



ECAD 2014 09 y 10
octubre
Valparaíso

ENCUENTRO DE CENTROS DE APOYO A LA DOCENCIA





**El trabajo colaborativo utilizando el MADIC en el curso de
Semiología médica.**

**Sandra Gutiérrez, Carolina Figueroa, Juan Villagra
Unidad de Desarrollo de la Docencia de Pregrado
Facultad de Medicina
Universidad de Chile**



- Modelo de acompañamiento docente para la instalación e implementación curricular (MADIIC-2013) para desarrollar una práctica docente reflexiva, en todas las escuelas de la facultad.
- La Escuela de Medicina de la Universidad de Chile desde el año 2012 está el proceso de innovación curricular.



Modelo de Acompañamiento Docente para Instalación e Implementación Curricular MADIIC – Figueroa, C.; Cabrera, A.; Gutiérrez, S. (2012.)
Unidad Campus Norte RED, Universidad de Chile, 2013

Desarrollar innovación curricular y Pedagógica en que tiene las siguientes características y complejidades:

Semiología Primer semestre 2014

- Curso eje de la formación del médico/a
- Tradicionalmente instalado en 3er año y no en 2do año
- 220 estudiantes divididos en 5 sedes
- 5 PEC (Profesor/a encargado de curso por sede)
- Sin programa único para las 5 sedes, sólo lineamientos comunes, por tanto, variedad de contextos y actores.
- Asume Temáticas de introducción y comunicación del plan antiguo



Objetivos General:

Trabajar colaborativamente aplicando el modelo de acompañamiento para la instalación e implementación curricular en el rediseño e implementación del curso innovado de *Semiología* 2014.

Objetivos Específicos:

- 1.- Rediseñar el programa de curso de Semiología I primer semestre 2014 estableciendo coherencia curricular y pedagógica.
- 2.- Monitorear y hacer seguimiento en la implementación del curso Semiología I primer semestre 2014 .
- 3.- Evaluar el curso y establecer los planes de mejora.

¿Cómo se concibió el trabajo colaborativo para el acompañamiento en el rediseño del programa y monitoreo del curso implementado?

Trabajo colaborativo: entendido como *“la acción de obrar conjuntamente con otro u otros con el propósito compartido de alcanzar un mismo fin”*. (Safari, 1999)

“El asesor/a asume un papel de comprometido con la práctica de los otros, se implica en una empresa de innovación respetando las prácticas educativas en las cuales también puede experimentar y aprender con los otros.

Es un asesor práctico que dispone de diversas herramientas formativas con un carácter abierto, es generador de dinamismo grupal, y se adapta a situaciones diversas”. (Imbernon, 2004)

Metodología de trabajo:

• Rediseño y análisis de programa de curso:

• Inicio de actividades:

- Conformación del equipo de Trabajo Profesores Encargados de curso, asesoras, Dirección de la Escuela de Medicina, Estudiantes.
- Trabajo dialogante y participativo

• Elaboración del Programa Innovado:

- mejoramiento de los procesos de E-A
- cómo dar respuesta desde el curso a las demandas que hace la propuesta curricular.
- definir los aprendizajes y sus evidencias,
- y establecer coherencia y pertinencia formativa
- Llegar a consensos

