

Gestión Efectiva del Talento Humano en Salud:

Reclutamiento, Selección y Formación del Personal

Ciencias de la Salud | Terapia | Diseño Universal para el Aprendizaje

Descripción

Este plan de clase está diseñado para estudiantes universitarios de la asignatura de Terapia, con el propósito de profundizar en la gestión del talento humano en los servicios de salud. Los estudiantes aprenderán la estructura y funciones del recurso humano, el reclutamiento, selección y formación del personal, así como las funciones administrativas clave. Además, se abordarán habilidades esenciales como la entrevista, elaboración de la hoja de vida, liderazgo, comunicación y trabajo en equipo, aplicados a la gestión de equipos interdisciplinarios en salud.

El contenido es relevante porque el talento humano es el recurso más valioso en el sector sanitario, y una gestión adecuada impacta directamente en la calidad de la atención y el bienestar de los pacientes. Los estudiantes podrán conectar estos aprendizajes con situaciones reales de la vida profesional, mejorando sus competencias para liderar y administrar equipos de salud con ética y profesionalismo.

Objetivos de Aprendizaje

- Analizar la estructura y funciones del talento humano en los servicios de salud.
- Identificar roles y responsabilidades del equipo interdisciplinario en salud.
- Aplicar principios de liderazgo, comunicación y trabajo en equipo en la gestión del recurso humano.
- Evaluar estrategias para la planificación, distribución y supervisión del personal en salud.
- Demostrar comportamiento ético y profesional en la gestión del talento humano.

Recursos Necesarios

- Proyector y computadora para presentaciones multimedia.
- Material impreso: guías para elaboración de entrevistas y hojas de vida (1 por estudiante).
- Ejemplos reales de hojas de vida y perfiles de puestos en salud (digital y físico).
- Cuestionarios y formatos para entrevistas simuladas.
- Video corto sobre liderazgo y trabajo en equipo en salud (5 minutos).
- Hojas, marcadores y post-its para actividades grupales.
- Plataforma digital para encuestas en tiempo real (ej. Mentimeter o Kahoot).

Requisitos Previos

- Conocimientos básicos sobre organización y estructura de los servicios de salud.
- Habilidades comunicativas básicas para la participación en discusiones y entrevistas.
- Familiaridad previa con conceptos básicos de liderazgo y trabajo en equipo.
- Experiencia previa en análisis de casos o situaciones relacionadas con gestión en salud (preferible).

Actividades

Sesión 1: Introducción a la Gestión del Talento Humano en Salud y Reclutamiento

Fase de Inicio

Tiempo estimado: 15 minutos

Propósito de la sesión:

Docente: Explica que en esta sesión se introducirá la estructura y funciones del talento humano en servicios de salud y se abordará el proceso de reclutamiento, selección y formación del personal. Destaca la importancia de entender estos procesos para garantizar equipos de salud efectivos y éticos.

Activación de conocimientos previos:

Docente: Presenta una breve situación problema real: “Imagina que eres el encargado de seleccionar nuevo personal para un centro de salud. ¿Qué aspectos considerarías para elegir al mejor candidato?”

Estudiantes: Responden en plenaria y anotan ideas, luego el docente recoge algunas respuestas para conectar con el tema.

Motivación y enganche:

Docente: Muestra un dato relevante: “El 70% de los errores en atención sanitaria están relacionados con una mala gestión del personal. ¿Cómo crees que una buena selección puede impactar en la calidad del servicio?”

Estudiantes: Reflexionan y comparten sus opiniones brevemente.

Contextualización:

Docente: Conecta el tema con la realidad profesional que enfrentarán, destacando que una adecuada administración del recurso humano es clave para su futuro desempeño como terapeutas dentro de equipos interdisciplinarios.

Estudiantes: Escuchan y toman notas.

Fase de Desarrollo

Tiempo estimado: 95 minutos

Presentación del contenido:

Docente: Introduce conceptos clave mediante una presentación multimedia breve (20 minutos) que incluye:

- Estructura y funciones del talento humano en salud.
- Roles y responsabilidades del equipo interdisciplinario.
- Proceso de reclutamiento y selección.
- Elaboración y análisis de hoja de vida.

Se incluyen gráficos, esquemas y ejemplos reales para facilitar la comprensión visual.

