

Escuela de Ciencias Sociales y Humanidades, UNED, Costa Rica
<https://revistas.uned.ac.cr/index.php/espiga>
ISSN: 1409-4002 • e-ISSN: 2215-454X

Centro de Capacitación en Educación a Distancia: 22 años capacitando a las personas docentes de la UNED

Olga Amador-Castro *

Daniela Ugalde-Hernández **

Jonathan Elizondo-Mejías ***

Manuel Chacón-Ortiz ****

Resumen

El presente artículo describe el quehacer del Centro de Capacitación en Educación a Distancia (CECED), de la Universidad Estatal a Distancia de Costa Rica, en el periodo comprendido entre 2011-2021. El objetivo es mostrar los principales logros alcanzados en este lapso, tanto a lo interno como a lo externo de la Universidad, en cuanto a capacitación en el modelo educativo a distancia, propio de la UNED de Costa Rica. El artículo expone sobre la importancia de la capacitación en instituciones de educación superior; así como los principales datos respecto a las actividades de capacitación ofrecidas por el Centro en la UNED y en otras instituciones tanto nacionales como internacionales. Se concluye que el aporte continuo del CECED por más de 20 años ha sido fundamental para el desarrollo profesional del cuerpo docente de la UNED, para la mejora de la calidad ofrecida al estudiantado y el modelo educativo a distancia costarricense.

Palabras clave: Capacitación, educación a distancia, educación superior, educación de personas adultas.

* Licenciada en Docencia, Universidad Estatal a Distancia (UNED), de Costa Rica. Egresada de la Maestría en Lingüística, Universidad de Costa Rica (UCR). Bachiller en Filología Clásica, UCR. Profesora capacitadora del Centro de Capacitación en Educación a Distancia de la UNED. Correo: oamador@uned.ac.cr

** Licenciada en Docencia, Universidad Estatal a Distancia (UNED), de Costa Rica. Egresada de la Maestría en Lingüística, Universidad de Costa Rica (UCR). Bachiller en Filología Española, UCR. Profesora capacitadora del Centro de Capacitación en Educación a Distancia de la UNED. Correo: dugalde@uned.ac.cr

*** Máster en la Enseñanza del Inglés como Lengua Extranjera, Universidad de Costa Rica (UCR). Bachiller en Ciencias de la Educación Primaria con Concentración en Inglés, UCR. Licenciado en la Enseñanza del Inglés, Universidad Americana. Profesor del Centro de Capacitación en Educación a Distancia. Tutor en la Cátedra de Enseñanza del Inglés de la Escuela de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Estatal a Distancia. Profesor de Lengua Extranjera para el Ministerio de Educación Pública. Correo: jelizondom@uned.ac.cr

**** Máster en Tecnología Educativa con énfasis en Innovación Educativa, Instituto Tecnológico de Monterrey, de México. Licenciado en Administración de la Educación No Formal, Universidad de Costa Rica (UCR). Licenciado en Estudios Latinoamericanos, Universidad Nacional. Bachiller en Sociología, UCR. Profesor capacitador del Centro de Capacitación en Educación a Distancia. Correo: mchacono@uned.ac.cr

Introducción

En el marco de la celebración del 45 aniversario de la Universidad Estatal a Distancia (UNED), así como de su Vicerrectoría Académica, cabe reflexionar sobre los diferentes esfuerzos institucionales que se han llevado a cabo para impulsar el cumplimiento de su misión: ofrecer una alternativa a la educación presencial orientada a las personas que, por distintas razones, no tenían posibilidades de trasladarse a centros de estudio¹. Como parte de estos esfuerzos, a lo largo de estas más de cuatro décadas, se han creado diversas instancias asesoras que apoyan a la comunidad académica de la Institución, a fin de mejorar la entrega de la docencia. Una de estas instancias es el Centro de Capacitación en Educación a Distancia (CECED).

La historia del CECED se remonta a 1989 cuando, como resultado de una iniciativa de la Vicerrectoría Académica, se crea el Programa de Didáctica Universitaria. Dos años después, se traslada a la Oficina de Programación Curricular para, eventualmente, pasar a formar parte de la Escuela de Educación. Su objetivo era

(...) coadyuvar con el logro de la excelencia académica, a partir de la reflexión del docente a distancia acerca de su propio quehacer y utilizando algunos elementos teórico-prácticos, tendientes a mejorar las habilidades de planificación, programación, ejecución y evaluación de los procesos de aprendizaje.²

Esta iniciativa de la Universidad demuestra el interés de las autoridades por el desarrollo de habilidades del personal docente en materia de educación a distancia, de manera que, en el 2000, a raíz de una de las mociones del II Congreso de la UNED, se crea el CECED mediante un acuerdo del Consejo de Rectoría³. A partir de ese momento, se le asigna un valor propio a la actualización y mejora continua del personal académico institucional, mediante diversas capacitaciones que respondan de manera oportuna a un contexto educativo que experimenta continuos cambios prácticos y teóricos.

