

**Universidad Nacional
Vicerrectoría Académica
Dirección de Docencia**

**Sistema de Desarrollo Profesional
2013-2017**

*M.L. Nuria I. Méndez Garita,
Coordinadora*

Basado en:

*La Reorganización del Sistema de Desarrollo Profesional:
propuesta piloto 2012,*

Elaborado por:

M.Sc Delia Villalobos, coordinadora 2005-2013, PEADEP

Dra. Flor Abarca, académica PEADEP

Tabla de contenido

Introducción.. 3

 Marco Jurídico 5

Flexibilización y desconcentración del Sistema de desarrollo Profesional 10

 Ejes del SDP 14

 Evaluación Académica y Desarrollo Profesional en el marco del sistema de
 Pertinencia y Calidad 21

Referencias.....25

Anexos.....27

Programa de Evaluación y Desarrollo Profesional Sistema de Desarrollo Profesional

Introducción

Desde lo expuesto por el Estatuto Orgánico, en el Art. 38 se pone de manifiesto que “El Consejo Académico es el órgano colegiado superior responsable de aprobar la normativa en materia académica, así como de coordinar, articular y orientar el quehacer académico general en la Universidad Nacional.” (Universidad Nacional, 2015), delegando responsabilidades específicas en las Vicerrectorías.

En las modificaciones dispuestas por el Estatuto Orgánico, en el Art. 46, indica que a partir del año 2015, se contará con las siguientes Vicerrectorías:

...Vicerrectoría de Docencia, Vicerrectoría de Investigación, Vicerrectoría de Extensión, Vicerrectoría de Administración y Vicerrectoría de Vida Estudiantil. Son las instancias que, en el quehacer institucional, tienen la responsabilidad de coordinar, asesorar, integrar y formular la acción sustantiva, así como gestionar y promover procesos innovadores propios de su ámbito de competencia, según los planes y propuestas de la rectoría y los suyos propios, en coordinación con otras instancias universitarias.

La evaluación de resultados y rendición de cuentas, implicarán consideraciones de tipo técnico y académico vinculantes para las instancias respectivas. (p.27)

La Vicerrectoría de Docencia es la instancia que promueve, organiza y gestiona los procesos medulares para el desarrollo académico institucional. Entre sus funciones, se pueden destacar: las de diseñar y coadyuvar en la elaboración de políticas en el campo de la docencia y su respectiva aplicación y seguimiento, promover iniciativas y actividades que fortalezcan el desarrollo de la docencia e impulsar, junto con la Vicerrectoría de Investigación y Vicerrectoría de Extensión, el desarrollo de proyectos estratégicos.

La Vicerrectoría de Docencia coordina cuatro programas: Programa de Diseño y Gestión Curricular, Programa de Evaluación Académica y Desarrollo Profesional, Programa Éxito Académico y el Programa UNA Virtual. (Programa de Evaluación Académica, Dirección de Docencia, 2012)

El Programa Evaluación Académica y Desarrollo Profesional (en adelante PEADep), de la Vicerrectoría de Docencia de la Universidad Nacional es la instancia que

integra la evaluación del desempeño de las y los académicos y las acciones para el mejoramiento por medio de un sistema de desarrollo profesional.

El PEADep se dedica a la evaluación del desempeño docente (por parte de los y las estudiantes), a la evaluación del personal académico (por parte del superior jerárquico y la autoevaluación) de la Universidad Nacional, y ejecuta su acción mediante un proceso formativo, participativo, permanente y sistemático, dirigido a recolectar, analizar e interpretar información para la toma de decisiones oportunas que orientan la formulación de planes de formación y actualización, a través del Sistema de Desarrollo Profesional (SDP).

Al área de Evaluación, le corresponde la asesoría a las unidades académicas y a la Vicerrectoría Académica en aspectos relativos a la evaluación del personal académico, ofrece criterios y elementos para la construcción de modelos de evaluación en la Universidad Nacional, diseña y rediseña instrumentos de evaluación y con los resultados de éstos, propone acciones para potenciar las prácticas docentes.

En cuanto al indicador desarrollo profesional, se le ofrece al personal académico la formación y actualización. Al visualizarse el desarrollo profesional como indispensable en la formación permanente y continua del personal académico institucional, por ende, se crea como estrategia de desarrollo en la formación docente desde el Programa Evaluación Académica y Desarrollo Profesional.

El presente documento tiene como propósito el establecimiento de los procesos que se siguen en materia de desarrollo profesional en la Universidad Nacional (UNA), así como la compilación de la normativa que los regula. Esto permite delimitar con precisión los elementos que integran el Sistema Desarrollo Profesional (SDP), del personal académico en la UNA, tanto teórica como operacionalmente y su implementación.

Como parte de sus funciones, el PEADP tiene a su cargo el diseño, ejecución, evaluación y sistematización de los procesos formativos y de actualización para promover el intercambio de experiencias y el fortalecimiento de la docencia universitaria en las Facultades, Centros, Sedes, Campus y Unidades Académicas.

La tarea central del SDP está orientada en promover el cambio en la forma tradicional de abordar el quehacer docente universitario, eliminando el excesivo peso en la transmisión de contenidos, percibiéndolos como facilitadoras y facilitadores de procesos de aprendizaje con utilidad y sentido para la vida profesional del estudiantado. Asimismo, facilita al personal académico la identificación de las áreas en que tienen necesidad de formación, actualización y profundización, con el fin de promover aprendizajes integrales;

acción que el PEADP también coordina con diversas instancias, entre ellas, las Vicerrectorías y Unidades Académicas.

1. Marco Jurídico

Al visualizarse como necesario e indispensable la formación del recurso humano académico institucional, se crea el “Sistema de Desarrollo Profesional” como estrategia de desarrollo en la formación docente desde el Programa de Evaluación Académica y Desarrollo Profesional, en consonancia con las funciones delegadas al Consejo Académico de la UNA, el cual es el responsable de los procesos de evaluación de la acción sustantiva de la UNA (Art. 38 y Art. 40 del Estatuto Orgánico, 2015), debido a la responsabilidad de “promover, integrar y coordinar el quehacer académico de la Universidad, con el fin de garantizar su excelencia y la pertinencia de su oferta académica para la sociedad (inciso a). Por lo que tiene a su cargo la Evaluación del desempeño del personal académico y formación profesional (inciso C, punto iii). (Puede consultarse el anexo # 3)

Lo anterior en concordancia con lo planteado en el Título II, Capítulo 1; Artículo 6 del Estatuto Orgánico, sobre la “Definición Y Modalidades De La Acción Sustantiva”, al citar:

La acción sustantiva de la Universidad se realiza mediante la docencia, la investigación, la extensión, la producción y otras formas que establezca la normativa institucional, las cuales se complementan y nutren mutuamente. Integra diversas prácticas y propicia el diálogo entre saberes, de manera innovadora, sistemática y transformadora. Responde a los principios, valores y fines estatutarios, a las necesidades de desarrollo de la sociedad, a sus políticas públicas, al desarrollo científico y tecnológico y a la formación integral de las personas. (2015, p. 14)

También el Estatuto Orgánico, Título III, de Deberes de quien Labora en la Institución (artículo 14, inciso c); el cual establece que es un deber “Participar en los programas y procesos de mejoramiento, evaluación, capacitación y actualización profesional que la Institución ofrece”. (2015, p. 16)

El Modelo Pedagógico punto b, refiriéndose al “Quehacer Universitario”, menciona que:

La docencia en la Universidad Nacional se asume y desarrolla como un proceso complejo, multidireccional, mediante el cual se construyen e intercambian conocimientos [...] Un proceso relacional que involucra la emoción y la razón, lo que presupone la construcción de conocimientos útiles para el desarrollo profesional, pero ante todo un quehacer dinámico de encuentro que implica procesos meta cognitivos, formativos de

académicos, académicas y estudiantes y conlleva los principios de autonomía, libertad y conocimiento, gracias a los cuales cada persona va logrando niveles de autonomía y en consecuencia, se prepara para aprender a aprender, aprender a ser y aprender a convivir de manera permanente. (Modelo Pedagógico, 2007, p. 14)

Como todo proceso, requiere de la participación de instancias universitarias que garanticen la optimización de los procesos académicos y docentes. Por tal razón, la UNA tiene una definición de Pedagogía que modela su acción sustantiva, como se expresa a continuación:

La Universidad Nacional conceptualiza la pedagogía como disciplina que investiga, orienta y cualifica el desarrollo de la formación humana, y la valora como sustrato discursivo y crítico de la educación que permite juzgar la calidad, pertinencia y validez de su misión formativa (Modelo Pedagógico, 2007, p. 12).

