

MAESTRÍA EN GESTIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

Registro calificado: 12576 del 5 de agosto de 2014



Snies: 103577

Seminario permanente sobre desarrollo profesoral docente, para los programas de la salud de la
Universidad de La Guajira

Yamasain Juseth Romero Sánchez

Ronald Arredondo González

Riohacha, La Guajira

2020

MAESTRÍA EN GESTIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

Registro calificado: 12576 del 5 de agosto de 2014



Snies: 103577

Seminario permanente sobre desarrollo profesoral docente, para los programas de la salud de la
Universidad de La Guajira

Yamasain Juseth Romero Sánchez

Ronald Arredondo González

Proyecto de profundización y desarrollo para optar el título de magister en:

Gestión y gerencia educativa

Nancy Roys Romero

Director

Riohacha, La Guajira

2020



Tabla de contenido

Introducción	7
1. Caracterización del profesoral docente, para los programas de la salud de la Universidad de La Guajira.	11
Según, el Estudio de factibilidad para el Programa de Enfermería en Uniguajira.	14
1.1 Marco legal en el que se inscribe el programa.	18
1.1.1 Problemática.	19
1.1.2 Justificación.	20
1.2 Plan de Formación Docente.	22
2. Problema de Gestión.	27
3. Justificación del Proyecto.	30
4. Intencionalidades del Proyecto.	34
4.1 Objetivo General.	35
4.2 Objetivos Específicos.	36
5. Antecedentes Teóricos Que Orientan Al Proyecto.	36
5.1 Desarrollo Profesional Docente.	44
5.2 Profesionalización de la Docencia en el Sector Salud.	46
5.3 Comunicación en la Docencia.	48
5.4 Estado Actual de la Formación Pedagógica en Salud.	49



5.4.1	Ámbito internacional.	50
5.4.2	Ámbito sectorial.	51
5.4.3	Ámbito institucional.	52
5.4.4	Ámbito docente.	54
5.4.5	Ámbito institucional de salud.	56
6.	Metodología del Proyecto.	56
6.1	Las Técnicas en la IAP.	59
6.2	Actores Participantes.	61
6.3	Técnicas de Recolección, Registro y Sistematización de la Información.	61
6.4	Resultados esperados	63
6.5	Modelo por Competencias del Docente en la Facultad de Ciencias de la Salud.	65
6.5.1	Niveles de las Competencias Terminales.	67
6.5.2	Modelo y Evaluación de las Competencias Terminales.	68
7.	Modelo de seminario permanente para el desarrollo profesoral de los docentes adscritos a la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de La Guajira.	74
7.1.	Primer Ciclo: Plan de Intervención.	74
7.1.1	Fases o Etapas del Modelo.	75
7.2	Intensidad Horaria.	76
7.3	Ambientes de Aprendizaje.	85
7.4	Programación.	87



7.5 Estructura Administrativa	88
8. Segundo Ciclo: Resultados de la Intervención.....	89
8.1 Elaboración de Guías Propedéuticas, Malla Curricular y Cronograma de Actividades.	92
8.2 Impacto Esperado y Proyección de Resultados del Proceso de Gestión.	94
9. Tercer ciclo: Implementación.	96
Conclusiones y Recomendaciones Derivadas del Proceso de Gestión.	96
Referencias	101
Farghaly, A. (2021). Comparing Faculty Development Needs of Basic sciences and Clinical Teachers During Major Curricular Reform at prince sattam Bin Abdulaziz Medical College in saudi Arabia. <i>Education in Medicine Journal</i> , 13(1), 31-41	103
Anexos	107



Lista de Tablas

Tabla 1. <i>Ciudades con facultades y escuelas de medicina en Colombia, según el observatorio laboral 2017</i>	13
Tabla 2. <i>Documento maestro de enfermería Uniguajira 2017: Demanda potencial de estudiantes para el programa.</i>	15
Tabla 3. <i>Proyección.</i>	24
Tabla 4 <i>Modelo por Competencias del Docente en la Facultad de Ciencias de la Salud.</i>	69
Tabla 5. <i>Temática</i>	84
Tabla 6. <i>Programación</i>	87



Introducción

El mundo de hoy nos presenta diferentes escenarios que abarcan condiciones, de carácter social, cultural, político, tecnológico, económico, educativo, entre otros, que nos obligan de una u otra manera a evolucionar de forma ágil y rápida en aras de poder enfrentar las penurias que la sociedad del siglo XXI y el mundo en general, nos presenta (Escribano, 2018). Esta ágil y rápida adaptación a las diferentes circunstancias permite, en la actualidad, que las distintas propuestas educativas a nivel mundial tengan como pilar principal una contribución propia (activa) por parte del estudiante (Nogueira et al., 2005), la creación de técnicas de enseñanza que permiten un aprendizaje coaprendizaje, una relación de tipo simbiótica entre las ciencias básicas y las ciencias de la salud, el desarrollo de líneas investigativas de amplia participación apoyadas en la utilización de herramientas tecnológicas con la finalidad de poder penetrar y explorar las distintas áreas del conocimiento que sean de su interés (del Rocío et al., 2018).

Pese a lo antes expuesto, es claro que hoy por hoy el conocimiento es algo que se origina y moderniza en muy cortos periodos de tiempo; en 2010 por ejemplo, se proyectó que para 2015 el 50% del conocimiento sería arcaico y que 5 años más tarde lo sería en tan solo 73 días (del Rocío et al., 2018).

Por tanto, es fácil pensar que la educación no debe tener como finalidad la transferencia de conocimientos docente-alumno (Cramer et al., 2018), si no, el establecer estrategias que permitan al estudiante distinguirla, valorarla, descifrarla, catalogarla y utilizarla de manera que



desplieguen habilidades cognitivas que permitan de manera profunda la identificación y resolución de problemas (Pérez et. al, 2017).

Teniendo en cuenta las habilidades con las que deben contar los docentes para transmitir la información a los estudiantes, de forma adecuada, los futuros docentes están siendo formados a través de nuevos modelos pedagógicos fundamentados en competencias; los cuales abarcan aptitudes de tipo personal y profesional que sin lugar a dudas benefician la continua contribución de los estudiantes en los distintos procesos de aprendizaje, dando origen a la combinación entre sí de las ciencias básicas en conjunto con las de la salud (clínica), lo que a su vez produce un crecimiento prematuro de las destrezas clínicas y expresivas tanto con los pacientes como con sus familias, formando así, un balance entre las prácticas de tipo preventivas y curativas como las de tipo comunitarias y hospitalarias (Pérez et. al, 2017).

La necesidad de perfeccionar la práctica pedagógica nace en la importancia que ella tiene para la sociedad del conocimiento (definida como aquella que tiene la capacidad de incorporar el conocimiento generado, dando respuesta con este a las necesidades de desarrollo (Pabón, 2018), es por ello que la transferencia del conocimiento es la principal herramienta para la formación de profesionales requeridos en la docencia universitaria. En la Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el siglo XXI: visión y acción, se insiste en la necesidad de una educación permanente para el profesorado universitario y también sobre su formación pedagógica; y especifica que: un elemento esencial para lo anterior, es una política firme de formación porque coadyuva a que los docentes sean preparados para enseñar a sus alumnos a tomar iniciativa y ser



autónomos en la aprehensión del conocimiento, lo que implica una actualización en sus competencias pedagógicas estimulando además el proceso de innovación (UNESCO, 1998).

Basados en lo anterior, es vital resaltar la importancia que tiene el desarrollo de una educación integral, escoltada con una consistente formación científica que permita la prevención, promoción y la asistencia en salud por parte de los estudiantes, que a su vez serán capaces de laborar y guiar equipos interdisciplinarios, gracias a las extensas destrezas, dirigentes de gestión (Hernández & Casanova, 2018). Sin embargo, para alcanzar estas metas, la ciencia debe realizar cambios que se empalmen de forma armónica con las nacientes necesidades del sector de salud, y que a su vez permitan al profesional de la salud tener una determinación de carácter social, para que sea capaz de reconocer su entorno o contexto y así, ser competente para transmutarlo (Casillas et al., 2020).

De igual forma, los contornos académicos presentan no solo el desafío de reforzar y establecer las capacidades (competencias) en las instituciones de educación superior, teniendo como pilar el ámbito social y el disciplinar-investigativo (Martínez et al., 2017). Sino también, el desarrollar una docencia enfocada en la creación de profesionales que integren altas competencias científicas y profesionales, basados en la coyuntura del saber, el ser y el hacer (Aguado et al., 2017).

Por todo lo anteriormente expuesto y teniendo en cuenta que el desarrollo profesoral de docentes en el área de la salud, se encuentra orientada a la reflexión, discusión y exploración de conceptos y herramientas que favorezcan el fortalecimiento de las habilidades de los profesores,

MAESTRÍA EN GESTIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

Registro calificado: 12576 del 5 de agosto de 2014



Snies: 103577

se hace necesario el establecer estrategias orientadas a la enseñanza educativa que permitan un desarrollo profesoral de docentes en salud, con la finalidad de entregar a la sociedad guajira, profesionales (médicos y enfermeras (os)) capaces de enfrentarse a las diferentes problemáticas presentes en la comunidad.



1. Caracterización del profesoral docente, para los programas de la salud de la Universidad de La Guajira.

La Universidad de La Guajira es una Institución de Educación Superior colombiana, creada en 1976 en el hoy Distrito Turístico y Cultural de Riohacha, extendida en varios municipios de gran importancia, adquiriendo el carácter de Alma Máter de La Guajira, además de su presencia en el departamento de Córdoba más específicamente en su capital Montería. Desde su apertura, ha sido una universidad pública de régimen departamental, la cual está comprendida por con cinco facultades, una escuela técnica y tecnológica y un instituto de educación virtual, los cuales brindan programas de pregrado presenciales, semi presenciales y a distancia. También, la institución académica oferta diplomados, especializaciones y maestrías.

La Universidad de La Guajira fue proyectada por el Sistema de Planificación Urbana y Regional (SIPUR), bajo el proyecto denominado: *Estudios básicos para planeación y programación de la universidad experimental de La Guajira*, a partir de este estudio nació la institución mediante las Ordenanzas 011 y 012 de 1976 expedidas por la Asamblea Departamental de La Guajira y reglamentadas por el Decreto 523 de diciembre de 1976. Comenzó a operar en febrero de 1977 en una edificación localizada en la Avenida La Marina con carrera 13 en Riohacha, el único edificio disponible de propiedad del departamento. En ese período inicial, la planeación del desarrollo académico no logró convertirse en un sistema, predominando la tendencia hacia el trabajo operativo, su antigua instalación se ubica sobre la

MAESTRÍA EN GESTIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

Registro calificado: 12576 del 5 de agosto de 2014



Snies: 103577

arteria vial que conduce a el corregimiento de Cuestecita y su actual sede principal se encuentra ubicada en la capital del departamento de La Guajira, sobre la Troncal del Caribe vía al municipio de Maicao, a la altura del kilómetro 5, sobre el margen derecho.

La acreditación de calidad de la universidad ha sido un gran referente para quienes hacen parte del equipo docente de la institución universitaria, así como para sus estudiantes; las menciones y acreditaciones que ha recibido por parte del Ministerio de Educación Nacional, hacen que promueva una cultura de excelencia generando un alto rendimiento académico porque sus estudiantes se esmeran en el desarrollo de nuevos proyectos e investigaciones en pro de su región. Por su parte, el rector Carlos Robles ha expresado que estos logros “son el resultado del trabajo en conjunto de los estamentos universitarios para seguir posicionando a Uniguajira como una institución de excelencia educativa.”

Por otra parte, el análisis del rendimiento académico de cada uno de los estudiantes que cursan estudios en una institución de educación superior y los factores que pueden influir en él, generan respuestas a los interrogantes que comúnmente se hacen las personas involucradas en los procesos educativos, permitiéndoles mejoras para el desempeño de los estudiantes.

Con base en lo anterior, para el desarrollo de esta propuesta de seminario permanente sobre desarrollo profesoral docente para los programas de la salud se tuvo en cuenta que, la medicina es una disciplina que consiste en el cuidado de la salud, la prevención, el diagnóstico y el tratamiento de las enfermedades o dolencias que podrían afectar el bienestar del cuerpo humano y la sociedad, la importancia de aplicar esta ciencia en las principales ciudades se basa

en que la medicina no es una profesión para cualquiera, ya que requiere una vocación de servicio y un nivel de compromiso muy superior al que se espera de otros profesionales.

Por ello mismo, desde esta propuesta se puede formar, consolidar y fundamentar un buen médico o enfermero (a), afianzando, indispensablemente, la fortaleza emocional suficiente para lidiar con el dolor ajeno y que esté dispuesto a capacitarse constantemente, para el favorecimiento al desarrollo de las comunidades, como oportunidades de mejora de cada población, todo ello permitirá al alma máter realizar una debida prospectiva sobre el naciente programa de medicina y salud.

A continuación, se presenta cuáles son las ciudades a nivel nacional que cuentan con una facultad de medicina en instituciones privadas y/o oficiales:

Tabla 1. *Ciudades con facultades y escuelas de medicina en Colombia, según el observatorio laboral 2017*

Ciudad	Privadas	Oficiales	Total
Bogotá	12	2	14
Cali	5	1	6
Medellín	5	1	6
Barranquilla	5	0	5
Cartagena	2	1	3
Pasto	2	1	3
Bucaramanga	2	1	3

Snies: 103577

Ciudad	Privadas	Oficiales	Total
Popayán	0	1	1
Tunja	0	1	1
Pereira	0	1	1
Santa Marta	0	1	1
Neiva	0	1	1
Ibagué	0	1	1
Tuluá	0	1	1
Montería	0	1	1
Armenia	0	1	1
Sincelejo	0	1	1
Pamplona	0	1	1
Manizales	0	1	1
Totales	33	19	52

Fuente: elaboración propia

Según, el *Estudio de factibilidad para el Programa de Enfermería en Uniguajira*. Documento maestro de enfermería Uniguajira 2017, la Universidad de La Guajira desde el año 2004 ha venido intentando atender la demanda que la comunidad, en relación con la creación de un programa de Enfermería, ha manifestado en diferentes estudios exploratorios. Por tanto, la institución educativa ha estado estudiando la factibilidad de la implementación de este programa, encontrando que, en el hoy, ya está en condiciones de calidad para ofrecerlo a la población estudiantil interesada en formarse en esta carrera.

Para el desarrollo de este estudio se tuvieron en cuenta jóvenes bachilleres en edades comprendidas entre 13 a 20 años en todo el departamento de La Guajira. En cuanto a la estratificación, estos se encuentran principalmente ubicados en los estratos 1 y 2 considerándose también el estrato 3 como relevante dentro de la población. Se estableció que el mercado objetivo son estudiantes (10.002) de los últimos grados 10 y 11, de instituciones educativas públicas, con edades comprendidas entre 13 a 20 años de los municipios del departamento de La Guajira (Riohacha, Maicao, Uribia, Manaure, Albania, Dibulla, Distracción, Fonseca, Villanueva, El Molino, La Jagua del Pilar, Hato Nuevo, Barrancas, Urumita y San Juan.

A continuación, se presenta los datos correspondientes a la demanda potencial actual para nuevos programas en Uniguajira según el estudio de factibilidad:

Tabla 2. *Documento maestro de enfermería Uniguajira 2017: Demanda potencial de estudiantes para el programa.*

Programa	Demanda Potencial	% de la demanda
Medicina	1.468	22,20%
Derecho	1.282	19,40%
Psicología	827	12,50%
Odontología	740	11,20%
Enfermería	674	10,20%
Nutrición	304	4,60%
Fisioterapia	284	4,30%

Snies: 103577

Programa	Demanda Potencial	% de la demanda
Antropología	172	2,60%
Sociología	159	2,40%
Matemáticas	145	2,20%
Otros	139	2,10%
Física	119	1,80%
Estadística	106	1,60%
Química	79	1,20%
Geología	73	1,10%
Ecología	40	0,60%
TOTAL	6.611	100%

Fuente: elaboración propia

Se debe actualizar el estudio de factibilidad elaborado en el año 2018 para el Programa de Enfermería de la Universidad de La Guajira, una vez analizada la demanda actual para los nuevos programas se procede a proyectar la demanda para el Programa de Enfermería en los próximos 5 años de evaluación del proyecto. Para el cálculo de la proyección de la demanda se hace necesario conocer la tasa de crecimiento anual de la demanda. Puesto que no existe demanda histórica para los nuevos programas, se tomará la demanda histórica de los programas antiguos, y se calculará la tasa de crecimiento anual de acuerdo con una encuesta aplicada a 1.203 personas, la que arrojó la siguiente información:



Snies: 103577

- La población encuestada estuvo representada en un 55,8% por mujeres y el 44,2% por hombres.
- El 90,9% de los encuestados son estudiantes de grados 10 y 11; el 1,4% son bachilleres y el 7,7% son estudiantes de educación superior.
- El 99,7% de los encuestados indicaron estar interesados en cursar una carrera profesional universitaria.
- En cuanto a las preferencias de las áreas de formación a cursar, ciencias de la salud e ingeniería estuvieron por encima de la media, siendo 40,1% y 25,9% respectivamente.
- Enfocándose a los programas académicos, con porcentajes muy similares se posicionaron medicina, ingeniería, electrónica, seguridad y salud en el trabajo y enfermería y nutrición, con porcentajes respectivos de 18,8%, 15,2%, 14,2%, 9,5% y 7,3%.
- El 92,7% indicó preferir cursar la carrera de forma presencial; por su parte las opciones de virtualidad y a distancia obtuvieron 4,8% y 2,5% respectivamente.
- Frente a la institución de educación superior preferida para cursar el programa académico, la Universidad de La Guajira se posicionó en un primer lugar con un 95,9%; las otras respuestas fueron la Universidad Antonio Nariño y la Universidad Abierta y a Distancia (UNAD).
- En cuanto a los municipios donde prefieren tomar sus estudios, Riohacha fue la opción más elegida con un 76,1%; los otros municipios y sus sedes considerados fueron Fonseca, Villanueva y Maicao.



En efecto, se puede evidenciar que el interés de los estudiantes que están próximos a terminar sus estudios de bachillerato, es bastante alto y sobre todo, los programas académicos que están enfocados con la atención a las necesidades de la salud humana, se posicionan en primer lugar, así como el hecho de que la elección por estudiar en la Universidad de La Guajira es evidente por ser la universidad con mayor presencia en todo el departamento.