Al contar con un centro dedicado a procesos de capacitación, se reconoce que esta tiene un papel fundamental dentro del modelo a distancia, ya que se dispone de espacios para la discusión académica, para el debate, para el acompañamiento permanente, para la actualización y para la formación del cuerpo docente; todo lo cual impacta, indirectamente, en la formación que recibe el estudiantado. Considerando lo anterior, vale la pena definir la capacitación desde dos perspectivas que, aunque diferentes, resultan complementarias para entender cómo el Centro ha ido asumiendo la capacitación a lo largo de los años. Dichas perspectivas se presentan en la tabla 1 (página siguiente).

¹ Saba Farhad, «Distance education theory, methodology, and epistemology: A pragmatic paradigm», en *Handbook of distance education*, ed. por Michael Grahame Moore y William G Anderson (New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, 2003), 3-20.

² Warner Ruiz Chaves, «El Centro de Capacitación en Educación a Distancia: de la capacitación al desarrollo profesional 2000-2010», *Revista Educación* 35, núm. 1 (2011): 35-49, <https://doi.org/10.15517/revedu.v35i1.25152>.

³ *Ibíd.*

Tabla 1. Conceptualización de la capacitación

Huberman ⁴	Wegs, Turner y Randall-David ⁵
«La capacitación se instala como mediadora entre la situación real y la deseable. Se entiende como una “suplencia» de la debilidad profesional y formativa, ya sea por déficit de su formación inicial o por un mandato de cambio en la práctica (...)»	La capacitación se refiere a oportunidades de aprendizaje estructuradas con el propósito de ayudar a alumnos a obtener información o habilidades nuevas que aplicarán inmediatamente en sus lugares de trabajo y comunidades. La capacitación puede aumentar los conocimientos de los participantes sobre ciertas materias o puede proporcionarles la oportunidad de pensar sobre sus actitudes y cambiarlas. A menudo, la capacitación les permite a los alumnos mejorar las habilidades necesarias para llevar a cabo una actividad o un procedimiento específico (...). La capacitación eficaz les permite a los participantes aprender y practicar cómo aplicar actitudes, conocimientos y habilidades nuevos en un ambiente de apoyo y en un contexto que es pertinente a las experiencias de la vida de los alumnos.

Fuente: Elaboración propia, 2022.

Con base en estas definiciones, y de acuerdo con Amador⁶, se vislumbra que

Huberman (1999) asume la capacitación desde una perspectiva más remedial: existe una determinada situación que amerita ser mejorada, por lo que se realiza una intervención en un momento o momentos específicos; mientras que Wegs et al. (2003a), apuestan por una capacitación de formación continua: se ofrecen posibilidades de aprendizaje a las personas que se desenvuelven profesionalmente dentro de un ámbito o disciplina particular, de manera que cuando así lo deseen, cursen una capacitación que potencie sus habilidades. Ahora, **ambas presentan un fin común** y es que se orientan “hacia la revisión, renovación, profundización de conocimientos, actitudes y habilidades adquiridos” (Huberman, 1999, p. 16). [...] Toda capacitación, sea concebida desde una forma más remedial, sea

⁴ Susana Huberman, *Cómo se forman los capacitadores. Arte y saberes de su profesión*, 1a ed. (Buenos Aires: Paidós SAICF, 1999), 26.

⁵ Katherine Turner, Christina Wegs, y Betsey Randall-David, *Capacitación eficaz en salud reproductiva: diseño y ejecución del curso. Manual de referencia* (Chapell Hill, Carolina del Norte: Ipas, 2003), edición en PDF, <http://www.infoabortochile.org/cursos/wp-content/uploads/2014/11/Capacitaci%C3%B3n-eficaz-en-salud-reproductiva-Manual-de-referencia.pdf>

⁶ Olga Amador, «Unidad 1: El aprendizaje en línea: una herramienta para favorecer la capacitación profesional», en *Diseño e implementación de cursos de capacitación en línea* (San José, Costa Rica: Centro de Capacitación en Educación a Distancia (CECED), 2020), 19.

visualizada desde el aprendizaje continuo, está diseñada para satisfacer las necesidades y preferencias únicas de las personas participantes.

