



**MEDICINA
SYLLABUS PLAN 14**

NOMBRE DEL MÓDULO	Trabajo en Equipo y Desarrollo de Habilidades Sociales
NÚMERO DE CRÉDITOS (EXPRESADOS EN SCT-CHILE)	3 créditos SCT-Chile 81 horas totales
ÁREA DE CONOCIMIENTO	Humanidades
SEMESTRE	Cuarto semestre
PREREQUISITOS	Autogestión del aprendizaje
UNIDAD RESPONSABLE DE LA CONSTRUCCIÓN DEL SYLLABUS	Programa de Formación Fundamental
COMPETENCIAS DEL PERFIL DE EGRESO AL QUE CONTRIBUYE ESTE MÓDULO Y NIVEL DE LOGRO DE CADA UNA DE ELLAS.	ÁREA DE FORMACIÓN FUNDAMENTAL Integrar equipos de trabajo desarrollando habilidades sociales y de autogestión, para potenciar la capacidad de crear valor desde su profesión. (Intermedio).



<p>APRENDIZAJES</p>	<p>El estudiante podrá:</p> <p>Identificar disposiciones personales y colectivas en términos de fortalezas y debilidades para trabajar colaborativamente.</p> <p>Desarrollar compromiso con los compañeros de equipo y con la tarea encomendada.</p> <p>Adoptar una dinámica de trabajo colaborativo basada en roles concretos y definidos.</p> <p>Construir y negociar acuerdos y normas básicas para el funcionamiento eficiente del equipo.</p> <p>Participar en la elaboración de objetivos comunes y diseñar planes de trabajo, orientando la conducta hacia el cumplimiento de estos.</p> <p>Facilitar la solución de conflictos que surjan de la interacción de colaboración entre los miembros del equipo.</p> <p>Desempeñar el rol de líder activo y responsable, orientando la ejecución de las tareas (distribuyéndolas, asignando plazos y recursos) del equipo y propiciando un buen clima de trabajo.</p> <p>Evaluar el propio desempeño y el de los miembros del equipo basándose en las normas consensuadas para el funcionamiento eficiente del equipo.</p>
<p>UNIDADES DE APRENDIZAJES Y SABERES ESENCIALES</p>	<p>Unidad I: Comprender las bases para el trabajo colaborativo en el contexto universitario: Introducción a la formación de equipos, compromiso y responsabilidad, acuerdos para el funcionamiento eficiente y roles del equipo ¿quién hace qué?.</p> <p>En esta unidad los equipos profundizan en lo que constituye un equipo, aprenden a diferenciarlo con un grupo de trabajo, aprenden sobre responsabilidad compartida, reconocimiento de fortalezas y debilidades personales que afectan el desempeño colectivo, aprenden a construir normas de funcionamiento y funcionar de acuerdo a ellas.</p> <p>Unidad II: Desarrollar la eficiencia del equipo: tener un fin en mente, hacer lo correcto por las razones correctas,</p>



	<p>aspectos relacionales a tener en cuenta, monitorear y evaluar para mejorar, en esta unidad los equipos profundizan en el conocimiento de técnicas y herramientas que facilitan el funcionamiento eficiente de un equipo de trabajo. Se busca que el equipo corrija su funcionamiento a partir de estos aprendizajes.</p> <p>Unidad III: Desarrollar liderazgo personal: tipos de liderazgo y de colaboradores, la planificación como base del liderazgo efectivo, herramientas para mejorar la coordinación de acciones y el líder frente al espejo: la evaluación de procesos y resultados.</p> <p>En esta unidad se facilita el reconocimiento de las habilidades que permiten el surgimiento de un liderazgo eficiente, se expone una evolución de la figura del liderazgo y su efecto en los equipos de trabajo, se exponen también las condiciones para alcanzar el liderazgo personal desde el control consciente del sí mismo.</p>
<p>METODOLOGÍA A UTILIZAR</p>	<p>Aprendizaje colaborativo Aprendizaje vivencial Clases expositivas.</p> <p>La metodología de este curso se basa en el aprendizaje colaborativo con grupos de base colaborativa, este tipo de aprendizaje utiliza equipos de estudiantes que trabajan juntos durante todo el semestre, durante el cual enfrentan 2 proyectos que implican movilizar recursos técnicos, conocimientos, habilidades y actitudes.</p> <p>Cada equipo debe escoger un líder para cada proyecto, pudiendo una misma persona desarrollar ese rol durante ambos proyectos. Las tareas del líder y de los colaboradores son definidas por el equipo pero esta definición es guiada con material entregado en clases por el docente responsable.</p> <p>La evaluación del equipo tiene dos componentes, una autoevaluación guiada y una evaluación por el resultado o nivel de cumplimiento con el objetivo planteado por el docente.</p>
<p>EVALUACIÓN APRENDIZAJES DE</p>	<p>Los estudiantes se organizan en grupos de 6, cada grupo permanecerá unido durante todo el semestre, cada grupo realizará un total de 2 proyectos en los que habrá una nota colectiva y otra individual, la nota que se ingresa al sistema corresponde a una ponderación de ambas notas (60% y 40% respectivamente). Complementariamente cada grupo, luego de cada proyecto, deben entregar una historia de aprendizaje, esta</p>



