



Diseño de capacitaciones: consideraciones administrativas, didácticas y tecnológicas basadas en la experiencia de la UNED

Eje temático: Blended learning: Experiencias en busca de la calidad.

Julia Pérez Chaverri
Universidad Estatal a Distancia
Costa Rica
jperez@uned.ac.cr

Resumen

La ponencia es el resultado de la sistematización de experiencias relacionadas con la manera en la que se diseñan actividades de capacitaciones presenciales, híbridas, virtuales y a distancia, con el fin de atender las necesidades y expectativas del sector académico de la Universidad Estatal a Distancia (UNED) de Costa Rica. Dicha universidad, por su modelo pedagógico, requiere un equipo profesional con conocimientos, habilidades y experiencias que permitan gestionar procesos educativos a distancia (con virtualidad o sin esta), lo cual implica que los estudiantes llevan a cabo el proceso de aprendizaje de manera autónoma, autorregulada y autosuficiente, sin la figura docente ni la condición de presencialidad.

Es así como esta sistematización plantea algunas consideraciones administrativas, didácticas y tecnológicas que se deben considerar previamente para diseñar diversas actividades de capacitación como las realizadas por el Centro de Capacitación en Educación a Distancia (CECED). Estas



consideraciones tienen que ver directa e indirectamente con el diagnóstico, planificación y producción de la capacitación y por ende, con el éxito de la misma.

Palabras claves:

Capacitación, actividades de capacitación, modalidad de la capacitación, diagnóstico, diseño didáctico

I. Introducción

Desde 1977 la Universidad Estatal a Distancia (UNED) ha llevado a cabo procesos educativos a distancia, de modo que se abrieron nuevas oportunidades de formación profesional para la población costarricense, que desde la casa podían realizar sus estudios de manera autónoma. Sin embargo, en el 2004 con la creación del Modelo Pedagógico, se establecieron principios orientadores desde lo pedagógico, tecnológico y lo organizacional que permiten establecer nuevos espacios y formas de seguir ofreciendo procesos educativos a distancia de calidad, que satisfagan las necesidades y expectativas de los aprendientes y de la sociedad. (CIDRED, 2004).

La educación a distancia que se imparte desde a UNED implica más que la ausencia de presencialidad, las aulas, la figura del profesor y las clases magistrales. Con el modelo pedagógico se establece que:

- Los procesos de enseñanza y aprendizaje requieren de un patrón o guía que oriente el quehacer del estudiantado para que estos puedan autorregularse, pero también servirá de elemento orientador que la docencia se concrete en todas sus dimensiones.
- La docencia se asume como una serie de funciones que conlleva “planificar las experiencias de aprendizaje, elaborar los materiales y apoyar y evaluar el proceso de aprendizaje.” (CIDREB, 2004, p. 32). De ahí que se lleva a cabo por un grupo de personas que tendrán contacto con los estudiantes pero a través de diferentes medios y recursos, y no mediante la comunicación presencial, personal o grupal.



- Se debe mantener la calidad, la exigencia y la excelencia académica en todos sus cursos, asignaturas, programa, carreras, recursos, materiales y medios, así como en todos los servicios que se ponen a disposición del estudiantado.
- Los procesos educativos deben favorecer la formación autodirigida, esto implica que el estudiante se concibe como una persona autónoma que gestiona la construcción de sus propios conocimientos desde su propio contexto social y para su contexto social.
- La autoevaluación es una herramienta que debe ser usada por los equipos docentes para mejorar todos los componentes del currículo y el proceso de mediación pedagógica, pero también está al servicio de la persona que aprende, de tal forma que favorezca y fortalezca el proceso cognitivo con el que construye sus propios aprendizajes. (Hernández y Pérez, 2014).
- Deben utilizarse e incorporarse “una amplia gama de apoyos didácticos, incorporando las nuevas alternativas de comunicación por medios telemáticos cuando sea pertinente y se constate el acceso de los estudiantes a estos medios.” (CIDRED, 2004, p. 13).