En este sentido, en la Institución se valora el saber que posee el docente en torno a la disciplina y su estructura epistemológica, y reconoce la necesidad de articularlo con el saber pedagógico, de manera que se constituya una unidad de comprensión, comunicación, construcción, argumentación y proyección entre el sujeto, su objeto de conocimiento y los contextos en que se circunscribe. Para ello, se reflexiona sobre los conceptos y estrategias pedagógicas, los procesos de enseñanza y de aprendizaje, del pensamiento, de los valores y el desarrollo de las capacidades.

Por último, el Preámbulo del Reglamento General sobre los procesos de enseñanza y aprendizaje en la Universidad Nacional, considera que:

Docentes y estudiantes son los protagonistas de los procesos de enseñanza y aprendizaje, de su innovación y actualización permanentes. Ambos construyen, en el marco de una relación dialógica permanente, espacios que favorecen el desarrollo de conocimiento y su desarrollo integral como personas, en estrecha relación con las distintas áreas institucionales y el contexto social históricos nacional e internacional. (2013, p. 19)

Perfil docente

De acuerdo con el Modelo Pedagógico, en la UNA, el docente “se concibe como un dinamizador corresponsable de generar un proceso de transformación que involucra su

historia personal, sus saberes, experiencias, percepción del otro y del contexto, que enriquece los conocimientos, experiencias y percepciones de otros” (2007, p. 16)

Antecedentes

Con base en lo anterior, se hace un diagnóstico de la situación actual del SDP en la Universidad Nacional, por cuanto:

Cualquier intento sistemático de cambiar la práctica, creencias y conocimientos profesionales del docente universitario, va hacia un propósito de mejora de la calidad docente, investigadora y de gestión. Este concepto incluye el diagnóstico de las necesidades actuales y futuras de una organización y sus miembros, y el desarrollo de programas y actividades para la satisfacción de estas necesidades (Zamboni & Gorgone, 2007, p. 3).

Antes del 2011, los cursos y talleres de desarrollo profesional se estructuraban en una pirámide por niveles que estipulaba un orden preestablecido, para que participara el personal académico. Esta estructura implicaba que los cursos debían llevarse uno como requisito de otro, lo cual limitaba la participación. En el siguiente cuadro, se observa la participación académica en los cursos y talleres, cuando existía la estructura piramidal:

Cuadro No. 1: Participación de académicos y académicas en los cursos del Programa: 2007-2011, según el sistema por niveles.

Nivel del Sistema	2007		2008		2009		2010		2011	
	No. de partic.	Curso/Taller	No. de partic.	Curso/Taller	No. de partic.	Curso/Taller.	No. De partic.	Curso/Taller	No. de partic	Curso/Taller
Nivel I	145	6	127	6	71	6	96	4	107	4
Nivel II	177	7	514	28	310	31	182	11	187	15
Nivel III	0	0	6	1	76	4	31	3	65	4
Nivel IV	94	3	0	0	13	1	104	5	17	1
Totales	416	16	647	35	470	42	413	23	376	24

Fuente: setiembre, 2013

La poca flexibilidad de la estructura piramidal, entre otras, demostró que existía una participación de docentes limitada. Esta situación hizo que se pasara de una acción piramidal, con requisitos, a una propuesta por ejes:

En el 2012, se hizo una nueva revisión al sistema por niveles y se propuso *La Reorganización del Sistema de Desarrollo Profesional: propuesta pilo 2012* (Abarca & Villalobos). Debe anotarse que la reorganización, no hace referencia clara a la desconcentración del SDP; aspecto que se profundiza en esta nueva propuesta. El documento ante citado propone pasar, de una pirámide con niveles y requisitos, a una estructura flexible y accesible con ejes temáticos.

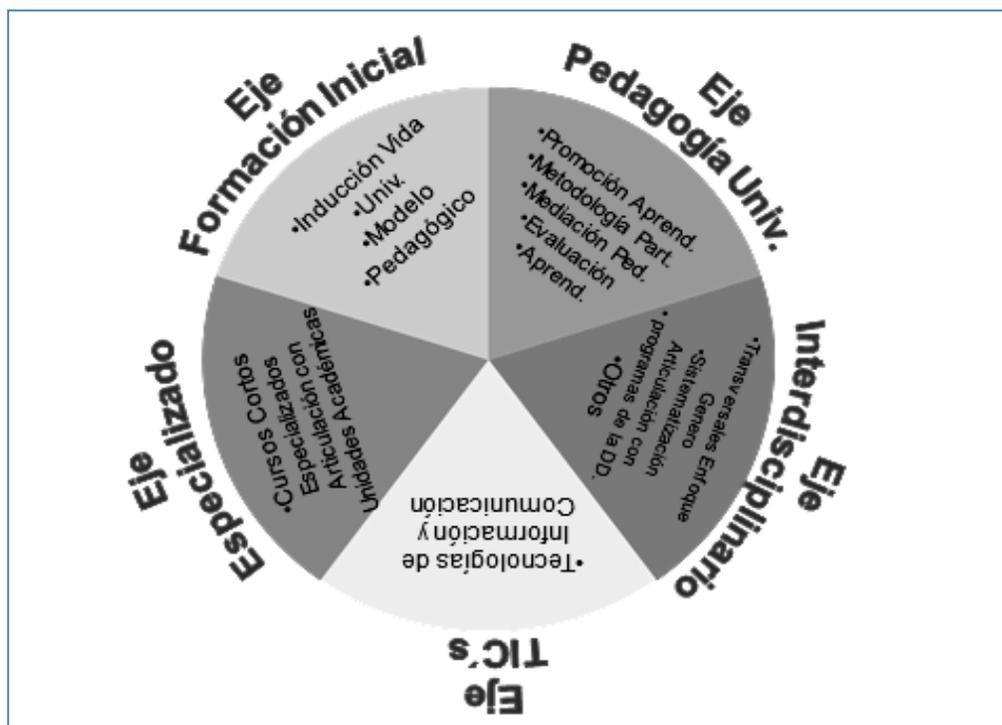
En ese documento, se expone la justificación del SDP como:

...una propuesta alternativa a la existente, que responda a los requerimientos de capacitación en áreas y aspectos fundamentales para el mejoramiento cualitativo y cuantitativo del ejercicio profesional de quienes trabajan en la docencia, la investigación, la extensión y la producción académica en la Universidad Nacional” (2012, p. 6).

Con base en lo anterior, se propuso el siguiente cambio a lo aprobado según el oficio VA-DD-301-2011.

Esta propuesta permite pasar del sistema por nivel con requisitos, a un sistema flexible, distribuido de la siguiente forma:

Figura 1: Sistema de Desarrollo Profesional



Fuente: Reorganización del Sistema de Desarrollo Profesional: propuesta piloto 2012. PEADP

En tanto, en el siguiente cuadro, se puede ver la participación de académicos y académicas en el Sistema de Desarrollo Profesional, con la modalidad de ejes:

Tabla No. 1 SDP-periodo 2012-2013

Eje Sistema	2012		2013		2014	
	Curso/Taller	No. de participant	Curso/Taller	No de participant	Curso/Taller	No. particip
Eje Introdutorio	2	40	2	35	2	20
Eje Pedagogía Universitaria	7	127	8	119	20	260
Eje Interdisciplinario	3	42	--	--	5	68
Eje TIC's	3	36	3	47	15	208
Eje Especializado	4	69	31	618	34	680
Total	19	314	44	819	76	1236

Fuente: PEADP noviembre- 2014:

Como puede notarse, en el 2013 se ha incrementado la participación de académicos y académicas en los cursos y talleres del Sistema de Desarrollo Profesional, principalmente, en lo relacionado con el Eje Especializado. En ese año, se impartieron 44 cursos, para un total de 819 participantes; en el año 2011, en el sistema anterior, la participación fue de 376 en 24 cursos. Es decir, se aumentó en un 45% la participación en el término de dos años. Para el 2014, el aumento fue mayor.

Importante resaltar que este incremento se vio favorecido por la articulación de acciones con instancias como el Instituto de Estudios de la Mujer, el Área de Talento Humano, UNAvirtual, CINPE, Direcciones de Área.

2. Flexibilización y desconcentración del Sistema de desarrollo Profesional (Periodo 2013-2017)

El documento *Reorganización del Sistema de Desarrollo Profesional: propuesta piloto 2012*, tiene los siguientes propósitos para el SDP:

2.1 Propósitos generales del Sistema

- Contribuir a la calidad de la formación de las y los académicos universitarios para la promoción de los aprendizajes integrales, por medio de acciones flexibles, diversificadas, de actualización y de mayor especialización.
- Generar procesos de actualización en la formación profesional de las y los académicos universitarios, para la promoción de los aprendizajes integrales.
- Integrar el quehacer académico con instancias universitarias, para llevar a cabo actividades que fortalezcan el desarrollo profesional de las y los académicos.

