

**Formato de Inscripción categorías (Investigación en Educación Continua, Mejores Prácticas y Responsabilidad Social en Educación Continuada)**

Fecha:	23 de junio de 2013
País:	Costa Rica
Ciudad:	San José
Empresa / Entidad / Universidad / Grupo	Universidad de Costa Rica
1.TITULO DEL PROYECTO	Capacitación y actualización de profesionales en población y salud. Proyecto VAS-ED 1707
Autor(es)	Carmen Marin
Nivel Máximo de formación (Indique Grado académico)	Maestría
Identificación:	Cédula: 800850619
Email de contacto	cmarin@ccp.ucr.ac.cr
Teléfono de contacto	506 2511 1452
CATEGORIA	Mejores Prácticas
<p>2. INTRODUCCION Descripción breve del tema de investigación  El tema es el proyecto "Capacitación y actualización de profesionales en el campo de población y salud". A propósito de las prácticas de transferencia de conocimiento desde una institución de educación superior universitaria a profesionales que laboran en temas de población y salud. Esta modalidad de educación continua innova tanto el proceso educativo como la gerencia y la administración para contribuir a las actividades que realizan los profesionales que atienden poblaciones vulnerables en distintos países.</p>	
<p>3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y JUSTIFICACION: Descripción de la situación problemática que soporta al estudio, relevancia, pertinencia e impacto del proyecto de investigación en la Educación Continua.</p> <p>A fines del Siglo XIX, cambios en la economía y las formas de producción de bienes y servicios, impulsaron en muchos países un fuerte interés en el proceso de capacitación como parte de los elementos que permiten a las empresas mejorar su productividad. La insuficiencia de profesionales para atender las temáticas que día a día se incrementaban en diferentes escenarios aumentó después de la Primera y Segunda Guerra Mundial, cuando diversas naciones empezaron a requerir de trabajadores especializados para intervenir en las estrategias de defensa, de ataque, así como en la provisión de los insumos necesarios.</p> <p>Con la diversificación de los medios de comunicación se promovió la instauración de nuevas opciones tanto para formar personal calificado, así como para la actualización de los que estaban en ejercicio de alguna profesión. Con los avances de la ciencia y la tecnología, no pasó mucho tiempo en que los conocimientos que tenían estos profesionales o el personal capacitado comenzaran a ser obsoletos (Fernández, 1999).</p> <p>La institución denominada universidad emerge principalmente por la preocupación de la Iglesia Católica por la formación de los sacerdotes y para dotar a la sociedad de técnicos y hombres de saber. Las universidades han sido y son núcleos de aprendizaje y de difusión de conocimientos (CONARE-OPES, 2003).</p>	

La primera universidad en América inició en República Dominicana, en 1538. Se considera que la extensión universitaria pasa a ser parte de las instituciones de educación superior en América Latina a partir del movimiento de Reforma Universitaria iniciado en Córdoba en 1918. Dicho concepto, entendido como "vincular la universidad al pueblo" (CONARE-OPES, 2003).

En Costa Rica, en 1940 se funda la Universidad de Costa Rica (UCR). Desde sus inicios tuvo como fines y objetivos la Docencia e Investigación. En el caso de la Universidad de Costa Rica, es en 1974 cuando el III Congreso Universitario especifica que la acción social en la UCR, por su carácter de institución superior generadora y recopiladora del conocimiento, "asume el compromiso de compartirlo con el país; va mas allá de sólo formar profesionales, se establecen mecanismos para llegar a otros grupos de la comunidad nacional que no tienen acceso a la universidad". Dicha actividad queda asentada en la Vice Rectoría de Acción Social (CONARE-OPES, 2003).

Es así que se concretan los procesos de extensión docente mediante los cuales se traslada la capacidad académica de la Universidad al sector externo -comunidad costarricense y centroamericana- mediante las "modalidades de difusión, actualización, capacitación y servicios especiales por medio de la Educación Continua". La Dirección de Extensión Docente es la unidad académica encargada de emitir las directrices generales que orientan y regulan el quehacer de la Extensión Docente (CONARE-OPES, 2013).

En el marco de la extensión docente, la educación continua es definida como "modalidad de educación que, fundamentada en la necesidad de educar a lo largo de la vida, ofrece la Universidad de Costa Rica a la sociedad, basada en su capacidad académica, con el propósito de brindar oportunidades de capacitación, actualización y promoción dirigidas a mejorar el desempeño ocupacional o, en general, la calidad de vida de los individuos y la sociedad" (CONARE-OPES, 2003). Son actividades educativas estructuradas que no conducen a grados académicos; están dirigidas a graduados de programas universitarios y técnicos o miembros de la comunidad. Se les otorga, certificación y acreditación conforme a su asistencia, participación o aprovechamiento.

Las diferentes unidades académicas de la UCR constituyen fuentes generadoras de proyectos de extensión docente, incluidos los de educación continua. Los proyectos se generan con base al conocimiento de necesidades y problemas detectados por la propia unidad académica. Las necesidades educativas pueden ser identificadas también por organizaciones de la sociedad nacional, centroamericana o incluso externas. Fue de esta manera que, en el Septiembre de 2004, uno de los centros de investigación de la UCR -el Centro Centroamericano de Población (CCP)- fue invitado a concursar para proveer servicios de apoyo académico en la forma de tutoría para el Distance Learning on Population Issues (DLPI), un programa multi curso de aprendizaje desarrollado por el Fondo de Naciones Unidas para la Población (UNPFA). El programa depende de Learning and Career Management Branch (LCMB) de la Division of Human Resources (DHR). Además del CCP, otras instituciones de educación superior universitaria y centros de investigación recibieron la invitación.

La invitación a concursar deriva de ser una institución académica de educación superior universitaria y se inscribe en sus características, experiencia en capacitación en población y sus objetivos como centro de investigación de la UCR. CCP tiene entre sus objetivos la promoción de la investigación sobre población en los ámbitos nacional y centroamericano, la difusión sobre información de problemas poblacionales y la contribución a su solución. Ofrece servicios como la evaluación de programas de planificación familiar y la educación en salud reproductiva, entre otros (Centro Centroamericano de Población, 2012).

La propuesta técnica y económica preparada por el CCP, fue evaluada por UNFPA y, en base a los criterios evaluados por UNFPA, se le adjudicó el contrato considerando que "la propuesta después de haber sido evaluada, es considerada como la más adecuada a las necesidades de la organización y de la actividad" (UNFPA, 2004).

