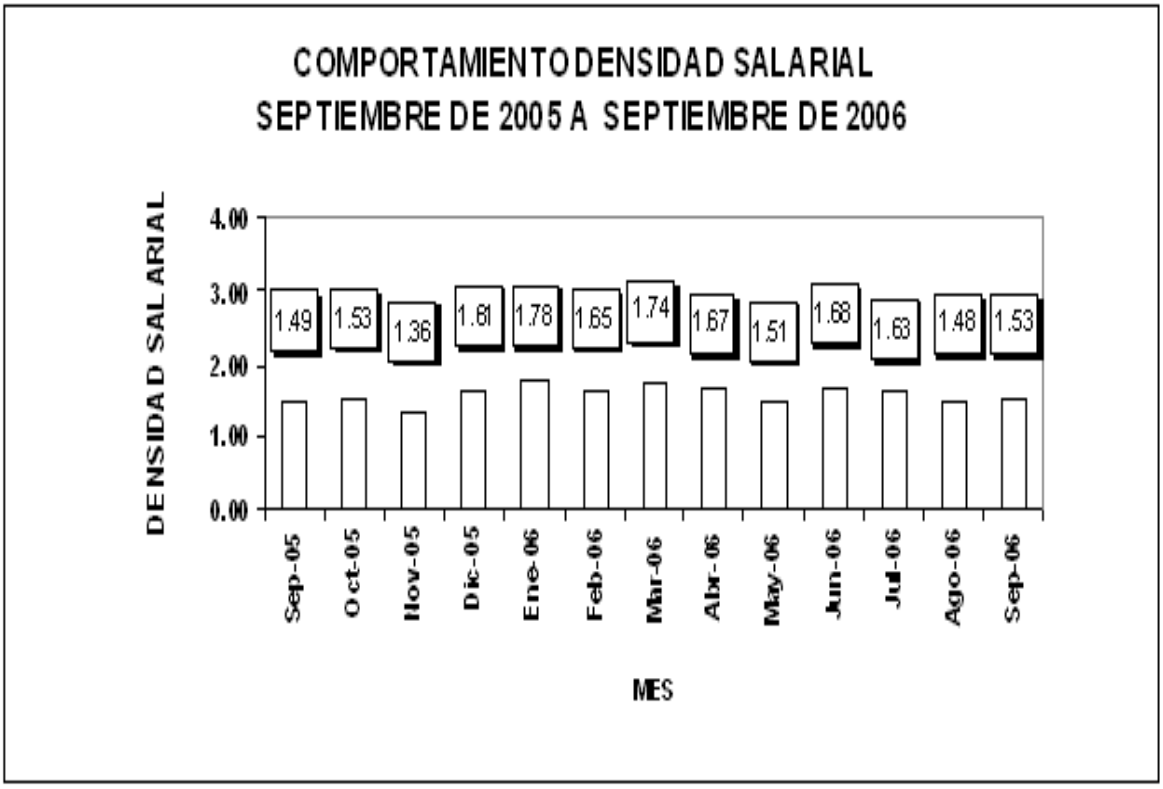
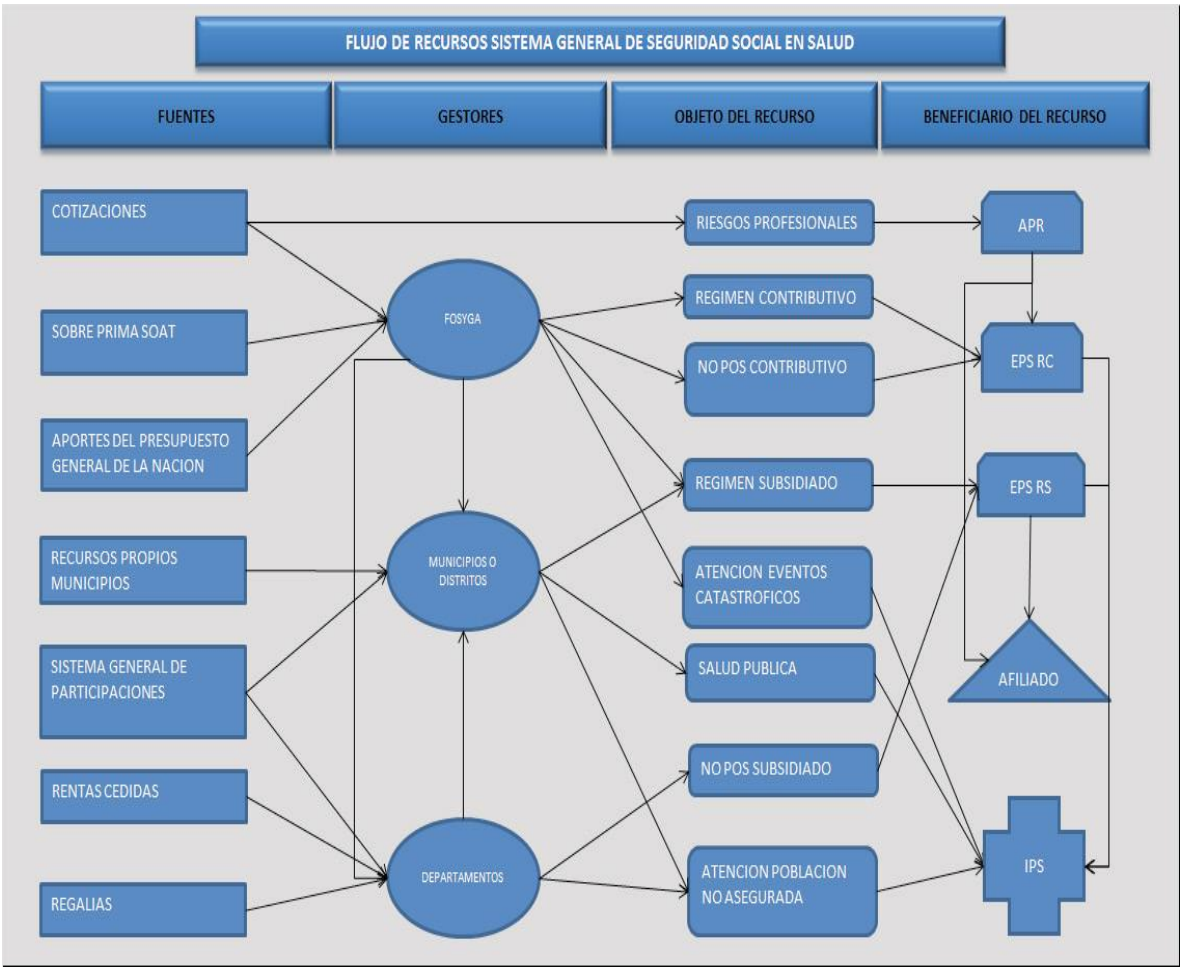