Entonces, se empezaron a generar necesidades de capacitación sumamente complejas por parte de todas aquellas personas que realizan tareas docentes. Adicionalmente, al analizar los resultados de diversos diagnósticos realizados por el CECED (formales e informales), se puede evidenciar que un grupo de profesionales también se pueden caracterizar por ser:

- Personas que no tienen ninguna formación en educación (y, por lo tanto, requieren capacitación).
- Personas que tienen muy poca experiencia en docencia (y, por ende, demandan capacitación).
- Personas que solo tienen experiencia en docencia en sistemas presenciales (y, por tal motivo, requieren capacitación).
- Personas que no tienen experiencia en entornos virtuales de aprendizaje (y, en razón de ello, requieren capacitación).



- Personas que no tienen experiencia en educación a distancia (y, así pues, demandan capacitación).
- Personas que tienen experiencia en educación a distancia y virtual pero quieren aprender mucho más (y, asimismo, requieren capacitación) (CECED, 2013).

Por eso, el CECED impulsa la comprensión del Modelo Pedagógico y el adecuado uso pedagógico de las tecnologías, pero además visualiza tales áreas como fundamento teórico y práctico en función de su quehacer formativo. A fin de cumplirlo, ha habido que ampliar no solo los temas de capacitación, sino también diversificar los tipos de actividades que se pueden implementar de manera presencial, híbrida o virtual (Pérez, 2011). La finalidad es dar más opciones, espacios y medios para que los funcionarios académicos mejoren su quehacer docente, lo que a su vez influye en los procesos de aprendizaje de nuestra población estudiantil. Así que gestionar los procesos de capacitación, en esta universidad y en el marco de este modelo pedagógico, más que ser la misión, es un reto académico para el equipo de capacitadores de dicha dependencia.

II. Conceptualizando la capacitación

Para comprender cómo desde el CECED se lleva a cabo el diseño de una capacitación, es fundamental conceptualizar algunos términos que determinan directamente el diseño y la implementación de las actividades académicas de dicha dependencia.

2.1. Capacitación

La capacitación puede ser analizada desde diferentes ángulos. Según García (2011), el propósito que se quiere alcanzar influye en la manera de concebirla. En ese sentido, se distinguen tres términos:

Capacitación: es una actividad que debe ser sistémica, planeada, continua y permanente que tiene el objetivo de proporcionar el conocimiento necesario y desarrollar las habilidades (aptitudes y



actitudes) necesarias para que las personas que ocupan un puesto en las organizaciones, puedan desarrollar sus funciones y cumplir con sus responsabilidades de manera eficiente y efectiva, esto es, en tiempo y en forma.

Desarrollo: se refiere a los conocimientos que se le proporcionan al trabajador con el propósito de prepararlo para responsabilidades futuras, es decir, se tiene detectado que la persona tiene potencial para ocupar mejores puestos, o puestos con mayores niveles de responsabilidades, de tal forma que se capacita a esta persona con el objetivo claro de prepararlo para promociones futuras.

Entrenamiento: es la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos en las sesiones de capacitación, con el propósito de adquirir o desarrollar habilidades psicomotrices en los trabajadores para desarrollar mejor su trabajo. (p. 3)

En el caso del CECED, se puede decir que desde su creación en el 2000, la misión es ofrecer diversas actividades y espacios para que el profesional universitario sea crítico y reflexivo para que aplique conocimientos relacionados con pedagogía, didáctica, metodologías de la enseñanza a distancia. De ese modo, mejora las habilidades relacionadas con planificación, programación, ejecución y evaluación del proceso de enseñanza y aprendizaje (CECED, 2017a).

Así que podría afirmarse que la capacitación en el CECED no solo es para atender necesidades inmediatas relacionadas con un puesto o tarea docente; también pretende generar nuevas y futuras expectativas sobre cómo llevar a cabo el quehacer docente como, por ejemplo, aquellas que nacen gracias a la incorporación de tecnologías.