Estas dos conceptualizaciones de la capacitación han predominado en el abordaje reciente del CECED en cuanto a su oferta de capacitación, la cual se extiende a la comunidad académica de la Institución; específicamente, a personas que realizan funciones relacionadas con la docencia.

Dentro de esta población, las personas tutoras figuran como las principales destinatarias de las actividades de capacitación, ya que son quienes acompañan y orientan al estudiantado en su proceso de aprendizaje de manera más cercana y directa, mediante la mediación de los diferentes espacios de aprendizaje que promueve el modelo a distancia: entornos virtuales, tutorías virtuales o presenciales y recursos audiovisuales, entre otros.

Para desempeñar esta función docente, se requiere el desarrollo de ciertas habilidades: pedagógicas, didácticas, tecnológicas, de comunicación, de liderazgo; todas las cuales el CECED ha tratado de integrar en las cuatro áreas de su oferta de capacitación; a saber, pedagogía, tecnopedagogía, investigación y gestión académica.

Áreas de capacitación del CECED: respondiendo a las necesidades contextuales

Desde el CECED, se han dividido las capacitaciones en cuatro áreas clave para la formación de las personas tutoras en educación a distancia: pedagogía, tecnopedagogía, investigación y gestión académica.

Desde la concepción más básica de la pedagogía como «la ciencia que estudia el proceso educativo»⁷, las capacitaciones de la primera área ayudan a potenciar los aspectos de la mediación pedagógica universitaria mediante un desarrollo de habilidades específicas que posibilitan la implementación de la modalidad educativa a distancia; esto conlleva a que las personas académicas comprendan el contexto educativo institucional y logren mejorar los procesos de diseño curricular, elaboración de materiales didácticos, así como el acompañamiento docente.

La segunda área, tecnopedagogía, busca responder a las necesidades de la sociedad y los cambios tecnológicos que han impactado la mediación pedagógica en los sistemas educativos a distancia. Lo anterior debido a que la educación a distancia se apoya en las tecnologías para el desarrollo de estrategias de aprendizaje efectivas. De hecho, la Organización de las Naciones Unidas para la Cultura, las Ciencias y la Educación (UNESCO) ve «una oportunidad para que cualquier persona pueda acceder a la educación, y para ello propone que los recursos sean compartidos a través de internet desde la perspectiva cooperativa y colaborativa»⁸. En ese sentido, las actividades de esta área potencian la mediación pedagógica de los aprendizajes, con el apoyo de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) aplicadas específicamente a la educación a distancia, a la vez que enfatizan en el manejo

⁷ Inidia Rubio Vargas y Juan Abreu Payrol, «Modelo pedagógico en educación a distancia. Acciones institucionales para su implementación», *Opcion* 32, núm. Special Issue 12 (2016): 557, <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=31048903026>.

⁸ Anívar Néstor Chaves Torres, «La educación a distancia como respuesta a las necesidades educativas del siglo XXI», *Academia y Virtualidad* 10, núm. 1 (11 de enero de 2017): 27, <https://doi.org/10.18359/ravi.2241>

didáctico de herramientas tecnológicas institucionales y su aprovechamiento para los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Por otra parte, la ley de creación de la UNED proporcionó como cuarto objetivo, artículo 2, «Contribuir a la investigación científica para el progreso cultural, económico y social del país»⁹. Así las cosas, desde el CECED se cuenta con una tercera área que busca fortalecer habilidades básicas en investigación en las personas académicas de la UNED; esto con el objetivo de potenciar la práctica investigativa, la divulgación y la discusión del quehacer docente en la UNED y así permitir al sector profesional académico actualizar, profundizar e innovar con diversas propuestas temáticas en las áreas de su competencia.

Finalmente, pero no menos importante, las actividades en gestión académica tienen como propósito fundamental fortalecer los conocimientos relacionados con los procesos académicos requeridos para el desarrollo y puesta en práctica del modelo pedagógico de la UNED. En este sentido, las actividades de esta área se enfocan en la comprensión del contexto y los procesos necesarios para orientar el quehacer de la docencia, la investigación y la extensión de la universidad, para mejorar la eficacia, la eficiencia y la efectividad y; por consiguiente, la calidad de la educación.

En la figura 1 (página siguiente) se muestran las actividades que promueve el CECED desde las diferentes áreas de capacitación.

