

Universidad Estatal a Distancia



Centro de Investigación y Evaluación Institucional

Vicerrectoría de Planificación



Evaluación sobre el efecto de la oferta de cursos del CECED

Elaboración del Informe:

Mag. José Pablo Meza Pérez, evaluador.

Proyecto de evaluación apoyado por:

M.ed. Andrea Cuenca Botey. Diseño

Bach. Alejandra Arce Romero. Procesamiento de datos.

Bach. Bryan Carranza Rodríguez, Procesamiento de datos.

**Unidad de Evaluación Institucional
Centro de Investigación y Evaluación Institucional**

Documento CIEI 007-2015

Octubre, 2015

Sede Central, Edificio A, 5to. Nivel
Tel: 2527-2206, Fax: 2234-1704
info.ciei@uned.ac.cr

Contenido

Introducción	4
Justificación	5
Antecedentes	6
Misión	6
Visión	6
Factores claves del éxito	7
Marco conceptual	8
Metodología	9
Técnicas de recolección de datos e instrumentos	10
Grupos focales.	10
Cuestionario	12
Fuente: Elaboración propia (2015)	14
Definición del objeto de estudio	15
Objetivos	15
Objetivo general	15
Objetivos específicos.	15
Interrogantes de evaluación	16
Criterios evaluativos	16
Factibilidad del proceso evaluativo I	16
Población consultada	17
Análisis de Resultados	18
Criterios evaluativos de la oferta de capacitación del CECED	18
Relevancia.	18
Adecuación	19
Pertinencia	21
Oportunidad	24
Eficiencia	26
Eficacia	27
Conclusiones	30
Relevancia	30

Pertinencia.....	31
Adecuación	32
Oportunidad	33
Eficacia	34
Eficacia	34
Recomendaciones	35
Relevancia.....	35
Adecuación	36
Oportunidad	36
Eficiencia	36
Pertinencia.....	37
Eficacia	38
Expectativas de capacitación y/o formación.....	38
Apéndices.....	45
Bibliografía.....	92

Introducción

El presente informe se rinde después de haber desarrollado un proceso evaluativo sobre el efecto de la oferta de capacitación del Centro de Capacitación en Educación a Distancia (CECED) por parte de la Dirección del Centro de Investigación y Evaluación Institucional (CIEI), en apoyo a la Unidad de Evaluación Institucional (CIEI), a solicitud de la dependencia evaluada y ejecutada entre los meses de febrero a junio del 2015, desde la mirada de los encargados de cátedras y dependencias receptoras de la oferta entre ellas: las escuelas, Dirección de Extensión, Dirección de Producción de Materiales, Programa de Apoyo Curricular y Evaluación de los Aprendizajes (PACE) y el Programa de Autoevaluación Académica (PAA).

Para el abordaje, se desarrollaron grupos focales denominados “Acercamiento a la capacitación del CECED” que utilizaron una metodología taller participativo para identificar la percepción, causas y los efectos de las capacitaciones. Adicionalmente, fue aplicado un cuestionario para conocer los elementos contextuales de la oferta desarrollada desde las cátedras.

Justificación

La implementación de este proceso evaluativo para la gestión de la oferta de cursos del Centro de Capacitación en Educación a Distancia (CECED), se enmarca en la meta de lograr identificar elementos proyectivos para la mejora y acercamiento a las poblaciones usuarias, así como también estrechar y fortalecer los procesos de capacitación internas en particular con las dependencias y funcionarios de la Vicerrectoría Académica de la UNED.

La evaluación coincide con el quince aniversario de la constitución del CECED, representando así una oportunidad para la reflexión de la gestión y mejora de los elementos de la oferta.

Con el fin de dar respuesta a la solicitud, se abordan las siguientes incógnitas planteadas por el CECED en febrero 2015:

- ¿Qué saben las personas de los procesos de capacitación que brinda el CECED?
- ¿Qué efecto ha tenido en su cátedra los procesos de capacitación del CECED?
- ¿Qué expectativas tiene respecto a los procesos de capacitación del CECED?

Antecedentes

El CECED se crea el 15 de mayo del 2000, a partir del acuerdo del Consejo de Rectoría tomado durante la sesión No.1142-2000. Es decir, actualmente, el CECED se encuentra celebrando 15 años de existencia.

La razón principal del CECED es capacitar a lo interno de la universidad en educación a distancia considerando: su modelo pedagógico, las características del funcionariado y otras variables de orden institucional. En este momento, el CECED opta por una modalidad de trabajo a distancia que articula mayoritariamente su oferta con cursos de la plataforma de aprendizaje Moodle, y cursos en MOCC, como una vía de vincular la fundamentación teórica de la educación a distancia con la práctica pedagógica institucional. Además, también oferta semanarios, conferencia y foros de discusión.

A continuación, se presenta los componentes estratégicos del CECED.

Misión

El Centro de Capacitación en Educación a Distancia (CECED) es un programa adjunto a la Vicerrectoría Académica. Su misión es ofrecer capacitación y formación a los profesionales de la institución, especialmente a aquellos que participan en los procesos docentes ofrecidos por la UNED. Para esto, desarrolla proyectos participativos de capacitación, tales como cursos, seminarios, talleres, entre otros, los cuales permitan a los profesionales reflexionar críticamente sobre sus experiencias docentes de cara a los avances en el campo de la didáctica y de las metodologías de la enseñanza a distancia.

El CECED se compromete con el Modelo Pedagógico de la UNED y con el desarrollo de las tecnologías de la información al servicio de la educación, para la construcción de una universidad líder en los procesos de enseñanza y aprendizaje a distancia. (CECED, 2013)

Visión

Dentro de la visión, el CECED confirma su papel protagónico en los dos procesos de capacitación y de formación del funcionariado UNED. Sostiene, además, que establecerá prioritariamente acciones para las funciones intrínsecas de la universidad, a saber: docencia, investigación, extensión y

producción de materiales. Por otro lado, emite algunos criterios sobre el perfil del profesional que debe estar incorporado a la universidad, definiéndolo como crítico, creativo y dinámico.

El CECED será líder en la capacitación y formación de profesionales que busquen, en forma continua, la excelencia y exigencia académicas de sus quehaceres fundamentales: docencia, investigación, extensión y producción de materiales, con el fin de alcanzar los niveles educativos superiores deseados en condiciones de calidad, pertinencia y equidad, acordes con las demandas particulares de la UNED y de la sociedad en general. El desarrollo académico del CECED estará fundamentado esencialmente en los aportes teórico-prácticos de las posturas de educación a distancia de quinta generación.

Además, participará de manera protagónica en el desarrollo de la universidad, teniendo como meta potenciar a los profesionales para que promuevan procesos docentes fundamentados en el desarrollo humano crítico, creativo y dinámico. (CECED, 2013)

Factores claves del éxito

El CECED establece que, para el cumplimiento de la misión y la visión propuesta, se deben implementar los siguientes factores claves del éxito:

Compromiso con el desarrollo profesional: consiste en facilitar todos los recursos y medios de la capacitación al servicio del personal académico de la UNED y otras instancias nacionales e internacionales que así lo requieran.

Calidad: es la búsqueda de la excelencia en los servicios de desarrollo profesional mediante los procesos de planificación, ejecución y evaluación de cada una de las actividades del plan operativo anual.

Pertinencia: es la coherencia que existe entre la oferta de desarrollo profesional, el avance del pensamiento teórico producido mediante la investigación y las necesidades de capacitación del personal académico de la UNED y otras instancias nacionales e internacionales.

Innovación: es la integración de la creatividad en los procesos didácticos y el uso de los recursos y medios pedagógicos y tecnológicos en los procesos de capacitación, para el logro del desarrollo profesional del personal académico de la UNED y otras instancias nacionales e internacionales que así lo requieran.

Trabajo colaborativo: es la aplicación de metodologías de aprendizaje basadas en actividades grupales, las cuales promuevan la real participación, comunicación e interacción entre las personas participantes. (CECED, 2013)

Marco conceptual

La actividad sustantiva de las funciones realizadas por el CECED se ubica en dos elementos claves para el desarrollo de esta evaluación que difieren entre el capacitar y formar.

Se debe aclarar que, si bien el CECED considera procesos de capacitación y de formación, la evaluación estará suscrita a la capacitación. El CECED no cuenta con un modelo de formación propio y su actividad formativa se enmarca en los esfuerzos del plan de formación a nivel institucional y su representación permanente ante el Consejo de Becas Institucional (COBI). Es así que, su oferta de cursos, talleres, seminarios y otras actividades se enfocan en capacitar y no son conducentes a un proceso de titulación o el desarrollo de capacidades para ser acreditadas.

La capacitación y la formación son dos procesos diferenciados. En el área de la educación, el capacitar se entiende como un proceso implementado en un tiempo limitado, que desarrolla conocimientos específicos y puntuales vinculados a un quehacer particular; en tanto que el proceso formativo, es el desarrollo de actividades sistemáticas en un tiempo limitado para la adquisición de competencias más amplias que la capacitación, siendo la formación más integral que la capacitación y con capacidad de trasladarse a distintos campos de acción.

Para el procesamiento y análisis de los datos se utilizó la técnica del Muestreo Comparativo Constante (MCC) que de acuerdo con Salgado (2007) permite identificar los elementos teóricos expresados por los participantes en relación al objeto de estudio y establecer sus relaciones. Este análisis se basó en la transcripción de los grupos focales como unidades de análisis y se aplicó la codificación abierta, axial y reflexiva en el programa Atlas Ti como herramienta para el procesamiento de la información.

El MCC para Flick citado por Quilaqueo y San Martín (2008) refiere cuatro etapas que lo constituyen: 1) Comparación de incidencias aplicables a cada categoría; 2) Integración de las categorías y sus propiedades; 3) Delimitación de la teoría y 4) Redacción de la teoría.

Ese proceso de análisis la saturación teórica se alcanza cuando no aparecen nuevos elementos teóricos sustanciales como señala Glaser, B. y A. Strauss (1967) los criterios para determinar la saturación teórica se realiza combinando los límites empíricos de los datos y la sensibilidad del investigador que debe realizar la comparación constante para establecer ese límite donde no se manifiestan nuevos elementos para la categoría.

Metodología

El enfoque metodológico para esta evaluación es mayoritariamente cualitativo, bajo el paradigma interpretativo, pues reúne la opinión de las poblaciones en estudio basado en una consulta con grupos focales, un cuestionario a las personas encargadas de cátedra y una consulta al Programa de Aprendizaje en Línea (PAL) como referente a la percepción del efecto que ha causado la oferta de los cursos del CECED en el campo específico de las competencias para el diseño de asignaturas en virtuales.

En el cuestionario individual a la población de encargados y encargadas de cátedras su cometido fue conocer y ampliar las características de las asignaturas que se imparten en la UNED, en lo referente a los requerimientos didácticos, evaluación académica, número de profesores o tutores capacitados y temas que eventualmente pueden ser incluidos en la oferta.

Además, se realizó una invitación abierta a toda la población encargada de cátedra para la implementación de los grupos focales denominados metodológicamente “Acercamiento a la capacitación del CECED” donde se contó con el apoyo metodológico de las funcionarias del CECED. La participación del grupo focal contó con un total de 103 personas, desagregada esta población en 85 encargados y encargadas de las escuelas, 14 funcionarios y funcionarias de la Dirección de Extensión (DIREX) y 6 funcionarios y funcionarias del Programa de Aprendizaje en Línea. (PAL)

Técnicas de recolección de datos e instrumentos

Grupos focales.

Los grupos focales es una de la técnica de investigación como señalan Onwuegbuzie, A., Dickinson, W., Leech, N., & Zoran, A. (2011) que permite:

Reunir elementos de investigación cara a cara y establecer un diálogo comunicativo entre quien investiga y las personas informantes. La técnica provee una rica información para las apreciaciones colectivas, facilita realizar un microanálisis de las diferentes posturas de los informantes y establecer tendencia sobre las opiniones mayoritarias y emergentes.

Para los fines de esta evaluación la entrevista grupal reunió un compendio de hallazgos sobre las causas y efectos de la oferta de capacitación del CECED, que analizados con el MCC constituyen la teoría fundamentada con relación al objeto de estudio (ver anexos).

La dinámica de los grupos focales transcurrió en un marco de diálogo; no se presentaron incidentes, se respetó siempre el orden del día, ningún participante abandonó el taller. La participación fue de un total de 90% de la población extensionistas, encargados y encargadas de cátedra.

En cada sesión de trabajo se ejecutaron cuatro actividades. En primera instancia se procedió con la presentación y descripción metodológica de los objetivos por alcanzar, presentando la metodología y elementos evaluativos a discutir, en la segunda actividad las funcionarias del CECED, expusieron las labores de la gestión de la capacitación y cómo esta se realiza. Seguidamente, los encargados y encargadas describieron las acciones internas y externas de la capacitación en sus cátedra como parte de la funciones laborales en la UNED, 2013, p. 207).

Posteriormente, ambas formas de gestión de la capacitación se llevaron a discusión en una plenario, donde cada grupo expuso sus aportes en papelógrafo, además, se concedió la posibilidad de réplica argumentativa con la intención de registrar el mayor número de elementos para la categorización y su análisis posterior.

Una tercera etapa consistió en la discusión de los seis elementos evaluativos de relevancia, pertinencia, adecuación, oportunidad, eficacia y eficiencia. Finalmente, la cuarta actividad reunió propuestas de acciones proyectivas a corto, mediano y largo plazo, en lo referente al desarrollo de la oferta del CECED (ver anexos).

En cuanto a la Dirección de Producción de Materiales, se decidió realizar el proceso en otro momento, pues la dinámica laboral no propició las condiciones adecuadas para la reunión y consulta. Sin embargo, por la importancia para la validación y triangulación de la información se realizó un grupo focal con parte del personal del Programa de Aprendizaje en Línea (PAL).

Por último, se desarrollaron seis sesiones grupales organizadas por dependencia para abarcar a toda la población meta.

Tabla 1.

Participación en los grupos focales por dependencia

Dependencia	Fecha	Número de participantes
Escuela de Educación	24 de marzo	12
Escuela de Ciencias Sociales y Humanidades	26 de marzo	31
Dirección de extensión	15 de abril	14
Escuela de Ciencias Exactas y Naturales	28 de mayo	31
Escuela de Ciencias de la Administración	3 de junio	9
Programa de Aprendizaje en Línea	24 de junio	6
Total		103

El sexto taller se desarrolló con la participación de seis funcionarios y funcionarias del Programa de Aprendizaje en Línea (PAL); la metodología implementada en este último grupo focal fue una consulta sobre las afirmaciones expresadas por los encargados y las encargadas de cátedra y extensión, en donde adicionalmente, se conocieron las opiniones particulares del programa sobre los efectos de competencias laborales sobre el diseño de asignaturas virtuales.

