



Política de formación docente para el cuerpo académico de la Facultad de Medicina

ANTECEDENTES:

La Universidad de Chile, dedicada a la enseñanza superior, investigación, creación y extensión en las ciencias, las humanidades, las artes y las técnicas, al servicio del país en el contexto universal de la cultural, ha desarrollado un profundo proceso de modernización de su docencia, generado por el establecimiento de nuevos propósitos formativos sintonizados con las demandas de la sociedad. Lo anterior ha significado una exhaustiva revisión de los programas de estudio y de las metodologías de trabajo, incluyendo nuevas formas de participación de todos los actores involucrados en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Particularmente, el proceso de Innovación Curricular, implementado a partir del año 2013, demanda una participación más activa del docente, quien debe desarrollar una serie de habilidades que trascienden su conocimiento experto en la disciplina. Por ello, es relevante su formación en competencias de enseñanza-aprendizaje acordes con el modelo curricular implementado.

El proceso de **perfeccionamiento o desarrollo académico** ha sido un compromiso institucional tanto de la Vicerrectoría de Asuntos Académicos, que impulsa acciones centralizadas para toda la Universidad, como de cada una de las unidades académicas de las respectivas Facultades e Institutos. A través de la formación y el desarrollo constante se busca potenciar el desempeño docente, pensando en entregar oportunidades de mejoramiento continuo a académicos que deben realizar una labor docente de excelencia, centrada en la misión de nuestra institución.

El **perfeccionamiento académico**, definido como *la evolución que logra un académico en su nivel de dominio de las competencias requeridas para el ejercicio de excelencia en el ámbito universitario*¹, considera dentro de sus componentes a la **formación docente**, la cual debe ser apoyada por las diversas instancias de la Universidad.

El principal objetivo del proceso de **formación docente** es entregar a los académicos las herramientas necesarias para cumplir óptimamente con esta misión universitaria, familiarizándolos con los nuevos paradigmas educativos y empoderándolos en el uso de nuevas técnicas y modernas metodologías de enseñanza- aprendizaje al interior de sus unidades académicas, en un proceso que requiere de una habilitación docente permanente, continua y progresiva, que debiera constituirse como requisito *sine qua non* que contribuya de manera relevante al ascenso en la Carrera Académica Docente, de modo que cada peldaño de ascenso de ésta, refleje la existencia de mayores competencias en esta importante área del quehacer universitario.

Desde fines de la década del 90, la Facultad viene acumulando experiencias en procesos de **innovación curricular**, los que han tenido un carácter constructivo y reflexivo, y han contado con la participación de la comunidad universitaria para la definición de los nuevos planes de formación. Para el pregrado, este proceso fue liderado por la **Comisión Central de Innovación Curricular** y en la actualidad recae en la **Dirección de Pregrado** en coordinación con las Direcciones y Comisiones de Innovación Curricular de cada una de las 8 Escuelas. En el caso del postgrado, la innovación ha sido más reciente, acoplándose la formación basada en competencias a los procesos de acreditación de los distintos Programas de Formación.

¹ Políticas de RRHH Facultad de Medicina, año 2009

El análisis acerca de la innovación curricular **ha permitido detectar ciertas necesidades de formación docente aún no cubiertas que es necesario abordar. Particularmente porque en el Plan de Desarrollo Institucional (PDI) de nuestra Facultad**, se tributa entre otros al objetivo estratégico de “Fortalecer la función docente de los académicos a través del vínculo institucional, la estabilidad contractual y un mayor reconocimiento dentro de la carrera académica”².

Una de las instancias que contribuyen a la formación docente es la **Unidad de Desarrollo y Perfeccionamiento Docente (UPERDOC)**, dependiente del Departamento de Pregrado de la Vicerrectoría de Asuntos Académicos. **Durante los últimos seis años esta unidad cuenta con 493 inscripciones** de académicos vigentes³ de la Facultad de Medicina, en los diferentes cursos que coordina.