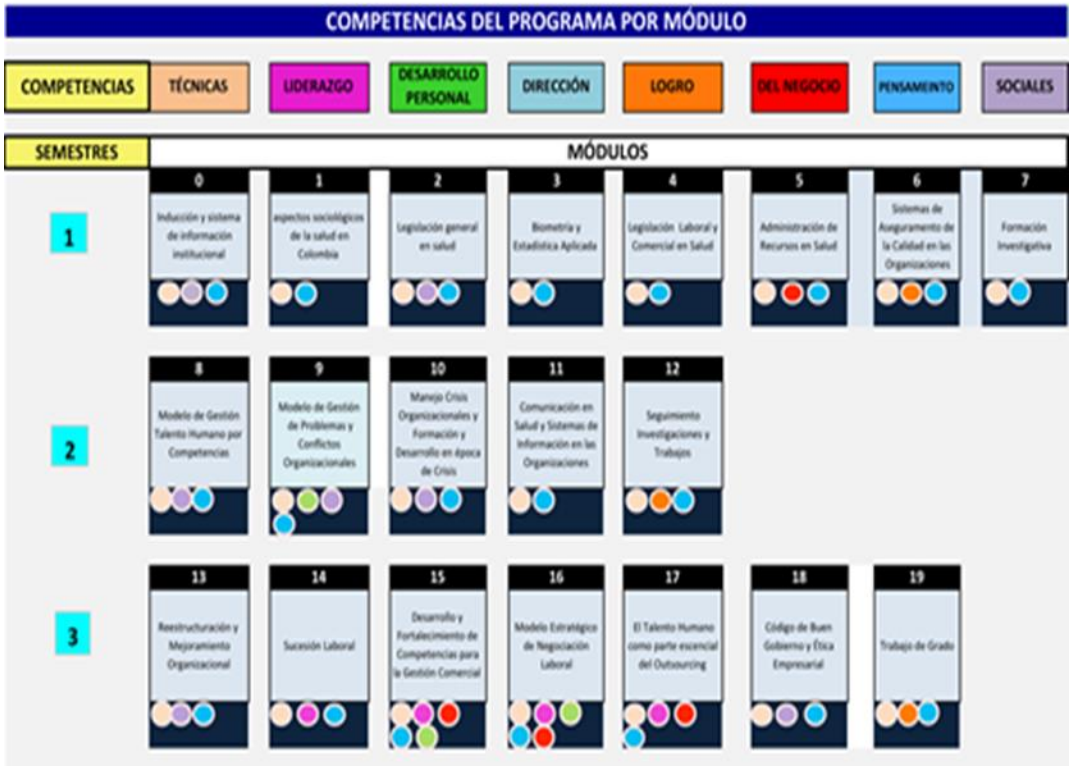
Grafico 3. Flujo de recursos en el sistema general de seguridad social



Decreto 3260 de 2004 “Por el cual se adoptan medidas para Optimizar el flujo de recursos en el Sistema General de Seguridad Social en Salud”.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. En cuanto al perfil de los egresados de la fundación universitaria Juan N. Corpas se propone para el especialista de GTH, las siguientes competencias.



LISTA DE ANEXOS

Anexo A. Encuestas diligenciadas para el pilotaje del módulo en Moodle

Nombre del Evaluador	José Gerardo Díaz	**I. Valoración de la participación activa de los estudiantes en el proceso de formación**		
Cargo	Coordinador Informática	**1. Conocimientos previos** respecto al tema y fortalecimiento de los que va adquiriendo en el desarrollo de las unidades.		
Fecha	23/05/2016	**4 (25%)**	**3 (25%)**	**2 (25%)**
		x		
		2. Comprensión de las instrucciones dadas, de las actividades realizadas. Se puede identificar en la forma en que desarrolla las asignaciones, cuando al interactuar con los compañeros en todas las actividades que lo requieran como por ejemplo los foros de discusión, argumenta apropiadamente sus posiciones		
		4 (25%)	**3 (25%)**	**2 (25%)**
		x		
		3. Aplicación de lo aprendido, en la medida que puede incorporar los elementos, teorías, ideas, normas, principios a su contexto, a su realidad		
		4 (25%)	**3 (25%)**	**2 (25%)**
		x		

4. Análisis: cuando tiene la capacidad de identificar la situación que se plantea, busca las ideas más importantes relacionadas con el tema, busca las causas que originan los problemas o las situaciones, argumenta apropiadamente, sus posiciones o debate con argumentos.

4 (25%)	3 (25%)	2 (25%)
	x	

5. Síntesis: cuando logra con unas pocas palabras expresar claramente las ideas más importantes. Esto en las participaciones de los foros

4 (25%)	3 (25%)	2 (25%)
x		

6. Valoración de principios, hechos, leyes: en éste caso cuando acepta, entiende la importancia de las normas, los hechos, las leyes y a partir de ellas realiza análisis. Argumenta sus posiciones

4 (25%)	3 (25%)	2 (25%)
x		

7. Destrezas, habilidades, procedimientos, normas técnicas: En el manejo de las herramientas que se le han entregado como apoyo a su aprendizaje. Manejo apropiado de la Wiki, los foros, la entrega de documentos, formatos apropiados

4 (25%)	3 (25%)	2 (25%)
x		

8. Actitudes, valores, normas personales y sociales: Estas son el reflejo de la ¨esencia¨ de la persona, se reflejan en todo momento, en la interacción grupal, en las posiciones éticas dentro del ejercicio académico, estas transversal izan el proceso de principio a fin.

