

## Hacia la identidad profesional docente en la Universidad de Costa Rica.

Ronny Ruiz Navarrete

Universidad de Costa Rica, Costa Rica

### Resumen

Aunque muchos sistemas educativos determinan su excelencia académica en términos de su capacidad para atraer al personal más capacitado en docencia universitaria mediante procesos altamente selectivos de contratación docente, en la Universidad de Costa Rica, ésta no ha sido siempre la norma. Por ejemplo, el reglamento de régimen académico y servicio docente no establece un solo requisito relacionado con formación pedagógica para poder ingresar a la carrera docente. Aunque ciertas políticas de la Universidad de Costa Rica fundamentan la buena práctica del ejercicio docente, lo cierto es que la formación óptima del profesorado aún se encuentra en

## Towards professional identity at University of Costa Rica.

Ronny Ruiz Navarrete

Universidad de Costa Rica, Costa Rica

### Abstract

Although educational systems worldwide intend to attain academic excellence by hiring teaching staff with a solid background in pedagogical skills and resort to strict selective processes, it seems that this has not always been the case at Universidad de Costa Rica. Indeed, the “Reglamento de Régimen Académico y Servicio Docente,” which stipulates the rules for selecting the teaching staff, does not include one single requirement in pedagogy for applicants who attempt to join the faculty. Although a few UCR policies account for “good practices” in teacher performance, the truth to the matter is that optimal formation of teaching staff is still under gestation. But not everything looks gloomy. During

estado de gestación. En los últimos años se ha implementado diferentes estrategias de profesionalización para una mejor formación de su profesorado y, en consecuencia, una mayor identidad profesional. Esa creciente multiplicidad de acciones incluye al menos siete macro-proyectos orientados a generar espacios de reflexión, estrategias de formación y actualización, así como un fructífero intercambio de ideas y experiencias. En este trabajo se resume la estrategia adoptada por la Universidad de Costa Rica para lograr un mayor fortalecimiento de la gestión docente mediante el desarrollo e implementación de dichas iniciativas. Algunas de estas propuestas han sido acogidas por la comunidad docente de la universidad con mucho entusiasmo. Otras, enfrentan resistencia y hasta cierto nivel indiferencia. Por eso, sería vital desarrollar estudios y acciones institucionales que profundicen en la calidad de la formación de los docentes, sus competencias, las modalidades de contratación y el desempeño en las aulas, pues la incorporación de los mejores talentos al ejercicio docente ha sido identificada como una de las mayores prioridades nacionales.

**Palabras clave:** ejercicio docente, desarrollo profesional, identidad profesional, formación docente, profesorado universitario.

the last few years, different strategies to promote a professional identity have been adopted. Multiple actions include the development of at least seven macro-projects oriented towards generating reflective action, enhancing teacher training and development, and veering towards a richer exchange of ideas and experiences. This paper is an attempt to analyze the strategies adopted by Universidad de Costa Rica to increase the teaching staff's awareness of the need to keep up with the evolutions in higher education instruction. Some of these attempts have been met with enthusiasm. Others have faced resistance and even indifference. No doubt, it seems vital to develop further research that would support the adoption of new policies towards quality of professional status, teaching practice, appropriate selection processes, professional competence, and improvement of class performance. This is a major goal as one of the country's main pressing needs is to attract the best qualified individuals to "upgrade" the teaching experience.

**Key words:** professional practice, development, professional identity, academic training, university faculty.

## Introducción

La Universidad de Costa Rica (UCR) es la principal universidad pública de la República de Costa Rica y una de las más reconocidas de América Latina. Su campus principal, la Ciudad Universitaria Rodrigo Facio, está ubicado en el cantón de Montes de Oca, a unos 3 kilómetros del centro de la ciudad de San José. Como institución autónoma de cultura superior, está constituida por una comunidad de profesores, estudiantes y funcionarios administrativos, dedicada a la enseñanza, la investigación, la acción social, el estudio, la meditación, la creación artística y la difusión del conocimiento. Su actividad primordial es propiciar el avance del conocimiento en su máxima expresión y responder, de manera efectiva, a las necesidades que genera el desarrollo integral de la sociedad.

Según estándares internacionales utilizados para evaluar a las universidades, la Universidad de Costa Rica ocupa actualmente el primer lugar en el ranking de universidades de Centroamérica, el lugar 21 dentro de las universidades latinoamericanas y el puesto 646 a nivel mundial. El estatuto orgánico la define como una institución de educación superior y cultura, autónoma constitucionalmente y democrática, cuyos fines giran en torno a la enseñanza, la investigación, la acción social, el estudio, la meditación, y la creación. Se propone además, con pertinencia y alto nivel, formar personal idóneo que se dedique a la enseñanza, las humanidades, las ciencias, la tecnología, las artes y las letras, para que participe eficazmente en el desarrollo del sistema de educación costarricense.

El Consejo Universitario, por su parte, define las políticas generales institucionales, fiscaliza la gestión de la Universidad de Costa Rica, y desarrolla las políticas señaladas por la Asamblea Universitaria. Dicho consejo aprobó, en la sesión extraordinaria Número 5296, del 13 de Octubre de 2008, las políticas que orientarían el quehacer de la Universidad de Costa Rica, durante los años 2010-2014. Las mismas se fundamentan en los principios y propósitos de la Universidad de Costa Rica, establecidos en el Título 1 del estatuto Orgánico, y se complementan con valores como integridad, humildad, autenticidad y responsabilidad. Concretamente, en el tema del talento humano, se define como prioritario “el fortalecimiento de los mecanismos para la formación y la capacitación que contribuyan al más amplio desarrollo del personal académico....” Además, se promueve la búsqueda constante de la excelencia académica fomentando el desarrollo académico institucional con base en procesos de monitoreo, evaluación, autoevaluación, autorregulación y acreditación.

Aunque ciertas políticas de la Universidad de Costa Rica garantizan la “buena práctica del ejercicio docente”, lo cierto es que la formación óptima del profesorado aún se encuentra en estado de gestación. En palabras de Badilla-Saxe (2011) posiblemente ejercemos el oficio, sin conocerlo y muchos incluso, sin vocación. Según dicha autora, quien es actualmente directora de la Red Institucional de Formación y Evaluación Docente, nos auto-engaños tratando de convencernos de que, como lo hemos hecho por tantos años, lo hacemos bien.

