

An. Fac. Cienc. Méd. (Asunción) / Vol. 48 - Nº 2, 2015

<http://dx.doi.org/10.18004/An.fcm/1816-8949.049.01.119-140>



ARTICULO ORIGINAL

PROPUESTA DEL PERFIL DOCENTE BASADO EN COMPETENCIAS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS MEDICAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCION.

PROPOSAL OF THE TEACHER PROFILE BASED ON COMPETENCE OF THE MEDICAL FACULTY OF THE NATIONAL UNIVERSITY OF ASUNCION

Jorge Tadeo Jiménez*, Mafalda Palacios, Celeste Aparicio, Felicia Cañete, Floriano Calderoli, Norma Bogado, Sandra Ocampos, Esteban Acosta

Tutora: Karenina Troncoso

Comisión Local de Docencia – Proyecto de Innovación Curricular – Facultad de Ciencias Médicas UNA

RESUMEN

En la Facultad de Ciencias Médicas de la UNA no contamos con un plan de desarrollo de la docencia, ni con un perfil docente que oriente la formación del médico en el ámbito de la docencia, y a la evaluación del desempeño docente.

Se pretende que este trabajo elabore un documento que delinee el perfil genérico del docente de la FCM-UNA, contextualizado global y localmente, como base para generar las políticas y estrategias de un plan de desarrollo docente, que sirva como guía del itinerario formativo del docente médico y que además sienta las bases para la evaluación y promoción de la carrera docente en nuestra facultad.

Consideramos que este estudio, con el establecimiento del perfil del docente médico de la FCM-UNA, sentará las bases para diseñar, impulsar y gestionar un plan de desarrollo de la docencia que contemple la implementación, fortalecimiento y acompañamiento de la carrera docente, además de la evaluación y el aseguramiento de la calidad de la educación médica en nuestra facultad.

Autor correspondiente: Sandra Ocampos. Jefe del Departamento de Docencia. Dirección institucional: Dr. Montero y Lagerenza Mail: jimzac@conexion.com.py.

Fecha de recepción el 20 de septiembre del 2015; aceptado el 16 de abril del 2016.

Generará nuevos conocimientos pertinentes en el área de la docencia que den cuenta de la familia de problemas a las cuales nos enfrentemos y contribuya a propiciar espacios de reflexión sobre la docencia médica, y además se constituya en un modelo de análisis de la docencia en otros escenarios universitarios a nivel regional.

Establecerá las bases para impulsar una formación docente que garantice la implementación de nuevo currículum integrado y basado en competencias.

Impulsará un marco normativo que motive y jerarquice la función docente, mediante el establecimiento de las condiciones necesarias para el desarrollo de la docencia en nuestro medio.

Palabras clave: docencia, investigación, competencia.

ABSTRACT

In the Faculty of Medical Sciences of the UNA we do not have neither a teaching development plan nor a teacher profile to guide the training of doctors in the field of teaching and teacher evaluation.

This paper is intended to prepare a document outlining the generic profile of teachers of the FCM-UNA, globally and locally contextualized, as the basis for generating policies and strategies for a teacher development plan, to serve as a guide to the teacher training itinerary and also providing the basis for the evaluation and promotion of the teaching profession in our faculty.

We believe that this study, with the establishment of the medical teacher profile of the FCM-UNA, will lay the foundation to design, promote and manage a development plan that includes teaching implementation, strengthening and support of the teaching profession, in addition to evaluation and quality assurance of medical education in our faculty.

It will generate relevant new knowledge in the area of teaching that takes into account the group of problems which we face, and it will help to promote opportunities for reflection on medical education, and I will also constitute a model of analysis of teaching in other university scenes from the region.

It will set the basis for boosting teacher training to ensure the implementation of new integrated and competency-based curriculum.

It will promote a regulatory framework that will encourage and rank the teaching, by establishing the necessary conditions for development of teaching in our conditions.

Key Words: teaching, research, competence.

INTRODUCCION

En el marco del Proyecto de Innovación Curricular (PIC) de la Facultad de Ciencias Médicas (FCM) de la Universidad Nacional de Asunción (UNA), nos encontramos en un periodo de profunda reflexión y revisión sobre nuestras tradicionales prácticas docentes.

En este proceso del PIC se han ido respondiendo progresivamente los cuestionamientos en los diferentes ámbitos del proceso formativo como la admisión a la facultad de medicina, el curriculum, el aseguramiento de la calidad, la responsabilidad social universitaria y la docencia. La participación activa y generosa de la comunidad académica ha creado las condiciones aptas para la gestación de un nuevo proyecto formativo, contextualizado y pertinente, que había sido concebido inicialmente como consecuencia de una necesidad interna de ajuste y optimización curricular a los cambios globales en Educación Superior.

Sostenemos que el desarrollo profesional de la docencia médica es un tema relativamente reciente en nuestro contexto político-académico, en donde no existe un perfil docente que oriente un plan de desarrollo de la docencia, y donde tampoco existe una cultura evaluativa sistematizada de la docencia.

En este mismo contexto, y entre un sin número de desafíos que plantea la decisión de una Innovación Curricular, este trabajo de investigación tiene el objetivo de develar la identidad no declarada del docente, instalada culturalmente en la FCM-UNA, que se reproduce en la praxis docente cotidiana; y construir un perfil genérico del docente de la FCM-UNA que aporte las bases para la formación, profesionalización y evaluación de la docencia, con miras a la implementación de proyecto formativo basado en competencias que surja del PIC.

Situamos a la docencia médica de la FCM-UNA en un mundo complejo y diverso, con numerosas demandas y necesidades a nivel local, regional y global.

Desde la mirada local, no contamos con políticas institucionales que fomenten el diseño, el impulso y la gestión de un plan de desarrollo de la docencia, por lo tanto no existe en la actualidad una carrera docente que garantice la habilitación, capacitación y actualización permanente del cuerpo docente de la facultad. Paralelamente la reglamentación y normatización no se hallan ajustadas o mejor, no contemplan una carrera docente que certifique y jerarquice la docencia, y parecería ser que la asistencia tendría una mayor relevancia en el mundo de la vida de nuestra facultad. La ausencia de reconocimiento de la labor docente generaría además una desmotivación generalizada, siendo más preponderantes al momento de los concursos la capacitación en el ámbito profesional de la especialidad y los méritos en los trabajos de investigación científica.

Otra dimensión importante, consideramos corresponde a la ausencia de una evaluación sistematizada del desempeño docente. La ausencia de un perfil del docente de la FCM-UNA, no permite establecer estándares de logros e indicadores correspondientes para la evaluación docente. Acompaña a esto la escasa cultura de reflexión crítica sistematizada y autoevaluación metacognitiva que impera en nuestra facultad, reforzada muchas veces por una intolerancia a la crítica constructiva y una resistencia al cambio.

OBJETIVOS

Objetivos generales

Develar la identidad del docente que culturalmente se ha instalado en la FCM-UNA; construir un perfil del docente de la FCM-UNA, para el desarrollo e implementación de un curriculum integrado y basado en competencias, que aporte a la formación y profesionalización de la docencia.

Objetivos específicos

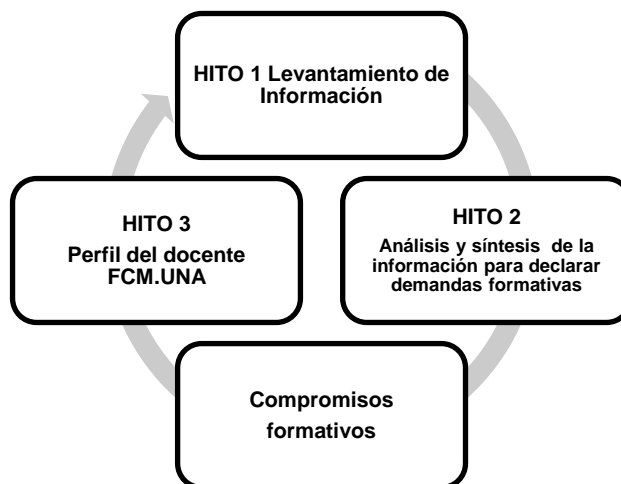
Realizar un análisis bibliográfico referente a las competencias del docente universitario, que se constituya en marco referencial; desentrañar que significa ser docente de la FCM-UNA para los actores de la comunidad académica; comprender cómo los estudiantes de la FCM-UNA conciben las prácticas docentes consideradas como buenas; analizar y comprender cómo los docentes de la FCM-UNA conciben las prácticas docentes consideradas como buenas; analizar y comprender cómo las autoridades académicas conciben las prácticas docentes consideradas como buenas; Establecer los puntos de convergencia entre las demandas globales y las locales para sentar las bases de la declaración compromiso del perfil docente de la FCM-UNA.