4 (25%)	3 (25%)	2 (25%)
x		

II. INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN PARA ENTORNOS VIRTUALES

1. Los mapas conceptuales
Los mapas conceptuales constituyen el instrumento de evaluación que permitirá representar, identificar, relacionar y visualizar conceptos.

4 (25%)	3 (25%)	2 (25%)
x		

2. Foros educativos y Chat
En un ambiente virtual, los foros diseñados para la comunicación, que permiten el intercambio de ideas, preguntas frecuentes, dudas y aclaraciones de estas, envío de mensajes, entre otras posibilidades comunicativas.

4 (25%)	3 (25%)	2 (25%)
x		

3. Cuestionarios interactivos para preguntas

Los cuestionarios son herramientas potentes y flexibles que permiten al profesor diseñar diversas estrategias de reflexión. Y tener una idea del grado de conocimiento y las habilidades que posee el estudiante sobre un tema.

4 (25%)	3 (25%)	2 (25%)
x		

4. Portafolios digitales

Almacenar todo tipo de evidencias en los distintos formatos (HTML, PDF, doc., etc. según la gestión de los tipos de archivos que permita la Universidad).

4 (25%)	3 (25%)	2 (25%)
x		

5. Estructura modular

5.1 Notificaciones sección principal en la que el estudiante recibirá una actualización sobre el estado de la cantidad de evidencias que han sido revisadas, comentadas o evaluadas y otras informaciones de interés en el marco de la evaluación.

4 (25%)	3 (25%)	2 (25%)
x		

5.2

Mis tareas: sección donde el profesor le asigna tareas al estudiante, sobre todo aquellas que están relacionadas con archivos (orientación de las evidencias).

4 (25%)	3 (25%)	2 (25%)
	x	

5.3
Evidencias compartidas: sección donde el estudiante podrá consultar y comentar las evidencias que le han compartido sus compañeros y las que ellos han compartido a otros estudiantes.

4 (25%)	3 (25%)	2 (25%)
x		

5.4
Agenda: sección donde anota fechas y recordatorios sobre entrega de tareas, ensayos, entre otras.

4 (25%)	3 (25%)	2 (25%)
x		

TOTALES: De uso exclusivo de la universidad, no diligenciar este punto
I. Valoración de la participación activa de los estudiantes en el proceso de formación

4 (25%)	3 (25%)	2 (25%)
x		

II. INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN PARA ENTORNOS VIRTUALES

4 (25%)	3 (25%)	2 (25%)
x		

Nombre del Evaluador Rizzi Carlo

Cargo Dirección DGPA

Fecha 23/05/2016

I. Valoración de la participación activa de los estudiantes en el proceso de formación

1. Conocimientos previos respecto al tema y fortalecimiento de los que va adquiriendo en el desarrollo de las unidades.

4 (25%)	3 (25%)	2 (25%)
	x	

2. Comprensión de las instrucciones dadas, de las actividades realizadas. Se puede identificar en la forma en que desarrolla las asignaciones, cuando al interactuar con los compañeros en todas las actividades que lo requieran como por ejemplo los foros de discusión, argumenta apropiadamente sus posiciones

4 (25%)	3 (25%)	2 (25%)
x		

3. Aplicación de lo aprendido, en la medida que puede incorporar los elementos, teorías, ideas, normas, principios a su contexto, a su realidad

4 (25%)	3 (25%)	2 (25%)
		x

4. Análisis: cuando tiene la capacidad de identificar la situación que se plantea, busca las ideas más importantes relacionadas con el tema, busca las causas que originan los problemas o las situaciones,

argumenta apropiadamente, sus posiciones o debate con argumentos.

4 (25%)	3 (25%)	2 (25%)
x		

5. Síntesis: cuando logra con unas pocas palabras expresar claramente las ideas más importantes. Esto en las participaciones de los foros

4 (25%)	3 (25%)	2 (25%)
x		

6. Valoración de principios, hechos, leyes: en éste caso cuando acepta, entiende la importancia de las normas, los hechos, las leyes y a partir de ellas realiza análisis. Argumenta sus posiciones

4 (25%)	3 (25%)	2 (25%)
	x	

7. Destrezas, habilidades, procedimientos, normas técnicas: En el manejo de las herramientas que se le han entregado como apoyo a su aprendizaje. Manejo apropiado de la Wiki, los foros, la entrega de documentos, formatos apropiados

4 (25%)	3 (25%)	2 (25%)
	x	

8. Actitudes, valores, normas personales y sociales: Estas son el reflejo de la ¨esencia¨ de la persona, se reflejan en todo momento, en la interacción grupal, en las posiciones éticas dentro del ejercicio académico, estas transversal izan el proceso de principio a fin.

4 (25%)	3 (25%)	2 (25%)
x		

II. INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN PARA ENTORNOS VIRTUALES

1. Los mapas conceptuales

Los mapas conceptuales constituyen el instrumento de evaluación que permitirá representar, identificar, relacionar y visualizar conceptos.

4 (25%)	3 (25%)	2 (25%)
	x	

2. Foros educativos y Chat

En un ambiente virtual, los foros diseñados para la comunicación, que permiten el intercambio de ideas, preguntas frecuentes, dudas y aclaraciones de estas, envío de mensajes, entre otras posibilidades comunicativas.

4 (25%)	3 (25%)	2 (25%)
x		

3. Cuestionarios interactivos para preguntas

Los cuestionarios son herramientas potentes y flexibles que permiten al profesor diseñar diversas estrategias de reflexión. Y tener una idea del

grado de conocimiento y las habilidades que posee el estudiante sobre un tema.

4 (25%)	3 (25%)	2 (25%)
x		

4. Portafolios digitales

Almacenar todo tipo de evidencias en los distintos formatos (HTML, PDF, doc., etc. según la gestión de los tipos de archivos que permita la Universidad).

4 (25%)	3 (25%)	2 (25%)
x		

5. Estructura modular

5.1 Notificaciones sección principal en la que el estudiante recibirá una actualización sobre el estado de la cantidad de evidencias que han sido revisadas, comentadas o evaluadas y otras informaciones de interés en el marco de la evaluación.