ETAPA 1

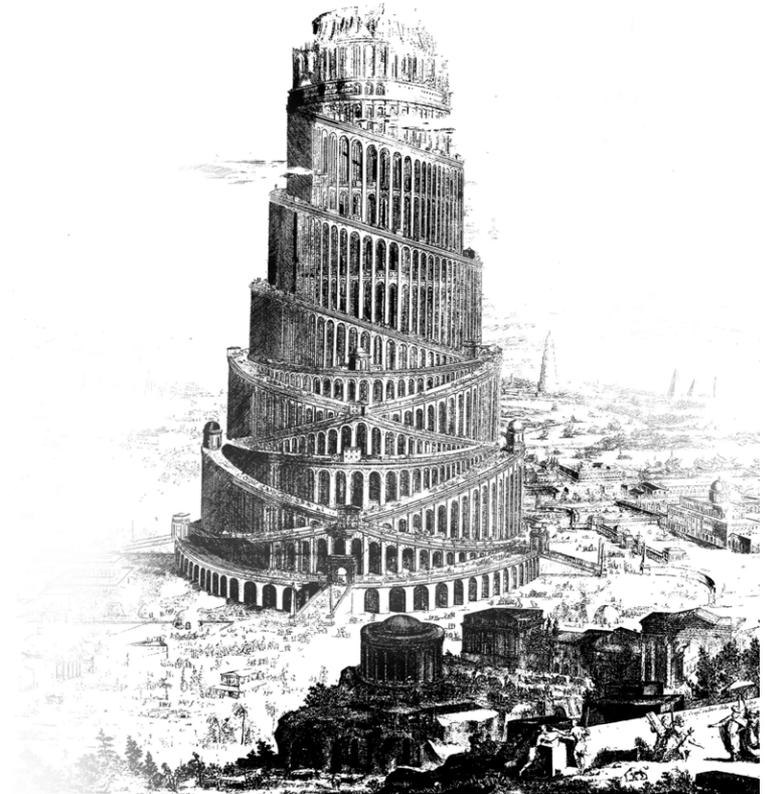
ETAPA 2

- **Monitoreo y seguimiento en la implementación del curso.**
- Revisión de la planificación, en reuniones, revisión de materiales docentes, resolución de incidentes críticos y revisión de Syllabus.
- **Evaluación**
Evaluación Intermedia y final Evaluación final del curso (UNEV)
- Retroalimentación al equipo docente y estudiantes.
- Evaluación del equipo y general sobre el trabajo realizado.
- **Sistematización y publicación**

Descripción de la Experiencia

En reuniones semanales iniciadas en 2012
...participan actores claves de cada campu

5 Médicos internistas,
1 Médico APS,
1 médico de Dirección de Escuela
1 Médico general
5 Estudiantes (1ro. a 4to.)
2 Pediatras
2 asesoras pedagógicas.





Descripción de la Experiencia...Llegar a acuerdos...

De la discusión del diseño de programa de curso el equipo se definió lo siguiente:

1. Que los **aprendizajes claves** fueran garantizados para todos los estudiantes, en un **programa único del curso**, independiente de la sede en que se desarrollara
2. Incorporar **diversos escenarios de aprendizajes**
3. Contar con un equipo de **tutores clínicos formados** y que respondan a la demanda del curso.
4. Establecer **la triple coherencia del proceso de enseñanza y aprendizaje**
5. Resguardar la **vinculación curricular horizontal y vertical** con los otros cursos de la malla.
6. **Trabajar colaborativamente** todas las sesiones para alcanzar estos propósitos.

Resultado de de la experiencia

Se creó un ambiente de **trabajo colaborativo, dialógico y reflexivo.**

15 meses

60 reuniones

1 800 Horas/Hombre(mujer)

