

Realice una reseña de los dos artículos sobre [La superación del egocentrismo](#) y [La promoción de equipos docentes](#), que incluya una síntesis de los puntos que considere más relevantes y un breve comentario.

### **Reseña de artículo La superación del egocentrismo**

#### **Síntesis de puntos relevantes**

**De Agustín Herrán Gascón, Depto Didáctica y Teoría de la Educación , Universidad Autónoma de Madrid.**

El artículo sintetiza la definición de egocentrismo, formación y didáctica el cual tiene como objetivo principal definir el egocentrismo, deshabilitarlo que será una competencia básica del profesorado de educación superior.

Dentro de los cuales se destacan los siguientes puntos:

La Superación del propio Egocentrismo como competencia básica para el profesorado Universitario:

Presentando el egocentrismo como una de las principales causas de mala práctica docente, tanto individual como colectiva, que puede condicionar gravemente a la planificación y proceso de enseñanza y aprendizaje es por eso que la formación del profesorado universitario tiene que tender a superar el egocentrismo.

#### **Definición de Egocentrismo:**

Mirarse a sí mismo, actuar o ser desde uno mismo tanto individual como colectivamente, destacando los propios puntos de vistas entre varios, que se basa en aspectos concretos de la programación negativa, actuando así la ignorancia interna , de la soberbia, del endiosamiento ilusorio, por ende hay una falta de perspectiva de la universalidad.

El Ego docente se caracteriza por el interés por uno mismo, “ ser omnipotente, egoísta, afianzamiento del pasado , sirviendo de ejemplo para los alumnos, choque de egos, ausencia de sinceridad, retorno al ego infantil”. Esto provoca un estancamiento del proceso de maduración personal donde arremete el ego infantil, para cambiar y superar el ego se tiene que indagar en autoconocimiento, autoimagen y crítica.

## I. DIFERENCIAS ENTRE EGO Y YO

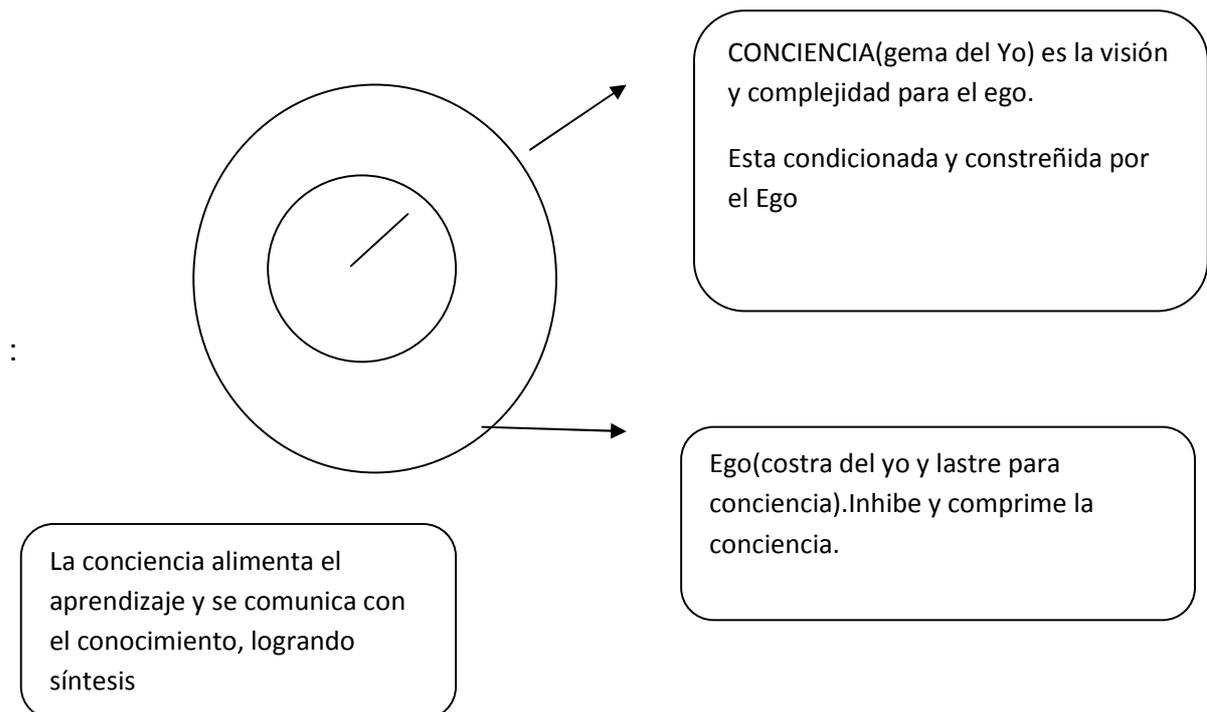
Estos dos conceptos están unidos y entremezclados, es importante tener claro que el Yo es la propia personalidad individual, que no hay que prescindir de ella, pero si lograr hacer desaparecer el ego que se entremezcla con el Yo.

El Ego es la parte inmadura del Yo, es limitadora, condicionante, dependiente, apegada, parcial que impide la evolución profunda y la mayor parte del tiempo cuesta darse cuenta de él siempre lo vemos primeramente en los demás.

## II. ANALOGO GEOMETRICO

MODELO DE PERSONA POTENCIAL PARA LA FORMACIÓN DE PERSONALIDAD DOCENTE.

Explicación del yo y ego del docente y cómo influye en aprendizaje.



Orientando a una educación para la duda, para la síntesis, para la no dependencia a través de la madurez personal se verifica cuando la corteza de condicionamientos del egocentrismo cede a la Conciencia y el Yo., cada vez menos ego y más conciencia más niveles de sucesos y de complejidad.

Evolución interior que se pueden llamar según Vigotsky zonas próxima evolución de la conciencia.

## COROLARIO

### III. NUEVO ENFOQUE EN LA FORMACIÓN DE LOS PROFESORES.

A. Enfoque de Lastres y prácticas negativas: Este punto sienta como base que hay que trabajar sobre el egocentrismo, saltar, superar el lastre, diluir las capacidades indeseables personales, colectivas e institucionales.

Mencionando que existen dificultades para trabajar sobre el ego como.