4 (25%)	3 (25%)	2 (25%)
x		

5.2

Mis tareas: sección donde el profesor le asigna tareas al estudiante, sobre todo aquellas que están relacionadas con archivos (orientación de las evidencias).

4 (25%)	3 (25%)	2 (25%)
x		

5.3

Evidencias compartidas: sección donde el estudiante podrá consultar y comentar las evidencias que le han compartido sus compañeros y las que ellos han compartido a otros estudiantes.

4 (25%)	3 (25%)	2 (25%)
	x	

5.4
Agenda: sección donde anota fechas y recordatorios sobre entrega de tareas, ensayos, entre otras.

4 (25%)	3 (25%)	2 (25%)
x		

TOTALES: De uso exclusivo de la universidad, no diligenciar este punto
I. Valoración de la participación activa de los estudiantes en el proceso de formación

4 (25%)	3 (25%)	2 (25%)
x		

II. INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN PARA ENTORNOS VIRTUALES

4 (25%)	3 (25%)	2 (25%)

Nombre del Evaluador

Alejandro Pinzón

Cargo

Docente

I. Valoración de la participación activa de los estudiantes en el proceso de formación

1. Conocimientos previos respecto al tema y fortalecimiento de los que va adquiriendo en el desarrollo de las unidades.

Fecha 23/05/2016

4 (25%)	3 (25%)	2 (25%)
x		

2. Comprensión de las instrucciones dadas, de las actividades realizadas. Se puede identificar en la forma en que desarrolla las asignaciones, cuando al interactuar con los compañeros en todas las actividades que lo requieran como por ejemplo los foros de discusión, argumenta apropiadamente sus posiciones

4 (25%)	3 (25%)	2 (25%)
x		

3. Aplicación de lo aprendido, en la medida que puede incorporar los elementos, teorías, ideas, normas, principios a su contexto, a su realidad

4 (25%)	3 (25%)	2 (25%)
x		

4. Análisis: cuando tiene la capacidad de identificar la situación que se plantea, busca las ideas más importantes relacionadas con el tema, busca las causas que originan los problemas o las situaciones, argumenta apropiadamente, sus posiciones o debate con argumentos.

4 (25%)	3 (25%)	2 (25%)
x		

5. Síntesis: cuando logra con unas pocas palabras expresar claramente las ideas más importantes. Esto en las participaciones de los foros

4 (25%)	3 (25%)	2 (25%)
x		

6. Valoración de principios, hechos, leyes: en éste caso cuando acepta, entiende la importancia de las normas, los hechos, las leyes y a partir de ellas realiza análisis. Argumenta sus posiciones

4 (25%)	3 (25%)	2 (25%)
	x	

7. Destrezas, habilidades, procedimientos, normas técnicas: En el manejo de las herramientas que se le han entregado como apoyo a su aprendizaje. Manejo apropiado de la Wiki, los foros, la entrega de documentos, formatos apropiados

4 (25%)	3 (25%)	2 (25%)
	x	

8. Actitudes, valores, normas personales y sociales: Estas son el reflejo de la ¨esencia¨ de la persona, se reflejan en todo momento, en la interacción grupal, en las posiciones éticas dentro del ejercicio académico, estas transversal izan el proceso de principio a fin.

4 (25%)	3 (25%)	2 (25%)
	x	

II. INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN PARA ENTORNOS VIRTUALES

1. Los mapas conceptuales

Los mapas conceptuales constituyen el instrumento de evaluación que permitirá representar, identificar, relacionar y visualizar conceptos.

4 (25%)	3 (25%)	2 (25%)
x		

2. Foros educativos y Chat

En un ambiente virtual, los foros diseñados para la comunicación, que permiten el intercambio de ideas, preguntas frecuentes, dudas y aclaraciones de estas, envío de mensajes, entre otras posibilidades comunicativas.

4 (25%)	3 (25%)	2 (25%)
x		

3. Cuestionarios interactivos para preguntas

Los cuestionarios son herramientas potentes y flexibles que permiten al profesor diseñar diversas estrategias de reflexión. Y tener una idea del grado de conocimiento y las habilidades que posee el estudiante sobre un tema.

4 (25%)	3 (25%)	2 (25%)
x		

4. Portafolios digitales

Almacenar todo tipo de evidencias en los distintos formatos (HTML, PDF, doc., etc. según la gestión de los tipos de archivos que permita la

Universidad).

4 (25%)	3 (25%)	2 (25%)
x		

5. Estructura modular

5.1 Notificaciones sección principal en la que el estudiante recibirá una actualización sobre el estado de la cantidad de evidencias que han sido revisadas, comentadas o evaluadas y otras informaciones de interés en el marco de la evaluación.

4 (25%)	3 (25%)	2 (25%)
x		

5.2

Mis tareas: sección donde el profesor le asigna tareas al estudiante, sobre todo aquellas que están relacionadas con archivos (orientación de las evidencias).

4 (25%)	3 (25%)	2 (25%)
	x	

5.3

Evidencias compartidas: sección donde el estudiante podrá consultar y comentar las evidencias que le han compartido sus compañeros y las que ellos han compartido a otros estudiantes.

4 (25%)	3 (25%)	2 (25%)
x		

5.4

Agenda: sección donde anota fechas y recordatorios sobre entrega de tareas, ensayos, entre otras.

4 (25%)	3 (25%)	2 (25%)
x		

TOTALES: De uso exclusivo de la universidad, no diligenciar este punto

I. Valoración de la participación activa de los estudiantes en el proceso de formación

4 (25%)	3 (25%)	2 (25%)
x		

II. INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN PARA ENTORNOS VIRTUALES

4 (25%)	3 (25%)	2 (25%)
x		

Nombre del Evaluador	Diana Méndez
Cargo	Directora Especialización GH
Fecha	23/05/2016

I. Valoración de la participación activa de los estudiantes en el proceso de formación

1. Conocimientos previos respecto al tema y fortalecimiento de los que va adquiriendo en el desarrollo de las unidades.

4 (25%)	3 (25%)	2 (25%)
x		

2. Comprensión de las instrucciones dadas, de las actividades realizadas. Se puede identificar en la forma en que desarrolla las asignaciones, cuando al interactuar con los compañeros en todas las actividades que lo requieran como por ejemplo

los foros de discusión, argumenta apropiadamente sus posiciones

4 (25%)	3 (25%)	2 (25%)
x		

3. Aplicación de lo aprendido, en la medida que puede incorporar los elementos, teorías, ideas, normas, principios a su contexto, a su realidad

4 (25%)	3 (25%)	2 (25%)
x		

4. Análisis: cuando tiene la capacidad de identificar la situación que se plantea, busca las ideas más importantes relacionadas con el tema, busca las causas que originan los problemas o las situaciones, argumenta apropiadamente, sus posiciones o debate con argumentos.