1.1 Marco legal en el que se inscribe el programa.

Se resaltan en esta propuesta, los elementos que le dan identidad a la Universidad de La Guajira en su contexto multicultural y étnico; además de la armonización con el PEI 2005, la Agenda prospectiva, el Plan de desarrollo 2009-2013, la descripción de cada condición, la estructura académica y administrativa en donde está adscrita la Facultad de Ciencias de la Salud y el Programa de Enfermería.

El marco legal en el que se inscribe el Programa de Enfermería se circunscribe a la normatividad y a los documentos de referencia. El estudio de las condiciones para el programa, ameritó la revisión de leyes, decretos y otras normas legales vigentes, así como los documentos nacionales, regionales e institucionales referentes al programa.



1.1.1 Problemática.

La actualidad mundial y el raudo nivel de crecimiento social y poblacional de las ciudades en evolución, generan ciertos cambios los cuales, en su debida planificación, permiten alcanzar satisfactoriamente una evolución. Esta planificación (planeación o planeamiento) es una función administrativa que comprende el análisis de cualquier situación, el establecimiento de objetivos, la formulación de estrategias que permitan alcanzar los objetivos propuestos, y el desarrollo de planes de acción que señalen cómo implementar esas estrategias, en pro de la consecución del desarrollo a la misma velocidad que otras grandes ciudades.

Por ello mismo, la Universidad de La Guajira, mediante el desarrollo de la formación académica a través de los conocimientos adquiridos, los cuales son una herramienta que ayudan a consolidar las competencias que poseen sus estudiantes, reconoce que la formación académica no debe ser entendida como una simple recepción de datos y acumulación de títulos, sino como parte de un proceso de crecimiento intelectual que le permite al estudiante desarrollar su capacidad analítica y crítica, y al mismo tiempo estar preparado para la resolución de problemas que se presentan, actualmente, en la sociedad colombiana.

Este crecimiento intelectual, a nivel personal, es el objetivo del alma máter, por ello la apertura de los programas de ciencias en la salud, son un gran paso que se debe basar en la preparación y capacitación del personal involucrado, contando con un cuerpo docente idóneo y calificado en la educación del área de salud, así como personal especializado en el área de la



salud y ante todo con el énfasis en la educación dirigida a la amplia comunidad con un enfoque cultural, orientado a usos y costumbres que se perciben en el territorio nacional.

Todo lo anterior, determina la importancia de implementar un “Seminario permanente sobre desarrollo profesoral docente, para los programas de la salud de la Universidad de La Guajira”, con el fin de proporcionar a los estudiantes de la salud una formación integral orientada a la autoformación para la autonomía, lo cual requiere especial atención y cuidado para todo el equipo de trabajo seleccionado.

1.1.2 Justificación.

Este proyecto se justifica, en la medida que es urgente la necesidad en la región de formación de profesionales en el área de la salud, educados a partir de la combinación entre las ciencias básicas y las de la salud y formados por docentes que cuenten con habilidades para transmitir información a los futuros médicos o enfermeras (os), a través de los nuevos modelos pedagógicos fundamentados en competencias, y a su vez, estos nuevos profesionales deseen emplearse como futuros profesores o profesoras; los modelos deben adaptarse en su construcción a las Políticas de Atención Integral en Salud, con miras al empoderamiento del naciente Modelo Integral de Salud y demarcando a lo largo de su formación las pautas para ejecutar, con énfasis en los usos y costumbres respetando las prácticas ancestrales, y los lineamientos contemplados en el Modelo Integral de Atención en Salud (MIAS) según la caracterización poblacional y



apoyado en los estudios de factibilidad, permitieron establecer aspectos para justificar su creación, por su pertinencia, por las oportunidades de desempeño y las tendencias para el ejercicio profesional, el estado actual de la formación, las características y por los aportes académicos.

Es pertinente en el marco de la globalización y en función de las necesidades reales de la región y del país la formación de profesionales en el Programa de Enfermería, capaz de desarrollarse eficientemente en ambientes multiculturales. La coyuntura existente agrega pertinencia al programa por cuenta de las políticas de atención integral en salud, el nuevo modelo y las rutas integrales de atención que se están implementando y que se fundamentan en la atención primaria en salud, desde la individualidad a lo colectivo, con enfoque diferencial y cultural de acuerdo a su pertenencia étnica, respetando los usos, costumbres y saberes ancestrales.

También, cabe considerar que la demanda del recurso humano en salud ha crecido en las últimas décadas como consecuencia de la expansión tecnológica, la liberación de las políticas gubernamentales sobre la educación superior y sus recursos, la creación de las instituciones necesarias para sostener y facilitar la formación del recurso humano adecuado (pertinente, suficiente y humanizado) en esta área y la agudización de la crisis de la salud en el Departamento de La Guajira, generada entre otros aspectos, por el desconocimiento del enfoque cultural y del enfoque étnico, para el empoderamiento en el dialecto de diferentes lenguas y dialectos, que no



permiten una comunicación fluida dada la alta población indígena con que cuenta el departamento.

1.2 Plan de Formación Docente.

Las exigencias de la formación profesional y la gestión del personal docente, en primer término, se constituyen en un asunto de trascendental importancia para el ideal de programa propuesto, esto exige la formación permanente a todo el cuerpo académico y administrativo de la Universidad de La Guajira.

En particular, los profesores tendrán un plan de formación en tecnologías de la información y comunicaciones (TIC), uso de la plataforma tecnológica educativa de la institución y de los recursos informáticos, como las redes de alta velocidad y de las bases de datos, entre otros aspectos.

Con base en lo anterior, la capacitación, la cualificación permanente, el acompañamiento y asistencia en el ejercicio de sus funciones, la evaluación periódica de los docentes, así como el desarrollo de planes para su mejoramiento, están a la orden del día en el marco de la calidad con la cual queremos que se desenvuelva el programa.

Generalmente, los profesores que se vinculan a un programa de formación orientado a profesionales, cumplen el criterio académico que se atañe a la profesión, pero carecen de formación en lo pedagógico, didáctico y en el caso de nuestra región guajira, en aspectos

MAESTRÍA EN GESTIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

Registro calificado: 12576 del 5 de agosto de 2014



Snies: 103577

multiculturales e interculturales. Permanentemente se presentan avances en el conocimiento profesional, en este caso en salud y en asuntos relacionados, también es necesario considerar un programa que incorpore la actualización y afianzamiento de los aspectos técnicos, disciplinares y profesionales, que podrán programarse según las necesidades que se identifiquen en el acontecer del programa académico. Sin embargo, hay unos elementos mínimos de la disciplina, de la ética y de investigación en salud que toda persona que vaya a vincularse como profesor del Programa de Enfermería, debe conocer y profundizar, debido a que corresponden a la esencia del enfoque multicultural e intercultural del currículo del Programa de Enfermería de esta universidad.

Teniendo en cuenta que, este es un programa de cualificación dirigido a los profesores, tiene como intención recurrir a metodologías activas y con apoyo de las TIC se logre la participación activa de los profesores, actividad coherente con el modelo pedagógico del programa, que exige trabajo activo de profesores y de estudiantes. Cada año, a medida que se progresa en el desarrollo del plan de estudios, y se vayan incorporando otras personas al grupo de profesores, se definirán nuevos programas de cualificación docente. De todas maneras, para garantizar el programa propuesto es necesario capacitar y entrenar a todos los profesores que lleguen a formar parte activa del programa, en los asuntos relacionados con la pedagogía y la didáctica contemplados en el modelo pedagógico, y en el enfoque teórico, profesional y disciplinar del programa. Con base en todo lo anterior se esboza la siguiente propuesta:

Tabla 3. *Proyección.*

Cualificación en pedagogía y didáctica	Requisito	Metodología y estrategia	Temporalidad	Valor por año
Modelos pedagógicos	Pregrado en salud, especialización y/o maestría	Semipresencial	Al ingreso	\$1.000.000
Diseño curricular y gestión del Curriculum	Pregrado en salud, especialización y/o maestría	Presencial	Al ingreso	\$1.000.000
Competencias y evaluación por competencia	Pregrado en salud, especialización y/o maestría	Presencial	Al ingreso	\$1.000.000
Estrategias pedagógicas activas	Pregrado en salud y especialización	Presencial	Al ingreso	\$1.000.000
Las TIC en la educación	Pregrado en salud	Semipresencial	Al ingreso	\$1.000.000
Plataformas virtuales	Pregrado en salud y especialización	Presencial	Al ingreso	\$1.000.000
Informática básica y avanzada	Pregrado en salud, especialización y/o maestría	Presencial	Durante su ejercicio docente	\$1.000.000
Bases de datos	Pregrado en salud	Presencial	Durante su ejercicio docente	\$1.000.000

MAESTRÍA EN GESTIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

Registro calificado: 12576 del 5 de agosto de 2014



Snies: 103577

Cualificación en pedagogía y didáctica	Requisito	Metodología y estrategia	Temporalidad	Valor por año
Escritura científica	Pregrado en salud, especialización y/o maestría	Presencial	Durante su ejercicio docente	\$1.000.000
Cultura, intercultura y multiculturalidad	Pregrado en salud, especialización y/o maestría	Semipresencial	Al ingreso	\$1.000.000
Derechos humanos y legislación	Pregrado en salud, especialización	Virtual	Durante su ejercicio docente	\$1.000.000
Investigación cualitativa	Pregrado en salud, especialización	Presencial	Durante su ejercicio docente	\$1.000.000
Didácticas y metodologías del aprendizaje	Pregrado en salud, especialización y/o maestría	Presencial	Durante su ejercicio docente	\$1.000.000
Actualización en asuntos disciplinares y profesionales	Pregrado en salud, especialización y/o maestría	Virtual	Durante su ejercicio docente	\$10.000.000
Formación docente en Maestrías y Doctorados	Pregrado en salud			\$16.000.000
Total inversión por año				\$39.000.000

Fuente: elaboración propia



En el departamento de La Guajira, a diferencia de otros departamentos del país, no existen trabajos enfocados al desarrollo profesoral para docentes profesionales de la salud, esto por la no existencia de programas universitarios en esa área, sin embargo, con la naciente Facultad de Ciencias de la Salud a través del acuerdo 014 de 2011, en la Universidad de La Guajira y la puesta en marcha de los programas de Medicina y Enfermería se fundamenta la necesidad de crear un plan de acción que permita a los profesionales del sector establecer metas claras a mediano y largo plazo, direccionado al desarrollo profesoral de los docentes profesionales de la salud con un alto nivel institucional al igual que disciplinar, además, del fortalecimiento de las competencias gerenciales, pedagógicas y de apoyo o soporte, de acuerdo al perfil del profesional docente en salud que requiera la universidad.

El proyecto, se desarrolla en las instalaciones de la Universidad de La Guajira, más específicamente en la Facultad de Ciencias de la Salud, la cual está enmarcada por los programas de medicina y enfermería. La Universidad de La Guajira (sede principal) se ubicada en la capital del Departamento de La Guajira, Riohacha, en el kilómetro 5 de la Troncal del Caribe que comunica a la capital con el municipio de Maicao.

Con la implementación de este proyecto se espera la obtención de docentes que ejerzan su profesión con calidad, capacitados para formar profesionales de la salud, capaces de dar vida a la medicina familiar en torno a la cultura guajira que los rodea, al igual que estar atentos a su cuidado y salud, enfocados en el nuevo modelo de salud colombiano, en donde se busca integrar la tecnología para la información de cada paciente.



2. Problema de Gestión.

La educación superior conlleva a una serie de desafíos en los que un adecuado enfoque educativo repercute en la mejora de la calidad de la docencia, la investigación y la gestión universitaria, donde la aparición de nuevas titulaciones y la búsqueda de la calidad en la enseñanza, han generado la progresiva puesta en marcha de determinados sistemas pedagógicos de orientación en las universidades y, consecuentemente, también de la tutoría educativa, es por ello que en el contexto de la enseñanza, generalmente, la función del profesor es la de orientar y guiar a los estudiantes en su relación con el centro docente y donde su tutoría educativa es la acción orientadora efectuada para la consecución de esas nuevas titulaciones.

La inexistencia de un plan de desarrollo profesoral en la Universidad de La Guajira, en el contexto de la naciente Facultad de la Salud, enmarcado en los Programas de Medicina y Enfermería da por manifiesto la relevancia de la creación de las estrategias para el desarrollo profesoral, a la vez se debe construir el perfeccionamiento profesional a partir de la formación inicial, ya que este es el punto de acceso del mismo, pero, los estudios, investigaciones e informes realizados y publicados a través del tiempo imponen que la formación inicial presenta resultados no tan favorables sobre el tema, sin embargo, se destaca el papel importante que juega en las reformas educativas.

Escribano (2018), con la realización de nuevas investigaciones, establecieron que el perfeccionamiento de los escenarios para los docentes es uno de los más importantes retos a los



cuales se enfrentan las diferentes políticas educativas presentes en América Latina. Medina (2020), expresó que en general, los países presentan grandes problemas al momento de retener a aquellos docentes que presentan una alta competitividad. Esta problemática se sustenta por las pocas o nulas incitaciones y/o estímulos que hagan de la docencia una profesión de primera elección, los inadecuados escenarios de labor sumados a los existentes y graves inconvenientes que presenta la estructura de salarios y escases de una buena formación de tipo inicial y profesional que tenga como base la preparación de los docentes para la difícil labor de instruir (Lavooy, 2017).

Las carreras universitarias en general se caracterizan por un bajo prestigio, demasiado énfasis en el método basado en la exposición oral frontal y muy poca atención a técnicas pedagógicas apropiadas para los estudiantes socialmente desfavorecidos. Ese déficit se ve agravado por la mala calidad de la educación escolar básica y media que muchos de los aspirantes a maestros reciben antes de ingresar a estudiar en una universidad o instituto de formación. Surge así una fuerte preocupación por mejorar la calidad de la formación y de la práctica docente (Lavooy, 2017).

En Colombia, se avanzó en la línea de controlar la oferta de formación continua a través de la determinación de perfiles profesionales docentes y de competencias mínimas en el ámbito nacional. Estas características incluyen actitudes deseables de un maestro a fomentarse en los cursos y permite verificar que los docentes mantienen niveles de idoneidad, calidad y eficiencia



en el desempeño de sus funciones que justifiquen la permanencia en el cargo, los ascensos en el escalafón docente y las reubicaciones salariales dentro del mismo grado (Sierra et al., 2019).

Para el fortalecimiento de las competencias, existe una evaluación de período de prueba que se realiza al término de cada año académico y comprende desempeño y competencias específicas a la que se suma una evaluación ordinaria periódica de desempeño anual. Por último, está prevista una evaluación de competencias a realizar cada vez que la entidad territorial lo considere conveniente o por lo menos cada seis años. Sin embargo, no son suficientes dichos avances, al seguirse presentando un déficit en la formación docente de profesionales ajenos a la misma, y cuya formación profesoral debe ser complementada a través de estrategias aplicables.

La transformación de la educación en la salud requiere constantemente de nuevos procesos para enfocar el desarrollo pedagógico desde una perspectiva más integral, esto demanda cambios en la estructura organizativa de los programas de formación académica, así como la orientación del currículum educativo hacia las competencias que deben desarrollar estos profesionales para dar solución a los problemas más relevantes.

Es por ello que, las competencias se desarrollan en el marco del trabajo en equipo por lo que el aprendizaje debe darse desde la formación del profesional en este ámbito, esto facilita interrelacionar las competencias propias con las competencias que son comunes al equipo. Esta forma de elaboración del programa también da cabida a la incorporación de capacitadores al proceso de investigación como vía en la producción de nuevos conocimientos que contribuyan a la transformación de la práctica en los servicios de salud.



Cabe resaltar, que esta propuesta tiene un enfoque de innovación para el departamento de La Guajira, teniendo en cuenta que a diferencia de otros departamentos del país, en él no existen proyectos enfocados al desarrollo profesoral para docentes profesionales en el área de la salud, esto por la no existencia de programas universitarios en dicha área, sin embargo, con la nueva oferta académica en la naciente Facultad de Ciencias de la Salud, de la Universidad de La Guajira y la puesta en marcha de los programas de medicina y enfermería se fundamenta la necesidad de crear un plan de acción que permita a los profesionales del sector establecer metas claras a mediano y largo plazo, direccionado al desarrollo profesoral de los docentes profesionales de la salud con un alto nivel institucional al igual que disciplinar, además, del fortalecimiento de las competencias, pedagógicas, que le permitan ejercer la verdadera docencia, además de las competencias gerenciales, y de apoyo o soporte de acuerdo al perfil del profesional docente en salud de la institución educativa.

3. Justificación del Proyecto.

Según los antecedentes anteriores, existe la carencia de un plan de desarrollo educativo para los programas de la salud en la Universidad de La Guajira, por lo cual se hace necesaria la estructuración de un plan de desarrollo profesoral en el marco de la estructura de los planes curriculares de cada programa en salud, ligado a los componentes intrínsecos e integrales del complejo educacional, como son el aprendizaje y la enseñanza, sin embargo, son variados los



constituyentes de la misma. La ejecución de un plan de desarrollo profesoral es importante porque los docentes, tienen un rol irremplazable y de vital importancia es este proceso, puesto que ellos son quienes asumen las diferentes funciones y acciones que deben llevarse a cabo dentro de una institución educativa para lograr cumplir la misión de la misma.

Un (a) profesor (a), es aquel (lla) profesional que con base en sus conocimientos establece diferentes métodos e inventivas en aras de transmitir a un tercero un aprendizaje, y que éste pueda desarrollar su propio conocimiento. Esto, no es así de simple, puesto que el aprendizaje se compone de un elemento fundamental llamado “realimentación bidireccional”, el cual debe fluir de forma balanceada entre el docente y el aprendiz, y no a través de solo una transferencia de saberes (Caldwell et al., 2018).

La universidad, el docente y el alumno, son los actores del proceso de enseñanza (Bertram, 2017), en la actualidad, la educación se enfoca en una interacción en donde el docente es quien instaura los diferentes objetivos a cumplir, además de establecer un escenario apropiado basado en el contexto que el establecimiento de educación suministra.

El estudiante, por su parte, es quien asume de manera propia, la responsabilidad de generar un conocimiento profundo y significativo teniendo como base las condiciones establecidas por el docente (Varga et al., 2020).