Actividad 1: Análisis de roles en el equipo interdisciplinario

- **Objetivo:** Identificar roles y responsabilidades del equipo interdisciplinario. (Objetivo 2)
- **Instrucciones:** En grupos de 3-4 estudiantes, reciben perfiles breves de diferentes profesionales de salud (ej. terapeuta, enfermero, médico, psicólogo). Deben discutir y elaborar un esquema con las funciones y responsabilidades principales de cada rol.
- **Organización:** Grupos de 3-4 estudiantes.
- **Producto:** Esquema visual en hoja grande que será presentado.
- **Tiempo:** 25 minutos.
- **Rol docente:** Circula por los grupos, fomenta preguntas como “¿Cómo se complementan estos roles?”, “¿Qué importancia tiene cada función para el equipo?” y ofrece retroalimentación puntual.

Transición:

Docente: Recoge los esquemas y conecta con el siguiente tema: “Ahora que entendemos los roles, veamos cómo seleccionar a las personas adecuadas para estos puestos.”

Actividad 2: Taller de elaboración y análisis de hoja de vida

- **Objetivo:** Analizar y aplicar criterios para la elaboración de hojas de vida efectivas. (Objetivo 1 y 4)
- **Instrucciones:** Individualmente, los estudiantes reciben ejemplos de hojas de vida reales y un formato guía. Deben identificar fortalezas y debilidades, luego elaborar su propia hoja de vida simulada orientada a un puesto en salud.
- **Organización:** Individual.
- **Producto:** Hoja de vida simulada entregada al docente.
- **Tiempo:** 30 minutos.
- **Rol docente:** Brinda asesoría personalizada, responde preguntas específicas y sugiere mejoras en la redacción y estructura.

Actividad 3: Simulación de entrevista de reclutamiento

- **Objetivo:** Aplicar técnicas de entrevista para evaluación de candidatos. (Objetivo 3 y 5)
- **Instrucciones:** En parejas, un estudiante actúa como entrevistador y otro como candidato, usando preguntas guiadas proporcionadas. Después intercambian roles.
- **Organización:** Parejas.

- **Producto:** Informe breve con autoevaluación y observaciones de la pareja.
- **Tiempo:** 25 minutos.
- **Rol docente:** Observa, toma notas, y al final realiza una retroalimentación grupal sobre buenas prácticas y áreas de mejora.

Diferenciación:

- **Estudiantes avanzados:** Pueden preparar preguntas adicionales para la entrevista y analizar casos complejos.
- **Estudiantes que necesitan apoyo:** Reciben formatos con preguntas estructuradas y ejemplos para facilitar la elaboración de hojas de vida y entrevistas.

Fase de Cierre

Tiempo estimado: 10 minutos

Síntesis:

Docente: Invita a cada grupo a compartir una idea clave aprendida sobre roles, selección o entrevista, anotándolas en un mapa mental colectivo en la pizarra.

Estudiantes: Participan y reflexionan sobre lo compartido.

Reflexión metacognitiva:

- ¿Cómo aplicarías las funciones del talento humano para mejorar un equipo de salud?
- ¿Qué aprendiste sobre la importancia de la hoja de vida en el proceso de selección?
- ¿Qué habilidades de comunicación crees que son claves en una entrevista efectiva?

Estudiantes: Responden por escrito en un breve ticket de salida.

Retroalimentación:

Docente: Lee algunas respuestas, valida aprendizajes y aclara dudas rápidamente.

Transferencia y tarea:

Docente: Asigna como tarea la elaboración de un perfil de puesto para un cargo específico en salud, que será revisado en la sesión siguiente. Anuncia que la próxima sesión se enfocará en liderazgo, trabajo en equipo y supervisión del personal.

Sesión 2: Liderazgo, Comunicación y Supervisión en la Gestión del Talento Humano en Salud

Fase de Inicio

Tiempo estimado: 10 minutos

Propósito de la sesión:

Docente: Recuerda brevemente lo visto en la sesión anterior y presenta el objetivo de esta sesión: fortalecer habilidades de liderazgo, comunicación y supervisión para una gestión ética y profesional del recurso humano en salud.

Activación de conocimientos previos:

Docente: Presenta un video corto (5 minutos) sobre liderazgo situacional en equipos interdisciplinarios del sector salud.

Estudiantes: Observan atentamente y luego responden en plenaria a la pregunta: “¿Qué características de liderazgo te parecieron más efectivas en el video?”

Motivación y enganche:

Docente: Expone un caso real breve donde la falta de comunicación afectó la atención al paciente, invitando a reflexionar sobre la importancia del liderazgo y la comunicación en la gestión.