4 (25%)	3 (25%)	2 (25%)
x		

5. Síntesis: cuando logra con unas pocas palabras expresar claramente las ideas más importantes. Esto en las participaciones de los foros

4 (25%)	3 (25%)	2 (25%)

6. Valoración de principios, hechos, leyes: en éste caso cuando acepta, entiende la importancia de las normas, los hechos, las leyes y a partir de ellas realiza análisis. Argumenta sus posiciones

4 (25%)	3 (25%)	2 (25%)
x		

7. Destrezas, habilidades, procedimientos, normas técnicas: En el manejo de las herramientas que se le han entregado como apoyo a su aprendizaje. Manejo apropiado de la Wiki, los foros, la entrega de documentos, formatos apropiados

4 (25%)	3 (25%)	2 (25%)
x		

8. Actitudes, valores, normas personales y sociales: Estas son el reflejo de la ¨esencia¨ de la persona, se reflejan en todo momento, en la interacción grupal, en las posiciones éticas dentro del ejercicio académico, estas transversal izan el proceso de principio a fin.

4 (25%)	3 (25%)	2 (25%)
x		

II. INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

PARA ENTORNOS VIRTUALES

1. Los mapas conceptuales

Los mapas conceptuales constituyen el instrumento de evaluación que permitirá representar, identificar, relacionar y visualizar conceptos.

4 (25%)	3 (25%)	2 (25%)
x		

2. Foros educativos y Chat

En un ambiente virtual, los foros diseñados para la comunicación, que permiten el intercambio de ideas, preguntas frecuentes, dudas y aclaraciones de estas, envío de mensajes, entre otras posibilidades comunicativas.

4 (25%)	3 (25%)	2 (25%)
x		

3. Cuestionarios interactivos para preguntas

Los cuestionarios son herramientas potentes y flexibles que permiten al profesor diseñar diversas estrategias de reflexión. Y tener una idea del grado de conocimiento y las habilidades que posee el estudiante sobre un tema.

4 (25%)	3 (25%)	2 (25%)
x		

4. Portafolios digitales

Almacenar todo tipo de evidencias en los distintos formatos (HTML, PDF, doc., etc. según la gestión de los tipos de archivos que permita la Universidad).

4 (25%)	3 (25%)	2 (25%)

x		

5. Estructura modular

5.1 Notificaciones sección principal en la que el estudiante recibirá una actualización sobre el estado de la cantidad de evidencias que han sido revisadas, comentadas o evaluadas y otras informaciones de interés en el marco de la evaluación.

4 (25%)	3 (25%)	2 (25%)
x		

5.2

Mis tareas: sección donde el profesor le asigna tareas al estudiante, sobre todo aquellas que están relacionadas con archivos (orientación de las evidencias).

4 (25%)	3 (25%)	2 (25%)
x		

5.3

Evidencias compartidas: sección donde el estudiante podrá consultar y comentar las evidencias que le han compartido sus compañeros y las que ellos han compartido a otros estudiantes.

4 (25%)	3 (25%)	2 (25%)
x		

5.4

Agenda: sección donde anota fechas y recordatorios sobre entrega de tareas, ensayos, entre otras.

4 (25%)	3 (25%)	2 (25%)

x		

TOTALES: De uso exclusivo de la universidad, no diligenciar este punto

I. Valoración de la participación activa de los estudiantes en el proceso de formación

4 (25%)	3 (25%)	2 (25%)
x		

II. INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN PARA ENTORNOS VIRTUALES

4 (25%)	3 (25%)	2 (25%)
x		

- - - -

TOTALES: Finales

I. Valoración de la participación activa de los estudiantes en el proceso de formación

4 (25%)	3 (25%)	2 (25%)
x		

II. INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN PARA ENTORNOS VIRTUALES

4 (25%)	3 (25%)	2 (25%)
x		

- - - -

Evaluadores PILOTAJE.pdf

Anexo B. Contenidos de Moodle

Diapositiva 1

Diapositiva 2

ASIGNATURA: EL TALENTO HUMANO COMO PARTE ESENCIAL DEL OUTSOURCING

Introducción

A partir de la presente unidad haremos un análisis profundo de los aspectos que han llevado al Sector Salud a flexibilizar las estructuras de sus Organizaciones y a implementar la figura de *Outsourcing,* un concepto bastante utilizado por muchos pero quizá desconocido para otros y que es de gran importancia en la Gestión del Talento Humano.

Es importante considerar que la *salud,* más allá de la estructura del sistema que adopte acorde a las políticas establecidas por los Gobiernos, exige unas competencias y responsabilidades en su Talento Humano que le permitan superar las contingencias locales, departamentales y estatales, y proyectarse hacia un contexto mucho más generalizado e integrado intersectorialmente.

En la revisión bibliográfica del tema encontramos suficientes elementos para identificar las causas raizales de la situación lo que nos permitirá entender la dinámica del sector, identificar fortalezas y debilidades de las distintas modalidades de contratación laboral. Es importante tener presente que desde las décadas de los ochenta y noventa , el concepto de salud, así como las modalidades de su prestación, han sido sometidos a distintos y profundos cambios -no solo en Colombia sino en Latinoamérica- alterando expectativas y comportamientos de sus tres componentes principales: el *destinatario* del servicio, el *prestador* del mismo y el *administrador*, sin dejar a un lado la *responsabilidad estatal* de inspección y vigilancia en todo el proceso.