Las debilidades en la formación del profesorado se evidencian en el IV informe Estado de la Educación, un diagnóstico auspiciado por el Consejo Nacional de Rectores (CONARE) cada dos años. El informe es el resultado de un extenso proceso de investigación y consulta en el que ha participado un amplio y diverso grupo de instituciones, organizaciones y personas de la sociedad costarricense. Tiene la finalidad de proveer conocimiento actualizado sobre el desempeño de la educación costarricense, para propiciar el debate ciudadano y apoyar el proceso de toma de decisiones en este campo. Es un diagnóstico actualizado y completo sobre los desafíos nacionales en materia educativa. Para el año 2013 se menciona como uno de los grandes retos una mayor calidad en la formación docente. El informe puntualiza que alrededor del mundo, los sistemas educativos de alto desempeño y aquellos que han conseguido rápidas mejoras son “los que logran atraer al personal más capacitado a la carrera docente y la contratación se efectúa mediante procesos altamente selectivos de un amplio conjunto de aspirantes bien formados.” (Resumen Estado de la Educación, 2013, p.24).

En Costa Rica, esto no sucede así. Por ejemplo, el reglamento de régimen académico y servicio docente de la Universidad de Costa Rica no establece un solo requisito relacionado con formación pedagógica para ingreso a la carrera docente. Bastan los títulos en la especialidad básicamente. Por eso, es vital desarrollar estudios que profundicen en la calidad de la formación inicial de los docentes, las modalidades de contratación y el desempeño en las aulas ya que una de las mejores aspiraciones nacionales es la atracción de los mejores talentos al ejercicio de la profesión docente.

Como lo apunta Checchia (2009), las preguntas siguen girando entre la necesidad de replantearse la conceptualización de la función docente y cómo debería ser la formación de un profesorado universitario de calidad. Enfatiza la autora que la elaboración de un perfil de competencias puede contribuir a una reflexión sistematizada y profunda acerca de la profesionalización docente.

No todo es tan sombrío. Existe una tendencia creciente a profesionalizar el quehacer docente universitario partiendo de que en las universidades más prestigiosas del mundo no se puede ejercer la docencia, a menos que se tenga una espléndida trayectoria docente en la disciplina, y amplia formación en docencia. Como se ha dicho “la construcción de identidad docente tiene estrecha relación con el objeto y producto de su trabajo, a saber, el conocimiento (Rubio, Romero, Somaré, 2009, p.71). Esta corriente va poco a poco abriéndose paso en la Universidad de Costa Rica en donde se ha venido implementando innovaciones, planteamientos y estrategias con la finalidad de formar docentes y profesionalizar su ejercicio. Algunas de estas iniciativas han sido acogidas por la comunidad docente de la universidad con gran entusiasmo, otras, enfrentan cierta resistencia. En palabras de Badilla, esto se debe a que por una parte amenaza la zona de confort en que nos encontramos; por otra porque resulta que ser profesional en docencia universitaria (como también en cualquier otra disciplina) no es fácil. Se requiere conocimiento, reflexión, autoevaluación, y actualización permanente (Badilla-Saxe, 2011).

Mas (2011) señala que la universidad está en uno de los mayores momentos de transformación de su historia; estos profundos cambios por la calidad y la internacionalización que está viviendo la universidad, conllevan alteraciones en las funciones, roles y tareas asignadas al profesor, exigiéndole a este el desarrollo de nuevas competencias para desarrollar adecuadamente sus funciones profesionales. Todo ello ha generado nuevas necesidades formativas, provocando esto el desarrollo de planes formativos pedagógicos específicos para este colectivo; siendo imprescindible definir el nuevo perfil competencial que debe atesorar el profesor universitario para desarrollar adecuadamente sus nuevas funciones, en los diferentes escenarios de actuación profesional. Zabalza (2004) enfatiza que algunas de las coordenadas en las que se ha venido desarrollando la docencia universitaria hasta la actualidad han cambiado y puntualiza algunas de las transformaciones más sobresalientes:

- Una docencia centrada en el estudiante, lo que requiere capacitarlo para el aprendizaje autónomo y dotarlo de herramientas para el estudio.
- Un diferente papel del profesor: de estar centrado en la transmisión de los contenidos de la materia, a ser gestores del proceso de aprendizaje de los alumnos.
- Una organización de la formación orientada a la consecución de competencias

- Cambios en la organización de los aprendizajes: una perspectiva curricular de nuestro trabajo que refuerce la continuidad y la coordinación.
- Una nueva definición del papel formativo de las universidades: la formación a lo largo de la vida
- Un nuevo papel de los materiales didácticos que pasan a ser recursos capaces de generar conocimientos de alto nivel y de facilitar el aprendizaje autónomo.

En aras de fortalecer una identidad profesional docente, la Vicerrectoría de Docencia de la Universidad de Costa Rica promueve una política reciente de apoyo a la labor del profesorado. La Vicerrectoría es el ente rector de toda la gestión docente y le corresponde la elaboración de programas de investigación sobre métodos pedagógicos acordes con la realidad nacional, así como velar porque la labor docente en la Universidad se lleve a cabo en forma eficiente, actualizada, vinculada a la investigación, utilizando los sistemas más adecuados de enseñanza y evaluación. Es la autoridad académica que orienta, supervisa, evalúa y promueve el desarrollo de programas académicos. Trabaja directamente con las unidades académicas, orienta y controla la actualización de los planes de estudios, evalúa e incentiva el quehacer docente, propicia un constante mejoramiento académico mediante seis grandes áreas del conocimiento, que agrupan facultades encargadas de coordinar las labores académicas, presididas por la figura del Decano o la Decana y su respectiva Asamblea de Facultad, como máximo órgano colegiado. La Institución imparte más de un centenar de carreras de grado y cuenta además con pregrados (Programas de Diplomado y Certificados de Especialización en Programas Especiales). El proceso de crecimiento de oportunidades de estudio se acompaña de una estricta evaluación y control de los programas y del personal docente que los imparten, como garantía necesaria para resguardar la calidad del proceso formativo.

Como se mencionó anteriormente, este documento se refiere particularmente a la profesionalización del ejercicio docente en la Universidad de Costa Rica explorando las líneas de acción que se desarrollan en la institución para apoyar una buena gestión.