Por regulaciones de control interno en UNFPA, la renovación ó adjudicación de un nuevo contrato implica una nueva convocatoria, presentación de oferta técnica y financiera con la consecuente selección de oferentes. Este proceso nuevamente ocurrió en el 2009 y se repitió en 2012. Después de lo cual, habiendo sido ganador en ambos procesos, CCP renovó contrato con UNFPA y hoy continúa prestando servicios de administración y tutoría del DLPI.

**4. OBJETIVOS:** Objetivo general y los objetivos específicos de la investigación en Educación Continuada.

**ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO:**

El Centro Centroamericano de Población (CCP), como centro regional de excelencia, desarrolla actividades de investigación, capacitación y diseminación de información e investigación en población y salud, con alcances regionales.

Una de las actividades de capacitación es la actualización para profesionales de alto nivel involucrados en investigación, producción de datos y diseño, tiene como propósito la planificación y evaluación de programas. Se trata de un proyecto de extensión docente inscrito en la Vice Rectoría de Acción Social (No. ED 739) desde 1999 y posteriormente ED-1707 hasta la actualidad.

Las principales actividades de este proyecto fueron de tipo presencial con talleres internacionales de 2 o 3 semanas de duración. Ante el desarrollo de nuevas tecnologías de información y el deseo del centro de alcanzar audiencias internacionales mayores, se solicita la renovación del proyecto de extensión docente ED-1707, en sus objetivos, actividades y duración para incorporar el componente de capacitación a distancia y ampliar la población meta a todo el mundo. Otra motivación para solicitar la ampliación es un convenio del CCP con el Fondo de Población de Naciones Unidas FNUAP con sede en New York para administrar y proveer los instructores de cursos a distancia sobre temas de población que el FNUAP pretende ofrecer a nivel mundial (Centro Centroamericano de Población, 2012).

Para llegar a este convenio el CCP concursó y ganó -en dos oportunidades- una convocatoria del UNFPA para ofrecer los cursos a distancia como parte de su programa "Distance Learning on Population Issues" (DLPI).

a) Objetivo general del proyecto

Capacitar y actualizar conocimientos de profesionales de países latinoamericanos y del mundo en temas relevantes de población mediante talleres presenciales, cursos intensivos a distancia, curso de auto-aprendizaje en internet y apoyo a los cursos presenciales de la UCR.

b) Objetivos específicos

1. Capacitar al menos a 600 participantes por año mediante la tutoría de seis o más cursos a distancia en temas de salud reproductiva, control de VIH-SIDA, genero, salud reproductiva del

adolescente, defensa (advocacy), prevención de la mortalidad materna y, por último, Conferencia Internacional en Población y Desarrollo (ICPD) y acción humanitaria, cursos a impartir 4 a 5 veces por año.

2. Recibir por lo menos 1.000 visitantes por año en cursos de auto aprendizaje a distancia por internet y visitas a fuentes de datos en línea sobre población.
3. Apoyar al menos 10 cursos universitarios por año en el uso de internet.

**5. REFERENTE TEÓRICO:** Abordaje breve de los principales aspectos teóricos que respaldan la investigación (Conceptos, leyes, principios, fundamentos, etc.) y antecedentes del tema de investigación realizado

El quehacer de las universidades latinoamericanas incorpora en su accionar la función de extensión universitaria a partir de la Reforma de Córdoba de 1918. Hasta entonces, la docencia y la investigación, constituían el eje del accionar de la universidad. La extensión universitaria y la difusión cultural como postulados de la Reforma, acogen la preocupación por los problemas nacionales, con el propósito de “vincular la universidad al pueblo” (Tunnerman, 2000).

La integración de la docencia, la investigación y la extensión social en las universidades es crucial en lograr su empeño de contribuir al desarrollo y obtener la excelencia académica (Vega, 2002; González, s.f.; Tunnerman, 2000).

En la primera década del Siglo XX, surge en el contexto educativo la educación continua, con el fin de orientar los esfuerzos conducentes a la actualización de los adultos que no contaban con la suficiente preparación para responder a las exigencias del ámbito laboral (Fernández, 1999, Mejía, 1986).

Según la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación de UNESCO, la educación continua está incluida en la educación de adultos. Desde dicha clasificación se conoce también como educación de segunda oportunidad, que está destinada a "personas que por diversos motivos, nunca asistieron a la escuela o la abandonaron antes de finalizar el nivel de educación en el que estaban matriculados, o completaron el nivel pero desean postular a un programa educativo u ocupación para el cual no se encuentran cualificados. Los participantes suelen ser mayores que el grupo de edad que característicamente cursa programas en los distintos niveles, aunque no necesariamente adultos" (Instituto de Estadística de la Unesco, 2013).

La revalorización, de la educación continua, es decir la idea de la continuidad del proceso educativo no es nueva, entre los hitos del aprendizaje adulto están los procesos de la educación que en la antigüedad enseñaron maestros como Confucio, Lao Tse, Sócrates de Grecia, Cicerón y Quintiliano en Roma (Zayas, 2002). En épocas posteriores, miembros de la Iglesia preparan a otros, en el Siglo XVII, las primeras instituciones de educación superior para formar personal especializado con grado académico. Históricamente, el advenimiento de la Revolución Industrial, marcó una nueva etapa de cambio para la humanidad y para el desarrollo del conocimiento científico y tecnológico y por lo tanto para su adquisición y actualización.

A fines del Siglo XIX, la administración propuesta por Frederick Taylor impulsó, en muchos países,

un fuerte interés en el proceso de la capacitación como parte de los elementos que permitieran a las empresas mejorar su productividad. La insuficiencia de profesionales para atender las temáticas que día a día se incrementaban en diferentes escenarios aumenta después de la Primera y Segunda Guerra Mundial, cuando diversas naciones empezaron a requerir de trabajadores especializados para intervenir en las estrategias de defensa, de ataque, así como en la provisión de los insumos necesarios. Con la diversificación de los medios de comunicación se promovió la instauración de nuevas opciones tanto para formar personal calificado, así como para la actualización de los que estaban en ejercicio de alguna profesión. Con los avances de la ciencia y la tecnología, no pasó mucho tiempo en que los conocimientos que tenían estos profesionales o el personal capacitado comenzaran a ser obsoletos (Fernández, 1999).

Es en el presente siglo, la educación continua adquiere nueva importancia, destacando las fecundas consecuencias que para el porvenir de los procesos de enseñanza y aprendizaje tiene la adopción de la perspectiva de la educación permanente (Tunmerman, 2010). Afirma que dicho concepto debe mucho a la educación de adultos. Cabe anotar que la primera vez que la idea de la permanencia del proceso educativo se incorpora en un texto oficial, es precisamente a propósito de la educación de adultos: un informe del Comité de Educación de Adultos del Reino Unido describió, en 1919, la educación de adultos como “una necesidad permanente, un aspecto imprescindible de la ciudadanía y, por tanto, debe ser general y durar toda la vida”.