La Facultad ha incentivado también la formación docente de sus académicos mediante cursos, diplomados y programas de magíster ofrecidos por el **Departamento de Educación en Ciencias de la Salud (DECSA)**. Entre el año 2010 y el 2016, ha recibido **167 inscripciones de académicos vigentes de la Facultad en las diversas actividades específicas de capacitación, observándose un notorio aumento los años 2015 y 2016, alcanzando hasta ahora abarcar un 8,8% de los académicos que actualmente ejercen labores de docencia en la Facultad. Si a la anterior cifra se suma el perfeccionamiento realizado a través de UPERDOC, se alcanza un 13% de académicos capacitados en metodología docente (Anexo 1)**, lo que corresponde a 222 académicos vigentes que han participado al menos en una de las actividades en metodologías de enseñanza-aprendizaje ofrecidas por UPERDOC y DECSA. La cifra anterior incluye a docentes clínicos (o los docentes que apoyan la formación práctica de los estudiantes) que se han perfeccionado también en estos espacios formativos.

De lo anteriormente señalado se desprende que la comunidad universitaria en general y la Facultad de Medicina en particular demandan un mayor reconocimiento de la importancia de la actividad docente y solicitan mayores espacios de desarrollo, los que debieran ser continuos y progresivos, abarcando desde la formación docente basal en su inicio como académico, hasta otras instancias de capacitación más largas y complejas como Diplomados, Magísteres y/o Doctorados en Docencia que permitan cumplir uno de los requisitos para su coronación como Profesor Titular de Docencia.

En este contexto se establece una Política de Formación Docente del Cuerpo Académico de la Facultad de Medicina, orientada a fortalecer la calidad y excelencia de la función docente en coherencia con el desarrollo estratégico de la institución

PRINCIPIOS:

Esta política se enmarca en la **Misión** de la Facultad de Medicina (PDI 2016-2025), que es servir a las necesidades de salud del país, formando profesionales integrales con pensamiento crítico y principios éticos, generando conocimiento pertinente y vinculando su quehacer con la comunidad y el entorno, mediante docencia de pre y post grado, desarrollo de investigación biopsicosocial y

² Plan de Desarrollo Institucional 2016-2025 de la Facultad de Medicina, accesible en <http://www.medicina.uchile.cl/facultad/la-facultad/131532/pdi-2016-2025-facultad-de-medicina>

³ Diciembre 2016

actividad docente-asistencial, en un marco de compromiso social y público, sólidas bases científicas y humanistas, espíritu de colaboración y excelencia.

El modelo educativo de la Facultad asume como parte de su identidad un marco ético-valórico -moral, que se basa en la construcción de una comunidad que se hace cargo, en forma responsable y comprometida con la institución y con el país, de la búsqueda de la verdad y del conocimiento a través de la libertad de pensamiento y expresión, el pluralismo y la tolerancia, en un marco de justicia, equidad y respeto mutuo.

Bajo estos principios orientadores, **la Política de Formación Docente de la Facultad de Medicina define un nuevo estándar en la formación docente de los académicos**, aportando a su compromiso con la excelencia formadora, con el aprendizaje de sus estudiantes e incrementando su posicionamiento como universidad líder en la formación de profesionales de la salud.

OBJETIVOS:

Los objetivos de esta política son:

- Lograr que todos los académicos de la Facultad de Medicina den cumplimiento al perfil y a las características esperadas de los docentes⁴ para enfrentar exitosamente una innovación curricular orientada por competencias, lo que en la práctica se traduce en que dominen a nivel experto los saberes de su disciplina y de la profesión, que conozcan el currículo de la carrera en la que ejercen docencia y sean capaces de planificar, organizar y realizar docencia en función de procesos estratégicos que propicien el efectivo logro de los aprendizajes y las competencias definidas en el perfil de egreso del profesional de cada una de las carreras de la salud y programas de postgrado que se imparten en nuestra Facultad.
- Situar al estudiante en el centro del proceso de enseñanza, comunicándole altas expectativas y promoviendo el trabajo **colaborativo** entre ellos.
- Valorar a la docencia como objeto de innovación, estudio y generación de conocimiento.