METODOLOGIA

El enfoque de este trabajo es hermenéutico crítico, dado que los investigadores se concentraron en la interpretación de los conjuntos de significados y percepciones de actores relevantes de la comunidad, acerca de las cualidades y desempeños que estos le atribuyen a las prácticas docentes en la FCM-UNA. El análisis y la interpretación de las percepciones de los actores sobre la docencia develó la identidad no declarada, instalada en nuestra facultad , un perfil no declarado explícitamente, que consideramos se reproduce naturalmente en las prácticas docentes y representa un estatus quo, que en cierta medida se opone al cambio. Es crítico en este sentido y emancipatorio porque se propone romper con este estatus quo presentando una propuesta de un nuevo perfil del docente contextualizado, que responda a las demandas y necesidades locales e internacionales de una docencia de calidad.

Es por ello que este trabajo contempló así mismo un análisis bibliográfico de la literatura pertinente, para establecer las convergencias entre las demandas globales y las demandas locales acerca de las competencias que se atribuyen a una docencia de calidad.

Cuadro 1. Fases del diseño metodológico (Modelo Troncoso- Hawes)



Hito 1: Levantamiento de demandas y necesidades en el ámbito de la Docencia, a nivel local y regional/global.

En esta fase, analizamos las familias de problemas a los que se enfrenta el docente médico de la FCM-UNA, jerarquizando aquellos que consideramos más relevantes en relación a la magnitud del obstáculo que representan para el desarrollo de la docencia.

A. Estado de la docencia según la percepción de los actores claves

A1. Percepción de Integrantes del PIC: Levantamiento de nodos críticos y análisis de la situación actual, por los miembros de la Comisión Local de Docencia

A2. Taller de Planificación Estratégica. Percepción de autoridades, docentes y estudiantes de la FCM-UNA.

A3. Taller de Jefes de Cátedra

A4. Taller de Profesores escalafonados

A5. Coloquio de docentes no escalafonados (auxiliares de la enseñanza)

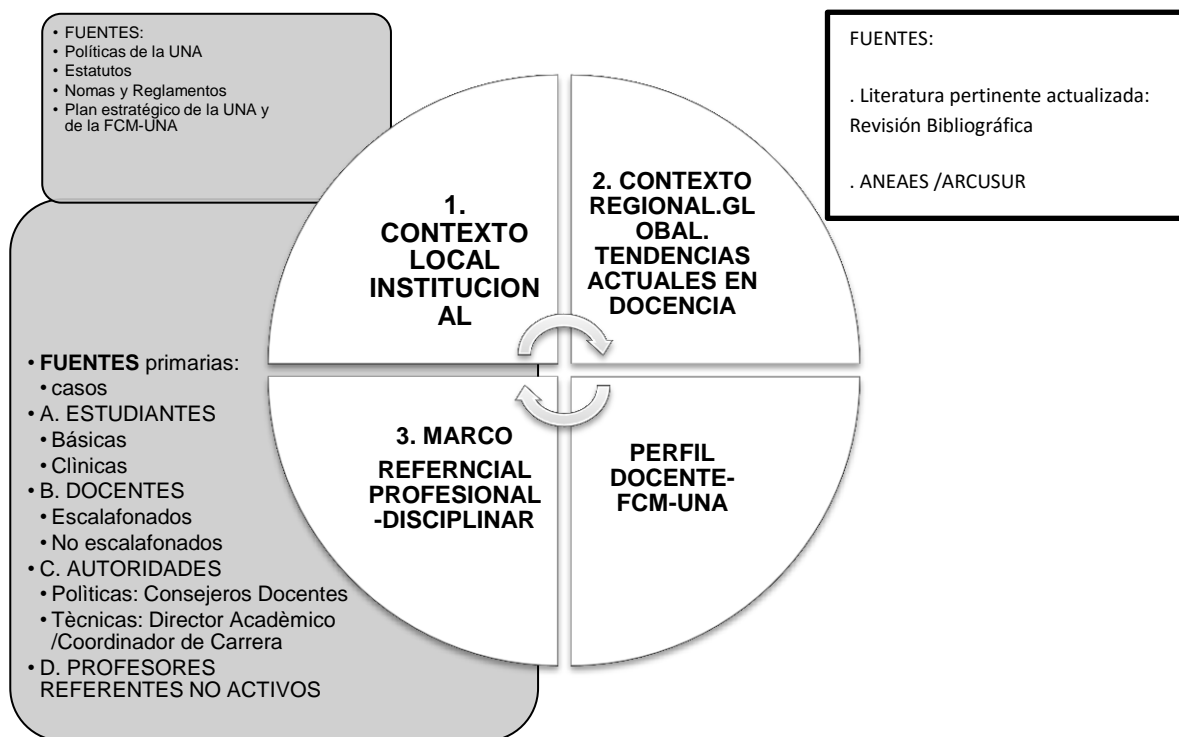
A6. Coloquios de estudiantes representantes de los ciclos básico, preclínico y clínico

Indicadores: PPT de nudos críticos levantados por la Comisión Local de Docencia.
 Condensado y síntesis de las jornadas, talleres y coloquios realizados en el marco del PIC.

B. Determinación de los marcos de referencia

C. Definición de las fuentes de información y de los criterios utilizados

Cuadro 2. Marcos referenciales y fuentes de información.



D. Análisis de la información bibliográfica

Se realizó lectura y análisis de las políticas de la UNA, estatutos, normas y reglamentos de la UNA y de la FCM UNA, planes estratégicos de la UNA y de la FCM-UNA, además de los documentos para la acreditación de las agencias ANEAES y ARCUSUR.

Se realizó revisión y análisis bibliográfico. A partir del análisis bibliográfico, se relevaron las tendencias en la Docencia Superior Universitaria, y se construyeron los ámbitos o dimensiones relacionados a la docencia, que permitieron elaborar la guía de las entrevistas en profundidad.

Indicadores: resumen y síntesis sobre el marco referencial local-global y regional, resumen y síntesis de las tendencias en educación superior.

Cuadro 3. Consolidado de la información de las fuentes secundarias internas y externas.