Cuestionario.

Se aplicó un cuestionario a los encargados y las encargadas de cátedra con el fin de reunir más información sobre las características generales de las cátedras, la demanda de la oferta y también confirmar o discriminar los elementos expresados en la fase de grupos focales y así triangular la información para una mayor validez de los resultados. En total participaron 83 de 115 encargados y encargadas de cátedra, no obstante, solo se utilizaron para el análisis 63 cuestionarios totalmente completos.

Por tanto, este instrumento tuvo un nivel de respuesta de 72.1%, se recibieron 20 formularios incompletos, fueron excluidos y se hace referencia a este instrumentos con base al 57.5% de la población total, lo cual permitió validar y complementar la información para el análisis de la evaluación y conocer las características generales.

Tabla 2

Total de encuestas completas recibidas

Escuela	Cantidad
Escuela de Ciencias de la Administración	8
Escuela de Ciencias de la Educación	11
Escuela de Ciencias Exactas y Naturales	28
Escuela de Ciencias Sociales y Humanidades	16
Total	63

Fuente: Elaboración propia (2015).

La encuesta se estructuró los subsiguientes cuatro apartados específicos que reúne información relevante de aspectos cuantitativos y cualitativos de las cátedras en el último año.

a) Información general (variables)

1. Nombre de la cátedra
2. Escuela que pertenece

b) Características de la cátedra (variables)

1. Total de asignaturas adscritas a la cátedra.
2. Cantidad de asignaturas en oferta cuatrimestral.

3. Cantidad de asignaturas en oferta semestral.
4. Cuál fue la cantidad promedio de instrumentos de evaluación utilizados en el año 2014 para las asignaturas a distancia NO virtuales.
5. Nombre de los instrumentos de evaluación utilizados en las cátedras,
6. Cantidad de instrumentos de evaluación utilizados por asignatura en el año 2014 para las asignaturas virtuales.
7. Cantidad de profesores tutores sin importar el tiempo asignado que fueron contratados por la cátedra en el año 2014 (tutoría, calificaciones, diseños, rediseño, extensión e investigación).
8. Cantidad de tutores que realizaron solamente actividades docentes cómo elaboración de instrumentos, tutorías, calificación y atención de asignaturas virtuales.

c) Participación de la cátedra en actividades de capacitación del CECED (variables)

1. Cantidad de profesores que participaron de procesos de capacitación el CECED durante el año 2014
2. Cursos o capacitaciones asistieron:
3. Conoce el número de tutores que aprobaron las capacitaciones

d) Percepción sobre la pertinencia de la capacitación. (Variables)

1. Áreas de interés que debería contemplar la ofertar del CECED.
2. La oferta del CECED cumple con su misión y la visión del CECED.
3. Competencias que permite desarrollar el programa de capacitación del CECED.
4. Percepción sobre la transferencia de capacidades al puesto.

En la siguiente tabla 3 se muestra la matriz de operacionalización planteada para la presente evaluación.

Tabla 3

Tabla de Operacionalización

Objetivo específico	Interrogantes evaluativas	Criterio evaluativo	VARIABLES EVALUATIVAS	Técnica de recolección de información	Población consultada
<ul style="list-style-type: none"> Determinar los efectos de la oferta de capacitación con base a los resultados de los criterios evaluativos 	<ul style="list-style-type: none"> ¿Qué efecto ha tenido en su cátedra los procesos de capacitación del CECED? 	Pertinencia Relevancia Adecuación Oportunidad Eficiencia Eficacia	Identificar la percepción sobre la oferta al puesto de trabajo	Grupos Focales y cuestionario sobre las características de las cátedras	Encargados de cátedra y programas de extensión Funcionarios del PAL
<ul style="list-style-type: none"> Establecer los criterios para orientar la oferta de capacitación del CECED. 	<ul style="list-style-type: none"> ¿Qué saben las personas de los procesos de capacitación que brinda el CECED? 	Relevancia Adecuación	Identificar el grado de información sobre la oferta académica del CECED.	Grupos Focales	Encargados de cátedra y programas de extensión
Identificar las pautas para la mejora de la oferta de capacitación del CECED	<ul style="list-style-type: none"> ¿Qué expectativas tiene respecto a los procesos de capacitación del CECED 	Oportunidad Eficiencia Eficacia	Identificar el grado de relevancia temática Identificar la capacidad de aprovechamiento de recursos en el uso de recursos Eficacia de los resultados esperados de la oferta del CECED	Grupos Focales y cuestionario de características de las cátedras	Encargados de cátedra y programas de extensión

Fuente: Elaboración propia (2015)

Definición del objeto de estudio

A partir, de la solicitud de servicios realizada al CIEI, se desprende que para el CECED, la evaluación que se realizará les permitirá tener un insumo para la construcción de un plan de mejoramiento de los procesos de capacitación que brinda.

Por otro lado, el CECED manifiesta su interés en una serie de evaluaciones o fases evaluativas que podrían obtener otros productos resultantes de este proceso como: característica de la oferta de asignaturas de la UNED (impulsado y construido participativamente), un mejor canal de comunicación con las personas usuarias de este servicio, un proceso de divulgación de las tareas del CECED para una mejor comprensión de los funcionarios y las funcionarias de la UNED, entre otros beneficios.

Definiendo así como objeto de estudio “la oferta de capacitación del Centro de Capacitación en Educación a Distancia”.

Objetivos

Objetivo general.

Evaluar el efecto de la oferta de capacitación que tiene el CECED desde las personas encargadas de cátedra y funcionarios/as de las unidades académicas especializados.

Objetivos específicos.

- Determinar los efectos de la oferta de capacitación con base a los resultados de los criterios evaluativos de la oferta de capacitación del CECED.
- Establecer los criterios para orientar la oferta de capacitación del CECED.
- Identificar las pautas para la mejora de la oferta de capacitación del CECED.

Interrogantes de evaluación

En concordancia con los objetivos planteados para la evaluación de la capacitación del CECED, se establecen las siguientes interrogantes que dan origen a la construcción del diseño:

- ¿La oferta de cursos del CECED responde a las necesidades de capacitación que tienen las poblaciones usuarias de este servicio universitario?
- ¿La oferta de capacitación del CECED es acorde a lo establecido en su misión y su visión.

Criterios evaluativos

En este apartado se presenta la propuesta metodológica para el desarrollo de la evaluación, así como algunas tareas logísticas para su implementación.

Relevancia. Importancia de la gestión de la oferta del CECED en función de las exigencias y necesidades de las poblaciones usuarias.

Adecuación. La capacidad de respuesta que tiene la gestión de la oferta del CECED en situaciones emergentes o coyunturales que no estaban planificadas.

Oportunidad. La capacidad institucional para responder a las necesidades de un momento histórico dado (CINDA, 1994). Esto asociado también el aprovechamiento de todos los recursos, capacidad instalada y condiciones del entorno para dar esa respuesta en el momento dado.

Pertinencia. La conveniencia y la oportunidad del trabajo institucional que responde al grado de correspondencia entre los objetivos o propósitos institucionales, los requerimientos y demandas de las poblaciones usuarias en un determinado contexto

Eficiencia. Relación entre los resultados alcanzados con los recursos y el logro de resultados.

Eficacia. La correspondencia que existe entre las metas, objetivos planificados y los resultados obtenidos considerando algunos factores del contexto institucional que permiten o no, la consecución de los mismos.

Factibilidad del proceso evaluativo I

A partir de la solicitud realizada por el CECED, y considerando que no existe una línea base para la evaluación de las personas que se han capacitado y no se cuenta con un detalle de la población total de e profesor tutor y tutora que han recibido la capacitación. Se consideró que la evaluación de efecto se puede realizar desde la perspectiva de las encargadas de cátedra por ser esta población la responsable de la gestionar la capacitación necesaria para su cátedra y el Programa de Aprendizaje en Línea abordando además los siguientes elementos:

Población consultada.

En el proceso evaluativo del CECED participan diferentes instancias con roles distintos, las cuales se detallan en la siguiente representación:

Para fines de este informe se contó con el proceso evaluativo de las siguientes dependencias:

Encargados y encargas de Cátedra

- Evaluando la oferta del capacitación del CECED

Coordinaciones de la Dirección de Extensión

- Evaluando la oferta del capacitación del CECED

Programa de Aprendizaje en Línea

- Evaluando la oferta del capacitación del CECED

Análisis de Resultados

Criterios evaluativos de la oferta de capacitación del CECED

Estos resultados se establecieron con base en las principales manifestaciones expresadas en los grupos focales y el cuestionario aplicado a las personas participantes, además, reúne elementos centrales de la discusión sobre la efectividad de la oferta y sus limitaciones por cada uno de los criterios evaluativos.

Relevancia.

Las manifestaciones de los y las participantes en los diferentes grupos focales y en el cuestionario aplicado, coincide en afirmar que es relevante para las cátedra la capacitación del CECED, se circunscribe en el ámbito de la educación a distancia y la forma de medirlo es utilizando el indicador de la demanda por participar en los cursos, lo cual evidencia el grado de relevancia y predilección para la población de tutoras y tutores.

A partir del criterio de relevancia, se conoce que resulta de interés para los y las docentes recibir capacitaciones que cubran la diversa demanda de contenidos. Además, se destaca la necesidad de la profundizar y ampliar la oferta en función de la discusión teórica del modelo de educación a distancia de la UNED, producto de la investigación participativa y de gestión, por parte del CECED, donde se involucre a las dependencias, tutores y tutoras con amplia experticia en el tema, para aprovechar el recurso interno y la especialidad temática de cátedras.

En la siguiente tabla 4 se describe la codificación en función del criterio de relevancia.

Tabla 4

Codificación criterio de relevancia

Criterio evaluativo	Codificación abierta	Codificación Axial	Codificación reflexiva
Relevancia: Importancia de la gestión de la oferta del CECED en función de las exigencias y necesidades de las poblaciones usuarias.	Relevante, pero hay que adaptarlo. Capacitaciones vs demanda. Flexibilidad. Diversidad por cátedras y escuelas. Oferta por supuestos.	Categoría: Relevancia Subcategorías. Demanda Diversidad Ampliación de la oferta	Relevancia: Centrada en temática de educación distancia Relevancia: Adaptada a las necesidades particulares
Pregunta ¿Los procesos de capacitación que ofrece el CECED son relevantes en cuanto a las necesidades y exigencias de las cátedras?	Procedimiento evaluación para capacitaciones. Gestión administrativa vs Gestión académica El modelo pedagógico de la UNED actualmente es muy complejo, habría que comprenderlo mejor. Otros no aportan. Generar nuevos espacios de capacitación.		

Fuente: Elaboración propia (2015).

Adecuación.

El principal efecto identificado en la discusión de los grupos focales por las cátedras, es la capacidad de resolución de situaciones emergentes y coyunturales, tramitadas en forma puntual, por medio de los enlaces de las escuelas, expresando así satisfacción por los esfuerzos para ser resueltas oportunamente.

Sin embargo, se rescata de las discusiones que se debe promover una comunicación más cercana entre las cátedras y el CECED, de diálogo permanente. También, estructuralmente solo existen responsables y planes de capacitación en dos escuelas, en las demás instancias se gestiona solamente la participación en los cursos en una lógica de comunicación de la oferta, inscripción y resolución de situaciones especiales.

Se sugiere que la oferta del CECED sea construida considerando todas las modalidades educativas y que sean de trámite ágil. Además, que la oferta esté coordinada con planes a corto, mediano y largo plazo, donde se reúna una definición clara de los objetivos, actividades, metas e indicadores siguiendo la lógica de la gestión de la planificación educativa (participativa e integral), con el propósito de facilitar una discusión de los contenidos y la definición del perfil de salida con que deben contar los profesores, tutores y tutoras para prestar la docencia en la UNED.

La subsiguiente tabla 5 muestra la compilación de información en función del criterio evaluativo de adecuación.

Tabla 5

Codificación criterio de adecuación.

Criterio evaluativo	Codificación abierta	Codificación Axial	Codificación reflexiva
Adecuación: La capacidad de respuesta que tiene la gestión de la oferta del CECED en situaciones emergentes o coyunturales que no estaban planificadas	No porque casi toda la capacitación es para lo virtual. Para solicitar un curso requiere todo un protocolo. La respuesta debe ser más rápida. Muchas veces no se tiene toda la información que se solicita. Debería ser más genérico y urge. La atención a la necesidad prioritaria al o la profesor/a de nuevo ingreso. Si hay respuesta en situaciones de emergencia. Flexibilidad en las capacitaciones	Categoría: Adecuación Subcategoría Modalidad de la oferta Tramitación ágil Necesidades particulares Coordinación	Adecuación: Planificación estratégica de la oferta
Pregunta ¿La capacidad de respuesta que tiene el CECED se adecua a las necesidades emergentes de la academia?			

Fuente: Elaboración propia (2015).

Pertinencia

En términos relacionados a la pertinencia en función de los objetivos del CECED se coincidió que se debe centrar en la capacitación y la formación en educación a distancia del modelo educativo de la UNED, pero también se debe tomar en consideración el contexto de la realidad práctica de los y las docentes con relación a las características particulares de la prestación de docencia en la institución.

La asignación de la carga académica de un profesor tutor o tutora, regularmente es de un cuarto de tiempo, donde literalmente es de uso exclusivo para la actividad docente, pero además, debe brindar tiempo de atención a una asignatura tradicional y una virtual, lo cual no es proporcional entre ambas modalidades y se acentúa con relación al grado de interactividad de la asignatura virtual, por consiguiente, la participación en actividades de capacitación se realiza en tiempo adicional a la contratación.

Además, otro de los elementos del contexto a considerar es que la formación en educación a distancia es variado entre el personal docente, pues básicamente se reciben especialistas, en algunos casos con poca formación docente y sin experiencia en brindar docencia a distancia.

También, la relevancia de oferta del CECED es amplia y variada, pero no se integra en un proceso de formativo integral que permita perfeccionar las habilidades para la gestión académica del modelo de educación a distancia de la UNED.

