

UCR TEC

UNA



UNED

UTN
Universidad
Técnica Nacional

Sistematización de experiencias: Aprendizaje derivado de los Encuentros Regionales 2016-2018

OPES ; no. 40-2021

Consejo Nacional de Rectores
Subcomisión de Capacitación Interuniversitaria

Elaborado por

Bignory Moraga Peralta, Consejo Nacional de Rectores (CONARE)
Elena Montoya Ureña, Consejo Nacional de Rectores (CONARE)
Hazel Rojas García, Universidad Técnica Nacional (UTN)
María Eugenia Restrepo Salazar, Universidad Nacional (UNA)
Virginia Mena Herrera, Universidad de Costa Rica (UCR)
Yorleny Chavarría Bolaños, Universidad Estatal a Distancia (UNED)

378.372.86
SI623s

Sistematización de experiencias : aprendizaje derivado de los encuentros regionales
[Recurso electrónico] / Bignory Moraga Peralta [et al.]. -- Datos electrónicos (1 archivo : 7.000 kb). -- San José, C.R. : CONARE - OPES, 2021.
(OPES ; no. 40-2021).

ISBN 978-9977-77-405-3
Formato pdf, 32 páginas.

1. PROCESO DE APRENDIZAJE. 2. SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS.
3. EXTENSIÓN UNIVERSITARIA. 4. ACCIÓN SOCIAL. 5. COORDINACIÓN INTER-
UNIVERSITARIA. 6. EDUCACIÓN SUPERIOR. 7. COSTA RICA. I. Moraga Peralta,
Bignory. II. Montoya Urefia, Elena. III. Rojas García, Hazel. IV. Restrepo Salazar,
María Eugenia. V. Jiménez Montero, Maribel. VI. Mena Herrera, Virginia. VII. Chavarría
Bolaños, Yorlery. VIII. Consejo Nacional de Rectores. Comisión de Vicerrectores de
Extensión y Acción Social. Subcomisión de Capacitación Interuniversitaria. IX. Título.
X. Serie.

EBV



Diseño de portada y diagramacion: María Amalia Penabad Camacho

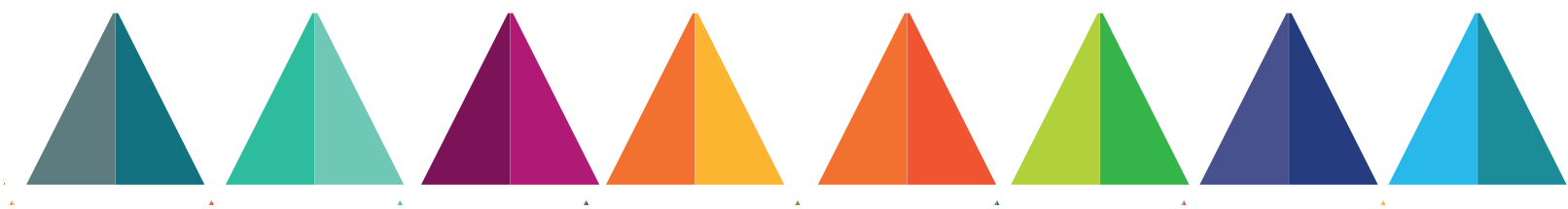


Esta sistematización se comporta con una licencia Creative Commons: Atribución no comercial - compartir igual.