Dentro del contexto del desarrollo profesoral son pocos los autores que manifiestan sobre el conjunto de competencias y habilidades académicas que un docente del área de la salud debe poseer. Sin embargo, Nogueira et al., (2005), afirman que “las competencias docentes básicas



son: preparación docente sistemática; dominio de los contenidos que se deben impartir; selección de los métodos de enseñanza según el contenido y el tipo de clase; comprensión de los objetivos que deben lograr los estudiantes; tratamiento ético en las situaciones de enseñanza-aprendizaje; utilización de una comunicación que permita el aprendizaje; relación de los objetivos con la evaluación; organización del grupo de estudiantes, y participación del estudiante en su propio aprendizaje.”

Una temática importante enmarcada en el contexto de la educación de las ciencias de la salud, es la importancia de las diferentes competencias profesionales de los docentes, puesto que, estas representan la base fundamental para la creación de los planes de estudio en diferentes universidades, favoreciendo de esta manera la imperiosa globalización de la medicina y la enfermería como profesión, obligando al mismo tiempo a que los médicos y enfermeras (os) dedicados a la educación presenten estándares y requerimientos análogos a nivel mundial (Varga et al., 2020). Un claro ejemplo de esto es la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), quien a través de su Departamento de Medicina especificó “como un elemento central en su futuro plan de estudios las competencias que debe poseer un licenciado de la carrera de Médico Cirujano para que éste sea capaz de cumplir con los más altos estándares mundiales y regionales” (Harden & Crosby, 2000). Basado en que, el desarrollo de los profesionales de las áreas de la salud especialmente de los médicos, es un camino complejo y extenso, especialmente en la fracción modular, la cual involucra por parte de los alumnos en formación el desarrollo multidisciplinario apropiado al igual que buenos valores y las competencias clínicas, sumado al



perfeccionamiento de las habilidades y actitudes y a la asimilación de los conocimientos científicos (Farghaly, 2021).

Jairo Toro Curiel medico ginecólogo, docente del naciente programa de Psicología de la Universidad de La Guajira, reconoce que:

“La gran falencia que pueden tener los programas de la Salud en la Universidad de La Guajira es la poca preparación pedagógica del personal que actualmente labora en esta área en el departamento y que son los llamados a ser los docentes de estos programas.”

Por su parte, Yamilizta Mendoza Brito, Gerente propietaria de Anashiwaya IPSI, manifiesta:

“La proliferación de enfermeras de otros departamentos, sin la experticia o desconocimiento de las características socio-demográficas, afianzan el repunte de los malos indicadores en salud, esto basado en que contamos con un departamento que el 45% de su población es de carácter indígena, lo que sustenta y corrobora la urgente necesidad de la formación endógena de las enfermeras del departamento, quienes deben ser preparadas por profesionales capacitados acá mismo.”

Basados en lo antes expuesto y con la finalidad de lograr los propósitos de la Facultad de Ciencias de la Salud, nace la necesidad de desarrollar estrategias visionadas al desarrollo profesoral de los docentes, orientadas a los profesionales de la salud, encargados de la formación



de los estudiantes adscritos a los nacientes programas de Enfermería y Medicina de la Universidad de La Guajira, puesto que, los docentes de medicina y enfermería, en general, no poseen una auténtica educación como docentes (Martínez et al.,2016). Dando como resultado, incompetencia frente al desarrollo de las competencias necesarias para la formación de profesionales, además, de imposibilitar la elección racional del personal que aspira a formar parte del cuerpo docente, en algunos casos entorpece el proceso de identificación de las acciones primordiales de formación de docentes y evade el descubrimiento de las habilidades educativas apropiadas reduciendo la severidad de la valoración del trabajo del catedrático.

Por tanto, este proyecto pretende crear un patrón de competencias educativas que deben poseer los docentes, quienes son profesionales de la salud, con la finalidad de establecer un perfil basado en competencias pedagógicas que permitan ejecutar una práctica docente de calidad.

4. Intencionalidades del Proyecto.

El programa de desarrollo profesoral docente busca homologar la formación del profesional de la salud en la docencia y el proceso de ser docente, logrando que el carácter formativo de su profesión en salud busque la excelencia en su desempeño profesoral.

El desarrollo profesoral de docentes debe ser, sin lugar a dudas, el principal pilar de la calidad educativa en la Facultad de Ciencias de la Salud y sus programas de salud, por ende este



seminario debe constituirse en un aspecto fundamental de las políticas y de los planes educativos de estos programas, ofrecidos por la Universidad de La Guajira.

Mediante la implementación de este seminario de desarrollo profesoral docente, se debe asumir el desarrollo integral del profesional de la salud para la docencia como factor guía para alcanzar una formación con calidad y cualidad, elementos estos que se fusionen dentro del contexto del sistema educativo.

Este proyecto busca dar respuesta a la necesidad de contar con una población activa de profesionales idóneos que puedan enfrentar el reto de cubrir las plazas de docentes en los programas de la naciente Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de La Guajira, como un compromiso para mantener la calidad educativa e institucional para seguir apuntando a la acreditación de alta calidad en todos los programas de la Uniguajira.

4.1 Objetivo General.

Diseñar un seminario permanente sobre las estrategias académicas institucionales (competencias pedagógicas y didácticas) para el desarrollo profesoral de docentes en salud en el marco del plan de estudio de los programas de Medicina y Enfermería adscritos a la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de La Guajira.



4.2 Objetivos Específicos.

Analizar conceptos sobre competencias profesionales de otros programas de salud o de las particularidades propias, para elaborar las bases conceptuales y operativas del seminario permanente para el desarrollo profesoral de los docentes adscritos a la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de La Guajira.

Caracterizar las competencias docentes en un modelo que incluya por niveles las competencias terminales, sus unidades de competencia, sus elementos, y una definición operativa que permita parametrizarlas y evaluarlas dentro del marco de un seminario permanente.

Caracterizar el modelo de seminario permanente para el desarrollo profesoral de los docentes adscritos a la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de La Guajira.

5. Antecedentes Teóricos Que Orientan Al Proyecto.

Desde hace más de 50 años, la forma en que se ha desarrollado la figura y función de los profesoras y profesores universitarios con base en características que están orientadas a qué rol tienen que desempeñar, a qué competencias docentes se pueden identificar y cómo se vinculan esto con la formación, la dificultad primordial es cómo se llega a adquirir esas competencias y cómo se pueden desarrollar en el ámbito de esas competencias. (Zabalza, 2005)

Es por ello que, la implementación de estrategias pedagógicas en busca del desarrollo profesoral de profesionales formados en las ciencias de la salud, se hace importante, pues los



mismos, necesitan de destrezas pedagógicas, con la finalidad de transmitir sus conocimientos en pro de cambios a nivel social, cultural y profesional.

Expresan (Gatica Lara, Hamui Sutton, & Ortiz Montalvo, 2017) que, al momento de hablar de las competencias docentes nos referimos a los desempeños de los docentes en el entorno educativo donde ejerce. Es por ello que, se evalúa lo que se hace, se determina la relación entre lo conceptual y lo procedimental, sus actitudes, valores, acciones y entender cómo ocurre su desempeño en un contexto educativo.

Con base en lo anterior, podemos asegurar que el avance que se produce constantemente en las biociencias y en el campo de la salud pública requiere de un personal y equipo de trabajo cada vez más capacitado tanto en la esfera del conocimiento como en las habilidades para poder abordar los roles propios de la profesión, por lo que el desarrollo de los programas a partir de la identificación de las nuevas competencias necesarias, es una opción de gran valor que debe ser tomada en cuenta, persiguiendo el propósito de mostrar la importancia de abordar las competencias para la planificación de los programas de capacitación en el área de salud, más aun cuando esta área es nueva en esta alma máter y necesita la total apropiación y conocimiento, mediante un seminario permanente sobre el desarrollo profesoral docente, para los programas de la salud de la Universidad de La Guajira.

Por lo que, valorar las competencias docentes no es fácil, es un proceso complejo, en donde se edificar y usar varios elementos para conseguir información que permita aproximarse a



una valoración objetiva, válida y confiable. (Gatica Lara, Hamui Sutton, & Ortiz Montalvo, 2017)

En Colombia, las diferentes falencias, necesidades y problemáticas presentes en el sector salud, fueron identificadas gracias a la creación del Plan Multidisciplinario para la Modernización de la Educación, Capacitación y Entrenamiento en Salud. La creación de este proyecto ha permitido realizar un análisis detalladamente descrito en los documentos pertenecientes al conjunto de recomendación y acervo documental del mismo (Ministerio de Salud, 2002; Ministerio de Salud, 2015).

A raíz de esto, se hizo posible el entender la importancia del rol que desempeñan los docentes en los diferentes procesos de actualización de la educación en las ciencias de la salud, ya que a través de los mismos se da la ejecución y consecución de las metas propuestas en las diferentes áreas de la salud.

A partir del mismo, se creó una concientización de la no existencia de una sola ruta que conduzca a la exaltación de una educación de calidad, sin lugar a duda, es un pilar fundamental que constituye las bases para lograr los altos niveles de educación pedidos. De allí, nace la necesidad de capacitar a los docentes en aras de perfeccionar las diferentes competencias de nivel pedagógico y así lograr una educación de alta calidad. A partir de los años 60, empezó a emerger la necesidad de optimizar la eficacia de los docentes en la búsqueda de que sean capaces de enfrentar el gradual aumento de la exigencia hacia el docente y la creciente demanda de la educación superior.



En Colombia, el primer Plan de Desarrollo Universitario a Corto Plazo (1965-1968) fue propuesto por la Asociación Colombiana de Universidades en conjunto del Fondo Universitario Nacional, este agrupó las diferentes recomendaciones realizadas por distintos representantes de las diversas universidades del país, quienes se reunieron en 1963 (Díaz, 2000). En este plan se estableció lo siguiente:

Incrementar las facultades de educación y establecer un programa cooperativo de todas las universidades tendientes a la creación de un Colegio o Centro Universitario de profesores y graduados para su formación y saldar su déficit. El plan también buscaba fortalecer ciertas unidades docentes para estudios de graduados; es decir, para otorgar, por el momento el título de Magíster y más tarde el de Doctor (Díaz, 2000, p.30).

En esos mismos años, de igual manera se dio origen a diferentes programas enfocados al mejoramiento del profesorado, además, de la creación de especializaciones en distintas áreas del conocimiento. La Universidad del Valle, inicio hacia el año 1968, la ejecución de actividades que buscaban la mejora progresiva de la docencia universitaria. Al igual que lo hizo la universidad de los Andes, con la creación de un instituto para el desarrollo de la enseñanza universitaria con el ofrecimiento de distintos seminarios de tipo pedagógico en donde intervenían docentes de diferentes áreas del saber. Pese a esto, se llevaron a cabo diferentes reuniones con la participación de rectores en donde surgió un innegable desosiego, pues los diferentes esfuerzos



no mostraban los resultados esperados, haciendo necesario el recomendar a las instituciones de educación superior establecer cursos de capacitación en búsqueda de la mejora de la situación docente.

Al mismo tiempo, se propuso establecer el ejercicio de la docencia como una carrera profesional ofreciendo de esta manera métodos de formación educativa buscando que las facultades de educación del país iniciaran cursos psicopedagógicos dirigidos a los estudiantes de otras carreras en miras de crear una nueva formación de personal docente universitario (Díaz, 2000).

Posteriormente en los años 80, se propusieron por parte del Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación (ICFES) programas enfocados en la profesionalización de los docentes enmarcados en dos direcciones: la primera enfocada en la administración de la educación universitaria y la segunda, hacia la creación de nuevas metodologías de enseñanza. Desde allí, se han desarrollado cuantiosos programas de formación docente. Dando origen que para el año 1999 en el país, se habían presentado aumento de un 54% en las cifras de los programas de postgrado que entregaba el título de docencia universitaria (Díaz, 2000). Durante esos mismos años se evidenció una significativa evolución de la docencia en salud, al igual que en otras profesiones, sin embargo; cabe resaltar que hacia los años 50, la docencia solo era ejercida como un complemento de las diferentes profesiones, por lo que no había un factor central que expusiera a la docencia en salud como una preocupación para la sociedad, ya que se le daba importancia era a hacer parte de la “elite docente”, puesto que de esta manera estaba



garantizado el ascenso en el campo profesional y social (Conran et al., 2018). Es por ello, que la década de los 50 y los 60, marcan de manera trascendental diferentes cambios en las organizaciones universitarias de ciencias de la salud, estimulando el desarrollo de los docentes a partir de nuevos estudios, sin embargo, pese a los esfuerzos realizados por las instituciones de educación superior, fue hacia la década de los 90 donde se logró un auténtico reconocimiento de la enseñanza en salud como una verdadera profesión.

En la actualidad, las corrientes educativas que buscan una reforma a nivel mundial de la educación, están sin lugar a dudas relacionadas con la mejora del proceso educativo (obtener alta calidad) lo que depende de la orientación y el sentido del cambio, ligado al desarrollo de estrategias pedagógicas de vanguardia, además de la capacitación docente. En el contexto internacional en lo que a la docencia en salud se refiere, diferentes programas como Programa Regional de Desarrollo Docente (PREDE) y organismos como el Centro Interuniversitario de Desarrollo (CINDA), la Organización de Estados Americanos (OEA), la América Latina Formación Académica (ALFA), el Programa de Cooperación entre Instituciones de Educación Superior de la Unión Europea y América Latina y la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) han pretendido formar a los docentes en conocimientos y técnicas de manera integral que permitan una formación interactiva (Díaz, 2000).

Por otro lado, a este tipo de necesidades no podía ser indiferente la ley, en miras de mejorar las capacidades de los docentes y sus habilidades pedagógicas, por lo que en 1992 se



establece la Ley de 30 “Por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior”, la cual instituye un marco de lineamientos enfocados a la educación universitaria en Colombia, dicha ley en su artículo 38, establece la formación de los docentes, especificando las funciones del ICFES, a su vez, el literal f describe “Fomentar la preparación de docentes investigadores, directivos y administradores de la Educación Superior”. A esto se suma, lo dispuesto en el artículo 97, el cual establece que el proceso de aprendizaje en los establecimientos educativos, sea impartido por personas que posean un reconocimiento de idoneidad ética, académica, científica y pedagógica. Al mismo tiempo, el artículo 123 decreta que las instituciones educativas deben contar con una moderación de su personal docente contemplando como mínimo los siguientes aspectos: requisitos de vinculación, sistemas de evaluación y capacitación, categorías, derechos y deberes y régimen disciplinario.

El anterior contexto histórico nos muestra un entorno educativo por competencias, el cual contribuye en la formación de perfiles docentes donde el profesor se adhiere a la gestión de los proyectos institucionales y curriculares, al mismo tiempo, se compromete, diseña, planea y ejerce su rol de docente, lo que lo conlleva a meditar sobre su praxis educativa, la ajusta según se requiera, y facilita la gestión del aprendizaje de sus estudiantes. (Gatica Lara, Hamui Sutton, & Ortiz Montalvo, 2017)

Con base en lo anterior es necesario que, los docentes cuenten con capacidades didácticas o competencias educativas bien desarrolladas, (Zabalza, 2005) tales como: 1. capacidad de planificar el proceso de enseñanza y el de aprendizaje (la capacidad de hacer los propios



programas, de planificar bien la propia disciplina). 2. Seleccionar y presentar los contenidos disciplinares. 3. Ofrecer informaciones y explicaciones comprensibles. 4. Alfabetización tecnológica y el manejo didáctico de las TIC. 5. Gestionar las metodologías de trabajo didáctico y las tareas de aprendizaje. 6. Relacionarse constructivamente con los alumnos. 7. Las tutorías y el acompañamiento a los estudiantes. 8. Reflexionar e investigar sobre la enseñanza, y 9. Implicarse institucionalmente.

Por lo que se hace necesario evaluar por competencias a los docentes, existe la postura de considerar a las competencias como propuestas pedagógicas importantes para el cambio de las instituciones en una sociedad del conocimiento y del aprendizaje en constante reestructuración. (Gatica Lara, Hamui Sutton, & Ortiz Montalvo, 2017)

Los cuestionarios de opinión representan una de las estrategias más utilizadas a nivel mundial para valorar desempeños académicos. Es por ello que, mediante su aplicación se busca consolidar la evaluación de las competencias docentes. Además, los resultados obtenidos realimentan los programas de desarrollo académico bajo un modelo de profesionalización docente acorde al contexto institucional educativo.

Existen un tipo de posibilidades más didácticas, con el uso de las nuevas tecnologías de las comunicaciones debido a que los mismos profesores que imparten sus materias crean foros comunes, de tal manera que en esos foros estos docentes comparten ejemplos, prácticas, casos, pruebas de evaluación y experiencias que están teniendo, generando un espacio colectivo



muchos más rico, con muchas más posibilidades para que cada uno pueda desarrollar el trabajo que está haciendo. (Zabalza, 2005)

5.1 Desarrollo Profesional Docente.

El desarrollo profesional docente ha sido tratado por diferentes autores conceptualmente hablando, a partir de distintos puntos de vista. Para Conran et al. (2018), por ejemplo, en el desarrollo profesional docente existen cuatro etapas. La primera de estas es la Pre-profesional, en la cual el docente se desarrolla mediante un aprendizaje práctico y avanza mediante procesos de experimentación (ensayo y error). La segunda etapa se asienta en un Profesional Autónomo, en cuyo contexto el o la docente es el o la única responsable de establecer la metodología a aplicar en el aula. La tercera etapa corresponde al Profesional Colegiado, dentro del cual se encaminan esfuerzos unánimes para la construcción de diferentes culturas profesionales sólidas que permitan una colaboración educativa y con una meta en común. Por último, estaríamos ubicados en “una lucha entre corrientes y grupos que se empeñan en desprofesionalizar la labor del educador y otras que buscan redefinir el profesionalismo docente y el aprendizaje profesional en formas positivas y post-modernas que son más flexibles” (p.117).

De igual manera, enfocada en la generación de procesos para el desarrollo profesional docente encontramos a Elacqua et al. (2018), los cuales establecieron tres principios históricos. El primero de ellos sería el fundacional, que se caracteriza por la rigidez entre distintos



paradigmas de la vocación y el apostolado, el cual se entiende como una manera de ubicar al docente en el camino del sacerdocio, el segundo, corresponde al trabajador-militante, el cual se enmarca dentro de un carácter reivindicativo que se genera a partir de distintas luchas colectivas. El tercero es el del maestro-profesional, basado en el docente “requiere de competencias racionales y técnicas que son exclusivas de su oficio y que se aprenden en tiempos y espacios determinados” (p.5), sin embargo, también señala la opción que poseen los docentes para transformar los elementos de la profesión ejercidos desde el estado.