En noviembre del 2012, se realizó una presentación ante el CONSACA relacionada con los criterios, requisitos y recomendaciones para la incorporación de cursos de formación docente al Sistema de Desarrollo Profesional. En ella, se establecen como criterios generales que:

- a) Toda propuesta de formación y actualización docente debe ser presentada como proyecto al PEADP
- b) Toda propuesta debe ser congruente con alguno de los ejes del SDP.

Como todo proceso de reflexión y análisis, que a su vez sirve como diagnóstico, con el fin de ver la pertinencia de la flexibilización y la desconcentración, se elaboró el informe titulado *La flexibilización del sistema de Desarrollo Profesional* (setiembre, 2013) presentado por la Dra. Flor Abarca, en el cual se analizan los resultados de este proceso en el 2012. Del análisis, se infiere que:

- a) La flexibilización se logra, mejorando la convocatoria para promover mayor participación y eliminando requisitos, con el fin de que la selección de cursos sea más libre
- b) Existe una diversificación de la oferta.
- c) Se debe cuidar que la diversidad de oferta, no disminuya la participación. De ahí que sea pertinente según las áreas sensibles o por mejorar, que reportan las Unidades académicas.

Cabe resaltar que este diagnóstico se centró en aquellos cursos o talleres que se imparten desde SDP, en especial los ubicados en el eje Pedagógico; no así en las acciones que se articulan con las Direcciones de Áreas u otras instancias.

El cambio de estructura permite mayor diversidad y mejora la propuesta de cursos o talleres, en atención a las necesidades expuestas por las Unidades Académicas, que surgen como producto de los resultados de la evaluación del desempeño, y se recopilan en dos instrumentos, a saber el **Plan de Seguimiento y Matriz o de Realimentación¹**, en atención al Informe de Contraloría C.231-2010. Se suman también, las áreas que deben ser fortalecidas según los informes de autoevaluación y acreditación para el mejoramiento de las carreras, que realizan las Unidades Académicas.

En este sentido, es importante diferenciar entre las necesidades sentidas y las reales. Las primeras “son aquellas que responden al sentir y pensar de las profesoras y los profesores universitarios para mejorar su quehacer, mismas que se convierten en demandas de cursos sobre temáticas muy diferentes y diversas”; las segundas, “son las que surgen de diagnósticos, investigaciones, evaluaciones del desempeño, que no

¹ *Plan de seguimiento*: permite conjuntar la información producto del análisis de los informes de evaluación del desempeño, con el fin de analizar fortalezas y áreas sensibles. A partir de ahí, se establecen temas que enriquezcan el SDP. La *matriz de realimentación* es un instrumento de apoyo para que sea usado por los superiores jerárquicos en reuniones con académicos y académica, cuyo tema sea la mejora en la docencia.

siempre son sentidas por las y los profesores. Las necesidades sentidas, conforman la demanda o solicitud de cursos y espacios como respuestas a los planes de mejoramiento” (Abarca, 2013, p.38).

El PEADep tiene un reto para el quinquenio 2013-2017 el fortalecimiento profesional de las y los académicos de la UNA. En este sentido, el Plan de Mejoramiento Institucional (PMI) menciona, en cuanto al Desarrollo del personal académico, que:

Si bien la UNA implementó el Sistema de Evaluación Académica y el Sistema de Desarrollo Profesional, es tarea urgente fortalecer estos procesos de manera tal que las buenas prácticas académicas detectadas, así como las deficiencias encontradas durante la evaluación, puedan ser diseminadas y atendidas mediante procesos integrales de formación del personal académico.(UNA, 2012, p. 5)

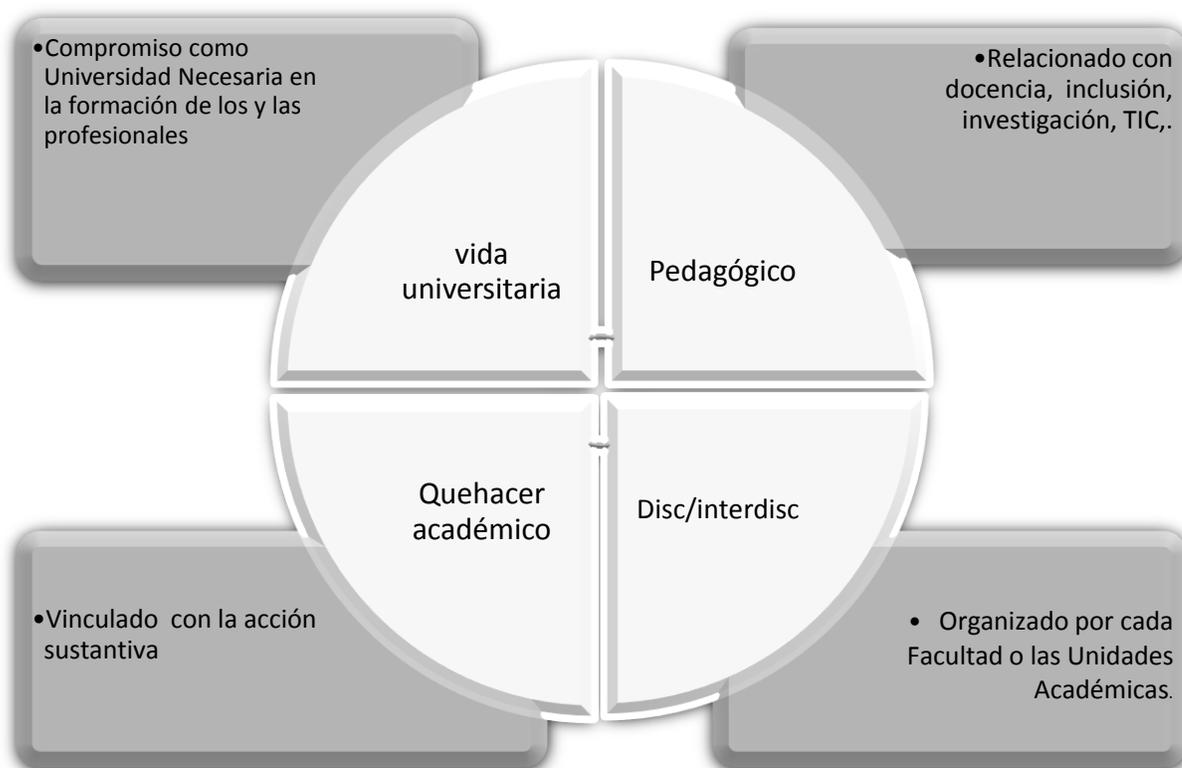
De igual forma, la comunicación oportuna de las Unidades Académicas permite enriquecer el SDP y con ello el fortalecimiento para atender las necesidades en el área multidisciplinar y en su desenvolvimiento pedagógico. El trabajo articulado con otras instancias de la UNA retroalimenta el proceso de formación, como un esfuerzo por mejorar aún más el desempeño académico y ya para el 2014, se contó con la participación, semas de las mencionadas anteriormente, de Educología la Dirección de Extensión y la de Investigación, y la vinculación más directa de las Unidades Académicas. Este trabajo conjunto se enriquece con el análisis de los resultados de la evaluación (en especial, de la evaluación del superior jerárquico y de la autoevaluación).

La meta para el 2017 es que el 10% de los académicos mejoran su desempeño labora (indicador del PMI); para ello, el fortalecimiento de SDP es prioritario. Con base en lo anterior, se propone el siguiente cambio a lo aprobado según el oficio VA-DD-301-2011, para favorecer el Sistema de Desarrollo Profesional, mejorar la articulación entre las instancias y aumentar los niveles de participación. Si en el 2012 la participación fue de 314 académicos(as), se espera que entre el 2013 y el 2017, esta participación aumenta al menos un 5% por año, logrando al final del 2017, una participación cercana en el SDP de al menos 1400 académicos y académicas de la UNA . La propuesta también considera los retos que la Universidad se plantea en el marco del Plan de Fortalecimiento y Estabilidad del Sector Académico 2013-2017. Por último, académicos y académicas del PEADep, realizan investigaciones con los resultados de la evaluación del desempeño y de participación en el SDP, para establecer los puntos de mejora en el desempeño.

