

**Propuesta de Ponencia para VII Congreso Universitario**

**SISTEMA UNIFICADO DE PUNTOS DE**

**FORMACIÓN CONTINUA FUNDAMENTADA EN EL PERFIL DOCENTE**

Proponente: Aarón Elí Mena Araya<sup>1</sup>

**Resumen Ejecutivo**

La Universidad de Costa Rica realiza, a través de distintas instancias, amplios esfuerzos para brindar espacios de formación continua a su personal docente. Sin embargo, la pertinencia, eficiencia y relevancia de estos espacios se encuentran limitadas por la ausencia de un sistema unificado que reconozca el mérito de las personas docentes que participan en ellos. El nuevo Perfil Docente de la Universidad de Costa Rica identifica una amplia lista de expresiones de competencia, que pueden utilizarse como fundamento para la construcción de herramientas de evaluación docente, y para el diseño e implementación de espacios de formación continua cohesionados y complementarios. En esta ponencia, se propone la creación de un sistema unificado para la asignación de puntos a las personas docentes, en régimen académico e interinas, que participen satisfactoriamente en espacios de formación continua fundamentados en el Perfil Docente. En concreto, se plantea la creación de un sistema que incluya la publicación y actualización regular de un catálogo de los espacios de formación

---

<sup>1</sup> Director, Unidad METICS. Profesor Catedrático, Escuela de Ciencias de la Comunicación Colectiva. [aaom.menaaraya@ucr.ac.cr](mailto:aaom.menaaraya@ucr.ac.cr)

gestionados por la Universidad de Costa Rica, la publicación de un registro de los puntos obtenidos por cada persona docente, y mecanismos para la convalidación de espacios de formación gestionados por otras instituciones. Para integrar este sistema al marco normativo de la Universidad de Costa Rica, y consolidar los incentivos para que el profesorado participe en los procesos de formación continua vinculados al Perfil Docente, se sugieren, como acciones resolutivas, la adición de elementos al estatuto orgánico y al Reglamento de Régimen Académico Estudiantil, y la publicación de los lineamientos correspondientes por parte de la Vicerrectoría de Docencia.

### **Eje Temático**

Esta ponencia corresponde al eje temático de **Sistema Universitario**, y se relaciona con las categorías de **Gestión de las actividades de la Universidad y Excelencia Académica**.

### **Relación Estatuto Orgánico y Políticas Institucionales**

Esta ponencia se fundamenta en el **inciso ch del artículo 50 del Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica**, el cual asigna la siguiente labor a la Vicerrectoría de Docencia:

*Velar por que la labor docente en la Universidad se lleve a cabo en forma eficiente y actualizada, en unidad de propósitos con la investigación, utilizando los sistemas más adecuados de enseñanza y evaluación.*

Adicionalmente, esta ponencia atiende las siguientes líneas de acción, definidas por las **Políticas Institucionales 2026-2030** de la Universidad de Costa Rica:

*1.4.1 Implementar acciones orientadas hacia el mejor aprovechamiento de los recursos, fondos, infraestructura y oferta académica de las universidades públicas en todas las regiones donde se encuentran, en el marco del sistema de educación superior estatal para impactar el desarrollo educativo del país.*

*2.1.1 Analizar el modelo de evaluación docente para la mejora permanente del proceso de enseñanza-aprendizaje, y la toma de decisiones relacionadas con la permanencia, el ascenso en régimen y el reconocimiento del personal universitario.*

*2.1.2 Fomentar un entorno de aprendizaje colaborativo que fortalezca las competencias profesionales y personales del personal académico, para asegurar una docencia de alta calidad.*