Es innegable que los autores mencionados enseñan diferentes etapas relacionadas con el desarrollo profesional docente, las mismas no progresan en su conceptualización; por lo tanto, en este proyecto el desarrollo profesional docente es asumido como un “proceso de crecimiento que vive el docente en torno al quehacer educativo y que permite mejorar su acción y la comprensión de la misma” (Silva et al., 2017). Dicho autor, insta que el proceso de desarrollo docente establece tres contextos: el primero es el contexto técnico-pedagógico, el cual se encuentra relacionado con los propios aspectos del aula y la enseñanza-aprendizaje como un proceso directo, visualizado desde las materias a enseñar, los distintos métodos y didácticas y las herramientas que se usa; el segundo es el contexto personal y social, en el cual actúa dentro de los escenarios educativos. Es decir, el desarrollo como persona que tiene el docente y que de alguna manera le permiten desplegar distintos aspectos dentro del aula como la autocrítica, la comunicación con otros y la reflexión; el último y no menos importante es el contexto institucional, el cual comprende los aspectos de tipo cultural y organizacional de la institución,



en él se destacan aquellos que por alguna razón pueden intervenir en la institucionalidad, los que poseen la capacidad de desarrollar proyectos, al igual que participar desde lo corporativo.

5.2 Profesionalización de la Docencia en el Sector Salud.

En Colombia, se realizaron cambios en el sistema salud, estos cambios fueron introducidos y puestos en marcha con la Ley 100 de 1993 “Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones”, la cual hizo necesario la ejecución de procesos que permitieran la renovación de la educación que se implantaba al personal del sector salud, esto en busca de responder de manera positiva a los nuevos desafíos. Estos procesos debieron contar con los docentes como soporte, ya que es de ellos de quien depende el impartir una educación de calidad; además, son ellos los directamente responsables de la formación de los estudiantes. Con base en ello, el desarrollo profesional de los docentes de las ciencias de la salud, se hace importante, puesto que de esta manera se puede asumir la práctica de la pedagogía enfocados en un verdadero compromiso y con responsabilidad logrando de esta manera que los docentes obtengan su desarrollo y el liderazgo que el sector educativo de la salud les exige.

Por tanto, dentro del contexto mismo de educación en las áreas de la salud se evidencia la gran importancia de esta profesionalización, primero, para poder ser constantes en las consideración en que una capacidad técnica, no representa una garantía para el desarrollo de las competencias pedagógicas, es decir, no es suficiente con ser un buen médico (a) o enfermera (o),

ya que esto no garantiza un excelente desempeño en los distintos procesos pedagógicos; como segunda instancia, tampoco se garantiza la comprensión para poder adaptar los distintos currículos y tendencias de la educación moderna, sumado a los cambios que impone el sector con la implementación de un nuevo modelo de seguridad social en salud. Por tanto, es importante recordar que en general los docentes deben ser capaces de dar un motivo para salir adelante a los estudiantes, además de capacitarlos integralmente, para que sean capaz de buscar y encontrar su propio proceso de formación (Conran et al., 2018).

De igual forma, los docentes deben ser capaces de desarrollar la capacidad de aprender a aprender, al mismo tiempo de poder crear conocimiento a través de la implementación de su profesión (Conran et al., 2018). Como consecuencia de esto se establece que sólo mediante la adquisición de las competencias pedagógicas y la implementación de las mismas dentro del proceso educativo es posible alcanzar una academia de excelencia. Por tanto, la profesionalización de la docencia se hace importante porque:

- Los docentes son una parte integral de la comunidad educativa, y a su vez, sujetos dinámicos que se implican en los procesos de evolución de las instituciones educativas, siendo promotores y líderes en los diferentes contextos que requieren un cambio.
- Su formación científica y técnica no certificar, una competencia a nivel pedagógico, por lo que la formación en un proceso docente, que es importante para lograr calidad en la enseñanza.



- Son los docentes quienes deben asumir los diferentes enlaces entre la sociedad y el sector salud, además de los diseños de la institución de formación.

5.3 Comunicación en la Docencia.

La comunicación podemos definirla como la interacción que se crea entre el emisor y el receptor que debe lograr un contacto entre uno y el otro. Dentro del proceso del desarrollo pedagógico, la comunicación tiene un papel de suma importancia y fundamental, pues la misma, inicia los eventos de diálogo y generación de saberes o conocimientos. Es importante recordar que las principales metas de la educación son sin lugar a dudas la formación y la transmisión de los diferentes conocimientos del saber, además, que se hace necesario que estos puedan ser útiles en la cotidianidad del día a día.

Sin embargo, lograr esto al ritmo en que el mundo de hoy avanza, hace debatir qué métodos de enseñanza son los que certifican una buena enseñanza. En todos los ámbitos de la vida, pero en particular en el aprendizaje y la enseñanza, la comunicación tiene un rol fundamental para el alcance de las metas propuestas en los procesos educativos, pues además de las destrezas y de los conocimientos que todo profesional posee, un buen docente debe estar en capacidad de comunicar a los estudiantes mensajes de información que tenga fluidez y claridad, al igual que debe emplear los distintos recursos pedagógicos sean metodológicos o tecnológicos, a fines con el contexto en el que se desarrolle.

Finalmente; es indudable que la era tecnológica de hoy en día, verifica los diferentes campos de la educación y la comunicación. Además, es de saber que la tecnología es hoy por hoy uno de los importantes instrumentos en el cual se apoya el quehacer docente, ya que este facilita las destrezas de comunicación del docente. Sobre esto, el profesor Jesús Martín-Barbero dijo:

“El desafío es cómo implantar en la escuela un ecosistema comunicativo que contemple al mismo tiempo: experiencias culturales heterogéneas, el entorno de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación, además de configurar el espacio educacional como un lugar donde el proceso de aprendizaje conserve su encanto” (Barbero, 1999).

5.4 Estado Actual de la Formación Pedagógica en Salud.

Al analizar diferentes documentos bibliográficos de tipo nacional e internacional, permite entender de manera clara y objetiva como se encuentra el desarrollo profesional docente de los programas de educación superior afines al área de la salud. Aquí se muestra un análisis en cinco ámbitos: internacional, nacional, institucional, docente e institucional de salud.



5.4.1 **Ámbito internacional.**

La bibliografía consultada permitió conocer la existencia de redes informáticas internacionales que constituyen verdaderas organizaciones humanas que se apoyan en la tecnología y buscan articular y difundir las experiencias innovadoras en la formación docente. Entre estas redes se encuentra Red Iberoamericana de Formación y Actualización de Docentes (RIFAD) y la Asociación Internacional de Pedagogía Universitaria (AIUP), que agrupa 35 países y cuyo principal objetivo es el desarrollo de la pedagogía del nivel superior desde la óptica de la cooperación internacional. Así mismo, se encontró que, durante los últimos años, las redes de formación de personal de la UNESCO han reunido a grupos de interesados en la formación del personal docente (UNESCO, 1998).

Se encontró que existe una creciente preocupación por implementar programas de desarrollo docente que apoyen su labor y preparen pedagógicamente a aquellas personas que pretenden dedicarse a la docencia. Es así como un gran número de instituciones como la Universidad de Harvard, la Universidad de York, la Universidad Autónoma de Madrid y la Universidad de la Columbia Británica, en Canadá, entre otras, han creado “centros de apoyo a la labor pedagógica” y han propendido por la interacción de redes entre personas preocupadas por la profesionalización de la docencia.



5.4.2 Ámbito sectorial.

En septiembre de 2000 el Ministerio de Educación Nacional, a través del ICFES, puso en marcha el Programa Nacional de Formación de Profesores de la Educación Superior, cuyo objetivo es “Fomentar el desarrollo de un programa destinado a la formación de profesionales provenientes de diferentes disciplinas y profesiones, vinculados como profesores a la educación superior, en los conocimientos, competencias y comprensiones que les permitan transformar su práctica pedagógica y orientar su acción hacia nuevos enfoques de la formación académica y profesional”. Con este programa se busca la creación de espacios de transformación del pensamiento y la práctica pedagógica de los docentes en las instituciones de educación superior. Así mismo, se fija un derrotero a seguir por la comunidad académica en cuanto a la formación pedagógica de los profesores se refiere. Dentro de este programa existe un grupo dedicado específicamente a desarrollar el tema de capacitación de docentes del área de la salud.

En el marco del Programa Nacional de Formación de Profesores de la Educación Superior, el ICFES ha impulsado la creación de las siguientes redes: Red de Innovaciones Pedagógicas en la Educación Superior Colombiana (REDINNES) y Red de Formadores de Formadores (REDFOR), INTER RED, que surge de la unión de empresas del sector privado y oficial, y cumple una función investigativa y académica desde una óptica informática. Los objetivos de estas redes son, entre otros, actuar como asesoras en la estructuración de servicios de formación de personal docente, promover el intercambio de contenidos y métodos, sobre todo,



aspectos que mejoren la calidad de la enseñanza y preparar conjuntamente programas de formación de personal.

En desarrollo de los mencionados objetivos, estas redes establecen integraciones entre sus miembros facilitando el intercambio de documentación, la comunicación con los demás mediante grupos de discusión, por ejemplo: a través del correo electrónico, el encuentro en seminarios preparados por las mismas redes, el intercambio de personal entre instituciones, el apoyo para la resolución de problemas formales, etc. Se encontró también que, hasta el año de 1999, había 54 postgrados en docencia universitaria (Díaz, 2000). Específicamente en el sector de la salud, Asociación Colombiana de Facultades de Medicina (ASCOFAME), en convenio con la Universidad de la Sabana y la Universidad CES, están desarrollando una especialización en docencia universitaria para profesores del área de la salud, en un programa semipresencial que tiene una duración de tres semestres.

5.4.3 Ámbito institucional.

A pesar del interés y avances encontrados tanto en el ámbito nacional, internacional, e institucional se siguen encontrando limitaciones en el desarrollo profesoral. Por un lado, se observa que algunas instituciones académicas se han ido haciendo conscientes de la importancia de brindar formación pedagógica a sus profesores, a fin de prepararlos para enfrentar idóneamente el ejercicio de la docencia, pero esta tendencia es aún incipiente. Las instancias



encargadas del desarrollo profesional de los docentes tanto en lo que concierne a su formación como a su práctica pedagógica, aún no se han consolidado y además, se encuentran grandes diferencias institucionales. Se pudo constatar que muchas instituciones educativas aún no son conscientes de la necesidad e importancia del desarrollo profesional de sus docentes; por el contrario, siguen considerando que es suficiente con el conocimiento científico básico que poseen ellos.

Si las instituciones educativas no reconocen la necesidad de formar a sus profesores, estarán renuentes a invertir parte de sus ingresos en insumos metodológicos, bibliográficos, y tecnológicos que permitan fortalecer la labor docente. Así mismo, se encontró que en la mayoría de las instituciones de educación en salud no se fomenta la creación de redes interinstitucionales, ni se patrocina la organización de grupos de trabajo o de investigación que orienten y potencien la práctica pedagógica. Otra problemática encontrada en las instituciones formadoras de personal de salud es la existencia de más docentes de cátedra que de planta. Esta situación ha llevado a que estas instituciones no estén motivadas para invertir recursos en la capacitación de estos profesores que su situación laboral es por contratos de prestación de servicios, por cuanto es un personal con el que no es posible contar permanentemente. Además, los catedráticos no cuentan con el tiempo ni los recursos requeridos para invertir en su propia capacitación.

El Programa Nacional de Formación de Profesores de la Educación Superior está dirigido también a profesores vinculados a instituciones técnicas y tecnológicas. A pesar de que en este programa no se hace referencia a los docentes de educación no formal, se encontró que existen

esfuerzos aislados de algunas instituciones de este nivel de formación para preparar a sus docentes en el desarrollo pedagógico.

5.4.4 Ámbito docente.

La labor docente presenta grandes deficiencias, entre otros motivos, por no haber evolucionado paralelamente con los avances de la ciencia y la tecnología, además, continúa utilizando técnicas pedagógicas inadecuadas y centradas en la repetición de conceptos; de ahí que los estudiantes desarrollen la memoria y no la capacidad de pensar por sí mismos. En este sentido, el Grupo de Apoyo Pedagógico y Formación Docente de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional, afirma:

“El enfoque pedagógico predominante es que el profesor es el erudito, el banco de datos y poseedor de la palabra verdadera. Es el emisor del conocimiento que presenta e imparte a sus alumnos, lo reciben pasivamente, lo repiten y memorizan sin opinar ni cuestionar. De esta manera, se omite el proceso comunicativo e interactivo, pues el profesor poseedor del saber es transmisor de su teoría a un receptor ignorante, que sólo recibe información y así el estudiante queda relegado a repetir lo poco que pueda retener de manera mecánica, sin permitírsele construir sus propios conceptos y remodelar sus estructuras mentales (Grupo de Apoyo



Pedagógico y Formación. 1999, citado por Ministerio de Salud, 2002, p.26).”

Esta problemática se origina, entre otras causas, porque los docentes no dedican parte de su tiempo a la adquisición formal y actualización de conocimientos ni al autoaprendizaje, lo que hace prácticamente imposible que se mantengan actualizados, tanto en materia pedagógica, como en el área de su especialidad. Es común que los docentes no hayan tomado conciencia de la importancia de su labor pedagógica y no hayan asumido su papel como gestores de cambio de la sociedad a través de su interacción con los estudiantes.

Si bien es la institución educativa la que debe fijar los derroteros en los programas de profesionalización de los docentes en el área de la salud y facilitar financieramente su desarrollo, no es menos cierto que debe ser el propio docente quien debe buscar el mejoramiento continuo de su labor, a través, de la interrelación con otros actores de la comunidad académica. Por lo demás, el docente, en ejercicio del proceso pedagógico, deberá poseer todo aquello que procura enseñar a sus alumnos: conocimientos especializados, conductas, valores, principios éticos, metodologías actuales y, en general, todo lo que hace parte de la formación del discente. En esta medida, cada docente debe dar prioridad a su actualización constante, pues sólo así será posible que él, además de poseer los conocimientos, esté en capacidad de hacer una revisión y una reflexión crítica de sus conceptos y juicios para ajustarse a los preceptos dominantes en el medio social en el que imparte sus enseñanzas.



5.4.5 Ámbito institucional de salud.

Conscientes de que no sólo con los cambios de la comunidad académica en general y de los docentes en particular se conseguirá un mejor personal para el sector salud, sino que en gran medida los buenos resultados de esta gestión se verán complementados con un cambio de actitud en los gerentes y directivos de las instituciones educativas donde el personal se desempeña, es necesario generar en estos directivos la capacidad de adaptación a los nuevos escenarios y a los nuevos modelos de prestación de servicios. En efecto, la dinámica que vive actualmente el sector salud, y las reformas que en él se han introducido, exigen que los diferentes actores involucrados en su desarrollo (entidades promotoras de salud (EPS), institutos prestadores de salud (IPS), profesionales, usuarios, instituciones formadoras de personal de salud, Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia y la Superintendencia Nacional de Salud, entre otros), interactúen de forma tal que los mecanismos administrativos y clínicos, así como las garantías jurídicas que creó la Ley 100 de 1993 sean reconocidos y desarrollados, permitiendo de esta manera la aplicación en el campo práctico de los nuevos modelos de atención de salud.

6. Metodología del Proyecto.

El seminario permanente sobre desarrollo profesoral docente, para los programas de la salud de la Universidad de La Guajira, es una oportunidad para la autoformación que se le brinda a los estudiantes para ser personas con formación integral, con el fin de aprender a aprender a ser



profesionales e individuos autónomos, críticos y participativos, donde el equipo educativo y el estudiante deben asumir que la responsabilidad del aprendizaje depende de ellos, donde deberán investigar y buscar posibles soluciones a sus interrogantes a través de una motivación intrínseca, la cual le dará fuerza para continuar con su progreso y alcanzar el conocimiento que ignoran, la preparación deseada y el desarrollo anhelado por el alma máter.

El objetivo general del Seminario Permanente se traza desde la necesidad misma de crear una nueva visión bien documentada sobre la vida universitaria en el programa de salud, vista desde sus múltiples componentes y enmarcada dentro del Modelo de Educación con su propuesta de Autoformación para la Autonomía, creando un espacio para la reflexión en torno a la esencia de ser de la universidad, contando con las herramientas que propician la formación superior. Espacio en el cual se accede de manera dinámica y reflexiva, proponiendo ejercicios que desde la individualidad y la colectividad activen los procesos de socialización y aprendizaje para la formación del profesional deseado.

El tipo de investigación a utilizar es de acción participativa, donde se abordarán personas capacitadas como sujetos de investigación para diseñar y proyectar el seminario permanente con el fin de comprobar experimentalmente una (s) hipótesis (investigación experimental), o para describirla (investigación descriptiva), o para explorarla (investigación exploratoria). Generalmente, en este tipo de investigación, la población capacitada en la que se hace la investigación, o para cual se hace, no tiene injerencia en el proceso, ni en los resultados; ella, sólo puede llegar a conocer las conclusiones, sin quitar los valores que tiene.



Es acción (asistencialista, o solidaria, o transformadora): en esta investigación existe y hay acción la cual es entendida no sólo como el simple actuar, sino como acción que conduce al cambio social estructural, donde esta acción es llamada por algunos praxis (proceso síntesis entre teoría y práctica), la cual es el resultado de una reflexión y que permite una investigación continua sobre la realidad abordada no sólo para conocerla, sino para transformarla; en la medida que haya mayor reflexión sobre la realidad, mayor calidad y eficacia transformadora se tendrá en ella. La investigación y la acción se funden creadoramente en la praxis, el requerimiento de cualquier investigación, que quiera ser práctica y transformadora, es la acción, donde no se investiga por el simple hecho de conocer y donde la validez de una investigación la otorga la acción. "la investigación participativa (IP) es para la acción, de la acción realizada, y en la acción" (Castro et al., 2019). Es importante tener en cuenta que no hay que esperar el final de la investigación para llegar a la acción, pues todo lo que se va realizando en el proceso es acción y a la vez va incidiendo en la realidad.