Estas áreas, así como las actividades de capacitación que las conforman, se robustecen, se crean o modifican de acuerdo a las necesidades del contexto, las cuales son identificadas por el CECED, a partir de solicitudes específicas realizadas por las autoridades académicas, las evaluaciones de las capacitaciones ofrecidas cada cuatrimestre y de diagnósticos de necesidades de capacitación que se realizan de forma bienal. De esta manera, a lo largo de los últimos diez años se han ofrecido 174 capacitaciones, las cuales han contribuido a mejorar el quehacer docente y con esto la calidad de los procesos de aprendizaje que vivencian las personas estudiantes de la UNED.

Evolución del CECED: 22 años apoyando los procesos académicos de la UNED

De acuerdo con Ruiz¹⁰, desde la creación del CECED en el 2000 y hasta 2010, el Centro experimentó tres etapas. Durante la primera, de 2000 a 2004, sus actividades de capacitación fueron mayoritariamente cursos presenciales y enfocados en temas de didáctica universitaria. La segunda, de 2004 a 2006, se caracterizó por diversificar los tipos de capacitación ofrecidos a la comunidad universitaria con talleres, seminarios y mesas de trabajo (no solo cursos); orientar la aplicación del Modelo pedagógico de la Universidad y transversalizarlo dentro de la capacitación; así como por introducir entornos virtuales de aprendizaje para el desarrollo de sus actividades.

⁹ Ley 6044, de 12 de marzo de 1977, de Ley de creación de la Universidad Estatal a Distancia.

¹⁰ Ruiz Chaves, «El Centro de Capacitación...».

Figura 1. Áreas y actividades de capacitación del CECED



Fuente: Elaboración propia, 2022.

Dicha introducción se produjo como respuesta; por un lado, a los cambios sociales en cuanto a comunicación y tecnología de entonces y; por otro, a las necesidades de las personas tutoras de la UNED respecto a estos cambios. Así pues, se comenzó a implementar el entorno Microcampus, se siguió con el apoyo del Portal Educativo de las Américas de la Organización de los Estados Americanos para, finalmente, dar los primeros pasos en Web-CT, un sistema de gestión del aprendizaje adquirido por la Institución.

La tercera etapa descrita por Ruiz¹¹, y que se extendió desde 2007 y hasta 2010, contempló una oferta de capacitación más amplia en cuanto a sus áreas: las actividades abordaron no solo temáticas pedagógicas y didácticas, sino también tecnológicas, administrativas, curriculares y de investigación. Asimismo, se redujo la cantidad de sesiones presenciales en los cursos y se fortaleció el uso de los entornos virtuales de aprendizaje, con el fin de aprovechar los beneficios que estos ofrecen al proceso de aprendizaje de las personas adultas.

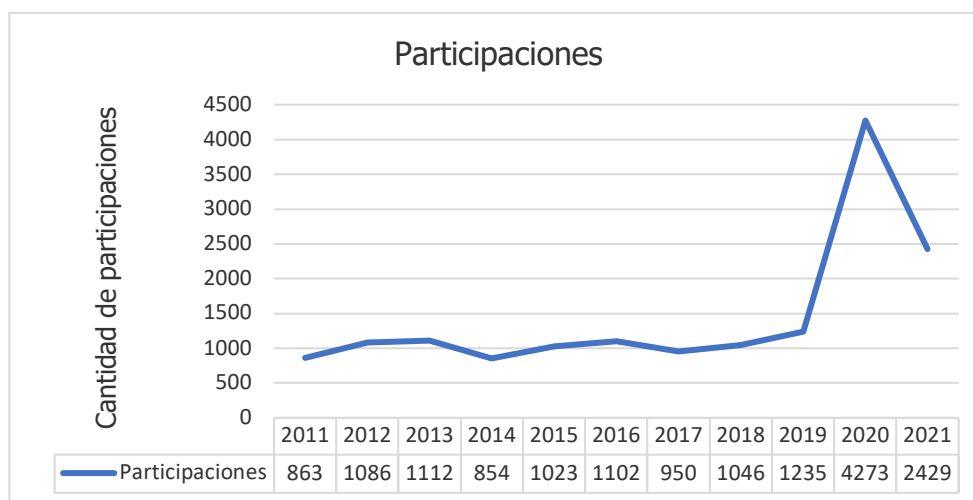
Esto último propició que, en los siguientes años, de 2011 a 2019, la oferta de capacitación se desarrollara bajo las modalidades híbrida y virtual en las plataformas institucionales: de 2011 a 2014 en Moodle y Blackboard y desde 2014 a la fecha, exclusivamente en Moodle con apoyo, en ocasiones, en herramientas como Yammer y Teams, y en otras plataformas como mTraining. La integración de estas modalidades permitió realizar una capacitación más accesible para las personas tutoras regionales, así como más flexible para quienes residen en el Gran Área Metropolitana, tanto por un tema de traslado como de disponibilidad horaria.