Dra. Diana Méndez
Directora

Diapositiva 3

Contenidos

- Reflexión y ubicación de los estudiantes en el contexto global, local y empresarial inmersos en el análisis de la **Cultura Organizacional.**

globademia.com

Diapositiva 4

- Revisión y análisis de las fuerzas del **entorno**, que le permita entender los factores que llevan a las empresas a emplear la figura del Outsourcing en el sector salud.

Entornorganizacional.com

Diapositiva 5

❖**Outsourcing**

- ❑Conceptos
- ❑ Las características
- ❑ Tipos de outsourcing
- ❑ Ventajas y desventajas
- ❑ Los esquemas salariales y análisis de caso
- ❑ Es viable o no este modelo
- ❑ Impacto que puede tener en la prestación de los servicios de salud

Diapositiva 6

❖Cierre

Participación activa de los estudiantes donde **relacionan lo aprendido con su realidad** y se desarrollarán propuestas de mejora a implementar en sus lugares de trabajo.

amyts.es

Diapositiva 7

Sesiones académicas teóricas y prácticas

La temática del módulo se desarrolla en cuatro capítulos que se ejecutan en una semana de trabajo.

Capítulo 1. El Talento Humano: ¿Un factor clave para el desarrollo empresarial?

Capítulo 2. La calidad del empleo

Capítulo 3. Outsourcing en Salud

¿Qué es?
Tipos de Outsourcing
Tipos de remuneración Laboral

Capítulo 4. Outsourcing para la contratación del talento humano en salud: ¿factor de éxito o fracaso en la gestión organizacional?

Diapositiva 8

Planificación

Seminarios
La Universidad propone seminarios de actualización como complemento a la formación de los docentes

Controles de lecturas
Se tiene acceso a bases de datos en sitio Web donde se encuentran textos recomendados por los docentes.
Los estudiantes revisan los textos complementarios y los acceden a los enlaces que se han dispuesto en la Web, para profundizar sobre los temas tratados.

Diapositiva 9

Capítulo 1. El Talento Humano: ¿Un factor clave para el desarrollo empresarial?

Diapositiva 10

Capítulo 2. La calidad del empleo

Diapositiva 11

Capítulo 3. Outsourcing en Salud

Diapositiva 12

Capítulo 4. Outsourcing para la contratación del talento humano en salud: ¿factor de éxito o fracaso en la gestión organizacional?

Diapositiva 13

Actividades

LECTURA DEL TÍTULO:"Oursourcing

. Reflexionar si conoce o no el tema

.Participar en el foro de reflexión

. Preguntas al tutor

. Conocer las participaciones de los compañeros

Foro

Diapositiva 14

Explorar hipervínculos

Presentación de los CONTENIDOS:

-Cultura Organizacional

-Factores y entorno de las empresas y el outsourcing

Actividades

- Acceder al **conocimiento** previo
- Formular **preguntas** al tutor
- **Explorar** hipervínculos
- Observar las imágenes y **relacionarlas** con lo leído
- **Interpretar** gráficos y cuadros

Diapositiva 15

Presentación de los CONTENIDOS:

-Outsourcing

-Propuesta

Actividades

- Acceder al **conocimiento** previo
- Formular **preguntas** al tutor
- **Explorar** hipervínculos
- Observar las imágenes y **relacionarlas** con lo leído
- **Interpretar** gráficos y cuadros

Diapositiva 16

Formulación de Objetivos

Actividades

- Entender la intencionalidad del tutor respecto al **desarrollo de la unidad**
- Hacer **seguimiento** a los objetivos
- **Evaluar el cumplimiento** de los objetivos

Diapositiva 17

Capítulo 1. El Talento Humano: ¿Un factor clave para el desarrollo empresarial?

Enseñanza

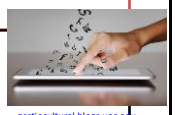
Entrega de materiales para ampliar contenidos

.Lectura individual y grupal
.Preparación : uso de los materiales
.Invitar a la reflexión personal
.Preparación de guías de lecturas

bibliotecaescolarinfo.blogspot.com

Aprendizaje

Lectura con propósito y Comparar conceptos



gestiocultural.blogs.uoc.edu

. Entender el desarrollo de la unidad
. Preparar las preguntas y hacerlas en el entorno virtual
. Comparar las ideas más importantes con los aprendizajes previos
. Conocer las preguntas de sus compañeros y socializar sus ideas
. Sacar sus propias conclusiones del ejercicio

Diapositiva 18

Capítulo 1. El Talento Humano: ¿Un factor clave para el desarrollo empresarial?

Enseñanza

Uso de pistas tipográficas. Destacar ideas o palabras uso de gráficos, cuadros, imágenes, uso de las negritas

.Revisar los documentos.
. Selección de ideas, palabras para ser destacadas
. Incorporar nuevos datos para el entendimiento del tema

Aprendizaje

Comparar la información

. Intencionalidad en el uso de las pistas tipográficas
. Comparar los datos nuevos o destacados con el resto de la información
. Interpretar los datos que se han destacado
. Hacer comentarios en **foro**

Diapositiva 19

Capítulo 1. El Talento Humano: ¿Un factor clave para el desarrollo empresarial?

Enseñanza

.Identificar lo más importante.
. Destacados con recuadros
. Formular preguntas a los estudiantes
. Enviarlas por la Plataforma
. Hacerles seguimiento

Aprendizaje

Explorar el tema
Transferir conceptos a nuevas situaciones
Responder preguntas

Buscar o ampliar información en lecturas de apoyo y responder las preguntas

. Analizar a la luz de la realidad del sector y su entorno social y laboral
. Añadir ejemplos de la vida real
. Sacar sus propias conclusiones

Diapositiva 20

Reflexión sobre concepto que la organización usa para denominar a las personas que hacen el trabajo.