En la sociedad global y nacional actual, la insuficiencia de profesionales para atender las temáticas que día a día se incrementaban en diferentes escenarios constituye un problema social y económico. A eso hay que agregar el aumento en la velocidad de cambio que la ciencia y la tecnología ponen vigentes. En esa línea, cuando los conocimientos se vuelven obsoletos cada vez más rápido, la educación continua viene a ser una de las mejores opciones para que la sociedad se mantenga a la vanguardia.

Tomando en cuenta que el público destinatario de la educación continua se encuentra atendiendo compromisos sociales o laborales, es difícil que éstos ingresen a las Instituciones de Educación Superior matriculándose como estudiantes en formación. Tiempos y distancias llegan a ser una limitación para que estas personas tengan la oportunidad de aprovechar los beneficios de la educación presencial.

Los programas de educación permanente en las universidades de todas las regiones del mundo se han instaurado y son cada vez más una realidad y representan una respuesta a necesidades sociales evidentes. (Tunmerman, 2010). Incluso se argumenta que la educación permanente juega, en el nivel superior, el rol de “instrumento igualitario”, en el sentido de que permite ofrecer una “segunda oportunidad” a las personas que por razones económicas, o por cualquier otro motivo, no pudieron tener acceso en la edad normal a la educación superior.

A partir del interés mostrado por la UNESCO para atender necesidades de la población, sin exigir la preparación formal, diversas instituciones de educación superior, en varios países iniciaron programas de educación continua dentro o fuera de las aulas (Fernández, 1999).

La educación continua, según Mejía (1986), es un mecanismo contrapuesto al decrecimiento progresivo e inexorable de la competencia profesional y está influido por factores como:

Incongruencia: cuando la educación base no es congruente con los requerimientos de la práctica.

Experiencia: cuando induce hábitos y prácticas de dudosa validez.

Memoria: porque la tasa de olvido tiende a menguar competencias pertinentes

Cambios: por la aparición de cambios sociales, epidemiológicos, del entorno laboral, del ambiente de

trabajo.

En el desarrollo de la educación continua se presentan algunas características que requieren que las organizaciones sean conscientes de su existencia y prevean mecanismos para evitarlas o menguar su efecto.

Entre las características de los participantes, tenemos que son individuos adultos que tienen experiencia que aportar y un trabajo que desarrollar, a menudo a tiempo completo. Comparten su tiempo con intereses y obligaciones sociales, familiares, laborales o personales que compiten con su interés por la educación continua. Siendo así, la educación continua debería ser suficientemente interesante, pertinente y atractiva, aunque no represente compensación complementaria o incentivo adicional.

Por su parte, en los docentes, no siempre los aspectos pedagógicos y la tecnología educativa están al punto de producir cambios significativos en el desempeño de los trabajadores. Se ha demostrado que en los programas más exitosos es posible encontrar:

Orientación hacia la solución de problemas específicos identificados con participación de los educandos

Aprendizaje en pequeños grupos, sin amenazas psicológicas a su amor propio

Participación en la evaluación

Educación activa.

En cuanto a la estimación de necesidades de educación continua, ella es indispensable para aproximarse a la adecuación de los programas a las necesidades específicas de un grupo social. Los programas que las toman en cuenta, serán consistentes con el contexto social, político y económico, así como encuadrarse en las particularidades administrativas del contexto. En la misma línea, en el proceso de planificación, es necesario considerar el monitoreo de actividades y procesos, así como la evaluación basadas en los indicadores formulados desde el inicio.

En relación a los métodos en uso en la educación continua, ellos son de índole diversa. Existen varios criterios para agruparlos, por ejemplo si se trata de educación presencial ó a distancia. Entre otros, se menciona: aprendizaje activo /pasivo; grupos pequeños /grandes; dependencia de tutor /auto aprendizaje; innovador /tradicional; práctico /teórico; formal /informal (Mejía, 1986).

Más allá de cursos individuales, un sistema de educación continua es un mecanismo de coordinación para asegurar el enfoque integrador, multidisciplinario e intersectorial de las actividades. Incluye políticas, planes, funciones y recursos de un conjunto de instituciones y programas que han acordado unirse para desarrollar acciones integradas de educación continua con una secuencia lógica y progresiva, orientado hacia la solución de problemas prioritarios, accesible a todas las categorías de personal, a todos los niveles e integrado con la supervisión. Mediante un mecanismo coordinador con suficiente flexibilidad es posible responder a los requerimientos del número y tipo de instituciones participantes, al tamaño y necesidades de la población beneficiaria de la educación continua y al tipo de arreglos administrativos que permiten decidir, reasignar recursos y controlar las operaciones (Mejía, 1986).

### **En relación al concepto y categoría de “buenas prácticas”**

Escudero desarrolla una aproximación al concepto, que, a pesar de ser controvertido, se ha divulgado extensamente en el contexto de las políticas sociales y educativas (2009).

Las Naciones Unidas y la comunidad internacional en general las han definido como iniciativas exitosas que:

- Tienen un impacto demostrable y tangible en la mejora de la calidad de vida de las personas;
- Son el resultado del trabajo efectivo en conjunto entre los diferentes sectores de la sociedad: pública, privada y civil;
- Son social, cultural, económica y ambientalmente sustentables.

Las Naciones Unidas y la comunidad internacional estimulan y utilizan las Mejores Prácticas como medio para:

- Mejorar la política pública basándose en lo que funciona;
- Aumentar el grado de conciencia de los tomadores de decisión por la formulación de políticas a todos los niveles y del público sobre las posibles soluciones a problemas de tipo social, económico y ambiental;
- Compartir y transferir el conocimiento y la experiencia a través tanto del aprendizaje colega-a-colega a través de un sistema de red (Municipalidad de Dubai, 2004).

Otra muestra del estado de la cuestión la plantea el Instituto de Gobierno y Políticas Públicas (IGOP) de la Universidad de Barcelona que las menciona así: “iniciativas o modelos de actuación que tienen como objetivo mejorar la calidad de vida de los individuos o grupos en situación de pobreza o exclusión” (Escudero, 2009). El mismo Instituto, ha propuesto una serie de criterios para la caracterización de buenas prácticas en pro de la inclusión social, que han sido suscritos por otros colectivos y organismos. Señalan en concreto: innovación, estrategia, integralidad, efectividad, participación, fundamento, transferibilidad, pluralismo y transversalidad.

En la misma línea, Escudero cita a Abdoulaye, quien las define: “ejemplos exitosos de cambio en modos de hacer que mejoran un estado de cosas existente y que comportan una serie de criterios o estándares a los que se atienen”.