Es señalado por los informantes que un elemento útil para el rediseño de la oferta es que la misma sea especializada en módulos que diferencien tres momentos o fases del desarrollo de la pertinencia. El primer momento es referido al proceso de inducción a la docencia en la contratación inicial que oriente al nuevo funcionario o funcionaria en las tareas propias de la docencia en la UNED; una segunda fase corresponde a la capacitación en tareas propias de la docencia a distancia, con la formación en los campos de la pedagogía universitaria, brindar docencia en la educación a distancia, evaluación de los aprendizajes en la educación a distancia, gestión de las asignaturas en línea y por último una tercera fase de perfeccionamiento de las capacidades docentes en la educación a distancia.

La subsecuente tabla 6 muestra la codificación en función al criterio de pertinencia:

Tabla 6

Codificación criterio de pertinencia.

Criterio evaluativo	Codificación abierta	Codificación Axial	Codificación reflexiva
Pertinencia: La conveniencia y la oportunidad del trabajo institucional que responde al grado de correspondencia entre los objetivos o propósitos institucionales, los requerimientos y demandas de las poblaciones usuarias en un determinado contexto	Aumentar oferta cursos básicos(cupos) . Mayor oferta de temas Oferta-Demanda. Ofrecer cursos específicos. Revisar oferta y flexibilización	Categoría: Pertinencia Subcategorías Oferta de cursos especializados Evaluación de la oferta Rediseño de cursos	Pertinencia: aumentar los cupos de los cursos Pertinencia: desarrollar una oferta especializada
Pregunta ¿La oferta de capacitación del CECED es pertinente con los objetivos y propósitos de las cátedras?	Ofertas talleres con más demanda. Evaluación de oferta y vinculación con las cátedras. Revisión de la oferta. Rediseño de cursos CECED. Modularización de los cursos.	Modulación de los cursos	

Fuente: Elaboración propia (2015).

Así también, en el perfeccionamiento de habilidades para la docencia existe la necesidad de realizar investigaciones puntuales y a su vez, promover la discusión de las características del modelo de educación a distancia en la UNED, especialmente retomar el elemento de calidad y de los procesos de la evaluación de los aprendizajes.

La afirmación anterior, se sustenta en la tendencia a utilizar mayor cantidad de instrumentos de evaluación en las asignaturas virtuales y la aplicación de rúbricas de calificación en contraposición a los solucionarios aplicados en las pruebas escritas del modelo tradicional de la UNED, esto evidenciado en las siguientes tablas 7 y 8.

Tabla 7

¿Cuál fue la cantidad promedio de instrumentos de evaluación utilizados para el año 2014 para las asignaturas a distancia NO virtuales?

Cantidad de instrumentos	ECA	ECE	ECEN	ECSH	Total
Menos de 3 instrumentos	0	0	1	2	3
De 3 a 4 instrumentos	3	5	7	8	23
De 5 a 6 instrumentos	1	0	2	1	4
De 7 a 8 instrumentos	0	0	4	1	5
De 9 a más instrumentos	0	0	2	2	4
N/dato	4	6	12	2	24
Total	8	11	28	16	63

Fuente: Elaboración propia (2015).

Tabla 8

¿Cuál fue la cantidad promedio de instrumentos de evaluación utilizados para el año 2014 para las asignaturas virtuales?

Cantidad de instrumentos	ECA	ECE	ECEN	ECSH	Total
Menos de 3 instrumentos	1	0	2	2	5
De 3 a 4 instrumentos	5	4	3	3	15
De 5 a 6 instrumentos	2	2	8	3	15
De 7 a 8 instrumentos	0	2	7	6	15
De 9 a más instrumentos	0	1	5	1	7
N/dato	0	2	3	1	6
Total	8	11	28	16	63

Fuente: Elaboración propia (2015).

La tabla siete, relaciona las asignaturas en formato tradicional de la UNED, con la tendencia manifiesta a utilizar con mayor frecuencia de tres a cuatro instrumentos por asignatura, pero con relación al número de instrumentos de evaluación utilizados en las asignaturas virtuales se aumenta la utilización de instrumentos entre tres a los ocho, como se muestra en la tabla ocho. Evidenciando que el tipo de instrumento utilizado, se diferencia a las pruebas tradicionales escritas, centradas en evaluaciones de contenido y no del aprendizaje.

Oportunidad.

Se define la oportunidad como: “la capacidad institucional para responder a las necesidades de un momento histórico dado” (CINDA, 1994). Se encuentra asociado también al aprovechamiento de todos los recursos, capacidad instalada y condiciones del entorno para dar esa respuesta oportuna.

Se manifiesta una oportunidad para el desarrollo de la universidad el implementar asignaturas virtuales, pero también es una preocupación latente sobre la estructura, resultados y estándares de calidad.

Según datos del PAL en los últimos cuatro años se registra un crecimiento del 64% de asignaturas en relación al año 2011. El PAL registro 932 asignaturas y en el año 2014 su número aumentó a 1434 asignaturas, por tanto se mantiene un crecimiento permanente, lo cual debería ser motivo de discusión del modelo educativo de la UNED y los objetivos de institucionales de inclusión social.

También se identifican oportunidades existentes en la institución que pueden llegar a fortalecer la oferta del CECED, como el aprovechamiento de los profesionales a nivel interno, realizar pasantías a lo interno de la institución para conocer los diferentes procesos que se realizan y facilitar la curva de aprendizaje de tareas, como ejecutar pasantías en la producción de materiales didácticos, producción multimedial, entre otros.

Finalmente, se puede resumir que la oferta para las cátedras es relevante y orientada a la temática de la educación a distancia pero se identifica la oportunidad de profundizar en ella orientándola a fomentar prácticas participativas de reflexión como seminarios y foros de discusión que articulen el campo de estudio en la educación a distancia en la UNED.

Lo anterior, se fundamenta en la tabla 9, la cual muestra la codificación implementada para el criterio oportunidad.

Tabla 9

Codificación criterio de oportunidad.

Criterio evaluativo	Codificación abierta	Codificación Axial	Codificación reflexiva
Oportunidad: La capacidad institucional para responder a las necesidades de un momento histórico dado (CINDA, 1994). Esto asociado también el aprovechamiento de todos los recursos, capacidad instalada y condiciones del entorno para dar esa respuesta en el momento dado.	Aprovechar el recurso interno Presupuesto Reforzar el área de investigación Buscar los especialistas para determinados temas. Gestor de apoyo de especialistas. Capacitaciones disciplinarias.	Categoría: Oportunidad Subcategoría: Talento humano interno. Recursos Presupuestarios Gestionar apoyos COBI Fomentar la participación Pasantías	Oportunidad: Aprovechar los recursos profesionales internos. Oportunidad: Aprovechar relación con COBI para becas Oportunidad: realizar pasantías internas
Pregunta ¿La gestión de la cátedra aprovecha las oportunidades que ofrece la universidad para la implementación de las capacidades que se necesitan? ¿De qué manera?	(Apoyo institucional). Gerenciar, Articular, Apoyo en el COBI Pasantías internas y externas.		

Fuente: Elaboración propia (2015).

Eficiencia.

El principal elemento considerado como meta de eficiencia, por parte de las personas encargadas de cátedra y extensionistas es lograr que el mayor número de docentes aprueben los cursos obligatorios para ejercer la docencia en la UNED, sin embargo, se considera como principal limitación, el tiempo que disponen los docentes para atender la docencia y otras actividades de índole laboral.

Los controles de participación en la capacitaciones es otro elemento que se destaca como importante de mejorar y también se refleja en el cuestionario aplicado a los encargados de cátedra que en algunos casos no conocen los cursos aprobados por sus tutores y tutoras, así como la cantidad de docentes capacitados en el último año, pues el interés primordial, es que sus profesores y tutores tengan los cursos obligatorios para ejercer la docencia en la UNED y no se da seguimiento a la formación de habilidades para el educación a distancia.

Los grupos de trabajo manifiestan la necesidad de optimizar los recursos, impulsando una planificación con metas orientadas por un diagnóstico de necesidades de los profesores y tutores, producto de una construcción colectiva con las escuelas, así como, integrar actividades y objetivos comunes a corto, mediano y largo plazo. Además, se destaca como elemento importante para lograr la eficiencia, la utilización de los recursos internos con relación a las especialidades existentes en las cátedras ya que se afirma que se cuenta con profesionales de buena calidad que pueden contribuir en los procesos de capacitación y formación del CECED.

La tabla 10 plasma la codificación empleada para codificar el criterio de eficiencia:

Tabla 10

Codificación criterio de eficiencia.

Criterio evaluativo	Codificación abierta	Codificación Axial	Codificación reflexiva
<p>Eficiencia: Relación entre los resultados alcanzados con los recursos y el logro de resultados.</p> <p>Pregunta</p> <p>¿Los procesos de gestión y capacitación del CECED son eficientes (utiliza el tiempo y los recursos de la mejor manera)</p>	<p>Afinar tiempos de acuerdo a perfiles.</p> <p>Optimizar recursos del CECED contratando especialistas de la UNED en temas específicos.</p> <p>Lenguaje.</p> <p>Diagnóstico de necesidades</p> <p>Procesos de nivelación para las poblaciones</p> <p>Desarrollar perfiles.</p> <p>Considerar el tiempos de quienes reciben la capacitación.</p> <p>Falta inducción integrada</p>	<p>Categoría: Eficiencia</p> <p>Subcategorías</p> <p>Perfiles de Usuarios</p> <p>Diagnóstico de necesidades</p> <p>Inducción integral</p>	<p>Eficiencia: Optimizar los recursos que hay en UNED</p> <p>Eficiencia: Medios para comunicar eficientes</p> <p>Eficiente: Perfiles de participantes</p>

Fuente: Elaboración propia (2015).

Eficacia.

Se considera la eficacia como la correspondencia que existe entre las metas y objetivos planificados y los resultados obtenidos considerando algunos factores del contexto institucional que permitan o no, la consecución de los mismos.

En términos generales se reconoce que el CECED hace un buen esfuerzo por proponer una oferta con productos de capacitación variados y acordes con los intereses generales de la población usuaria, pero no se deriva de la articulación de un plan de capacitación por dependencia

Se rescata de este proceso que la oferta de cursos no está integrada a una propuesta formativa y aunque esto no se contempló como meta evaluativa, es importante mencionar pues se expresa como una necesidad latente para potenciar la eficacia de los programas de capacitación del CECED.

Los encargados y las encargadas de cátedra propusieron en dos de los talleres, la iniciativa de realizar una oferta formativa por módulos para la obtención de una titulación o certificación de capacidades superiores de la docencia en educación a distancia y promover el interés de la especialización como un mecanismo de estimular a profesores, tutores o tutoras en el alcance de nuevos estándares de eficacia y eficiencia de la universidad.

Como parte de la integración de tecnologías para mejorar la oferta, se valora positivamente la modalidad de los MOOC para el desarrollo de temas específicos, desarrollo de habilidades, manejo de herramientas y tutoriales dirigidos a la nueva población de tutores.

A continuación, se presenta la codificación empleada en la tabla 11 en función al criterio de eficacia:

Tabla 11

Codificación criterio de eficacia.

Criterio evaluativo	Codificación abierta	Codificación Axial	Codificación reflexiva	Resultado
Eficacia: correspondencia que existe entre las metas, objetivos planificados y los resultados obtenidos considerando algunos factores del contexto institucional que permiten o no, la consecución de los mismos	La Pedir cupos al CECED. Identificar necesidades. Planificar contratación de tutores. Comunicación constante con el CECED. Lista de cursos e investigaciones reales, específicas. Planificación.	al Categoría: Eficacia Subcategorías Establecer metas permanentes Atender demanda Cobertura	Eficacia: Programa de educación continua y permanente Eficacia: trabajo en equipo colaborativo	En términos generales se reconoce que el CECED hace un buen esfuerzo por proponer una oferta con productos de capacitación variados y acordes con los intereses generales de la población usuaria, pero esto se debería articular en un plan de capacitación por dependencia
Pregunta ¿La oferta de capacitación del CECED logra atender las necesidades de las cátedras?	Comunicación constante con el CECED. Es evidente comparando con los que no han llevado cursos.			Se evidencia que la oferta de cursos no está integrada a una propuesta formativa, aunque esto no se contempló como meta evaluativa de este trabajo, se rescata de este proceso como una necesidad para potenciar la eficacia de los programas de capacitación del CECED.

Fuente: Elaboración propia (2015).

Conclusiones

Se puede llegar a concluir que el proceso de evaluación realizado fue ampliamente participativo, pues reúne el esfuerzo de un porcentaje representativo de encargados de cátedra, extensionistas y funcionarios del PAL.

Por tanto, se cuenta con suficientes evidencias para dar por agotado el argumento sobre el tópico, esto porque la metodología utilizada permitió, la saturación teórica de las categorías manifestadas y complementadas con un cuestionario como otra fuente de información. Además, el trabajo realizado conjuntamente entre el CECED y el CIEI en los talleres cumplió el segundo objetivo que fue lograr un acercamiento personal entre los participante y facilitar un proceso de construcción a futuro.

Relevancia

Actualmente, la valoración del efecto de la oferta de cursos del CECED sobre la relevancia es acorde con la meta general propuesta en cuanto a atender a las poblaciones usuarias se refiere. No obstante, es conveniente establecer parámetros cualitativos y cuantitativos como elementos para valorar la calidad, así también, se concluye que existe la necesidad de realizar esfuerzos para lograr mecanismos de comunicación con las diferentes escuelas y con el personal encargado de cátedra para integrar temáticas específicas, centradas en el ámbito de acción de la actividad de capacitación, donde se incluyan las características y limitaciones institucionales de la UNED.

Se sugiere por parte de los informantes, avanzar en la construcción de una oferta orientada por un plan de capacitación articulado por cada dependencia tendiente a satisfacer las necesidades de los tutores con base en su perfil de entrada o característica de profesor nuevo, profesores en formación de capacidades en educación a distancia, profesor en proceso de perfeccionamiento de su capacidades docentes en educación a distancia, profesor con pocas capacidades tecnológicas y profesores tutores regionales, estableciendo

así, objetivos claros de los efectos e impactos que se esperan de la capacitación o perfil de salida.

Pertinencia

De acuerdo con los resultados obtenidos de los instrumentos aplicados existe un consenso general sobre el efecto de la actual oferta de cursos del CECED, donde se manifiesta que los contenidos de la capacitación brindada por el CECED cumple con la misión y visión, en ninguno de los casos hay opiniones en contra y las personas que decidieron no contestar esta pregunta no logran superar a las personas que afirman el cumplimiento de los objetivos.