Aunado a lo anterior, la oferta de capacitaciones híbridas y virtuales aumentó la cantidad de participaciones de la comunidad académica universitaria en las actividades del CECED; por ejemplo, pasaron de ser 863 en 2011 a 1235 en 2019, tal como se indica en los informes de labores de dichos años. Además, estas modalidades promovieron la diversificación de las metodologías dentro de cursos y talleres, de manera que se implementaron estrategias de evaluación alternativa con apoyo de las herramientas virtuales del entorno de aprendizaje. La implementación de estas prácticas también facilitó la ejecución del plan de contingencia dispuesto por las autoridades universitarias en 2020, a raíz de la emergencia nacional provocada por el COVID-19. Dicho plan consistió en la digitalización masiva de las asignaturas y cursos de la oferta académica de la Institución y de los servicios ofrecidos por la Universidad.

En consecuencia, desde 2020 y hasta la actualidad, la oferta de capacitación del CECED se ofrece completamente virtual, lo que ha ampliado tanto sus tipos de capacitación, así como su demanda. Respecto a lo primero, se cuenta con talleres, charlas, demostraciones y seminarios virtuales, así como con webinarios. En cuanto a lo segundo, durante 2020 y 2021 se contabilizaron 4273 y 2429 participaciones, respectivamente, según lo indicado en los informes de labores; lo cual evidencia un alza considerable respecto a la cantidad reportada en años anteriores. Este aumento, producto de la atención del plan de contingencia institucional, incrementó, sobre todo en 2020, la cantidad de actividades del área tecnopedagógica y, por tanto, la cantidad de participaciones de las personas docentes durante ese año, pues se atendieron sus necesidades más inmediatas en cuanto al uso de las herramientas de la plataforma de la Universidad y de otras herramientas digitales que pudieran apoyar las tutorías virtuales sincrónicas.

En la figura 2 (página siguiente) se ilustra el aumento en la cantidad de participaciones en las diferentes actividades de capacitación ofrecidas por el Centro.

¹¹ *Ibíd.*

Figura 2. Cantidad de participaciones 2011-2021

Fuente: Elaboración propia con base en los informes de labores del CECED, 2011-2021¹².

De manera general, la evolución que ha tenido el CECED a lo largo de estos últimos diez años, no ha sido solo en términos numéricos, sino que ha afianzado el trabajo colaborativo con otras instancias de la Universidad, lo cual ha permitido mantener activo un portafolio de personas colaboradoras quienes, como funcionarias de la Institución, facilitan; sobre todo, cursos de la oferta cuatrimestral del Centro o bien, realimentan las actividades evaluativas de los cursos de autocapacitación que se ofrecen. A su vez, como resultado de este trabajo colaborativo, el CECED ha podido contar con recursos didácticos en diversos formatos: videos, objetos de aprendizaje y libros electrónicos, entre otros; los cuales apoyan y enriquecen el proceso de aprendizaje de las personas participantes de las capacitaciones.

¹² Marianela Salas Soto, «Informe de labores 2011», manuscrito inédito, última modificación 2011. Archivo de Microsoft Word.

Julia Pérez Chaverri, «Informe de labores 2012», manuscrito inédito, última modificación 2012. Archivo de Microsoft Word.

Marianela Salas Soto, «Informe de labores 2013», manuscrito inédito, última modificación 2013. Archivo de Microsoft Word.

Marianela Salas Soto, «Informe de labores 2014», manuscrito inédito, última modificación 2014. Archivo de Microsoft Word.

Xinia Cerdas Araya, «Informe de labores 2015», manuscrito inédito, última modificación 2015. Archivo de Microsoft Word.

Xinia Cerdas Araya, «Informe de labores 2016», manuscrito inédito, última modificación 2016. Archivo de Microsoft Word.

Xinia Cerdas Araya, «Informe de labores 2017», manuscrito inédito, última modificación 2017. Archivo de Microsoft Word.

Wendy Obando Leiva, «Informe de labores 2018», manuscrito inédito, última modificación 2018. Archivo de Microsoft Word.

Wendy Obando Leiva, «Informe de labores 2019», manuscrito inédito, última modificación 2019. Archivo de Microsoft Word.

Jorge Prado-Calderón y Wendy Obando, «Informe de labores 2020», manuscrito inédito, última modificación 2020. Archivo de Microsoft Word.