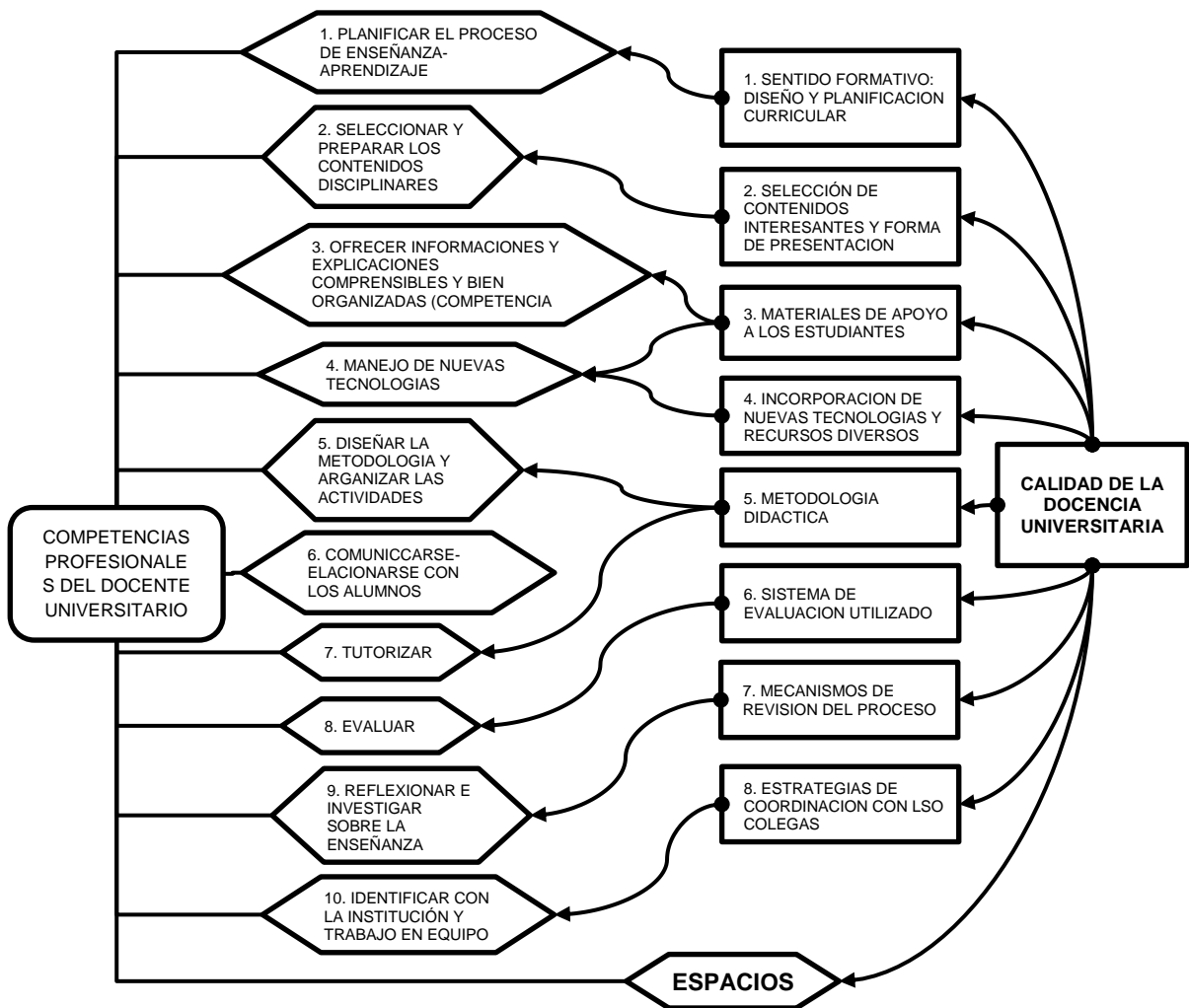
FUENTES	DOCUMENTO	IDEAS FUERZA
SECUNDARIAS INTERNAS	POLITICA DE LA UNA	<p>Cultura de Calidad de la educación superior: “Capacitación permanente del profesorado y del estudiantado con respecto a los estándares de calidad y sus incidencias en la formación personal y profesional de los universitarios, por medio de jornadas y encuentros participativos”.</p> <p>Formación integral de los profesores universitarios, Garantizar espacios de reflexión y análisis del sistema educativo.</p> <p>Consolidando una cultura de autoevaluación y evaluación por pares para la mejora continua “La formación continua del profesorado para lograr la calidad en la enseñanza y la funcionalidad y pertinencia de los aprendizajes”</p> <p>Formar a sus docentes con visión humanista es un rol fundamental de la UNA: educación para la humanización.</p>
	ESTATUTO DE LA UNA	<p>Son considerados docentes a los profesores, auxiliares de la enseñanza y a aquellos que realizan funciones equiparadas a la docencia.</p> <p>Se caracteriza el cargo docente para los profesores, auxiliares de la enseñanza y aquellos que ejercen funciones equiparadas a la docencia. Se garantiza el respeto a la diversidad y multiculturalidad y la no discriminación para la permanencia en el cargo.</p> <p>Se enfatiza que el docente de la UNA será un sujeto con reconocida capacidad científica, técnica y profesional. Se menciona la función académica que se desarrolla en los ámbitos de la docencia, investigación y extensión universitaria.</p>
	REGLAMENTO INTERNO DE LA FCM-UNA	<p>No se observa reglamentación alguna para los auxiliares de la enseñanza.</p> <p>Solo se menciona el sistema de ingreso al escalafón docente, con los requisitos mínimos que son: Título de Médico con registro en el Rectorado número y fecha, Tesis aprobada, Acta y fecha, Cargos desempeñados durante 5 (cinco) años o más; como Auxiliar de la docencia, con N° de Resolución, Acta y fecha. Cuando sean cargos ocupados en el extranjero, deben ser presentados los documentos al Consejo Directivo para su acreditación y aprobación correspondiente, Certificado de salud física y mental, Certificado de Nacimiento, por duplicado, Recibo del pago de aranceles, Certificado del Curso de Pedagogía Universitaria Constancia del Rectorado de tener inscripto el Título de grado.</p>

FUENTES	DOCUMENTO	IDEAS FUERZA
	PLAN ESTRATÉGICO UNA y FCM-UNA 2011-2015	<p>Impulsar el cambio curricular con un modelo de formación por competencias.</p> <p>Desarrollar proyectos que consoliden la formación continua, capacitación y actualización docente.</p> <p>Fomentar la excelencia de los investigadores consolidando líneas de investigación que generen conocimiento socialmente útil.</p> <p>Fortalecer la participación de los académicos en redes nacionales, regionales e internacionales.</p> <p>Fortalecer la aplicación de los criterios de Responsabilidad Social desarrollando programas de RSU.</p> <p>Promover y potenciar el uso de las TIC.</p> <p>Fortalecer la Investigación y la extensión universitaria.</p> <p>Fomentar la cultura de trabajo en equipo y construcción de redes.</p> <p>Favorecer el intercambio de conocimientos, tecnología y servicios.</p>
	ANEAES	<p>"La carrera debe contar con el cuerpo docente adecuado, encargado de la planificación, ejecución y evaluación de las actividades curriculares y extra curriculares, de modo a garantizar el nivel de formación y los objetivos de la carrera".</p> <p>Criterios: a) cantidad, tiempo de dedicación a la tarea docente, b) contar con un cuerpo de docentes calificados para el desempeño de las actividades planificadas, y c) Contar con un sistema de selección, evaluación y promoción del personal docente y aplicarlo con integridad.</p>
SECUNDARIAS EXTERNAS	ARCUSUR	<p>Actualización profesional y pedagógica.</p> <p>La carrera debe estimular en los docentes la actualización profesional y pedagógica en la disciplina que enseña.</p> <p>Debe existir un programa de capacitación de los docentes en el área de Educación en Ciencias de la Salud, con procedimientos formales y conocidos. Dedicación horaria: el 40 % del cuerpo académico debe cumplir como mínimo 20 horas cronológicas semanales (se refiere al compromiso de trabajo con la carrera o escuela).</p> <p>Existencia de no más del 10 % de docentes ad-honorem en relación al cuerpo académico total. Producción Científica: 0.25 de producción científica, por año, por docente con 20 o más horas de compromiso de trabajo (trabajos publicados en revistas indexadas, trabajos publicados en anales de congresos, presentaciones en congresos científicos, libros o capítulos de libros).</p> <p>Producción Académica: 0.25 de producción académica, por año, por docente con 20 o más horas de compromiso de trabajo (se entiende por producción académica: orientación científica de los estudiantes de pregrado, dirección de tesis, producción de material didáctico, producción de documentos universitarios).</p> <p>Participación de los docentes en programas de extensión: educación para la salud, prestación de servicios, asesorías y consultorías. Producción de documentos universitarios. Existencia de publicaciones de divulgación.</p> <p>Políticas de movilidad. Deberían existir políticas de movilidad e intercambio de los docentes.</p>

Realizamos así mismo una revisión y análisis bibliográfico. A partir del análisis bibliográfico, que contempla FUENTES: a)- artículos en revistas indexadas, b)- libros (teóricos) se construyeron ámbitos en relación a la docencia, que fueron: saberes disciplinares, saberes pedagógicos, gestión de la enseñanza, investigación e innovación docente, responsabilidad social universitaria, competencias comunicacionales, sentido de pertenencia y uso de las TIC.

La selección de los libros se realizó en base a la notoriedad y reconocimiento de los autores en el ámbito docente, valuado en su producción académica y científica, así como en literatura recogida de la Maestría en Docencia Médica.

Cuadro 4. Mapa Semántico. Competencias profesionales del profesorado universitario. Zabalza, M. 2003.



E. Selección y validación del instrumento (entrevistas en profundidad)

F. Aplicación del instrumento

Hito 2: Sistematización y análisis de la información

F.1 Codificación

F.2 Vaciamiento de la información en las matrices, utilizando el criterio de pertinencia.

F.3 Análisis de la información obtenida, utilizando criterios de convergencia y divergencia.

F.4 Análisis interpretativo final

Hito 3: Declaración del perfil por competencias

Del diseño al desarrollo de la investigación

Fase 1. Determinación de la muestra y los casos de estudio

- UNIVERSO: docentes y estudiantes universitarios
- POBLACION: docentes y estudiantes de la FCM-UNA
- MUESTRA: estudio de casos de estudiantes y docentes de la FCM-UNA

CASOS DE ESTUDIO

Los casos de este estudio son en total 5. Corresponden a:

1. Autoridades de la FCM UNA

- Políticas: Consejeros Docentes: este caso está representado por 5 profesores escalafonados, miembros del Consejo

Directivo de la FCM-UNA.

- Técnicas: Director Académico

Coordinador de Carrera de Medicina

2. Docentes escalafonados de la FCM-UNA: Corresponden a los docentes escalafonados que enseñan en la Carrera de Medicina de la FCM-UNA.

3. Docentes no escalafonados (auxiliares de la enseñanza) de la FCM-UNA: Corresponden a los docentes no escalafonados que enseñan en la Carrera de Medicina de la UNA.

4. Estudiantes del ciclo básico, preclínico y clínico: Representado por estudiantes de cada ciclo de la carrera de Medicina.

5. Profesores médicos referentes, no activos (jubilados) de la FCM-UNA.

Criterios de selección

Para la selección de los docentes se tuvo en cuenta el criterio de Actividad docente en relación a la jerarquía académica, pues sostenemos que en la organización institucional los docentes escalafonados cumplen más bien funciones gerenciales, de coordinación o administrativas, sin embargo los docentes no escalafonados o auxiliares de la docencia tienen un vínculo interactivo con los estudiantes mucho más estrecho durante todo el proceso formativo.