De acuerdo con Aguilar Arellanos;

*“En la práctica docente intervienen tres actores principales: el docente, el alumno y el conocimiento. Es por eso que también importa el conocimiento que el docente tiene de sí mismo; su aptitud, grado de profesionalización y calidad de persona. Esas cualidades se traducen en los distintos ámbitos de saberes: el conocimiento de la disciplina, de la teoría de la educación, de las formas de planificar la enseñanza, las estrategias de gestión de la clase, el conocimiento de sus alumnos, la institución y el medio en que se encuentra (Aguilar Arellanos 2011:2).”*

Gurdián también se refiere a los desafíos de la docencia universitaria:

*“...hasta el día de hoy, los sistemas de enseñanza universitaria se han caracterizado, en términos generales, por hacer mucho énfasis en la enseñanza y poco en el aprendizaje...hace unos diez o veinte años el profesor era el dueño del conocimiento. En la actualidad, por el acceso que hay a las comunicaciones, los estudiantes lógicamente tienen acceso a otros sistemas de información, algunos de ellos están más actualizados en el contenido de la materia del curso que se está impartiendo, que el mismo profesor. Esto hace, lógicamente, que tenga que*

*variarse un poco el perfil del docente universitario. Por ejemplo, los contenidos de carácter teórico-conceptual se deberían redefinir en función de hacerlos más significativos, actualizados, profundos, generadores de nuevos aprendizajes y pertinentes a las necesidades formativas de las y los estudiantes.” (Gurdián, 2003:34)*

Por lo anterior, la Universidad de Costa Rica parte de que la profesionalización implica el mejoramiento de la práctica profesional individual sustentada en que existe un cuerpo específico de conocimiento sistemático en el que se debe fundamentar la práctica o el ejercicio de la profesión. Y, por tanto, profesionalismo se correlaciona en buena medida con el grado de conocimientos que poseen los profesionales para el ejercicio óptimo de la gestión docente, lo cual los hace menos empíricos. “El avance continuo del conocimiento científico obliga al profesorado a actualizarse de manera constante en su campo profesional (Caballero, 2013: 394)”

Con fundamento en estos nuevos paradigmas, la Universidad de Costa Rica ha implementado una serie de acciones para profesionalizar el ejercicio docente. De manera acentuada en estos últimos años, se ha desarrollado un plan de acción para hacer de la docencia una actividad profesional, una profesión, una carrera; de tal forma que el arquitecto, el informático, el ingeniero, o el químico, independientemente de su formación original, puedan volverse docentes transformados por convicción. Bien lo dice Zabalza (2009), cuando afirma que la formación pedagógica no sólo es necesaria, sino que forma parte de la ética profesional, pues el profesorado debe mostrar un firme compromiso con el estudiante y la mejora de su formación.

La Universidad de Costa Rica cuenta con más de 4.000 profesores, con grados académicos que sustentan la formación académica. Además, las oportunidades de superación del profesorado se amplían mediante el sistema de becas complementarias para quienes cumplen los requisitos establecidos y desean obtener posgrados en el exterior. Asimismo, la Institución cuenta con un espacio virtual, diseñado para apoyar los procesos de enseñanza y de aprendizaje en la Universidad de Costa Rica. Para ello, posee un conjunto de recursos en red que permite a los y las docentes poner a disposición de sus estudiantes material e información sobre los cursos, comunicarse en cualquier momento y desde cualquier lugar, ofrecer atención individual o grupal y administrar, con comodidad, sus materiales, mensajes o calificaciones.

Básicamente, la estrategia de profesionalización en la Universidad de Costa Rica se manifiesta a través de siete macro proyectos que se resumen a continuación:

### **Red Institucional de Formación y Evaluación Docente (RIFED)**

A partir del año 2004, surgió un gran debate en torno a la necesidad de un espacio de formación académica continua en la Universidad de Costa Rica, de ese intercambio de criterios surgió la propuesta inicial para la creación de un Centro de Formación para el Profesorado que luego evolucionó en la Red Institucional de Formación y Evaluación Docente (RIFED). La propuesta tenía dos aspectos medulares: que la formación profesional y, en especial, la labor académica, no podían seguir siendo consideradas de carácter estático, como si fuese un producto concluido y que, en consecuencia, siendo el cuerpo docente universitario columna esencial del proceso enseñanza-aprendizaje, debía ser sujeto central de los esfuerzos institucionales, en pro del mejoramiento continuo de la calidad educativa superior”.

De la discusión de la propuesta inicial se aprueba por unanimidad la creación del Centro de Formación Académica Continua del Profesorado de la Universidad de Costa Rica. Con esa plataforma, se crea RIFED en el año 2008 cuyos objetivos específicos actualmente incluyen:

- Promover en la comunidad académica universitaria la reflexión sobre el desarrollo de la docencia universitaria, sus implicaciones pedagógicas en los procesos de aprendizaje, la evaluación y el desarrollo curricular.
- Promover una cultura de evaluación para el mejoramiento docente.
- Generar conocimiento pedagógico que sustente el quehacer docente, a través de la investigación y la sistematización.
- Generar experiencias de innovación pedagógica, mediadas por Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICS).
- Promover el fortalecimiento de la dimensión ética y deontológica en la docencia universitaria

RIFED es una organización muy dinámica y ágil, ya que además de promover la formación continua, se ha convertido en un espacio de reflexión continua y de creación de pensamiento en torno a lo que debe ser el proceso enseñanza-aprendizaje en el ambiente universitario. Según Herrero y Badilla, RIFED es un espacio integral, de interacción institucional que permite promover el desarrollo académico del profesorado universitario mediante una organización y estructura descentralizadas.

La red vincula de manera sinérgica las instancias, unidades académicas, facultades, escuelas, departamentos, programas, proyectos y recursos que posee la Universidad, a fin de apoyar al profesor/a en su desarrollo personal y profesional, la evaluación e investigación pedagógica y la mediación digital. Se trata de una instancia descentralizada y en muchos sentidos auto-organizada cuyo propósito principal es atraer a un número cada vez mayor de universitarios y universitarias a ser parte de un esfuerzo común. Como parte de los espacios de reflexión, formación y actualización se realizan tertulias de autoformación, conferencias y mesas redondas para el intercambio de ideas, compartir saberes y experiencias entre el profesorado. Se busca interconectar las diferentes disciplinas y dar el salto a nuevos pensamiento innovadores.