Se dice que es participativa, ya que es una investigación - acción realizada participativamente. Acá la investigación no es solo realizada por los expertos, sino con la participación de la comunidad involucrada en ella; quiere superar la investigación al servicio de unos pocos (una clase privilegiada), y la investigación para las universidades - bibliotecas solamente. La investigación y la ciencia deben estar al servicio de la colectividad; busca ayudarlo a resolver sus problemas y necesidades y ayudar a planificar su vida. La Investigación Acción Participativa (IAP) se realiza con una óptica desde dentro y desde abajo: desde dentro de la



comunidad estudiada; desde abajo pues lleva a la participación incluso a quienes no han podido a estudiar (los más pobres). Acá los problemas a investigar son definidos, analizados y resueltos por los propios afectados. La participación acá no es una posibilidad que se da a la comunidad en general, sino hacer realidad el derecho de todos a ser sujetos de historia, o sea sujetos de los procesos específicos que cada grupo va llevando adelante. La meta es que la comunidad vaya siendo la autogestora del proceso, apropiándose de él, y teniendo un control operativo (saber hacer), lógico (entender) y crítico (juzgar) de él.

6.1 Las Técnicas en la IAP.

Las técnicas en la IAP son aquellos dispositivos metodológicos utilizados durante la investigación, los cuales permiten generar los datos y la información que necesita el proceso de construcción de conocimiento. Las técnicas son diseñadas según la propuesta y el enfoque de la investigación, es decir, las técnicas no son un instrumento desintencionado que simplemente permite la generación de información, por el contrario, en las técnicas se evidencian las posturas políticas y epistemológicas de una investigación, donde las técnicas buscan promover la interacción entre los sujetos que participan del proceso, se convierten en dispositivos que “activan la expresión de las personas y facilitan el hacer ver, hacer hablar, hacer recuperar, hacer recrear y hacer analizar; son mecanismos que permiten visibilizar sentimientos, vivencias y formas de ser, creer, pensar, actuar, sentir y relacionar. En consecuencia, se pasa a desarrollar diversas técnicas para el uso, que son indispensables para el propósito de este proyecto.



El taller es una técnica metodológica interactiva utilizada en el proceso de Investigación Acción Participativa como un dispositivo que permite el encuentro entre los sujetos, el diálogo y el reconocimiento entre ellos. El taller es concebido como un espacio que se configura grupalmente donde se construye conocimientos, se elaboran preguntas, se rediseñan respuestas, se hacen propuestas, desde la experiencia y saber de cada uno; el tallerista guía la discusión del grupo a través de preguntas, escucha y orienta la construcción de propuestas brinda la palabra de manera oportuna, sin discriminar a ninguno de los y las participantes. Como estrategias claves del taller está la participación y el diálogo que articuladamente promueven entre los sujetos la construcción de argumentos, la expresión de pensamientos, y la recreación de sentidos de vida, ya que al convertirse este en un espacio de encuentro se permite compartir experiencias que nutren las identidades de vida. Los talleres en este proceso se piensan como talleres de exploración, diagnóstico, formación y construcción de propuestas con equipos estratégicos.

Esta es una técnica utilizada en la IAP, en la cual se busca generar por medio del diálogo una discusión en torno a un tema específico que, guiado por algunas preguntas, permite generar la reflexión conjunta de los y las participantes. El tallerista de este espacio promueve por medio de las preguntas, pero no tiene participación en términos de influir en toma de posiciones específicas frente a los puntos de vistas. Se busca generar un ambiente en el cual los y las participantes sean capaces de conversar acerca del tema, recordando que uno de los criterios fundamentales de esta técnica es promover la fundamentación de las ideas expuestas, ya que por

medio de esta se busca encontrar los sentidos que, de forma particular, subjetiva, pero también colectivamente tienen los sujetos en cuanto el objeto de estudio o la problemática que se aborda.

La sistematización del proceso desde formas comunicativas diversas que permita socializar los resultados parciales a la comunidad beneficiada y continuar sensibilizando y comprometiéndola para lograr continuidad, sostenibilidad y fuerza al proceso. La sistematización se piensa como un proceso de apropiación, retroalimentación y evaluación permanente de lo que se hace para ganar en confianza, sistematicidad y comunicabilidad de lo elaborado hasta el presente.

6.2 Actores Participantes.

Las personas capacitadas en la educación del área de salud y docencia del alma máter de la Universidad de La Guajira y personas expertas en la materia.

6.3 Técnicas de Recolección, Registro y Sistematización de la Información.

En los procesos de IAP se hace permanentemente un proceso de recolección de información, desde los mismos talleres, y demás actividades implicadas en el proceso. Algunas de las principales técnicas de recolección de información en este proceso son:

- Técnicas de recolección de información: talleres de formación-acción, estos talleres y actividades de formación son la base del proceso con docentes, especialistas, cuerpo administrativo y estudiantes.



- Técnicas de registro de la información: las técnicas de registro de información son el registro visual fotográfico de los talleres, las actas, los listados de asistencias y los protocolos.
- Técnicas de sistematización de la información: las técnicas de apoyo al proceso de sistematización son, la tabulación y análisis a las respuestas de los talleres realizados, todo ello permite que la sistematización sea parte de un proceso permanente y de retroalimentación con el equipo estratégico de trabajo. Este concepto de sistematización se emplea como documentación o proceso de sistematización básico que permite organizar la información de acuerdo con unas categorías elaboradas a partir de la matriz del marco conceptual y los objetivos propuestos.

Para el diseño del seminario permanente, este se ejecutará como se había mencionado antes, en seis etapas denominadas: planificación, perfeccionamiento, unificación, admisión, definición de perfiles competitivos y creación del patrón, en las cuales será aplicado el método Developing A Curriculum (DACUM), metodología para el diseño curricular de programas de formación por competencias; en ella se define de manera rápida y a bajo costo el análisis ocupacional, utilizando la técnica de trabajo en equipos (conformados entre cinco y doce personas), según el análisis son experimentados para una ocupación y orientados por un facilitador, detallan lo que se debe saber y saber hacer en cada puesto de trabajo de una manera precisa.



La metodología DACUM se caracteriza por establecer una conexión orgánica y desde su diseño, entre la norma de competencia, expresada en criterios de desempeño, y la construcción del currículum que debe de conducir al cumplimiento de la misma. Esto lo lleva a diferenciar de las metodologías que separan ambos momentos, convirtiéndolo en un instrumento atractivo para las empresas por reducir la complejidad del largo proceso que comprende la definición de la norma, la construcción del currículum, la capacitación-formación basada en ello y la evaluación-certificación (Catagua, 2018).

La formación universitaria deseada debe de ser integral, e implica una perspectiva de aprendizaje intencionada, al fortalecimiento de una personalidad responsable, ética, crítica, participativa, creativa, solidaria y con capacidad de reconocer e interactuar con su entorno para construir su identidad cultural. Esta formación integral sirve, para orientar procesos que buscan lograr, fundamentalmente, la realización plena del hombre y de la sociedad, desde lo que a cada uno de ellos les corresponde y es propio de su vocación personal, contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida del entorno social puesto que ningún ser humano se forma para sí mismo y para mejorar el mismo, sino que lo que hace en un contexto socio-cultural determinado con el objeto igualmente de mejorarlo.

6.4 Resultados esperados

La implementación de la nueva facultad de Salud de la Universidad de La Guajira, mirada desde las ideas políticas y sociales propias de los futuros profesionales y la comunidad en



general de la región, es la alternativa para construir los puentes que unan la medicina convencional a lo alternativo y tradicional de las exóticas culturas indígenas del departamento, buscando con ello mejores formas de ejercer la profesión médica creándose así la necesidad de nuevas alternativas que permitan la innovación en el abordaje dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Por lo anterior, esperamos como Maestranes del Programa Gestión y Gerencia Educativa al final de esta investigación dejar el diseño perfeccionado de un Seminario Permanente sobre Desarrollo Profesional Docente, que le permita a los programas de la Salud de La Universidad de La Guajira, contar con una herramienta pedagógica concebida teniendo en cuenta las nuevas condiciones de producción, circulación y enseñanza de los saberes en la sociedad del conocimiento del siglo XXI, contemplando la interculturalidad como eje fundamental dentro del contexto. Además de lo anterior, este seminario se propone para ser ofertado bajo la modalidad de formación B-Learning, fundamentado en los conceptos de aprendizaje autónomo y autorregulado, que a su vez integra las bondades del aprendizaje colaborativo, con el objeto de lograr el aprendizaje significativo de los docentes que en condiciones de calidad, van a soportar los procesos de enseñanza-aprendizaje de esta nueva facultad.

De igual manera, se pretende dejar la malla académica, los módulos elaborados y las guías propedéuticas con las temáticas a tratar y una hoja de ruta que indique la periodicidad en que sigue el seminario permanente, para los que decidan realizarlo, el cual se propone para que inicie como un diplomado habilitante.

6.5 Modelo por Competencias del Docente en la Facultad de Ciencias de la Salud.

El soporte justificativo que da cuenta de la construcción de este proyecto, basados en la percepción y el interés de los estudiantes que están próximos a terminar sus estudios de bachillerato, como posibles candidatos a estudiantes de la Universidad de La Guajira, se expresa en un modelo como un sistema integral de competencias y evaluación institucional en los siguientes términos:

La calidad de la enseñanza es un factor importante para alcanzar los objetivos propuestos en este proyecto, por lo que caracterizar las aptitudes comportamentales del docentes en el modelo educativo, que aquí se propone, incluye los niveles de las competencias terminales, sus unidades de competencia, sus elementos, y una definición operativa que permita parametrizarlas y evaluarlas dentro del marco de un seminario permanente.

El profesorado debe acoplarse a las nuevas metodologías, debe infundir en el estudiante aptitudes que trasciendan al conocimiento académico, impartir un discernimiento orientado a la innovación tecnológica, construir elementos y contenidos adaptados a las competencias exigidas por los nuevos tiempos, es por ello que el modelo debe estar orientado al desarrollo de acciones de formación docente que busquen potenciar un sistema de garantías de calidad que mejore el perfil profesional del profesorado. (Camacho & Morales., 2020)

(Zabalza, 2005) retoma dos definiciones de competencia, como: “la capacidad individual para emprender actividades que requieran una planificación, ejecución y control autónomos, y la

capacidad de usar el conocimiento y las destrezas relacionadas con productos y procesos y, por consiguiente, de actuar eficazmente para alcanzar un objetivo”.

Las competencias profesionales son definida como “el uso habitual y juicioso de comunicación, conocimiento, habilidades técnicas, razonamiento clínico, emociones, valores y reflexión en la práctica cotidiana para el beneficio del individuo y la comunidad a los que se está ofreciendo un servicio” (Backfisch et al.,2020), con base en lo anterior, las competencia integrales están orientadas a múltiples funciones:

Cognitiva, relacionada con la resolución de problemas y el procesamiento de la información (atención, percepción, memoria y comprensión).

Técnica, describen las habilidades de puesta en práctica de los conocimientos técnicos.

Integradora, relacionada con las habilidades para generar ideas y opciones creativas ante una situación integración de conocimiento básico y aplicado;

Relacional, orientada a la relación de ayuda, conformada por un grupo de conocimientos “saber”, y la facultad de ponerlos en práctica “saber hacer” y por las actitudes que permiten establecer buenas relaciones humanas con el “saber ser”.

Socio-afectiva, hacer frente y resolver conflictos de forma pacífica, conservar buenas relaciones interpersonales, comunicar asertiva de sentimientos e ideas, promover estados de calma y optimismo, los cuales permiten alcanzar objetivos académicos y personales.



6.5.1 Niveles de las Competencias Terminales.

Los elementos claves a la hora de planificar y desarrollar este programa de formación docentes, que van desde la innovación, la investigación, hasta las competencias básicas, profundizando en cada una de las áreas curriculares. El conocimiento específico en cada una de las áreas faculta al estudiante a construir programas de formación docente ajustados a la realidad actual del territorio guajiro y a las necesidades profesionales del seminario permanente.

Es por ello que, las competencias docentes tienen una similitud con la estructura del perfil del estudiante del Programa de Medicina y de Enfermería de la Universidad de La Guajira, se han seleccionado los siguientes para expresar el perfil del profesorado:

1. Planifica su formación continua en toda su vida profesional.
2. Construye entornos educativos para el aprendizaje autónomo y colaborativo.
3. Estructura los saberes para posibilitar experiencias de aprendizaje significativo.
4. Asiste al desarrollo de ambientes facilitadores para un entorno integral de los estudiantes.
5. Desarrolla y planifica los procesos de enseñanza con un enfoque por competencias.
6. Dispone la práctica procesos de enseñanza-aprendizaje de forma innovadora y creativa.
7. Participa en los proyectos de mejora continua y apoya la gestión institucional.

Las anteriores competencias docentes aunadas al desempeño de las actividades en las que los docentes puedan realizar sus actividades laborales eficientemente, se enmarcan en la llamada “gestión del talento humano” en las instituciones educativas, reconocida aquella como la planeación estratégica realizada por la persona encargada de la creación y ejecución de las acciones, o tareas tendientes a guiar la enseñanza del conocimiento.

El talento humano en la Uniguajira debe ser guiado por el sendero de la gerencia educativa, desarrollando los mecanismos necesarios que permitan conocer de una manera profunda y concreta las habilidades, así como las características personales del cuerpo docente de la institución, esto permitirá conocer aquellas habilidades que deben poseer para realizar un desempeño eficiente y eficaz en cada una de las materias que van a transmitir y enseñar.

Podemos aseverar que, la enseñanza por competencias ofrece un espacio para reflexionar sobre la educación formal en salud en el territorio del Departamento de La Guajira, y permite realizar un chequeo sobre los métodos de enseñanza para la búsqueda de un cambio radical en las prácticas didácticas de los docentes.

6.5.2 Modelo y Evaluación de las Competencias Terminales.

Este proyecto plantea un modelo entendido como unos conceptos que esquematizan de manera precisa los elementos que se desean observar en el perfil profesional de los docentes que impartirán las asignaturas del Seminario Permanente, es así como, sus componentes se

consideran como representación del desarrollo de los procesos educativos orientados a la calidad de las carreras que ofrece la Universidad de La Guajira, en este modelo se contemplan la distribución de las funciones que desempeñarán el profesorado del seminario.

Este modelo fue proyectado desde una visión concreta, a partir de los enfoques pedagógicos que permiten orientar al profesorado en la ejecución de sus actividades educativas para una posterior valoración, en cumplimiento de los objetivos del Seminario Permanente.

Con base en lo descrito anteriormente, se presenta un modelo con base en las competencias que se consideran relevantes para el desarrollo de la función docente del Seminario permanente sobre desarrollo profesoral docente, para los programas de la salud de la Universidad de La Guajira, no sólo para impartir las clases, sino también de aquella que se complementen con el sentir institucional.

En la evaluación de las competencias docentes, se plantearon como actividades previas al desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje, las que guían en la ejecución del proceso y las que se llevan a cabo como una valoración del impacto del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Tabla 4 *Modelo por Competencias del Docente en la Facultad de Ciencias de la Salud.*

Evaluación con respecto al apoyo de la función institucional		
Marco institucional	Descripción	Hitos
Proyectar la planeación curricular.	Implica la misión, visión institucional y objetivos estratégicos; características del contexto educativo de la	<ul style="list-style-type: none"> - Misión, visión institucional y objetivos estratégicos. - Perfil de profesores. - Demandas institucionales en



Snies: 103577

	Uniguajira; el quehacer académico-administrativa del currículo y el plan de estudios.	la Facultad de la Salud. - Relación del currículum con los propósitos del Plan de estudios.
Desarrollar procesos de formación continua que apoyen la planificación profesional del profesorado.	Incorpora actividades institucionales de formación docente como ayuda para el desarrollo profesional del profesorado, a través de la formación continua.	-Políticas de formación continua enfocada a los docentes. - Programas de formación de acuerdo a las necesidades institucionales y del cuerpo docente. - Programas y actividades orientadas a las necesidades detectadas.
Impulsar la cultura organizacional y la evaluación docente	Incluye los procesos orientados a la ayuda y colaboración por parte del profesorado, como forma de apoyo a la mejora y desarrollo de la Uniguajira.	-Capacidad para gestionar proyectos de innovación iniciados por la Uniguajira. -Liderazgo y trabajo en equipo. -Resolución de conflictos. - Criterios específicos para la certificación, acreditación y titulación.

Evaluación con respecto a la función docente en el proceso enseñanza-aprendizaje

Competencias	Descripción	Hitos
Planear el curso de la asignatura	Establece el objetivo de la enseñanza de la materia, a través de la posición del docente sobre la enseñanza, la institución educativa, los materiales de apoyo al aprendizaje y su evaluación.	- Dominio de saberes de la materia a impartir. - Selecciona de los materiales didácticos. - Ubica los saberes en ambientes disciplinares, así como los sociales. - Delimita el enfoque de enseñanza. - Estructura los saberes para facilitar el aprendizaje significativo. - Facilitar experiencias de



	<p>aprendizaje: cognitivo, técnico, integrador, relacional, socio-afectivo.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Incorpora el uso de tecnologías de la información y la comunicación para el desarrollo de los procesos de enseñanza, aprendizaje y evaluación. - Establece alternativas de apoyo para los alumnos, de acuerdo a las necesidades de formación. - Establece las reglas de convivencia junto con los estudiantes. - Organiza el tiempo de la enseñanza-aprendizaje.
--	---

Evaluación con respecto a la función docente del acompañamiento en el proceso enseñanza-aprendizaje

Competencia	Descripción	Indicadores
Gestionar el aprendizaje a través de un plan para la cátedra.	Desarrolla los niveles de desempeño y las posibilidades de aprendizaje de los estudiantes, realiza los controles periódicos para realizar seguimiento al logro de los objetivos, implementa mecanismos para la apropiación de los conocimientos.	<ul style="list-style-type: none"> - Realiza un seguimiento sobre la apropiación de los diferentes tipos de contenidos de la materia. - Imparte el uso de las nuevas tecnologías para establecer estrategias como apoyo a la enseñanza. - Desarrolla actividades para el aprendizaje autónomo y colaborativo. - Promueve las relaciones con otros profesionales e instituciones.
Interacción didáctica en el aula.	Comprende la puesta en práctica y el desarrollo de nuevas estrategias de	-Promueve el trabajo colaborativo entre los estudiantes.