En relación a lo anterior se plantean los siguientes objetivos estratégicos:

1. Optimizar la capacitación docente del cuerpo académico, comprometida con los principios del **modelo educativo** de la Facultad de Medicina de la Universidad de Chile.
2. Entregar a todos sus docentes **herramientas pedagógicas acordes al modelo educativo descrito y a las necesidades detectadas** por la Facultad de Medicina.
3. Diseñar e implementar **un programa formal de perfeccionamiento continuo y progresivo** en docencia de los académicos de la Facultad de Medicina.
4. Obtener **al menos un nivel de formación básico** acotado a 20 horas de clases presenciales para todos los académicos de la Facultad de Medicina, en un plazo de 5 años.

⁴ Políticas de RRHH Facultad de Medicina, año 2009

ACCIONES:

Para dar cumplimiento a los objetivos propuestos, la Facultad debe garantizar la participación de los académicos en actividades de perfeccionamiento orientadas estratégicamente por la Facultad de Medicina. **La Unidad encargada de coordinar el desarrollo de esta política será la Dirección Académica en coordinación con las Direcciones de Pregrado y de la Escuela de Postgrado y las respectivas direcciones de las unidades académicas (Departamentos e Institutos).**

Para fomentar el perfeccionamiento docente continuo, se definen como relevantes las siguientes acciones:

- Se definirá un **presupuesto anual** destinado al perfeccionamiento docente, elaborado por Dirección Académica. La Facultad podrá financiar de manera parcial o total la participación de académicos en actividades de perfeccionamiento definidas anualmente.

- Se fomentará el cumplimiento el perfeccionamiento dando facilidades al académico para hacer efectiva su formación, y se realizará un seguimiento del aporte que realice el académico a su unidad una vez formado. En este contexto es fundamental el rol que debe cumplir el Director de la Unidad Académica correspondiente. **Se espera que los académicos beneficiados por este perfeccionamiento continuo mantengan un compromiso con la Facultad.**

- La Facultad deberá **organizar actividades de perfeccionamientos específicos** para la educación en ciencias de la salud, en coordinación con DECSA y/o con UPERDOC u otra instancia de nivel central. Estos cursos podrán ser de tres tipos: 1.- Cursos o talleres básicos de formación o inducción (en temas específicos como Docencia clínica, Herramientas de evaluación del aprendizaje y otros), 2.- Diplomados o 3.- Programas de magíster. Los cursos se ofrecerán siguiendo un plan anual presentado en el mes de noviembre de cada año, desarrollándose durante el año académico posterior.

- La Facultad **difundirá la oferta de los cursos** y programas de perfeccionamientos, ya sean locales o de nivel central, entregando las facilidades para la participación de los académicos que lo deseen, **priorizando los cupos disponibles** de acuerdo a las siguientes elementos: a.- Roles críticos (Director o Subdirector de Escuela o de Programa, Coordinador de nivel, Profesor Encargado de Curso), b.- Resultados de instrumentos de evaluación docente deficientes que requieran de plan de mejora, c.- Proporción de académicos formados de cada unidad académica, y d.- Proporción de la jornada dedicada a docencia de pre y postgrado.

- Se incorporará al **Programa de Inducción de nuevos académicos** a partir del año 2017, la realización obligatoria de un curso de docencia básico. Este deberá efectuarse durante el segundo semestre desde su incorporación a la facultad.

- Se emplearán los **procesos de evaluación docente** como mecanismo de retroalimentación y perfeccionamiento de las acciones definidas en esta política.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:

La presente política será implementada por la Dirección Académica, quién se encargará de que se ejecuten efectivamente todas las actividades descritas y velará por el cumplimiento de ellas, gestionando los recursos y realizando las acciones pertinentes para su cumplimiento.