En la siguiente tabla 12 se muestra la distribución de respuesta por escuela:

Tabla 12

Respuesta por escuela del cumplimiento de contenidos de acuerdo con misión y visión del CECED.

¿Cumplen los contenidos con lo planteado en la misión y la visión del CECED?				
Escuela	Sí	No	N/D	Total
ECA	4	0	4	8
ECE	9	0	2	11
ECEN	19	3	6	28
ECSH	13	0	3	16
TOTAL	45	3	15	63

Fuente: Elaboración propia (2015).

La pertinencia de la oferta de capacitaciones del CECED corresponde con la demanda en el campo temático de la educación a distancia, su prestación cumple con los objetivos institucionales presentes en la misión y visión del CECED.

Sin embargo, el objetivo superior de formar en la quinta generación de la educación a distancia expresado en la visión del CECED, es una aspiración considerada una meta poco realista, pues el proceso de implementación de asignaturas presenta una

variabilidad de formatos y la diversidad de los niveles de interactividad manifestado en la forma de evaluar las asignaturas, sugiere repensar esa oferta en función de las audiencias específicas.

También, existe un porcentaje alto de las asignaturas que ofrece la universidad, donde se mantiene el formato tradicional de prestación de la docencia, basadas en Unidades Didácticas Modulares impresas con un esquema de evaluación de dos tareas y dos exámenes ordinarios.

El modelo de segunda generación de la educación a distancia se mantiene vigente y requiere de reforzamiento en los procesos de mediación y en la evolución a un modelo de evaluación de los aprendizajes en contraposición al modelo actual de evaluación de contenidos.

En los diversos grupos focales se manifestó un elemento a considerar sobre la oferta del CECED, correspondiente a la particularidad del perfil de entrada y de salida de la población de docentes, se sugiere una propuesta innovadora basada en la realización de charlas para profesores y profesoras nuevas para introducirlos e instruirlos en el modelo tutorial de la UNED y tutorías utilizando el modelo MOCC e iniciar un proceso de conceptualización de la docencia a distancia desde su contratación inicial y el establecimiento de un programa de formación que tenga metas de cuál sería un perfil de salida que requiere el modelo de educación a distancia de la UNED.

Adecuación

En relación a la capacidad de gestión del CECED para atender situaciones emergentes y coyunturales de la oferta de cursos actual, los sujetos de estudio manifiestan la necesidad de articular la planificación de la demanda de los cursos del CECED para atender particularmente las necesidades de capacitación a la población de profesores y tutores.

Un segundo elemento de adecuación está relacionado al proceso de comunicación e inscripción para acceder a la oferta. Aunque la comunicación de la oferta se realizará en forma periódica y ágil, los medios de divulgación de la oferta, mayoritariamente se realizan por medio del correo electrónico institucional.

En los grupos focales se manifestó que, la posibilidad de acceder a la capacitación está relacionada a recibir la información en un lapso oportuno y en la agilidad de completar el trámite de inscripción a tiempo. Regularmente, la inscripción se debe realizar el primer día de ser anunciado, esto alude a que existe una demanda no satisfecha. Concluyendo que se debe implementar un mecanismo que permita ampliar la cobertura para toda la población y la opción de lograr la inscripción.

Es identificado un tercer aspecto sobre la adecuación y está relacionado a la oferta externa, lo cual representa una solicitud expresa por lograr una articulación con el CECED para facilitar acceso a cursos externos. Se resalta la aspiración de recibir la colaboración del CECED como un miembro permanente del COBI con el propósito de obtener apoyo para realizar la gestión de becas ante el COBI basado en el interés institucional de facilitar las capacitaciones externas a la universidad.

Oportunidad

La oportunidad fue otro elemento que generó discusión y refleja la voluntad de los encargados y encargadas de cátedra, así como extensionistas para aprovechar recursos institucionales que actualmente no son utilizados como por ejemplo: la especialización de las cátedras para el desarrollo de contenidos de cursos de la oferta del CECED.

Un hallazgo que es percibido como una oportunidad y fortaleza, es lograr el apoyo interno para aprovechar los recursos de tutores y tutoras de las escuelas que representan un potencial institucional, así como un recurso para el CECED, que hasta ahora ha sido subutilizado y que además permitiría una contextualización a la realidad educativa, una reducción en la curva de aprendizaje y un estímulo para el funcionariado docente.

Eficacia

Uno de los principales elementos de discusión sobre la eficacia es la valoración para alcanzar los objetivos planteados, en la atención de las necesidades de la población beneficiaria. El elemento de particular interés manifestado por el CECED es identificar la eficacia con relación a la correspondencia de la metodología y sobre este aspecto las manifestaciones en los grupos focales la consideran aceptable, pero se hace mayor énfasis en mejorar los contenidos con base en los perfiles de las audiencias y requerimientos de apoyos metodológicos.

El ámbito de desarrollo de esos perfiles por características metodológicas incluyen a los grupos de tutores y tutoras con poco conocimiento de herramientas tecnológicas, fuera del área metropolitana, con limitado conocimiento en la enseñanza a distancia y un grupo de profesores con experiencia en la educación a distancia con deseos de lograr una acreditación de la especialización.

Nuevamente se rescata, la necesidad de facilitar nuevos espacios de discusión sobre la temática en educación a distancia desde el abordaje participativo en seminarios, grupos de discusión y foros de diálogo académico.

También, se hace manifiesta la transferencia de la capacitación al puesto, en el proceso de creación de las asignaturas virtuales, dado que los productores del PAL deben realizar procesos de sensibilización y capacitación para el montaje de los entornos, pues especialmente los docentes nuevos, no cuentan con esas capacidades al implementar la propuesta virtual de las asignaturas y la lógica institucional sobre la producción de entornos virtuales parte del supuesto que estos cuentan con la experticia de conocer el modelo de educación a distancia de la UNED.

Eficacia

El principal elemento identificado para establecer la eficacia es el nivel de cobertura de las capacitaciones que realiza el CECED. En el momento de realizar la consulta en los grupos focales no se contó con la certeza de conocer si los recursos utilizados son suficientes para atender la demanda de capacitaciones, información que fue verificada con la pregunta del cuestionario ¿Cantidad de profesores que participaron de procesos de capacitación del CECED durante el año 2014?. Ciertamente los encargados de cátedra no tienen la certeza del dato de la participación y aprobación de sus tutores en los cursos de CECED.

Reflejando que no se conoce la cobertura de la población y requiere estudiarse para darle una salida que permita establecer si hay o no hay rezago de docentes que no han cumplido con los cursos obligatorios de pedagogía o diseño y organizaciones en entornos virtuales y despejar una segunda incógnita ¿Cuál es la cobertura real para los otros cursos de la oferta?

Recomendaciones

En este apartado se reúnen un grupo de recomendaciones producto del proceso de reflexión y análisis, con el fin de facilitar el seguimiento a esta iniciativa y la construcción de una línea base para la evaluación del impacto de resultados de la oferta de CECED.

Relevancia

El elemento más destacado en este apartado gira alrededor de la gestión de la administración de la oferta y su cobertura. Se recomienda contar con un proceso de información e inscripción que facilite el acceso a cursos en forma flexible, es recomendable para este caso el realizar de previo una pre-matrícula para ordenar y realizar la distribución de recursos en forma adecuada, o bien en su defecto una vez agotados los cupos ofrecer una opción para que en el siguiente periodo de matrícula la persona interesada pueda acceder a la capacitación, esto con el fin de evitar inconvenientes y no desalentar el entusiasmo de los y las participantes.

También, la recomendación realizada por los usuarios es valorar la construcción de la oferta del CECED por módulos con la finalidad de contar con un proceso de acreditación de la capacitación, o bien en su defecto crear un sistema de puntuación por participación en actividades del CECED que fomente la especialización del profesor tutor.

Se valora positivamente la propuesta de organizar la oferta por grupos de población de tutores en categorías como profesores y tutores nuevos, profesores y tutores en proceso de desarrollo de capacidades en la educación a distancia y un tercer grupo en perfeccionamiento de habilidades en la educación a distancia. También se debe valorar esta categorización en función de las habilidades tecnológicas y regionalización de los profesores tutores.

Adecuación

Se debe analizar de fondo que la oferta anual brindada por el CECED aunque se realiza por medio de una consulta cada dos años, debe de ser articulada con un acompañamiento del trabajo más cercano con las escuelas en miras a la construcción a mediano plazo de un plan de capacitación por dependencia, que inicie con una evaluación o diagnóstico, metas a corto, mediano y largo plazo, que integren desde su inicio la implementación de un grupo de indicadores de seguimiento y procesos a mayor largo plazo.

Oportunidad

Se resalta la recomendación en una forma consistente de poner la mirada en el potencial de recursos humano existente en las cátedras para apoyar el trabajo colaborativo con el CECED, en los procesos de construcción de contenidos para los cursos y el apoyo que se pueda prestar a otras actividades como la seminarios, foros y eventos de capacitación, identificando también, la oportunidad para las cátedras de articular su trabajo de investigación y extensión que facilitaría un apoyo significativo para el CECED.

Eficiencia

Se manifiesta como elemento esencial para determinar la eficiencia de la oferta del CECED, la necesidad de contar con un registro detallado de los cursos recibidos por los profesores, tutores con el objetivo de poder identificar la cobertura total de la formación brindada y la construcción de una estructura formativa que permita el perfeccionamiento, el desarrollo del docente y la evaluación de sus aprendizajes.

Un elemento destacado de la eficiencia es la correspondencia metodológica que se encuentra estrechamente relacionada al abordaje que se debe realizar a las poblaciones finales e involucra los contenidos, procesos de enseñanza, horarios y forma de evaluación.

El integrar la innovación con elemento de la segmentación de la población meta permitiría a corto plazo crear escenarios para un modelo de aprendizaje colaborativo que permita el espacio a nivel institucional para fomentar la discusión y conocer las buenas prácticas de la educación a distancia a través de foros virtuales, semanarios virtuales y facilitar el procesos de sistematización de la teoría que de sustento al modelo pedagógico de la UNED.

Pertinencia

El juicio valorativo de este proceso es que los resultados obtenidos permiten acotar que si se cumple en términos generales con la misión, visión, aspiraciones y manifestaciones de las poblaciones incluidas en esta evaluación.

La pertinencia debe vincular e integrar elementos formativos que inicien con un proceso de inducción de las funciones que deben realizar los y las docentes, para ello se sugieren charlas de inducción en la etapa temprana de contratación en cargas académica como se manifestó en el taller de la Escuela de Educación y otra fase de desarrollo de su formación enfocado a procesos de capacitación puntuales tipo MOCC y con temas específicos como los sugeridos en el taller con el PAL, que permitan adquirir competencia laborales y metodológicamente enfocados a la resolución de los problemas que se enfrentan los tutores y las tutoras.

Además, se sugiere tomar en cuenta otros elementos que a la fecha no se han incorporado a la oferta del CECED, como lo es realizar una segmentación por perfiles de la población meta, donde se sugiere conformar inicialmente tres segmentaciones básicas de la población: docentes de nuevo ingreso, profesores y profesoras en el desarrollo de competencia básicas de la educación a distancias y tutores en perfeccionamiento de competencias superiores de educación a distancia.

Establecer prioridades de la oferta y de gestión de procesos de capacitación para el desarrollo de competencia con base en un perfil de salida de los profesores tutores de la UNED, en un proceso de doble vía entre la oferta y las necesidades prácticas de la enseñanza.

Eficacia

Sobre este apartado las evidencias son pocas, pues no se cuenta con un perfil de salida de profesores y tutores y el efecto esperado de la oferta del CECED como línea base para su evaluación, por ende, dificulta establecer cuáles han sido la competencia alcanzada en las capacitaciones brindadas o los efectos son producto de la práctica social de la docencia en la educación a distancia, por parte de los y las docentes.

Sin embargo se recomienda fomentar procesos de evaluaciones de cursos específicos del CECED vinculados a un perfil de profesor, tutor y planes de mejora de asignaturas específicas en las escuelas como por ejemplo, la experiencia del programa de enseñanza de la matemática, con amplia pericia en procesos de mejora y acciones afirmativas para el mejoramiento de la enseñanza en la universidad.

Expectativas de capacitación y/o formación

Los ámbitos de las expectativas de la capacitación y la formación por parte de las poblaciones metas son amplios, pero el mayor interés particular de los encargados de cátedra y extensionistas es resolver la situación de la capacitaciones obligatorias para satisfacer en forma adecuada la demanda de contratación de la oferta académica de la

UNED y que a su vez, satisfaga la necesidades internas de formación en educación a distancia.

Un segundo elemento es la articulación de la propuesta de capacitación del CECED en la formación en la educación a distancia, donde represente un incentivo y la acreditación de las capacidades para los y las participantes.

Cómo tercer elemento, se destaca el desarrollo de la investigación permanente, en la enseñanza de la educación a distancia de la UNED, que permita sistematizar las prácticas educativas y desarrollar discusiones de fondo del modelo de educación a distancia, de este modo, resultaría interesante la implementación de una comunidad de aprendizaje donde se articulara la gestión entre diferentes instancias y promoviera la investigación para convertir la producción del conocimiento y el aprendizaje en el insumo para el desarrollo de la oferta de capacitación del CECED.

Se adjunta un grupo de tablas que consigna los elementos más destacados manifestados por los informantes con relación a acciones de corto, mediano y largo plazo y que son sugeridas al CECED para su valoración e implementación.

Correspondencia de la metodología.

Tabla 13

Correspondencia de la metodología por tiempo.

Corto Plazo	Mediano plazo	Largo Plazo
Actualizar herramientas para el aula virtual.	Producción e incorporación de materiales de audio y radio.	Monitoreo basado en los resultados de la evaluación. Plan de mejora continua.
Cursos sobre evaluación específicos.	Evaluación. MOOC Modelo UNED.	Investigación sobre las necesidades actuales de la academia (de actualidad).
Mejorar el instrumento y metodología del diagnóstico de necesidades.		Mejoramiento de cursos.
Agenda semanal de actividades académicas ofrecidas		

Fuente: Elaboración propia (2015).

Transferencia al puesto de trabajo.