La flexibilidad del SDP permite coordinar acciones en busca de la Certificación Pedagógica. La propuesta de mejora a la flexibilización del SDP, se centra también en ejes temáticos, pero articulados sólo en cuatro, donde el uso e innovación en TIC forma parte del eje Pedagógico y se incorpora más activamente la participación de las Facultades, Centros y Sedes, con el fin de:

- Investigación y aplicación de nuevos enfoques, metodologías, métodos, técnicas y tecnologías para la mediación pedagógica en modalidades alternativas.
- Formación docente y acompañamiento para el desarrollo de oferta de grado, posgrado y educación permanente en modalidades alternativas.
- Impulsar procesos de autoevaluación para el mejoramiento y acreditación de carreras en modalidades virtual y bimodal. (UNAvirtual, 2015, <http://www.uvirtual.una.ac.cr/index.php/trabajo/apoyo/area-1>)

Figura 2: Sistema de Desarrollo Profesional -2013-2017



Fuente: PEADep, abril-2014

2.2 Ejes del SDP

A. En el eje de Inducción: vida universitaria

Se refiere a aquellos cursos/talleres que presentan un marco general de la Universidad. Este eje está dirigido a académicos y académicas de recién ingreso a la Universidad (con menos de 5 años). Se pretende fortalecer el compromiso como Universidad Necesaria en la formación de los y las profesionales que Costa Rica necesita, de acuerdo con los valores, principios y fines humanistas que promueve la normativa vigente de la UNA. Se desarrollará al inicio de cada ciclo lectivo y contará con la presencia de facilitadores del Programa; algunos de sus temas son los siguientes:

- a. La Universidad Necesaria.
 - Los Valores y Principios de la UNA.
 - Políticas institucionales
- b. Aplicando los principios del Modelo Pedagógico de la UNA. Atiende, de forma general, el tema relacionado con el Modelo Pedagógico de la UNA, cuya finalidad es una dar a conocer entre los nuevos docentes este tema y su aplicación y otra contar con insumos para proponer una mejora y actualización del Modelo.
- c. Este eje se ve enriquecido con otros temas generales de interés para los académicos y académicos, enfocados en asuntos relacionados con temas transversales institucionales. .

B. En el eje Pedagógico

Este eje se construye con base en las principales necesidades de formación de las profesoras y profesores de la UNA, detectadas por medio de diferentes diagnósticos y los resultados de la evaluación del desempeño docente, que sirven de referencia al Sistema de Desarrollo Profesional.

Se abordan temas relacionados con la docencia universitaria para la promoción de los aprendizajes, orientados en sentido práctico y en estrecha relación con el quehacer cotidiano del personal académico de la UNA.

En este eje pedagógico, se promueven procesos de formación integrales y participativos, por medio del intercambio de experiencias, el diálogo reflexivo, el análisis y

la reflexión conceptual, el trabajo grupal, la construcción colectiva de conocimientos y la realización de experiencias de aplicación práctica. Se refiere a los cursos/talleres que propicia la mejora constante en la docencia universitaria.

Por la naturaleza de este eje, se pueden articular esfuerzos con el Centro de Investigación y Docencia en Educación y sus Unidades Académicas, así como con el Programa de UNAvirtual, en la ejecución de cursos y talleres hacia los y las académicas universitarios, lo cual permite la desconcentración de acciones en este sentido.

La Universidad cuenta con especialistas de diversa índole que pueden enriquecer el desarrollo de cursos/talleres con su participación.

a. La promoción de los aprendizajes

- Nuestras experiencias en la docencia universitaria
- De un paradigma a otro: de la fragmentación a la integralidad
- Los aprendizajes con utilidad, sentido y significación: los interaprendizajes
- El cuaderno de aprendizajes en la docencia universitaria

b. Planeación, metodología y procesos de aprendizaje participativos

- Cómo conocemos y aprendemos.
- El proceso metodológico participativo.
- La complejidad de la vida: mirar con nuevos ojos
- La integralidad de la Metodología Participativa.
- Métodos y técnicas para los aprendizajes participativos.
- Planificación pedagógica
- La creatividad, la pedagogía y la participación.
- La planificación participativa en la docencia universitaria.

c. La evaluación de los aprendizajes universitarios

- Percepción de la evaluación en la Universidad Nacional (Reglamentos, Lineamientos, Normativas y otros).
- Visión conceptual de la evaluación de los aprendizajes.
- Planificación de la evaluación de los aprendizajes.
- Innovaciones en la evaluación de los aprendizajes.
- Tipos de evaluación

- La evaluación educativa en la docencia universitaria y el Modelo Pedagógico de la UNA.
- Diferentes tipos de instrumentos de evaluación de los aprendizajes

d. Mediación Pedagógica:

- Los aprendizajes y nuestras vidas cotidianas
- La Mediación Pedagógica y la promoción de los aprendizajes
- Los tratamientos de la Mediación Pedagógica: desde el contenido, la forma y los aprendizajes
- Los textos paralelos en la docencia universitaria
- Aplicación de la Mediación Pedagógica a la docencia universitaria

e. Buenas prácticas docentes y evaluación de los aprendizajes

- Buenas prácticas docentes: conceptualización y alternativas
- Prácticas docentes humanistas e integradoras
- Prácticas docentes para la evaluación de los aprendizajes
- Prácticas docentes que vinculen la investigación, la extensión y la producción
- Evaluación de los procesos de aprendizaje, objetivos. evaluación en la docencia universitaria

El objetivo es fortalecer las prácticas y experiencia de excelencia en la docencia universitaria, congruentes con el Modelo pedagógico de la UNA. Retoma el trabajo relacionado con los y las buenos docentes universitarios.

f. En atención a la discapacitada e inclusión, en la docencia universitaria

Corresponde a una serie de cursos y talleres que se articulan con la Comisión Institucional en Materia de Discapacidad. En ellos participan como facilitadores expertos nacionales o internacionales, y funcionarias de la Unidad de Apoyo a la CIMAD.

Los cursos/talleres tratan temas como Educación Emocional, estrategias para la atención en discapacidad visual, interpretación lescó, atención a emergencias, entre otros. En este tipo de cursos, y por atención a las políticas institucionales sobre el tema, participan también personal administrativo de la UNA. Estos oscilan entre las 8 y las 16 horas.

h. En cuanto a las TIC

Las tecnologías de información y comunicación constituyen un extraordinario recurso de apoyo para la diversificación, intercambio de experiencias y difusión de los procesos de aprendizaje. Por ello, es necesaria la promoción y uso de las TIC en el diseño de cursos virtuales y bimodales con apoyo en líneas para fortalecer la docencia universitaria, como recurso de apoyo a los aprendizajes:

- Las TIC en la docencia universitaria
- Diseño Pedagógico de un curso virtual y bimodal
- otros.

El tema de TIC se actualiza con otros temas generales de interés para los académicos y académicos, enfocados en la innovación en TIC y con base en la propuesta del Programa UNAvirtual.

Este eje puede verse enriquecido con otros temas generales de interés para los académicos y académicos, enfocados en asuntos relacionados con la Pedagogía en la Universidad o sugeridos en el Plan de seguimiento y la Matriz de realimentación.

C. En el eje Disciplinar/ interdisciplinario

A lo interno de cada Facultad, Centro y Sedes se realizan acciones académicas que favorecen el desempeño de sus académicos/as desde lo disciplinar. Por lo que, en conjunto con el PEADep, programarán al menos un curso/taller por ciclo, que atienda el fortalecimiento de las áreas atinentes a su especialidad.

Este eje puede verse enriquecido con otros temas generales de interés para los académicos y académicos, enfocados en temas inter y multidisciplinares o sugeridos como producto de la reflexión de los informes de evaluación por Facultad, Centro o Sede, que realiza el PEADep.