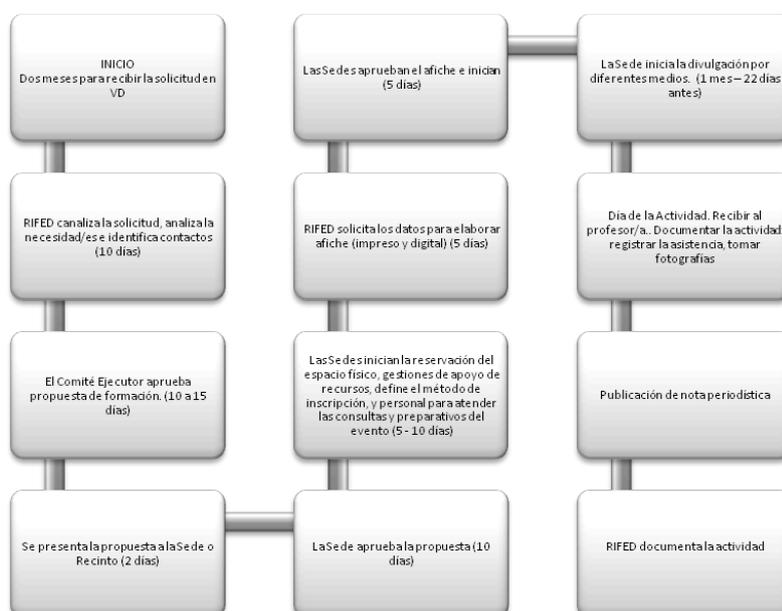
Entre los proyectos de innovación interdisciplinaria que RIFED organiza se destaca:

- Programa de tecnologías educativas avanzadas (PROTEA) y diseño y producción de medios digitales para la Facultad de Educación
- Agro-feria: comercio electrónico de bienes agrícolas.
- Agencia Estudiantil de la Comunicación
- Fortalecimiento de la excelencia académica y la igualdad de oportunidades en la Escuela de Ingeniería Industrial
- Producción de Materiales y Textos en Educación Superior
- Ejercicios didácticos para la enseñanza de las ciencias agrícolas

## Talleres de formación docente

Una de las líneas de acción más importantes que la universidad está implementando es el programa de talleres de desarrollo profesional en sus diferentes sedes como uno de las estrategias de formación docente más relevante. Esos talleres son impartidos por especialistas en pedagogía y educación y han versado en torno a temas como docencia compleja, mediación docente, innovación docente, neurodocencia, destreza comunicativa: Influencia y presentaciones de impacto, manejo de la voz para docentes universitarios, didáctica para el aprendizaje en diferentes áreas como Informática e Inglés, evaluación de los aprendizajes, tendencias en docencia universitaria, calidad, mejoramiento y excelencia académica.

El proceso de gestión de dichos talleres involucra un esfuerzo conjunto, así como una serie de acciones y pasos sistemáticos que se ilustran en el siguiente diagrama:



Fuente: Red Institucional de Formación y Evaluación Docente, U.C.R

**Figura 1.** Proceso de gestión de talleres

En el siguiente cuadro se observa cual ha sido el grado de respuesta docente a algunas de esas actividades:

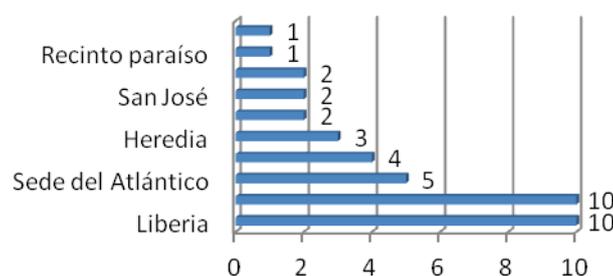
<b>Actividad</b>	<b>Sede</b>	<b>Participantes</b>
Taller: Manejo de la voz	Guanacaste	25
Taller: Manejo de la voz	Limón	7
Taller: Manejo de la voz	Pacífico	4
Taller docente	Pacífico	5
Charla sobre Docencia Universitaria: Teoría y práctica	Atlántico	8
Video-Conferencia: Tendencias de las Universidades en el siglo XXI	Guanacaste	45

Fuente: Red Institucional de Formación y Evaluación Docente, U.C.R

**Tabla 1.** Respuesta docente según la sede

Estos datos reflejan cierta asimetría en cuanto a número de participantes por sede lo cual evidencia que la respuesta a dichos talleres no ha sido uniforme.

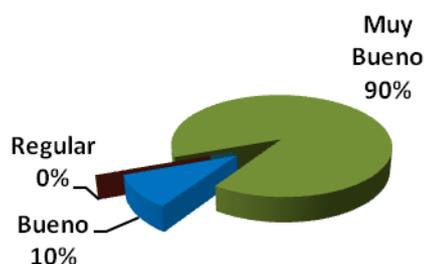
Uno de los talleres más difundidos ha sido el denominado “Destreza Comunicativa: Influencia y Presentaciones de Impacto,” durante el II semestre de 2012, e impartido por el Dr. Enrique Margery, el cual nos permite obtener conclusiones importantes en cuanto a la respuesta docente en dicho programa de formación docente, que dicho sea de paso, se extiende a todas las sedes de la Universidad de Costa Rica. Los datos provienen de una encuesta aplicada a 40 participantes distribuidos en las diferentes sedes, como se muestra en la siguiente figura:



Fuente: RIFED II semestre 2012

**Gráfico 1.** Distribución de participantes según la sede de procedencia

Como se nota, los talleres tuvieron una mayor respuesta en las sedes de Puntarenas y Guanacaste (Liberia). No obstante, aunque se aprecia una representación de las diferentes sedes de la UCR distribuidas en el país, la respuesta sigue siendo bastante limitada en proporción con el número de participantes. Solo en el caso del campus en Liberia, por ejemplo, la participación apenas ronda el 5% del total de docentes activos de la sede, que se compone de aproximadamente 194 profesores en total. Si analizamos las cifras en términos de la población docente en total de la universidad (4000 aproximadamente), nos damos cuenta que la participación apenas alcanzó un 1%, una cifra bastante precaria que contrasta significativamente con los objetivos que se pretenden alcanzar. Un hecho positivo es que no parece existir, de acuerdo con la evaluación mencionada, mayores reservas en cuanto a la capacidad e idoneidad de los facilitadores, ni en su habilidad para despertar interés en la temática abordada (97% lo evalúa como muy bueno). Similares resultados se perciben en relación con la coordinación de la actividad en aspectos como divulgación y planificación. Uno de los aspectos vitales en el enfoque de los talleres de desarrollo profesional docente es la orientación práctica de los mismos. De acuerdo con los datos recabados, se observan buenos resultados como lo indica la siguiente figura:



Fuente: RIFED II semestre 2012

**Gráfico 2.** Consideración respecto al contenido teórico-práctico de los talleres

Lo anterior nos permite inferir que posiblemente el carácter práctico de los talleres permite una mejor aplicación en la práctica docente cotidiana, sin detrimento de la utilidad de los aspectos teóricos para la toma de decisiones informadas. Finalmente, los y las participantes han sugerido el abordaje de una mayor amplitud de temas entre los que se destaca:

- ¿Cómo elaborar presentaciones creativas de PowerPoint?
- Estrategias educativas/didácticas.
- Elaboración de mapas conceptuales.
- Liderazgo en la docencia.
- Discusiones, evaluación y motivación en el aula.
- Técnicas de evaluación alternativa.
- Comunicación asertiva.
- Aprendizaje entre pares
- El uso de los “clickers” en el aula
- Estrategias para el desarrollo del pensamiento crítico

### **Programa de Formación Continua para el profesorado universitario**

Este programa se inició en el año 2012 con el fin de ofrecer cursos cortos en diferentes temáticas relacionadas con ejercicio docente en las diferentes sedes de la universidad. Este esfuerzo de formación se ha complementado con la organización de la pasantía de actualización en desarrollo docente y pedagógico denominada “La Universidad del Siglo XXI,” a la Universidad de Harvard, en cooperación conjunta con LASPAU (*Academic and Professional Program for the Americas*), RIFED y la Oficina de Asuntos Internacionales y Cooperación Externa de la Universidad de Costa Rica. En cada edición de la pasantía (2010-2011) han participado un promedio de 14 profesores y profesoras conformando un equipo interdisciplinario (informática, música, matemática, biología, lenguaje, artes plásticas y dramáticas, lenguas modernas, ingeniería, educación). La pasantía ofrece la oportunidad de visitar diferentes ambientes académicos y de investigación en prestigiosos centros de educación superior tales como la Universidad de Harvard, el Instituto Tecnológico de Massachusetts (MIT), Olin College y la Northwestern University, entre otros.

En estas citas, los docentes participan de conferencias organizadas exclusivamente para este programa, se establecen diálogos con otros académicos y se ahonda en el conocimiento de recientes tendencias en el aprendizaje en la educación superior, además de tener un espacio diario para reflexionar y sistematizar aprendizajes. Se pretende que los participantes multipliquen dichos insumos mediante diferentes actividades de formación en sus lugares de trabajo.

Según Libia Herrero Uribe, ex vicerrectora de Docencia, quienes viajan a Harvard asumen un compromiso con la universidad, de manera que se conviertan en reproductores de lo aprendido durante la pasantía a través de cursos, talleres, charlas y conferencias en sus respectivas unidades académicas pero también en el resto de la institución.

## Portafolio de vida docente

El proyecto Portafolio de Vida Docente (PVD) es también impulsado por la Vicerrectoría de Docencia y el Centro de Evaluación Académica, en el marco de la RIFED, en conjunto con un grupo de docentes comprometidos con su docencia, con el fin de ampliar las avenidas hacia la excelencia en la docencia en la Universidad de Costa Rica. El PVD es un compendio individual, organizado, de las actividades docentes del profesorado universitario. Se trata de una bitácora docente que el (la) profesor (a) actualiza permanentemente durante toda su vida académica en la que se sistematizan las experiencias docentes, los logros y aquellos obstáculos significativos que encuentre durante la vida académica, los propios aprendizajes y el compromiso de mejoramiento constante. La idea es ayudar al profesorado universitario a conocerse a sí mismo en su papel como docente, a reflexionar permanentemente sobre su labor educativa, y a conocer la cultura de la institución en la que se desempeña.

Se trata también de promover la autoevaluación constante con miras al mejoramiento del desempeño docente. En términos generales, la propuesta de PVD incluye una reflexión personal sobre la Universidad de Costa Rica, la docencia y el *Perfil de competencias genéricas del profesorado* en la institución; así como la concepción que se tiene sobre la educación y el aprendizaje. Posteriormente, se sugiere analizar cuál ha sido el desempeño docente incluidas las estrategias, metodologías, técnicas, materiales que se han utilizado para lograr aprendizajes en la disciplina y objeto de estudio. Finalmente, se autoevalúa la trayectoria, tomando en cuenta los logros y obstáculos, para elaborar un plan para mejorar la práctica docente.

Dentro de este proyecto, que se empezó a conceptualizar en el año 2009, se han realizado dos pruebas piloto para generar insumos sobre sus potencialidades, retos metodológicos y posibilidades de implementación de esta herramienta en la Universidad de Costa Rica. La primera prueba piloto se desarrolló en el año 2009 y permitió monitorear el desarrollo de los portafolios en un grupo reducido de docentes, quienes de manera voluntaria quisieron autoevaluar su función docente.

El grupo original estuvo compuesto por 20 docentes provenientes de 11 unidades académicas de la Sede Rodrigo Facio y de la Sede del Atlántico. Se pretende que la valoración de estas experiencias piloto, y de las potencialidades que ofrece el PVD como instrumento para promover la autoevaluación constante con miras al mejoramiento del desempeño docente, permita que las autoridades universitarias puedan estimar el uso institucional que se le puede otorgar a esta herramienta.

De esta forma, el PVD puede visualizarse como alternativa para aquellos docentes que deseen complementar la evaluación cuantitativa que se realiza con miras al ascenso en Régimen Académico (en cuyo caso el PVD debe ser validado por pares académicos); como medida para ayudar a mejorar al personal docente con bajas evaluaciones, o para certificar las competencias docentes en los procesos de selección para nombramientos en propiedad.

## Programa radial Lenguajeos

Es una Radio Revista, dirigida a divulgar la creatividad y la innovación en la docencia. Se transmite por la emisora radial Radio Universidad de Costa Rica los días sábados por espacio de 30 minutos. Esta revista se compone de varias secciones:

- Introducción
- Entrevista de fondo, con un o una docente innovadora que esté mirando la docencia de una manera transdisciplinar, compleja y ecoformativa.
- Música, que se trata, en la medida de lo posible, que sea referente al tema de fondo
- Quisicosas, un espacio para preguntar al público.
- Brújula, para informar sobre los servicios que ofrece la UCR a sus docentes
- Tiempo de palabras: un ratito para la poesía.
- Divulgación institucional: cuñas informativas sobre las iniciativas, proyectos y programas de docencia universitaria. Entre setiembre y diciembre de 2010 se generaron 14 programas en los cuales se abordaron temas como: currículo flexible, autoformación, nuevas concepciones espaciales para el aprendizaje complejo, cambio climático y planes de mitigación.