Tabla 14

Transferencia al puesto de trabajo por tiempo

Corto plazo	Mediano plazo	Largo plazo
Inducción grupal a tutor nuevo.	Aprovechar las experiencias de los compañeros a lo interno de extensión	Elaborar cursos de inducción obligatorios para todo aquel que participe en procesos de extensión sobre naturaleza, metodologías, técnicas y teorías de la extensión.
Coordinar fechas de capacitación con los nombramientos de los profesores.	Pueden ayudar en: Confección de materiales, tutor y confección del curso Personal profesional especializado como apoyo a cursos de las escuelas.	Actualizarse / retroalimentar, compartir experiencias.
Asesoría personalizada a cada una de las cátedras.	Diseñar una especialización reconocida por la UNED.	Más personal, diversificación.
Canalizar las necesidades de las cátedras de manera oportuna.	Atención para toda la población docente y de Extensión. Base de datos con funcionarios expertos en temas específicos.	Personalización por escuelas. CECED INST/dirección especializado en educación a distancia.
Plan de necesidades por escuela.	Establecer niveles en los perfiles de personas a capacitar.	Anticiparse a las nuevas tendencias.
Lectura: Menos endogámica.	Contratar 32 Bis especialistas.	
Solicitar rendición de cuentas por parte de autoridades.	Tutoriales para tutores nuevos.	

Fuente: Elaboración propia (2015).

Pertinencia de la oferta del CECED

Tabla 15

Pertinencia de la oferta del CECED por plazo

Corto plazo	Mediano plazo	Largo plazo
Ofertas específicas respetando la planificación de programas.	Ofertas más grupos de talleres con más demanda. Evaluación de oferta y vinculación con las cátedras.	Actualizarse / retroalimentar, compartir experiencias. Más personal, diversificación.
Continuar la oferta OyD, Pedagogía, Ítems. Aumentar oferta cursos básicos.	Revisión de la oferta. Ampliar temas de oferta.	Personalización por escuelas. CECED INST/dirección especializado en educación a distancia.
Revisar oferta y flexibilización.	Rediseño de cursos CECED.	Anticiparse a las nuevas tendencias.
Ampliación de la oferta MOOC.		
Divulgación y oferta en función de las necesidades identificadas.		
Actualización de cursos. Información de promoción más accesible.		
Mejorar procesos de inscripción en cursos. Información oportuna de ingreso o no a los cursos.		

Fuente: Elaboración propia (2015).

Articulación

Tabla 16

Articulación del CECED en función del tiempo.

Corto plazo	Mediano plazo	Largo plazo
Trabajo interdisciplinario.		Que el PROIFED se vincule al CECED.
Comunicación con la CAE.		Proyectos de investigación conjuntos.
Comunicación con cátedras y programas.		Investigaciones conjuntas.
Prioridades compromisos.		
Comunicación.		
Mejorar coordinación.		
Comunicación estrecha con la academia.		
Trabajo en red con universidades.		
Coordinación permanente CECED-Escuela-Programa-Cátedra.		
Optimizar comunicación Comisión docencia – Cátedras- CECED.		
Participar en consejos de escuela. Comunicación efectiva.		
El CECED debe mejorar la comunicación.		
Mejorar comunicación.		
Comunicación institucional correo electrónico.		

Fuente: Elaboración propia (2015).

Planificación

Tabla 17

Planificación del CECED en función del tiempo.

Corto plazo	Mediano plazo	Largo Plazo
Planificación coordinada.	Planificación – capacitación.	
Hacer una planificación anual de los cursos que se necesitan – específicos. Planificación.	Una planificación más efectiva de la capacitación por escuelas y cátedras.	
Replantear la planificación académica. Diseñar en 2015 un modelo de planificación que articule los trabajos de todas las instancias que impactan la carrera, como espacio del estudiante.	Gestionar procesos de auto capacitación aprovechando la misma infraestructura de la UNED.	
2016: iniciar con el nuevo modelo de planificación académica articulado.	Coordinar con centros de capacitación de otras universidades.	
Evaluación.	Alianzas y convenios internacionales para capacitación.	
Devolución de información en dos vías. Ej.: Evaluación cursos en línea	Sistema automatizado de control de capacitación que facilite los informes por cátedra para acreditación.	
	Proceso de formador multiplicadores.	
	Bases de datos por tutor sobre cursos, para invitar a tutores.	

Fuente: Elaboración propia (2015).

Apéndices

Apéndice A1. Transcripción del taller de la Escuela de Ciencias de la Educación: Grupo azul

Función de los encargados de cátedra y las encargadas de cátedra, con respecto a la capacitación: Identificar las necesidades de capacitación y formación en las áreas disciplinarias específicas de la Cátedra.

- Las cátedras tienen una visión materiocéntrica.
 - Nació en la ECE en los años 90 en una cátedra.
 - ¿Última generación? – Posibilidades UNED
 - Falta ver: Cátedras, carrera, bloque, asignatura.
 - Nacional: Divulgar más. Proyectarse – Impacto. Aspiración.
 - Tomar Base de datos de SINAES para mejorar oferta.
 - ¿Pasantías? ¿Tecnologías? Entretejer, unir esfuerzos.
 - Cátedras- Gestión – Materiales CECED.
 - Visión del tutor no cubre necesidades de cátedras.
 - Auto evaluar las cátedras: investigación, materiales, procesos – necesidades.
 - Identificar prioridades para pasantías y traer especialistas.
 - Investigar, reforzar
-

Elaboración propia (2015).

Nota: El color corresponde a la división de grupos.

Apéndice A2. Transcripción del taller de la Escuela de Ciencias de la Educación: Grupo verde.

Función de los encargados y encargada de cátedra con respecto a la capacitación: Identificar las necesidades de capacitación y formación en las áreas disciplinarias y temáticas específicas de la cátedra.

- Capacitación de tutores basados en el educando.
 - Elaboración de instrumentos de evaluación.
 - Capacitaciones en la plataforma de aprendizaje.
 - Modelo académico UNED.
 - En nuestras reuniones periódicas, de manera colegiada, tratamos de abrir momentos de análisis, de reflexión y crítica sobre diferentes tópicos.
 - Se sugiere propuesta de capacitación que se desarrolle de manera externa a través de becas.
 - Desarrollo de capacitación individualizada de acuerdo a necesidad del tutor.
 - Se capacita a tutores en temas de interés para la cátedra, por el encargado o especialista invitado.
-

Fuente: Elaboración propia (2015).

Nota: El color corresponde a la división de grupos.

Apéndice A3. Transcripción del taller de la Escuela de Ciencias de la Educación: Grupo amarillo.

Función de las personas encargados de cátedra con respecto a la capacitación: Identificar las necesidades de capacitación y formación en las áreas disciplinarias y temáticas específicas de la cátedra.

- La inscripción con datos personales.
 - Información.
 - Agilidad en el trámite
 - Al recibir la oferta de cursos se envía a los tutores.
 - Coordinar con Xinia capacitación específica.
 - Capacitación entre el grupo de tutores.
-

Fuente: Elaboración propia (2015).

Nota: El color corresponde a la división de grupos.

Apéndice B1. Pregunta sobre eficacia.

Pregunta sobre eficacia: ¿La oferta de capacitación del CECED logra atender las necesidades de capacitación de las cátedras? Explique.

- Las cátedras son muy específicas. Debería ser de una escuela.
 - Si es capacitación en educación a distancia – Éxito. ¿Disciplinar? Difícil.
 - Parcialmente.
 - ✓ Requisitos
 - ✓ Temas
 - ✓ Más de un curso
 - ✓ ¿Pedagogía?
 - ✓ Us OyD
 - Muchos temas se coordinan mejor con extensión. Quizá no le toca lo disciplinario.
 - Maestría o doctorado = Especialista en investigación y NO siempre.
 - ¿Qué tipo de profesional estamos contratando? – Capacitación.
 - Otra vez más capacitación. De allí surgen muchas necesidades.
-

Fuente: Elaboración propia (2015).

Apéndice B2. Transcripción del taller de la Escuela de Ciencias de la Educación. Pregunta sobre eficacia

¿La gestión de la cátedra promueve la eficacia de los procesos de capacitación del CECED? ¿De qué manera?

- Lista de cursos e investigaciones reales, específicas.
 - Planificación dosificada. Coordinar con instancias:
 - ✓ Investigación.
 - ✓ Extensión.
 - Gestionar los recursos:
 - ✓ CECED.
 - ✓ Escuelas.
 - Identificar por carrera, no necesariamente por cátedra.
 - Coordinar con CECED oferta diferenciada para carreras en procesos de acreditación.
 - ¿Cuáles son documentos que deben presentarse para extensión y cuáles para capacitación?
-

Fuente: Elaboración propia (2015).

Apéndice C1. Transcripción del taller de la Escuela de Ciencias de la Educación. Pregunta sobre oportunidad.

¿El CECED aprovecha los recursos, capacidad instalada y condiciones del entorno para dar respuesta en el momento oportuno? Explique.

- Hay que considerar capacitaciones disciplinarias. (Apoyo institucional).
 - Gerenciar, Articular, ofertas / ¿cuánto presupuesto?
 - Investigación es un área a reforzar.
 - Buscar los especialistas para determinados temas.
 - CECED es gestor de apoyo de especialistas.
-

Fuente: Elaboración propia (2015).

Apéndice C2. Transcripción del taller de la Escuela de Ciencias de la Educación. Pregunta sobre oportunidad.

¿La gestión de la cátedra aprovecha las oportunidades que ofrece la universidad para la implementación de las capacidades que se necesitan? ¿De qué manera?

- Cuando hay un especialista en un tema ¿se aprovecha? ¿Cómo poder aprovechar mejor estas oportunidades?
 - Requisitos que no alcanzan con estructura universitaria.
 - Coordinar con cátedras para que ellos realicen inducción y puedan llevar O y D para agilizar.
 - Cátedras: llevan 1 o 2 cursos de capacitación al año, se les asigna carga académica (desde la propuesta por SINAES).
 - La práctica en la UNED es que la capacitación no tiene carga académica
-

Fuente: Elaboración propia (2015).

Apéndice D. Transcripción del taller de la Dirección de Extensión

Cómo se gestiona la capacitación en la –Dirección de Extensión

Rojo:	Anaranjado:	Amarillo:	Verde:	Azul:	Morado:
Personal administrativo.	Armar equipo, definir funciones, propuestas curriculares, nuevas propuestas.	Control y seguimiento del expediente del profesor.	Los coordinadores académicos capacitan en metodología.	Zonas: Necesidades – propuestas	Diseño de cursos en línea dirigidos a gestores culturales comunitarios.
Evaluación de desempeño.	Extensión ha sido relegada de procesos UNED.	Pasantías.	Cursos Organización y Diseño, y Pedagogía. ¡Son ideales!	Manejo de plataforma: apoya el CECED.	Generar una oferta dirigida a las necesidades del personal de extensión.
Gestión y facilitación talleres.	Propuesta de un curso en metodologías participativas de construcción del conocimiento y más oportunidades para extensión: <ul style="list-style-type: none"> • Pasantías. • Participación en congresos. 	Acompañamiento en la plataforma.	Certificaciones internas en metodología de enseñanza – Cambridge Y del dominio del idioma.	Los tutores ya han sido capacitados. Se espera a que haya un buen grupo para volver.	Capacitar al personal de extensión cuando inicia labores en la UNED y pueda conocer de forma integral el modelo a distancia.
Observación.	Coordinar capacitaciones específicas.	Reuniones.	Conocen los cursos obligatorios y específicos. Evaluación.	La coordinadora organiza el tiempo de talleres y cursos.	Cursos en línea en promoción de las artes plásticas ¿Cómo diseñarlos?
	Nuevos caminos- CAPACITACIÓN	Facilitación de información.	Motivar al profesorado con correos masivos	Capacitaciones específicas:	Cursos “Pedagogía” y “Organización y diseño” son los

			sobre los cursos del CECED.	elaboración de rúbricas.	que más se llevan, los demás se llevan más por interés personal.
	Es necesario direccionar a buscar alianzas.	Promoción de la capacitación.		Se ven las mejoras y necesidades basadas en cursos.	Cómo trabajar con diferentes poblaciones (adultos mayores-indígenas-jóvenes-mixtos)
	Apoyo de la dirección al CECED	Gestión administrativa.		Hay una necesidad grande en la producción de videos: herramientas.	Ofrecer experiencias de capacitación en teoría y práctica de la extensión. Modelos exitosos en otros países.
	Propuesta de un curso de extensión.	Búsqueda de la Inclusión educativa.		Se hacen solicitudes para los tutores: creación de ítems	
	A futuro: Plan	Evaluación pedagógica.		Hay reuniones con tutores para ver necesidades.	
	Propuesta: ser más activos.	Capacitación a los encargados de programa.		Al ser programado y coordinado hay buena participación a solicitar la capacitación.	
	Requisitos: Funcionarios muy interesados en cursos CECED.	Producción Multimedial.		Necesidad de capacitación en cambio de plataforma.	
	Enlaces: contacto.	Cursos a la medida.			

Fuente: Elaboración propia (2015).

Apéndice E1: Pregunta sobre adecuación: Grupo azul

¿La capacidad de respuesta que tiene el CECED se adecua a las necesidades emergentes de las coordinaciones, encargados de áreas, tecnologías y el Instituto de Formación y Capacitación Municipal y Desarrollo Local? Explique.

- Emergentes: Casi toda la capacitación es para lo virtual.
 - Falta: Presencialidad.
 - Para solicitar un curso requiere todo un protocolo. La respuesta debe ser más rápida.
 - Muchas veces no se tiene toda la información que se solicita. Debería ser más genérico y urge.
-

Fuente: Elaboración propia (2015).

Apéndice E2: Pregunta sobre adecuación: Grupo azul

¿La gestión de las coordinaciones, encargados de áreas, tecnologías y el Instituto de Formación y Capacitación Municipal y Desarrollo Local permite que el CECED adecue sus procesos de capacitación a sus necesidades emergentes? ¿De qué manera?

- Haciendo la solicitud correspondiente.
 - Conocer el procedimiento para hacer la solicitud.
 - Mantener el contacto con el enlace del CECED.
-

Fuente: Elaboración propia (2015).

Apéndice F1: Pregunta sobre oportunidad. Grupo amarillo.

¿La gestión de las coordinaciones, encargados de áreas, tecnologías y el Instituto de Formación y Capacitación Municipal y Desarrollo Local aprovecha las oportunidades que ofrece la universidad para la implementación de las capacitaciones que se necesitan? ¿De qué manera?