D. En el eje Gestión o quehacer Académico

Este eje está dirigido a los académicos y las académicas de la Universidad Nacional y el conocimiento en la gestión académica y el quehacer de la UNA en general.. Pueden ser bajo la modalidad de curso o taller:

- Gestión pública en instancias académicas: dirigido a las autoridades universitarias de reciente ingreso, y por acuerdo del Consejo Universitario.
- Elaboración de artículos científicos

Con asociación de las Vicerreorías, se programan cursos y talleres relacionados con:

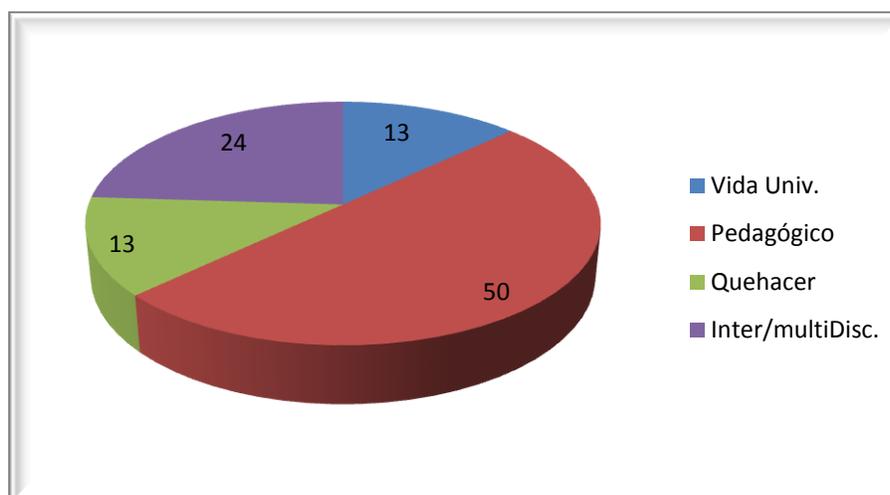
- Formulación, Gestión y Evaluación de Proyectos en la UNA (PPAA)
- Otros temas enfocados a la investigación,
- Pertinencia de la Extensión Universitaria para el desarrollo humano integral.
- Fondos concursables
- Sistematización de experiencias académicas universitarias. Significado y sentido de la sistematización de experiencias académicas. Métodos, técnicas, procedimientos para la sistematización de experiencias universitarias. La aplicación de los resultados de la sistematización de experiencias.
- Desarrollo Curricular y evaluación de carreras: Cuando la Vicerreoría de Docencia o el Programa de Diseño Curricular integre cursos y talleres correspondientes a las siguientes temáticas:
 - Diseño y Planificación curricular.
 - Gestión de la calidad universitaria y el contexto de cambio en la Educación Superior.
 - El liderazgo en la gestión de la calidad y del cambio universitario.
 - La autoevaluación y la acreditación para la calidad universitaria.

Los cursos del SDP pueden oscilar entre de 16 a 24 horas, si son presenciales. Los talleres pueden ser con un mínimo de 8 horas. Los bimodales de 40 horas, y los virtuales de 60 horas. Todos pueden tener el uso del aula virtual de desarrollo

profesional de la UNA. Para ello, se debe seguir lo planteado en las especificaciones y requisitos para cursos y talleres (en el Anexo # 1)

El cambio establecido considera una distribución por los pesos (porcentajes) de los cursos por eje, siendo el Pedagógico el que mayor peso tiene. Cabe mencionar que el análisis de los planes de seguimiento, de los informes por Unidad Académica y Facultad, Centro y Sede son los que determinan las necesidades de actualización en este tema. Si se consideran los cursos/talleres dados por el Sistema de Desarrollo Profesional impartidos en el 2014 y la propuesta del 2015, se tendría la siguiente distribución:

Gráfico 1.



Fuente: FEADep 2015

Se pretende que esta proporción sea considerada en la propuesta de **Certificación Pedagógica²**. Además, tal distribución facilita la coordinación y articulación con las Unidades Académicas, las Facultades, Centros y Sede, y se brinda un mejor acompañamiento en la atención a las necesidades de actualización profesional. La oferta dirigida a los y las académicos será racional. Por tal razón, los pesos propuestos para cada área serían: 13% Eje introductorio; 13% Quehacer académico; 24% Eje Disc/interdisciplinar y 50 % Eje pedagógico.

La Certificación Pedagógica²:

- ▶ Otorga un reconocimiento formal de la competencia de los académicos y académicas.
- ▶ Es un proceso de formación continuo, validado a lo largo de la vida laboral.
- ▶ Se reconoce y se certifica al académico y la académica de la UNA.

Para los cursos cortos, se priorizan las temáticas de actualización que promuevan el interés y la participación de los académicos y académicas universitarios. Estos eventos se ofrecen en cada uno de los ciclos lectivos de acuerdo con la priorización de áreas, propuestas generadas a lo interno de las Facultades, Centros y Sedes, considerando los resultados de la evaluación del desempeño y los planes de seguimiento y acciones de mejora. Súmense, los resultados de los procesos e informes de autoevaluación, evaluación del superior jerárquico y de los procesos de acreditación.

En la Universidad Nacional, requerimos con mayor urgencia de visiones amplias y complejas, para construir aprendizajes, capacidades, actitudes y valores, desde las dimensiones éticas, políticas, interculturales, sociales, económicas; asimismo, del abordaje en temas que promueven la inclusión de las personas para evitar la inequidad en la sociedad y la sustentabilidad, con la intencionalidad de transformarlas hacia la convivencia respetuosa, solidaria y en equidad.

La flexibilización y desconcentración del SPD, considerando los 4 ejes, incluye, además, una malla curricular mínima del SDP en la cual se recomienda que participen las académicas y los académicos, considerando la experiencia del 2014. Como innovación para aumentar la participación, y que agiliza el trámite a lo interno del PEADEP, desde noviembre de 2014, esta se hace desde la página WEB del Programa; es decir, se implementó el procesos de auto matriculación. Todo curso desarrollado por el SDP, aparece en esta malla, donde se indica: día, horas, facilitador, requisitos(a quiénes van dirigidos), y lugar.

La mayoría de los cursos del SDP se imparten en ambos ciclos lectivos; otros solo una vez al año, en diversas modalidades, siguiendo lo establecido como requisitos para ser considerados y certificados por el PEADEP. Estos cursos o talleres pueden verse enriquecidos con otros que se sustenten en los ejes que institucionales. A partir de las solicitudes en los Planes de Seguimiento y los resultados de la evaluación, se puede establecer como bases, la siguiente temática:

Cuadro No. 2: Temas base por eje del SDP

Eje	Temáticas de cursos o talleres	horas	
Inducción	Inducción a la vida Universitaria	16 horas	Cada ciclo
	Aplicando los principios del Modelo Pedagógico	24 horas	Cada ciclo
	Temas relacionados con la inclusión de género en la vida universitaria	Entre 24 y 40 horas	En acuerdo con el IEM: política Institucional
Pedagógico	Promoción de los aprendizajes	24 horas	Una vez al año, y puede duplicarse en alguna Sede
	Medicalización pedagógica	40 horas	
	Metodología participativa	24 horas	
	Evaluación de los aprendizajes	24 horas	En cada ciclo
	Buenas Prácticas docentes	24 horas	En cada ciclo
	Temas relacionados con la atención e inclusión de personas con discapacidad	Entre 8 y 16 horas	Atendiendo las necesidades establecidas por la Unidad de Apoyo de la CIMAD
	Educación emocional	8 horas	Una vez al año
TIC	Establecido según las necesidades diagnosticadas por el Programa UNAvirtual	Entre 8 y 20 horas	En cada ciclo
Disciplinar	Lo establecido por cada Facultad, Centro o Sede, al menos uno por año.		
Quehacer académico	Gestión pública en instancia académicas		En cada ciclo
	procesos de acreditación de carreras		Una vez al año
	Sistematización de experiencias en el quehacer sustantivo	40 horas	En acuerdo con la Vicerrectoría de extensión

Evaluación Académica y Desarrollo Profesional en el marco del sistema de Pertinencia y Calidad

El quehacer del PEADEP, se relaciona tanto con el PMPI como con el Plan de Mejoramiento Institucional (Iniciativa 11). Para lograr los objetivos, el proceso se establece de la siguiente forma:

1. Establecimiento de lineamientos institucionales para el Sistema de Desarrollo Profesional, con el fin de mejorar la articulación entre las diversas instancias de la UNA (Facultades, Centros y Sedes).

Esto implica la elaboración de las estrategias que permitan implementar lineamientos para el SDP.

2. Articulación con instancias que:

- a) velan por la ejecución de Políticas y Lineamientos Institucionales. (UNA virtual, IEM, CIMAD, Campus Sostenible, PDGC, otras).
- b) promueven los PPAA, es decir, con las Vicerrectorías: Docencia, Investigación y Extensión, para el desarrollo de cursos, talleres en PPAA, procesos de investigación, otros, con el fin de fortalecer las capacidades,
- c) académicos del PEADEP atienden el desarrollo profesional en las Unidades Académicas, Centros, Facultades y Sedes.
- d) los académicos y las académicas del PEADEP, tienen asignada una facultad o sede³:

Los miembros de PEADP deben establecer en sus informes las necesidades detectadas, con el fin de innovar en el SDP y articular acciones conjuntas.