### **Metics: Unidad de apoyo a la docencia mediada con tecnologías de la información y la comunicación**

El esfuerzo por incorporar la tecnología en la docencia se fundamenta en una creciente concientización en el sentido de que la institución se enfrenta a lo que Rivero y Fernández (2013) denominan “nativos digitales”, una generación de estudiantes que utilizan en forma extensiva e intensiva los últimos adelantos tecnológicos, “como una forma natural de socialización, comunicación y aprendizaje.”

Por eso, de conformidad con la Resolución VD-R\_8458-2009, la universidad establece como política apoyar el uso de nuevas tecnologías, para optimizar los procesos de enseñanza-aprendizaje y fortalecer la investigación y la acción social. Dicha resolución señala que a partir de 1993, con la incursión en Internet, la Universidad de Costa Rica, con una visión estratégica, ha venido implementando la digitalización y virtualización de muchos de sus servicios administrativos, así como la gestión de sus actividades académicas, con miras a mejorar su quehacer sustantivo en docencia, investigación y acción social.”

Así, a tenor de las nuevas tendencias en mediación virtual, la universidad instaló una plataforma institucional de aulas virtuales para la gestión de los cursos y otras actividades de aprendizaje. Dicho trabajo se realiza por medio de la Unidad de Apoyo a la Docencia Mediada con Tecnologías de la Información y la Comunicación (METICS), la cual inició sus actividades el 2 de febrero del 2006. Está adscrita a la Vicerrectoría de Docencia y apoya a la comunidad docente por medio de:

- Promoción y desarrollo de entornos educativos basados en el uso de TICs.
- Desarrollo y socialización de experiencias e innovaciones pedagógicas apoyadas con TICs.
- Apoyo a proyectos académicos que requieren de alto grado de autonomía.
- Capacitación para el desarrollo de la docencia mediada con TICs.

Las actividades se concentran, por una parte, en la administración, el soporte

técnico y el apoyo pedagógico de este Portafolio Virtual UCR. Por otra parte, se cuenta con un programa de acompañamiento que incluye actividades de formación continua en temas tales como abordaje didáctico de la docencia bimodal, uso de herramientas de producción multimedia y mapas conceptuales, entre otros. El equipo de trabajo de METICS es interdisciplinario y está integrado por profesionales de las áreas de educación, comunicación, informática y diseño gráfico.

METICS forma parte de la Red Institucional de Formación y Evaluación Docente (RIFED) de la Universidad de Costa Rica, y coordina principalmente con el Centro de Evaluación Académica y el Departamento de Docencia Universitaria (DEDUN) de la Facultad de Educación, con el Centro de Informática y el Programa de Tecnologías Educativas Avanzadas (PROTEA) de la Facultad de Educación, y se colabora con otras dependencias de la Universidad, así como con organizaciones nacionales e internacionales.

La plataforma de mediación virtual además ofrece:

- servidor virtual de alto rendimiento
- soporte técnico y apoyo didáctico permanente
- organización estructural que permite que todas las dependencias académicas de la universidad cuenten con espacios o aulas virtuales
- integración inminente con el PORTAL UNIVERSITARIO, para ofrecer niveles óptimos de seguridad en el registro y lo utilización, así como lo interacción con otros servicios de información institucional.

### **Cátedra U de Transdisciplinariedad, Complejidad y Eco-formación**

En agosto de 2010 se inauguró la Cátedra U de Transdisciplinariedad, Complejidad y Eco-formación. Ello ha permitido dar continuidad a la experiencia vivida durante el congreso así como mantener vivas las redes que se establecieron.

Las premisas que justifican y dan sentido a la Cátedra están relacionadas con la importancia que tiene en la actualidad la mirada transdisciplinar la interrelación de los saberes, el pensamiento complejo y la ecoformación al abordar la investigación, la innovación, la formación y la acción social de la Universidad en el Siglo XXI.

### **Congresos internacionales y talleres de profesionalización docente**

*El Congreso Internacional de Transdisciplinariedad, Complejidad y Eco formación* se llevó a cabo en Febrero del 2012 y se convirtió en un espacio para el intercambio de ideas entre participantes de diferentes grados académicos y disciplinas. En el Congreso participaron aproximadamente 350 personas provenientes de Centroamérica, Brasil, Argentina y España. Los participantes incluían docentes (de todos los niveles de la educación), estudiantes universitarios, investigadores, y activistas comunitarios. La memoria del congreso refleja los diálogos entre los saberes, las disciplinas, las profesiones, las organizaciones, las instituciones y las personas.

Allí se recogen los diferentes momentos y espacios de la actividad académica, los documentos presentados por los participantes, las noticias que se generaron antes y durante el evento.

### Congreso Internacional para la Innovación en Docencia

Un gran reto para la UCR en el ámbito de la innovación de la docencia en el siglo XXI es propiciar mayores espacios para fomentar el conocimiento y el intercambio de experiencias que contribuyan al fortalecimiento de la gestión docente. Con ese norte se está planificando el I Congreso Internacional de Innovación en la Docencia, que tendrá lugar a finales de Julio de 2014 en el campus de Guanacaste, ubicado al noroeste de Costa Rica. Esa iniciativa es en concordancia con el plan de desarrollo estratégico de la sede de Guanacaste, el cual define como principales prioridades “la búsqueda constante de la excelencia en su quehacer académico mediante la consolidación y fortalecimiento de diversos aspectos de la pedagogía universitaria, el desarrollo y la evaluación docente y curricular, la investigación y sistematización de experiencias pedagógicas y curriculares innovadoras, así como una reflexión permanente del desempeño docente.”

El congreso, cuyo lema es “reinventando el ejercicio docente” propiciará el mejoramiento, difusión y profesionalización del ejercicio docente para responder eficazmente a los cambios que reclama la sociedad, especialmente en el ámbito de la innovación. Por lo anterior, el I Congreso Internacional para la Innovación en la Docencia es una iniciativa clave para que la universidad pública, a través de la Sede de Guanacaste, pueda generar espacios críticos de reflexión y análisis en torno al mejoramiento e innovación pedagógica, el diseño y desarrollo de procesos de evaluación docente y curricular; mediación pedagógica con tecnologías de la información y comunicación, así como la investigación en las tendencias innovadoras de la docencia en el siglo XXI. La meta es reunir a profesionales e investigadores, nacionales e internacionales a fin de intercambiar conocimientos, analizar nuevos paradigmas, compartir experiencias e inquietudes en pro de una mejor gestión docente.