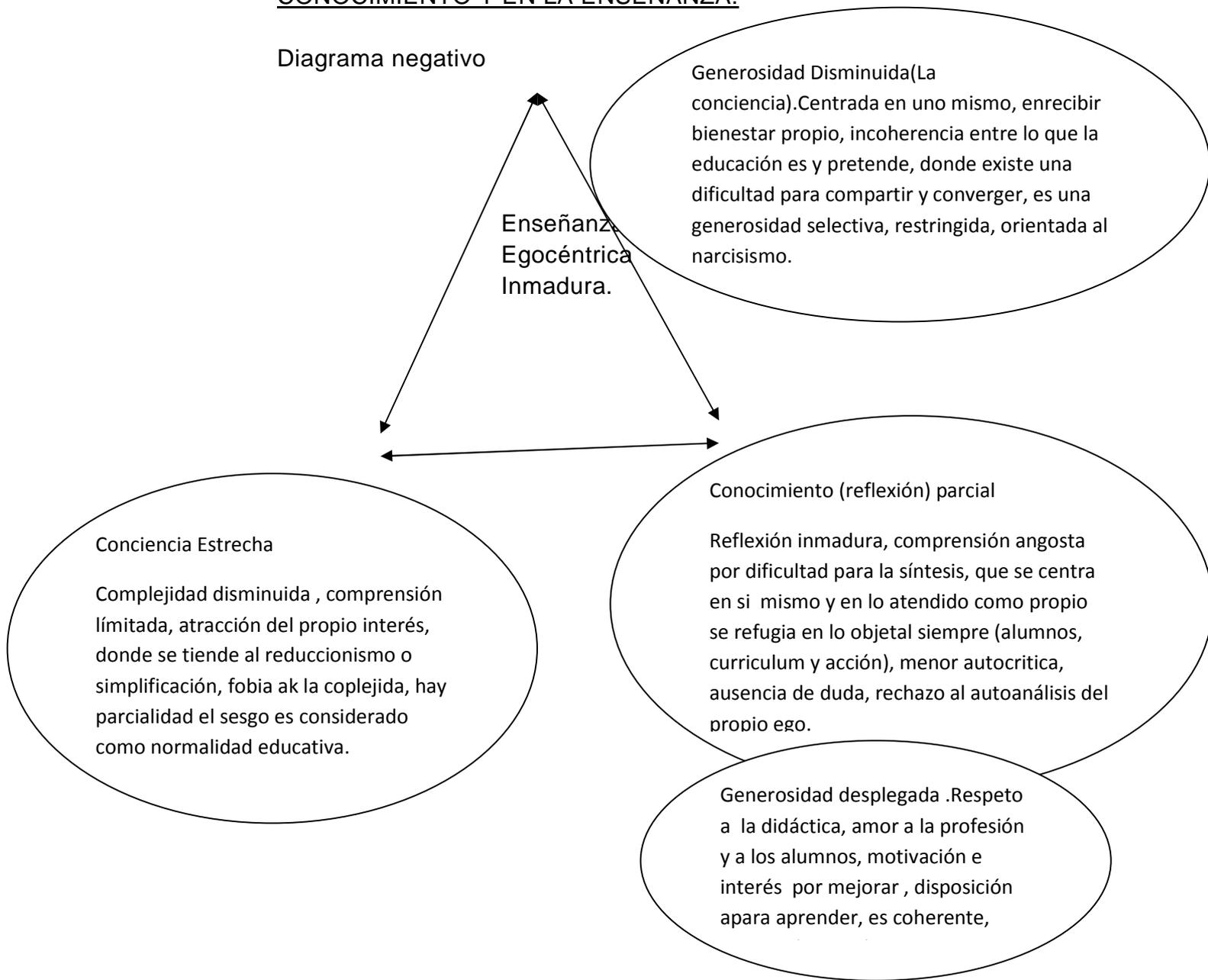
- Aparece como un enfoque raro e inusual en la formación misma.
- Su consideración es incomoda hablar de lastre y egocentrismo en la medida que no nos libramos de ello.
- No encaja en el curriculum por su peculiaridad
- Se habla poco de él , no se investiga, ni se publica se puede definir como punto ciego de la enseñanza.
- No se percibe en la formación del profesorado.
- Pueda que la superación del egocentrismo no resulte práctica, esto ocurre porque su reflexión e investigación es incipiente.
- Contenido y enfoque infrecuente.

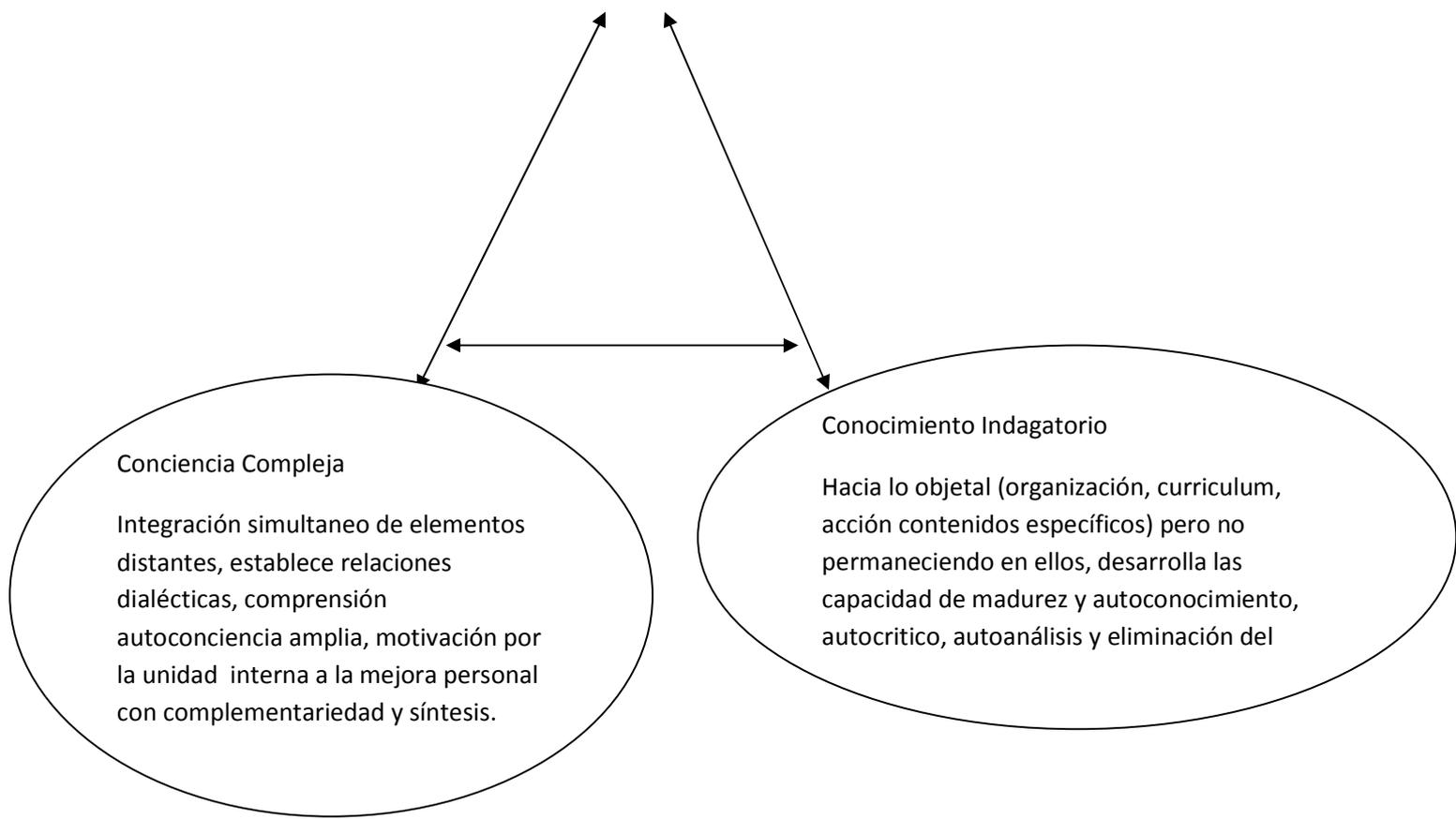
B. La Didáctica de la formación del profesorado universitario.

Actualmente el profesorado universitario se basa en el Ego y sus didácticas negativas organizadas sobre las capacidades negativas. Para esto es preciso que el profesorado tome conciencia de la mala práctica y se debe considerar la calidad desde la base del interés de la madurez personal de atreverse a saber (Kant) de saber a atreverse (F Mayor Zaragoza) y atreverse a conocerse y tomar conciencia de si mismo para desempeñar el ego.