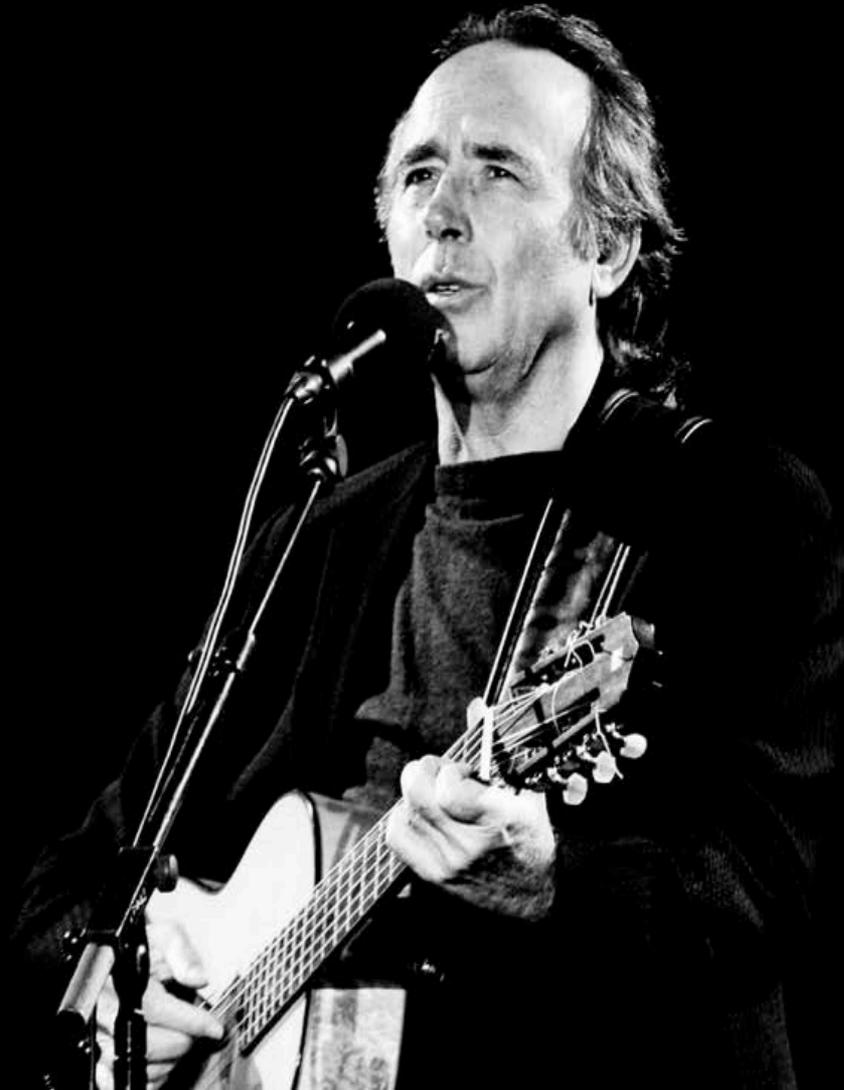
1 Programas de curso diseñado e
Implementado y otro diseñado...

40 nuevos docentes

Incontables dolores de cabeza...



“Caminante no hay camino, se hace camino al andar”





Resultados para la mejora de los aprendizajes



- Heterogeneidad - Asegurar aprendizajes comunes en todas las sedes.
- Formación en comunicación médica al servicio de la relación médico paciente.
- Docentes part-time - Vínculo con la Facultad – Perfil de los tutores – clínicos
- Cambio de contenidos –(qué aprender (RA)-qué enseñar)
- Hospitalario – Ubicuidad (Ambiente de aprendizaje diverso: 15 consultorios, hospitales, ambientes de trabajo simulados)
- Especialidades - Medicina general

Resultados en la implementación del curso...



- Identificaron incidentes críticos que estaban ocurriendo en el curso y se resolvieron en conjunto.
- Se generó un documento que protocoliza y define los roles de los docentes participantes: la fluidez de comunicación, mejora la toma de decisiones, equipo responsable y que llega a consenso.
- El equipo participó activamente en las modificaciones necesarias que se realizaron a los syllabus y se responsabilizaron de las actividades.

Resultados en la implementación del curso...



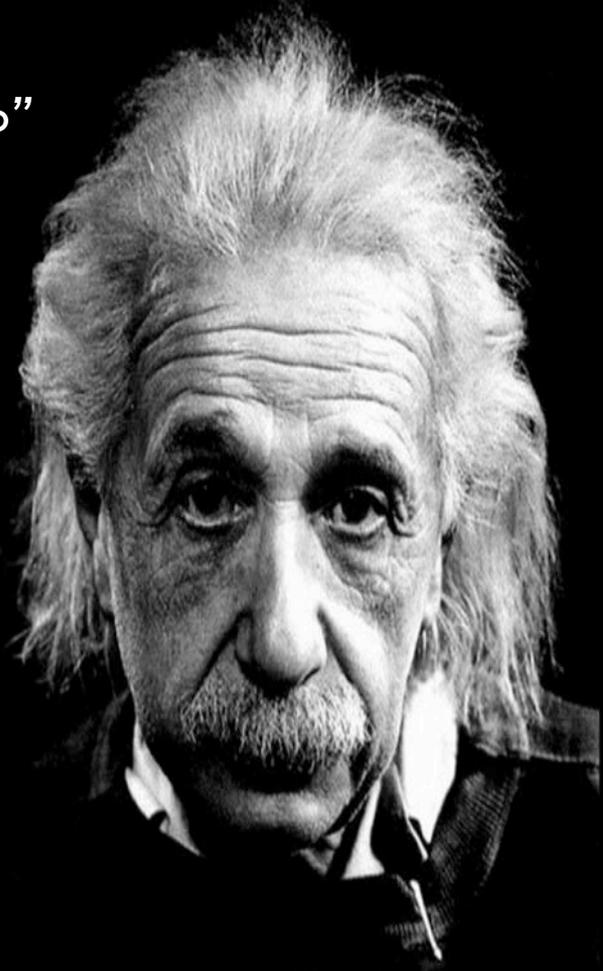
- Grupo cohesionado que toma decisiones confiando en el trabajo del otro.
- Cada vez mayor autonomía con respecto a las asesoras.
- Se establece un camino común reconocido como valioso por todos los actores.
- Clave definición de roles dentro del equipo
- Se generó cariño por el equipo y el trabajo.
- Ante los conflictos o incumplimientos la autorregulación del mismo equipo fue vital.