	<p>herramienta consiste en una reflexión personal – colectiva que permite identificar fortalezas, debilidades y potencialidades, es una instancia de trabajo guiado por el docente a cargo del módulo. Las evaluaciones y sus ponderaciones se distribuyen de la siguiente manera:</p> <p>Proyecto 1: “Video sobre colaboración exitosa y frustrada y entrevista a un líder” (35%), Nota individual y colectiva Historia de aprendizaje proyecto 1 (15%), Nota colectiva Proyecto 2: “Proyecto altruista” (35%)”, nota individual y colectiva Historia de aprendizaje proyecto 2 (15%), Nota colectiva.</p> <p>Prueba Recuperativa (esta evaluación no se puede hacer en formato individual por lo que se conformarán grupos con los estudiantes que deban rendir esta prueba recuperativa, si en el curso no hay estudiantes en esa condición entonces se configurarán equipos con estudiantes de distintas secciones.</p> <p>Prueba opcional (30%)</p>
<p>REQUERIMIENTOS ESPECIALES</p>	<p>Las inasistencias a las evaluaciones asociadas al proceso deben ser justificadas formalmente mediante la entrega de un certificado médico, laboral o de otra naturaleza que de cuentas de la imposibilidad de haber cumplido con dicha evaluación.</p> <p>El proceso de trabajo en clases es considerado clave para el desarrollo de la competencia comprometida por el módulo, por lo que este proceso es evaluado con una ponderación de un 40% de cada trabajo, este proceso se evalúa con la realización de distintos trabajos que solo se pueden realizar en clases, queda establecido en este documento que dicho proceso no es recuperable, a menos que se presente un certificado médico, laboral u otro validado por la escuela de origen del estudiante.</p> <p>La asistencia al módulo no puede ser obligatoria por la constitución de las secciones, sin embargo, la inasistencia reiterada afecta al proceso de trabajo y por tanto afectará negativamente la nota final de cada trabajo y del módulo.</p>



<p>BIBLIOGRAFIA</p>	<p>BIBLIOGRAFÍA BÁSICA</p> <p>Ahumada, L. (2005). Equipos de trabajo y trabajo en equipo. Valparaíso: Universitarias de Valparaíso.</p> <p>Blanchard, K. (2000). El corazón de un líder: el arte de influir. México: McGraw-Hill</p> <p>Collazos, C., Ochoa, S., & Mendoza, J. (2007). La evaluación colaborativa como mecanismo de mejor en los procesos de evaluación del aprendizaje en un aula de clases. Ingeniería e investigación, n° 27, pp 72 - 76.</p> <p>Conger, J. (1991). El líder carismático: un modelo para desarrollar cambios organizacionales exitosos. Bogotá: McGraw-Hill</p> <p>Covey, S. (1990) Los 7 Hábitos de la Gente Eficaz. Buenos Aires. Paidós.</p> <p>Covey, S. (1999). Liderazgo basado en principios: Barcelona. Paidós.</p> <p>Dubrin, A. (2008). Relaciones Humanas: Comportamiento humano en el trabajo (Novena edición). México. Pearson Educación.</p> <p>Fischman, D. (2001). El camino del líder: historias ancestrales y vivencias personales. Santiago. Aguilar</p> <p>Fischman, D. (2009). El espejo del líder (Séptima edición), Santiago. Aguilar.</p> <p>Franco, C. A. (2004). Modelos para el análisis de diagnóstico de equipos de trabajos. Estudios Gerenciales, n° 91, pp 35 - 48.</p> <p>Franco, C., & Reyes, A. J. (2003). Los equipos de trabajo como estrategia de diferenciación. Estudios Gerenciales, n° 87, pp 13 - 25.</p> <p>García, J., & Manga, M. (2007). Inteligencia Relacional. Santiago. Vergara.</p> <p>Goleman, D., Boyatzis, R., & Mckee, A. (2002). El lider resonante crea más. Barcelona: Plaza Janes.</p> <p>Herder, (1985), Aprendizaje de liderazgo: relaciones interpersonales e intergrupales. Barcelona. A. K. Rice.</p> <p>Hesselbein, F; Goldsmith, M. y Beckhard, R. (2006). El Líder del Futuro, Barcelona, Deusto</p> <p>Katzenbach, J. (1998). El trabajo en equipo, ventajas y dificultades. Barcelona: Granica.</p> <p>Palomo, M. T. (2001). Liderazgo y motivación de equipos de trabajo. Madrid. ESIC.</p> <p>Rodríguez, D. (2002) Gestión Organizacional. Santiago, Chile. Ediciones Universidad Católica de Chile.</p> <p>West, M. (2003). El trabajo eficaz en equipo. Barcelona: Paidos.</p>
----------------------------	--