#### IV. ALCANCE DEL EGOCENTRISMO DOCENTE EN EL CONOCIMIENTO Y EN LA ENSEÑANZA.

Diagrama negativo





## V. ESTRATEGIAS PARA EL ANALISIS Y SUPERAACIÓN DEL EGOCENTRISMO DOCENTE

Pauta que pretende comunicar concretamente. Estrategias para superar egocentrismo.

- a. Desempeorar la enseñanza
- b. Establecer una comunicación didáctica.
- c. Vías para el análisis del conocimiento, proceso, proyecto y evaluación.
- d. Ofrecer guía para realizar investigaciones en el ámbito del egocentrismo relacionado con la comunicación, con la evaluación colectiva e individual o madurez personal del profesorado.

En lo práctico la atención y actuación docente se desglosa,

### 1. Orientación a la enseñanza:

- Opciones similares y significativas para los alumno.
- Destacar la comunicación que une.
- Favorecer el descubrimiento de se naturaleza parcial y superar su dialéctica.
- Favorecer al análisis para compensar posibles sesgos en el alumno por parte del docente.

### 2. A la evaluación y aprendizaje:

- Evitar influencias ideológicas y personales, averiguar las tendencias intelectuales de los alumnos.
- Inducir a la observación de variaciones de parcialidad en los alumnos, de sus fluctuaciones y autoanálisis..

### 3. La investigación y Aprendizaje, del profesor consigo y con susu alumnos. Que sirve para

- Ofrecer un comportamiento respetuoso.
- Evitar incoherencias.
- Desarrollar didáctica orientada a la evolución del grupo.
- Analizar variables y el resultado de estas repercutan en mejorar la comunicación didáctica.

## VI. MOTIVACIÓN FUNDAMENTAL Y CAUTELA

Es parte de la premisa motivadora que la maddurez del alumno es producto de una comunicación didáctica profunda, con un enfoque natural, con iniciativas respetuosas universales y complejas.

El docente debe ser educador , formador, comunicador de una madurez personal, que evite el egocentrismo y errores.

Los puntos coadyudantes de esta madures son:

- No tener prisas.
- No tener sesgo hacia el quietismo o parcialidad.
- El profesional debe ser consciente y parcial.
- Primero se debe atender a la inmadurez personal del académico para ejercer la docencia.
- Cuidado con la falta de indagación personal.
- Se consciente del las propias necesidades
- Meditar sobre los propios sesgos, y sobre cada individuo participa en muchos sistema a la ve

VII. PROPUESTA PARA DILUIR EGOCENTRISMO INDIVIDUAL Y COLECTIVO EN LA ENSEÑANZA UNIVERSITARIA.

Nombrare alguna de ella aplicables a la realidad docente universitario.

- a. Ser objetivo y ecuánime en la lógica y razonamiento.
- b. Respeto por el alumno en el proceso de enseñanza y aprendizaje en función de la formación de este.
  - Motivar al alumno.
  - Apoyar la creatividad, auto creación.
  - Al menos escuchar a alumno antes de tomar decisiones .
  - Planificar clases gratificantes.
  - Utilizar metodologías significativas.
  - Trabajar en base a diástoles “ proponer a alumno” que no sea una imposición el trabajo.
  - Proponer cuestiones profundas.
  - Enseñar al alumnos a autoevaluarse.
  - Establecer aprendizaje complejo en cada uno de los alumnos.
  - Con la enseñanza poderosa en ocasiones impedimos que el alumno lo descubra por si mismo, educar la critica y creatividad.
  - No contaminar ideológicamente la enseñanza.
- c. Si no es posible lo anterior establecerse como historiador sin influir.
- d. Favorecer ala neutralidad y ecuanimidad en la enseñanza.
- e. No tener sesgos evaluativos, prejuicios, expectativas diferenciales.
- f. Evitar modelos únicos
- g. Evitar parcialidad
- h. Establecer relaciones vinculantes multidisciplinar, interdisciplinar, trans disciplinar y meta disciplinar.
- i. Enseñar a evaluarse a desaprender e integrar nuevamente elementos o sistemas complejos.

- j. Profundizar las clases
- k. Reconocer esfuerzos de los alumnos
- l. Evitar alimentar ego colectivo e institucional
- m. No tener incoherencias docentes ejemplo en el contenido y en la enseñanza.
- n. Fomentar siempre la inquietud por el conocimiento. "mantener viva la llama de la curiosidad".
- o. Transformar la comprensión en contenido para fuentes de una nueva tarea.
- p. Fomentar en los alumnos cooperación, creación, evaluación.
- q. Cautela en el actuar docente, hacerlo con paciencia no forzada.
- r. No pretender el conocimiento inmediato recordad que es un proceso.
- s. Desarrollarla indagación y auto indagación, para una transformación en el proceso de formación docente sementadas en las competencias que tiene que tener el profesorado universitario más complejas y profundas.

### **Comentario:**

El artículo leído y analizado, tiene como base uno de los principales problemas del docente que es "El egocentrismo" el centrarse en uno mismo y desde ahí ejercer la docencia incurriendo en malas prácticas que lleva muchas veces a desfavorecer la formación de un profesional universitario que puede desencadenar establecimiento erróneos de los procesos de formación, con un escaso desarrollo del conocimiento como fuente esencial del alma mater que es la universidad donde se ven afectados los puntos objetivos de la planificación docente basada en competencias específicas y transversales, planificación de enseñanza y aprendizaje y evaluación que son la estructura del proceso de formación que a su vez van en desmedro del perfil profesional y de la misión y visión de una carrera universitaria.

Actualmente el nuevo paradigma en la enseñanza ha cambiado a un enfoque centrado en el alumno sin embargo el egocentrismo es una práctica muy habitual en los docentes o académicos universitarios en Chile, debido a que influyen muchos factores tales como:

1. Muchos de los docentes comenzaron el ejercicio de la docencia desde un punto de vista profesional desde sus bases disciplinares ejemplo ingenieros, médicos, enfermeras, matronas kinesiólogos y no con formación en docencia si de una forma autodidacta y desde un punto de vista individual en el que hay un gran egocentrismo y no favorece a la formación del profesional del conocimiento de este

2. No se habla de este tema de forma clara y concreta en las universidades.
3. Existen escasas publicaciones e investigaciones con respecto al egocentrismo docente.

El quehacer diario de la docencia que practican los académicos logra desprenderse de este egocentrismo e iniciar practicas docentes de forma inconsciente sin el conocimiento base de la docencia más bien intuitivo .

Actualmente el desarrollo de la docencia universitaria ha tenido una apertura en la puesta en marcha y participación de post grados en docencia y educación.

Lo que conlleva a ejercer de forma más objetiva y con un autoconocimiento, autoanálisis el desprenderse del propio ego y una madurez docente de la practica académica que ayuda a los procesos en que el estudiante pasa para lograr el conocimiento y desarrollo de una formación profesional.