Para los estudiantes, el caso está constituido por representantes estudiantiles de cada ciclo formativo.

Los profesores referentes no activos, fueron elegidos por su trayectoria en la institución, reconocidos en la comunidad académica, y que habían ocupado el cargo de jefatura de Cátedra en la FCM-UNA.

Técnicas de recogida de la información

SELECCION DE TECNICAS DE RECOLECCION DE LA INFORMACION: Entrevistas en profundidad a los actores relevantes: Se planearon en total 12 entrevistas en profundidad.

JUSTIFICACION de la elección de la técnica de recolección de la información: Hemos decidido aplicar entrevistas en profundidad a los autoridades académicas de la FCM-UNA y a los profesores referentes no activos de la FCM-UNA.

La entrevista es una técnica que consideramos pertinente porque nos permitió entablar un diálogo con los docentes; y así indagar con ellos sus sensaciones, sentimientos, creencias, valores, relacionados al quehacer docente en nuestra Facultad.

Esta nos permitió interactuar con el entrevistado y profundizar en el tema que nos interesaba. Creemos que el dialogar con los docentes en forma individual generó un ambiente propicio para manifestar sus opiniones, creencias y significados en relación al objeto de nuestro estudio.

En base a la revisión de la información obtenida de las fuentes secundarias de información se creó una matriz con 7 dimensiones (**Cuadro 5**): saberes, gestión de la enseñanza, investigación e innovación en la docencia, RSU, sentido de pertenencia, competencias comunicativas y manejo de las TIC, que sirvió a su vez de base para la construcción del guión de la entrevista en profundidad (**Cuadro 6**).

El guion fue validado por la experta Dra. Prof. Karenina Troncoso, y además establecimos una instancia de validación de la aplicabilidad de instrumento que consistió en invitar a un docente a someterse a la entrevista, sin formar parte del estudio.

La técnica fue aplicada por una experta a 11 docentes que representaron a las autoridades académicas técnicas de nuestra facultad y a profesores referentes inactivos.

Obtuvimos inicialmente 5 matrices de vaciado de las fuentes locales consistentes en: FUENTE 1: Taller de planificación de San Bernardino: Autoridades, docentes escalafonados y no escalafonados y representantes estudiantiles; FUENTE 2: Taller 1 de Jefes de Cátedra y Taller 2

de jefes de Cátedra; FUENTE 3: Taller de Profesores, docentes escalafonados; FUENTE 4: Coloquio de docentes no escalafonados (auxiliares de la docencia); FUENTE 5: Coloquio de estudiantes

Las DIMENSIONES fueron establecidas a partir de los núcleos fundantes del análisis documental, que permitió seleccionar además los indicadores que delinearon el marco referencial para la realización de las guías de las entrevistas y para la triangulación de la información. Las dimensiones fueron: dominio de saberes, capacidad de gestión de la enseñanza, investigación e innovación en la docencia, responsabilidad social del docente universitario, sentido de pertenencia y competencias comunicativas (habilidades comunicacionales), manejo de las TICs.

Los SABERES utilizados fueron; saber pedagógico, saber disciplinar, saber por la experiencia de vida. En cuanto a la CAPACIDAD DE GESTIÓN DE LA ENSEÑANZA los descriptores utilizados fueron diseño y planificación, selección de contenidos, diseño de la evaluación, metodología didáctica. En tanto que la INVESTIGACIÓN EN LA DOCENCIA, para tener impacto en el mejoramiento continuo de la docencia, así como para generar nuevos conocimientos que constituyen las bases del mejoramiento continuo y la innovación en la docencia. Los descriptores utilizados en RESPONSABILIDAD SOCIAL DEL DOCENTE UNIVERSITARIO fueron: interacciones formativas intersubjetivas, ética, responsabilidad, liderazgo, desarrollo personal (cualidades personales para la docencia).

Cuadro 5. Matriz tipo

DIMENSIONES	DESCRIPTORES	INFORMACION		
		Fuente 1	Fuente 2	Fuente 3
1. Saberes	<ul style="list-style-type: none"> • Metodología didáctica: diseñar la metodología, • Evaluación: sistemas de evaluación 			
2. Capacidad de gestión de la enseñanza	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño y planificación curricular • Selección de contenidos 			
3. Investigación e innovación en la docencia	<ul style="list-style-type: none"> • Reflexionar e investigar sobre la docencia • Innovar en la docencia 			
4. Responsabilidad social del docente universitario	<ul style="list-style-type: none"> • Interacciones formativas intersubjetivas • Ética • Responsabilidad • Liderazgo desarrollo personal (cualidades personales para la docencia) 			
5. Sentido de pertenencia	<ul style="list-style-type: none"> • Identificarse con la institución • Trabajar en equipo 			
6. Competencias comunicativas: habilidades comunicacionales	<ul style="list-style-type: none"> • Ofrecer informaciones comprensibles bien organizadas • Establecer iteraciones comunicativas orientadas al entendimiento 			
7. Manejo de las tic	<ul style="list-style-type: none"> • Materiales de apoyo para los estudiantes • Manejo e incorporación de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación 			

Cuadro 6. Guion de las entrevistas en profundidad

DIMENSIONES	DESCRIPTORES	PREGUNTAS
1.- Saberes	<ul style="list-style-type: none"> • Metodología didáctica: diseñar la metodología, • Evaluación: sistemas de evaluación • Stilos de enseñanza 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ¿Qué significa para Ud. las buenas prácticas docentes? ¿Con que palabras o imágenes las relaciona? ✓ ¿Cuáles son los saberes que considera fundamentales, o necesarios para el ejercicio de la docencia médica? ¿Cree importante el saber pedagógico en el ejercicio de la docencia? ✓ ¿Cuándo Ud. evalúa, que criterios utiliza? que evalúa? cómo evalúa? cuando evalúa? que considera en el momento de evaluar? ✓ ¿Cuáles son las metodologías que más utilizan en el proceso de enseñanza y como relaciona estas metodologías con el sentido de lo que es formar médicos? ✓ ¿Cuáles son las competencias que debería tener un docente de medicina cuando enseña? ✓ ¿Cómo ve la relación entre la experiencia profesional y la buena docencia?
2.- Capacidad de gestión de la enseñanza	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño y planificación curricular 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ¿Qué importancia le da a Ud. al programa de la asignatura en el momento de la planificación? ✓ ¿Qué importancia le da al perfil de egreso en el momento de diseñar y planificar una asignatura? ✓ ¿Cuál es la relación que Ud. establece entre el programa de su asignatura y el perfil de egreso? ✓ ¿Cuáles serían las habilidades de un docente para gestionar un curriculum? ✓ ¿Qué relación tiene el curriculum con el entorno? ¿Qué opina ud. Sobre la pertinencia de curriculum ? ✓ ¿Qué piensa ud. Sobre lo que significa integración curricular?
	<ul style="list-style-type: none"> • Selección de contenidos 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ¿Cuáles son los criterios que utiliza para seleccionar los contenidos?
3.- Investigación e innovación en la docencia	<ul style="list-style-type: none"> • Reflexionar e investigar sobre la docencia • Innovar en la docencia 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ¿Qué reflexión hace Ud. sus prácticas docentes? ¿en base a qué información lo ha hecho, o cuales son los mecanismos de retroalimentación sobre el proceso de enseñanza-aprendizaje? ✓ Si decimos "innovación docente", ¿con que lo asocia? que es para ud. innovar en la docencia médica?
4.- Responsabilidad social del docente universitario	<ul style="list-style-type: none"> • Interacciones formativas intersubjetivas • Ética • Responsabilidad • Liderazgo • Desarrollo personal (calidades personales para la docencia) 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ¿Qué significa para ud. un buen docente en la FCM-UNA? ✓ ¿Cuáles son las cualidades y valores genéricos que asocia con el sujeto docente de la FCM-UNA? ✓ ¿Con qué cualidades, ideas o palabras asocia ud. al docente de la FCM-UNA? ✓ ¿Con qué sentimientos o emociones asocia ud. al sujeto docente de la FCM-UNA? ✓ ¿Cómo recuerda sus años de docencia en nuestra facultad? ✓ ¿Cuál es su opinión acerca de que los docentes deben ser responsables socialmente? ✓ ¿Ve ud. diferencias entre un buen docente y un docente con liderazgo?
5.- Sentido de pertenencia	<ul style="list-style-type: none"> • Identificarse con la institución • Trabajar en equipo 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ¿Cómo ve ud. actualmente al docente de la FCM-UNA? ✓ ¿Qué cualidades o sellos docentes considera que le son propios de nuestra facultad, FCM-UNA? ✓ ¿Ud. considera que hay diferencias entre ser un docente de una universidad pública y de una privada?, si es así, cuales son y por qué? ✓ ¿Qué debiera caracterizar al docente de la Universidad Nacional de Asunción?