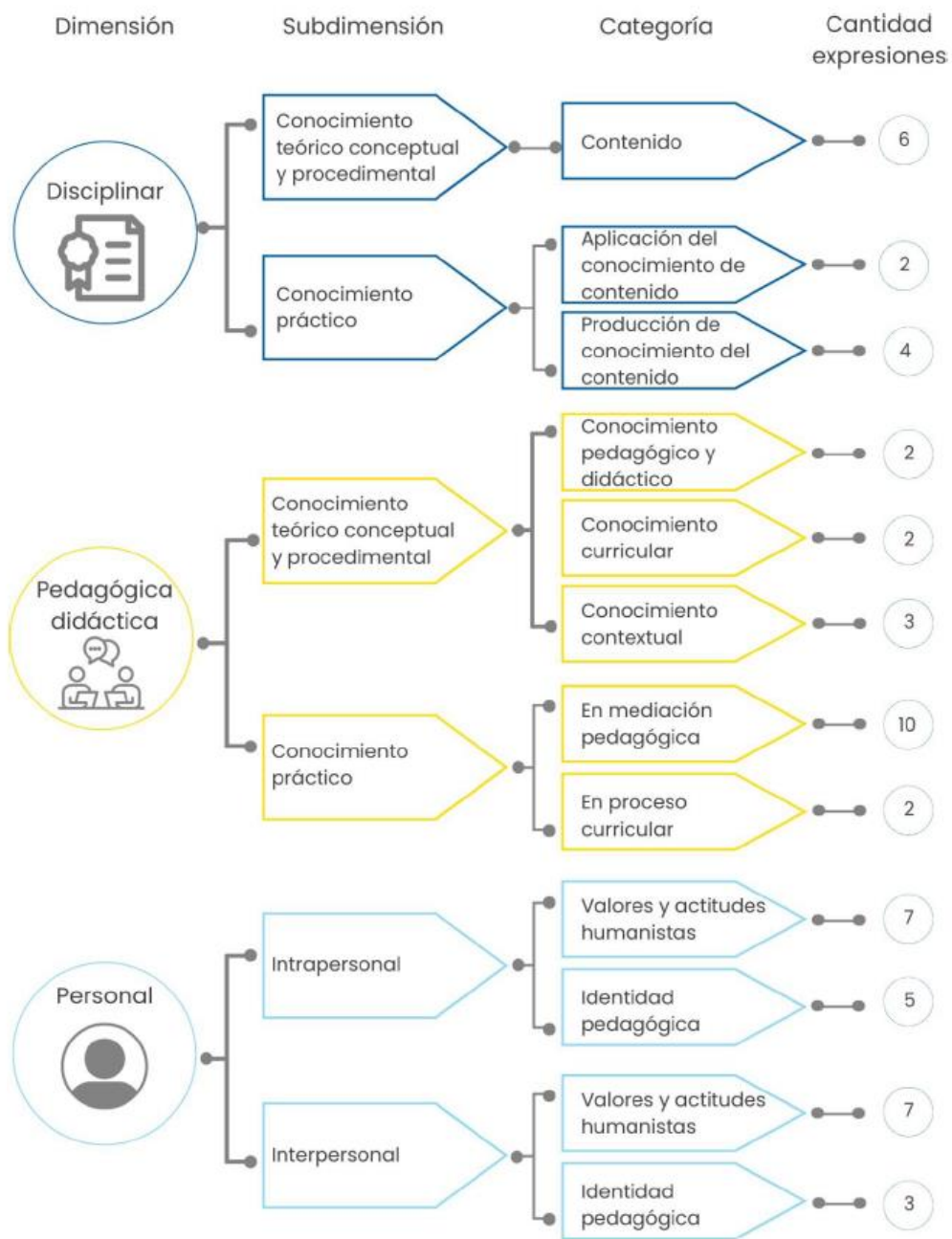
*2.1.4 Desarrollar programas de formación y actualización continua del personal docente en competencias pedagógicas, técnicas, tecnológicas, psicosociales y éticas para la mejora de los procesos de aprendizaje.*

### **Fundamentación**

La práctica docente involucra no solamente el dominio de conocimientos y habilidades relacionadas con áreas académicas específicas, sino también el desarrollo continuo de múltiples competencias, con incidencia en distintos ámbitos de la vida académica, profesional y personal. El nuevo Perfil Docente de la Universidad de Costa Rica, publicado el 11 de julio de 2024 mediante la [Resolución](#)

[VD-13005-2024](#), reconoce este carácter complejo y multidimensional de la práctica docente, y plantea las dimensiones, subdimensiones y categorías indicadas en la siguiente figura:

**Figura 1.** Estructura del Perfil Docente de la Universidad de Costa Rica.



Fuente: [Perfil Docente de la Universidad de Costa Rica 2024](#), Pág. 8.

Adicionalmente, este nuevo Perfil Docente define 53 expresiones específicas, distribuidas entre las distintas dimensiones, que explicitan los conocimientos, habilidades, comportamientos y actitudes que se espera puedan ser manifestados por las personas docentes, en régimen académico e interinas, de la Universidad de Costa Rica. Estas expresiones ya se utilizan como base para la construcción de las preguntas del [formulario de evaluación del desempeño docente según percepción estudiantil](#) gestionado por el Centro de Evaluación Académica, lo cual permite realizar un seguimiento longitudinal de la expresión de competencias docentes en la Universidad de Costa Rica.