En la facultad de Medicina y Odontología en que ejerzo la docencia, muchas veces se ve el egocentrismo parte toma parte central del la idiosincrasia del médico en nuestro país que es muy dañino para el proceso de formación del profesional médico, sin embargo existen docentes médicos que se han desprendido de este y han trabajado en base a su madurez personal, a un autoanálisis profundo de la realidad de la educación y formación del profesional y de la incorporación en equipos docentes de profesionales de otras disciplinas como apoyo en la docencia y específicamente en la educación médica que han servido de base a este cambio y a lograr un proceso de enseñanza complejo de imparcialidad, de guiar a su conocimiento en que el estudiante es el eje central

- a. Desde una perspectiva individual, este articulo me llevo a la reflexión de mi madurez individual en que me hizo dar cuenta y obtener un análisis profundo de mis practicas egocéntricas de las cuales me tengo que desprender, con la ayuda del fundamento de este articulo y con las pautas entregadas como ejemplo una de las fundamentales e desarrollar indagación y auto indagación, para una transformación en el proceso de formación docente sementadas en las competencias que tiene que tener el profesorado universitario más complejas y profundas.

- b. Al realizar el análisis y darse cuenta de prácticas egocéntricas trabajar en las pautas que se entregaron y comenzar con la concientización e información al equipo de la unidad académica en que trabajo para así ir logrando superar el egocentrismo decente en el contexto universitario.

La superación del egocentrismo es una competencia básica a establecer en la formación del profesorado universitario, .

Dicha superación conllevara a ejercer la docencia imparcial, enfocada en el alumno y para que este llegue al conocimiento integrativo indagatorio complejo con un nivel de conciencia de lo que logra, de un autoevaluación crítica de su formación profesional.

## **Reseña de la promoción de equipos docente**

### **Síntesis de puntos relevantes**

## **REFLEXIONES SOBRE APRENDIZAJE Y DOCENCIA EN EL ACTUAL CONTEXTO UNIVERSITARIO**

**Miquel Martines Martín**

**Manel Viader Junyent**

El siguiente texto tiene como objetivo principal dar a conocer aspectos en lo referente a :

1. Empleabilidad
2. Competencias
3. Promoción de los equipos docentes

### **Empleabilidad**

## **EL APRENDIZAJE EN LA UNIVERSIDAD Y SU RELEVANCIA PARA EL MUNDO LABORAL**

Las titulaciones deben considerar en sus niveles de formación la empleabilidad laboral, estas deben considerar la adquisición de competencias.

Se expone la relevancia para el mercado laboral a obtención del título que puede tener relación con:

1. La incorporación a un puesto de trabajo que se relaciona con el título.
2. La incorporación de un puesto de trabajo que se exige posesión de título pero que no se relaciona con el ámbito de estudios.
3. La movilidad y promoción en el ámbito laboral.
4. Para acceder a estudios de post grados master o especializaciones.
5. Condición para iniciar la práctica profesional supervisada para obtener competencias.

Una de las propuestas es potenciar las titulaciones de educación superior cortas , las cuales su principal dimensión este enfocada en la ocupación específica en donde la participación de la docencia está a cargo de profesorado universitario y no universitario, este tipo de formación tiende a satisfacer las demandas del mercado laboral formando técnicos superiores y especialistas y para esto se sugiere obtención de títulos en el cuál se reconozcan créditos de estos estudios para post estudios universitarios.

Estas decisiones tienen que llevarse a cabo a nivel político del conjunto educación superior, para implementar modelos formativos de estudios profesionales de ciclo corto.

Definición de:

Ocupabilidad: Capacitación para el desarrollo de actividades tras una formación complementaria o través de actividad laboral supervisada, . Esta puede ser general u específica.

Profesionalización: En ella están inmersos la acumulación de experiencias; formación adicional; maduración personal.

Profesión: Conjunto de competencias profesionales entendidas como conocimiento y habilidades para ejecutar una o más atribuciones profesionales ya sean reguladas por ley o por los colegios profesionales.

Hay en ocasiones títulos de grado sin perspectiva específica o directa en la inserción laboral como ejemplo el master

En relación a lo estudios de grado este apartado hace referencia a problema de acceso de los nuevos estudiantes considerando que los objetivos y perspectiva de cada titulación van a depender de la tipología del estudiante para esto es las universidades tienen que poseer claramente un criterio de acceso.

## FORMACIÓN PARA UNA PROFESIÓN Y “FORMACIÓN INTEGRAL”

### EL NIVEL DE FORMACIÓN UNIVERSITARIA.

En este punto se observa una dicotomía en el ámbito universitario entre la visión profesionalizadora y la formación integral y esto está estrechamente relacionado con las necesidades de la sociedad y los sistemas económicos que están presentes al establecer los objetivos de la formación y del perfil de los titulados.

Con respecto a lo anterior hay dos afirmaciones:

1. Es la identificación simplista entre las necesidades y la empresa.
2. Supone que las demandas se dirigen a un titulado alejado de los parámetros de formación crítica y de iniciativa.

Esta visión sesgada, tiene que abrirse a saber que nuestra sociedad necesita capital humano para el desarrollo y las demandas de los sectores económicos más dinámicos, lo importante en el proceso formación universitaria es la adquisición de competencias.

Es importante que las universidades ofrezcan:

- a. Titulados con una visión comprehensiva de los fenómenos, capacidad de analizarlos y reconocer los problemas.
- b. Trabajo colaborativo multidisciplinario en la resolución de problemas.
- c. Incluir modos de razonamiento de investigación
- d. Actualizar el conocimiento para favorecer al desarrollo de la actividad profesional.

Es importante que el titulado:

- a. Plantearse preguntas.
- b. Seleccionar y organizar información
- c. Expresar información
- d. Extraer conclusiones
- e. Implicarse en el ejercicios de la población
- f. Ser ciudadano activo.

Las condiciones claves para la actividad docencia y aprendizaje:

1. Favorecer a la construcción científica del conocimiento.
2. Rigor metodológico
3. Lograr que el estudiante logre un aprendizaje autónomo.
4. Crear situaciones de aprendizaje colaborativo y cooperativo.
5. Interés en investigar
6. Autoformación.

Un punto importante de destacar que tiene que existir sinergia entre las perspectiva profesional y de investigación como en el caso de los titulados de master donde la investigación cobra un papel importante y la empleabilidad es menor , es importante para favorecer a un buen desarrollo incorporar la perspectiva profesional innovadora que mezcla ambas posiciones de una profesión(investigación y desarrollo profesional).En el caso de titulo de grado incorporar más razonamiento y habilidades de actividad de investigación.

## **Competencias**

### **DOCENCIA Y APRENDIZAJE EN COMPETENCIAS**

Es importante saber de las competencias.

- a. En educación superior las competencias involucran el aprendizaje con una visión sistémica y holística , que permite una docencia más dinámica y completa.
- b. Las competencias (destrezas, habilidades y actitudes) no se aprenden como el conocimiento, ellas movilizan otros recursos integrándolo y orquestándolos.
- c. Las competencias se aprenden mediante la formación y la práctica cotidiana.
- d. Inserta en un sistema de aprendizaje con centra su interés en los procesos y resultados de adquisición.  
Existen condiciones de los modelos de formación:
  1. El profesor debe general condiciones óptimas para el aprendizaje.
  2. Que el estudiante aprenda saberes y los movilice.
  3. Que el profesor adquiera conciencia de que su función es importante y clave en el modelo formativo.

En ocasiones el termino competencia se utiliza en una forma muy simple en vez un modelo centrado en el aprendizaje de competencias se usa como un

modelo centrado en el aprendizaje del conocimiento y habilidades seleccionadas por su carácter instrumental y su aplicación inmediata se ve como formación de profesionales para el mercado y no donde adquiera conocimiento, movilice recursos cognitivos en situaciones reales y complejas, actitudes, habilidades y valores.