Al trabajar con buenas prácticas, se pretende identificar, diseminar y compartir conocimientos y experiencias exitosas y contrastadas en el logro de objetivos, con la expectativa de que, tomadas como herramientas conceptuales y operativas, favorezcan la reflexión profesional y los modos de afrontar proyectos y acciones sucesivas, tomando en consideración la diversidad de contextos, sujetos y condiciones.

Finalmente, Escudero propone que “una buena práctica se entiende, como un empeño reflexivo, interpretativo, dialogado y personal, también social y cultural. Implica operaciones y reconstrucciones de las propias ideas y acciones por parte de individuos, teniendo en cuenta tanto los propios conocimientos y experiencias como los saberes y las experiencias de otros. Cabe sostener, asimismo, que una práctica, al integrar e interpretar conocimientos externos e internos de los sujetos pertenecientes a sus respectivas comunidades de práctica, ha de satisfacer un determinado tipo de valores que serán decisivos para poder enjuiciarla como moralmente defendible. El autor puntualiza la necesidad de analizar y valorar el concepto y su utilización como un terreno penetrado por relaciones de poder y de intereses. (Escudero, 2009). Además, tener presente que, bajo determinadas condiciones,

una práctica, sin satisfacer criterios óptimos, merece, quizás, ser valorada como buena porque es la mejor posible, porque en ella han depositado los docentes lo mejor de sí mismos (conocimientos, experiencia, compromiso, humanidad, calidez, acogida, implicación con los estudiantes) y porque a algunos estudiantes les ha servido, para paliar grados más profundos y extensos de exclusión académica, personal y social.

Para la comunidad internacional, la UNESCO, en el marco de su programa MOST (Management of Social Transformations), ha especificado cuáles son los atributos de una buena práctica educativa y los rasgos que lo caracterizan. En términos generales, las buenas prácticas han de ser:

- Innovadoras, desarrollan soluciones nuevas o creativas.
- Efectivas, demuestran un impacto positivo y tangible sobre la mejora.
- Sostenibles, por sus exigencias sociales, económicas y medioambientales pueden mantenerse en el tiempo y producir efectos duraderos.
- Replicables, sirven como modelo para desarrollar políticas, iniciativas y actuaciones en otros lugares (Junta de Andalucía, s.f.)

**6. METODOLOGIA:** Presentación del tipo de investigación, población-muestra, técnicas de recolección de datos y análisis de datos.

Se trata de una investigación observacional descriptiva, específicamente enfocada en la historia de un programa de educación continua dirigido a funcionarios de Naciones Unidas que laboran en los distintos programas de población y salud que están dirigidos a la población objetivo del Fondo de Naciones Unidas para la Población.

Es por eso que tanto los programas como los profesionales a cargo de los programas y el programa de educación continua están formulados para estar acorde con la misión de UNFPA, que es “una agencia de cooperación internacional para el desarrollo que promueve el derecho de cada mujer, hombre y niño a disfrutar de una vida sana, con igualdad de oportunidades para todos. El UNFPA apoya a los países en la utilización de datos socio-demográficos para la formulación de políticas y programas de reducción de la pobreza, y para asegurar que todo embarazo sea deseado, todos los partos sean seguros, todos los jóvenes estén libres de VIH/SIDA y todas las niñas y mujeres sean tratadas con dignidad y respeto” (UNFPA, 2013).

El UNFPA apoya programas en cuatro regiones: Estados Árabes y Europa, Asia y el Pacífico, América Latina y el Caribe, y África al sur del Sahara. El Fondo trabaja en más de 140 países, zonas y territorios, por conducto de nueve Equipos de Servicios Técnicos a los Países y oficinas locales en 112 países. De los funcionarios del UNFPA, las tres cuartas partes trabajan sobre el terreno.

La población a la que están dirigidos los programas en población y salud de NNUU es la enfocada a través de los objetivos de desarrollo del Milenio y los objetivos de la CIPD, los que proporcionan el contexto general para identificar los resultados en el marco de resultados de desarrollo. A pesar de los cambios en el entorno externo, las esferas prioritarias del UNFPA —población y desarrollo, salud y derechos reproductivos e igualdad entre los géneros— siguen siendo válidas y esenciales.

Los objetivos del plan estratégico en las tres esferas prioritarias interrelacionadas son los siguientes:

- 1) Población y desarrollo: utilización sistemática de los análisis de la dinámica de la población



para orientar el aumento de las inversiones en igualdad entre los géneros, desarrollo de la juventud, salud reproductiva y el VIH/SIDA, a fin de lograr una mejor vida, el desarrollo sostenible y la reducción de la pobreza.

- 2) Salud y derechos reproductivos: acceso universal a la salud reproductiva para 2015 y acceso universal a la prevención integral del VIH para 2010, a fin de alcanzar una mejor calidad de vida.
- 3) Igualdad entre los géneros: promoción de la igualdad entre los géneros y empoderamiento de las mujeres y las adolescentes para que ejerzan sus derechos humanos, en particular sus derechos reproductivos, y no sean objeto de discriminación ni de violencia (UNFPA, 2007).

La población objetivo del Distance Learning in Population Issues (DLPI), para la capacitación en población y salud, funciona bajo la gerencia del Learning and Career Management Branch (LCMB) de la Division of Human Resources (DHR) de UNFPA. Empezó en 1999 como un programa UNFPA Ofrecido desde Turín, Italia hasta 2002 cuando fue trasladado a UNFPA-New York. Desde Julio 2005 se ofrece conjuntamente con socios externos (universidades / centros de investigación, profesores independientes, proyectos especiales). Opera en cuatro a cinco periodos al año con 10-12 grupos, cada uno con alrededor de 20 participantes.

En el 2005, los socios externos que obtuvieron el servicio de tutoría inglés-francés fueron el Mauritius Institute of Health (MIH) en Mauritius y la Universidad de Botswana (Botswana). El CCP (Costa Rica) obtuvo la tutoría inglés-español. En 2008, además -en la tutoría inglés – francés- participo la Universidad de Oagadugu (Burkina Faso). La renovación –por nueva convocatoria- otorgo el contrato al MIH y al CCP a cargo de continuar los mismos servicios.

Desde setiembre 2009, en el servicio de tutoría, Proyecto Kalu colabora en los servicios tutoriales.

### **Técnicas de recolección de datos**

Los datos para el análisis provienen del flujo regular de información entre los distintos procesos del DLPI y, en consecuencia, con las personas y actores que tienen que ver con la marcha del programa. Los registros están almacenados en hojas de cálculo a cargo de la gerencia, de la administración y, mientras dura el curso, de los tutores del programa. La actualización de los registros fluye de unos a otros conforme se abre, transcurre y cierra cada periodo de trabajo.