Profesional académico 1, FCS, Filosofía y Letras, Sede Brunca

Profesional académico 2: FCSA (Escuela de Mov. Humano), FCTM, FCEN

³ (Parte de sus funciones, corresponden al seguimiento del desarrollo de aquellos PPAA que, en articulación con el PEADEP realizan cursos de desarrollo profesional. Debe elaborar informes mensuales sobre ese seguimiento, en el cual consideren aquellos temas generales que puedan ser asumidos por este Programa. Presentar la oferta de cursos del PPAA, y ubicarlos según los ejes del Programa. Asimismo, propondrán nuevos cursos que respondan a las áreas sensibles detectadas).

Profesional académico 3: FCS, y FCSA (Escuela de Medicina veterinaria)

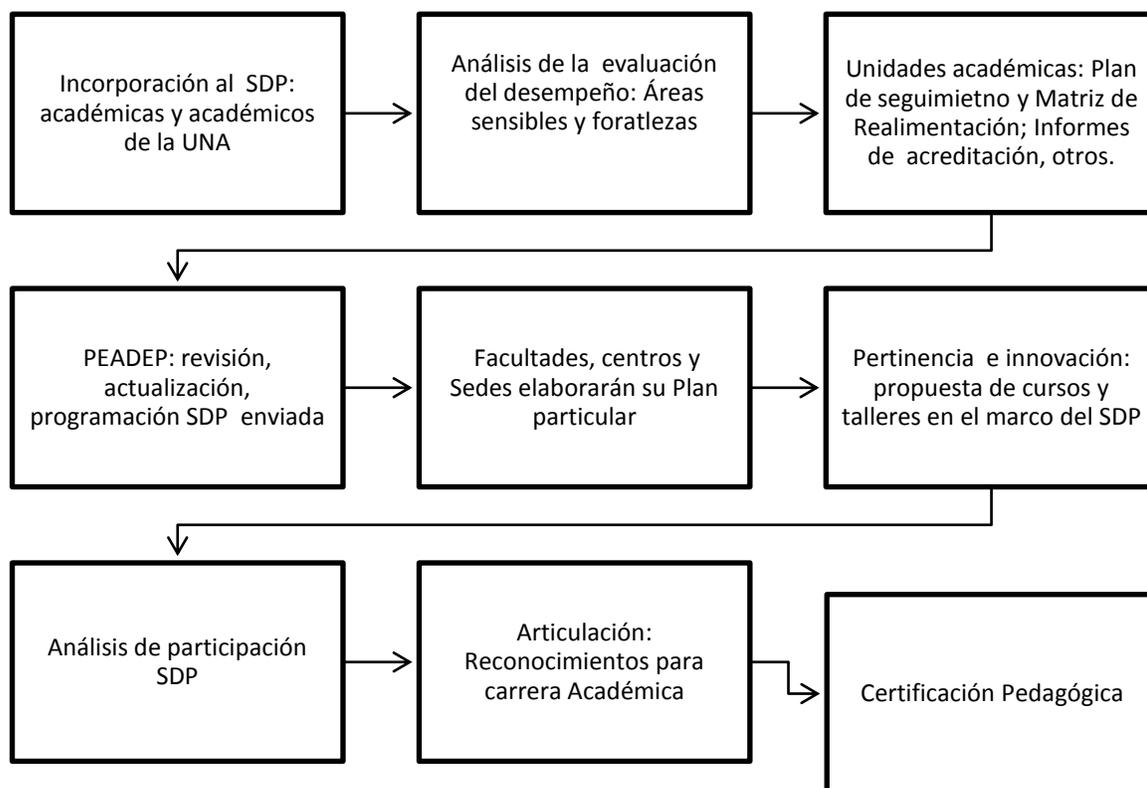
Profesional académico 4: CIDEA, CIDE, Sarapiquí, Sede Interuniversitaria, Sede Chorotega

Profesional académico 5: Conversatorios con estudiantes y campaña por la Evaluación

3. El análisis de la información de los resultados de la evaluación del superior jerárquico, autoevaluación y desempeño docente (se tomarán en cuenta los análisis colaterales y de triangulación, que realiza el PEADep, particularmente porque para el 2014 se utilizó un nuevo instrumento del Superior jerárquico).
4. Identificación de aquellos(as) académicos (as) que por su especialidad, puedan ser facilitadores del sistema. Las y los académicos universitarios formados como facilitadores y mediadores de aprendizajes tendrán a su cargo la realización de procesos educativos en sus respectivas facultades, según las demandas o necesidades.
5. Se realizarán talleres de acompañamiento, que permitan mejorar la articulación entre las diferentes instancias.

Procesos del Sistema de Desarrollo Profesional

La desconcentración del SDP articulación permite el cumplimiento para solventar necesidades de formación y la racionalización de una oferta de cursos y talleres para académicos/as, con el fin de no saturar el tiempo ni la disponibilidad de quienes desean ser mejores docentes. El SDP ofrece a la comunidad académica una oferta pertinente y actualizada:



Fuente: PEADP-abril 2014

En resumen: EL PEADP realiza análisis e informes con base en la evaluación del desempeño y articula con Unidades Académicas y otras instancias, que trabajen desarrollo profesional, y con especialistas en diferentes disciplinas, con lo cual se elabora la propuesta de cursos anual, considerando necesidades y demandas detectadas. Asimismo, promueve directamente otros espacios de actualización profesional, con la participación de especialistas nacionales e internacionales.

Población meta: todos los académicos de la UNA, particularizando en los de nuevo ingreso y en aquellos que adquieren propiedad. Se da seguimiento a los académicos y las académicas con evaluaciones entre deficiente y regular, para incorporarlos al sistema, y establecer por porcentajes de mejora en el desempeño.

Análisis de los Planes de seguimiento e instrumento de realimentación: con el fin de mantener la oferta del SDP actualizada. Los resultados se socializan en la comisión de Vicedecanos(as) al inicio de cada ciclo.

Curso /talleres: del SDP responden a sus necesidades particulares y muchos de ellos se desarrollan como Bimodales, virtuales o con apoyo tecnológico. Para cumplir con este objetivo, es trascendental contar con el apoyo de UNAvirtual.

Programación: Facultades realizan su programación con al menos con 3 meses de anticipación, y se comunica oportunamente al PEADep, luego esta instancia hará la comunicación oficial a los académicos y académicas, por medio de la página electrónica del PEADep, correos de académicos, Comisión de Gestión Académica (vicedecanos/as), SEPUNA, otros. www.peadep.una.ac.cr

Programa: Los cursos o talleres se formulan con base en la estructura que para ello tiene establecida el SDP, a fin de que cumpla con los requisitos establecidos para que sean contemplados en Carrera Académica. Las instancias y especialistas que ofertan cursos del SDP deben considerar los componentes de una guía para la propuesta de cursos o talleres (Véase Anexo 1):

Reconocimiento: el PEADep emite certificaciones por cada taller o curso, para que las y los académicos presenten a Carrera Académica. Asimismo, el SDP se incorpora al módulo de Persona General de SIGESA. Se establece propuesta de Certificación Pedagógica

Informes: Cada ciclo se analizan los resultados de la evaluación y la participación en cursos del SDP para recabar evidencias de los cambios y logros de la evaluación (en concordancia con el análisis de resultados que se debe presentar al Plan de Mejoramiento Institucional), y determinar cambios en áreas sensibles.

Desarrollo del talento humano: capacitación a académicos y administrativos del PEADP. Para lograr los objetivos propuestos, y en áreas de mejorar las acciones del Programa, se requiere que los miembros del equipo desarrollen habilidades y profundicen en conocimientos para el buen desempeño de sus funciones. Por eso, se establece un programa de actualización profesional, según los objetivos estratégicos (Anexo 2). Asimismo, el PEADep define los perfiles requeridos