Consideraciones por tomar en cuenta en su contexto laboral

- ¿Cómo definen capacitación o bien, qué otros términos utilizan?
- ¿Quién se encarga de la capacitación?
- ¿Cómo se visualizan estos procesos dentro de toda la gestión y organización institucional?
- ¿Qué se espera lograr con este tipo de proceso?
- ¿Solo su dependencia puede ofrecer capacitación a ese sector de los funcionarios?
- ¿Qué pasa si otras dependencias también ofrecen capacitación?
- ¿Existe algún tipo de coordinación entre ustedes y estas otras dependencias o entre las capacitaciones que ustedes ofrecen y las que ofrecen los demás?

2.2. Actividades de capacitación

Desde que el CECED incorporó diversos recursos tecnológicos, su quehacer se ha incrementado, no solo se ha diversificado la temática, también ha aumentado la cantidad de personas atendidas y eso ha generado buscar diversas estrategias de capacitación. Actualmente el CECED ofrece o ha ofrecido a la población académica diversas opciones como por ejemplo: cursos, talleres, foros, charlas, conferencias, simposios, seminarios, ferias, módulos de autocapacitación, etc. (CECED, 2017b).

Cada actividad conlleva un esfuerzo y una planificación diferentes, así que aun en los cursos podemos hallar condiciones particulares, ya sea por el tema, la modalidad, la naturaleza, la duración o la metodología, entre otras variables.

Consideraciones por tomar en cuenta en su contexto laboral

- ¿Qué tipo de actividades de capacitación se realizan en la institución?
- ¿Esas actividades son para el sector académico, el administrativo o ambos?



¿Están conceptualizados los siguientes términos: curso, taller, charla, foro, mesa redonda, coloquio, simposio y seminario?

¿Cómo deciden si una capacitación se llevará a cabo como curso, taller o cualquier otra actividad?

¿Qué se espera lograr con cada tipo de actividad?

¿Quiénes pueden participar en esas actividades?

¿Quién diseña e implementa cada actividad?

¿La dependencia capacitadora planifica las actividades previamente o las ofrece solamente por demanda?

2.3. Modalidad de la capacitación

Al igual que un proceso educativo formal, la comunicación, la interacción, el encuentro y la construcción de conocimientos, entre otros procedimientos, pueden propiciarse de una manera u otra. Dependerá de la necesidad que se espera atender, de las posibilidades administrativas y pedagógicas de la dependencia capacitadora y de la experiencia del personal a cargo de la capacitación, por ejemplo. Así pues, las actividades pueden ser:

Virtuales. Todo el proceso educativo o formativo se lleva a cabo dentro de un entorno virtual, por lo que se utilizan diversas herramientas de comunicación e interacción (PACE, 2010).

Híbridas. El proceso educativo o formativo presencial incorpora componentes virtuales, o viceversa. Es decir, que lo presencial se complemente o se potencie con lo virtual; o que lo virtual se complemente o enriquezca con lo presencial. Así que no todo el proceso de enseñanza-aprendizaje se lleva a cabo dentro de un entorno virtual (PACE, 2010).

Presenciales. El proceso educativo o formativo se concreta porque todas las personas se encuentran reunidas físicamente en el mismo lugar y a la



misma hora. La comunicación, la interacción y la construcción de conocimientos se desarrolla en esos encuentros presenciales.

A distancia. Esta modalidad ha venido evolucionando, así que puede definirse dependiendo del contexto institucional. Pero, en términos generales, se puede decir que es un proceso de enseñanza aprendizaje en el que las personas participantes (estudiantes/facilitadores) no coinciden en tiempo y lugar; y los aprendizajes son posibles gracias a la mediación pedagógica que favorece el autprendizaje. Entonces, implica que “el aprendizaje se da por cuenta propia y que depende de la persona que aprende, (...) en esta modalidad se da el aprendizaje autodirigido, autónomo y autorregulado.” (Valenzuela, 2000; citado por Heedy y Martínez, 2008, p. 3).

Consideraciones por tomar en cuenta en su contexto laboral

¿La dependencia encargada de las actividades de capacitación ha definido claramente qué implica cada modalidad?

¿Cómo y por qué seleccionan una determinada modalidad?