DIMENSIONES	DESCRIPTORES	PREGUNTAS
6.- Competencias comunicativas: habilidades comunicacionales	<ul style="list-style-type: none"> • Ofrecer informaciones comprensibles bien organizadas • Estblecer iteracciones comunicativas orientadas al entendimiento 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ¿Cuáles son las habilidades, cualidades, características que consideras más relevantes en la relación con los demás? ✓ ¿Le gustaría ser recordado por sus estudiantes? cómo? ✓ ¿Cómo percibe la interacción comunicativa y afectiva entre docentes y estudiantes? ✓ ¿Cuáles son las experiencias que lo marcaron como docentes? ✓ ¿Por qué quiso ser docente?
7.- Manejo de las TIC	<ul style="list-style-type: none"> • Materiales de apoyo para los estudiantes 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ (esto no incluir en el guión)

Guión validado por la experta Prof. Karenina Troncoso 16-11-2012

Fase 2: Analítica de la información obtenida

En tramo inicial de esta fase, utilizamos la matriz (**Cuadro 5**) para el vaciado de la información, que contaba con 7 dimensiones, que para los investigadores constituyen los ámbitos principales en los que se evidencia el desempeño del docente. El criterio utilizado para el vaciado de la información documental y de los obtenidos de las fuentes fue el criterio de pertinencia y concordancia de la información con cada una de las dimensiones.

Con la información obtenida de las entrevistas en profundidad a 11 actores que representaban dos casos: a)- autoridades académicas de la FCM-UNA y, b)- profesores referentes no activos de la FCM-UNA, se construyeron 6 matrices de vaciado (una por cada dimensión). Seguidamente se realizaron matrices de conglomerado con las demás fuentes y finalmente una matriz de síntesis, utilizando criterios de convergencia, similitud y divergencia.

RESULTADOS

Casos	¿Qué es ser un buen docente en la FCM?	¿Qué aspectos se debe mejorar?	¿Cuáles serían condiciones para el cambio?
Docentes no escalafonados : auxiliares de la enseñanza	<p>El docente que: privilegia el aprendizaje por sobre la enseñanza Se hace responsable de su formación y actualización como docente</p> <ul style="list-style-type: none"> • .Cumplido (responsable) • .Buen profesional (saberes médicos) 	<ol style="list-style-type: none"> 1.- La evaluación: estandarización de los niveles de logro y criterios para evaluar a los estudiantes 2.- Mejorar la infraestructura 3.- El multi empleo (profesores taxi) 	<ul style="list-style-type: none"> • Apertura al cambio • Disposición de aprender enseñando • Capacitación para el cambio • Creación de sistemas de reconocimiento y evaluación de la docencia • Jerarquización de la docencia • Apoyo pedagógico al docente • Formación y actualización de los docentes • Sistema de evaluación de la docencia continua: estándares de logro y resultados esperados
Profesores escalafonados	<p>Debe tener el expertise profesional en su materia. Debe tener el saber pedagógico: motivador, organizado, claro, conocedor de las técnicas adecuadas. Expertos en su materia, utilizar los métodos y estilos didácticos</p>	<p>Actitud: apertura, capacidad de trabajar en equipo. Asumir y aceptar las innovaciones, Respetar el disenso. Aptitudes: capacitación permanente, capacidad de gerenciamiento. Evaluación permanente de la gestión. COMPROMISO con la FCM. Actitud para la enseñanza y disponibilidad de tiempo Ubicado en la realidad del entorno local.</p>	<p>Desarrollo de la capacidad de autocrítica, meta análisis. Adecuar recursos técnicos, administrativos que faciliten la enseñanza. Necesidad de capacitación continua. Educación médica continuada Reglamentación adecuada y acorde con la política de la UNA y</p>

Casos	¿Qué es ser un buen docente en la FCM?	¿Qué aspectos se debe mejorar?	¿Cuáles serían condiciones para el cambio?
Profesores escalafonados	<p>adecuados para la enseñanza de la medicina y otros. Manejo de idiomas, manejos de los TIC.</p> <p>Habilidades y entrenamiento para el desarrollo de la investigación.</p> <p>Actitudes positivas: respetuoso, responsable, comprensible, empático, capacidad de autocrítica, y predisposición al trabajo en equipo.</p> <p>Formación humanística integral. Capacidad de Liderazgo. Tener cualidades éticas que sirvan de referencia y modelo para los estudiantes.</p> <p>Tener responsabilidad social. Sensible a los problemas de su entorno y capacidad para direccionar su accionar hacia la resolución de los grandes problemas de esta área.</p> <p>Tener la disponibilidad de tiempo completo, y el sentimiento de pertenencia con su institución.</p> <p>Poseer conocimientos básicos del marco legal de su desempeño.</p> <p>Capacidad de gestión administrativa</p> <p>Aspectos tan o más importantes como el respeto, la ética, la regla de valores, gran capacidad reflexiva</p> <p>Actualizado.</p> <p>Salud física (sin acuerdos). Salud mental (sin acuerdos). Democrático. Promotor del pensamiento crítico y reflexivo.</p> <p>Compromiso institucional</p> <p>Culto</p>	<p>Pertenencia a la institución y al proyecto</p> <p>Construir y mantener una comunidad de aprendizaje .Enseñar a pensamiento crítico Plantar ENSEÑANZA en base a talleres, problematización de casos clínicos</p> <p>EN LAS CATEDRAS: ¡Falta de interés por la docencia! Desconocimiento de lo que significa ser docente.</p> <p>Falta de compromiso.</p> <p>Dificultad para el trabajo en equipo.</p> <p>Problemas de comunicación efectiva entre el cuerpo docente.</p> <p>Hipertrofia de la actividad asistencial.</p> <p>Falta de reconocimiento y valoración adecuada de la carrera docente.</p> <p>Funciones docentes y administrativas entrelazadas.</p> <p>Falta de recursos materiales necesarios para un buen desempeño en el proceso enseñanza- aprendizaje</p> <p>El proyecto educativo está fragmentado.</p> <p>Promueve la memorización y no la reflexión. Centrado en el docente y no en el estudiante. No se hace cargo del perfil de egreso declarado. Falta un cambio de mentalidad en docentes y alumnos en el sentido de romper paradigmas para iniciar una apertura en la facultad. Falta una integración horizontal y vertical. Cambios urgentes: Innovación del curriculum</p> <p>Integración y pertinencia del curriculum</p> <p>Dialogo entre los diferentes estamentos para un consenso académico.</p> <p>Dicotomización de la praxis, LO PRIVADO. LO DOCENTE el multiempleo.</p> <p>La transversalidad de lo político partidario, limita la comunicación, genera prejuicios, todo sigue igual, ha cambiado poco, desde la época de la dictadura.</p> <p>PRESUPUESTO mal distribuido en cátedras que dificultan la utilización de medios de diagnósticos para la enseñanza, ej: Tomógrafos, endoscopios, monitores. Falta de participación en las decisiones académicas, dentro de cada cátedra.</p> <p>Carencia de bibliotecas reales.</p> <p>Infraestructura inadecuada. Falta de equipo multimedia. Sistema de evaluación obsoleto. Superposición de materias.</p> <p>Curriculum no adaptado a las necesidades pedagógicas. Defectos en criterios de admisión. Defectos en la formación en ciencias básicas. Estímulo a la investigación.</p>	<p>la FCM.</p> <p>Mecanismos de evaluación institucional y desde la mirada de los estudiantes. Autoevaluación.</p> <p>Evaluación continua del docente.</p> <p>Labor de gestión</p> <p>DEMANDAS: SEPARAR DOCENCIA de ASISTENCIA.</p> <p>Tener los medios adecuados,(recursos humanos, físicos, tecnológicos)</p> <p>Reconocimiento adecuado a la labor.</p> <p>Acceso a bibliotecas virtuales.</p> <p>Demanda: Capacitación continua, disciplinar y pedagógica</p> <p>Conocimiento de reglamentaciones vigentes y del Plan Curricular</p> <p>Evaluación docente continua.</p> <p>Medidas disciplinarias propias, aplicables posterior a evaluaciones.</p> <p>Apoyo Institucional</p> <p>Sostenibilidad Reconocimiento institucional y remunerativo de la docencia. Separación de funciones.</p> <p>Evaluación de carga horaria y programa de cada asignatura.</p> <p>Reglamentaciones acordes a los nuevos cambios. Autonomía académica y administrativa.</p> <p>Políticas universitarias claras.</p> <p>Condiciones: Encuentro. Cercanía. Confianza. Armonía. Ritmo. Coordinación.</p> <p>Propuesta: Somos dueños del cambio. La mudanza como posibilidad del cambio. Hoy los salarios son acordes a las propuestas. Que sea un 100 de dedicación. De 8:00 a 17:00 no pensar en otra cosa, investigar</p> <p>Se necesita profesionalización de la docencia, mejor infraestructura, no hay evaluación de la docencia, es urgente crear un mecanismo de evaluación de la docencia, reconocimiento y valoración de la docencia en términos monetarios.</p> <p>No existe política evaluativa, cada cual evalúa como le parece. Hacer una escuela de formación docente, de manera saber cómo enseñamos, como evaluamos. Crear una Oficina de Apoyo al Docente en la FCM.</p>