Referencias de consulta

- Abarca, F. (2008). *Tejiendo el manto del Sistema de Desarrollo Profesional de la UNA: periodo 2004 - 2008 (en versión digital)*. Costa Rica: Programa de Evaluación Académica y Desarrollo Profesional, Dirección de Docencia, Universidad Nacional.
- Abarca, F. (2011). *La certificación pedagógica en la Universidad Nacional (en versión revisada)*. Costa Rica: Programa de Evaluación Académica y Desarrollo Profesional, Dirección de Docencia, Universidad Nacional.
- Abarca, F. (2013). *Acompañamiento integral a las unidades académicas (documento borrador)*. Costa Rica: Programa de Evaluación Académica y Desarrollo Profesional, Dirección de Docencia, Universidad Nacional.
- Abarca, F. (2013). *Sistematización de experiencias: la flexibilización del Sistema de Desarrollo Profesional. (Informe proyecto piloto)*. Costa Rica: Programa de Evaluación Académica y Desarrollo Profesional, Dirección de Docencia, Universidad Nacional, Costa Rica.
- Abarca, F., & Villalobos, D. (2012). *Reorganización del Sistema de Desarrollo Profesional. (Propuesta piloto 2012)*. Costa Rica: Programa de Evaluación Académica y Desarrollo Profesional, Dirección de Docencia, Universidad Nacional.
- Contraloría Universitaria. (2010). *Informe sobre el análisis del proceso de evaluación del desempeño académico*. Costa Rica: Universidad Nacional.
- Estatuto Orgánico. (2005, Febrero 10). *UNA - GACETA(2)*, 1-60.
- Modelo Pedagógico. (2007, febrero 15). *UNA - GACETA(2)*, 9-20.
- Programa de Evaluación Académica, Dirección de Docencia. (2010). *Informe Áreas sensibles 2007 – 2010 en el desempeño docente desde la perspectiva estudiantil (Documento de trabajo)*. Costa Rica: Universidad Nacional.
- Programa de Evaluación Académica, Dirección de Docencia. (2012). *El Sistema de Desarrollo Profesional de la Universidad Nacional de Costa Rica. Aprobado en oficio N° VA-DD-301-2011 firmado por Director de Docencia el 6 de marzo de 2011*. Costa Rica: Universidad Nacional.
- Reglamento General sobre los procesos de enseñanza y aprendizaje. (2013, Junio 28). *UNA - GACETA(7)*.
- Rodríguez, M. (2013). *Análisis del perfil del docente excelente*. Universidad Nacional, Costa Rica: Evaluación Académica y Desarrollo Profesional, Dirección de Docencia.
- Universidad Nacional. (2012a). *Plan de Median Pazo 2013-2017*. Heredia: UNA.

- Universidad Nacional. (2012b). *Programa de Mejoramiento Institucional (PMI) de la Universidad Nacional*. Heredia: Convenio de Financiamiento de la Educación Superior Universitaria estatal 2011-2015.
- Universidad Nacional. (2013). Plan de Fortalecimiento y Estabilidad del Sector Académico 2013-2017. *Vicerrectoría Académica*.
- Universidad Nacional. (2015, Enero 15). Estatuto Orgánico. *Gaceta*, 1-2015.
- Villalobos, D., Rivera, N., & Jiménez, L. (2010). *Propuesta de procedimientos generales sobre la evaluación (Versión profundizada en el 2012)*. Heredia - Costa Rica: Universidad Nacional.
- Zamboni, L., & Gorgone, H. (2007). *Deuda pendiente con los docentes de educación superior: el perfeccionamiento docente*. Argentina: VII Coloquio Internacional sobre gestión Universitaria en América del Sur.

Anexo 1

Requisitos para solicitar un curso o taller y su correspondiente certificación

1. Los cursos y talleres del SDP se establecen según las necesidades detectadas como resultado de la evaluación del desempeño, lo establecido en las matrices de realimentación y seguimiento, los resultados de los informes de autoevaluación y acreditación para el mejoramiento, y otras necesidades disciplinares que las Unidades identifiquen; todo con miras a favorecer el desarrollo profesional de sus académicos y académicas.

2. Para inscribir y certificar un curso o taller en el SDP:

a) La Facultad o Unidad Académica debe presentar su propuesta de desarrollo profesional al PEADEP, al menos 3 meses antes de su inicio de la actividad. El Programa revisará lo correspondiente, antes de proceder a incluirlo en la malla del SDP y comunicarlo a los y las participantes. La solicitud debe hacerse por escrito, y de previa coordinación con el PEADEP.

La Unidad debe aportar:

- i. currículum de los facilitadores (para los cursos disciplinares o interdisciplinares) y el programa de curso/taller:
- ii. Nombre de la instancia académica que propone el curso o taller; Tema general del curso; Modalidad educativa; Participantes y cantidad; Lugar, Fecha, Tiempo y horario.
- iii. Descripción, Objetivos, Temas, Metodología participativa, Evaluación, cronograma de trabajo. En los cursos presenciales, la asistencia es obligatoria, o al menos hacer cumplido con el 80% de participación.

b) El curso o taller debe aparecer en la Malla del PEADEP, por lo que cada participante tiene que hacer el proceso de auto matriculación.

c) El PEADEP informará a la Unidad, el momento de inicio de la auto matriculación. Asimismo, enviará a la Unidad, la lista con la inscripción final.

d) Según el tema, el curso o taller debe ubicarse en uno de los siguientes ejes:



e) Finalizado el curso o taller: debe aportarse al PEADep la siguiente información: Fecha de inicio y término del evento, listado final con los y las participantes que lo aprobaron y su correspondiente registro de firmas. El PEADep procederá a hacer la certificación.

3. Evaluación del curso: El PEADep realiza la evaluación de cada curso o taller, por medio de su plataforma, y sus resultados se enviarán a la Unidad Académica, con el fin de que sean analizados y establecer puntos de mejora si es del caso. El instrumento de evaluación se envía al correo de cada participante.

4. Para la certificación: El PEADep sólo certificará aquel curso o taller, **de 8 horas (como participación) o 12 y más horas (como aprovechamiento)**. Los cursos y talleres pueden ser presenciales, bimodales o virtuales. En coordinación con UNAvirtual, se solicita el aula virtual cuando se requiera.

5. Particularmente, los cursos y talleres del eje disciplinar/interdisciplinar los proponen las Unidades Académicas al PEADEP, con el fin de que este Programa realice el proceso para la **auto matriculación** y comunicación a los y las participantes. El PEADEP realizará la certificación, y las Unidades asumen los costos por refrigerios.
6. De solicitarle al PEADEP el pago de honorarios a un facilitador/ra de un curso o taller, la Unidad Académica debe verificar, previamente, que sea proveedor institucional con todos los requisitos al día. En este sentido, se debe presentar al menos 3 meses antes, la solicitud al PEADEP para su estudio (punto a) y el PEADEP le comunicará a la Unidad la disponibilidad o no del recurso.
7. Todo académico o académica que participe del SDP, debe hacer el proceso de **auto matriculación**, independientemente del eje al que pertenezca ese curso o taller. Este proceso permite al PEADEP contar con los datos actualizados y completos de los y las académicas inscritos en el SDP, y a su vez actualiza su base de datos que permite realizar la autoevaluación docente.
8. Todo curso o taller certificado por el PEADEP, se publica en su página WEB: www.peadep.una.ac.cr o www.peva.una.ac.cr
9. El PEADEP procede a escanear los certificados para que SIGESA los incluya en el módulo de Persona General.

Anexo 2

Propuesta de capacitación para el Programa de Evaluación Académica y Desarrollo Profesional

El equipo de trabajo del PEADP se esfuerza por realizar los procesos de la evaluación del desempeño docente que permite establecer las necesidades de capacitación y mejoramiento continuo de las y los docentes de la UNA.

Este programa ofrece talleres y cursos de capacitación in situ, presenciales y algunos con componente virtual, que se caracterizan por ser pertinentes y accesibles; asimismo, realiza otras actividades similares para mejorar la docencia universitaria.

Por tal razón, es indispensable contar con personal capacitado en las áreas propias del programa: evaluación y docencia universitaria. El desarrollo profesional del equipo de trabajo responde a la planeación y seguimiento de las acciones del PEADP con miras a mejorar las metas propuestas en su planificación.

Objetivo:

Desarrollar competencias atinentes al trabajo del PEADP, con el fin de facilitar la información en cuanto a procesos de evaluación del desempeño docente, identificación de indicadores y mejorar la propuesta de desarrollo profesional según las necesidades establecidas por las Unidades Académicas de la UNA.

Para la implementación, y el apoyo al desarrollo profesional de quienes trabajan en el PEADP, se establece su participación en eventos cortos relacionados con: evaluación, análisis de datos, sistematización de los procesos y pedagogía.

Se propone la participación en los siguientes cursos/talleres, que serán impartidos con apoyo de especialistas (nacionales y extranjeros):

1) Taller sobre evaluación y análisis de datos

Área Evaluación: Propuesta de especialistas en evaluación:

2) Talleres sobre Gestión de Proyectos (*En articulación con la Vicerrectorías*)

Área investigación:

Curso taller: especialistas de las direcciones de Área, uno por cada área. Se realizará uno al año, con posibilidad de convertirlo en bimodal para el 2015.

3) Curso sobre el uso de la herramienta SPSS y análisis estadístico. Otros software para el análisis de datos.