	<p>enseñanza-aprendizaje para el logro de los objetivos, promueve la apropiación de los contenidos programáticos, promueve el uso apropiado de las herramientas didácticas y lo equipos de tecnologías dispuestos por la Uniguajira, afianza el desarrollo del clima social en el salón de clases para el apropiado aprendizaje.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Realiza la retroalimentación al desempeño y evaluación de los estudiantes. - Estimula la participación equitativa en el aula de clases. -Contribuye a la generación de un clima social en el aula de clases como oportunidad de mejora al desarrollo integral de los estudiantes. - Asume y controla las situaciones problemáticas imprevistas durante el desarrollo de la clase. -Dedica esfuerzo y apoyo a los estudiantes que presentan dificultades de aprendizaje.
<p>Utiliza una comunicación adecuada y fluida para el desempeño del conocimiento a impartir.</p>	<p>Incluye la comunicación de ideas, conocimientos y sentimientos a través de un lenguaje claro y preciso, en actividades grupales, cuando es abordado de manera personal y en presentaciones convocadas por la Uniguajira.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Se expresa con claridad, utiliza otras formas de comunicación no verbal, como el lenguaje corporal o el uso adecuado del tono de voz. - Estructura y es adecuada la comunicación escrita. - Utiliza los medios audiovisuales y tecnológicos de la manera correcta, estructura presentaciones interactivas de sus ideas usando las TIC.

Evaluación sobre la valoración del impacto del proceso de enseñanza-aprendizaje

Competencia	Descripción	Indicadores
<p>Valora el proceso enseñanza- aprendizaje.</p>	<p>Considera los instrumentos y dispositivos para la evaluación de los objetivos, así como la acreditación del</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Evalúa el logro de los objetivos de la asignatura a través de diferentes instrumentos.

seminario permanente, la satisfacción de las expectativas del propio docente y de los estudiantes.	<ul style="list-style-type: none">- Utiliza mecanismos de autoevaluación de su desempeño.- Incluye a los pares en las actividades de reflexión sobre el logro de los objetivos del seminario permanente.- Involucra estándares orientados a la mejora continua en los procesos educativos de la Uniguajira.
--	---

Fuente: elaboración propia

Este modelo permite el desempeño de la función docente con miras a la calidad de la educación que ofrece la Universidad de La Guajira, a la recién graduada población bachiller, que tiene puestas las expectativas en esta nueva facultad que ofrece el alma máter, por lo que está basado en las siguientes orientaciones:

Orientación formativa, le permite al docente realizar reflexiones y retroalimentación de sus actividades como docente y brinda oportunidad de mejora.

Orientación participativa, con la evaluación y formación del docente, éste se involucra en el proceso de mejora, y participa en su rediseño.

Enfoque multidimensional, cumplir con los rasgos, acciones, conductas y actitudes que giran en torno de la comunidad guajira, a través, de una relación amigable entre profesor-alumno en el aula de clases.



7. Modelo de seminario permanente para el desarrollo profesoral de los docentes adscritos a la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de La Guajira.

Con la puesta en marcha de este proyecto, se puede definir que el modelo de formación será un plan de aprendizaje significativo que pueda ser utilizado como una guía orientada hacia el seminario de estudio. El modelo dispone de una formación que consiste en transformar al profesor (a) en un (a) docente integral que domine las técnicas educativas con el único objetivo de impartir conocimiento, por lo que se generarán prácticas en las que se emplee la propia didáctica desarrollada para transmitir el conocimiento y un proceso de construcción de conocimientos.

7.1. Primer Ciclo: Plan de Intervención.

El Seminario Permanente sobre Desarrollo Profesoral Docente, para los Programas de la Salud de La Universidad de La Guajira, que proponemos como Maestranteres del Programa Gestión y Gerencia Educativa, se desarrollará bajo la modalidad de formación B-Learning, la cual se fundamenta en los conceptos de aprendizaje autónomo y autorregulado, teniendo en cuenta el aprendizaje colaborativo, mediado por la tecnología de la corriente constructivista que conlleva al aprendizaje significativo, caracterizado por las nuevas condiciones de producción, circulación y enseñanza de los saberes en la sociedad del conocimiento que requiere el ciudadano del Siglo XXI.

El entorno B-Learning, provee nuevas estrategias didácticas y metodológicas que generan procesos de construcción de significados e interacciones, los cuales facilitan el proceso de enseñanza aprendizaje y garantizan que el profesional de la salud no tenga que ausentarse por muchas jornadas de sus sitios de trabajo. Además, prevé una dinámica de formación a través de tres etapas del aprendizaje, así como, nuevos roles de los actores educativos, y nuevos procesos de evaluación que se describen a continuación.

7.1.1 Fases o Etapas del Modelo.

La Tutoría Introdutoria o Inducción del Curso: en la inducción el tutor presenta a los estudiantes los "organizadores previos" que sirven de apoyo y desencadenantes del aprendizaje significativo, como pueden ser la selección de temas que correspondan a la preparación y motivación del grupo, eje central sobre el cual opera luego el trabajo grupal. Esta se configura como una tutoría de orientación, cuya finalidad es que el estudiante conozca el programa, los objetivos, la secuencia de contenidos, los núcleos temáticos claves, las estrategias de aprendizaje que debe seguir, los conceptos fundamentales de la asignatura, etc.

Las tres fases que son específicas para el modelo de aprendizaje, se desarrollan en una secuencia que definen los ciclos tutoriales, donde cada tema es abordado, primero por los estudiantes individualmente, luego por los grupos colaborativos y finalmente en las tutorías.



Tutorías: son el escenario de discusión y covalidación con la presencia del tutor, quien en este caso es quien hace las veces de Director del Seminario, dando la oportunidad de que el trabajo de cada estudiante sea complementado y validado por el grupo colaborativo y por él como tutor, a través de sucesivas síntesis (relatorías y corelatorías) que van cualificando los niveles de comprensión, asumiendo el aprendizaje como un proceso de construcción de conocimientos, representando niveles ascendentes de validación de estos saberes, en los diferentes momentos del proceso de aprendizaje.

7.2 Intensidad Horaria.

El volumen de contenidos formativos seleccionados es coherente con el tiempo asignado al trabajo académico del estudiante. Teniendo en cuenta que este seminario contempla actividades a distancia por ser en metodología B-Learning, tiene entonces una relación 1:5, como corresponde para esta modalidad en la Universidad de La Guajira. Lo anterior exige una planeación académica que tiene en cuenta la clasificación de las actividades del seminario, donde se hace el acompañamiento directo del docente o tiempo presencial y las de tiempo independiente del estudiante.

La construcción e implementación de un Seminario permanente de desarrollo profesoral docente de los programas de salud de la Universidad de La Guajira, consta de los siguientes

puntos a desarrollar: presentación, justificación, intencionalidades, participantes, metodología, intensidad horaria, requisitos para ingreso y para certificación.

Como medio para llevar a cabo el plan de implementación del semanario de desarrollo profesoral docente para los profesionales de la salud de Uniguajira, se proponen los siguientes módulos de formación:

Las entrevistas realizadas a los profesionales expertos en el tema de **Interculturalidad**, entre ellos, Luis Fernando Buendía Aguirre, Médico cirujano, Especialista en Gerencia de Servicios de Salud, Auditor Médico, Verificador de Condiciones de Habilitación, Doctorante en Ciencias Gerenciales, indica que, “los profesionales de salud, hoy en día, carecen de competencias para realizar su trabajo en el territorio guajiro, debido a que no cuentan con un buen manejo en competencias interculturales para con la comunidad étnica, el profesional no está formado para realizar un acercamiento social con nuestra población wayuú. El profesional médico y el cuerpo de enfermeras deben poseer habilidades y valores interculturales, junto con unos comportamientos sociales, afectivos, psicológicos adecuados para relacionarse de manera oportuna en cualquier momento con nuestros indígenas.”

El Dr. Edgar Mario Hoyos Benítez está de acuerdo, que “se debe orientar una formación que lleve a la adquisición de competencias y de actitudes interculturales, sin embargo, cree que no se puede transmitir algo, si no se está formado en ello, por lo que entender *El contexto como concepto para entender las tradiciones*, es vislumbrar conocimientos básicos en actitudes y técnicas suficientes para ser aplicadas, debido a que los profesionales competentes de los



programas de la salud son aquellos que en el desempeño de su labor médica ponen en práctica una serie de conocimientos, destrezas y actitudes, para poder dar solución a las situaciones reales que se les presenta.”

Se abordaron algunos representantes de la comunidad guajira, entre ellos, al Mayor Alberto Mendoza Amaya, Trabajador Social, Delegado por el Municipio de Riohacha ante la Mesa de Diálogo Concertación para el Pueblo Wayuu, Secretario de la mesa de Diálogo y Concertación de Pueblo Wayuu Colombiano (MDCPWC), Subcomisionado de Salud delegado por la MDCPWC ante la Mesa Permanente de Concertación (MPC), quien nos ha expresado su sentir desde el punto de vista: “en la medida en que se identifiquen las buenas y malas prácticas docentes, se realimente a los profesores para propiciar el cambio en la calidad educativa, así las prácticas médicas tenderán a mejorar en el campo jerárquico de la medicina, los aprendizajes desarrollados en las especializaciones médicas donde se privilegia el contacto directo en la consulta para nuestra población vulnerable y las rotaciones médicas donde el profesor es un guía con alto nivel de competencia clínica, supervisa y aprovecha las oportunidades en la práctica para enseñar o corregir, transmite la información necesaria para aplicarla en la práctica clínica con pertinencia en la cultura y las regiones, haciendo así que la calidad de la formación profesional de los médicos que atienden los problemas de salud de nuestra población sean totalmente incluyentes y con orientación a nuestros usos y costumbres.”

Es por ello que, con base de estas opiniones se llega a la conclusión que el módulo de interculturalidad y tradición, incluyendo sus asignaturas, debe estar orientado a:



0. Módulo de interculturalidad y tradición, desde esta cátedra los estudiantes podrán interiorizar estrategias y acciones que permitan sentar habilidades y actitudes de los profesionales de la salud que fomenten la equidad, el respeto a los derechos y la garantía del cuidado de la persona como marco de las estrategias sociales.

“La educación en la actualidad tiene como misión esencial la formación de profesionales altamente capacitados que actúen como ciudadanos responsables, competentes y comprometidos con el desarrollo social, con los diversos contextos clínicos, su desempeño académico en la enseñanza de las especialidades médicas y el comportamiento profesional exhibido en su papel de formador de médicos especialistas, es el proceso de formación en cualquier nivel educativo basado en actualización, superación y capacitación, estos pilares trabajarán sinérgicamente con la calidad educativa, con lo que los profesionales médicos y enfermeras tenderán a mejorar.” Es lo que piensa la Dra. Yamilitza Mendoza Brito, Nutricionista de profesión, Magister en Gestión y Desarrollo de Empresa Social, Actual Gerente de la IPSI Anashwaya de mediana complejidad.

Corroborando lo anterior, El Doctor Manuel Freyle Brito, Medico, con posgrado en auditoria de la calidad, Actualmente Director médico de una Institución Prestadora de Servicios de salud Indígena; cree que “para poder desarrollar cualidades profesoras en los profesionales de los programas de la salud, se necesita estar siempre abierto a los retos y hallazgos que se encuentra en el camino profesional, y a la vez, estar dispuesto a examinar y perfeccionar las metas y utilizar las tecnologías que presenta la sociedad actual, con base en eso, se debe tener



una transformación pedagógica y su relación con las tecnologías de la información y las comunicaciones.”

“Este seminario permanente, debe plantear, en el contexto educativo, procesos de transformación pedagógica que integren tipos de tecnologías y las posibles formas de integrarlas en las dinámicas de enseñanza-aprendizaje para potenciar la interacción, la autonomía, el aprender a aprender, el trabajo colaborativo y la participación activa de los estudiantes en su formación académica. Ahora bien, como está enfocado a los futuros profesionales de los programas médicos, debe existir un momento adecuado para motivar el aprendizaje, evaluar de manera continua el desempeño de los futuros médicos y enfermeras, al mismo tiempo ellos deben ser un líder, es decir guiar y ejercer influencia en el grupo con un objetivo común, ser empático con los pacientes (aspectos biopsicosociales), inspirar confianza en nuestra población wayuú para que puedan plantear los problemas médicos, académicos o personales, analizar y resolver adecuadamente los conflictos” Es lo que recomienda la Dra. Rosalba Cuesta Mena.

A través de las anteriores recomendaciones se pudo plantear el siguiente módulo, incluyendo sus asignaturas:

1. Módulo de pedagogía y didáctica, con la adquisición de este conocimiento, los estudiantes podrán interiorizar que la didáctica es importante en la pedagogía y en la educación porque la tarea docente se puede ejecutar y realizar con calidad; a través de la selección y la utilización de elementos que facilitan el desarrollo de las competencias y los indicadores de logro, lo cual permite reflexionar sobre las diferentes estrategias de aprendizaje.

MAESTRÍA EN GESTIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

Registro calificado: 12576 del 5 de agosto de 2014



Snies: 103577

“La investigación en todas las áreas profesionales, no sólo en educación y programas de salud, es de gran relevancia, ya que es un proceso cada vez más indispensable para renovar y transformar los ambientes de enseñanza y aprendizaje, con miras a responder ante las necesidades de los territorios. Entonces, la investigación se convierte en un factor importante, en el caso de los programas de la salud, permitiendo transformaciones de gran envergadura, por lo tanto, el seminario que ustedes proponen debe estar orientado a resolver las necesidades y transformar este olvidado territorio guajiro, en el campo médico” Es lo recomendado por la Dra. Astrid Del Carmen Terán Molina.

El Doctor en Ciencias Pedagógicas Alexander Ortiz Ocaña, cree que “las formalidades técnicas para la presentación de las investigaciones con rigor metodológico y competencia científica que desarrollen nuestros profesionales de los programas de la salud, tanto médicos como enfermeras, se pueden lograr mediante un análisis a profundidad, con base en una reflexión multicultural y el actuar frente a la complejidad de las múltiples problemáticas que se presentan en todos los contextos guajiros que ayuden a los profesionales de la salud a tomar decisiones en el día a día y que proporcionen consistencia a los resultados válidos y fiables en el ejercicio profesional.”

Con base en estas recomendaciones, se planteó el módulo orientado a la investigación e innovación, así como sus asignaturas:

2. Módulo de investigación e innovación, esta asignatura le permite al estudiante alcanzar un conocimiento más exacto, diferenciado y a fondo de la realidad educativa, para intervenir sobre ella, generar teoría y perfeccionar la práctica.

De igual manera la Dra. Rosalba Cuesta Mena, a través de sus conocimientos y su experticia ha indicado que el éxito de este seminario permanente debe basarse en “en la pertinencia de las dimensiones actuales, este seminario debe desarrollarse dentro de un modelo pedagógico transformador, que radique en su compromiso por afinar los procesos de aprendizaje de los profesionales de la salud, a partir de las características, necesidades y transformaciones del entorno social guajiro, más orientado a nuestra etnia wayuú, el uso de las herramientas informáticas, deben permitir el desarrollado de modelos diferentes para su utilización y beneficio de toda la comunidad guajira, esa transformación pedagógica significa concebir el aprendizaje como un espacio de construcción social en donde se aprovechan las TIC para el crecimiento de La Guajira y su comunidad en general, conocer cómo ha impactado su práctica en los contextos clínicos se vuelve una necesidad, para ajustar y mejorar las condiciones de enseñanza y aprendizaje.”

Lo anterior, fue motivo para plantear el módulo de herramientas y entornos digitales, incluyendo sus asignaturas:

3. Módulo de herramientas y entornos digitales, la utilización de las herramientas y entornos digitales se convierten en grandes fuentes de alternativas educativas para una formación

autónoma, independiente y flexible propia de un aprendizaje significativo por parte del estudiantado.

“En cuanto, al desarrollo profesional, éste te abre a nuevas posibilidades, nuevos conocimientos y nuevas áreas en las que puedes vislumbrar tus habilidades... tú progreso... es por ello que se debe preparar a nuestros profesionales de la Facultad de Medicina, en un desarrollo profesional profesoral orientado al avance del conocimiento y la tecnología en su profesión, pues hoy en día hay un mercado muy competitivo, donde nuestro médico o enfermera que quiera desempeñarse a nivel educativo se encontrará con un escenario altamente competitivo. Ellos deben aportarle a su formación continua en educación, como una forma de permanecer actualizados y preparados para las nuevas circunstancias que enfrentarán en un aula de clases y como procesos de enseñanzas en sus prácticas médicas, debido a que en ese justo momento ejercen como profesor al impartir conocimientos a sus alumnos sobre la evaluación a sus pacientes.”, nos lo ha hecho saber la Magister en Educación, Edilma Cecilia Frías Acosta.

También cree que, “la evaluación docente por competencias representa una oportunidad para realimentar los procesos de enseñanza y aprendizaje en el contexto de la educación médica y en consecuencia elevar su calidad educativa con el fin de formar los profesionales de la salud que toda la sociedad guajira demanda.”

Estas recomendaciones permiten plantear las asignaturas y el modulo orientado al desarrollo profesional y académico:

4. Módulo de desarrollo profesional y académico, la formación profesional educativa crea posibilidades a la práctica del conocimiento, así mismo se crea experiencia como un gran valor agregado, de forma que el desarrollo profesional continuo sea importante en el área en el que se desenvuelve el profesional.

Con las recomendaciones anteriores de los expertos, se considera que los anteriores módulos están enfatizados en el pleno desarrollo del seminario permanente para su implementación, ya que combinan la salud convencional y la medicina tradicional, además de darle participación a la inclusión de la cultura indígena wayuú y las costumbres de la región guajira, este programa implica la actualización y construcción de un profesor que sea capaz de generar habilidades, estrategias, conocimientos y actitudes que favorezcan la construcción continua del conocimiento, la educación médica no es la excepción.

Tabla 5. *Temática*

Módulos	Temática
Interculturalidad y Tradición	Aspectos teóricos para abordar los 'puntos de tensión' en proyectos multiculturales
	La Interculturalidad
	El contexto como concepto para entender las tradiciones
Pedagogía y Didáctica	Mediación Pedagógica
	Posibilidades de la tecnología en el aula
	Uso pedagógico de la tecnología en el aula

	Mente, Cerebro y Aprendizaje
	Implementación del portafolio docente
Investigación e Innovación	Integridad Científica
	Procesos Metodológicos de Investigación
	Formalidades Técnicas para la Presentación de la Investigación
	Introducción a los Sistemas de Información
Herramientas y Entornos Digitales	Manejo de la Plataforma SIMED o AKUMAJA
	Gestión de e-aulas y herramientas tecnológicas aplicadas a la educación
Desarrollo Personal y Académico	Postura y presentación en público
	Manejo de estrés en el aula
	La gestión académica, su autonomía frente a la gestión administrativa y su soporte teórico

Fuente: elaboración propia

7.3 Ambientes de Aprendizaje.

Se describen como contextualización de la metodología B-Learning, llamados también “Entornos de Aprendizaje” que se constituyen en espacios tales como los siguientes escenarios:

- La institución en donde el estudiante realiza su práctica y experimentación.
- El aula de clases, sitio en donde tiene lugar el encuentro físico y la interacción entre el tutor y los estudiantes para efecto de tutorías.