Casos	¿Qué es ser un buen docente en la FCM?	¿Qué aspectos se debe mejorar?	¿Cuáles serían condiciones para el cambio?
Mixto: docentes escalafonados, no escalafonados y estudiantes	Apertura a las críticas, Capacidad de innovar, Capacidad de enseñar contenidos prácticos y cotidianos de la práctica médica, Sentido de identidad y pertenencia a la institución. Actitud abierta a consultas, sugerencias, críticas constructivas.	Evaluación continua del docente, teniendo como criterio principal cuanto es capaz de transmitir. Enfoque en realidad nacional y regional. Orientación hacia qué es importante aprender y cómo. Docente capacitado en enseñar en forma integrada y por competencias	Garantías financieras y políticas al proceso., Comunicación constante a toda la comunidad académica, Continuidad al proceso, Espacios crítico-reflexivos y co-gobierno. Construir plan sostenible que se cumpla independientemente de los actores políticos, proceso incluyente, participativo. Con sostenibilidad a largo plazo.

CONCLUSIONES

Retomando los propósitos y objetivos de esta investigación de a) develar la identidad del docente instalada culturalmente en la FCM-UNA, que dé cuenta de los supuestos que se manejan en torno a la docencia y al docente de nuestra facultad, que permita comprender e interpretar las prácticas docentes en nuestro contexto; y b) delinear un perfil genérico del docente de la FCM-UNA, que servirá como guía para establecer un itinerario de formación docente y de aseguramiento de la calidad de la docencia médica se presentan finalmente lo siguiente.

1.- Análisis interpretativo de la Identidad del docente instalada culturalmente en la FCM-UNA

La realidad no siempre es como querríamos. El docente en la FCM-UNA es un ser altruista, con una vocación de servicio, deseos (ansias) de enseñar a pesar del medio en que se desenvuelve (edilicio y humano). Es aquel docente que tiene un elevado sentido de pertenencia al Hospital y a la Facultad para obviar situaciones muchas veces ajenas a su voluntad. Enseña con lo poco de tecnología que le ofrece la facultad o bien trae sus equipos (notebook hasta endoscopios) para subsanarlo. En ocasiones incluso solicita ayuda de terceros para dar realce a sus clases. Conoce la realidad y no se siente ajeno a ello. Y se esfuerza hasta lo máximo por llegar al alumno a pesar de todo.

Lastimosamente otras veces el medio y los problemas llegan a alienarlo tanto que hace lo poco que se le exige porque “no siempre rinde cuentas o no se evalúa el rendimiento en forma adecuada y periódica” (Coloquio de los auxiliares de la enseñanza).

El docente de la FCM UNA es un académico que gestiona y moviliza todos los recursos y las redes disponibles a su alcance para la realización de las prácticas educativas.

Sostenemos que estilo docente predominante está centrado en el docente y en la transmisión de los contenidos.

Si bien existiría heterogeneidad en los estilos y compromiso docente, las acciones están reguladas por la voluntad individual, y la superposición de roles y la sobrecarga de compromisos en ausencia de un perfil docente y médico parecería que se relaciona con desempeños heterogéneos en el ámbito docente y con una disminución del compromiso y sentido de pertenencia con la Institución.

En el cuerpo académico de la FCM-UNA se observa una brecha marcada entre los profesores escalafonados y los auxiliares de la docencia y con los estudiantes, con una interacción comunicativa formadora limitada y escasa.

El docente de la FCM no está formado en una carrera docente, aprende enseñando, ejerciendo la docencia, muchas veces sus prácticas están orientadas por intuición y por sentido común, reproduciendo lo aprendido, perpetuando el modelo docente.

Este modelo se ve reforzado por la ausencia de espacios de reflexión y análisis conjunto de la praxis, donde cada cátedra se yergue como un feudo totalmente independiente del colectivo.

Al docente lo caracterizaría una escasa apertura al diálogo y a la actitud de escucha, la intolerancia, la escasez de argumentos académicos al momento de discutir y fundamentar las posturas.

Parecería que según la percepción de los actores “el jefe de cátedra no gerencia, manda”, con un marcado matiz autoritario.

Sería individualista, con una “actitud feudal” no habría integración entre las los docentes de las cátedras y actualmente la política de la facultad estaría sometida a políticas individuales y particulares, y no a una política universitaria, con “cátedras ancladas en el pasado”, con algunos jefes que tendrían una resistencia a la innovación.

Estaría adaptado a trabajar en un entorno carente de los medios e infraestructura necesarios para ejercer la práctica médica y docente, donde se valoriza más la asistencia que la docencia.

No se sentiría valorado ni reconocido por la institución, con un horario sobrecargado y con ausencia de un lugar cómodo para desenvolverse.

La formación y la labor docente no estarían jerarquizadas en nuestra casa de estudios, generando una desmotivación del docente.

El multi-empleo, la sobrecarga de actividades docentes y asistenciales, sin el reconocimiento adecuado, producirían en el docente de la FCM una disminución de su compromiso y su productividad en la Institución.

Por otro lado, el docente de la FCM-UNA estaría altamente comprometido con su formación disciplinar y profesional, pero con escaso compromiso con las necesidades del entorno local, atendiendo a que pertenecemos a una Universidad pública, y este mismo modelo es transferido a los estudiantes en su formación, que muestra una clara tendencia flexneriana profesionalizante.

2.- Declaración de los compromisos formativos del nuevo perfil docente de la FCM-UNA.

Dimensiones/ámbitos de formación	Acciones	Demandas o condiciones de realización
<p>1. Dominio del saber</p> <p>1.1 Disciplinarios</p> <p>1.2 Profesionales</p> <p>1.3 Pedagógicos experienciales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dominar el conjunto de disciplinas que hacen a la profesión médica o a la especialidad médica o disciplina relacionada a los logros de aprendizaje propuestos para las actividades curriculares. • Sintetizar, asimilar y apropiarse de la pedagogía para aplicarla a la enseñanza de la medicina. • Tener experiencia en el campo de la profesión, apropiarse de las familias de problemas a los que se enfrenta el médico y el docente en el ejercicio de la profesión. También se refiere a asumir la biografía propia dando cuenta que no es posible asilar la práctica de la experiencia de vida, de la historia propia. <p>Integrar y articular dinámica y dialógicamente los saberes propios de la profesión y de las disciplinas con el saber pedagógico y de la experiencia de vida para delinear e instalar el proceso de enseñanza aprendizaje que potencie al estudiante de medicina.</p>	<p>Actualización permanente de los saberes que articula la docencia</p> <ul style="list-style-type: none"> • Instalación de una Comunidad académica reflexiva y crítica • Formación en Pedagogía Médica. • Profesionalización de la docencia médica
<p>2. Capacidad de gestión de la enseñanza para un curriculum integrado, basado en competencias</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Diseñar, planifica los itinerarios del proceso de enseñanza-aprendizaje orientados a logros o resultados de aprendizaje en un curriculum integrado, basado en competencias. • Selecciona los contenidos con criterios de pertinencia al contexto local y global, sin perder de vista las competencias declaradas en el perfil de egreso. • Reflexiona críticamente sobre sus prácticas, en forma sistemática fomentando una cultura de autoevaluación y el mejoramiento continuo. • Diseña las actividades curriculares seleccionando las metodologías didácticas pertinentes e innovadoras, incorporando las TIC. • Diseña y aplica sistemas de evaluación coherentes con la propuesta curricular • Gestiona los recursos materiales, de infraestructura y los talentos humanos que intervienen y se integran en el proceso de enseñanza aprendizaje. 	<ul style="list-style-type: none"> • Formación en competencias. • Capacitación y actualización permanente. • Oferta Institucional de cursos, maestrías y postgrados en educación médica. • Creación de sistemas de reconocimiento y evaluación de la docencia. • Jerarquización de la docencia, revisar el sistema de escalafonamiento. • Ajustar las reglamentaciones acordes a los nuevos cambios.
<p>3. Investigación e innovación en la docencia</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reflexiona críticamente sobre sus prácticas y sobre los condicionantes del proceso enseñanza- aprendizaje. • Investiga en el ámbito de la docencia y así genera nuevos conocimientos que constituyen las bases del mejoramiento continuo. • Innova en los diferentes ámbitos de la docencia, como producto de la reflexión constante sobre las prácticas, la autoevaluación, los avances tecnológicos y del conocimiento. 	<ul style="list-style-type: none"> • Renovación de la reglamentación de tesis • Establecimiento de líneas de investigación en docencia • Adecuar recursos técnicos, administrativos que faciliten la enseñanza.
<p>4. Responsabilidad social del docente universitario</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se compromete con su formación permanente consciente de su primera responsabilidad social como universidad pública, la de formar profesionales de excelencia al mismo tiempo que formar sujetos cuidados éticamente constituidos, capaces de reconocer la situación de su entorno y entender sus deberes hacia sus conciudadanos. • Se asume como ser social e histórico, como ser pensante, comunicante, transformador del ambiente, y se constituye en líder para una sociedad humanitaria, justa y eficiente, y al mismo tiempo se sitúa como formador y cultivador del saber, guiando la discusión sobre temas públicos en el ámbito de la salud, con honradez, respeto por la verdad y sentido crítico. • Actuando ética y responsablemente, respetando profundamente la autonomía, la libertad, la dignidad y la identidad de sus pares y los estudiantes, justicia, rechazando definitivamente todo tipo de discriminación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Apertura al cambio • Disposición de aprender enseñando • Capacitación para el cambio