Profesor: con especialidad en Estadística. Dirigido a Docentes, psicólogos, administradores, profesionales en ciencias sociales, ingenieros, biólogos, economistas y otros profesionales con la necesidad de analizar bases de datos cuantitativas y análisis de datos cualitativos en combinación con el software SPSS en un conjunto de datos.

Asesores de PPAA

Objetivo general

Proporcionar a los profesionales interesados, las bases necesarias en los temas más importantes de estadística descriptiva e inferencial que les permita el uso del SPSS en su profesión.

- 4) Curso sobre uso de aula virtual con apoyo tecnológico y Pizarras digitales: coordinado con el Programa UNAvirtual
- 5) Otros. Se dará prioridad a toda aquella formación que incida en el quehacer del programa.
- 6) Todo proceso de capacitación debe ajustarse a las funciones desarrolladas en el PEADP.

Anexo 3

Elementos jurídicos que sustentan el SDP

La temática del desarrollo profesional supone que la formación profesional es un continuo a lo largo de toda la vida.

A. Desde lo establecido en el Estatuto Orgánico

Título II. Acción Sustantiva

Capítulo I. Alcances

Artículo 6. Definición y modalidades de la acción sustantiva

Responde a los principios, valores y fines estatutarios, a las necesidades de desarrollo de la sociedad, a sus políticas públicas, al desarrollo científico y tecnológico y a la formación integral de las personas.

Capítulo III. Responsables de la acción sustantiva

Artículo 14. Deberes de quien labora en la institución

Son deberes de quien labora en la Universidad Nacional:

- c. Participar en los programas y procesos de mejoramiento, evaluación, capacitación y actualización profesional que la Institución ofrece.

Título III. Estructura institucional

Artículo 40. Funciones del Consejo Académico

Son funciones del Consejo Académico:

- a. Promover, integrar y coordinar el quehacer académico de la Universidad, con el fin de garantizar su excelencia y la pertinencia de su oferta académica para la sociedad.
- c. Aprobar la reglamentación y en general la normativa que rige el quehacer académico en la Universidad Nacional en los siguientes ámbitos:
 - iii. Evaluación del desempeño del personal académico y formación profesional.

Artículo 45. Funciones del Rector Adjunto

1. Son funciones del rector adjunto:
 - d. Impulsar acciones y procedimientos que garanticen la excelencia en todo el quehacer de la Universidad.

Artículo 46. De las Vicerrectorías

La Universidad Nacional contará con las siguientes vicerrectorías: Vicerrectoría de Docencia, Vicerrectoría de Investigación, Vicerrectoría de Extensión, Vicerrectoría de Administración y Vicerrectoría de Vida Estudiantil

Capítulo II. Gobernanza de facultad y unidad

Artículo 54. Funciones del Consejo de Facultad, Centro o Sede

Son funciones del consejo de facultad, centro y sede:

- g. Aprobar los planes de capacitación, mejoramiento profesional, becas e incentivos para los funcionarios de la facultad.

B. Desde lo establecido en el Modelo Pedagógico

La Universidad Nacional conceptualiza la pedagogía como disciplina que investiga, orienta y cualifica el desarrollo de la formación humana, y la valora como sustrato discursivo y crítico de la educación que permite juzgar la calidad, pertinencia y validez de su misión formativa.

En este sentido, en la institución se valora el saber que posee el docente en torno a la disciplina y su estructura epistemológica, y se reconoce la necesidad de articularlo con el saber pedagógico, de manera que se constituya una unidad de comprensión, comunicación, construcción, argumentación y proyección entre el sujeto, su objeto de conocimiento y los contextos en que se circunscribe. Para ello, se reflexiona sobre los conceptos y estrategias pedagógicas, los procesos de enseñanza y de aprendizaje, del pensamiento, de los valores y el desarrollo de las capacidades.

El modelo pedagógico refiere a componentes tales como: fundamentación epistemológica: objetos de conocimiento y proceso de conocimiento; teoría de aprendizaje: el sujeto que aprende y cómo aprende, el papel del estudiante, el papel del docente, la relación docente-estudiante; la didáctica y lo metodológico: el camino y los medios; los procesos comunicacionales: la función de las tecnologías de comunicación e información y las relaciones de poder, la vinculación dialéctica teoría-práctica y la evaluación de la enseñanza y de los aprendizajes, así como las condiciones y recursos para su implementación.

B₁. Principios del Modelo Pedagógico

El modelo pedagógico de la Universidad Nacional parte de los siguientes principios:

- a) Respeto a la diversidad en todas sus expresiones.

- b) Respeto y compromiso con la igualdad de oportunidades y con la construcción de una sociedad más justa y equitativa
- c) Formación de profesionales solidarios y comprometidos con el bienestar social
- d) Flexibilidad para conceptualizar el aprendizaje como proceso sociocultural, histórico, dinámico y transformable, posible y que puede construirse de muchas maneras.
- e) Interacción en los procesos formativos donde los conocimientos sean discutidos y enriquecidos permanentemente
- f) Formación de un espíritu investigador en los futuros profesionales.
- g) Creatividad que permita la innovación, así como la utilización de medios, estrategias y recursos de enseñanza en los procesos de mediación pedagógica
- h) Disposición para determinar los principios lógicos subyacentes en cada disciplina, que permitan
- i) Una formación profesional de calidad.
- j) Evaluación como proceso integral, concertado, permanente, contextualizado y propositivo.
- k) Mejoramiento continuo en la formación integral de los estudiantes y los procesos de gestión académica-administrativa y paraacadémica.
- l) Visión prospectiva que permite la planificación estratégica para el logro de objetivos a mediano y largo plazo

B₂. Elementos del Modelo Pedagógico de la UNA

Estado de situación

Modelo pedagógico. Tras varios años de elaboración, análisis y valoración se aprueba el Modelo Pedagógico de la UNA en enero del 2007, por el Consejo Académico (CONSACA), el cual constituye un punto referencial para orientar los procesos académicos, estudiantiles y administrativos que tienen lugar en la institución, y busca potenciar los aprendizajes el desarrollo académico en la UNA, junto con los procesos de evaluación del desempeño académico, la actualización profesional, la innovación y diversificación curricular

El Modelo Pedagógico de la UNA considera los siguientes elementos fundamentales:

- a) Concepto de ser humano y tipo de sociedad.

- b) El quehacer universitario.
- c) Los procesos de enseñanza y aprendizaje: concepción (para qué y por qué), el papel de los contenidos (qué), y las estrategias mediadoras en el proceso educativo (cómo y cuándo), y las condiciones necesarias para su puesta en práctica.
- d) Relaciones en el proceso educativo: papel del cuerpo docente, papel del estudiantado y sus responsabilidades.
- e) La función y la concepción de la evaluación.
- f) Función de las tecnologías como medio que facilita la interacción entre profesores, alumnos y contenidos de aprendizaje

C. Desde lo establecido en el Plan de fortalecimiento y estabilidad del sector académico 2013-2017

Objetivo: Consolidar los mecanismos de gestión académica para asegurar la estabilidad del personal académico, **con base en su desempeño.**

En congruencia con este objetivo, el PEADep: brinda herramientas metodológicas que facilitan el seguimiento y evaluación permanente de los aspectos relacionados directamente con **el desarrollo profesional** y estabilidad laboral.

C₁. Consideraciones:

Ha de ser de interés institucional que con el Sistema de Desarrollo Profesional, la Universidad:

1. Establece las directrices de mejora de la enseñanza y de la formación de las y los docentes, que contextualicen la realidad personal e institucional.
2. Establece estrategias de sensibilización y motivación dirigidas a los y las docentes, mejorando sus condiciones de trabajo y dando la valoración deseada a la docencia, la investigación, la extensión y la producción universitarias.
3. Da prioridad a las iniciativas grupales frente a las individuales para fomentar el carácter colegiado de la formación.
4. Promueve una práctica profesional que propicie la reflexión y la criticidad de su quehacer.

5. Promueve la evaluación del desempeño y la autoevaluación como elementos formativos sobre la labor docente, que favorecen la innovación y el cambio.
6. Considera como eje central formación del profesorado, fundamentado en sus necesidades y características, potenciándose la colaboración entre colegas y el trabajo en equipo.
7. Promueve, por medio del convencimiento, la necesidad formativa y la efectividad de las condiciones que se programen.
8. Organiza la formación, favorece escenarios de intercambios de experiencias y debates y difunde las experiencias e iniciativas de formación.
9. Promueve diversos enfoques metodológicos participativos entre sus docentes, para que integren la teoría con la práctica, con el apoyo de conocimientos y herramientas tecnológicas actualizadas.