- Campus virtual, para este fin, la Universidad de La Guajira cuenta con una plataforma tecnológica que posibilita el diseño de aulas virtuales para la oferta de contenidos en línea y la disponibilidad de herramientas de comunicación en tiempo real y diferido (CAMPUS SIMED o AKUMAJA).
- Internet, como entorno virtual de aprendizaje, en donde hay interacción sincrónica y asincrónica del docente con los estudiantes y de éstos entre sí, además, se da el encuentro de los alumnos con nuevos materiales instruccionales, como pueden ser documentos interactivos e hipertextos, entre otros.

La plataforma sugerida es la Plataforma Learning Management System, en español, Sistema de Gestión de Aprendizaje (LMS) del Instituto Tecnológico de la Universidad de La Guajira. El campus educativo es una herramienta esencial para llevar a cabo el proceso de enseñanza aprendizaje, y cuenta con las siguientes características:

- CAMPUS SIMED 2 (para programas de extensión). Basado en el código fuente del LMS Moodle, código de programación Hypertext Preprocessor (PHP), y Bases de datos PostgreSQL, y modificaciones del código hasta en un 90%. Evaluación de diplomados o cursos de educación continua, encuestas de satisfacción, como también generación de certificados en plantillas propias del sistema de calidad de la Uniguajira.
- El Hosting, es un servidor con almacenamiento en la nube de tipo privado, con administración remota, con sistema operativo Windows Server 8 R2 licenciado.

- Docentes sugeridos, deben estar aptos para incorporar las nuevas TIC al proceso educativo, al igual que la formación por competencias. Además capacitados en formación en tecnologías digitales, que incluye el manejo de ambientes de aprendizaje, B-Learning y E-Learning.

7.4 Programación.

Para el primer ciclo del seminario permanente se propone a continuación, las fechas descritas.

Tabla 6. *Programación*

Descripción de Actividades	Fecha de Iniciación	Fecha de Finalización	Responsable
Apertura de Inscripciones	01/05/2021	05/05/2021	Centro de Extensión
Cierre de Inscripciones	05/05/2021	05/05/2021	Centro de Extensión
Entrevista	08/05/2021	09/05/2021	Docentes
Publicación Lista de Admitidos	10/05/2021	10/05/2021	Coordinador del Programa
Liquidación de Matrícula	11/05/2021	11/05/2021	Centro de Extensión
Matrícula	12/05/2021	18/05/2021	Estudiantes
Iniciación de Clases	20/05/2021	20/05/2021	Docentes
Entrega de trabajos finales	05/11/2021	05/11/2021	Estudiantes
Sustentación de trabajos finales	12/11/2021	19/11/2021	Estudiantes



Descripción de Actividades	Fecha de Iniciación	Fecha de Finalización	Responsable
Registro de calificaciones	21/11/2021	25/11/2021	Docentes
Terminación del Diplomado	26/11/2021	26/11/2021	Centro de Extensión
Entrega de Certificaciones	02/12/2021	02/12/2021	Centro de Extensión

Fuente: elaboración propia

7.5 Estructura Administrativa.

Según el Acuerdo 014 del 2011 “Estatuto General de la Universidad de La Guajira”, los organismos de gobierno y las divisiones institucionales que intervienen en la administración del Seminario de Desarrollo Profesional Docente, tienen las siguientes funciones establecidas:

Consejo Académico:

1. Aprueba la estructura, directrices, y estrategias para la formación del docente de los programas de salud.
2. Decide sobre los asuntos académicos que no estén atribuidos a otra autoridad universitaria.

Vicerrectoría Académica:

1. Con la Facultad de Ciencias de la Salud y demás instancias académicas, trabaja armónicamente para la identificación de las necesidades de formación y actualización de este cuerpo docente.
2. Supervisa el cumplimiento de la programación de los módulos a desarrollar.

3. Programas de Desarrollo Docente.

Departamento de Planeación:

1. Brinda el apoyo técnico y la asesoría para el desarrollo del seminario.

Vicerrectoría Financiera:

1. Asegura la asignación financiera para el desarrollo del Módulo.

Talento Humano:

1. Se encarga del historial y perfil de cada uno de los docentes de los programas en salud.

8. Segundo Ciclo: Resultados de la Intervención.

La implementación del diplomado inicial, abrirá las puertas para la instauración del seminario permanente, el cual brinda las herramientas pedagógicas para generar y formar un profesional integral que podrá aplicar sus conocimientos para el beneficio de la sociedad guajira y mejorará de las condiciones académicas y de salud, además de la creación de un espacio para el desarrollo institucional que favorece a la sociedad en busca del mejoramiento de la misma.

De igual forma, brindará capacitación a profesionales encargados de dirigir los procesos académicos enfocados a los estudiantes de los programas académicos pertenecientes a la facultad en mención.

Los resultados alcanzados en el proceso de gestión, han sido del interés por parte del equipo administrativo de La Universidad de la Guajira, para implementar el seminario



permanente en pro de abordar críticamente la discusión de temas centrales y estratégicos para el desarrollo de la nueva facultad y el beneficio de la comunidad académica en los programas de salud. La iniciativa de la nueva facultad que condujo a la creación del Seminario Permanente apunta a la construcción de una instancia a través de la cual se aborde críticamente la discusión de todos los temas de interés estratégico para la comunidad académica.

Para garantizar la satisfacción de los compromisos que se asignaran, el Seminario Permanente debe programar y ejecutar un conjunto de actividades de planeación, organización, realización, acompañamiento, evaluación y divulgación de avances y resultados en las áreas de interés para la facultad.

Los resultados alcanzados en el proceso de gestión han permitido el diseño del Seminario Permanente como herramienta para la innovación pedagógica que permitirá la constante capacitación del cuerpo docente y profesional, además de la adecuación y mejoramiento de las infraestructuras del alma máter, creándose gestión interna y externa para la consecución de recursos económicos, así como en especie, para el óptimo desarrollo del seminario y su nueva facultad y las articulaciones con el equipo administrativo, profesional y docentes que laboraran en pro de la sana y plena ejecución de los programas de salud.

Para establecer la realización del seminario, se realizaron entrevistas y consultas a expertos profesionales en salud y docencia, este instrumento valorativo fue de gran utilidad para el pleno desarrollo del Seminario Permanente, la información aportada por estos expertos



enriqueció los aspectos necesarios para la normal ejecución del Seminario Permanente, es así que han dado su aval para la aprobación a la oferta del mismo en el alma máter.

Tal como se sustenta en el apartado **7.2 Intensidad Horaria**, los expertos en salud han estado de acuerdo con los perfiles establecidos para los docentes y la creación de los módulos descritos, teniendo en cuenta los ciclos de mejora que puedan presentarse a futuro, sugeridos para el Seminario Permanente y la facultad, quienes deben tener conocimientos orientados al boom de las tecnologías para incorporar las TIC al proceso educativo, al igual que cumplir con la formación por competencias. Además, deben estar capacitados en formación apoyada en las tecnologías digitales, que incluye el manejo de ambientes de aprendizaje, B-Learning, E-Learning.

Es de gran relevancia recalcar la importancia de este instrumento, su aplicación constante permitirá a los profesionales, educadores y equipo administrativo las mejoras constantes para realizar al Seminario Permanente y en pro de satisfacer todos los aspectos necesarios para el óptimo desarrollo del mismo, dando gran valor al aporte de los profesionales con respecto de las competencias pedagógicas.



8.1 Elaboración de Guías Propedéuticas, Malla Curricular y Cronograma de Actividades.

Como no podía ser de otra forma, los protagonistas de la reforma universitaria proyectada en el alma máter, perciben como reto el implementar la Facultad de Salud desde las ideas políticas y sociales propias de los futuros profesionales y la comunidad en general de la región. En este documento se analiza la necesidad y oportunidad histórica que tiene una población con un avance demográfico significativo, en la generación de nuevas oportunidades de profesionalismo y preparación educativa, todo ello representa la objetividad con que se elaboró este proyecto y su intención es el primer ciclo de este arduo proceso educativo profesional, que se busca instaurar en el alma máter.

Cabe recordar que, este programa se ofrece a los profesionales buscadores del conocimiento, respuestas, afirmaciones y herramientas, que ayuden a descubrir puentes que unen la medicina convencional con lo alternativo y tradicional de la exótica cultura indígena wayuú, con esta investigación se ha podido corroborar que las ciencias se complementan, no se polarizan con lo que se busca mejorar las formas de ejercer la profesión médica, todo ello mediante la implementación del diplomado sobre el desarrollo profesoral docente para los programas de salud en la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de La Guajira, diplomado el cual instaurará a su vez el seminario permanente.



El seminario permanente busca difundir y poner en diálogo una serie de lecturas, interpretaciones y metodologías sobre las diferentes capas históricas que sustentan una serie de circunstancias socioculturales, políticas y científicas que hoy en día modulan la experiencia individual y colectiva de la salud y la enfermedad, tanto en la cultura indígena wayuú, como de la población general del departamento La Guajira y Colombia.

Los avances pronosticados y logrados durante la realización de esta actividad pretenden cubrir la inexistencia de espacios permanentes de intercambio y debate en torno a la salud, la ciencia y la medicina en el departamento de La Guajira, invitando a estudiantes, académicos y público general, a participar de este espacio de reflexión para la óptima instalación y puesta en marcha de la facultad de salud.

Los logros se describen como la consecución de la elaboración de las competencias formativas del diplomado, dando paso al seminario permanente y la descripción de sus competencias por cada módulo elaborado, el cual inicia con un módulo cero que contiene el conocimiento institucional o fase introductoria del diplomado y seminario permanente, aclarando el concepto marco de la Política Mundial de Educación de la UNESCO y el concepto marco de la Ley 30 de 1992 “Por el cual se organiza el servicio público de la Educación Superior”, módulo que contiene lineamientos en conjunto al documento Institucional Sintético del Proyecto Educativo Institucional (referente construido por el profesor Mario Hoyos).

El anterior contenido sumado a los contenidos de los módulos 1, 2, 3, 4 y 5, donde se reagrupa el número de horas establecidas para este tipo de eventos de educación continuada



según los parámetros de la Universidad de La Guajira, incluyendo además un componente de evaluación en cada uno de ellos y la pertinencia de la interculturalidad en las prácticas de la salud y las tradiciones desde el abordaje de la salud y categorías a los demás módulos para que también sean permeados por la interculturalidad.

Mediante los temas abordados en estos módulos, se busca generar un eje articulador, el cual es la guía propedéutica como producto para los que decidan realizar este seminario permanente, el cual se enfatiza en los programas de salud y el cual inicia como un diplomado habilitante y luego se sigue en el seminario permanente para mantener viva la discusión y generar comunidad académica. En la hoja de ruta se indica la periodicidad en que sigue el seminario permanente y las temáticas a tratar, tal cual lo demuestra la malla académica elaborada y que se encuentra en los anexos.

8.2 Impacto Esperado y Proyección de Resultados del Proceso de Gestión.

La implementación y puesta en funcionamiento del seminario permanente, tendrá ante todo los siguientes impactos en la comunidad general del departamento de La Guajira y el territorio nacional:

Promover en los profesionales de la salud las diferentes visiones en la construcción de los sistemas nacionales de educación superior a nivel mundial, en razón de permitir el acceso a la población nacional en igualdad de condiciones y dando gran importancia a la pluriculturalidad existente a lo largo del territorio nacional.



Generar un trabajo que permita la creación de propuestas en la confección de un sistema de acceso equitativo y de calidad a la Educación Superior en el marco de la reforma de educación nacional, de la mano de un trabajo mancomunado con otras universidades nacionales.

Generar instancias de debate, discusión, difusión e impacto en el espacio público acerca de la importancia de la educación superior y la nueva facultad a nivel nacional e internacional, a través del posicionamiento deseado.

Incidir en el espacio público, a propósito de la realización de la actividad, a través de la presencia continua de los temas del seminario permanente en medios de comunicación social local y nacional.

El seminario permanente permitirá de manera clara la escogencia del personal idóneo y calificado para desarrollar los programas de salud en la nueva facultad instaurada en la Universidad de La Guajira.

Dar respuesta a las transformaciones y reestructuración de los sistemas de educación superior nacional, gracias a la incursión de la nueva Facultad de Ciencias en la Salud en un contexto globalizador, creando y fortaleciendo la infraestructura universitaria, para compartir estas experiencias, además de otros desafíos y proyecciones que enfrenta la Educación Superior en el área de la salud, a nivel mundial y regional, logrando en conjunto un mejor acceso a la educación, información, las comunicaciones e intercambio a una verdadera escala global.



9. Tercer ciclo: Implementación.

La culminación del segundo ciclo con la entrega de las propuestas y guías propedéuticas para su análisis y aprobación, es la fase inicial para la instalación del diplomado orientado a los profesionales de la ciencia de la salud en la Universidad de La Guajira, para generar la iniciativa de participación y el interés por pertenecer a la siguiente fase denominada Seminario permanente de salud en la Universidad de La Guajira.

Conclusiones y Recomendaciones Derivadas del Proceso de Gestión.

En este proyecto de intervención que aún no se entiende como proyecto terminado, podemos decir que se consiguió la elaboración de un diseño de seminario sobre las estrategias académicas institucionales (competencias pedagógicas y didácticas) para el desarrollo profesoral de docentes en salud en el marco del plan de estudio de los programas de Medicina y Enfermería adscritos a la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de La Guajira, el cual siendo propuesto bajo la modalidad de la formación por competencias, le va a permitir a la nascente facultad la preparación integral del talento humano que se emplee, como los encargados de dotar a los estudiantes de las habilidades técnicas, razonamiento clínico, así como también de las emociones, valores y reflexión en la práctica cotidiana para su ejercicio profesional en el campo de la salud. Lo anterior se logró aplicando la metodología para el diseño curricular de programas de formación por competencias, a través del método DACUM, aprovechando la experiencia y



conocimiento de los expertos, que tuvieron a bien, ayudar de manera efectiva al perfeccionamiento de este seminario.

En concordancia con lo anterior, para ampliar el espectro en el entendimiento de la formación por competencias se analizaron conceptos sobre competencias en programas afines al área de la salud, como el de los médicos cirujanos de la Universidad Nacional Autónoma de México, donde se tienen en cuenta, a parte de las competencias clínicas las competencias multidisciplinarias y las de valores. En el mismo sentido se construye el modelo para el desarrollo profesoral de los docentes adscritos a la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de La Guajira, mediante caracterización de las competencias institucionales teniendo en cuenta el concepto de competencias terminales. En este ejercicio con la aprobación de los expertos se incluyeron competencias que le permiten al docente la planificación de la formación continua para toda la vida profesional, sumadas a las que construyen entornos educativos para el aprendizaje autónomo y colaborativo, pudiendo prepara para las que estructuran los saberes para posibilitar experiencias de aprendizaje significativo interculturales, además de las que les permite desarrollar y planifica los procesos de enseñanza con un enfoque por competencias, todo esto sin dejar de lado aquellas que los prepara en la práctica de procesos enseñanza-aprendizaje de forma innovadora y creativa y las que le permite participar en los proyectos de mejora continua y apoya la gestión institucional.



La debida planificación vista como la hoja de ruta para la realización adecuada del Seminario Permanente nos permite generar recomendaciones a tener en cuenta en diversas áreas que se explican a continuación:

AUTOFORMACION. La realización del Seminario Permanente permitirá dedicar un tiempo a la autoformación en el trabajo con grupos y en las técnicas necesarias para la resolución de conflictos que se presenten entre colectivos, siendo el objetivo la capacitación del educador y profesional en habilidades para la mediación en temas de la salud.

En las sesiones que se realicen se deben acentuar interés en la parte práctica, a través, de la enseñanza lúdico práctica, con simulación de casos reales y teniendo muy en cuenta la medicina tradicional costumbrista de la cultura indígena wayuú. Además, se incluyen dinámicas de distensión y de confianza que pueden ayudar a romper con los bloqueos de comunicación en los grupos con los que se trabaja (multiculturales), buscando así seguir en esta línea ya que se ha detectado en nuestro país una carencia grande de formación en temas relacionados con la participación y la naciente facultad de ciencias de la salud esta propensa a ser víctima de ella.

PRODUCCIÓN. La nueva facultad entregará a la comunidad estudiantil un primer producto nacido en el seminario permanente, el cual es la Ficha de Experiencias de Participación, que por su propia inexperiencia se encontrará en período de pruebas. Esta ficha pretende presentar de forma sistematizada un catálogo de experiencias participativas a lo largo del seminario, como las vivencias más relevantes y a tener en cuenta para la consecución del objetivo deseado, para no recaer en antiguos errores y mejorar constantemente.



Las sesiones de trabajo del seminario permanente terminarán con una evaluación del seminario en cuanto al grado de satisfacción y de utilidad de lo elaborado y compartido. Se reparten tareas, se fija la fecha de la siguiente reunión o tutoría, así como de los contenidos que permitan seguir avanzando y hacer cada vez más real esta nueva utopía de la participación estudiantil para el favorecimiento del pleno desarrollo de los programas de salud en toda la región de La Guajira.

EXPECTATIVAS. El futuro educativo en el Departamento de La Guajira ha de dominar características básicas como la innovación, la investigación y los modelos de formación docente, buscando desarrollar planes y programas de calidad que orienten a la mejora de la docencia en la región y por lo tanto beneficien a la comunidad en general, debido a que la docencia puede complementarse, como una disciplina profesional, especializada y sistemática que requiere de una alta responsabilidad para su desempeño.

CALIDAD EDUCATIVA. El actual momento educativo y social que se vive en el distrito de Riohacha, muestra la necesidad de incrementar la calidad educativa, por ende mejorar la formación del profesorado de la Universidad de La Guajira, los futuros médicos y enfermeras deben sentir y considerarse como profesionales de la docencia, asumir las competencias docentes significa que se comprometen con un ejercicio adecuado a esa profesión y que realmente toman la docencia como una profesión alterna, ya que se plantea como un plan estratégico que ofrece la universidad en resonancia con su profesión médica.



COMPETENCIAS DOCENTES. El fortalecimiento de las competencias docentes a través de programas y acciones académicas, tales como contemplar los conocimientos básicos de diferentes áreas curriculares, formas para adaptarse a entornos multiculturales, a las nuevas tecnologías orientadas a la educación, que contribuyan al perfeccionamiento de la enseñanza en medicina y por ende a la calidad de la educación médica, son la base para que el profesorado del alma máter afronte los recientes retos de la comunidad del Departamento de La Guajira.

