

## Anexo 2

### Anexos A, B, C y D

#### **ANEXO A - GRILLA DE EVALUACIÓN DE ANTECEDENTES (máximo 40 puntos)**

<b>ANTECEDENTES</b>		<b>PUNTAJE</b>
<b>01. TÍTULOS OBTENIDOS</b>		<b>11 PUNTOS MÁXIMO</b>
<b>Grado</b>		<b>0,5</b>
<b>Post - Grado: se computa el grado no el número de títulos</b>		
a)	Especialista en concurso	2
b)	Maestría	3
c)	Doctorado	4
d)	Especialista no en concurso	0,5
e)	Formación docente (acredite 100hs o mas)	1
<b>02. BECAS</b>		<b>4 PUNTOS MAXIMO</b>
a)	Residencias completa	2
b)	Jefatura de Residencia	1
c)	Otras becas (excluido el período de residencia)	1
<b>03.ANTECEDENTES DEL EJERCICIO PROFESIONAL</b>		<b>5 PUNTOS MAXIMO</b>
a)	Escalafonado	
a.1	De 5 a 10 años	5
a.2	De 1 a 4 años	3
b)	Antes de la inclusión en la Carrera Profesional de salud efectivo	1
<b>04. ANTECEDENTES DOCENTES</b>		<b>7 PUNTOS MAXIMO</b>
a)	Instructor de residentes (interino)	0,5
b)	Instructor de residentes (por concurso)	1
b)	Docente Universitario	
b.1	Profesor Titular	2
b.2	Profesor Adjunto	1,5
b.3	Jefe de trabajos prácticos/Auxiliar Docente	0,5
b.4	Director de 1 curso o docente en 5 o más	1,5

<b>05. ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN</b>		<b>6 PUNTOS MAXIMO</b>
a)	Trabajos presentados y aceptados en Congresos	
a.1	1 a 5	<b>0.5</b>
a.2	6 o más	<b>1</b>
b)	Trabajos publicados en rev. Electrónicas indexadas (1/trabajo)	<b>1</b>
c)	Autoría de textos publicados	<b>2</b>
d)	Co-autoría (1º más textos)	<b>1.5</b>
<b>06. CAPACITACION PERMANENTE</b>		<b>7 PUNTOS MAXIMO</b>
a)	Cursos de Post-grado de la especialidad en concurso organizado por Universidades, Ministerios	
a.1	Con evaluación (min. 50hs)	<b>2</b>
a.2	Sin evaluación final (min.50 hs, 3 o más)	<b>1</b>
b)	Cursos de Administración de Salud, Epidemiología, Salud Pública, Gestión, Investigación	
b.1	Con más de 200 hs de duración (1 o más)	<b>3</b>
b.2	Con 50 hs o más de duración (1 o más)	<b>1</b>
<b>TOTAL GENERAL - Máximo 40 puntos</b>		

## **ANEXO B - GRILLA DE CALIFICACION DEL EXAMEN (máximo 40 puntos)**

### **1- PROPUESTA DE PLANIFICACION DOCENTE**

<b>CRITERIO DE EVALUACIÓN</b>	<b>PUNTAJE MÁXIMO</b>	<b>PUNTAJE DEL POSTULANTE</b>
Presenta adecuación del Programa en función del contexto de formación	<b>6</b>	
Establece en su propuesta expectativas de logros por año de residencia	<b>6</b>	
Toma en cuenta los recursos físicos y materiales del establecimiento donde tendrá asiento la residencia	<b>4</b>	
Indica modalidad formativa (ej. Problematización de la práctica, tutoría en servicio, pase de sala, clase teórica, taller, revisión de historias clínicas, proyectos comunitarios y/o interdisciplinarios, ateneos) para sus actividades	<b>6</b>	
Discrimina actividades por año y/o sector	<b>6</b>	
Jerarquiza las actividades formativas y los tiempos a asignar a las mismas	<b>4</b>	
Integra a las prácticas profesionalizantes los contenidos teóricos (bloque de formación común, cursos, capacitaciones, etc)	<b>1</b>	
Cita el equipo docente propuesto y formula articulación con los mismos	<b>1</b>	
Toma en cuenta la existencia de normativas para la evaluación y promoción del residente	<b>6</b>	
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	

**ANEXO C - Planilla guía de evaluación de presentación y entrevista (máximo 20 puntos)**

El postulante tendrá un tiempo de presentación de una duración de **30 minutos** como máximo, concluida la misma el Jurado podrá realizar preguntas al postulante.