Dimensiones/ámbitos de formación	Acciones	Demandas o condiciones de realización
5.Sentido de pertenencia	<ul style="list-style-type: none"> • El docente de la FCM-UNA, se asume como parte de la comunidad académica, con la que comparte la búsqueda de la calidad de la docencia, con la que se compromete. • Se siente comprometido con los intereses institucionales, solidarizándose socialmente con los miembros de la comunidad académica para construir una sociedad democrática donde se garantice la libertad de sus miembros • Trabajando en equipos multidisciplinares y/o redes docentes que aporten a la comunidad académica y social. 	<ul style="list-style-type: none"> • Instalación de una comunidad académica reflexiva y crítica. • Tener la disponibilidad de tiempo completo. • Sentimiento de pertenencia con su institución.
6.Competencias comunicativas: habilidades comunicacionales	<ul style="list-style-type: none"> • Ofrece informaciones y explicaciones asertivas, comprensibles y bien organizadas • Establece interacciones comunicativas orientadas al entendimiento, con buena predisposición a la escucha y al diálogo con los estudiantes y con sus pares. • Lidera la creación de espacios de comunicación, reflexión y de aprendizaje delineando las estrategias de coordinación con los colegas pares • Maneja el lenguaje oral y escrito para hacer efectiva la comunicación de la producción académica correspondiente a circulación de textos o material didáctico y producción de documentos universitarios para la comunidad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Apertura al diálogo, saber escuchar. • Reconocer el encuentro como una posibilidad de potenciación mutua. • Recuperar la confianza, la Armonía. • Gestionar la Coordinación. • Comunicación constante a toda la comunidad académica.
7.Manejo de las TIC		<ul style="list-style-type: none"> • Mejorar la infraestructura tecnológica • Poder acceder a bibliotecas virtuales.

Declaración de las Competencias docentes

Competencias genéricas

Integración de los saberes: La docencia médica implica la movilización y articulación dinámica y dialógica entre los saberes propios de la disciplina o profesión, los saberes pedagógicos y los saberes de la experiencia tanto en el ámbito de la medicina, de la docencia y de la vida misma. El docente de la FCM-UNA articula dinámica y dialógicamente sus saberes: disciplinares, profesionales, pedagógico, experiencial.

Gestión de la enseñanza: Diseña, planifica los itinerarios del proceso de enseñanza-aprendizaje orientados a logros o resultados de aprendizaje en un curriculum integrado, basado en competencias. Selecciona los contenidos con criterios de pertinencia al contexto local y global, contribuyendo al perfil de egreso. Reflexiona críticamente sobre sus prácticas, en forma sistemática fomentando una cultura de autoevaluación y mejoramiento continuo. Diseña las actividades curriculares seleccionando las metodologías didácticas pertinentes e innovadoras, incorporando las TICs. Diseña y aplica sistemas de evaluación coherentes con la propuesta curricular y los propósitos formativos.

Competencias comunicacionales: Establece interacciones comunicativas orientadas al entendimiento, con buena predisposición a la escucha y al diálogo con los estudiantes y con sus pares. Ofrece informaciones y explicaciones asertivas, comprensibles y bien organizadas. Lidera la creación de espacios de comunicación, reflexión y de aprendizaje delineando las estrategias de coordinación con los colegas pares.

Maneja el lenguaje oral y escrito para hacer efectiva la comunicación de la producción académica correspondiente a circulación de textos o material didáctico y producción de documentos universitarios para la comunidad.

Investigación e Innovación en docencia: Investiga en el ámbito de la docencia, generando nuevos conocimientos, que constituyan las bases del mejoramiento continuo y la innovación en docencia. Genera de nuevos conocimientos basados en la reflexión sistemática sobre la práctica individual y colectiva. Innova y recambia constantemente las técnicas, recursos, actividades y estrategias en la docencia médica, basados en la reflexión constante sobre la praxis, la autoevaluación de la docencia, los avances tecnológicos y del conocimiento.

Responsabilidad Social Universitaria: Comprometiéndose con su formación permanente, consciente de que su primera responsabilidad social como docente de una universidad pública es el de formar profesionales de excelencia, al mismo tiempo que formar sujetos ciudadanos éticamente constituidos, capaces de reconocer la situación de su entorno. Asumiéndose como ser social e histórico, como ser pensante, comunicante, transformador del ambiente. Se constituye en líder para una sociedad humanitaria, justa y eficiente, y al mismo tiempo se sitúa como formador y cultivador del saber, guiando la discusión sobre temas públicos en el ámbito de la salud, con honradez, respeto por la verdad y sentido crítico. Actuando ética y responsablemente, respetando profundamente la autonomía, la libertad, la dignidad y la identidad de sus pares y la de los estudiantes, rechazando definitivamente todo tipo de discriminación.

Sentido de pertenencia: Asumiéndose como parte de la comunidad académica, compartiendo la búsqueda de la calidad en la docencia, con la que se compromete. Comprometiéndose con los intereses institucionales, solidarizándose socialmente con los miembros de la comunidad académica para construir una sociedad democrática donde se garantice la libertad de sus miembros. Trabaja en equipos multidisciplinarios y/o redes docentes que aporten a la comunidad académica y social.

Competencias específicas

Integración de los saberes

La docencia médica implica la movilización y articulación dinámica y dialógica entre los saberes propios de la disciplina o profesión, los saberes pedagógicos y los saberes de la experiencia tanto en el ámbito de la medicina como de la docencia.

El docente de la FCM-UNA articula dinámica y dialógicamente sus saberes: Saber disciplinares y/o profesionales: Dominio del conjunto de disciplinas que hacen a la profesión médica o a la especialidad médica o disciplina relacionada a los logros de aprendizaje propuestos para las actividades curriculares. Saber pedagógico: Pedagogía médica entendida como la síntesis y apropiación de la pedagogía a la enseñanza de la medicina: Dominio del modo de planificar, organizar e intencionar el proceso de enseñanza-aprendizaje de las ciencias médicas utilizando metodologías didácticas pertinentes, innovadoras y las TIC, además de reflexionar sistemáticamente sobre las prácticas docentes (evaluación y aseguramiento de la calidad docentes, e investigar generando nuevos conocimientos en el ámbito de la docencia. Saber experiencial

Gestión de la enseñanza: Diseña, planifica los itinerarios del proceso de enseñanza-aprendizaje orientados a logros o resultados de aprendizaje en un currículum integrado, basado en competencias. Selecciona los contenidos con criterios de pertinencia al contexto local y global, sin perder de vista las competencias declaradas en el perfil de egreso. Reflexiona críticamente sobre sus prácticas, en forma sistemática fomentando una cultura de autoevaluación y el mejoramiento continuo. Diseña las actividades curriculares seleccionando las metodologías didácticas pertinentes e innovadoras, incorporando las TICs. Diseña y aplica sistemas de evaluación coherentes con la propuesta curricular

Investigación e Innovación en la docencia: Investiga en el ámbito de la docencia y así genera nuevos conocimientos que constituyen las bases del mejoramiento continuo y la innovación en docencia. Innova y recambia constantemente las técnicas, recursos, actividades y estrategias en la docencia médica, basado en la reflexión constante sobre la praxis, la autoevaluación de la docencia, los avances tecnológicos y del conocimiento.