¿Qué diferencia hay entre recurso humano, talento humano, capital humano? Y cómo se sienten en la organización

Diapositiva 21

Capítulo 2. La calidad del empleo

Enseñanza	Aprendizaje
Formulación de Objetivos Importancia que tiene para los estudiantes conocer lo que significa el empleo o trabajo en sus diferentes formas de contratación	**Explorar el tema** Entender la intencionalidad respecto al desarrollo de la unidad

Diapositiva 22

Capítulo 2. La calidad del empleo

Enseñanza	Aprendizaje
Formular preguntas **Elaborar consignas** Formular pregunta de entrada para explorar el concepto de trabajo-empleo en los estudiantes	**Lectura con propósito** Identificar situaciones de su realidad laboral y compararlas con las teorías y definiciones, e**n el Foro.**

Uso de ilustraciones • Identificar las variables que determinan la calidad del empleo. • Identificar las exclusiones del mercado laboral que afectan a América Latina. Elaborar dos **cuadros comparativos.** Hacer análisis y a la reflexión mediante preguntas en **foro.**	**Comparar** Reflexionar sobre la situación real de su organización Participar en **foro**

Diapositiva 23

Uso de ILUSTRACIONES

Capítulo 2. La calidad del empleo

- Identificar las variables que determinan la calidad del empleo.
- Identificar las exclusiones del mercado laboral que afectan a América Latina.

Elaborar **DOS CUADROS COMPARATIVOS.**

CUADRO COMPARATIVO

Diapositiva 24

Capítulo 2. La calidad del empleo

Enseñanza	**Aprendizaje**
Lecturas sobre el Panorama de la Contratación de América Latina y Colombia **Formulación de preguntas** • Hacer revisión del tema en la web y consulta bibliográfica • . Incorporar cuadros comparativos, indicadores y tendencias • . Formular preguntas, analizar interpretaciones	**Sacar conclusiones** . Comparar los indicadores y las tendencias e interpretar . Aplicar a la realidad organizacional

Diapositiva 25

Capítulo 3. Outsourcing en Salud

Enseñanza

- **Lectura** sobre conceptos de Outsourcing
- **Diseñar mapas** estratégicos a manera de ejemplos (Bubbl, CmapTools, Gliffy)

- **Lecturas** sobre aspectos **legales** del Outsourcing y modalidades
- **Análisis de caso**

Aprendizaje

- **Comparar los conceptos** e interpretarlos
- **Analizar los mapas** estratégicos e identificar los procesos que considera pueden contratarse externamente y justificar su respuesta
- **Conocer** la normatividad los aspectos más importantes de las modalidades de Outsourcing en Colombia
- **Interpretar** la situación, los indicadores. Hacer **ensayo** y Socializar experiencia **en foro**

Diapositiva 26

Capítulo 4. Outsourcing para la contratación del talento humano en salud: ¿factor de éxito o fracaso en la gestión organizacional?

Enseñanza

Reflexión sobre los ejercicios (del módulo)

Aprendizaje

- Revisión de los **logros** de cada capítulo
- Comparar ideas del grupo con sus ideas y participaciones
- Elaborar **mapa conceptual** para repasar el tema (Bubbl, CmapTools, Gliffy)
- Opinar sobre la **metodología empleada** en el **foro**
- **Evaluar** la Unidad
- CIERRE

Diapositiva 27

Calendario de actuación

PROGRAMA DE ACTIVIDADES					
Semanas	**Ejes Temáticos**	**Tiempo efectivo de aprendizaje (horas)**	**Debates y seminarios (horas)**	**Trabajo individual del estudiante (horas)**	**Trabajo en grupo (horas)**
Semana 1	I. Contexto global, local y empresarial inmerso en el análisis de la Cultura Organizacional.	5	1	5	3
Semana 2-3	II. Las fuerzas del entorno que llevan a las empresas a emplear la figura del Outsourcing en el sector salud.	5	2	5	4
	III. El Outsourcing en detalle con los conceptos, las características, tipos de outsourcing, ventajas y desventajas, ligadas a los esquemas salariales y qué impacto tienen en la prestación de los servicios de salud.	6	3	5	5
Total horas		16	6	15	12

Diapositiva 28

Instrumento **Evaluación** COMPETENCIAS Se adaptó y tomó como referencia la Matriz EDUTEKA

COMPETENCIA	ESTRATEGIA DE EVALUACIÓN	EVIDENCIA	PORCENTAJE
Entenderse a sí mismo como un sujeto social, dentro del contexto histórico y como parte de una cadena continua del desarrollo de la vida y la sociedad.	Foro	Participación y calidad de la misma	16,66 %
Conocer e identificar y utilizar de forma apropiada los marcos legales que rigen los distintos programas de salud.	Foro y mapa conceptual	Aprendizaje y uso de lo aprendido	16,66%
Conocer y comprender las bases culturales, sociales, económicas y financieras aplicables en los programas de salud.	Lectura y estudio de caso	Aprendizaje	16,66%
Analizar problemas con bases sociales sólidas de la Gestión del Talento Humano en salud dentro de un contexto social.	Estudio de Caso	Colaboración, experiencias y opiniones	16,66%
Elaborar actividades en lo referente al Talento Humano y la Organización.	Estudio de caso	Iniciativa	16,66%
Tener la capacidad de actuar con equipos interdisciplinarios.	Wiki	Colaboración e integración de aprendizajes	16,66%
TOTAL			100%

Diapositiva 29

Cronograma

CRONOGRAMA					
EJES TEMATICOS	ACTIVIDADES	Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4
1	Publicación en plataforma				
	Lectura del Módulo				
	Participación en el foro				
2	Publicación en plataforma				
	Lectura del Módulo				
	Estudio de caso				
	Envío de tarea				
3	Publicación en plataforma				
	Lectura del Módulo				
	Elaboración de mapa conceptual				
	Trabajo en Wiki				
4	Informe final				

Diapositiva 30

Bibliografía

- Monografías.com. Outsourcing, estrategia empresarial del presente y del futuro. Disponible en: http://www.monografias.com/trabajos10/outso/outso.shtml
- OMS. (2004). Consejo Ejecutivo. Contratación de personal de salud del mundo en desarrollo. 114º reunión. Disponible en: https://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/EB114/B114_5-sp.pdf
- OPS. Llamado a la acción de Toronto 2006-2015. Disponible en: http://www.redsalud.gov.cl/portal/url/item/59ebd5d5e1db9d63e04001011e012842.pdf
- Revista Gerencia y Políticas de Salud. Outsourcing de servicios en la prestación de servicios de salud de Bogotá. Disponible en: http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/gerepolsal/article/view/2775
- Universo UP. Cómo ganar la guerra por el talento. Disponible en: http://universoup.es/1/hoja-de-ruta/como-ganar-la-guerra-por-el-talento/