Completar siguiendo la guía sugerida una por cada integrante del Jurado (**puntaje de 0 a 4 según corresponda**)

DIMENSIÓN A EVALUAR	PUNTAJE MAXIMO	PUNTAJE CANDIDATO	OBSERVABLE
Claridad en la presentación	3		
Caracterización de la Residencia	2		
Nivel de Profundidad del análisis realizado			
Formación en el contexto de la Residencia	3		<p>Está informado sobre la Ordenanza N°19.764</p> <p>reglamentación vigente (Anexo N°2 de residencias de profesionales de la salud de la Municipalidad de Bahía Blanca)</p> <p>-Establece propuestas para respetar el espacio de la formación</p> <p>-Establece propuestas de articulación formación- asistencia</p> <p>-Identifica aspectos facilitadores y nudos problemáticos de la formación en la Residencia</p>
Relación docente - alumno en el marco de la residencia	3		<p>-Reconoce particularidades en la relación docente- alumno en las residencias</p> <p>-Identifica su rol docente formador de profesionales de la salud pública</p> <p>-Analiza críticamente este rol y sus características como docente</p> <p>-Ha previsto algún sistema (incluso informático) para mantener la comunicación con los residentes a fin de realizar tutorías y hacer el seguimiento de sus logros y atender sus consultas</p>
Articulación con otros actores del sistema de residencias	4		<p>Conoce la existencia y los roles del jefe de residentes, el jefe de departamento, jefes de área programática, el área de docencia e investigación, los instructores, etc.</p> <p>-Está informado de las dificultades que pueden presentarse cuando la tarea de estos actores no está debidamente articulada.</p> <p>Tiene propuestas para mantener una buena articulación</p>

Trabajo interdisciplinario	3		-Reconoce el trabajo interdisciplinario en el ejercicio profesional y en el proceso formativo de los residentes
			Reflexiona críticamente sobre experiencias de trabajo interdisciplinario
			Propone actividades interdisciplinarias para desarrollar con los residentes
Desarrollo de actitudes del Residente	2		-Toma en cuenta la formación de
			actitudes como parte de la tarea docente a su cargo
			-Describe las actitudes y define el perfil

## **ANEXO D – INSTRUCTIVO PROGRAMA PROGRESIVO DE FORMACION**

### **Guía para la elaboración del programa docente:**

**1- Introducción:** En este apartado se brindará información básica sobre la Residencia.

Se sugiere comenzar con una definición breve de la especialidad. Definir el objeto de estudio y el objeto de intervención de la disciplina. Contextuar históricamente tanto la disciplina como la Residencia en sí para tener noción de sus antecedentes.

Caracterizar sintéticamente el tipo de formación que se pretende brindar.

Especificar: los años de duración, la antigüedad de la residencia y el número de residentes por año.

**2- Fundamentación:** Se refiere a la justificación o explicación de la necesidad y oportunidad de la formación propuesta. Aquí se explicitan el para qué y el sentido del proyecto de formación en el contexto de la situación de los recursos humanos del área.

Es relevante que se pueda establecer la relación con las necesidades de salud de la población que se contemplan con el ejercicio de la especialidad

Un proyecto constituido por el conjunto de decisiones sobre qué tipo de recurso humano formar, qué actividades son obligatorias y cuáles no, en qué condiciones se realizarán. Establece los dispositivos o situaciones que brindan oportunidades de aprendizaje a los residentes.

**3- Descripción de la Población Beneficiaria:** Caracterizar a la población destinataria de las prácticas profesionales de la Residencia en los distintos ámbitos de formación. (Considerar a la que actualmente se atiende y a la que potencialmente se podría atender.) Se debe desprender del texto cuáles son los problemas del proceso de salud enfermedad atención que satisface el servicio de salud que brinda la especialidad.

Ítems que pueden incluirse:

- Características epidemiológicas de la población atendida: enfermedades prevalentes, motivos de consulta prevalentes, nivel socioeconómico, condiciones de vida, factores de riesgo, etc.
- Explicitar las fuentes de la información.

**4- Objetivos Generales:** En este apartado debe describirse en forma completa y clara el perfil del egresado de la residencia. El perfil describe las funciones o capacidades de intervención y los rasgos profesionales (capacidades, actitudes generales, entre otros) que se comprometen en la formación y especifica los ámbitos de desempeño que le corresponden. Describir las competencias relacionadas con la residencia.