Los procesos pueden agruparse en actividades previas, durante y posteriores a cada periodo en que se desarrolla el curso.

#### **Actividades previas al inicio del curso**

Se coordina el registro en línea, a cargo del gerente en NY; envía listas de registrados a CR

Desde CR: Se confirma cupo para el periodo: número de tutores, grupos y participantes.

Se verifican los datos de participantes registrados, en especial direcciones electrónicas para facilitar inicio de contacto con tutores; que cada participante esté registrado en un máximo de dos cursos.

Se envía respuesta a consultas varias: fechas de registro en línea, sitio web de acceso a los materiales, método de desarrollo del programa, otras consultas relativas al inicio y desarrollo del curso, problemas en el inicio del contacto con el tutor(a).

Se confirma la disponibilidad de tutores

Se envía listas con importantes datos de participantes registrados

### Actividades durante el curso

Desde CR, se envían mensajes de confirmación de inclusión en un grupo para el periodo, se verifican direcciones electrónicas

Se revisa y consolida el número de cursos en que está registrado cada participante. Este dato se informa al gerente del proyecto para que indique las acciones a tomar para que los participantes estén registrados en dos cursos como máximo.

Se atienden consultas de participantes: preguntas por descarga de materiales de la intranet de UNFPA, preguntas por inicio de contacto con el tutor, certificados electrónicos o impresos pendientes de entrega, interrupciones o fallas en la comunicación a través de correo electrónico, todas las consultas relativas al programa, de diversa índole.

Se atiende y da solución a las preguntas de los tutores: direcciones erróneas de correo, falta de respuesta de los participantes, confirmación del pago, pedidos diversos relativos al programa, preparación y emisión de "DLPI tutoring tips" para los tutores, búsqueda y selección de recursos bibliográficos complementarios a los materiales del curso.

Se envían evaluaciones del curso y tutores a los participantes

### Actividades posteriores al curso

Se consolidan las evaluaciones en línea realizadas por los participantes; son evaluados el desarrollo del curso, los materiales, el servicio de administración y los tutores).

Se remiten resultados de evaluaciones en línea a los tutores.

Se recibe y consolida el reporte final de tutores.

Se prepara y remite el informe del periodo.

Se preparan y envían certificados electrónicos de aprobación de curso.

Se reenvían certificados a participantes, caso que no lo recibieron oportunamente, lo perdieron u otro motivo.

Se preparan y envían los Certificados de Logro Académico (Certificate of Achievement) que forman parte de los servicios administrativos. Este certificado impreso, firmado por la Dirección de Extensión Docente de la Vice Rectoría de Acción Social, se otorga a los participantes al completar seis cursos, dos de ellos son obligatorios (cursos 1 y 3) y, con los otros cuatro, corresponden un total de 240 horas de estudio.

Los cursos se abren en ciclos de aproximadamente ocho semanas. El plan y presupuesto son contingentes a que se abran 4 a 5 ciclos de cursos a distancia con 5-6 cursos cada uno, dependiendo del número de personas que se registran.

El método de aprendizaje es "centrado en el aprendiz". Los participantes desarrollan los módulos leyendo y realizando las actividades propuestas en los materiales para auto estudio (casos de estudio, ejercicios, preguntas de auto aprendizaje, glosarios, otros materiales de referencia). La calificación final (aprobado /no aprobado) está dada por la presentación de dos asignaciones específicas al tema del curso y al contexto concreto en el que desarrolla su labor. La primera asignación tiene connotación formativa, la segunda sumativa. Es durante el curso que el participante recibe retroalimentación /preguntas /lecturas adicionales /comentarios de parte del tutor; debe absolverlos en comunicación estrecha con el tutor.

El tutor juega el rol de "facilitador" del aprendizaje, los guía en uso de los materiales de estudio y en cómo organizar su progreso en el aprendizaje; responde sus preguntas; amplía los conceptos; monitorea el avance individual; en caso necesario puede proveer materiales adicionales.

Principalmente, el tutor provee retroalimentación al participante, la que está basada en su formación, experiencia profesional y experiencia como tutor.

Participante y tutor realizan la comunicación y consultas a través de comunicación por correo electrónico. Además -cuando la conectividad lo permite- se enriquece la interacción mediante foros de discusión, chats, video conferencia usando Skype. Esto depende de las condiciones de disponibilidad de fluido eléctrico, conexión a Internet, diferencia horaria, seguridad, particularmente en los países donde se encuentra laborando el participante.

La evaluación del aprendizaje se basa en la revisión de asignaciones por el tutor, su retroalimentación es el criterio de haber completado exitosamente. Para completar el curso, los tutores se comunican con participantes, envían comentarios y retroalimentan cada asignación, para ello usan lenguaje simple y directo. Al final del curso, el tutor envía un reporte a la administración, en él incluye los objetivos de aprendizaje de cada participante, y si hubo logro. Para cada estudiante si aprueba o no el curso. Los participantes “completan” si enviaron todas las tareas y satisfacen por lo menos 50% de comentarios y observaciones de tutores. El resultado es cualitativo: aprobado /desaprobado /incompleto (pass / fail / incomplete).

En cuanto al monitoreo y evaluación del programa, al final del curso todos –hayan aprobado o no- reciben un formulario anónimo que completan en línea para evaluar el curso, la tutoría y la administración). Complementariamente, los tutores -además de resumir la calificación- reportan problemas, retos y aportan recomendaciones. Finalmente, la administración prepara un reporte consolidado de resultado; detalla los problemas encontrados así como las soluciones propuestas, además de proponer recomendaciones que considere oportunas.

### **Análisis de los datos**

Para el análisis, se toma en cuenta el porcentaje de aprobación que es el cociente de dividir el número de aprobados entre el número de registrados para cada año del programa.

El número de países donde laboran los participantes es otro dato a tomar en cuenta para considerar el alcance del proyecto en el espacio y en el tiempo.

El número de Certificados de Logro Académico (Certificate of Achievement), es parte del contrato de servicios administrativos y es un dato relativo a la continuidad del programa.

La opinión de los participantes es un dato que proviene de la evaluación al final del periodo, se utiliza un cuestionario anónimo en línea (SurveyMonkey.com) que incluye el sexo y edad, área donde desarrolla labores, nivel de satisfacción con el curso, nivel de logro de objetivos de aprendizaje, si tiene confianza que puede aplicar los conocimientos y habilidades adquiridos, si el curso le permitió mejorar su trabajo, calidad del curso, si puede aplicar el curso a su trabajo diario, si el método facilitó su aprendizaje, opinión de la duración del curso, nivel de dificultad del proceso de registro, si recibió suficiente apoyo de su supervisor, si tuvo suficiente apoyo del tutor. Complementariamente, los participantes incluyen comentarios abiertos cuando lo consideran conveniente.