¿La dependencia cuenta con los recursos necesarios para ofrecer actividades híbridas, virtuales o a distancia?

¿Los facilitadores de la dependencia tienen conocimientos, habilidades y experiencias con capacitaciones híbridas y virtuales?

¿Cuál es la modalidad que predomina en la institución y en dicha dependencia?

¿Qué ventajas ofrece cada modalidad?

¿Qué funciones cumplen el facilitador y el participante en esta actividad y en el marco de esa modalidad?

2.4. Entornos virtuales



Los entornos virtuales se conciben como un espacio alojado dentro de la web y en los que se halla una serie de herramientas informáticas que hacen posible la comunicación y la interacción (PACE, 2010). Es evidente, pues, que no todo entorno virtual necesariamente es un entorno virtual de aprendizaje (EVA), así como estos dos tampoco son sinónimo de un aula virtual.

Según Salinas (2011), el EVA es un espacio que permite la comunicación e interacción sincrónica o asincrónica como parte de un proceso educativo o formativo. Mientras tanto, cuando hablamos de un aula virtual es un espacio con una intensión pedagógica claramente definida para alcanzar los objetivos, metas o aprendizajes propuestos. O sea, permite que los participantes del proceso educativo o formativo (participantes/facilitadores) construyan diferentes conocimientos de manera individual y colectiva (PACE, 2010).

Consideraciones por tomar en cuenta en su contexto laboral

- ¿Cuáles entornos virtuales de aprendizaje se utilizan frecuentemente?
- ¿Quién los administra?
- ¿Cómo se utilizan los EVA en las diferentes capacitaciones?
- ¿Utilizan el EVA como un espacio informativo?
- ¿Utilizan el EVA como un espacio repositorio (para subir diversos materiales y recursos didácticos)?
- ¿Utilizan el EVA como un espacio para construir conocimientos?
- ¿Cuál proceso realizan para transformar un entorno virtual en un EVA o en un aula virtual?
- ¿Quién se encarga de la mediación pedagógica del entorno virtual?
- ¿Qué relevancia tendrá ese entorno virtual respecto de la actividad de capacitación?
- ¿Ese entorno virtual será usado en una actividad presencial, híbrida, virtual o a

distancia?

¿Cómo será el proceso de comunicación e interacción en ese entorno virtual?

¿Qué pasa si los participantes no saben utilizar el entorno virtual o no entienden su función en esa capacitación?

III. Proceso metodológico de la capacitación

Para generar un proceso de capacitación exitoso, se debe tomar en cuenta que no puede hacerse de manera arbitraria o improvisada. A criterio de Hidalgo (1998):

la capacitación es una de las funciones clave de la administración y desarrollo del personal en las organizaciones y, por consiguiente, debe operar de manera integrada con el resto de las funciones de este sistema. Lo anterior significa que la administración y el desarrollo del personal debe entenderse como un todo, en que las distintas funciones -incluida la capacitación- interactúan para mejorar el desempeño de las personas y la eficiencia de la organización.” (p. 9).

Gráfico 1. Planificación (previa) de la capacitación



Fuente: Julia Pérez Chaverri (2017)



A continuación, a partir del gráfico 1, se detallan algunas etapas previas a implementar la capacitación y se ofrecen algunas recomendaciones generales:

3.1. Sobre el diagnóstico:

- Deber ser un proceso constantemente. La institución debe planificarlo como parte de su quehacer, a fin de volverlo parte de la cultura organizacional.
- Dicho proceso permite recolectar información oportuna y pertinente sobre lo que necesita ser atendido a corto plazo, mediano y largo plazo por la institución, pero de manera más detallada: es preciso conocer lo que necesitan, en cuanto a capacitación, las diferentes dependencias y quienes las conforman.
- La información recolectada servirá para describir cómo se llevan a cabo los procesos, servicios o funciones en la institución o la dependencia. Recuerde que es distinto capacitar, por ejemplo, en función del puesto laboral o bien en función del perfil profesional; no necesariamente ambos coincidirán.
- Tal proceso también permite recolectar información sobre las expectativas (futuro) de la institución, las dependencias y las personas. Recuerde que no necesariamente los procesos, servicios o funciones deben seguir siendo igual a lo largo del tiempo. Este y el contexto configurarán cómo debemos avanzar, revolucionar, transformar o innovar los respectivos quehaceres.
- Se deben planificar las estrategias, las técnicas o los instrumentos para realizar el diagnóstico. Luego, debe analizarse la información, de modo que sea posible tomar decisiones e implementar acciones.