### Resultados de las líneas de acción

En el marco del desarrollo de acciones por la búsqueda constante de la identidad profesional docente en la Universidad de Costa Rica, y de conformidad con lo que reportan los y las docentes, ha sido posible establecer ciertas fortalezas y debilidades, así como oportunidades y amenazas, resumidas en el siguiente cuadro:

<b>Fortalezas</b>	<b>Debilidades</b>	<b>Oportunidades</b>	<b>Amenazas</b>
Se está promoviendo el mejoramiento docente.	No parece estar abordándose a profundidad el tema de la innovación docente y se carecen de diagnósticos por disciplinas	Posibilidad de enriquecer la metodología en el aula	La ausencia de reglamentos y normas que sustenten la formación docente del profesorado universitario
Se genera conocimiento pedagógico para fundamentar el quehacer docente, a través de la investigación y la sistematización	Escasa participación del profesorado y falta de seguimiento a los temas abordados. Las iniciativas siguen siendo aisladas.	Oportunidad de reflexionar en torno a la naturaleza de los procesos de aprendizaje	Reticencia hacia la profesionalización docente
Se promueve una cultura de profesionalización, capacitación y desarrollo permanente de la gestión docente	Se percibe cierta reticencia en el uso de Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICS)	Más acercamiento y fusión interdisciplinar	Desconocimiento generalizado de los nuevos paradigmas que sustentan la universidad del siglo XXI
Se incentiva el desarrollo académico del profesorado y el mejoramiento continuo de los ambientes de enseñanza y aprendizaje en la universidad	Aún no se definen las competencias esenciales del profesorado universitario ni se reglamenta la formación y profesionalización del docente	Estimular iniciativas de investigación en docencia	Las coordinaciones de docencia se enfocan más en aspectos administrativos que en fortalecer el proceso pedagógico

Fuente: encuesta a docentes y elaboración propia. Junio 2013

**Tabla 2.** Matriz D.A.F.O en el actual marco de desarrollo de la experiencia

Una de las debilidades más sentidas es la falta de un marco institucional que permita darle un mayor soporte normativo para definir y concretar la identidad profesional del profesorado. Es decir, la profesionalización docente nunca podrá alcanzarse si depende de la libre voluntad de los individuos. Valiente, describiendo la experiencia cubana, apunta a una concepción directiva de carácter institucional caracterizada por un “proceso directivo (intencionado, consciente), que requiere ser planificado, organizado, regulado, controlado y evaluado (Valiente 2013, p.98).” En el caso de la Universidad de Costa Rica, el marco normativo ha circunscrito la competencia profesional a acciones académicas como el conocimiento disciplinar, las publicaciones, el obtener grados académicos o hacer obra didáctica, todo con la finalidad de posicionarse mejor en el régimen académico pero dejando de lado la necesidad insoslayable de formarse para saber enseñar.

Finalmente, a pesar de que el impacto de cada una de estas iniciativas debe aún determinarse con estudios que generen datos más certeros, lo cierto es que estas líneas de acción representan una tendencia favorable hacia la reinención de la docencia en la Universidad de Costa Rica.

## Conclusión

Construir una sólida identidad profesional docente requiere tiempo, esfuerzo, y, sobretodo, un fuerte respaldo institucional. En ese sentido, las diversas líneas de acción descritas en este documento, tal como lo evidencian los datos, aún necesitan madurarse y también extenderse a las demás sedes de la universidad. A pesar de que algunas han tenido una buena respuesta, otras no han logrado el éxito esperado. Por medio de este estudio exploratorio es posible determinar algunas recomendaciones que contribuirían a fortalecer el proceso de búsqueda de una identidad profesional docente en la Universidad de Costa Rica.

1. Es vital desarrollar estudios y acciones institucionales que profundicen en la calidad de la formación de los docentes, sus competencias, las modalidades de contratación y el desempeño en las aulas.
2. En la búsqueda de la identidad profesional en la U.C.R es vital neutralizar la concepción del buen ejercicio docente como un anacronismo o quizás como un compromiso que no vale la pena exigir o asumir, pues, para algunos, no hace la diferencia. Las acciones que en ese sentido ha desarrollado la Universidad de Costa Rica se orientan a evitar esa fosilización del ejercicio docente promoviendo la asimilación de paradigmas que promueven una educación para la incertidumbre, el pensamiento convergente y divergente, y procesos de enseñanza-aprendizaje dinámicos que permitan pensar lo impensable.
3. En el contexto de la Universidad de Costa Rica, la profesionalización docente debe avanzar al ritmo de los cambios tecnológicos y sociales y eso debería ser una prioridad porque aún se siente la supremacía de prácticas tradicionales como la simple transmisión de conocimientos y la adopción de estrategias y prácticas a tono con corrientes conductistas.
4. Falta consolidar una cultura de evaluación y retroalimentación para el mejoramiento docente que vaya más allá de perseguir ascensos laborales o status académico ya que en pleno siglo XXI, los modelos de enseñanza-aprendizaje parecen seguir siendo básicamente los mismos de hace décadas.

5. Aún existe una indiferencia perceptible hacia las innovaciones tecnológicas. En su mayoría los docentes evidencian que saben, pero no siempre demuestran saber lo que hacen. De ahí que las acciones que la universidad ha desarrollado y que se han descrito en este trabajo sean parte de un esfuerzo por mejorar las capacidades docentes con posibilidades de formación en diferentes direcciones. Como es notorio en los datos recabados, la respuesta a estas iniciativas sigue siendo de alguna manera reservada, pues ha sido algo difícil lograr que los propios docentes sientan la necesidad de responder a los cambios y necesidades de la sociedad actual preocupándose por ejercer una docencia más utilitaria. El programa Lenguajeos, por citar solo un ejemplo, que se transmite vía frecuencia radial, reporta una audiencia bastante precaria. Igual desafío parece haber enfrentado el programa de METICS al enfrentarse a un profesorado definido por Rivero y Fernández (2013) como “inmigrante digital” que no se adapta a las TIC, se autoexcluye de este entorno, o se resiste a la innovación y al cambio.
6. Debe promoverse una reforma sustancial a los reglamentos de la universidad, particularmente al reglamento de régimen académico y servicio docente, a menos que surjan iniciativas en este sentido durante el VII congreso universitario planificado para el 2014. Es en la normativa de la UCR donde debe quedar plasmado, en todos sus extremos, que la identidad y profesionalización del ejercicio docente, no debe seguir percibiéndose como una aberración personal de un grupo de profesores convertidos, sino una actividad permanente y de amplio alcance con fundamento en normas de rango institucional. De lo contrario, los intentos por buscar una mayor identidad profesional del profesorado seguirán siendo esfuerzos aislados solamente a discreción de quienes han entendido la importancia de potenciar el equilibrio entre dominio de la disciplina y competencia en el arte de enseñar.