En este proceso el docente actúa como promotor y transmisor de aprendizaje y contenidos en donde tiene que centrar en los resultados de aprendizaje los cuales pretenda.

## **Organización**

### **LA ORGANIZACIÓN Y LA TOMA DE DECISIONES ADADÉMICAS**

Este punto hace referencia que para lograr cambios en el proceso de docencia y aprendizaje se necesitan cambios de carácter organizativo como en las decisiones académicas, establecimiento de marcos organizativos y procedimientos coherentes para implementar cambios.

Un mapa de titulación coherente establece :,

- a. La posibilidad de un diseño y despliegue post titulación deben ser coherente, ir en conjunto, debe considerar el análisis organizativo y metodológico para así implantar actividades de docencia y aprendizaje.
- b. Debe considerar criterios de calidad en :los programas formativos, valoración de los objetivos, objetivos de rendimiento académico, de gestión, inserción laboral, planes de acción tutorial, selección y formación del profesor.
- c. Centrarse en los objetivos a conseguir, valoración "octopus".
- d. Definir autonomía de promotores de nuevas titulaciones y determinar uniformidad, profundidad y el alcance de los criterios establecidos.

Introducción de cambios metodológicos en los procesos de docencia y aprendizaje y evaluación

- a. Introducir elementos de coordinación entre- entrematarías.
- b. Introducir actuaciones significativa en la formación de profesorado como los debates en profundidad que impidan repetir erros cometidos.
- c. Modificaciones de los espacios físicos .Implementación de acciones tutoriales.

Todos estos cambios afectan al conjunto de la organización universitaria y son llevados a cabo en la medida que se promuevan cambios culturales y organizativos significativos

Mencionando que existen en las instituciones elementos estructurales y funcionales que dificultan la concreción de estos cambios tales como:

- a. Estructura muy compartimentada, proliferación no siempre ordenada de departamentos u otras unidades.
- b. Asignación de perfiles y su perfiles específicos para unas plazas de docentes.
- c. Escasa comunicación.

Estos con lleva a dificultar el establecimiento de sinergias necesarias para llevar a cavo los cambios.

Hay universidades que se basan en una fuerte especialización lo que se expresa en un contexto muy disciplinario y otras universidades más modernas que muestran un numeroinferior de unidades académicas básicas e introducen estructuras de orden superior.

Los distintos ámbitos en que se trabaja deben estar con las reglas claras en el momento en que tomaran decisiones ya sea en diseño de planes formativos, de definiciones políticas y las decisiones con respecto a los recursos humanos y materiales.

El diseño de una titulación debe ir en objetivo de ofrecer a la titulados competencias que le permitan desarrollo profesional e investigar.

La consecución de un objetivo implica la determinación de las decisiones en un contexto más general en los cuales se tiene que determinar la posibilidad de simplificación de estructura universitaria, de las competencias a asumir, los criterios y dimensiones para las unidades académicas básicas o mínimas con existencia física, administrativa y académica.

### **Cambios en cultura docente**

#### **LOS CAMBIOS FORMALES Y ORGANIZATIVOS EN LA CULTURA DOCENTE.**

Hace referencia a la preocupación de las universidades ala mejora de la calidad de la docencia y aprendizaje a través de la integración de tecnologías al servicio del aprendizaje, documentación, comunicación , y educación continua que demuestra una consideración de los proceso formativos

Las universidades están planteando cambios y los factores que los generan, pero las respuestas no siempre son las eficientes y pueden aparecer problemas como:

- a. Desencanto entre el profesorado, que pretende mejorar la docencia el exceso de burocracia.  
Confundir la forma con el fondo y estar colaborando en la producción exagerada de protocolos, auto informes y documentos que justifican la realidad, los cuales merman el tiempo del académico. De gestión del cambio docente  
Esto va a afectar la calidad de gestión de los cambios de las universidades en especial en la calidad.
- b. Forma de inserción de las nuevas tecnologías en los procesos de docencia y aprendizaje, para esto es importante que el profesorado comprenda tales procesos y como disponer de los contenidos, sin que la inserción de tecnologías se base en un mero cambio del escenario , más virtual que presencial, sino que conlleve a una docencia más eficiente y mas aprendizaje centrado en el estudiante y de mejor calidad.

No solo es una capacitación del docente en estas nuevas tecnologías como usuario si no que es importante abordarla en la formación del profesorado para que la incorpore de forma habitual en :en la reflexión de su práctica docente, compartir con otros colegas dicha reflexión , acepte las consideraciones y sea capaz de mejorar los contenidos de aprendizaje ya sea en contexto presencial y en otros formatos..

En los modelos en base a competencias es necesario la disposición , voluntad y esfuerzo de los estudiantes para el aprendizaje y contribución del profesorado a través de una adecuada selección y disposición de los contenidos, seguimiento del proceso de aprendizaje, posibilidades y limites de las tecnologías para así optimizar la docencia y aprendizaje en contexto Universitario.

El cambio de la cultura docente y la renovación docente implica una perspectiva más amplia que procure la calidad docente y no solo un ajuste normativo y formal, este cambio debe general y tiempos para que el profesorado pueda reflexionar sobre actual formación universitaria, cuál es el sentido del grado y master, en relación a la formación del estudiante, también

a la empleabilidad que orienta a los procesos de docencia y aprendizaje al logro de competencias.

Un cambio de la cultura docente debe convertir el centro de la renovación docente del nexo entre la investigación y la docencia, para así formar titulados que afronten con flexibilidad, capacidad crítica y buenos recursos para análisis.

### PROMOCIÓN DE EQUIPOS DOCENTES COMO FACTOR DE CAMBIO DE LA CULTURA DOCENTE

La mejora en la calidad de los procesos y resultados en la docencia y aprendizaje no puede ser individual si no que tiene que basarse en un trabajo colaborativo entre el profesorado que permitan realizar tareas de planificación compartida,

Esto es posible con la creación y consolidación de equipos docentes para mejorar la calidad de docencia y de aprendizaje de los estudiantes y como fuente principal de factor de cambio de la cultura del docente universitario.

Añadir las nuevas estructuras de los equipos a los departamentos.

El equipo docente está formado por:

- a. Profesorado.
- b. Técnicos en docencia
- c. Recursos para el aprendizaje
- d. Estudiante de post grado.

Los equipos docentes tienen como objetivo:

1. Revisar la práctica del profesorado sistemática y continuamente.
2. Integrar tecnologías de información y documentación.
3. Incorporar innovaciones.
4. Permitir el seguimiento y evaluación del profesorado y de los estudiantes ya graduados para mejorar la calidad.

El equipo docente es una unidad de trabajo interdisciplinar referida a materias ( como unidades de docencia y aprendizaje), conjunto de asignaturas (como unidad administrativa de matrícula) o módulos (como unidades de planificación de adquisición de competencias) .

Es importante que los equipos se conformen en base a los objetivos y adquisición de competencias, equipos docentes de módulos integrando profesorado de diferentes materias., ejemplo estructurar al equipo docente en lo referente al un conjunto de asignaturas de primer año para que los estudiantes logren las condiciones y competencias necesarias para los siguientes años.

Los equipos docentes contribuyen a:

- a. Superar la fragmentación del conocimiento.
- b. Facilita la evaluación continua.
- c. Potencian el trabajo colaborativo del profesorado.
- d. Formar espacio de trabajo interdisciplinario.
- e. Promueve investigación en docencia.