TABLA DE CONTENIDO

Introducción	4
Análisis del contexto: la génesis del proceso	6
I Encuentro 8 y 9 de septiembre de 2016 Cureña, Sarapiquí, Heredia (Región Huetar Norte)	8
II Encuentro 27 y 28 de abril de 2017 Puntarenas	10
III Encuentro 27 y 28 de julio de 2017 Tilarán	12
IV Encuentro 24 y 25 de agosto de 2017 Pérez Zeledón	14
V Encuentro 15 de marzo de 2018 Cachí, Cartago	16
VI Encuentro 22 y 23 de octubre de 2018 Cahuita	18
Momento 2. Lecciones aprendidas de logística	20
Lecciones aprendidas sobre aspectos logísticos del trabajo de la Subcomisión de Capacitación Interuniversitaria	24
Momento 3. Reflexiones finales	28
Referencias bibliográficas	29
Índice de figuras	
<i>Figura 1.</i> Participantes intercambiando conocimientos sobre la producción de queso de la zona	9
<i>Figura 2.</i> Miembros de la comunidad compartiendo experiencias con los docentes de las 5 universidades en el conversatorio	11
<i>Figura 3.</i> Miembros de la comunidad y docentes universitarios posando en uno de los murales de la zona	13
<i>Figura 4.</i> Visita de campo a las plantaciones de frijoles	15
<i>Figura 5.</i> Miembros de la comunidad explicando el trabajo realizado por la Asociación y la ASADA en el acueducto de la zona	17
<i>Figura 6.</i> Estudiantes de la Universidad de Costa Rica y miembros del proyecto comunitario, exponen el trabajo realizado a las personas participantes. Grupo asistente	19
<i>Figura 7.</i> Evolución del trabajo de la Subcomisión 2006-2019	21
<i>Figura 8.</i> Elementos de las lecciones aprendidas de la metodología de los encuentros que logran la consolidación de los aprendizajes	22
Índice de Anexos	
<i>Anexo 1.</i> Aspectos claves en el trabajo de extensión universitaria	30
<i>Anexo 2.</i> Guía básica de buenas prácticas para el desarrollo de proyectos de Extensión y Acción social de las Universidades Públicas	31





Introducción

La sistematización de experiencias se define como aquella interpretación crítica de una o varias experiencias que, a partir de su ordenamiento y reconstrucción, descubre o explicita la lógica del proceso vivido en ellas: los diversos factores que intervinieron, cómo se relacionaron entre sí y por qué lo hicieron de ese modo. La sistematización de experiencias produce conocimientos y aprendizajes significativos que posibilitan apropiarse de los sentidos de las experiencias, comprenderlas teóricamente y orientarlas hacia el futuro con una perspectiva transformadora (Jara, 2015).

Basada en la definición anterior, la Subcomisión de Capacitación Interuniversitaria tomó la iniciativa de desarrollar un proceso de sistematización de experiencias, considerando los aprendizajes y conocimientos significativos del trabajo de extensión y acción social, derivados de los Encuentros Regionales durante los años 2016, 2017 y 2018 y ejecutados en las cinco regiones del país.

Como parte del análisis y del proceso de sistematización, se realizaron siete sesiones de trabajo conjunto, brindadas por el facilitador Luis Murillo Rodríguez durante el año 2018. Se espera la elaboración de la “Guía de buenas prácticas para el desarrollo del trabajo en proyectos de extensión y acción social” como producto de este trabajo. De ahí que en el plan de trabajo 2019 se integrara este elemento como parte de las acciones de la Subcomisión.



Objeto, eje y objetivo



Se detallan tres elementos básicos para el desarrollo de la sistematización:

En el caso específico del proceso de sistematización llevado a cabo por esta Subcomisión, seguidamente se desarrollan los elementos mencionados:

Objeto

- Trabajo de la Subcomisión de Capacitación en los Encuentros Regionales

Eje

- El aprendizaje de la Subcomisión derivado de los Encuentros Regionales; estos como metodología de trabajo para la capacitación de personal extensionista universitario

Objetivo

- Fortalecer los procesos de capacitación de la Subcomisión, derivados de los Encuentros Regionales



Análisis del contexto: la génesis del proceso

De acuerdo con Murillo (2018), el contexto es una lectura de la realidad que se pretende modificar, es decir, el diagnóstico de la situación. Para lograr esto es necesario comprender los antecedentes de la organización de los encuentros.