Contextualización:

Docente: Relaciona la temática con el trabajo futuro de los estudiantes en equipos interdisciplinarios, enfatizando el impacto en la calidad del servicio.

Fase de Desarrollo

Tiempo estimado: 95 minutos

Presentación del contenido:

Docente: Expone conceptos clave de liderazgo, comunicación efectiva y supervisión en salud mediante una presentación interactiva con ejemplos concretos y preguntas abiertas para fomentar la participación (30 minutos).

Actividad 1: Role play de liderazgo y comunicación

- **Objetivo:** Aplicar principios de liderazgo y comunicación en situaciones de gestión. (Objetivo 3)
- **Instrucciones:** En grupos de 4, se les asigna un escenario donde deben resolver un conflicto de equipo en un servicio de salud, aplicando técnicas de comunicación asertiva y liderazgo situacional. Preparan y representan la escena.
- **Organización:** Grupos de 4 estudiantes.
- **Producto:** Representación oral y discusión posterior.
- **Tiempo:** 35 minutos (20 preparación, 15 representación y discusión).
- **Rol docente:** Facilita recursos, observa la dinámica, ofrece feedback constructivo y guía la discusión post-representación con preguntas como “¿Qué técnicas funcionaron mejor?” y “¿Cómo se manejó la comunicación no verbal?”.

Transición:

Docente: Conecta con la siguiente actividad destacando la importancia de supervisar y planificar el trabajo del personal para evitar conflictos.

Actividad 2: Análisis y propuesta de estrategia para supervisión y planificación

- **Objetivo:** Analizar y diseñar estrategias para planificación, distribución y supervisión del personal. (Objetivo 4)
- **Instrucciones:** En parejas, reciben un caso escrito donde hay problemas de distribución del personal en un servicio. Deben identificar causas, proponer soluciones y presentar un plan básico de supervisión.
- **Organización:** Parejas.
- **Producto:** Informe escrito corto y presentación oral de 5 minutos.
- **Tiempo:** 35 minutos (25 elaboración, 10 presentación).
- **Rol docente:** Supervisa avances, responde dudas y modera la discusión final.

Diferenciación:

- **Estudiantes con mayor rapidez:** Invitar a que integren elementos éticos y profesionales en su propuesta y evalúen su impacto.
- **Estudiantes que requieren apoyo:** Proporcionar guías con preguntas orientadoras para facilitar el análisis del caso.

Fase de Cierre

Tiempo estimado: 15 minutos

Síntesis:

Docente: Solicita a los estudiantes que elaboren un resumen en 3 ideas clave sobre liderazgo, comunicación y supervisión en la gestión del talento humano, que compartan en un mural digital colaborativo (ej. Padlet) o en papel en el aula.

Reflexión metacognitiva:

- ¿Cómo puedes aplicar el liderazgo y la comunicación para mejorar la gestión del equipo en tu futura práctica profesional?
- ¿Qué estrategias de supervisión consideras más efectivas para garantizar un trabajo ético y profesional?
- ¿Qué aprendiste sobre la importancia de la ética en la gestión del talento humano?

Estudiantes: Responden por escrito y comparten voluntariamente.

Retroalimentación:

Docente: Proporciona retroalimentación oral inmediata, valorando la participación y el nivel de reflexión, y aclara dudas finales.

Transferencia:

Docente: Explica que lo aprendido les servirá para su desempeño profesional y para futuras asignaturas relacionadas con gestión y liderazgo en salud.

Tarea o reto:

Docente: Propone como reto la elaboración de un plan personal de desarrollo en liderazgo y comunicación, que será revisado en una sesión posterior o entregado como parte del portafolio.

Evaluación

Tipo de evaluación: Se aplican evaluaciones formativas durante el desarrollo de las actividades para retroalimentar el proceso de aprendizaje, y sumativas en el cierre mediante evidencias producidas y reflexión escrita.

Criterios de evaluación:

- Capacidad para analizar la estructura y funciones del talento humano en salud (Objetivo 1): Evidenciado en la presentación y discusión del esquema de roles.
- Identificación clara y precisa de roles y responsabilidades del equipo interdisciplinario (Objetivo 2): Evidenciado en el esquema grupal.
- Aplicación efectiva de principios de liderazgo y comunicación en simulaciones (Objetivo 3): Evidenciado en la actividad de role play y la retroalimentación recibida.
- Propuesta coherente y fundamentada de estrategias para supervisión y planificación del personal (Objetivo 4): Evidenciado en el informe escrito y presentación oral.
- Demostración de comportamiento ético y profesional en análisis y decisiones (Objetivo 5): Evidenciado en la reflexión escrita y participación en debates.