Resultados en la implementación del curso...



- Existe cansancio por el trabajo pero se reconoce como necesario el trabajo conjunto.
- Toma de decisiones aún se percibe como difícil por las tensiones y grupos de poder presentes en el equipo.
- Fue disminuyendo la resistencia al cambio, se generó círculo virtuoso que se mantiene implementando semiología II.
- Los estudiantes aprendieron y tiene una buena percepción del curso, obtuvieron buenas calificaciones.

“Si buscas resultados distintos, no hagas siempre lo mismo”



Referencias Bibliográficas:

- Ambrose Susan (2010) How Learning Works: Seven Research-Based Principles for Smart Teaching
- Bain K. (2004) Lo que hacen los mejores profesores universitarios. Publicación de la Universidad de Valencia, España.
- Coll, C., Martín, E. Mauri, T. Miras, M. Onrubia J., Solé, I. Zabala A. (2007) El Constructivismo en el aula. Editorial GRAÓ, Barcelona, España.
- Cruz Tomé (2001) Formación pedagógica inicial y permanente del profesor universitario en España: reflexiones y propuestas, Revista interuniversitaria de formación del profesorado.
- Finch(1999) Using professional development to meet teachers' changing needs: what we have learned.
- Gibbs, G., & Coffey, M. (2004). The impact of training of university teachers on their teaching skills, their approach to teaching and the approach to learning of their students. Active learning in higher education, 5(1), 87.
- Gross, B. y Lara, P. (2009), Estrategias de Innovación en la Educación Superior: el caso de la Universitat Oberta de Catalunya. En Revista Iberoamericana de Educación, nº 49, pp. 223-245.
- Hobson, A. J., Ashby, P., Malderez, A., & Tomlinson, P. D. (2009). Mentoring beginning teachers: What we know and what we don't. Teaching and Teacher Education, 25(1), 207–216.
- Ibernón, F. (2007) “Asesorar o dirigir. El papel del asesor/a colaborativo en una formación permanente centrada en el profesorado y en el contexto. REICE - revista electrónica iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en educación . vol. 5, no. 1
- López Pastor, V. (2009) Evaluación formativa y compartida en Educación Superior. Editorial Narcea.
- Medina Rivilla, A., & Domínguez Garrido, C. (2001, Enero 1). Formación del formador de personas adultas: de la realización profesional a la transformación permanente de los entornos comunitarios. Recuperado Junio 1, 2010, a partir de <http://e-spacio.uned.es/fez/view.php?pid=bibliuned:20461>
- Mingorance, P. (2001). *Aprendizaje y desarrollo profesional de los profesores*. En C. Marcelo (Coord.), *La función docente*. Madrid: Síntesis.



**El trabajo colaborativo utilizando el MADIC en el curso de
Semiología médica.**

**Sandra Gutiérrez, Carolina Figueroa, Juan Villagra
Unidad de Desarrollo de la Docencia de Pregrado
Facultad de Medicina
Universidad de Chile**