Antecedentes

En la sesión 03-16 del 08 de marzo de 2016, la Comisión de Vicerrectores de Extensión y Acción Social sostuvo una reunión con la Subcomisión de Capacitación Interuniversitaria con el fin de intercambiar información y procesos de trabajo, para coordinar con cada uno de los miembros las prioridades que se establecen para el trabajo de ese año y se sugiere lo siguiente:

El Sr. Hernán Alvarado —Vicerrector de Extensión de la Universidad Nacional, 2015-2016— comenta que este año se hace el trabajo de la evaluación *in situ* de los proyectos y la mejor manera es ir al campo y capacitar a los extensionistas de cómo se habla en las comunidades, trabajar con ellos en el campo e invitar a los académicos a las giras. (Acta 03-16)

Atendiendo esta solicitud, en primera instancia, se decidió realizar visitas exploratorias a las diferentes sedes, recintos y centros universitarios en todas las regiones del país, con el propósito de determinar necesidades de capacitación; sin embargo, por diferentes motivos, solamente se concretaron dos



visitas, una a la Región Brunca y otra a la Región Caribe. Al no contar con los insumos de las demás regiones, la Subcomisión sugirió como segunda medida llevar a cabo Encuentros con extensionistas, con tres propósitos fundamentales:

1. Recopilar información para determinar temas de capacitación pertinentes
2. Impartir módulos de capacitación
3. Llevar capacitaciones a las personas funcionarias de las universidades públicas en las regiones

Tomando en cuenta el contexto anterior, se define el desarrollo de un primer encuentro temático, en la Región Huetar Norte, siendo este el inicio del proceso de Encuentros Regionales. La metodología utilizada y la dinámica que se fue desarrollando dio como resultado que los encuentros, además de ser procesos de capacitación, fueran espacios de intercambio de experiencias y vivencias por parte del personal académico, mediante las realidades y dinámicas propias del desarrollo y de la ejecución de acciones en el campo, con las apreciaciones de los actores locales, que enriquecieron este proceso.

Recuento de los hechos: descripción de los Encuentros 2016-2018

En este apartado las lectoras y los lectores podrán encontrar una descripción general de los aspectos referentes a la organización, la logística y los contenidos de los encuentros realizados.



I ENCUENTRO

8 y 9 de septiembre de 2016

Cureña, Sarapiquí, Heredia (Región Huetar Norte)

Este encuentro se llevó a cabo los días 8 y 9 de septiembre de 2016 en la comunidad de Cureña, se realizó una gira de campo, se visitó el proceso participativo en el distrito de Cureña, en el cual se vinculó la comunidad, el sector estudiantil y el docente a través de las prácticas profesionales supervisadas, las cuales contaban con el financiamiento de la Subcomisión Aula Móvil de Conare.



Descripción del proyecto

La zona de Cureña facilitó el desarrollo de una serie de proyectos interuniversitarios, los cuales contaban con el apoyo estudiantil mediante las prácticas profesionales supervisadas (PPS), permitiendo con ello el abordaje de temáticas como pastos, lecherías, agua potable, entre otras; con el desarrollo de estas PPS se aplicaron una serie de diagnósticos participativos para obtener insumos sobre las necesidades prioritarias de la zona y el acompañamiento que desde el quehacer interuniversitario se podía brindar.

Actividades realizadas

Metodológicamente, el primer día se llevó a cabo un taller donde se realizó un análisis participativo de los factores claves del trabajo en extensión, utilizando como herramienta el video *Con calor de amigos*, producido por FUNDATEC en los años noventa; a pesar de la antigüedad de este, el mismo se ajusta a la realidad del trabajo que realizan las universidades con las comunidades. En este taller se recopiló la información de los grupos de trabajo como insumo para determinar posibles temas de capacitación.

El segundo día se realizó la gira de campo con el propósito de que las personas participantes estuvieran en contacto directo con todos los actores (personal académico, comunidad, instituciones), y apreciaran aquellos elementos claves para el trabajo de extensión y acción social en comunidad.