**7. RESULTADOS:** Descripción de los datos recolectados; su presentación deberá ser en forma narrativa, adicionar tablas y gráficos.

En el devenir del programa, los materiales de base de los cursos fueron preparados originalmente en 1999 y, requirieron actualización. Los cursos 1, 2 fueron actualizados en el 2008, mientras que el curso 3 lo fue en 2010. En 2010, se sistematizó la experiencia tutorial y se la enriqueció con la revisión bibliográfica y el aporte de la empresa a la que UNFPA dio el contrato de actualización del curso 3. Los cursos 4, 5 y 6 están en perspectiva de actualizarse. Se incluirá dos cursos mas en fecha aún no programada.

En cuanto al número de participantes, entre 2005 y 2012 se presentaron variaciones dependientes de los cambios en la demanda y en las pautas para el registro según criterio de UNFPA. Un total de 7870 participantes recibieron alguno o varios de los siete cursos del programa, de ellos, 4814 aprobaron al menos un curso. El número de participantes ha variado de 787 en 2005 a 532 en 2012, con un máximo de 1578 en 2007.

El porcentaje de aprobación ha variado en el programa, en parte por las variaciones en la demanda, las limitaciones de cupo en los cursos de mayor demanda (curso 1 y 3) y los cambios en la política de UNFPA que desde el 2008 priorizó los funcionarios de NNUU laborando en países acorde con sus prioridades programáticas y cuya afiliación es con contrato fijo. El porcentaje de aprobación ha mostrado una tendencia creciente en el periodo desde 56,8 en 2005 hasta 60,3 en 2012, y ha oscilado entre un mínimo de 54,3 en 2006 y un máximo de 69,8 en 2009 (Gráfico 1).

En cuanto al número de países donde laboran los participantes, también ocurrió un aumento, de 24 en 2002 hasta 285 en 2011 (Gráfico 2).

El número de Certificados de Logro Académico (Certificate of Achievement), es parte del contrato de servicios administrativos y es un dato que ha venido aumentando en el devenir del programa. A marzo 2012, se ha entregado un total de 341 a participantes de distintos países, emitidos por la Dirección de Extensión Docente de la Vice Rectoría de Acción Social de la Universidad de Costa Rica.

La opinión de los participantes en relación con su satisfacción global alcanza un alto porcentaje en las categorías “muy satisfecho” y “satisfecho” que, sumados, totalizan 96,4% (Tabla 1).

Al indagar por cuales tres palabras describen la experiencia de aprendizaje, las que son mencionadas con porcentajes más altos son: Muy útil (28,9%), interesante (25,9%) y estimulante (22,2%) (Tabla 2).

Los comentarios abiertos incluidos por los participantes podemos destacar

*“El contenido del curso es actual, relevante para mi región, las actividades y asignaciones ayudaron a mi aprendizaje, hay que leer los materiales para responder todas las preguntas “;*

*“El curso permite ampliar conocimientos en base a análisis de situaciones en otros países, de la misma manera fortalecer el marco conceptual temático, desde un enfoque de derechos.”;*

*“El curso permite ampliar conocimientos en base a análisis de situaciones en otros países, de la misma manera fortalecer el marco conceptual temático, desde un enfoque de derechos.”*

*“El curso me permitió desarrollar planes y programas para controlar el HIV y AIDS en mi países de bajos ingresos, priorizando según los escenarios epidemiológicos y la interacción entre salud sexual y reproductiva y los servicios para HIV y SIDA”.*

*“El curso de género es muy útil. Al terminar, se fortaleció mi comprensión del género. Pude aplicar los contenidos aun antes de haber concluido el curso. La tutora me proporcionó mucho material de lectura que es extremadamente útil”.*

*“Mejoré mis conocimientos y cómo usarlos en mi trabajo”*

Se cuenta también con algunos comentarios de los tutores, como ejemplo: El tutor del curso 2, refiere “Como es usual, disfruté interactuando con los participantes de distintos países y compartiendo sus experiencias ellos”. Otro tutor –curso 4- agrega “Este es un grupo estudioso y entusiasta; y fue un placer servir como tutor. Los participantes trabajaron en tópicos que provienen de sus Programas de País en los que estaban trabajando o que estaban planeando poner en marcha después del curso”.

### **Capacitación y actualización de profesionales en población y salud en la administración y tutoría del Distance Learning in Population Issues y las Mejores Prácticas**

Las Naciones Unidas y la comunidad internacional en general han las Mejores Prácticas como iniciativas exitosas que tienen un impacto demostrable y tangible en la mejora de la calidad de vida de las personas; son el resultado del trabajo efectivo en conjunto entre los diferentes sectores de la sociedad: pública, privada y civil; son social, cultural, económica y ambientalmente sustentables.

El proyecto de educación continua “**Capacitación y actualización de profesionales en población y salud**” al desarrollar la administración y tutoría del Distance Learning in Population Issues es una iniciativa en la que colaboran de manera sinérgica un organismo de cooperación internacional (UNFPA), una universidad pública (a través del Centro Centroamericano de Población), un centro de investigación (con el Mauritius Institute of Health en Mauritius) y Proyecto Kalu. Esta iniciativa viene teniendo éxito en la actualización de profesionales en población y salud para los funcionarios de Naciones Unidas que laboran en distintos países del Mundo. En ese sentido, contribuye a la mejora de calidad de vida de las poblaciones atendidas por programas de población y salud de Naciones Unidas con lo que desde la perspectiva de los atributos de las Mejores Practicas, el proyecto se caracteriza por ser una iniciativa:

Innovadora, porque se implementa un nuevo producto, es decir, la actualización de conocimientos en temas de población y salud en trabajadores que laboran de manera activa y la requieren para realizar su trabajo. La actualización de conocimientos en población y salud en lugar de realizarse en sesiones presenciales, intra murales (llámense talleres, conferencias, cursos de actualización), se realiza tomando ventaja del uso de las nuevas tecnologías de información y comunicación. Es innovadora porque se implementa en personas que se encuentran desarrollando actividades en lugares donde no tienen acceso a una institución de educación superior. Porque se ofrece en el lugar de trabajo y forma parte de sus actividades regulares, incluso en su tiempo laboral está contemplada la participación en el programa.