Jorge Prado-Calderón y Wendy Obando, «Informe de labores 2021», manuscrito inédito, última modificación 2021. Archivo de Microsoft Word.

Aunado a lo anterior, dicho trabajo colaborativo ha facilitado que el CECED cuente con personas especialistas de contenido en temáticas como evaluación de los aprendizajes, diseño de recursos audiovisuales y publicaciones académicas, entre otros; lo cual ha aportado a que se diseñen y ofrezcan actividades de capacitación más específicas. Parte de esto también ha resultado en que se diseñen procesos de aprendizaje relacionados con políticas institucionales que responden a necesidades tanto de la Universidad como de la sociedad; por ejemplo, los cursos «Aprendiendo a aplicar el Reglamento General Estudiantil de la UNED», en coordinación con la Defensoría de los Estudiantes, y el curso «Aplicaciones del Diseño Universal para el Aprendizaje en el contexto de la UNED», en colaboración con la Cátedra de Educación Especial de la Escuela de Ciencias de la Educación. Además, el trabajo en conjunto con otras instancias permitió que se reforzaran las actividades de capacitación pertenecientes al área de investigación, mediante un trabajo coordinado con la Vicerrectoría de Investigación.

En resumen, en la última década (pero también desde su creación), el CECED ha ido transformando y evolucionando su quehacer y los servicios que ofrece, según las necesidades institucionales que ha ido demandando el contexto, sobre todo en el ámbito académico y docente. En este sentido, en los últimos diez años, el Centro ha ofrecido un total de 174 capacitaciones, cifra que se ha duplicado desde 2011 a la actualidad, como puede verse en la figura 3. Asimismo, la cantidad de participaciones en dichas actividades de capacitación ha aumentado casi de manera sostenida año tras año, lo cual ha dado como resultado un total de 15 973 participaciones, según se evidencia en los informes de labores del CECED.

Figura 3. Cantidad de capacitaciones 2011-2021



Fuente: Elaboración propia con base en los informes de labores del CECED, 2011-2021.¹³

¹³ *Ibíd.*

Proyección del CECED a otras instituciones: trascendiendo las fronteras de la UNED

Además de la oferta de actividades de capacitación que se brinda mediante el Consejo de Becas Institucional a las personas funcionarias del sector académico de la UNED, desde 2012 el CECED ofrece capacitación a otras instituciones tanto públicas como privadas, nacionales e internacionales por medio del proyecto «Fomento de la Educación a Distancia por medio de la ejecución de actividades de capacitación dirigidas a organizaciones públicas y privadas nacionales e internacionales», con la Fundación de la Universidad Estatal a Distancia para el Desarrollo y Promoción de la Educación a Distancia (FUNDEPREDI).

Este proyecto tiene como objetivo general «Contribuir al fomento de la educación a distancia en organizaciones públicas y privadas, nacionales e internacionales, mediante la capacitación a personal en áreas disciplinares específicas, pedagogía, tecnologías de la información y comunicación (TIC), investigación y gestión académica»¹⁴. Es decir, se busca capacitar a personas profesionales en educación o instituciones que brindan capacitación a su personal en las cuatro áreas que atiende el Centro, con el fin de promover el quehacer del CECED y posicionar a la UNED en el campo de la educación a distancia.

Gracias a este proyecto, en los últimos diez años, y más recientemente en coordinación con la Dirección de Internacionalización y Cooperación de la UNED, se ha ofertado un total de 14 actividades de capacitación. A nivel nacional, se atendió a personas de instituciones como la Caja Costarricense del Seguro Social, la Asamblea Legislativa de Costa Rica, el Ministerio de Educación Pública de Costa Rica (MEP), el Instituto Nacional de Seguros y al Colegio de Profesionales en Psicología de Costa Rica; e internacionalmente, se ha colaborado en dos ocasiones con la Universidad de El Salvador.