Gráfico 2. Aspectos que incluye el diagnóstico



Fuente: Julia Pérez Chaverri (2017)

El gráfico 2 muestra el diagnóstico como una etapa que requiere su previa planificación. Aunque sirve de punto inicial para la planificación del proyecto de capacitación, también brinda algunos insumos para determinar los avances y los resultados de las capacitaciones ya realizadas.

3.2. Sobre la planificación

A partir del diagnóstico, los resultados darán dirección a los procesos de capacitación. Una vez que se analice la información recolectada, se irá traduciendo en esas necesidades de capacitación, las cuales tendrán componentes conceptuales, procedimentales y actitudinales, todos elementos teóricos que orientan la práctica profesional y viceversa.

Con tales necesidades, se realiza la planificación, que se vincula directamente con la dimensión institucional (externa a la dependencia), sobre todo cuando no solo esa oficina se encarga de la capacitación. También se debe considerar una dimensión intermedia de planificación, la cual tiene que ver con el diseño del proyecto de capacitación que esa dependencia cumplirá con todos sus recursos como parte de sus funciones. En el caso del CECED, se hace un plan anual.



La otra dimensión es completamente interna. Dicha planificación concreta se refiere al diseño didáctico de cada actividad: a cada una corresponde una manera específica de gestionarse.

Algunas recomendaciones generales son:

- La dependencia que se encarga de la capacitación debe contar con un proceso claro sobre planificar su quehacer en general; no solo se tratará de la oferta anual de una determinada cantidad de cursos, talleres o charlas, por ejemplo. Todo proyecto de capacitación debe tener un objetivo claro para luego valorar los frutos.
- No solo se trata de brindar capacitaciones; también se trata de recibir, de evaluar, de comparar, de reflexionar, de dialogar y sobre todo de sistematizar y socializar tanto los procesos como los resultados.
- Deben ser claras las áreas temáticas para atender; en ese sentido, cuáles actividades son más pertinentes y oportunas. Dicha claridad permitirá seleccionar cuáles personas son idóneas para recibir esa capacitación.
- La dependencia capacitadora puede ofrecer diversos tipos de actividades (cursos, talleres, charlas, simposios, coloquios, asesorías, etc.). Para ello, se debe conceptualizar qué significa cada una y cómo se llevará a cabo la respectiva gestión académica y administrativa para su diseño, implementación y evaluación.
- Cada etapa de planificación conlleva su propio procedimiento, así que en la dependencia capacitadora se debe saber bien quiénes participarán en cada etapa; de hecho, es posible involucrar gente externa a la dependencia o incluso a la institución.
- Cuando ya se conoce el tema, se ha analizado el contexto requerido y el grupo meta beneficiado, también se debe analizar el abordaje y la actividad por llevar a cabo.

Gráfico 3. Dimensiones de la planificación



Fuente: Julia Pérez Chaverri (2017)

3.3. Sobre el diseño de las actividades específicas

Este proceso implica establecer la manera en la que se abordará la actividad de capacitación como un espacio en el que las personas participantes y los facilitadores, construyen, reconstruyen e intercambian conocimientos y experiencias sobre un tema, un procedimiento, un servicio, etc. O sea, se trata de que toda acción concebida para la actividad cumpla una intención pedagógica.