Efectiva, porque desde 2005 viene mostrando la capacidad de lograr un efecto deseado, esperado o anhelado, la diferencia de la eficacia, porque la efectividad se refiere al logro en condiciones reales, en población. Es efectiva porque actualiza los conocimientos de los participantes haciendo uso de las nuevas tecnologías de información y comunicación y de manera acorde con la disponibilidad de recursos en el lugar donde labora. Porque al lograr el cumplimiento de las metas de actualización con la satisfacción de participantes, tutores y las instituciones participantes (agencia de cooperación y socios externos)

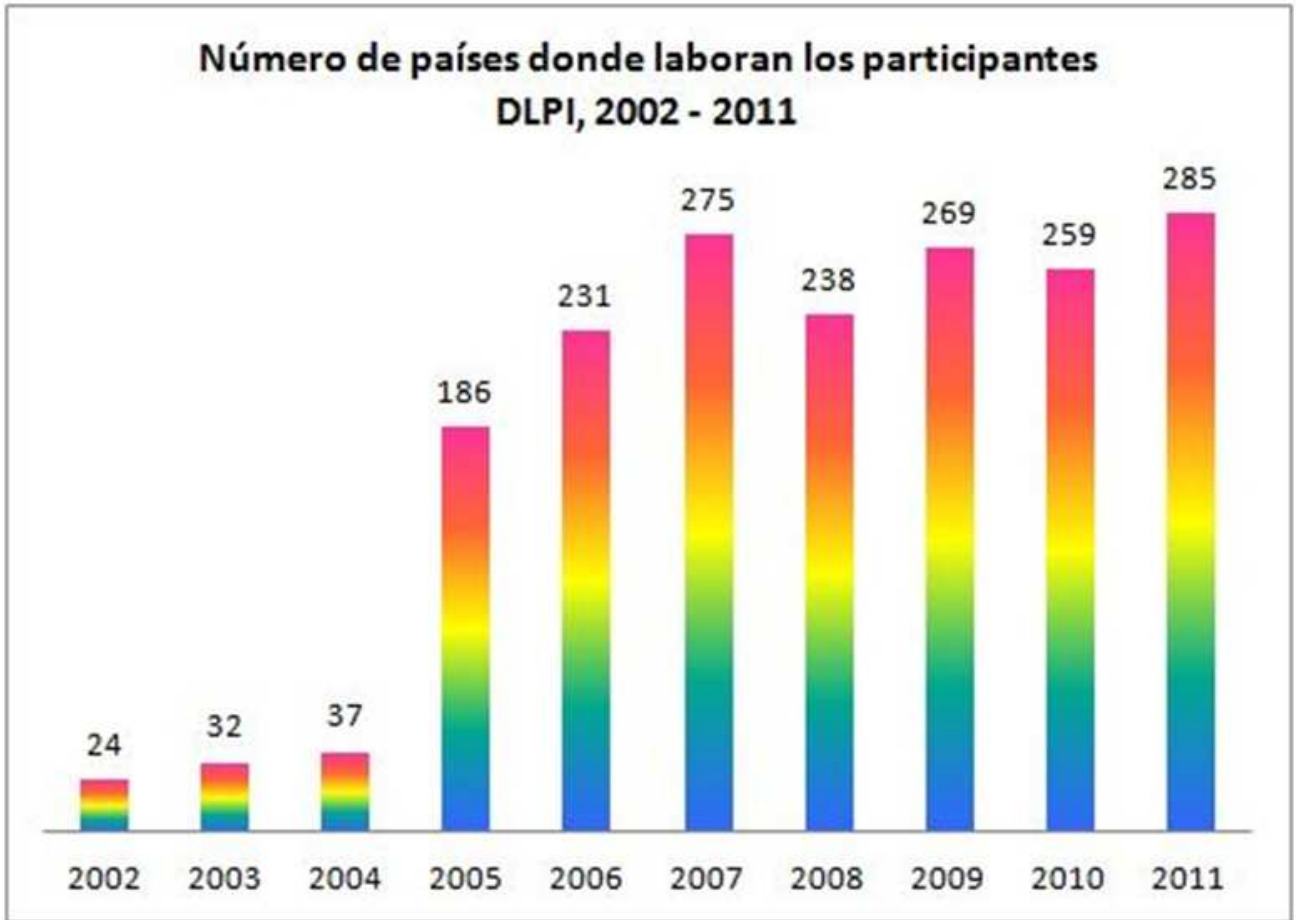
Sostenible, porque satisface las necesidades de los actuales participantes de la educación continúa sin sacrificar la capacidad de futuras generaciones de satisfacer sus propias necesidades. Porque en su operación viene adecuando los procesos a los cambios en el entorno externo y en las nuevas tecnologías. Es sostenible porque se orienta a la satisfacción de las necesidades educativas de los funcionarios y se adapta a la incorporación de nuevos materiales educativos.

Replicable, porque presenta un modelo reproducible de cooperación entre instituciones de la sociedad para hacer frente a los problemas de población y salud mundiales. Es replicable porque podría ser incorporado por otras instituciones para la forja de alianzas para la obtención de resultados de manera conjunta.

**Gráfico 1.- Número de participantes, aprobados y porcentaje de aprobación. DLPI, 2005-2012**



Gráfico 2.- Numero de países donde laboran los participantes. DLPI, 2002-2011



**Tabla 1.- DLPI. Resultado del curso según valoración global de participantes. Evaluación Septiembre 2012**

<b>Mi satisfacción global con la actividad es:</b>				
<b>Curso</b>	<b>No del todo satisfecho</b>	<b>Satisfecho</b>	<b>Muy satisfecho</b>	<b>Número de respuestas</b>
1 Ingles-español	0	5	3	8
1 Inglés-francés	0	0	5	5
2 Ingles-español	0	1	1	2
2 Inglés-francés	0	3	0	3
3 Ingles-español	0	33	2	35
3 Inglés-francés	0	5	5	10
4 Ingles-español	0	1	0	1
4 Inglés-francés	0	4	5	9
5 Ingles-español	0	1	5	6
5 Inglés-francés	0	4	2	6
6 Inglés-francés	1	4	3	8
7 Ingles-español	2	6	2	10
7 Inglés-francés	1	3	6	10
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>70</b>	<b>39</b>	<b>113</b>
<b>%</b>	<b>3,5</b>	<b>61,9</b>	<b>34,5</b>	<b>100.0</b>



**Tabla 2.- DLPI. Tres palabras que mejor describen su experiencia de aprendizaje en opinión de participantes. Evaluación Septiembre 2012**

	N	%
Interesante	62	25,9
Estimulante	53	22,2
Muy útil	69	28,9
Innovador	30	12,6
En lo justo	16	6,7
Nada nuevo	16	6,7
Irrelevante	2	0,8
Demasiado ambiciosa	0	0,0
Aburrida	3	1,3
Otro	4	1,7
<b>Total</b>	<b>239</b>	<b>100</b>