De este encuentro se desprende un listado de temas clave mencionados por las personas participantes como elementos importantes a considerar para el trabajo en comunidad y el fortalecimiento de capacidades del personal extensionista:

1. Procesos participativos
2. Diagnósticos y reconocimientos
3. Empoderamiento de las comunidades
4. Identificación de actores
5. Facilidad para adaptarse al contexto
6. Facilidad para promover y mantener relaciones interpersonales
7. Comunicación
8. Disposición al cambio
9. Habilidad para la selección de equipos interdisciplinarios
10. Estrategias de procesos divulgativos: antes y después
11. Planeamiento de proyectos
12. Elaboración de planes estratégicos
13. Sostenibilidad de los proyectos
14. Metodologías para la construcción del conocimiento entre los actores

El siguiente Encuentro Regional temático se planificó para la Región Chorotega y el tema a abordar era lo lúdico. Se solicitó colaboración a la Subcomisión Lúdico-Creativa de Conare. Este encuentro estaba planificado para el 24 de noviembre del 2016 y no se pudo llevar a cabo debido al paso del huracán Otto, que afectó todo el país.

Cabe destacar que de aquí en adelante los Encuentros Regionales cambian su enfoque de temáticos a ser espacios para la formación de extensionistas. Este cambio se fundamentó en el desarrollo del primer encuentro temático, el cual evidenció la carencia de conocimientos básicos (factores claves para el trabajo en extensión y acción social) por parte de las personas funcionarias. Además, se dio una reflexión interna en el seno de la Subcomisión, en la que se concluyó que era necesario crear una ruta formativa para proveer al personal extensionista de los conocimientos, las habilidades y las destrezas, teniendo como línea base esos factores clave.



Figura 1: Participantes intercambiando conocimientos sobre la producción de queso de la zona.



II ENCUENTRO 27 y 28 de abril de 2017 Puntarenas

El segundo encuentro se llevó a cabo en la provincia de Puntarenas los días 27 y 28 de abril, donde se hizo una gira de campo al proyecto “La ostricultura como alternativa socioeconómica para comunidades costeras del Litoral Pacífico, Costa Rica”, el cual está siendo ejecutado por la Universidad Nacional.



Es importante destacar dos cosas: la primera, que para la ejecución del encuentro se realizó una gira exploratoria el 3 de mayo del 2017, para la coordinación logística y organización metodológica de la actividad, y la segunda: que en este encuentro surge un cambio metodológico, donde se invirtió el orden de las actividades, realizando primero la visita al proyecto, de manera que lo visualizado durante la gira sirviera de insumo para la discusión sobre los factores clave para el trabajo de extensión, durante el segundo día.

Descripción del proyecto

El Programa Desarrollo de la Ostricultura proyecta la conformación de quince granjas ostrícolas administradas por agrupaciones costeras de las comunidades más vulnerables del Litoral Pacífico; en el 2015, se integró el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica al proceso, desde el despacho del Viceministerio se propicia la conformación de la Comisión de Trabajo Programa Ostrícola, integrada por la Universidad Nacional (UNA), el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), el Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS), el Viceministerio de Aguas y Mares, el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) (Unidad-Pymes y Núcleo Náutico Pesquero) y el Instituto Costarricense de Pesca y Agricultura (Incopesca). Durante el 2016, esta Comisión gestó la conformación de la plataforma de acompañamiento y fortalecimiento en habilidades blandas, gestión administrativa del recurso humano y manejo empresarial de la unidad de producción.

Además, se inició la gestión para la firma de un convenio con el fin de darle sostenibilidad integral al Programa Desarrollo de la Ostricultura en el Litoral Pacífico, cuya meta es consolidar las granjas ostrícolas proyectadas. En el 2016 el Consejo Agropecuario Nacional (CAN) declaró este programa de Interés Nacional para el Sector Agropecuario y Rural, lo cual vino a apoyar en buena manera el fortalecimiento de la gestión.