Además, como parte de este proyecto, el CECED ofrece capacitación a personas externas a la UNED mediante tres cursos abiertos y de autocapacitación: «Estrategias didácticas para el aprendizaje individual», «Estrategias de aprendizaje colaborativo para cursos en línea» y «Elaboración de recursos didácticos con apoyo tecnológico». Estos, en principio, se formularon para la población docente de la Universidad, a la cual se le quería ofrecer

un tipo de capacitación, 100 % en línea (sin sesiones presenciales y actividades sincrónicas) en el cual la persona interesada en el tema reflexiona sobre su práctica a partir de la lectura de los materiales propuestos, profundiza los temas de su interés consultando bibliografía complementaria, y elabora los productos solicitados (evidencias) en caso de que **desea certificar el curso**, de acuerdo con su ritmo de aprendizaje y su disponibilidad de tiempo.¹⁵

Debido a lo novedoso de su modalidad, estos tres cursos tuvieron una muy buena acogida por la comunidad académica de la UNED, razón por la cual se decidió ofrecerlos a personas externas a esta y que se desarrollaran en el ámbito docente,

¹⁴ Jennifer Azofeifa y Julia Pérez, «Proyecto: Fomento de la Educación a Distancia por medio de la ejecución de actividades de capacitación dirigidas a organizaciones públicas y privadas nacionales e internacionales», manuscrito inédito, última modificación 2012, archivo de Microsoft Word, 11.

¹⁵ Centro de Capacitación en Educación a Distancia, «Cursos abiertos y de autocapacitación», acceso: 11 de agosto de 2022, <https://www.uned.ac.cr/academica/ceced/oferta/cursos-abiertos-y-de-autocapacitacion>

con el objetivo de ofrecerles herramientas y técnicas didácticas para promover su desempeño en las instituciones educativas en las que laboran.

Por este motivo, durante 2021, y en particular a raíz de la suspensión temporal del curso lectivo determinada por el MEP, a causa de la emergencia nacional provocada por el COVID-19; la Dirección de Extensión Universitaria, en coordinación con el Centro y la Rectoría de la UNED, permitió la posibilidad de que las personas docentes de dicho Ministerio matricularan estos cursos con opción de certificación gratuita, mediante el proyecto «UAbierta». Como resultado de este proyecto, durante el periodo de matrícula, se inscribió un total de 618 personas distribuidas entre los tres cursos ofrecidos, tal como se indica en la tabla 2. De estas personas, 125 solicitaron certificación.

Tabla 2. Personas registradas en los cursos de autocapacitación del CECED mediante UAbierta

Nombre del curso	Cantidad de personas inscritas
Elaboración de recursos didácticos con apoyo tecnológico	282
Estrategias didácticas para el aprendizaje individual	231
Estrategias didácticas de aprendizaje colaborativo para cursos en línea	105

Fuente: Elaboración propia, 2022.

Como puede apreciarse, el CECED ha trascendido las fronteras de la UNED a través de los años, como parte de su proceso de evolución para adaptarse a las necesidades de la sociedad costarricense, con lo cual ha ampliado su oferta para contribuir con procesos de capacitación y desarrollo profesional docente en otras instituciones y latitudes.

Cierre

La capacitación para una institución de educación superior es indispensable para la mejora continua de las personas que la constituyen, así como para el desarrollo de habilidades que coincidan con los requerimientos contextuales de una sociedad globalizada y en constante cambio. En el caso de la UNED, contar con un centro como el CECED, pone de manifiesto el valor que representa para la Universidad la capacitación de su cuerpo docente, ya que esta promoverá la mejora de los procesos educativos ofrecidos al estudiantado, dentro de los cuales se incluyen el planteamiento de estrategias didácticas y de experiencias de aprendizaje, la propuesta de evaluación de los aprendizajes y el desarrollo del acompañamiento docente.

Para lograr lo anterior, se evidencia la importancia que tiene la diversificación y el reforzamiento de las áreas de capacitación definidas por el CECED para el desarrollo de habilidades integrales en las personas académicas que conforman la Institución, sobre todo, en quienes acompañan al estudiantado, con actividades que potencien además de la docencia, la investigación, el desarrollo de habilidades blandas, el

trabajo en equipo, las competencias digitales, y otras que puedan ser necesarias para el desempeño de sus funciones. En concordancia con esto, año tras año la oferta del CECED se amplía y se adapta a las necesidades emergentes de la población, las cuales se vuelven más diversas conforme se presentan mayores avances tecnológicos, educativos y sociales.

Esto, a su vez, le ha permitido al Centro extender su alcance a otras instituciones, tanto nacionales como internacionales, con el fin de compartir y afianzar su experiencia como centro de capacitación de la única universidad pública a distancia del país, pionera en esta modalidad. En este sentido, como se ha evidenciado a lo largo de este artículo, el mayor aporte del CECED a la sociedad costarricense recae en el hecho de que, el alcance de la capacitación trasciende a las principales personas destinatarias de esta (las personas docentes), e impacta a la población estudiantil y futuras personas profesionales, pues quienes acompañan el proceso de aprendizaje lo hacen posicionados desde nuevos conocimientos y habilidades, que les permiten potenciar aprendizajes más significativos y situados en correspondencia con sus futuras funciones profesionales.