**5- Estrategias para la Capacitación** Se entiende por estrategias de capacitación a un conjunto de métodos, procedimientos y actividades que se pueden agrupar porque poseen una característica común en la modalidad de orientación de los aprendizajes. Se pueden distinguir dos grandes grupos:

- Aquellas que toman como punto de partida la información y el conocimiento para luego transferirlos a la práctica. (Ejemplos de actividades: clases teóricas, lecturas, búsqueda bibliográfica, entre otras.)
- Las que parten de la práctica en sí misma para inferir y construir los conceptos y principios que de ella surgen. (Ejemplos de actividades: Ateneos Clínicos, análisis de caso, pases de sala, entre otras)
- Dentro de los criterios que guían la selección y organización de todas las actividades de formación de los residentes se encuentran:
  - Asegurar una Fuerte Formación Práctica.
  - Promover la Participación de otros profesionales.
  - Estimular la Integración Asistencia –Docencia - Investigación.
  - Integrar la Formación Teórica con la Práctica
  - Fomentar la Interdisciplina

**6- Organización de las Actividades por año. Según ámbito de desempeño y Aprendizaje.**

En este punto se sugiere desarrollar:

- Delimitar y puntualizar los ámbitos de desempeño de la residencia
- Desarrollar la organización general de las actividades que incluyan todas aquellas en las que participarán los residentes (las de atención, prevención, intramurales, extramurales, docentes, etc.). Especificar categorías generales de distribución de las mismas (por ejemplo: actividad asistencial, académica, de investigación u otras, según corresponda) y la previsión general del tiempo destinado a las mismas expresado en porcentajes.

- Organigrama de rotaciones anuales: aquí se sugiere desarrollar en forma sintética y lo más gráfica posible el recorrido que realizarán los residentes por los distintos espacios de formación (ámbitos de desempeño y aprendizaje) por año, detallando lapso y secuencia. Puntualizar rotaciones mínimas obligatorias y las optativas que se prevén en el programa

### **7- Objetivos y Contenidos por año y por rotación:**

Es sumamente importante que de la lectura de estos puntos se desprenda con total claridad cuál es el recorrido del proceso de formación de los residentes según cada año de residencia. Los objetivos de cada año deben derivarse de las competencias profesionales delineadas en el perfil del egresado. Para cada año se debe organizar las actividades obligatorias, asistenciales y no asistenciales

En la medida de lo posible explicitar el peso o porcentaje de la carga horaria que corresponde a cada grupo de actividades. Se espera que los criterios elegidos para organizar las actividades que realizan los residentes, se combinen de tal manera que reflejen lo mejor posible el sentido formativo de las mismas. Es indispensable que las actividades elegidas sean las pertinentes para el logro de las competencias detalladas en el perfil profesional de tal forma que sean las necesarias y suficientes para la adquisición y consolidación de las mismas.

### **8- Sistema de Evaluación:**

El principal objetivo de la evaluación, en el contexto del desarrollo del programa, es acceder a la información sobre su funcionamiento para analizarla e interpretarla, para identificar qué trayectos educativos se van perfilando y qué proceso de formación se está configurando.

Debe pensarse y llevarse a cabo desde el primer momento en que se pone en marcha un proyecto de formación. En distintos momentos y aplicada sobre diferentes elementos cumplirá una función claramente determinada y públicamente difundida entre todos los actores del programa de la residencia.

Los objetos de evaluación:

Es necesario que se determine qué evaluar (lo que constituirá los objetos de evaluación) por qué y para qué así como también desde dónde se va a interpretar la información obtenida. Adjuntar las herramientas que serán utilizadas para la evaluación y la frecuencia con que serán realizadas.

En esta propuesta jerarquizamos la evaluación de:

- Los programas de formación
- El desempeño de los residentes
- El perfil de los responsables de la formación
- La capacidad formadora de sedes, ámbitos o rotaciones como espacios de aprendizaje.

Como en todo proceso de organización de información hay que identificar qué información está ya disponible, cuál hay que construir, qué dispositivos de búsqueda, sistematización y análisis ya se usan y cuáles hay que crear.

**Formato:** La fuente de texto utilizada deberá ser la misma para todo el trabajo. Se podrá optar por Arial 11 o Times New Roman 12. Si se utilizan notas al pie deben tener la misma tipografía que el cuerpo, pero en tamaño 10. El manuscrito se debe escribir en hojas A4, dejando todos los márgenes a 2,5 cm, escritura a espacio 1,5 y un máximo de 50 hojas.

La negrita se utilizará solamente para los títulos y subtítulos. La cursiva se utilizará solamente para escribir expresiones o palabras en otro idioma, palabras o frases que se quieran remarcar. Se considera conveniente numerar las páginas en la parte superior y, preferentemente, sobre el centro de la página.