-
- Es un aprovechamiento más personal y responde al interés de adquirir el conocimiento ofertado a lo interno de la universidad.

Fuente: Elaboración propia (2015).

Apéndice F2: Pregunta sobre aprovechamiento de recursos, capacidad de instalada y condiciones del entorno.

¿El CECED aprovecha los recursos, capacidad instalada y condiciones del entorno para dar respuesta en el momento oportuno? Explique.

-
- Se requiere coordinar la comisión de capacitación de CONARE con el CECED para maximizar recursos.
 - Más coordinación del CECED con el COBI para que haya más apertura de becas, pasantías, capacitaciones, etcA.
 - A lo interno de Extensión más información sobre pasantías, capacitaciones, cursos en el exterior, posgrados.
 - Hacer pasantías internas.
 - Utilizar especialistas de extensión para colaborar con el CECED en capacitaciones específicas.
 - Brindar capacitaciones más personalizadas a los respectivos programas.
 - Falta de comunicación en dos vías para planificar procesos de capacitación más oportunos.

Fuente: Elaboración propia (2015)

Apéndice G1: Pregunta sobre eficiencia. Grupo anaranjado.

¿Los procesos de gestión y capacitación del CECED son eficientes (utiliza el tiempo y los recursos de la mejor manera)?

- Afinar tiempos de acuerdo a perfiles.
 - Optimizar recursos del CECED contratando especialistas de la UNED en temas específicos.
 - Lenguaje.
 - Afinar la comunicación.
 - Proceso diagnóstico de necesidades inadecuado.
 - Nivelación.
 - Perfil.
-

Fuente: Elaboración propia (2015)

Apéndice G2: Pregunta sobre eficiencia. Grupo anaranjado.

La gestión de las coordinaciones, encargados de áreas, tecnologías y el Instituto de Formación y Capacitación Municipal y Desarrollo Local promueve la eficiencia de los procesos de capacitación del CECED? ¿De qué manera?

- Tiempos de quienes reciben la capacitación.
 - Contratación de personal.
-

Fuente: Elaboración propia (2015)

Apéndice H: Preguntas sobre eficacia. Grupo Morado.

Preguntas sobre eficacia: ¿La gestión de las coordinaciones, encargados de áreas, tecnologías y el Instituto de Formación y Capacitación Municipal y Desarrollo Local promueve la eficacia de los procesos de capacitación del CECED? ¿De qué manera?

- Vinculación CECED-Extensión.
 - Trabajo en equipo.
 - El acompañamiento del coordinador con el docente y su capacitación es evidente en la aprobación de los diversos cursos.
 - Se da una respuesta oportuna a los diversos actores.
 - Los extensionistas necesitamos conocer otros espacios académicos internacionalmente.
 - Educación permanente y continua.
-

Fuente: Elaboración propia (2015)

Apéndice I: Pregunta sobre la oferta de capacitación del CECED.

¿La oferta de capacitación del CECED logra atender las necesidades de capacitación de las coordinaciones, encargados de áreas, tecnologías y el Instituto de Formación y Capacitación Municipal y Desarrollo Local? Explique.

- En parte...
 - Las técnicas aprendidas son aplicadas en los cursos asignados.
 - Nivelación técnica.
 - Objetivos:
 - ✓ Mejorar
 - ✓ Renovar
 - ✓ Innovar
 - ✓ Ampliar el alcance
 - ✓ Organización eficaz
-

Fuente: Elaboración propia (2015).

Apéndice J1: Pregunta sobre relevancia. Grupo rojo.

Preguntas sobre relevancia: ¿La gestión de las coordinaciones, encargados de áreas, tecnologías y el Instituto de Formación y Capacitación Municipal y Desarrollo Local promueve la relevancia, de los procesos de capacitación del CECED? ¿De qué manera

-
- Promoviendo la participación, dar a conocer la importancia y necesidad de elaborar los cursos en línea.
 - Divulgación.
 - Motivación

Fuente: Elaboración propia (2015).

Apéndice J2. Pregunta sobre relevancia. Grupo rojo

¿Los procesos de capacitación que ofrece el CECED son relevantes en cuanto a las necesidades y exigencias de las coordinaciones, encargados de áreas, tecnologías y el Instituto de Formación y Capacitación Municipal y Desarrollo Local? Explique.

-
- Relevancia para el diseño de cursos.
 - Formación.
 - Guía.
 - Se generan procesos a distancia sin distancia

Fuente: Elaboración propia (2015).

Apéndice K: Pregunta sobre pertinencia. Grupo verde.

Es pertinente la oferta del CECED

- Talleres son pertinentes.
- Oferta específica.
- Algunos no alcanzan cupo.
- La solicitud de cursos es pertinente.
- Organización y diseño y pedagogía.
- La oferta es pertinente en:
 - ✓ Modalidad.
 - ✓ Metodología.
 - ✓ Diseño ítems.

Fuente: Elaboración propia (2015).

Apéndice L: Expectativa a corto, media y largo plazo

Equipo	Corto Plazo	Mediano Plazo	Largo Plazo
Morado	<ul style="list-style-type: none"> • Tener clara la línea de capacitación general básica y la línea de capacitación específica. • Hacer diagnóstico de capacitación por programa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Gestionar procesos de auto capacitación aprovechando la misma infraestructura de la UNED. • Aprovechar algunas estrategias metodológicas del CECED dentro de los programas de Extensión. 	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar cursos de inducción obligatorios para todo aquel que participe en procesos de extensión sobre naturaleza, metodologías, técnicas y teorías de la extensión. • Tener una plataforma informativa en el que se encuentre la información de cada persona de manera centralizada.
Azul	<ul style="list-style-type: none"> • Reunión directa con el CECED para contextualizar la necesidad. • Hacer una planificación anual de los cursos que se necesitan – específicos. • Dar a conocer la labor de extensión por diversos medios. • Actualizar en herramientas para el aula virtual. • Es importante un acercamiento del CECED con extensión para orientar la capacitación y formas, de manera que se orienten las propuestas de capacitación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Articulación con otras instancias: COBI, Extensión, CECED, DIC... inicialmente. • Aprovechar las experiencias de los compañeros a lo interno de extensión. • Pueden ayudar en: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Confección de materiales. ✓ Tutor. ✓ Confección del curso. 	<ul style="list-style-type: none"> • Investigaciones conjuntas. • Pasantías para extensionistas.
Verde	<ul style="list-style-type: none"> • Curso: ¿Qué es ser extensionista? • Ofertas específicas respetando la planificación de programas. • Continuar la oferta OyD, Pedagogía, Ítems. • Cursos sobre evaluación específicos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Encuentros con las escuelas para coordinar la Extensión. • Atención para toda la población docente de Extensión. 	

	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación coordinada. • Que el CECED comprenda qué es Extensión. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ofertas más grupos de talleres con más demanda. 	
Amarillo	<ul style="list-style-type: none"> • Que el CECED se empape de qué es Extensión. • Formulación del curso Extensión, coordinado CECED-Extensión con encargados de programa. • Trabajo interdisciplinario. • Flexibilidad de requisitos. • Información de promoción más accesible. • Flexibilidad en la participación de las pasantías. 	<ul style="list-style-type: none"> • Apertura de cursos presenciales: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Sordos. ✓ Ciegos. ✓ Otros actores sociales. • Producción e incorporación de materiales de audio y radio. • Planificación eficaz. • Venta de servicios a nivel internacional. 	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación a cinco años. • Tener a todo el personal capacitado.
Anaranjado	<ul style="list-style-type: none"> • Un compromiso de parte de extensión a llevar los dos cursos básicos. • Compromiso del CECED por conocer ampliamente la dirección de extensión. • Promover la auto capacitación. • Mejorar el instrumento y metodología del diagnóstico de necesidades. • Mediante el CECES aprovechar los fondos AMI para pasantías, congresos, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> • A partir del Plan Estratégico de la Dirección de Extensión definir necesidades de capacitación. • Diseño de un curso de extensión y otro de metodología. • Base de datos con funcionarios expertos en temas específicos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación de acuerdo a la función académica.
Rojo	<ul style="list-style-type: none"> • Mayor acercamiento para conocer las funciones y necesidades extensionistas. • CECED: Establecer necesidades concretas de capacitación. • Coordinar fechas de capacitación con los nombramientos de los profesores. 	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitar a los funcionarios rezagados. 	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinar capacitación más específica para las diferentes áreas.

Fuente: Elaboración propia (2015).

Apéndice M1. Transcripción del taller de la Escuela de Ciencias Sociales y Humanidades con cátedras y carreras. Grupo verde.

Función encargados de cátedra con respecto a la capacitación: Identificar las necesidades de capacitación y formación en las áreas disciplinarias específicas de la Cátedra

- Cátedras deben estar enterados de las diferentes modalidades para orientar.
- Planificación de oferta-capacitación.
- Búsquenos.
- CECED desvinculado.
- Evaluando al Tutor = necesidades.
- Educación a distancia debe ser un tema transversal. – La estructura UNED.
- Encargados de carrera gestionan la capacitación disciplinar.
- Coordinación con el CECED la capacitación en docencia. Oferta específica.
- La capacitación en el modelo UNED a los CeU.

Fuente: Elaboración propia (2015).

Apéndice M2. Transcripción del taller de la Escuela de Ciencias Sociales y Humanidades con cátedras y carreras. Grupo amarillo

Función encargados de cátedra con respecto a la capacitación: Identificar las necesidades de capacitación y formación en las áreas disciplinarias específicas de la Cátedra

- Una guía inicial para que tengan todo claro.
- Concientización para que los tutores se “pongan la camiseta”.
- Detección de necesidades en educación a distancia.
- Tipo de control de capacitaciones de cada tutor.
- Supervisores – Capacitar.
- Carencia total de inducción a todos de Normativa: sus derechos, vida académica.
- Procesos de acreditación exigen actualización, capacitación como procesos continuos.
- Inclusión de la capacitación en el POA de la cátedra.

Fuente: Elaboración propia (2015).

Apéndice M3. Transcripción del taller de la Escuela de Ciencias Sociales y Humanidades con cátedras y carreras. Grupo rojo.

Función encargados de cátedra con respecto a la capacitación: Identificar las necesidades de capacitación y formación en las áreas disciplinarias específicas de la Cátedra

- Envío de información, talleres, capacitaciones (editoriales, CREAC, TESOL, entro otros).
- Diversidad de temáticas seguimos necesitando especializarnos.
- Actualización de medios.
- Identificación de necesidades de tutores a partir de gestión de la cátedra.
- Envío de oferta a tutores.
- Detección de necesidades en reuniones de coordinación.
- Capacitación a partir de las necesidades de los estudiantes.
- La versatilidad del personal docente y las nuevas tareas a realizar propician la capacitación constante en diversas áreas.

Fuente: Elaboración propia (2015).

Apéndice M4. Transcripción del taller de la Escuela de Ciencias Sociales y Humanidades con cátedras y carreras. Grupo morado.

Función encargados de cátedra con respecto a la capacitación: Identificar las necesidades de capacitación y formación en las áreas disciplinarias específicas de la Cátedra.

- Observando desempeño tutoras.
- Asistir a la capacitación para valorar como encargado de cátedra.
- Valorando necesidades inmediatas con visión de la calidad presente y futura.
- Renviando anuncios del CECED.
- Primero capacitarse como encargado de cátedra.
- Llevar record de capacitaciones que han llevado.
- Repetir cursos

Fuente: Elaboración propia (2015).

Apéndice M5. Transcripción del taller de la Escuela de Ciencias Sociales y Humanidades con cátedras y carreras. Grupo azul.

Función encargados de cátedra con respecto a la capacitación: Identificar las necesidades de capacitación y formación en las áreas disciplinarias específicas de la Cátedra.

- No reconocimiento de parte de RRHH de los cursos del CECED.
 - Falta de incentivos.
 - Capacitación:
 - ✓ Tutores.
 - ✓ Encargados de cátedra.
 - ✓ Encargados de programa.
 - ✓ Directores de escuela todos administrativos.
 - Se desconoce la educación a distancia virtual.
 - Debe incentivarse capacitación virtual (tutores regionales).
 - No hay reconocimientos en salario o puestos.
 - Perfil de personal.
 - Tiempos – Carga académica.
 - Inducción.
 - Áreas disciplinarias y temáticas.
 - ✓ Capacitación mediación pedagógica.
 - ✓ Recursos virtuales herramientas aplicadas a formación educativa.
 - No hay tiempos para capacitación.
 - Tutores del CECED con poca capacidad para atender la capacitación (mediación pedagógica) para tutores.
 - No se parte del perfil y necesidades de los tutores.
 - Cursos de capacitación un requisito en la virtualidad no hay incentivos en general.
 - Curso de O y D poco práctico se requiere un curso operativo.
 - Curso pedagogía no contiene los recursos pertinente.
 - No hay incentivos a la capacitación.
-

-
- No se reconocen las capacitaciones internas.
 - Cursos muy estructurados y cajoneros
-

Fuente: Elaboración propia (2015).

Apéndice N1: Preguntas sobre relevancia. Grupo Azul.

Preguntas sobre relevancia: ¿Los procesos de capacitación que ofrece el CECED son relevantes en cuanto a las necesidades y exigencias de las cátedras? Explique. (Azul)

- Sí, relevante pero hay que adaptarlo.
 - Capacitaciones vs demanda.
 - Flexibilidad.
 - Diversidad por cátedras y escuelas.
 - Oferta por supuestos.
 - Procedimiento evaluación para capacitaciones.
 - Gestión administrativa vs Gestión académica.
-

Fuente: Elaboración propia (2015).

Apéndice N2: Preguntas sobre relevancia. Azul.

¿La gestión de la cátedra promueve la relevancia, de los procesos de capacitación del CECED? ¿De qué manera?

- El modelo pedagógico de la UNED actualmente es muy complejo, habría que comprenderlo mejor.
- Limitado:
 - ✓ Algunos solicitan nuevos cursos.
 - ✓ Otros no aportan.
- Generar nuevos espacios de capacitación.

Fuente: Elaboración propia (2015).

Apéndice Ñ1: Preguntas sobre eficiencia. Grupo anaranjado.

¿Los procesos de gestión y capacitación del CECED son eficientes (utiliza el tiempo y los recursos de la mejor manera)?