PROPUESTA DEL PERFIL GENERICO DEL DOCENTE DE LA FCM-UNA

- El docente de la FCM UNA es un académico que se desempeña en el ámbito de la formación médica, evidenciando el dominio del conjunto de disciplinas y saberes que hacen a su especialidad o profesión, y articulándolos con los saberes pedagógicos planifica, organiza e intenciona el proceso de enseñanza- aprendizaje de las Ciencias Médicas, en un currículum integrado, basado en competencias. Utilizando estrategias didácticas pertinentes e innovadoras, diseñando y aplicando sistemas de evaluación coherentes con los estándares de logros establecidos, responsabilizándose del aprendizaje y la potenciación de sus estudiantes.
- Reflexiona sistemáticamente sobre sus prácticas docentes fomentando una cultura de autoevaluación y aseguramiento de la calidad, e investiga generando nuevos conocimientos en el ámbito de la docencia.
- Se comunica eficazmente buscando acuerdos orientados a la construcción colectiva de los conocimientos, actúa con ética, responsabilidad Social Universitaria, sentido de pertinencia y compromiso institucional.
- Lidera la creación de comunidades de aprendizajes, estableciendo redes docentes y acuerdos nacionales e internacionales, trabajando en equipos multidisciplinarios, comprometiéndose con su formación continua.

Se espera que a partir de la declaración del perfil del docente de la FCM –UNA se establezca una cultura de profesionalización de la docencia médica que se vea plasmada en un itinerario formativo docente y en una carrera docente que jerarquice y reconozca no sólo los saberes y experiencias disciplinares sino también pedagógicas en el aprendizaje de la medicina, y que esta metodología de levantamiento de perfil docente pueda servir como modelo a otras instituciones académicas.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Apple, M. (1979). Ideología y currículo. Madrid: Ediciones Akal.
2. Arocena, R. & Sutz, J. (2001). La Universidad Latinoamericana del Futuro. Tendencias -Escenarios-

3. Alternativas. México: Unión de las Universidades de América Latina.
4. Barnett, R. (2001). Los límites de la competencia. El conocimiento, la educación superior y la sociedad. Barcelona: Gedisa Editora.
5. Bergan, S. (2003, Jun5-7,2003). Report by the General Rapporteur. Paper presented the Bologna Seminar on Recognition and Credit Systems in the Context of Lifelong Learning., Praga, June 5-7, 2003.
6. Brunner, J. J. (1998). La Universidad Latinoamericana frente al próximo milenio. Paper presentado a la XIII Asamblea de la Union de Universidades de America Latina, UDUAL, Santiago de Chile.
7. Brunner, J. J. (1999). Evaluación de la calidad en el nuevo contexto latinoamericano. Paper presentado al Seminario de la RIACES, Santiago de Chile.
8. Brunner, J. J., Elacqua, G., Tillet, A., Bonnefoy, J., Gonzalez, S., Pacheco, P., et al. (2005). Guiar el mercado. Informe sobre Educación Superior en Chile. Santiago: Universidad Adolfo Ibáñez.
9. Castro, I. (1997). El pragmatismo neoliberal y la desigualdad educativa en América Latina. Revista Mexicana de Sociología (3), 189-205.
11. Catalano, A. M., Avolio, S., & Sladogna, M. (2004). Diseño curricular basado en normas de competencia laboral: concepto y orientaciones metodológicas. Buenos Aires: Banco Interamericano de Desarrollo.
12. CEPAL/UNESCO. (1992). Educación y Conocimiento: Eje de la Transformación Productiva con Equidad. Santiago: CEPAL/UNESCO.
13. De Moura Castro, C. (1998). Posición del Banco Interamericano de desarrollo ante la Educación Superior y a la relación de este nivel educativo con la tecnología. In L. E. González & O.
14. Espinoza (Eds.), El impacto de la globalización en la Educación Superior chilena. (pp. 151-156). Santiago: División de Educación Superior del Ministerio de Educación de la República de Chile.
15. Delors, J. (1996). La educación encierra un tesoro. Madrid: Santillana/UNESCO.
16. Dittborn, P., Lolas, F., & Salazar, J. M. (2004). El mercado y la educación superior. Calidad en la Educación, Consejo Superior de Educación. (20), 197-209.
17. Eisner, E. W., & Vallance, E. (1974). Conflicting conceptions of curriculum. Berkeley, Calif.: McCutchan Pub. Corp.
18. European Union. (1999). Joint Declaration of the European Ministers of Education convened in Bologna on the 19th of June 1999, from www.rks.dk/trends1.htm.
19. Gentile, P., & Bencini, R. (2000, Septiembre). Construire des compétences. Entretien avec Philippe Perrenoud, Université de Genève. Nova Escola, pp. 19-31.
20. Gill, I. S., Guasch, J. L., Maloney, W. F., Perry, G., & Schady, N. (2004). Cerrar la Brecha en Educación y Tecnología. Estudios del Banco Mundial sobre América Latina y el Caribe. Bogotá: Banco Mundial – Alfaguara.
21. González, J., & Wagenaar, R. (Eds.) (2003). Tuning Educational Structures in Europe. Informe Final. Fase Uno. Bilbao (España): Universidad de Deusto y Universidad de Groningen.
22. González, J., Wagenaar, R., & Beneitone, P. (2004). Tuning-América Latina: un proyecto de las universidades. Revista Iberoamericana de Educación (35), 151-164.
23. Hawes, G. (2001). El Cambio en el diseño institucional de la universidad (documento interno). Talca: Universidad de Talca: Instituto de Investigación y Desarrollo Educacional.
24. Hawes, G. (2003). Organización de los estudios universitarios en el marco de la Declaración de Bolonia. (pp. 27). Talca: Universidad de Talca, Instituto de Investigación y Desarrollo Educacional.
25. Hawes, G. (2005). El reconocimiento de los estudios en el marco de las exigencias de la educación superior en el siglo XXI. Paper presentado a la Reunión Intergubernamental de Autoridades de Agencias y Sistemas de Aseguramiento de la Calidad de América Latina y el Caribe, noviembre 2005, Santafé de Bogotá.
26. Hawes, G. & Troncoso, K. 2006. Lineamientos para la transformación curricular. Proyecto Mecesup UAS 0402 – Rinac. Talca, Universidad de Talca.
27. Lavados M., J. (1999). Los desafíos de la modernización universitaria. Recopilación de los discursos principales del doctor Jaime Lavados Montes, durante su rectorado de la Universidad de Chile (1990- 1998). Santiago: Dolmen Ediciones.
28. Le Boterf, G. (2000). Ingeniería de las competencias. Barcelona: Gestión 2000.

29. Levy-Leboyer, C. (2004). La gestión des compétences. Paris Editions d'Organisation.
30. Perrenoud, P. (1995a). Des savoirs aux competences: de quoi parle-t-on en parlant de compétences? *Pédagogie Collegiale*, 9(1), 20-24.
31. Perrenoud, P. (1995b). Enseigner des saviors ou développer des compétences: l'école entre deux paradigmes. In A. Bentolila (Ed.), *Savoirs et savoir-faire* (pp. 73-88). Paris: Nathan.
32. Perrenoud, P. (2001a). Compétences, langage et comunication In L.-L. Dufay, G. Fabry & C. Maeder (Eds.), *Didactique des langues romanes. Le développement de compétences chez l'apprenant*. Bruxelles: De Boeck Duculot.
33. Perrenoud, P. (2001b). *La Formation des Enseignants au 21e siecle*. Université de Gêneve: Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation.
34. Perrenoud, P. (2004a). *Diez nuevas competencias para enseñar*. Barcelona: Graó
35. Perrenoud, P. (2004b, Junio). L'université entre transmission de savoirs et développement de compétences. Paper presentado al Congreso de la enseñanza universitaria y de la innovación, Girona, España.
36. PNUD. (2000). *Informe Desarrollo Humano en Chile. Más sociedad para gobernar el futuro*. Santiago: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, PNUD.
37. Saracho, J.-M. (2005). *Un modelo general de gestión por competencias. Modelos y metodologías para la identificación y construcción de competencias*. Santiago: RIL Editores.
38. Troncoso, K. & Hawes, G. 2007. *Esquena general para la transformación curricular en el marco de las profesiones universitarias*. Santiago: Universidad de Chile, VAA.
39. Valles, M. S. (1999) *Técnicas cualitativas de investigación social. Reflexión metodológica y práctica profesional*. Madrid: Síntesis.
40. Vasquez, A., & Zamorano, G. (2002). *Ampliando la mirada. Hacia un nuevo enfoque para la regulación de oferta de carreras*. *Calidad en la Educación*, Consejo Superior de Educación (16), 65-74.
41. Weinberg, G. (1999). *La Universidad: Encrucijadas y perspectivas. Una visión latinoamericana*. En Congreso Internacional de Didáctica (Ed.), *Volver a pensar la Educación. Política, educación y sociedad* (Vol. I, pp. 71-86). Madrid: Morata.
42. World Bank. (2000). *La educación superior en los países en desarrollo: peligros y promesas*. Washington, DC: World Banck, Grupo Especial sobre Educación Superior y Sociedad.
43. World Bank. (2002). *Constructing Knowledge societies: new challenges for tertiary education*. Washington, DC: World Bank.