Instrumentos sugeridos:

- Rúbrica para evaluar esquemas, hojas de vida y presentaciones orales.
- Lista de cotejo para observación de habilidades en role play.
- Portafolio con evidencias (hoja de vida, perfil de puesto, plan personal de desarrollo).
- Autoevaluación y coevaluación al finalizar simulaciones.
- Análisis de respuestas escritas en tickets de salida y reflexiones.

Evidencias de aprendizaje:

- Esquema grupal de roles y responsabilidades.
- Hoja de vida simulada elaborada individualmente.
- Informe y presentación sobre supervisión y planificación.
- Participación y desempeño en role play de liderazgo y comunicación.
- Respuestas escritas en reflexiones y síntesis.

Enriquecimientos

Recomendaciones - Competencias

Competencias Cognitivas

Para estudiantes universitarios en Ciencias de la Salud con el tema de Gestión del Talento Humano, se recomienda potenciar las siguientes competencias cognitivas:

- **Pensamiento Crítico:** A través del análisis de casos reales y la reflexión sobre las decisiones en reclutamiento y selección.
- **Resolución de Problemas:** Aplicando estrategias para resolver situaciones complejas de gestión de personal en salud.
- **Habilidades Digitales:** Evaluando y elaborando hojas de vida utilizando herramientas digitales y plataformas de selección.

Modificaciones específicas a actividades existentes:

- Durante la presentación multimedia, incluir una actividad interactiva donde los estudiantes analicen un caso problemático de selección errónea y propongan soluciones fundamentadas.
- Incorporar el uso de plataformas digitales para creación y evaluación de hojas de vida, incentivando el manejo de herramientas tecnológicas aplicadas.
- Al finalizar la actividad de análisis de roles, pedir a los estudiantes que generen un mapa conceptual digital sobre la estructura del talento humano y sus funciones.

Técnicas de facilitación recomendadas para el docente:

- Preguntas socráticas para fomentar el pensamiento crítico.
- Uso de estudios de caso reales con discusión guiada.
- Aprendizaje basado en problemas (ABP) para contextualizar la gestión del talento humano.
- Uso de herramientas digitales colaborativas como Padlet o Google Docs para co-construcción de mapas conceptuales.

Competencias Interpersonales

Para fortalecer la colaboración, comunicación y conciencia socioemocional, se sugieren las siguientes estrategias:

- Organizar grupos de trabajo para simular procesos de entrevista y selección, donde cada estudiante asuma un rol (entrevistador, candidato, observador).
- Fomentar debates estructurados sobre dilemas éticos en la gestión del talento humano, promoviendo la negociación y escucha activa.
- Incluir sesiones breves de reflexión grupal al final de cada actividad para expresar emociones y percepciones relacionadas con el trabajo en equipo y liderazgo.

Puntos de reflexión adaptados:

- ¿Cómo influyen las habilidades comunicativas en la efectividad de un equipo interdisciplinario?

- ¿Qué estrategias pueden mejorar la colaboración en un equipo de salud diverso?
- ¿Cómo manejar conflictos éticos o emocionales durante el proceso de selección?

Actitudes y Valores

Para trabajar actitudes y valores esenciales en la gestión del talento humano, se recomiendan los siguientes momentos y actividades:

- **Inicio de la primera sesión:** Plantear preguntas de motivación que inviten a la curiosidad y mentalidad de crecimiento, como "¿Qué habilidades debo desarrollar para ser un líder ético en salud?"
- **Durante el análisis de casos:** Promover la responsabilidad y resiliencia al discutir errores comunes en la gestión del personal y cómo superarlos.
- **Al finalizar cada sesión:** Realizar una actividad breve de autoevaluación donde los estudiantes reflexionen sobre su adaptabilidad y compromiso con la ética profesional.

Preguntas de reflexión y actividades breves:

- ¿Cómo puedo aplicar la responsabilidad en la selección y formación del personal en mi futura profesión?
- Describe una situación en la que la resiliencia sea clave para manejar dificultades en la gestión del talento humano.
- Realizar un compromiso escrito breve sobre la importancia de la ética y la ciudadanía global en la administración de equipos de salud.