Anexo C. Carta de la Universidad autorizando gestionar ingreso de este módulo a la herramienta Moodle de la universidad Juan N. Corpas

Carta firmada en PDF

PA-GTHS-CINSED2305161

23 de Mayo del 2016

Señores:
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BUCARAMANGA
Maestría E-learning
Bucaramanga

Atención:
Dra. Gerly Carolina Ariza Zabala
Dr. Edgar Mauricio Mendoza García Zabala
Dra. María Piedad Acuña

Distinguidos DOCTORES:

Por éste medio certifico que la propuesta de ¨FORMACIÓN SISTÉMICA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL SECTOR SALUD COMO UNA ESTRATEGIA DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL EN UN AMBIENTE E-LEARNING, PARA PROGRAMAS DE ESPECIALIZACIÓN EN SALUD¨, que se lleva a cabo en la Fundación Universitaria Juan N. Corpas, fue presentada a la Institución por la Doctora Patricia Vargas Quiroga identificada con C.C. No. 51.753.519 como proyecto de grado.

Habiendo conocido el documento y la calidad metodológica del mismo, se autoriza su implementación en la Plataforma Moodle como parte del desarrollo del programa de Especialización Gestión del Talento Humano en Salud para lo cual se dió inicio a los trámites correspondientes con el área de Tecnología e Información.

Saludos cordiales,

DIANA DEL PILAR MÉNDEZ CABRERA
Directora Programa de Especialización
Gestión del Talento Humano en Salud
Departamento de Postgrados Administrativos
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA JUAN N. CORPAS
E-mail: diana.mendez@juanncorpas.edu.co
PBX: 57(1) 6622222 Ext. 455/553

BIBLIOGRAFÍA

Biblioteca virtual Luis Ángel Arango. Currículo Interdisciplinario que Involucre Ciencias Naturales, Matemáticas y Español en el Desarrollo de Pensamiento Sistémico en Docentes y Estudiantes de Grado Sexto. C.E.D. Mariano Ospina Pérez. Disponible en: http://www.banrepcultural.org/blaavirtual/educacion/expedocen/expedocen8c.htm

CEIDE. Cuáles son los factores de éxito en los planes de formación. Disponible en: http://pensaurus.aprenderapensar.net/

CEIDE. Repensar la educación. Disponible en: http://aprenderapensar.net/repensar-la-educacion/

Congreso de Colombia .2007. Ley 1164 del recurso humano en Salud.2007, disponible en: https://www.minsalud.gov.co/Normatividad/LEY%201164%20DE%202007.pdf

Decreto 2356 de 1971. El presidente de la república de Colombia, en uso de las facultades que le confiere el artículo del Decreto número 1050 de 1968, DECRETA. Disponible en: https://www.redjurista.com/documents/d2356_71.aspx

Decreto 3260 de 2004 (Octubre 07). Medidas para optimizar el flujo de recursos en el Sistema General de Seguridad Social en Salud. Disponible en: http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=15039

Ediciones SM. Nuestro modelo de persona. Disponible en: http://www.ediciones-sm.com.co/modelo-de-persona/?sec=3&subsec=2

Eduteka. Modelo para integrar las TIC al Currículo Escolar. Disponible en: http://www.eduteka.org/modulos.php?catx=8&idSubX=251

El Congreso de la república de Colombia. 1993. Ley número 100 de 1993 (Diciembre 23). disponible en: https://www.minsalud.gov.co/Normatividad/LEY%200100%20DE%201993.pdf

Farné, S. (2003). Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia. Oficina Internacional del trabajo. Disponible en: http://white.oit.org.pe/osra/documentos/farne_dic9.pdf

Fundación Juan N Corpas. Disponible en: http://www.juanncorpas.edu.co/

Ley estatutaria .2014. La corte constitucional revisó la constitucionalidad del proyecto de ley estatutaria "por medio del cual se regula el derecho fundamental a la salud y se dictan otras disposiciones" expediente pe-040 - sentencia c-313/14 (mayo 29).2014, disponible en: http://www.corteconstitucional.gov.co/comunicados/No.%2021%20comunicado%2029%20de%20mayo%20de%202014.pdf

Linares A. 2014. Min salud Gaviria A. advierte que tambalea reforma al sector.Periódico El Tiempo.2014. disponible en: http://www.eltiempo.com/vida-de-hoy/salud/entrevista-con-alejandro-gaviria-ministro-de- salud_13583497-4

Ley al derecho de la salud. Estatutaria No 1751 ,16 de febrero del 2015. Disponible en: https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Ley%201751%20de%202015.pdf

Linares A. 2014. Min salud Gaviria A. advierte que tambalea reforma al sector.Periódico El Tiempo.2014._disponible en: http://www.eltiempo.com/vida-de-hoy/salud/entrevista-con-alejandro-gaviria-ministro-de-_salud_13583497-4

Min salud.2014. Ley Estatutaria de salud .2014,disponible en: https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/ley-estatutaria-abc-jun-2014.pdf

Monografías.com. Outsourcing, estrategia empresarial del presente y del futuro. Disponible en: http://www.monografias.com/trabajos10/outso/outso.shtml

OMS.2014. Excelencia en el servicio de Salud .2014, disponibles en: http://www.tercerainformacion.es/spip.php?article71890

OPS. Llamado a la acción de Toronto 2006-2015. Disponible en: http://www.redsalud.gov.cl/portal/url/item/59ebd5d5e1db9d63e04001011e012842.pdf

Orozco J.2006. Caracterización del mercado del aseguramiento en salud para el régimen contributivo en Colombia. Derechos Reservados al Autor, 2006.

Roselli, Otero, Heller, Calderón, Moreno, Pérez “La Medicina Especializada en Colombia, Una aproximación diagnóstica”, primera edición junio 2000, Facultad de Medicina, PontificiaUniversidad Javeriana.

Vivas Reyna, Jorge y otros. El Sistema Nacional de Salud. Fe desarrollo, OPS. Tercer Mundo. Editores. Bogotá, 1988. 485 p.