Por otra parte, las expresiones de dimensión del Perfil Docente pueden comprenderse como indicadores de aprendizaje, y utilizarse como fundamento para el diseño e implementación de espacios de formación y actualización profesional dirigidos al personal docente. Por ejemplo, la expresión de dimensión indicada en la Figura 2, coincide con los objetivos y actividades de aprendizaje del módulo de [Diseño Didáctico para el Desarrollo del Pensamiento Crítico](#), del [Curso de Competencias Digitales para la Docencia](#), impartido por la Unidad METICS.

**Figura 2.** Ejemplo de expresión de Dimensión Pedagógica y Didáctica

| Subdimensión          | Categoría                             | Expresiones de las dimensiones                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|-----------------------|---------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Conocimiento práctico | En el proceso de mediación pedagógica | <b>Apoyo a pensamiento crítico y resolución de problemas</b><br>Acompaña al estudiantado mientras construye el conocimiento mediante diferentes recursos orientados a potenciar el pensamiento crítico, la autonomía, el autoaprendizaje, la adaptabilidad, tales como: preguntas, dilemas, conflictos cognitivos, paradojas, debates, planteamiento de problemas, análisis de escenarios, proyección de soluciones y otros, tanto dentro como fuera del aula (trabajos finales de graduación, prácticas, aprendizaje situado, proyectos de docencia, investigación y acción social). |

Fuente: [Perfil Docente de la Universidad de Costa Rica 2024](#), Pág. 19.

De este modo, la definición de expresiones de dimensión dentro del nuevo Perfil Docente representa un salto cualitativo importante con relación a perfiles anteriores, al aportar una base concreta, comprehensiva y homogénea para la evaluación y la formación continua del cuerpo docente. Sin embargo, existen problemas de carácter normativo, operativo y de gestión de información que limitan los posibles aportes de este nuevo Perfil Docente a la mejora continua y a la excelencia académica en la Universidad de Costa Rica:

- A. **Problemas normativos:** En la normativa vigente no se definen sistemas ni mecanismos institucionales para brindar reconocimientos o beneficios concretos a las personas docentes que participen exitosamente en procesos de formación continua enfocados en los elementos del Perfil Docente, lo cual puede tener efectos negativos en la motivación del profesorado.
- B. **Problemas operativos:** distintas instancias, como el Departamento de Docencia Universitaria, el Programa de Tecnologías Educativas para el Aprendizaje, la Unidad METICS y la Red Institucional de Formación y Evaluación Docente, mediante sus espacios de formación, atienden temáticas que coinciden con elementos particulares del Perfil Docente, pero debido a sus competencias específicas, a sus objetivos estratégicos y a limitaciones en sus recursos, no les es posible abordar, por su cuenta, el perfil en su totalidad, de forma comprehensiva y sostenida en el tiempo.
- C. **Problemas de gestión de información:** como consecuencia de los problemas mencionados anteriormente, no existen fuentes unificadas

de información que permitan a las unidades académicas y al profesorado identificar qué elementos del Perfil Docente están siendo abordados en los espacios de formación continua disponibles, ni existe un registro unificado que visibilice y cuantifique el logro individual de cada persona docente, en la expresión de los conocimientos, habilidades, comportamientos y actitudes incluidas en el perfil.

Si bien estos problemas pueden ser atendidos, coyuntural y parcialmente, por las autoridades universitarias involucradas, los marcos y mecanismos para ofrecer al cuerpo docente espacios de formación continua pertinentes, cohesionados y permanentes, fundamentados en el Perfil Docente vigente, deberían estar consagrados a nivel de sistema universitario.

### **Propuesta de Resolución**

Con el objetivo de atender los problemas previamente mencionados, y potenciar el alcance del nuevo Perfil Docente, para beneficio de toda la comunidad universitaria, se propone la realización de las siguientes acciones resolutivas:

**Acción Resolutiva 1. Adición de un inciso en el Artículo 50 del Estatuto Orgánico de la Universidad de Costa Rica.** Para esta acción, se propone el siguiente texto:

*Definir y gestionar un sistema unificado para la asignación de puntos a las personas docentes que participen satisfactoriamente en espacios de formación continua, que aborden, total o parcialmente, el perfil docente vigente. Estos*