No obstante lo anterior, las líneas de acción que la U.C.R ha venido desarrollando en pro de la profesionalización docente podrían ser una plataforma de lanzamiento para buscar progresivamente mejores niveles de excelencia. Las mismas empiezan a generar una mayor concientización ante la urgencia de transformaciones en sintonía con modelos propios de la universidad del siglo XXI. La reinención de la gestión docente significará evolucionar de nuevo para que sea posible asumir tareas de cambio y desarrollo profesional permanentes.

## Referencias bibliográficas

- Aguilar Arellanos, A. (2011). Profesionalización docente. Recuperado el 18 de Octubre de <http://panoramaedsup.espacioblog.com/post/2011/05/14/profesionalizacion-docente>
- Badilla-Saxe, E. (2011). Sin saber el oficio y sin vocación. *Semanario Universidad Publicación semanal de la UCR*.
- Caballero, K. (2013). La formación del profesorado universitario y su influencia en el desarrollo de la actividad profesional. *Revista de Docencia Universitaria*, 11(2), Mayo-Agosto 394. Recuperado el 28 de Octubre en <http://redu.net/redu/index.php/REDU/index>

- Consejo Universitario, (2008). *Políticas de la Universidad de Costa Rica para el periodo 2010-2014*
- Checchia, B. (Abril, 2009). *Las competencias del docente universitario*. Recuperado el 29 de Octubre de <http://www.fvet.uba.ar/institucional/subir/adjuntos/userfiles/COMPETENCIASDOCENTES.pdf>
- Delgado Rivero, F.J. y Fernández Llera, R. (2013). Tecnología, innovación docente y fiscalidad para nativos digitales universitarios. *Revista de Docencia Universitaria. REDU*. Vol.11 (3) Octubre-Diciembre. pp. 321-342. Recuperado el 17 de Enero en <http://www.red-u.net/>
- Docentes de la UCR viajan a Harvard para participar en pasantía (2010) recuperado el 17 de Enero de <http://vd.ucr.ac.cr/index.php/news/22-docentes-de-la-ucr-viajan-a-harvard-para-participar-en-pasantia-de-actualizacion-1=>
- Gurdián Fernández, A. (2003). Retos para la docencia universitaria. En Consejo Universitario (Ed.). *Reflexión sobre la universidad pública costarricense del siglo XXI* (1 ed., p. 34).
- Herrero, L. y Badilla-Saxe, E. *Docencia universitaria en el siglo XXI Universidad de Costa Rica*. Recuperado el 15 de Octubre de [http://www.innovacesal.org/innova\\_public/archivos/publica/articulos/212/archivos/innova\\_EF\\_UCR.pdf](http://www.innovacesal.org/innova_public/archivos/publica/articulos/212/archivos/innova_EF_UCR.pdf)
- Latin America | Ranking Web of Universities - Webometrics ,disponible en [http://www.webometrics.info/en/Latin\\_America](http://www.webometrics.info/en/Latin_America)
- Mas, O. (Diciembre, 2011). *El profesor universitario: Sus competencias y formación*. Recuperado el 10 de Octubre de <http://www.ugr.es/~recfpro/rev153COL1.pdf>.
- Mediación Virtual-Universidad de Costa Rica Disponible en <http://portafoliovirtual.ucr.ac.cr/index.php/metics>
- Proyectos de Innovación « RIFED - Universidad de Costa Rica : disponible en <http://www.rifed.ucr.ac.cr/proyectos-de-innovacion/>
- Reglamento de régimen académico y servicio docente. Disponible en [http://cu.ucr.ac.cr/normativ/regimen\\_academico\\_docente.pdf](http://cu.ucr.ac.cr/normativ/regimen_academico_docente.pdf)
- Resumen IV Informe Estado de la Educación. (2013). (4th ed.). Consejo Nacional de Rectores. San José, Costa Rica: Editorama S.A.
- Rubio, I., Romero, N., Somaré, S. C., & , (2009). El placer en la tarea docente. *Fundamentos en Humanidades*, II (20), 67-76. Recuperado de <http://fundamentos.unsl.edu.ar/pdf/articulo-20-67.pdf>
- RIFED | Red Institucional de Formación y evaluación docente Disponible en <http://rifed.wordpress.com/>
- Valiente Sandó, P.; Góngora Suárez, G.; Torres Díaz, J.L.; Otero Góngora, Y. (2013). La experiencia cubana en la formación del profesor universitario. *Revista de Docencia Universitaria. REDU*. Vol. 11 (3) Octubre-Diciembre. pp. 91-123. Recuperado el 18 de Enero en <http://www.red-u.net/>
- Zabalza, M.A (Octubre, 2004). *Guía para la planificación didáctica de la docencia universitaria en el marco del EEES*. Recuperado el 27 de Octubre de <http://www.upcomillas.es/eees/Documentos/guiaplan.pdf>

Artículo concluido el 15 de febrero de 2014

Ruiz Navarrete, R. (2014). Hacia la identidad profesional docente en la Universidad de Costa Rica. *Revista de Docencia Universitaria. REDU - Revista de Docencia Universitaria*, 12 (4), 231-248.

Publicado en <http://www.red-u.net>

---

## **Ronny Ruiz Navarrete**

**Universidad de Costa Rica-Sede Guanacaste**  
**Departamento de Artes, Filosofía y Letras**

**Mail: [ronny.ruiz@ucr.ac.cr](mailto:ronny.ruiz@ucr.ac.cr)**



Profesor investigador de la Sección de Lenguas Modernas en la Universidad de Costa Rica. Coordinador de la Comisión de Desarrollo Docente y del I Congreso Internacional de Innovación en Docencia 2014. Licenciado en Lingüística aplicada y Ciencias del Derecho. Magister en Segundas Lenguas y Culturas con énfasis en alumnado adulto. Ex-pasante del programa LASPAU “La Universidad del Siglo XXI” en la Universidad de Harvard. Ponente en conferencias nacionales e internacionales. Trabaja líneas de investigación centradas en el desarrollo profesional, la docencia universitaria, desarrollo del currículo y lingüística aplicada. Cuenta con publicaciones en libros y revistas de impacto.