- Hay diferentes tipos de necesidades O y D: Tutor inicial, tutor de plataforma.
- No se conocen las metas del CECED.
- El tutorial no me sirvió, fue gracias a los compañeros.
- Diferencia entre O y D y PAL
- Se construyen cursos desde lo que se tiene y no desde las necesidades.
- Pedagogía, muy largo, no prepara según las necesidades.
- Dar el curso O y D cuando el tutor ya se fogueó, no antes: es un desperdicio.
- Los cambios deben hacerlos también CONRE: O y D – Pedagogía.
- Hay tutores que entran 1 o 2 cursos después se van. ¿Qué tipo de capacitación necesitan?

Fuente: Elaboración propia (2015).

Apéndice Ñ2: Preguntas sobre eficiencia. Grupo anaranjado

¿La gestión de la cátedra promueve la eficiencia de los procesos de capacitación del CECED? ¿De qué manera?

- Falta inducción integrada institucional que contemple diferencias y similitudes.
- Los encargados de cátedra deben ser expertos y supervisar las asignaturas.
- Investigación es un área de poca eficiencia hace falta.
- Institucionalmente hay cosas mal concebidas. Requisitos O y D Es mucha información.
- Conforme se insertan herramienta dar capacitación CECED-PAL.
- Tutorías virtuales: tuvimos que aprender solos.
- Es difícil visualizar a dos años los emergentes de las cátedras.
- Importante: Apoyar al desarrollo de los TFG. No solo metodologías sin aplicación.

Fuente: Elaboración propia (2015).

Apéndice Ñ3: Preguntas sobre eficiencia. Morado

¿La oferta de capacitación del CECED logra atender las necesidades de capacitación de las cátedras? Explique

- Pedir cupos al CECED.
- Identificar necesidades.
- Planificar la contratación de tutores.
- Comunicación constante con el CECED.
- Es evidente comparando con los que no han llevado cursos.

Fuente: Elaboración propia (2015).

Apéndice: Ñ4: Preguntas sobre eficiencia. Grupo Morado

¿La gestión de la cátedra promueve la eficacia de los procesos de capacitación del CECED? ¿De qué manera?

- Negociar temas.
- Negociar cupos.
- No contrataciones fuera de tiempo.
- Sí, pero un poco contra el tiempo.
- Nos interesa tener un equipo capacitado.

Fuente: Elaboración propia (2015).

Apéndice O1: Pregunta sobre adecuación. Grupo rojo.

¿La capacidad de respuesta que tiene el CECED se adecua a las necesidades emergentes de la academia? Explique.

-
- La atención a la necesidad a priori al o la profesor/a de nuevo ingreso.
 - Si hay respuesta en situaciones de emergencia.
 - Falta malicia para adecuar las realidades I: Pertinente, Oportuno.
 - Hay una aproximación e intento importante.
 - Coordinación estrecha entre instancias involucradas en el proceso de capacitación.
 - Flexibilidad en las capacitaciones de necesidades específicas.

Fuente: Elaboración propia (2015)

Apéndice O2: Pregunta sobre adecuación. Grupo rojo.

¿La gestión de la cátedra permite que el CECED adecue sus procesos de capacitación a sus necesidades emergentes? ¿De qué manera?

- Anticipar necesidades.
- Coordinación.
- Gestionar capacitación como práctica preventiva y sistemática.
- La cátedra debe conocer de sus necesidades formativas, pero que la coordinación sea eficaz y atinente y pertinente a sus necesidades.

Fuente: Elaboración propia (2015).

Apéndice P1: Pregunta sobre pertinencia. Grupo amarillo.

Preguntas sobre pertinencia: ¿La oferta de capacitación del CECED es pertinente con los objetivos y propósitos de las cátedras?
(Amarillo)

- A medias...
- Horarios.
- Cambios y actualización en el futuro.
- Refrescamiento a tutores viejos de una forma atractiva.

Fuente: Elaboración propia (2015).

Apéndice P2: Pregunta sobre pertinencia. Grupo amarillo.

¿La gestión de la cátedra promueve la pertinencia de los procesos de capacitación del CECED? ¿De qué manera?

- Mayor información Cátedras-CECED.
- Por falta de inducción:
 - ✓ Poca comunicación CECED.
 - ✓ POA en el papel y sin seguimiento.
 - ✓ Escasa propuesta de pertinencia.
- Proactividad.

Fuente: Elaboración propia (2015).

Apéndice Q: Pregunta sobre oportunidad. Grupo verde

CECED:

- Saberes no se toman en cuenta.

Carrera:

- Evaluar la capacidad técnica y física para responder a la capacitación.
- Necesidad por disciplina por área de conocimiento = COBI.
- Aprovechar medios audiovisuales para replicar.
- Modelo a distancia Saberes
- Especialistas en áreas de conocimiento.

Cátedra:

- Depende de las carreras / Capacitación.
- Capacitación de lo general a lo específico.

Apéndice R: Expectativas de la capacitación a corto, mediano y largo plazo

Corto Plazo	Mediano Plazo	Largo Plazo
Plan de capacitación dentro del Plan Estratégico.	Diseñar una especialización reconocida por la UNED.	Actualizarse / retroalimentar, compartir experiencias.
Establecer perfil para determinar capacitación.	Proceso de formador de duplicadores.	Que el PROIFED se vincule al CECED.
Devolución de información en dos vías. Ej.: Evaluación cursos en línea.	Capacitación en recursos didácticos audiovisuales inclusivos.	CECED INST/dirección especializado en educación a distancia.
Procedimiento interno de oferta de capacitaciones.	Socializarlo en cada escuela.	Anticiparse a las nuevas tendencias.
Agenda semanal de actividades académicas ofrecidas.	Procedimiento para hacer viable la evaluación impacto de las capacitaciones.	Ampliar el rango de acción en materia de capacitación a nivel institucional
Mayor integración con PAL para propuestas de capacitación.	Una planificación más efectiva de la capacitación por escuelas y cátedras.	Investigación sobre las necesidades actuales de la academia (de actualidad).
Redefinición de curso O y D (dos cursos, uno de capacitación básica operativo en uso de la plataforma y otro en organización y diseño).	Reestructuración de los procesos de capacitación que incorpore elementos de otras instancias.	Personal capacitador más involucrado con la docencia desde las escuelas.

Comunicación estrecha con la academia.	Planificación – capacitación.
Trabajo en red con universidades.	Mayor oferta de grupos vinculado al POA.
Asesoría personalizada a cada una de las cátedras.	Vinculación: Unidades todos.
Replantear la planificación académica. Diseñar en 2015 un modelo de planificación que articule los trabajos de todas las instancias que impactan la carrera, como espacio del estudiante. 2016: iniciar con el nuevo modelo de planificación académica articulado.	Que el CECED diseñe una propuesta de planificación que tome en cuenta las necesidades estratégicas de cada escuela.
Inducción grupal a tutor nuevo.	Establecer vínculos internacionales.
Que se capacite a tutores supervisores de cursos de investigación y TFG que se contratan por servicios profesionales.	Sistema automatizado de control de capacitación que facilite los informes por cátedra para acreditación.
Base de datos de todos los especialistas de la UNED / Perfil académico.	
Oportunidad de replicar las capacitaciones de una escuela en las demás.	
Manifestación de compromiso solo para	

cursos.
Información oportuna de ingreso o no a los cursos.
Capacitación en tutorías virtuales.
Que no todas las capacitaciones sean cursos: diversificar.
Capacitaciones abiertas a otras universidades.
Especialistas de la universidad pueden aportar: flexibilidad.
Canalizar las necesidades de las cátedras de manera oportuna.
Crear capacitaciones específicas de funciones académicas: Tutor, programa.
Mayor oferta de temas Tutoría.
Mayor flexibilidad en los cursos.
Mayor oferta de curso de pedagogía en el cuatrimestre.
Optimizar comunicación Comisión docencia – Cátedras- CECED.
La priorización de las

necesidades de capacitación.
Revisar oferta y flexibilización.
Comunicación efectiva.
Lectura: Menos endogámica.
Pertinente – Lógica. Oportunas – Tiempo.
Definir políticas que orienten a la pertinencia de capacitación.
Comunicación institucional correo electrónico.
Solicitar rendición de cuentas por parte de autoridades.
El CECED debe mejorar la comunicación.

Otros comentarios:

- La universidad cambió el modelo de la gestión académica y el CECED está pensando con el anterior.
- No hay discrepancias entre el modelo y las acreditaciones.
- Disonancia cátedra-carrera.
- Preparaciones temáticas generales y diversas.
- El CECED se ha enfocado en la distancia y no en las disciplinas.
- ¿Cómo capacitar al personal para que pueda apoyar los diferentes programas?

- Se capacita en tecnología, debería de ser por áreas para innovar en la disciplina.
- Perfil del tutor que se requiere para el programa., al ser tutor sabemos qué se hace.
- Formación de excelencia a los tutores.

Apéndice S1. Transcripción del taller ECEN. Cómo se realiza la capacitación por parte de las cátedras.

Grupo	Respuesta
Azul	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Apertura de cursos por demanda (necesidad). ➤ Mantener dos tipos de oferta: cursos generales y cursos especiales para cada escuela. ➤ Capacitación estudiantil en uso de herramientas virtuales. ➤ Implementar cambios tecnológicos significativos en los procesos de matrícula. ➤ Auto capacitación por la especialidad. ➤ La capacitación debe estar incluida en la carga académica. ➤ Analizando el plan de estudio y sus cambios. ➤ Mantenerse al tanto de foros especializados. ➤ Reenvío de correo con información de la capacitación. ➤ Identificando la realidad estudiantil.
Morado	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Tienen un plan ➤ Oferta del CECED es muy general ➤ Hacer tutoriales ➤ Capacitar con temas de interés pero cortos y en la cátedra. ➤ Control de cursos que llevan en el CECED. ➤ Webinar – Internacional – COBI: ¼ tiempo “HOY” ➤ En la disciplina se capacitan en otros espacios. ➤ Cursos no se ajustan a las características de la cátedra. ➤ Es difícil atender cursos del CECED por giras u otros trabajos. ➤ Trasladar información a los tutores. ➤ Se requiere capacitaciones más cortas.
Rojo	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Base de datos de capacitaciones realizadas por los tutores. ➤ Capacitaciones en el objeto estudio las hace progr. ➤ Limitante para contratar cuando capacitación no la brinda CECED. ➤ Existe una comisión desarrollo profesional (Tutores y encargados de cátedra). ➤ Diagnóstico capacitación anual. ➤ Elaboración plan anual.

- Aprobación CAE.
- Divulgación y trabajo.
- Modalidad – Sintética, prácticas, esquemática. Para cursos, talleres y más.
- MARENA:
 - Diagnóstico de necesidades de capacitación de encargados y tutores.
 - Se gestionan oportunidades de capacitación tanto a nivel nacional como internacional.
 - Debilidad: capacitación en informes de SINAES.
- Cursos con talleres para ayudar el aprendizaje.
- Yency Calderón brinda capacitaciones a ECEN.
- Necesidad de recursos de la escuela para capacitación.
- Anaranjado** ➤ Seguimiento
 - Envío de correos de seguimiento.
 - Comisión capacitación (mate).
 - Capacitación específica.
 - Reuniones con tutores.
 - Actualización y capacitación externa en áreas específicas.
 - Áreas específicas (ECEN).
 - Actualización cupo-curso.
- Amarillo** ➤ Detección de necesidades: administrativas, académicas: más generales y más específicas.
 - Reuniones informales: presenciales, telefónicas, correo.
 - Capacitaciones internas (más específicas).
 - Comunicación entre cátedras.
 - Reuniones con tutores (inducción).
 - Registro de los tutores y tutoras.
- Verde** ➤ Es casi imposible optar por beca y tampoco es posible traer expertos.
 - Matemática coordina capacitación con UCR, UNA, TEC, UTN.
 - Cursos CECED se reenvía a tutores y se tiene base de datos.
 - Evaluación de los aprendizajes. Yency. N.E.E. (ECE)
 - ¿Pasantías?
 - Capacitaciones específicas – Cátedra.
 - Matemática:
 - Comisión busca capacitaciones específicas.

- Cuando es docencia se coordina con CECED.
 - Capacitación inicial: Cátedra brinda inducción.
 - Cursos del CECED tienen requisitos y no siempre los pueden llevar oportunamente.
-

Fuente: Elaboración propia (2015).

Apéndice S2. Transcripción del taller ECEN. Percepción de criterios evaluativos.

Grupo	Respuesta
Azul	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Sí, porque de acuerdo a las necesidades de la cátedra se planifican las capacitaciones. ➤ Sí en procesos iniciales. No para darle continuidad. ➤ Hace falta una vinculación entre CECED y las cátedras. ➤ Sí, pero no se están atendiendo las necesidades específicas de la población. ➤ Uso de profesionales especializados para apoyar las capacitaciones.
Morado	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Falta un poco más de contexto. ➤ Solo en lo general. Falta en lo específico. ➤ Falta información de o que se puede hacer en el CECED. ➤ Aprovechar convenios marco. ➤ Más personal para ampliar oferta. ➤ Se hace lo que se puede con los recursos que tiene. ➤ Falta comunicación “mercadear”. ➤ Capacitar por áreas. ➤ Trabajar con CAES. ➤ Fortalecer en laces Yency-Daniela. ➤ Utilizar las capacitaciones de Yency. ➤ Trabajar con capacitaciones muy puntuales con la cátedra. ➤ Convencer-mercadear.
Rojo	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Buena experiencia en matemáticas, se requería un curso de marco lógico para personal académico y el CECED respondió de forma pronta. Respuesta oportuna en cursos básicos cada cuatrimestre. ➤ Horarios y modalidad. ➤ Capacitación modular para titulación. ➤ Debe existir una adecuada comunicación en ambas vías ECEN-CECED para incorporar nuevas necesidades a las capacitaciones.
Anaranjado	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Oferta contra demanda. ➤ Tiempos de matrícula. ➤ Manifestación firma Director. ➤ Generas redes de colaboración CECED-Escuelas. ➤ Réplica oferta.