El diseño de la actividad conlleva una serie de pasos, por lo que en la dependencia se debe prever cómo abordará cada actividad. Esta claridad facilita un quehacer formativo eficiente, efectivo, oportuno, congruente, etc. Así que tome en cuenta lo siguiente:

- Si va a priorizar la teoría sobre la práctica, la práctica sobre la teoría o ambas.
- Para determinar la actividad, se debe valorar la extensión o profundidad del temario. No todo se podrá abarcar en una charla, por ejemplo.
- Si se espera una transformación a partir de ese tema, idealmente requerirá un curso, un seminario o incluso varias actividades por un periodo más extenso que abarque semanas, meses o incluso años.
- Qué resultados se esperan obtener al final de cada actividad, qué espera de las personas participantes (que adquieran conocimientos, habilidades, competencias, que corrijan aspectos débiles, que mejoren aspectos



positivos, que propongan innovaciones, que evalúen y sistematicen sus buenas prácticas, por citar algunos casos).

- Qué modalidad es más beneficiosa (presencial, híbrida, virtual o a distancia) y qué implica cada una de ellas tanto para el equipo facilitador como para los participantes beneficiados.
- La duración de cada actividad y si conlleva a algún tipo de certificación o constancia.
- Si la actividad será híbrida o virtual, valore el tipo de entorno virtual, la frecuencia y la intensidad que harán posible el encuentro entre las personas.

Gráfico 4. Diseño concreto de la actividad



Fuente: Julia Pérez Chaverri (2017)

El gráfico 4 representa el diseño de la actividad. Implica una serie de etapas y cada una conlleva una serie de requerimientos. Así que reflexione a partir de las siguientes preguntas:

Consideraciones por tomar en cuenta en su contexto laboral

¿Cómo se redactan los objetivos general y los específicos de la actividad?

¿Cómo se determinan los contenidos por desarrollar en la actividad?

¿Qué aprendizajes se esperan lograr con cada actividad?

¿Cómo se presentarán los contenidos que fundamentan la actividad?

- ¿Qué tipo de estrategias de enseñanza/aprendizaje se pueden realizar?
- ¿Cuál es el alcance de cada estrategia de enseñanza/aprendizaje?
- ¿Quién debe diseñar las estrategias de enseñanza/aprendizaje?
- ¿Cómo se diseñan las estrategias de enseñanza/aprendizaje?
- ¿Cuánto tiempo debe durar cada actividad?
- ¿En qué lugar físico o virtual debe llevarse a cabo toda o parte de la actividad?
- ¿Qué requisitos se le pedirán a la persona que requiere capacitación?
- ¿Quién facilitará la actividad? ¿Será un funcionario de la misma dependencia, de la institución, de otra institución o internacional?

IV. Consideraciones finales

Esta sistematización de experiencias es el resultado de los procesos formativos realizados por el CECED en una década. Por lo tanto, se espera que sirva de fundamento teórico y práctico para otras dependencias que también ofrecen capacitación.

La capacitación puede concebirse a partir de diferentes concepciones a nivel local, nacional, regional o incluso mundial. Lo importante es que en la institución esté muy claro qué significa para un determinado contexto. Y, en ese sentido, determinar la misión y la visión de la dependencia que asume esas funciones.

La institución que promueve procesos de capacitación para sus funcionarios debe también promover un proyecto que unifique los esfuerzos, a fin de evitar la duplicidad o que queden espacios o áreas sin atender.

La dependencia que ofrece capacitación a los funcionarios académicos, como en el caso del CECED en la UNED Costa Rica, debe mantener una relación constante con las diversas áreas de la institución, con el fin de comprender el contexto académico y las necesidades emergentes. Asimismo, la capacitación ofrecida debe responder a la realidad de sus participantes, con el fin de valorar los resultados a corto, mediano y largo plazo.

La capacitación implica una serie de etapas que no siempre son tan evidentes como la misma implementación. Sin embargo, requieren igual o más tiempo, esfuerzo y reflexión pues de esos procesos también dependen la calidad y el éxito de las actividades que se realizan con los participantes.

Las etapas previas a la implementación requieren mucho más tiempo, esfuerzo y coordinación que la misma implementación, por lo que el equipo de capacitadores no solo asumirá un rol de tutor o facilitador. En razón de ello, igualmente requieren capacitación continua.