Para ello, la Dirección Académica en conjunto con la Comisión de Desarrollo Académico del Consejo de Facultad, analizará, y discutirá la implementación de esta política, así como podrá proponer potenciales mejoras. Se dará cuenta al Consejo de Facultad del avance e implementación de esta política.

Además se elaborará informe anual con avances y cumplimiento de indicadores, el que será enviado y/o publicado a las Unidades Académicas

Como indicadores de cumplimiento de esta política, se plantean los siguientes:

1. Tasa de académicos con formación básica (global):

$$\frac{\text{n}^{\circ} \text{ académicos con formación básica} \times 100}{\text{n}^{\circ} \text{ académicos totales en la Facultad}}$$

2.- Tasa de académicos con formación básica (por unidad académica):

$$\frac{\text{n}^{\circ} \text{ académicos con formación básica} \times 100}{\text{n}^{\circ} \text{ académicos totales en la unidad académica}}$$

3.- Tasa de nuevos académicos con formación básica en docencia:

$$\frac{\text{n}^{\circ} \text{ nuevos académicos con formación básica durante año X} \times 100}{\text{n}^{\circ} \text{ nuevos académicos durante año X}}$$

Anexo 1 Porcentaje de académicos vigentes por unidad que ha sido capacitado en metodologías de enseñanza aprendizaje los últimos 6 años:

Unidad	Porcentaje capacitado	Unidad	Porcentaje capacitado
D. de Dermatología	63,64%	I. de Ciencias Biomédicas	11,06%
D. de Terapia Ocupacional y Ciencia de la Ocupación	44,00%	D. de Obstetricia y Ginecología Oriente	10,53%
D. de Enfermería	36,36%	D. de Pediatría y Cirugía Infantil Centro	10,53%
D. de Nutrición y Dietética	33,33%	D. de Otorrinolaringología	9,68%
D. de Radiología	22,86%	D. de Pediatría y Cirugía Infantil Norte	9,43%
D. de Educación en Ciencias de la Salud	22,22%	D. de Medicina Interna Sur	9,09%
D. de Neurología y Neurocirugía Sur	20,00%	D. de Psiquiatría y Salud Mental Oriente	9,09%
D. de Tecnología Médica	19,15%	D. de Medicina Interna Occidente	8,33%
D. de Pediatría y Cirugía Infantil Sur	18,60%	D. de Cirugía Occidente	7,69%
D. de Fonoaudiología	17,14%	I. de Salud Poblacional	7,69%
D. de Kinesiología	16,67%	D. de Anestesiología y Reanimación	7,41%
D. de Pediatría y Cirugía Infantil Occidente	15,63%	D. de Atención Primaria y Salud Familiar	7,14%
D. de Cirugía Norte	15,22%	D. de Psiquiatría y Salud Mental Sur	6,90%
D. de Psiquiatría y Salud Mental Norte	14,63%	D. de Bioética y Humanidades Médicas	6,25%
D. de Cirugía Oriente	14,29%	D. de Obstetricia y Ginecología Sur	5,88%
D. de Neurología y Neurocirugía Norte	14,29%	D. de Oftalmología	5,88%
D. de Traumatología	14,29%	D. de Cirugía Sur	5,56%
D. de Obstetricia y Ginecología Norte	13,89%	D. de Obstetricia y Ginecología Centro	4,55%
D. Cardiovascular	13,04%	D. de Pediatría y Cirugía Infantil Oriente	4,55%
D. de Ciencias Neurológicas Oriente	13,04%	I. de Investigaciones Materno - Infantil	4,17%
D. de Anatomía Patológica	12,50%	D. de Medicina Interna Norte	4,07%
D. de Obstetricia y Ginecología Occidente	12,50%	D. de Medicina Interna Oriente	3,33%
D. de Medicina Interna Centro	12,00%	D. de Urología	2,44%
D. de Promoción de la Salud de la Mujer y el Recién Nacido	11,43%	C. de Medicina Reproductiva y Desarrollo Integral del Adolescente	0,00%
D. de Medicina Legal	11,11%	D. de Cirugía Centro	0,00%