-
- Amarillo**
- Encargados de programa pueden firmar.
 - Aprovechar solicitud específica.
 - Comunicación oportuna.
 - Parcialmente a bien en formar tutores nuevos en pedagogía.
 - NO:
 - Desconocimiento.
 - No se habían promovido intercambios para hacer esto.
 - Se requiere seguimiento.
 - Se debe planificar anualmente CECED-PROGRAMAS (carreras).
- Verde**
- ☹
 - Burocracia.
 - Endogamia.
 - No se toma en cuenta el saber específico institucional.
 - Poco tiempo de los académicos.
 - - Adecuar oferta.
 - Artículos científicos.
 - Tutoriales para profesores nuevos.
 - Cursos cortos temas específicos.
 - MOOC Modelo UNED.
 - Que el CECED coordine con otros centros de capacitación de otras universidades.
 - Coordinación entre Evaluación del Desempeño – CECED.
 - Palabras claves: Coordinación. Comunicación.
 - Capacitación sea parte de la carga académica.
-

Apéndice S3. Transcripción del taller ECEN. Expectativas a corto, mediano y largo plazo.

Equipo	Corto Plazo	Mediano Plazo:	Largo Plazo:
Azul	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Mejorar comunicación. ➤ Plan de necesidades por escuela. ➤ Mejorar procesos de inscripción en cursos. ➤ Capacitación a estudiantes. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Bases de datos por tutor sobre cursos, para invitar a tutores. ➤ CECED y extensión, trabajo colaborativo. ➤ Evaluación de oferta y vinculación con las cátedras. ➤ Personal profesional especializado como apoyo a cursos de las escuelas. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Monitoreo basado en los resultados de la evaluación. ➤ Plan de mejora continúa. ➤ Proyectos de investigación conjuntos.
Morado	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Comunicación con la CAE. ➤ Comunicación con cátedras y programas. ➤ Divulgación y oferta en función de las necesidades identificadas. ➤ Capacitación obligatoria para todos. ➤ Bases de datos de consulta: personal capacitado. ➤ Prioridades compromisos. ➤ Comunicación con CAE. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Capacitación específica. ➤ Capacitaciones específicas por cátedra. ➤ Capacitaciones prioritarias para las cátedras. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Mejoramiento de cursos. ➤ Actualización. ➤ Personalización por escuelas. ➤ Nuevos conocimientos. ➤ Mejorar estructura virtual, más agradable. ➤ Aumentar recursos y personal. ➤ Captación de recursos: Personal, infraestructura.
Rojo	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Mejorar la comunicación ECEN-CECED (protocolos) ➤ Aumentar oferta cursos básicos. ➤ Trabajo con CAE y no con cátedras. ➤ Ampliación de la oferta MOOC. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Revisión de la oferta. ➤ Procesos de investigación conjuntos ECEN-CECED. ➤ Alianzas y convenios internacionales para capacitación. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Modularización de los cursos.
Anaranjado	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Comunicación. ➤ Contextualización. ➤ Firma. ➤ Oferta-Demanda. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ampliar temas de oferta. ➤ Capacitación entre cátedras y programa. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Más personal, diversificación.

Amarillo	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Planificación. ➤ Divulgar lo que hay en el CECED. ➤ Coordinación permanente CECED-Escuela-Programa-Cátedra. ➤ Actualización de cursos. ➤ Evaluación. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Rediseño de cursos CECED. ➤ Evaluación. ➤ Encuentro intercambio Escuela-Programa-Cátedra. ➤ Establecer niveles en los perfiles de personas a capacitar. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Evaluación. ➤ Planificación. ➤ Seguimiento. ➤ Creación cursos específicos para programas.
Verde	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Mejorar coordinación. ➤ Ofrecer cursos específicos. ➤ Participar en consejos de escuela. ➤ Revisar estrategia de mercado. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Coordinar capacitaciones con Evaluación del Desempeño. ➤ Capacitación como tarea académica. ➤ Tutoriales para tutores nuevos. ➤ MOOC Modelo UNED. ➤ Coordinar con centros de capacitación de otras universidades. ➤ Contratar 32 Bis especialistas. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Diplomado educación a distancia. ➤ CECED coordine con COBI las pasantías y otros procesos.

Fuente: Elaboración propia (2015).

Apéndice T1: Categorización de recomendaciones a corto plazo por parte de los informantes.

Las categorías se identifican en negrita y luego se listan las manifestaciones de los informantes

Correspondencia de la metodología.

Actualizar en herramientas para el aula virtual.

Cursos sobre evaluación específicos.

Mejorar el instrumento y metodología del diagnóstico de necesidades.

Agenda semanal de actividades académicas ofrecidas

Transferencia al puesto de trabajo.

Inducción grupal a tutor nuevo.

Coordinar fechas de capacitación con los nombramientos de los profesores.

Asesoría personalizada a cada una de las cátedras.

Canalizar las necesidades de las cátedras de manera oportuna.

Plan de necesidades por escuela.

Base de datos de todos los especialistas de la UNED / Perfil académico

Especialistas de la universidad pueden aportar: flexibilidad.

Lectura: Menos endogámica.

Solicitar rendición de cuentas por parte de autoridades.

Pertinencia de la oferta del CECED.

Ofertas específicas respetando la planificación de programas.

Continuar la oferta OyD, Pedagogía, Ítems.

Aumentar oferta cursos básicos.

Mayor oferta de temas Tutoría.

Oferta-Demanda.

Ofrecer cursos específicos.

Revisar oferta y flexibilización.
Mayor oferta de curso de pedagogía en el cuatrimestre.
Ampliación de la oferta MOOC.
Divulgación y oferta en función de las necesidades identificadas.
Actualización de cursos.
Información de promoción más accesible.
Mejorar procesos de inscripción en cursos.
Información oportuna de ingreso o no a los cursos.
Pertinente – Lógica. Oportunas – Tiempo.
Divulgar lo que hay en el CECED.

Expectativas de capacitación y/o formación.

Tener clara la línea de capacitación general básica y la línea de capacitación específica.
Hacer diagnóstico de capacitación por programa.
CECED: Establecer necesidades concretas de capacitación.
Plan de capacitación dentro del Plan Estratégico.
Establecer perfil para determinar capacitación.
Procedimiento interno de oferta de capacitaciones.
Mayor integración con PAL para propuestas de capacitación.
Que se capacite a tutores supervisores de cursos de investigación y TFG que se contratan por servicios profesionales.
Oportunidad de replicar las capacitaciones de una escuela en las demás.
Capacitación en tutorías virtuales
Capacitaciones abiertas a otras universidades.
Crear capacitaciones específicas de funciones académicas: Tutor, programa.
Capacitación a estudiantes.
Capacitación obligatoria para todos.
Promover la auto capacitación.

Es importante un acercamiento del CECED con extensión para orientar la capacitación y formas, de manera que se orienten las propuestas de capacitación.

La priorización de las necesidades de capacitación.

Redefinición de curso O y D (dos cursos, uno de capacitación básica operativo en uso de la plataforma y otro en organización y diseño).

Definir políticas que orienten a la pertinencia de capacitación.

Que no todas las capacitaciones sean cursos: diversificar.

Bases de datos de consulta: personal capacitado.

Mediante el CECED aprovechar los fondos AMI para pasantías, congresos, etc.

Flexibilidad en la participación de las pasantías.

Flexibilidad de requisitos.

Mayor flexibilidad en los cursos.

Manifestación de compromiso solo para cursos.

Extensión

Dar a conocer la labor de extensión por diversos medios.

Curso: ¿Qué es ser extensionista?

Que el CECED comprenda qué es Extensión.

Que el CECED se empape de qué es Extensión.

Formulación del curso Extensión, coordinado CECED-Extensión con encargados de programa.

Compromiso del CECED por conocer ampliamente la dirección de extensión.

Mayor acercamiento para conocer las funciones y necesidades extensionistas.

Un compromiso de parte de extensión a llevar los dos cursos básicos.

Articulación

Trabajo interdisciplinario.

Comunicación con la CAE.

Comunicación con cátedras y programas.

Prioridades compromisos.

Comunicación.

Mejorar coordinación.
Comunicación estrecha con la academia.
Trabajo en red con universidades.
Coordinación permanente CECED-Escuela-Programa-Cátedra.
Comunicación con CAE.
Mejorar la comunicación ECEN-CECED (protocolos)
Optimizar comunicación Comisión docencia – Cátedras- CECED.
Participar en consejos de escuela.
Comunicación efectiva.
El CECED debe mejorar la comunicación.
Mejorar comunicación.
Comunicación institucional correo electrónico.

Contextualizar

Reunión directa con el CECED para contextualizar la necesidad.
Contextualización.

Planificación

Planificación coordinada.
Hacer una planificación anual de los cursos que se necesitan – específicos.
Planificación.
Replantear la planificación académica. Diseñar en 2015 un modelo de planificación que articule los trabajos de todas las instancias que impactan la carrera, como espacio del estudiante. 2016: iniciar con el nuevo modelo de planificación académica articulado.
Revisar estrategia de mercado.
Evaluación.
Devolución de información en dos vías. Ej.: Evaluación cursos en línea.

Apéndice T2: Categorización de recomendaciones a mediano plazo por parte de los informantes.

Las categoría de agrupación se resaltan en negrita y las manifestaciones de los informantes se enlistan en ellas.

Articulación

Articulación con otras instancias: COBI, Extensión, CECED, DIC... inicialmente.

Vinculación: Unidades todos.

CECED y extensión, trabajo colaborativo.

Encuentros con las escuelas para coordinar la Extensión.

Encuentro intercambio Escuela-Programa-Cátedra.

Establecer vínculos internacionales.

Procesos de investigación conjuntos ECEN-CECED.

Socializarlo en cada escuela.

Correspondencia de la metodología.

Aprovechar algunas estrategias metodológicas del CECED dentro de los programas de Extensión.

Planificación eficaz.

Diseño de un curso de extensión y otro de metodología.

Producción e incorporación de materiales de audio y radio.

Evaluación.

MOOC Modelo UNED.

Expectativas de capacitación y/o formación.

A partir del Plan Estratégico de la Dirección de Extensión definir necesidades de capacitación.

Capacitar a los funcionarios rezagados.

Capacitación en recursos didácticos audiovisuales inclusivos.

Reestructuración de los procesos de capacitación que incorpore elementos de otras instancias.

Capacitación específica.

Capacitaciones específicas por cátedra.
Capacitaciones prioritarias para las cátedras.
Capacitación entre cátedras y programa.
Coordinar capacitaciones con Evaluación del Desempeño.
Capacitación como tarea académica.

Planificación – capacitación.

Una planificación más efectiva de la capacitación por escuelas y cátedras.
Gestionar procesos de auto capacitación aprovechando la misma infraestructura de la UNED.
Coordinar con centros de capacitación de otras universidades.
Venta de servicios a nivel internacional
Alianzas y convenios internacionales para capacitación.
Procedimiento para hacer viable la evaluación impacto de las capacitaciones.
Sistema automatizado de control de capacitación que facilite los informes por cátedra para acreditación.
Proceso de formador multiplicadores.
Bases de datos por tutor sobre cursos, para invitar a tutores.

Transferencia al puesto de trabajo.

Aprovechar las experiencias de los compañeros a lo interno de extensión.
Pueden ayudar en: Confección de materiales, tutor y confección del curso.
Personal profesional especializado como apoyo a cursos de las escuelas.
Diseñar una especialización reconocida por la UNED.
Atención para toda la población docente de Extensión.
Base de datos con funcionarios expertos en temas específicos.
Establecer niveles en los perfiles de personas a capacitar.
Contratar 32 Bis especialistas.
Tutoriales para tutores nuevos.

Pertinencia de la oferta del CECED.

Ofertas más grupos de talleres con más demanda.

Evaluación de oferta y vinculación con las cátedras.

Revisión de la oferta.

Ampliar temas de oferta.

Mayor oferta de grupos vinculado al POA.

Apertura de cursos presenciales: sordos, ciegos y otros actores sociales

Rediseño de cursos CECED.

Apéndice T3: Categorización de recomendaciones a largo plazo por parte de los informantes.

Las categorías de agrupación se resaltan en negrita y las manifestaciones de los informantes se enlistan en ellas

Correspondencia de la metodología.

Planificación a cinco años.

Tener una plataforma informativa en el que se encuentre la información de cada persona de manera centralizada.

Monitoreo basado en los resultados de la evaluación.

Plan de mejora continua.

Investigación sobre las necesidades actuales de la academia (de actualidad).

Mejoramiento de cursos.

Expectativas de capacitación y/o formación.

Pasantías para extensionistas.

Tener a todo el personal capacitado.

Capacitación de acuerdo a la función académica.

Coordinar capacitación más específica para las diferentes áreas.

Ampliar el rango de acción en materia de capacitación a nivel institucional

Personal capacitador más involucrado con la docencia desde las escuelas.

Nuevos conocimientos.

Mejorar estructura virtual, más agradable.

CECED coordine con COBI las pasantías y otros procesos.

Diplomado educación a distancia.

Articulación

Que el PROIFED se vincule al CECED.

Proyectos de investigación conjuntos.

Investigaciones conjuntas.

Transferencia al puesto de trabajo.

Elaborar cursos de inducción obligatorios para todo aquel que participe en procesos de extensión sobre naturaleza, metodologías, técnicas y teorías de la extensión.

Actualizarse / retroalimentar, compartir experiencias.

Más personal, diversificación.

Personalización por escuelas.

CECED INST/dirección especializado en educación a distancia.

Anticiparse a las nuevas tendencias.

Pertinencia de la oferta del CECED.

Modularización de los cursos.

Aumentar recursos y personal.

Bibliografía

CECED. (22 de julio de 2013). Universidad Estatal a Distancia. Obtenido de CECED:
<http://www.uned.ac.cr/academica/index.php/ceced/2013-06-10-16-15-29/quienes-somos>

Glaser, B. y A. Strauss (1967). *The discovery of grounded theory: strategies for qualitative research*. New York: Aldine Publishing Company,

Hernández-Sampiere, R.; Fernández, C. Baptista, P... (2006). *Metodología de la investigación*. 4 ed. México. D.F.: Mc Grawhill.

Onwuegbuzie, A., Dickinson, W., Leech, N., & Zoran, A. (2011). Un marco cualitativo para la recolección y análisis de datos en la investigación basada en grupos focales. *Paradigmas*, 3, 127-157

Salgado, A. (2007). Investigación cualitativa: diseños, evaluación del rigor metodológico y retos. *Liberabit. Revista de Psicología*, 13: 71-78. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=68601309>

San Martín, D. (2014). Teoría fundamentada y Atlas.ti: recursos metodológicos para la investigación educativa. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 16(1) ,104-122. Recuperado de <http://redie.uabc.mx/vol16no1/contenido-sanmartin.html>