Las etapas previas a la implementación también precisan evaluación continua, en aras de valorar si se está llevando a cabo de manera eficiente, ya que las decisiones y acciones se plasmarán en un proyecto de capacitación.

V. Referencias

Centro de Capacitación en Educación a Distancia (2013). *Diagnóstico de necesidades de Capacitación*. UNED: CECED.

Centro de Capacitación en Educación a Distancia (2017a). Misión y visión. UNED: CECED. Recuperado de <http://www.uned.ac.cr/academica/ceced/>

Centro de Capacitación en Educación a Distancia (2017b). *Oferta de capacitación 2017*. UNED: CECED. Recuperado de <http://www.uned.ac.cr/academica/images/ceced/docs/OFC2017.pdf>

Centro de Información y de Documentación y Recursos Bibliográficos (2004). *Modelo Pedagógico de la Universidad Estatal a Distancia*. Aprobado por el Consejo Universitario, sesión N° 1714, Artículo IV, inciso 3) del 9 de julio del 2004. UNED: CIDREB.

García, J. (2011) El proceso de capacitación, sus etapas e implementación para mejorar el desempeño del recurso humano en las organizaciones. Recuperado de <http://www.eumed.net/ce/2011b/jmgl.pdf>

Heedy, C. y Martínez, U. (2008). *La educación a distancia: sus características y necesidad en la educación actual*. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5057022.pdf>

Hernández, D. y Pérez, J. (2014). *La autorregulación y la autoevaluación como parte de la estrategia de aprendizaje en los cursos obligatorios que ofrece el Centro de Capacitación de Educación a Distancia*. Recuperado de:



<http://investiga.uned.ac.cr/revistas/index.php/revistacalidad/article/view/684/571> y de <http://www.minsa.gob.pe/publicaciones/pdf/capacitacion.pdf>

Hidalgo, L. (1998). *Gestión de la capacitación en las organizaciones. Conceptos básicos*. Recuperado de <http://www.minsa.gob.pe/publicaciones/pdf/capacitacion.pdf>

Pérez, J. (2011). *La capacitación a través de los entornos virtuales: una experiencia de desarrollo profesional en la UNED*. Congreso Internacional de Nuevas Tendencias en la Formación Permanente del Profesorado. Barcelona. Recuperado de http://www.ub.edu/congresice/actes/2_rev.pdf

Programa de Aprendizaje en Línea y Programa de Apoyo Curricular y Evaluación de los Aprendizajes (2010). *Cómo diseñar y ofertar cursos en línea*. UNED: PACE.

Salinas, M. (2011). *Entornos virtuales de aprendizaje en la escuela: tipos, modelo didáctico y rol del docente*. Recuperado de http://www.uca.edu.ar/uca/common/grupo82/files/educacion-EVA-en-la-escuela_web-Depto.pdf

Resumen del currículo

Mag. Julia Pérez Chaverri, jperez@uned.ac.cr

Fecha de nacimiento: 30-12-75

Profesora de Educación Especial con dos maestrías, una en Educación con énfasis docencia universitaria y otra en Educación con énfasis en la enseñanza del español como segunda lengua (s.l). Trabajó en el Ministerio de Educación (MEP) durante 10 años como profesora de I y II ciclo, y luego como profesora de Educación Especial. Trabajó como profesora de español S.L por 4 años de manera simultánea. Trabaja desde el 2007 en el Centro de Capacitación en Educación a Distancia (CECED) de la UNED, Costa Rica. Como profesora

capacitadora se ha encargado del diseño, implementación y evaluación de diversas actividades de capacitación en diferentes modalidades. Ha sido tutora virtual tanto de cursos nacionales propios del CECED como internacionales con la Red Educal. Desde el 2015 trabaja de manera simultánea con la Universidad Nacional (Costa Rica) como profesora de la Maestría en Tecnología e Innovación Educativa (MATIE) con los cursos de Innovación Educativa y Proyecto final de graduación. Ha escrito diversos materiales y artículos relacionados con el tema de la evaluación de los aprendizajes, virtualización y capacitación.