MODELO EDUCATIVO DEL SEMINARIO. Un modelo de formación debe contar con una realidad afín con el estudiante, centrada en un área de conocimiento concreta y que el estudiante pueda poner en práctica, la implementación del aprendizaje colaborativo permitirá una enseñanza optimizada, debido a que los recursos con que cuenta la Uniguajira serán optimizados, de esta forma se podrá maximizar el proceso de enseñanza, además, responde a la sociedad heterogénea y multicultural de La Guajira, pues el aprendizaje colaborativo se vale de este tipo de diversidad y la convierte en un potente recurso educativo, otras ventajas que afloran con este seminario permanente son el pensamiento crítico, el compromiso individual y el desarrollo de independencia.

INNOVACIÓN Y COMPETENCIA. Otros programas de salud han incluido esta competencia, a través de la cual el nuevo profesorado podrá ser innovador y competente pues contará con todos los elementos que le permitan ejecutar acciones formativas para un mayor logro en su experiencia profesional.



Referencias

Aguado, D., González, A., Antúnez, M., & de Dios, T. (2017). Evaluación de competencias transversales en universitarios. Propiedades psicométricas iniciales del Cuestionario de Competencias Transversales. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 15(2), 129-152.

Backfisch, I., Lachner, A., Hische, C., Loose, F., & Scheiter, K. (2020). Professional knowledge or motivation? Investigating the role of teachers' expertise on the quality of technology-enhanced lesson plans. *Learning and Instruction*, 66, 101300

Barbero, M. (1999). *Retos culturales de la comunicación a la educación en comunicación, educación y cultura*. Obtenido de Cátedra Unesco de Comunicación Social, Pontificia Universidad Javeriana.

Bertram Gallant, T. (2017). Academic integrity as a teaching & learning issue: From theory to practice. *Theory Into Practice*, 56(2), 88-94.

Caldwell, C. A., Renner, E., & Atkinson, M. (2018). Human teaching and cumulative cultural evolution. *Review of Philosophy and Psychology*, 9(4), 751-770.

Camacho Verdugo, L. R., & Morales Paredes, H. (2020). Filosofía de la Educación y pedagogía de la enseñanza en la formación del profesorado. Estudio de caso, percepción del estudiantado. *Revista Educación*, 44(1), 44-61



Casillas, M., Ramírez Martinell, A., & Morales Flores, C. (2020). Los saberes digitales de los bachilleres del siglo XXI. *Revista mexicana de investigación educativa*, 25(85), 317-350.

Castro, M. Á., García Ferrández, P. A., Sirvent Guijarro, A., Martín Alustiza, J. A., & Rodríguez, F. (2019). Actitudes hacia las Matemáticas, conocimientos previos y resultados de evaluación: un estudio en primer curso de titulaciones de Ingeniería.

Catagua, O. W. M. (2018). El desarrollo de competencias genéricas en el docente universitario. *Dominio de las Ciencias*, 4(3), 240-252

Conran, R. M., Powell, S. Z. E., Domen, R. E., McCloskey, C. B., Brissette, M. D., Cohen, D. A., ... & Hoffman, R. D. (2018). Development of professionalism in graduate medical education: A case-based educational approach from the college of american pathologists' graduate medical education committee. *Academic pathology*, 5, 2374289518773493

Cramer, J. D., Chi, D. H., Schaitkin, B. M., Eibling, D. E., & Johnson, J. T. (2018). Teach the teacher: Training otolaryngology fellows to become academic educators. *The Laryngoscope*, 128(9), 2034-2048.

Del Rocío Peralvo, C., Arias, P. A., & Merino, M. M. (2018). Retos de la docencia universitaria en el siglo XXI. *Revista Órbita Pedagógica*. ISSN 2409-0131, 5(1), 09-27.

Díaz, M. (2000). *La formación de profesores en la educación superior colombiana: problemas, conceptos, políticas y estrategias*. Bogotá: Icfes.

Elacqua, G., Hincapié, D., Vegas, E., Alfonso, M., Montalva, V., & Paredes, D. (2018). *Profesión: Profesor en América Latina: ¿ Por qué se perdió el prestigio docente y cómo recuperarlo?*. Inter-American Development Bank

Escribano Hervis, E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación*, 42(2), 717-739.

Farghaly, A. (2021). Comparing Faculty Development Needs of Basic sciences and Clinical Teachers During Major Curricular Reform at prince sattam Bin Abdulaziz Medical College in saudi Arabia. *Education in Medicine Journal*, 13(1), 31-41

Gatica Lara, F., Hamui Sutton, L., & Ortiz Montalvo, A. (2017). *Evaluación de las competencias docentes en las ciencias de la salud*. San Luis de Potosí - Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM).

Harden, R., & Crosby, J. (2000). AMEE guide No. 20: the good teacher is more than a lecturer –the twelve roles of the teacher. *Medical Teacher* , 22 (4), 334-347.

Hernández Ávila, F., & Casanova Moreno, M. D. L. C. (2018). A propósito del artículo “La necesidad de identificar las competencias profesionales en el Sistema Nacional de Salud”. *Revista Cubana de Salud Pública*, 44, 217-219.



Lavooy, V. J. (2017). Necesidades y responsabilidades vinculadas al desarrollo profesional de profesores de educación superior. *RIEE/ Revista Internacional de Estudios en Educación*, 17(1), 61-72

Martínez-González, A., Gómez-Clavelina, F. J., Hernández-Torres, I., Flores-Hernández, F., & Sánchez-Mendiola, M. (2016). Evaluación del desempeño docente en la especialización de Medicina Familiar. *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 54(5), 612-619.

Martínez Iñiguez, J. E., Tobón, S., & Romero Sandoval, A. (2017). Problemáticas relacionadas con la acreditación de la calidad de la educación superior en América Latina. *Innovación educativa (México, DF)*, 17(73), 79-96.

Medina García, M. (2020). La universidad inclusiva: un reto de nuestro sistema educativo para garantizar el derecho a la educación. *La universidad inclusiva: un reto de nuestro sistema educativo para garantizar el derecho a la educación*, 121-137.

Ministerio de Salud. (2002). *Proyecto Plan Multidisciplinario para la Modernización de la Educación, Capacitación y Entrenamiento en Salud. Documento 5. Propuestas de reentrenamiento por áreas específicas del sector*. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/salud/Documents/DOC.%205%20PROPUESTAS%20DE%20REENRENAMIENTO%20POR%20AREAS%20ESPECIFICAS%20DEL.pdf>

Ministerio de Salud. (2015). Ley Estatutaria 1751 por medio de la cual se regula el derecho fundamental a la salud y se dictan otras disposiciones. Obtenido de: https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Ley%201751%20de%202015.pdf



Nogueira, M., Rivera, N., & Blanco, F. (2005). Competencias docentes del médico de familia en el desempeño de la tutoría en la carrera de medicina. *Educación Médica Superior*, 19 (1), 11-21.

Pabón, R. (2018). Apropiación social del conocimiento: una aproximación teórica y perspectivas para Colombia. *Educación y Humanismo*, 20(34), 116-139.

Pérez, T. V., Blanco, E. E. E., & Gómez, G. G. (2017). Estrategias pedagógicas en el aula de clase. *REVISTA COLOMBIANA DE TECNOLOGIAS DE AVANZADA (RCTA)*, 2(28), 124-131.

Sierra Molina, T. D. J., Sevilla Santo, D. E., & Martín Pavón, M. J. (2019). Profesor universitario, ser en resiliencia: una mirada a su labor en el contexto educativo actual. *Diálogos sobre educación. Temas actuales en investigación educativa*, 10(19).

Silva-Peña, I., Tello, P. M., Gómez, D. S., Villegas, M. G., González, M. F., Lepe, C. O., & de la Barra, A. N. (2017). Self-study como proceso de formación de formadores/as: reflexiones en medio del camino. *Investigación para la formación de profesores, Universidad Católica Silva Henríquez, Santiago de Chile*.

UNESCO. (1998). Conferencia Mundial sobre la Educación Superior. *La educación superior en el siglo XXI. Visión y Acción. Debate Temático: La Formación del Personal de la Educación Superior: Una misión permanente*. París.

MAESTRÍA EN GESTIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

Registro calificado: 12576 del 5 de agosto de 2014



Snies: 103577

UNESCO. (1998). *Declaración mundial sobre la educación superior en el Siglo XXI: visión y acción*. Obtenido de

http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration_spa.htm

Varga, Z., Pótó, Z., Czopf, L., & Füzesi, Z. (2020). Do we need special pedagogy in medical schools?—Attitudes of teachers and students in Hungary: a cross-sectional study. *BMC medical education*, 20(1), 1-10.

Zabalza, M. Á. (2005). *Competencias docentes del profesorado universitario: Calidad y desarrollo*. Santiago de Compostela: Universidad de Santiago de Compostela, España.



Anexos

INSTRUMENTO

1. Considera pertinentes los programas actualmente ofertados desde la Universidad de La Guajira

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

En desacuerdo

En total desacuerdo

2. Considera adecuada la estructura organizacional de la Universidad de La Guajira para soportar la oferta de sus programas

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

En desacuerdo

En total desacuerdo

3. Considera necesario un Seminario Permanente para la formación docente en el área de la salud en la Universidad de La Guajira

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

En desacuerdo



Snies: 103577

En total desacuerdo

4. El Seminario Permanente para la formación docente es importante Para el óptimo desarrollo de los programas a ofertar en el área de la salud en la Universidad de La Guajira

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

En desacuerdo

En total desacuerdo

5. La planeación para la formación docente en la Universidad de La Guajira, es la adecuada para formar los nuevos docentes en el área de la salud.

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

En desacuerdo

En total desacuerdo

6. La cabida brindada a las múltiples dimensiones del ser humano en el proyecto de formación universitaria en salud de la Universidad de La Guajira, es la adecuada

De acuerdo

Totalmente de acuerdo



Snies: 103577

En desacuerdo

En total desacuerdo

7. La cabida brindada a las múltiples dimensiones culturales presentes en el territorio nacional en el proyecto de formación universitaria en salud de la Universidad de La Guajira, es el adecuado

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

En desacuerdo

En total desacuerdo

8. El proyecto de formación universitaria en salud de la Universidad de La Guajira, respeta el tipo de formación con enfoque diferenciales brindado a las comunidades indígenas presentes en el país de manera adecuado

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

En desacuerdo

En total desacuerdo



Snies: 103577

9. Las necesidades propias de formación exigida por el enfoque diferencial del entorno son tenidas en cuenta para contrarrestar sus problemáticas, en el proyecto de formación universitaria en salud de la Universidad de La Guajira

Totalmente de acuerdo

En desacuerdo

En total desacuerdo

10. Las principales herramientas de aprendizaje significativo usadas en el modelo de formación universitaria en el área de salud, implementadas bajo el enfoque diferencial, son las adecuadas

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

En desacuerdo

En total desacuerdo

11. Esta de acuerdo que se aplique la medicina tradicional en el área de la Salud en el Alma Mater.

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

En desacuerdo

En total desacuerdo



12. Deben tenerse en cuenta el enfoque diferencial y la medicina tradicional en el seminario de Formación docente en el área de la salud en la Universidad de La Guajira

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

En desacuerdo

En total desacuerdo

MAESTRÍA EN GESTIÓN Y GERENCI

Registro calificado: 12576 del 5 de :



Snies: 103577

MODULO	CONTENIDO DEL MODULO	INTENSIDAD HORARIA	DOCENTE PROPUESTO (Nombre Completo)	PERFIL DEL DOCENTE (Pregrado y/o Postgrado)	TELEFONO	CORREO ELECTRONICO	DIAS
MODULO 00: INSTAURACION DESARROLLO PERSONAL Y ACADEMICO	<ul style="list-style-type: none"> INTROUCCION AL DIPLOMADO HABILITANTE INTROUCCION AL SEMINARIO PERMANENTE 	12 HORAS					
MODULO 01: INTERCULTURALIDAD, TRADICIÓN Y PROGRAMAS NACIONALES DE APOYO	<ul style="list-style-type: none"> Aspectos teóricos para abordar los 'puntos de tensión' en proyectos multiculturales La Interculturalidad El contexto como concepto para entender las tradiciones Enfoque diferencial, Diferenciación poblacional, Diferenciación territorial Medicina tradicional Modelos integral de atención en salud, PAIS, MIAS & RIAS 	42 HORAS					
MODULO 02. PEDAGOGIA Y DIDÁCTICA	<ul style="list-style-type: none"> Mediación pedagógica Posibilidades de la tecnología en el aula Uso pedagógico de la tecnología en el aula Mente, cerebro y aprendizaje Implementación del portafolio docente 	34 HORAS					
MODULO 03: INVESTIGACION E INNOVACION	<ul style="list-style-type: none"> Integridad Científica Procesos Metodológicos de Investigación Formalidades Técnicas para la Presentación de la Investigación 	24 HORAS					
MODULO 04: HERRAMIENTAS Y ENTORNOS DIGITALES	<ul style="list-style-type: none"> Introducción a los Sistemas de Información Manejo de la Plataforma SIMED o AKUMAJA Gestión de e-aulas y herramientas tecnológicas aplicadas a la educación 	24 HORAS					
MODULO 05: DESARROLLO PERSONAL Y ACADEMICO	<ul style="list-style-type: none"> Postura y presentación en público Manejo de estrés en el aula La gestión académica, su autonomía frente a la gestión administrativa y su soporte teórico 	24 HORAS					

MAESTRÍA EN GESTIÓN Y GERENCI

Registro calificado: 12576 del 5 de :



Snies: 103577

MALLA CURRICULAR

MODULO	TEMAS	INTENSIDAD HORARIA	FECHA	DOCENTE
MODULO 0: INSTAURACION DESARROLLO PERSONAL Y ACADEMICO	INTROUCCION AL DIPLOMADO HABILITANTE	6 HORAS	SEM 1	POSTGRADO – MAESTRIA
	INTROUCCION AL SEMINARIO PERMANENTE	6 HORAS	SEM 2	POSTGRADO – MAESTRIA
MODULO 1: INTERCULTURALIDAD, TRADICIÓN Y PROGRAMAS NACIONALES DE APOYO	1.1 Aspectos teóricos para abordar los 'puntos de tensión' en proyectos multiculturales	6 HORAS	SEM 3	POSTGRADO – MAESTRIA
	1.2 La Interculturalidad	6 HORAS	SEM 4	POSTGRADO – MAESTRIA
	1.3 El contexto como concepto para entender las tradiciones	6 HORAS	SEM 5	POSTGRADO – MAESTRIA
	1.4 Enfoque diferencial, Diferenciación poblacional, Diferenciación territorial	6 HORAS	SEM 6	POSTGRADO – MAESTRIA
	1.5 Medicina tradicional	6 HORAS	SEM 7	POSTGRADO – MAESTRIA
	1.6 Modelos integral de atención en salud, PAIS, MIAS & RIAS	4 HORAS	SEM 8	POSTGRADO – MAESTRIA
MODULO 2. PEDAGOGIA Y DIDÁCTICA (40 HORAS)	2.1 Mediación pedagógica	7 HORAS	SEM 9	POSTGRADO – MAESTRIA
	2.2 Posibilidades de la tecnología en el aula	7 HORAS	SEM 10	POSTGRADO – MAESTRIA
	2.3 Uso pedagógico de la tecnología en el aula	7 HORAS	SEM 11	POSTGRADO – MAESTRIA
	2.4 Mente, cerebro y aprendizaje	7 HORAS	SEM 12	POSTGRADO – MAESTRIA
	2.5 Implementación del portafolio docente	6 HORAS	SEM 13	POSTGRADO – MAESTRIA
MODULO 3: INVESTIGACION E INNOVACION (24 HORAS)	3.1 Integridad Científica	8 HORAS	SEM 14	POSTGRADO – MAESTRIA
	3.2 Procesos Metodológicos de Investigación	8 HORAS	SEM 15	POSTGRADO – MAESTRIA
	3.3 Formalidades Técnicas para la Presentación de la Investigación	8 HORAS	SEM 16	POSTGRADO – MAESTRIA
MODULO 4: HERRAMIENTAS Y ENTORNOS DIGITALES (24 HORAS)	4.1 Introducción a los Sistemas de Información	8 HORAS	SEM 17	POSTGRADO – MAESTRIA
	4.2 Manejo de la Plataforma SIMED o AKUMAJA	8 HORAS	SEM 18	POSTGRADO – MAESTRIA
	4.3 Gestión de e-aulas y herramientas tecnológicas aplicadas a la educación	8 HORAS	SEM 19	POSTGRADO – MAESTRIA
MODULO 5: DESARROLLO PERSONAL Y ACADEMICO	5.1 Postura y presentación en público	8 HORAS	SEM 20	POSTGRADO – MAESTRIA
	5.2 Manejo de estrés en el aula	8 HORAS	SEM 20	POSTGRADO – MAESTRIA
	5.3 La gestión académica, su autonomía frente a la gestión administrativa y su soporte teórico	8 HORAS	SEM 20	POSTGRADO – MAESTRIA
TOTAL		160 HORAS	5 MESES	

MAESTRÍA EN GESTIÓN Y GERENCI

Registro calificado: 12576 del 5 de :

Snies: 103577



	<p>PRESENTACION DE ACTIVIDADES SEMINARIO PERMANENTE</p>	
--	--	--

ITEMS	DESCRIPCIÓN	CANT	VALOR UN MES	PRESUPUESTO		
				VALOR (5 MESES)	APORTANTE	
					UNIGUAJIRA	COFINANCIACION DE OTRAS ENTIDADES
1.	HONORARIOS CAPACITADORES	5	12.500.000	62.500.000	62.500.000	
	RECURSO HUMANO (logística)	3	7.800.000	7.800.000	7.800.000	
2.	PUBLICIDAD		3.500.000	3.500.000	3.500.000	
3.	MATERIAL DIDACTICO Y PEDAGOGICO		5.000.000	5.000.000	5.000.000	
4.	TRANSPORTE		15.200.000	15.200.000	15.200.000	
5.	PAPELERIA		1.500.000	1.500.000	1.500.000	
6.	CAFETERIA		1.000.000	1.000.000	1.000.000	
7.	ARRENDAMIENTO		1.800.000	1.800.000	1.800.000	
8.	IMPREVISTO		3.000.000	3.000.000	3.000.000	
TOTAL			51.300.000	101.300.000	101.300.000	

CONTROLADO