Formato de citación según APA

Amador-Castro, O., Ugalde-Hernández, D., Elizondo-Mejías, J. y Chacón-Ortiz, M. (2022). Centro de Capacitación en Educación a Distancia: 22 años capacitando a las personas docentes de la UNED. *Revista Espiga*, 21 (44), 96-110.

Formato de citación según Chicago-Deusto

Amador-Castro, Olga, Daniela Ugalde-Hernández, Jonathan Elizondo-Mejías y Manuel Chacón-Ortiz. «Centro de Capacitación en Educación a Distancia: 22 años capacitando a las personas docentes de la UNED». *Revista Espiga* 21, n.º 44 (octubre, 2022): 96-110.

Referencias

- Amador, Olga. «Unidad 1: El aprendizaje en línea: una herramienta para favorecer la capacitación profesional». *Diseño e implementación de cursos de capacitación en línea*. San José: Centro de Capacitación en Educación a Distancia (CECED), 2020.
- Azofeifa, Jennifer y Julia Pérez. «Proyecto: Fomento de la Educación a Distancia por medio de la ejecución de actividades de capacitación dirigidas a organizaciones públicas y privadas nacionales e internacionales (no publicado)». San José, Costa Rica, 2012.
- Cerdas, Xinia. «Informe de labores 2015». Manuscrito inédito, última modificación 2015. Archivo de Microsoft Word.
- Cerdas, Xinia. «Informe de labores 2016». Manuscrito inédito, última modificación 2016. Archivo de Microsoft Word.
- Cerdas, Xinia. «Informe de labores 2017». Manuscrito inédito, última modificación 2017. Archivo de Microsoft Word.
- Chaves Torres, Anívar Néstor. «La educación a distancia como respuesta a las necesidades educativas del siglo XXI». *Academia y Virtualidad* 10, núm. 1 (enero-junio de 2017). <https://doi.org/10.18359/ravi.2241>
- Farhad, Saba. «Distance education theory, methodology, and epistemology: A pragmatic paradigm». En *Handbook of distance education*. Editado por Michael Grahame Moore y William G Anderson. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, 2003, 3-20.
- Huberman, Susana. *Cómo se forman los capacitadores. Arte y saberes de su profesión*. Buenos Aires: Paidós SAICF, 1999.
- Ley 6044 del 12 de marzo de 1977. Ley de creación de la Universidad Estatal a Distancia.
- Obando, Wendy. «Informe de labores 2018». Manuscrito inédito, última modificación 2018. Archivo de Microsoft Word.
- Obando, Wendy. «Informe de labores 2019». Manuscrito inédito, última modificación 2019. Archivo de Microsoft Word.
- Pérez, Julia. «Informe de labores 2012». Manuscrito inédito, última modificación 2012. Archivo de Microsoft Word.
- Prado Calderón, Jorge y Wendy Obando. «Informe de labores 2020». Manuscrito inédito, última modificación 2020. Archivo de Microsoft Word.
- Prado Calderón, Jorge. «Informe de labores 2021». Manuscrito inédito, última modificación 2021. Archivo de Microsoft Word.
- Ruiz Chaves, Warner. «El Centro de Capacitación en Educación a Distancia: de la capacitación al desarrollo profesional 2000-2010». *Revista Educación* 35, núm. 1 (2011): 35-49. <https://doi.org/10.15517/revedu.v35i1.25152>
- Salas, Marianela. «Informe de labores 2011». Manuscrito inédito, última modificación 2011. Archivo de Microsoft Word.

- Salas, Marianela. «Informe de labores 2013». Manuscrito inédito, última modificación 2013. Archivo de Microsoft Word.
- Salas, Marianela. «Informe de labores 2014». Manuscrito inédito, última modificación 2014. Archivo de Microsoft Word.
- Turner, Katherine, Christina Wegs y Betsey Randall-David. *Capacitación eficaz en salud reproductiva: diseño y ejecución del curso. Manual del capacitador*. Chapell Hill, Carolina del Norte: Ipas, 2003.
<http://www.infoabortochile.org/cursos/wp-content/uploads/2014/11/Capacitaci%C3%B3n-eficaz-en-salud-reproductiva-Manual-de-referencia.pdf>
- Vargas, Inidia Rubio y Juan Abreu Payrol. «Modelo pedagógico en educación a distancia. Acciones institucionales para su implementación». *Opcion* 32, núm. Special Issue 12 (2016): 541-68.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=31048903026>