**Tabla 3.- DLPI. Comentarios de participantes. Evaluación Septiembre 2012.**

<b>Comentarios sobre el efecto global de la participación en el curso</b>	
Encontré el curso muy retador y conducente aunque el tiempo para hacer las asignaciones permaneció siendo un reto.	I found the course challenging and conducive although time to do assignments remained a challenge.
El método de aprendizaje es Nuevo para mí, pero lo disfruté	The learning technique used is new to me but I enjoyed
En general, encontré el curso interesante y muy relevante para el trabajo que nosotros hacemos. Por eso, sugiero que debe llevarlo todo el personal del área de programa que trabaja con adolescentes.	Generally, I found the course to be interesting and very relevant to the work that we are doing. Therefore, I suggest that every staff in the programmed area working with adolescents and youth should take it.
La conexión era lenta y tuve que responder preguntas en 15 minutos, eso fue difícil. Además, ingresar la contraseña todas las veces en el sistema, fue difícil. Los métodos simples se vuelven complicados. No tenemos personal de tecnología en la oficina, así que tuve que pedir ayuda a alguien de fuera para instalar Mozilla. Todo esto requirió más tiempo, innecesario/	The connection was slow and when I have to answer questions in 15 minutes it was indeed a pain. Also every time entering with password into the system is a pain. Simple methods became complicated. We do not have the IT staff in the office so I have to request for assistance which is from outside the office to install Mozilla Firework. All this is requiring unnecessary time.
Aprecio la disponibilidad del tutor.	I do appreciate the availability of the tutor
Mi recomendación es revisar las asignaciones y formular las preguntas de manera que indagaran una respuesta detallada.	My recommendation is to review assignments and formulate questions the way they request detailed response.

8. CONCLUSIONES: Descripción precisa de los aspectos más relevantes obtenidos en la investigación

El proyecto “Capacitación y actualización de profesionales en el campo de población y salud” es una iniciativa producto de la sinergia entre instituciones de diversa índole, dedicadas a la actualización de personal que labora en temas específicos; es exitosa al contribuir a la mejora de la calidad de vida de la población con un alcance que llega a diversos sectores de la comunidad en general; sus logros y resultados muestran de manera tangible su efectividad.

En base a la información mostrada a propósito del proyecto de educación continua que mostramos, se concluye que las características, logros y resultados del proyecto se corresponden con el concepto de Mejores Practicas y con sus atributos: innovación, efectividad, sostenibilidad y replicabilidad.

9. BIBLIOGRAFIA: Presentación de las fuentes bibliográficas que sirvieron de apoyo para la construcción y desarrollo de la investigación.

Centro Centroamericano de Población. (2012). *Central American Population Center*. Unpublished manuscript.

Centro Centroamericano de Población. (2012). *Proyecto 022 - Capacitación y actualización de profesionales en población y salud*. Unpublished manuscript.

Consejo Nacional de Rectores. Oficina de Planificación de la Educación Superior. (2003). In CONARE-OPES (Ed.), *La extensión y la acción social en las instituciones de educación superior universitaria estatal de costa rica*. San José:

Escudero Muñoz, J. M. (2009). Buenas prácticas y programas extraordinarios de atención al alumnado en riesgo de exclusión educativa. *Profesorado. Revista de Curriculum y Formación Del Profesorado*, 13(3), 108-141.

Esteve, F. (2009). Bolonia y las TIC: De la docencia 1.0 al aprendizaje 2.0. *La Cuestión Universitaria*, 5, 59-68.

Fernández Sánchez, N. (1999). *Surgimiento y evolución de la educación continua*. Unpublished manuscript.

Fondo de Naciones Unidas para la población (UNFPA). (2005). UNFPA: Fondo de naciones unidas para la población: Declaración sobre la misión de UNFPA. Retrieved 06/15, 2013, from <http://web.unfpa.org/spanish/about/>

González, I. (s.f.). *Acción social y extensión universitaria. (Como transformar una frase bonita en un enfoque operativo de gestión)*. Unpublished manuscript.

Guerra Rodríguez, D. (1998). *El modelo educativo de las instituciones de educación superior para el nuevo milenio*. Unpublished manuscript.

Instituto de Estadística de UNESCO. (2013). *Clasificación internacional normalizada de la educación. CINE 2011*. Montreal, Quebec. Canadá: UNESCO-UIS 2013.

Junta de Andalucía, (2012). In Agencia Andaluza de Evaluación Educativa (Ed.), *Guía de buenas prácticas docentes*. Andalucía, España:

Junta de Andalucía, (s.f.). In Consejería de Educación (Ed.), *Plan "ve". Buenas prácticas de innovación educativa. Documento de trabajo plan "VE"*. Andalucía, España:

Junta Ejecutiva del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo y del Fondo de Población de las Naciones Unidas. (2007). Plan estratégico para el período 2008-2011: Aceleración de los progresos e identificación nacional con el programa de acción de la conferencia internacional sobre la población y el desarrollo. Retrieved 06/15, 2013, from [http://www.unfpa.org/exbrd/2007/secondsession/dpfpa\\_2007\\_17\\_spa.pdf](http://www.unfpa.org/exbrd/2007/secondsession/dpfpa_2007_17_spa.pdf)

Mejía, A. (1986). Educación continua. *Educ Med Salud, Vol. 20, no. 1 (1986), 20(1), 43-71.*

Municipalidad de Dubai. (2004). In UN-Habitat (Ed.),

*Premio internacional de Dubai sobre mejores prácticas para mejorar las condiciones de vida.*

*Guía para la remisión.* Dubai:

Tünnermann Bernheim, C. (2000). El nuevo concepto de la extensión universitaria. Retrieved 06/15, 2013,

Tünnermann Bernheim, C. (2010). La educación permanente y su impacto en la educación superior.

*Revista Iberoamericana De Educación Superior, 1(1), 120-133.*

UNFPA. (2004). *Annex 1. Instructions to Bidders.* Unpublished manuscript.

UN-Habitat. (2004). Best Practices & Leadership Programme. Retrieved 06/15, 2013, from

<http://www.bestpractices.org/blpnet/BLP/index.html>

Vega Mederos, F. (2002). La extensión universitaria: Función integradora del quehacer universitario en el presente siglo. *Investigación y Desarrollo, 10(1), 26-39.*

Zayas, E. L. B., & Capdevila, M. L. S. (2002). *La educación de personas adultas: Reto de nuestro tiempo* Dykinson, S.L.

Al trabajo deberán anexarse la hoja de vida de los concursantes y carta de apoyo académico firmada por el Director de la institución en la que laboren los participantes, aceptando las condiciones indicadas por RECLA para la aceptación del premio.