Los equipos docentes pueden aprovechar mejor las competencias del profesorado tales como: Investigador, como asesor en un ámbito del conocimiento, experto, docente, diseñador de materias.

No todas estas tareas son desarrolladas por todos los profesores y tampoco es conveniente que se especialice en una de ellas, sino que se distribuyen equitativamente

Los equipos docentes pueden ser un espacio de de discusión en el que participen todos.

La calidad de la docencia no solo depende del profesorado y calidad del estudiante del aprendiz y si no del las condiciones que rodean al conjunto de procesos de docencia y aprendizaje , tales como la logística, la interacción y funcionamiento del profesorado de los departamentos y de los recursos para aprendizaje y biblioteca .

Para que se produzca la mejora de la calidad de la docencia tiene que ser abordado desde un punto de vista institucional.

## **Comentario:**

- **En relación a la empleabilidad y acupabilidad**

La implicancia del mundo laboral en el proceso de formación, específicamente en la incorporación titulado en el mundo laboral, hace necesario que en las universidades, la planificación de la formación este basada e involucrada en el contexto que se encuentra. Ejemplificando en la carrera en que desempeño mis labores académicas: medicina en donde la formación del aprendizaje se fundamente principalmente en competencias destinadas a las destrezas, habilidades en un componente fundamentado en el conocimiento, actitudes habilidades y valores que en una forma integradora incorpora el campo de la empleabilidad a través de las demandas del mercado específicamente de la sociedad en que se está inmerso, en el país principalmente en la segunda región en donde el perfil profesional está estrechamente ligado con las necesidades que expresa la comunidad de la II región.

**El médico egresado de la Universidad de Antofagasta es un profesional con una sólida formación científica-humanista, y posee las siguientes competencias:**

**Resuelve efectivamente, la patología prevalente en su comunidad, la urgencia no derivable y refiere oportuna y correctamente al paciente que lo necesite.**

**Brinda atención integral al paciente, su familia y la comunidad a la cual sirve, tomando en cuenta los aspectos biológicos, psicológicos, y el entorno físico y sociocultural.**

**Desarrolla acciones de promoción de salud que beneficien a la comunidad, su familia y al paciente procurando ser un modelo de vida saludable.**

**Desarrolla acciones de prevención, recuperación y rehabilitación básica de las patologías prevalentes en el norte grande y en el país.**

**Desarrolla una capacidad de pensamiento creativo y aplicación del método científico para diseñar y ejecutar investigación en el área de las ciencias biomédicas básicas y/o clínicas.**

Con respecto a la formación de carreras con créditos de corta duración en Chile se tiene vasta experiencia estas se imparten en institutos de formación técnica y tuvieron su máxima expresión en los años 2000 en adelante con carreras en las áreas que son parte de necesidad de la comunidad de la región como la minería, salud y educación enfocada en desarrollar competencias específicas en el ámbito laboral que muchos de sus créditos en la actualidad son homologables a estudios universitarios posteriores, sin embargo se observan limitantes en:

1. Que es una educación superior que es dictada por instituciones privadas que tiene como objetivo primario el lucro y secundariamente la formación de técnicos con competencias específicas y esto puede influir en la calidad del proceso. La normativa en Chile lo acepta, pero cabe destacar que existen para estas instituciones procesos de acreditación que se han ido ejecutando en las áreas administrativas y en algunos procesos de formación de las carreras.
2. Las remuneraciones que ofrece el mercado en específicamente en el área de educación y salud son bajas a diferencias de las carreras técnicas en el área minera..

Por lo anterior expuesto me parece importante la regulación de las leyes y el estado debido a que los procesos de acreditación han tenido serios problemas de credibilidad y objetividad y en el ámbito del lucro que muchas veces va en desmedro de la educación.

Cabe mencionar que existen centros de formación técnica que fueron creciendo y destacando por los procesos de formación y que actualmente son Universidades con carreras de nivel superior

Me parece importante mencionar que actualmente las universidades tradicionales o estatales se han abierto estas carreras de créditos de corta duración a través de centros de formación técnica que han contribuido a mejorar la calidad .

Es por eso que como profesorado se tengan claras las posiciones e ideas con respecto a la empleabilidad, relacionada con el mercado y las necesidades de una sociedad que implican el desarrollo de esta ya sea enfocado en carreras Universitarias o de formación técnica y el rol que juega en esta el contexto en que se desarrollan sin perder la integralidad de a formación y sus proceso.

- **En relación a los titulados a una sociedad**

En este punto considerando las necesidades de una sociedad y el mercado laboral en un ámbito serio e innovador donde el titulado tenga una visión comprensiva del medio, donde tenga la capacidad de analizar y reconocer los problemas, trabajar colaborativamente, introducir razonamiento de investigación para favorecer así al desarrollo de la actividad laboral, en donde

los puntos formación universitaria y mercado laboral tienen convergencia en los planes de formación y que estos sean integradores en estas dos áreas.

La carrera de medicina tiene como parte del proceso de formación la integración de del mercado laboral específicamente de las necesidades del contexto donde se desarrolla y las características en la formación que solo las universidades pueden entregar a través de las competencias, las actitudes y habilidades para movilizar su conocimiento desarrollar un análisis crítico y resolución de problemas que son esenciales en su desarrollo como profesional.

- **En relación a las competencias**

Es importante mencionar como ejemplo la experiencia en relación con la Universidad de Antofagasta ha sido un desafío el cambio de un modelo centrado en objetivos a pasar a un modelo centrado en competencias y logros de aprendizaje, esto que con lleva a que cada facultad está realizando este proceso de cambio y adaptándose, estos involucran las carreras a nivel curricular, planificación de programas, cambios en infraestructura como ejemplo la incorporación de la simulación y sistemas de evaluación en algunas carreras como el examen clínico objetivo estructurado ecoe que permite la evaluación de competencias.

En este proceso de incorporación modelo competencias esta la formación de los profesores en docencia.

Las competencias son fundamentales para el desarrollo de la formación de habilidades, destrezas y actitudes previo al conocimiento que involucran movilización de este en donde están involucradas el docente, el alumno, la institución.

- **En relación a la toma de decisiones y organización**

La organización del sistema en torno al análisis organizativo y metodológico para implantar las actividades de docencia y aprendizaje, en los cuales tiene que existir coordinación entre materias, introducir actuaciones significativas en el ámbito del profesorado, modificaciones del espacio físico.

Existen en las Universidad que estos cambios se dificulta debido a que son estructuras muy departamentalizadas en la Universidad de Antofagasta se da un sistema de facultades y departamentos que no ayuda en ocasiones a este

proceso sin embargo se han ido mejorando y complementando en pro de la formación.

- **A los cambios en la cultura docente**

En los procesos de incorporación de competencias hace movilizar en las instituciones cambios formales y organizativos que tienen que ver con la inserción de nuevas tecnologías , es por eso importante la formación del profesorado en estas ya que son de apoyo en el proceso de docencia y aprendizaje, un ejemplo es el sistema Moodle que se utiliza en Universidad Antofagasta que entrega herramientas a profesores y alumnos, sin embargo desde una visión personal aun falta difusión , motivación capacitación de todos los docentes .

Es por eso la importancia de que el docente debe estar interesado en calidad de la docencia y así incorporar procesos o cambios en la integración de tecnologías al servicio del aprendizaje y más aun con los cambios sociales en lo referente a la incorporación de tecnologías y sistemas 2.0 en los cuales están insertos los alumnos.