*espacios formativos deben incluir mecanismos de evaluación formativa y/o sumativa. Este sistema debe incluir un registro actualizado de los puntos acumulados por cada persona docente, y un catálogo actualizado de los espacios de formación continua disponibles en la Universidad de Costa Rica. Además, debe establecer los protocolos para la convalidación de espacios de formación continua gestionados por otras instituciones.*

**Acción Resolutiva 2. Adición de un inciso c en el “Artículo 62. Actividades de Desarrollo Académico” del “Capítulo XI. Otras Disposiciones” del Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente.** Para esta acción, se propone el siguiente texto:

*c. Definir y gestionar un sistema unificado de puntos de formación continua fundamentada en el perfil docente.*

**Acción Resolutiva 3. Adición de un Artículo en el “Capítulo de XI. Otras Disposiciones” del Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente.** Para este efecto, se propone el siguiente texto:

***Sistema unificado de puntos de formación continua fundamentada en el perfil docente.*** La Unidades Académicas y el personal docente podrán aprovechar los puntajes asignados por la Vicerrectoría de Docencia mediante este sistema, como un insumo para la toma de decisiones en concursos para adquirir jornada en propiedad, en solicitudes de aumento de jornada, en la asignación de cargas para proyectos de docencia, investigación y acción social, y en elecciones de personas directoras, subdirectoras, decanas y vicedecanas

de Unidades Académicas. Para este efecto, la Vicerrectoría de Docencia emitirá los lineamientos correspondientes.

En seguimiento a acción resolutive, debe considerarse la posibilidad de incluir, en el Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente, un transitorio indicando, por ejemplo, el plazo con el que contará la Vicerrectoría de Docencia para emitir los lineamientos mencionados.

**Acción Resolutiva 4: Resolución de la Vicerrectoría de Docencia para definir los lineamientos para la gestión del *sistema unificado de puntos de formación continua fundamentada en el perfil docente*.** Estos lineamientos pueden enfocarse en los siguientes puntos:

1. Los objetivos, definiciones y ámbitos de aplicación del sistema<sup>2</sup>.
2. La instancia o instancias a cargo de gestionar el sistema.
3. Los criterios para la asignación de puntos a los distintos espacios de formación continua<sup>3</sup>.
4. Los mecanismos para garantizar que los distintos espacios de formación gestionados en la Universidad Costa Rica aborden el Perfil Docente vigente.

---

<sup>2</sup> Con relación a este punto, la Vicerrectoría de Docencia podría sugerir, por ejemplo, puntajes mínimos a ser considerados en concursos para adquirir jornada en propiedad, en solicitudes de aumento de jornada, en la asignación de cargas para proyectos de docencia, investigación y acción social, y en elecciones de personas directoras, subdirectoras, decanas y vicedecanas de Unidades Académicas.

<sup>3</sup> Como sugerencia, se pueden definir como válidos para asignación de puntos todos los espacios de formación continua en los que se aborda algún elemento del Perfil Docente, y se garantiza la participación activa de la persona docente mediante sistemas de evaluación formativa y/o sumativa. Adicionalmente, se puede definir que un punto corresponda a un número de horas de formación. Así, por ejemplo, se puede otorgar un punto por cada cinco horas de formación.

5. Los mecanismos para optimizar la colaboración y complementariedad entre las instancias a cargo de gestionar espacios de formación continua en la Universidad de Costa Rica.
6. Los mecanismos para la publicación y actualización de un catálogo de espacios de formación continua disponibles para la comunidad docente.
7. Los mecanismos para la publicación y actualización del registro de los puntos obtenidos por las personas docentes<sup>4</sup>.
8. Los mecanismos para la convalidación de espacios de formación continua gestionados por otras instituciones.

La aplicación de estas acciones resolutivas puede traer los siguientes beneficios a la comunidad universitaria:

- Mayor pertinencia y eficiencia en los procesos de formación continua desarrollados en la Universidad, al abordar, de manera cohesionada y comprehensiva el Perfil Docente vigente.
- Mayor motivación del cuerpo docente para participar regularmente en procesos de formación continua, al recibir un reconocimiento de relevancia para su carrera académica.
- Coherencia entre los procesos de formación continua y evaluación docente, al estar ambos fundamentados en el Perfil Docente vigente.

---

<sup>4</sup> El [Curso de Competencias Digitales para la Docencia](#) puede tomarse como una referencia para la publicación de catálogos de espacios de formación disponibles y de registros del logro individual de las personas docentes en dichos procesos.