

Propuesta de Ponencia para VII Congreso Universitario

SISTEMA UNIFICADO DE PUNTOS DE

APRENDIZAJE CONTINUO FUNDAMENTADO EN EL PERFIL DOCENTE

Proponente: Aarón Elí Mena Araya¹

Resumen Ejecutivo

La Universidad de Costa Rica realiza, a través de distintas instancias, amplios esfuerzos para brindar espacios de aprendizaje continuo 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 aprendizaje continuo 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 aprendizaje continuo 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

¹ Director, Unidad METICS. Profesor Catedrático, Escuela de Ciencias de la Comunicación Colectiva. 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 se sugieren como acción resolutive la construcción y publicación de un reglamento.

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.

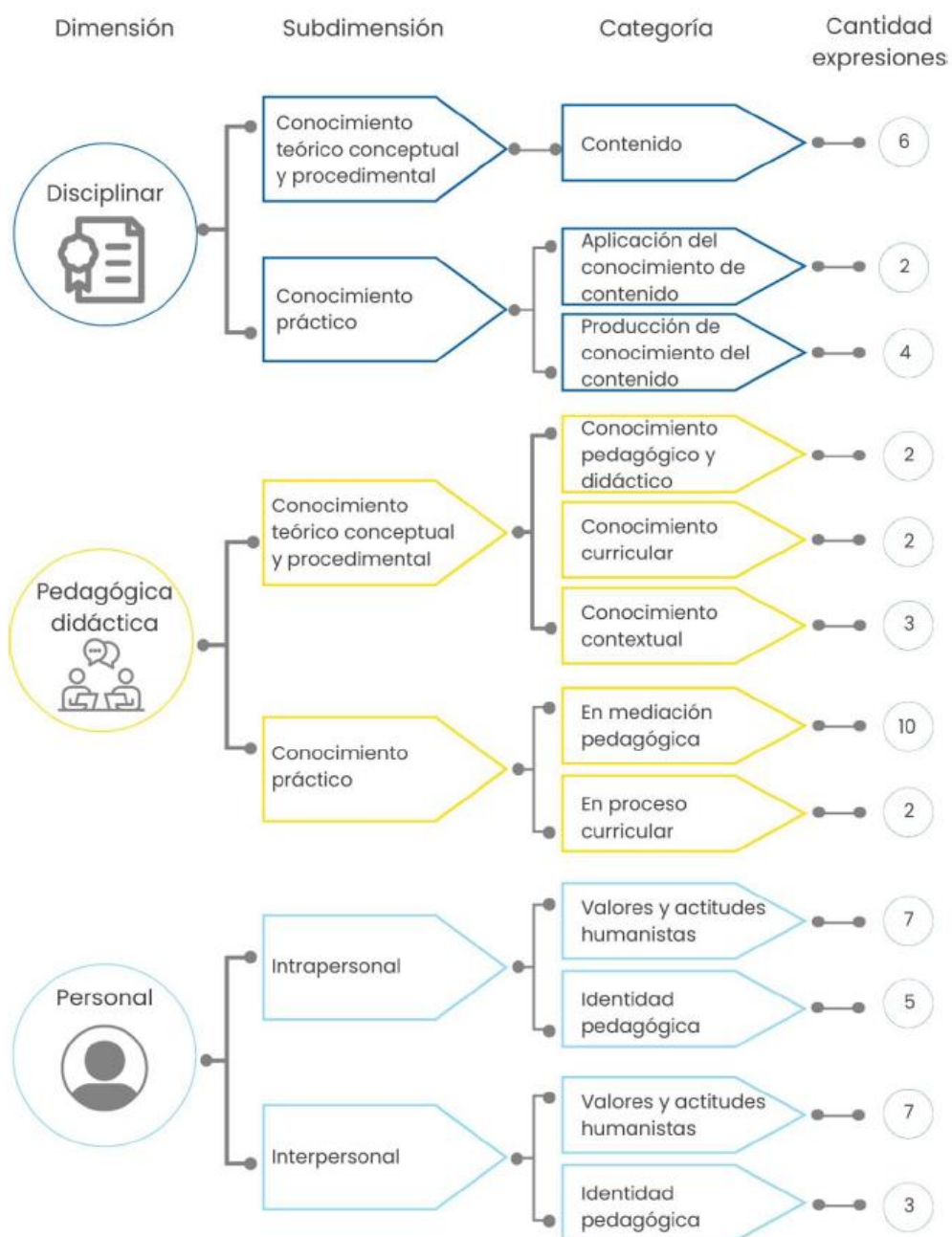
2.1.2 Fomentar un entorno de aprendizaje colaborativo que fortalezca las competencias profesionales y personales del personal académico, para asegurar una docencia de alta calidad.

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	Apoyo a pensamiento crítico y resolución de problemas 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, comprensiva y homogénea para la evaluación y el aprendizaje continuo 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 aprendizaje continuo 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 aprendizaje continuo 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 aprendizaje continuo 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 la siguiente acción resolutive:

Acción Resolutiva: Construcción y Publicación de un Reglamento para definir los lineamientos para la gestión del sistema unificado de puntos de aprendizaje continuo fundamentada en el perfil docente. Este reglamento puede enfocarse en los siguientes puntos:

1. Los objetivos, definiciones y ámbitos de aplicación del sistema.
2. La instancia o instancias a cargo de gestionar el sistema.
3. Los criterios para la asignación de puntos a los distintos espacios de aprendizaje continuo², tomando en consideración las particularidades del

² Como sugerencia, se pueden definir como válidos para asignación de puntos todos los espacios de aprendizaje continuo en los que se aborda algún elemento del Perfil Docente, y se garantiza la participación activa de la persona docente mediante sistemas de

aprendizaje continuo, y su evaluación, en las diferentes áreas académicas y profesionales, con el fin de que, a partir de las líneas generales expresadas por el Perfil Docente, se puedan atender la diversidad de aprendizajes y perfiles presentes en la comunidad docente.

4. Los mecanismos para garantizar que los distintos espacios de formación
- 5.
6. gestionados en la Universidad Costa Rica aborden el Perfil Docente vigente.
7. Los mecanismos para optimizar la colaboración y complementariedad entre las instancias a cargo de gestionar espacios de aprendizaje continuo en la Universidad de Costa Rica.
8. Los mecanismos para la publicación y actualización de un catálogo de espacios de aprendizaje continuo disponibles para la comunidad docente.
9. Los mecanismos para la publicación y actualización del registro de los puntos obtenidos por las personas docentes³.
10. Los mecanismos para la convalidación de espacios de aprendizaje continuo gestionados por otras instituciones.
11. Los mecanismos para la inclusión de los puntos asignados a través del sistema, a la sección de Curriculum Vitae del Portal UCR.

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.

³ 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.

La aplicación de esta acción resolutive puede traer los siguientes beneficios a la comunidad universitaria:

- Mayor pertinencia y eficiencia en los procesos de aprendizaje continuo 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 aprendizaje continuo, al recibir un reconocimiento de relevancia para su carrera académica.
- Coherencia entre los procesos de aprendizaje continuo y evaluación docente, al estar ambos fundamentados en el Perfil Docente vigente.

Dr. Aarón Elí Mena Araya
Profesor Catedrático,
Escuela de Ciencias de la Comunicación Colectiva