- **A la promoción de los equipos docente como factor de cambio en la cultura docente**

La formación de equipos docentes tiene como objetivo principal mejorar la calidad de de los procesos y resultados de la docencia y aprendizaje.

El equipo docente está formado por profesorado, técnicos en docencia, recursos para el aprendizaje y estudiantes post grado, es la fuente principal de cambio cuyo objetivo es el proceso formación docencia y aprendizaje, es importante destacar que en este ámbito Universidad Antofagasta , carrera medicina, poco a poco ha ido abriendo puertas al trabajo en equipos docentes en distintas unidades específicamente trabajo interdisciplinar con docentes enfermeras y matronas que aportan en la formación ya sea en el punto de vista académico y en conocimientos experto en docencia, sin embargo aún la estructuración no se logra en su totalidad, pero se ha generado un espacio de discusión para mejorar los procesos e implementar cambios en el la cultura docente.

**REUNIONES DEL EQUIPO DOCENTE.**  
**INFORME**

**Reunión Equipo Docente Unidad Pediatría  
Carrera Medicina Universidad Antofagasta  
Objetivos, desarrollo y Finalización reunión anexo final.**

A continuación se expone un informe de la dinámica de reunión considerando los puntos y desarrollo de pauta observación de reunión equipo docente:

**1. *Atmósfera del grupo:***

Cada miembro del equipo se observa interesado en el tema que expone coordinación y jefatura de carrera, debido a que previamente al citar a reunión se informa que el asunto principal de esta reunión es informar el cambio de internado. Hacen preguntas en medio de la exposición sobre tema como ejemplo como se gestó el cambio en la programación de la duración de Internado de Pediatría.

Se observa satisfacción de pertenecer al equipo mediante el compromiso que se adquiere con los nuevos cambios y desafíos que estos implican, de acuerdo a los objetivos iniciales de la reunión.

La interacción de los miembros es amistosa, agradable y distendida es un equipo que se conoce y trabaja desde hace par de años y los nuevos miembros se han adaptado sin dificultad.

Cada miembro del equipo colabora entre si dan aportaciones constructivas y apoyan a las ideas y dudas de cada a l tema tratado.

En esta reunión no aparecieron conflictos, sin embargo se puede mencionar que existieron dudas que fueron pregunta en relación al objetivo de cambio en la planificación del internado dudas que fueron aclaradas por jefatura de carrera y coordinación.

En general la atmosfera del equipo es dinámica fluida, hay un ambiente de respeto agradable en donde se permite aportaciones, avanzar y van dirigidas a un objetivo inicial como el que se expone en anexo 1 y en común la docencia y formación de un profesional médico, reconociendo que esta reunión es de carácter informativo en su eje central.

## **2. Participación**

En la consecución de esta reunión se permite observar que hay miembros que participan más que otros como por ejemplo Coordinadora de Unidad Dra Jacqueline Urquieta Matulic e Internado Dra Marcia Vega Enfermera coordinadora(s) Claudia Álvarez docentes como Dra Pamela Schellman, Dra Luisa Kemm, Dra Priscila Sin, Dr Benigno Montenegro.

Hay miembros del equipo que participan menos que el resto ella del docente de prácticas clínicas Dra Nidia Garate y esto se puede deber a que tiene un carácter más introvertido que el resto se pueden hacer inferencias porque no tiene nada que aportar o porque le da vergüenza su comentario o más bien es el tipo de miembros de un equipo que está de acuerdo con lo que exponen los demás, sin embargo no es el objetivo de este inferir.

En un inicio las intervenciones están relacionadas con los objetivos de la reunión, si estas intervenciones se va en otro camino coordinadora re ordena al objetivo principal y menciona que en final se deja tiempo para varios donde se puede hacer intervenciones varios es en donde docentes preguntan normalmente al iniciar la reunión se lee temas a tratar y se dejan como un acuerdo para final los varios.

La persona que coordina lidera el equipo y orienta al objetivo de esta reunión Si en este caso hay dos coordinaciones involucradas pero quien lidera es coordinadora internado.

Mayoritariamente los miembro del equipo participan e intervienen, dan aportaciones, enfocados en el objetivo de esta reunión siendo guiados por quien lidera cuando la intervención se pierde del objetivo, si embrago esta igual se toma y se reflexiona al final en puntos varios de esta reunión

## **3. Influencia**

No existen rivalidades en área docencia del quipo medico que trabaja en internado Pediatría, tampoco se observan a lo largo de esta reunión sin embargo si existieran en el área de profesionales no son evidenciadas en reuniones.

En este equipo no existen rivalidades se tiene como objetivo principal el trabajo de la docencia para la formación de profesionales en el área médica y en caso de que existieran rivalidades en ámbito profesional no son evidenciadas. Es importante mencionar que este es un equipo docente que se conoce debido a que cumplen su función profesional en el mismo centro asistencial.

#### **4. Procedimientos**

La agenda de la reunión se estableció de la siguiente forma:  
Primeramente se informa de la reunión, fecha, hora , lugar y tema a tratar vía correo electrónico, posteriormente al iniciar enfermera coordinadora lee la agenda a tratar.

La agenda se ha seguido, debido a que el todos los objetivos están basados en lo mismo y cada docente da aportaciones sobre tema y al final sobre otros temas no considerados en agenda.

Han aparecido agendas paralelas u ocultas como el nivel actual de Internos (en lo académico y proceso de formación de estos)

La mayor parte del tiempo el equipo se mantiene en la tarea establecida.

Las decisiones se toman por consenso en esta reunión no se tomo decisión más bien es una reunión informativa pero cabe señalar que cuando hay que hacer un cambio se aceptan sugerencias y aportaciones y posteriormente se llega a un consenso cual será la actividad o el cambio a efectuar.

La toma de decisiones afectan en sentido positivo que todos los miembros del equipo tienen mismo objetivo la formación de profesionales y están en pro del trabajo que puede implicar cambio en el sistema que ellos llevaban y como estaba concebido inicialmente el proceso(ejemplo internado)y si algún miembro siente que las decisiones lo afectan en forma negativa a quien lo expone.

La apersona que asume el control del grupo, introduciendo un tema nuevo o tomando decisión grupal es coordinadora unidad o enfermera coordinadora específicamente introduciendo a un tema nuevo.

En este equipo no se evidencian la formación de subgrupos.

No es el caso formación subgrupos, no se afecta el proceso de trabajo

No hay temas que no se abordan, la mayoría se abordan aunque sean muy arriesgados el nivel internos que pudiesen ser controversiales porque implican la formación profesional de la misma Universidad y temas éticos.

Desde el punto de vista de procedimiento la agenda se establece previamente al iniciar la reunión, el equipo continua tarea establecida e interviene, la toma de decisiones no se observa en este reunión pero siempre se establece como consenso en este equipo, no se evidencias formación de subgrupos y se redirige el trabajo por parte coordinación.

## **5. Orientación a la tarea**

Las líneas de trabajo de esta reunión se han seguido están enfocada en entrega de información, preguntas y dudas sobre estas y sistema como se va a llevar a cabo cambio de planificación internado no hubo problemas, docentes están de acuerdo y se planificaron en relación a las actividades concretar a realizar como ejemplo intensivo pediátrico de dos semanas y inicio rotaciones practica internado, pese a que esta decisión se tomo a nivel de Directivos del departamento.

En ocasiones cuando es debido coordinadora y enfermera reconducen y sintetizan la actuación hacia la tarea o el objetivo establecido.

Lo que ha sucedido realmente en ocasiones docentes preguntan sobre temas de varios por ejemplo como solucionar déficit en nivel académico de internos se reconduce con respuesta de jefe carrera coordinadora o enfermera reconduce y al final de la reunión cada docente da su punto de vista sobre la problemática y como poder resolver.

La orientación de la tarea sigue los linealmente cuando un miembro de equipo aporta hacia otra dirección, se reconduce, sin embargo esta intervención se toma en cuenta para el final reunión.

Reunión finaliza en un ambiente distendido tranquilo conversando sobre temas de contingencia y de ámbito personal.

Es una reunión informativa entregada por parte Coordinación Internado Pediatría en relación objetivo principal cambio planificación Internado. Este informe redacta en base reunión equipo de Unidad Pediatría, cabe mencionar que en la carrera medicina se dan reuniones de departamento, y de comité de carrera en donde participan coordinadores de asignaturas y académicos con cargos, sin embargo en el transcurso del tiempo no se han dados debido a que actualmente Universidad se encuentra en paro y toma estudiantil, la reunión que se expone se efectuó en un periodo antes a este.

## ANEXO 1

**Acta y Desarrollo reunión.  
Reunión Docente Internado Pediatría.  
Carrera Medicina  
Universidad Antofagasta.**

**Participantes: Coordinación Unidad Pediatría,  
Docentes: Internado Unidad Pediatría.**

### **Objetivos**

#### **A. Dar a conocer cambio internado**

1. Informar a equipo docente Cambio s internado donde bloque de Pediatría y Medicina Interna disminuyen semanas esta decisión fue considerada por jefatura de carrera, dirección de departamento y of de educación médica Universidad.
2. Informar internado en su rotaciones prácticas serán de 18, de exámenes Ecoe semana 19, examen de pre grado semana 20 y examen de repetición semana 21.
3. Informar sobre un sistema intensivo de de temas pediátricos que fueron considerados según el manejo que debiesen incorporar como médicos generales y temas de auto estudio del año anterior. El sistema de intensivo se realizara en conjunto con el intensivo de medicina interna donde las dos primeras semanas del mes previo comienzo internado corresponden a pediatría . Donde participaran la totalidad del bloque VI año 60 alumnos aproximadamente.(considerando I y II semestre.
4. Entregar a cada docente temas a incorporar intensivo.

#### **B. Incentivar compromiso docente este cambio.**

1. Fomentar y estimular a equipo docente a este cambio, las ventajas que conlleva el reforzar previamente temas que verán los internos antes de comenzar internado.
2. Informar al equipo docente forma de trabajo intensivo.
3. Conocer apreciación de este cambio equipo docente.

#### **C. Recibir dudas con respecto al cambio y otros temas que no estén en objetivos.**

**Desarrollo:**

Se comienza la reunión con entrega de información por parte coordinadora Unidad Pediatría Dra Jacqueline Urquieta Matulic en donde se exponen los motivos del cambio de planificación de internado , que por un temas de que estos se dan de forma anual y entre cada semestre y otro no hay un tiempo de espera mínimo de 1 semana lo cual dificulta planificación de cada año, descanso de internos y docentes que no paran durante el año, e informar que los objetivos del programa de internado se cumplen disminuyendo número de semanas ya que se saca una rotación de internado pediatría que era rotación otorrinolaringología que no está inserta solo la atención paciente pediátrico si no que también paciente adulto el cuál no es el objetivo inicial al igual que esta inserto en una subespecialidad que no es el objetivo de formación medico general. Posteriormente expone el tema jefe de carrera Universidad Antofagasta Dr Luis Barra Ahumada, el cual informa que este cambio es oficial y se debe a las razones expuesta por Dra Urquieta y por Coordinadores de el otro internado que se da en conjunto que es el de Medicina Interna.

Posteriormente se procede a explicar sistema de semanas internado pediatría información que entrega coordinadora Internado Dra Marcia Vega en Conjunta con enfermera apoyo a coordinación (semana 18, de exámenes Ecoe semana 19, examen de pre grado semana 20 y examen de repetición semana 21.).

Docentes consultan cual fue la principal causa de este cambio se explica que fue el tiempo para planificar otro internado y el poco tiempo de descanso de un internado a otro por agotamiento de internos y docentes.

Docentes consultan sobre sistema de intensivo y si se seguirá como años anteriores con seminarios en las rotaciones de internado pediatría coordinación informa que seminarios seguirán , pero de acuerdo a temario EUNACOM(Examen Único Nacional de Conocimientos de Medicina) y los contenidos por cada rotación y habrá un docente encargado de ello que se pondrá de acuerdo con internos, se explica el sistema de intensivo de contenidos que se realizara en 1 mes donde 2 semanas pertenecen a internado Pediatría

El sistema será el siguiente cada interno prepara los temas de acuerdo a bibliografía que ustedes entreguen, y cada docente presenta caso clínico referente a temas. Para esto se les entregara a internos temas desde ya.

Enfermera informa este intensivo será evaluado el primer semestre al regreso a rotaciones prácticas semana y el I segundo semestre la primera semana rotaciones. Para esto solicitamos preguntas referentes a los temas tratados, antes de terminar mes. Este intensivo se realizara en jornadas de mañana y tarde hora de acuerdo a su disposición, por eso es necesario que nos confirmen cual es su disponibilidad, las fechas se consideraron en un planificación que efectuamos (enviada en adjunto).

Habrà un receso de un mes .La idea es que los internos en ese periodo estudien y se preparen para internado.

Enfermera entrega temas y objetivos intensivos.

Docentes consultan sobre dudas acortamiento de semanas si afectara a las rotaciones de internado en el cual ellos desarrollan su rol como docente, coordinadora se aclara que no es así se mantendrán el número de semanas se ajusto al quitar rotación otorrinolaringología.

Docentes les parece adecuado el sistema y proponen que cada interno que exponen el tema asignado a ellos se acerquen para entregar bibliografía e ir revisando avances de este.

Docentes piden fechas probables de desarrollo de sus temas para adecuar sus actividades asistenciales, enfermera enviara cronograma inicial.

Jefe de carrera motiva a docentes a este nuevo trabajo, cada docente queda conforme con este cambio y apoyan sistema, sin embargo resulta duda si se podrá ejecutar de forma adecuada.

Docentes entregan dudas sobre nivel de internos refieren que están por debajo a lo que veían anteriormente y que quizás esto funcionara para reforzarlo, sin embargo insisten en sus falencias en área básicas como farmacología, semiología , historia clínica, y forma de poder disminuir o eliminar esta falencias.

Docentes se comprometen a responder sobre información de fechas en que realizaran intensivos, coordinación internado compromete entrega información de intensivo (cronograma y fechas), programa internado, rotaciones y rubrica de evaluaciones de sus respectivas rotaciones y cronograma general.

Varios

1. Temas DE Rol medico y temas de ética profesional
2. Consultas sobre
3. Se da a conocer que cada rotación de internado tendrá una evaluación de la practica 70% y una de teoría prueba casos clínicos 70%.
4. Dar a conocer que el internado tendrá dos evaluaciones teóricas que equivalen 20% .
5. Se finaliza reunión con conversación distendida sobre temas sociales y vinculación personal.