Ante la experiencia desarrollada por las personas productoras y todos los actores locales, se considera al cultivo de moluscos bivalvos como una actividad prometedora que puede ser desarrollada por comunidades costeras, siempre y cuando se les acompañe en fortalecer las capacidades técnico-empresariales en aspectos como la implementación de buenas prácticas para la producción, responsabilidad ambiental, responsabilidad social y factibilidad económica, estimulando el empleo de calidad y la sostenibilidad económica familiar.

Actividades realizadas

Para el desarrollo de este encuentro se sostuvo un conversatorio entre el Sindicato Industrial de Pescadores Artesanales Criadores Acuícolas y Anexos de Costa de Pájaros, cuyo representante es el señor Freddy Cordero, y personal académico de las cinco universidades; además se visitó el emprendimiento privado Huertos Marinos, propiedad de Pablo Quirós González.

Posterior a esta visita de campo, las personas participantes tuvieron la oportunidad de conocer los laboratorios de semillas de ostras en la Estación Nacional de Ciencias Marino-Costeras (ECMAR) de la Universidad Nacional, donde se prepara la materia prima para la producción.

En el segundo día se realizó el taller Factores Clave para el Trabajo de Extensión, en las instalaciones de la Universidad Técnica Nacional (UTN) en Puntarenas; en este se discutió en grupos el video *Calor de amigos* y luego se explicó la herramienta conocida como diagrama de afinidad.

Este diagrama de afinidad es una herramienta que sintetiza un conjunto de datos verbales (ideas, opiniones, temas, expresiones), agrupándolos en función de la relación que tienen entre sí. Se basa en el principio de que muchos de estos datos verbales son afines, por lo que pueden reunirse bajo unas pocas ideas generales. Cada grupo elaboró su propio diagrama para determinar los factores clave del trabajo de extensión, considerando los resultados de la discusión del video, así como los aspectos observados durante las reuniones y visitas de campo realizadas durante el primer día.

1. Habilidades blandas
2. Diagnóstico
3. Perfil de la persona extensionista
4. Manejo de conflictos y técnicas de negociación



Figura 2: Miembros de la comunidad compartiendo experiencias con los docentes de las 5 universidades en el conversatorio.



III ENCUENTRO

27 y 28 de julio de 2017

Tilarán

Este encuentro se realizó los días 27 y 28 de julio en la comunidad de Río Piedras de Tilarán. En este caso se visitó un proyecto de extensión cultural ejecutado por la Universidad de Costa Rica: ItinerArte.



Descripción del proyecto

Este proyecto surgió del interés de la población de generar alternativas para los y las turistas que visitan el lago Arenal. Promueve la descentralización del arte, la sensibilización y el empoderamiento comunitario a través de talleres artísticos y peñas culturales en Guanacaste, propiciando un espacio atractivo donde disfrutar.

Involucra a las comunidades en la organización, producción y participación, lo que ha permitido que sus pobladores y pobladoras se enfoquen en actividades sanas y tengan espacios lúdico-creativos. Participan: asadas, asociaciones de desarrollo y centros educativos.

Actualmente, se han elaborado más de ocho murales en la escuela y en diferentes zonas del pueblo, así como también se dan clases de Teatro, Baile y Canto, además de ofrecer espectáculos de artistas profesionales para traer entretenimiento a la zona.

Actividades realizadas

Durante el primer día se realizó un recorrido por la comunidad para apreciar los murales y también se llevó a cabo una reunión en el Salón Comunal con los actores locales para la



presentación del proyecto, finalizando con una presentación artística por parte de un grupo de niños y niñas de la comunidad.

El segundo día se realizó el taller en las instalaciones de la UNED, en Tilarán, teniendo como base la metodología de trabajo aplicada en el encuentro de Puntarenas.

Dentro de los resultados de los grupos de trabajo se tienen:

- Diagnósticos comunales
- Planificación conjunta del trabajo, previa identificación de las necesidades dentro de la comunidad
- Mapeo de actores
- Capacitación dirigida a la comunidad en relación con los proyectos planteados
- Perfil de la persona extensionista
- Capacitación en elaboración y formulación de proyectos
- Desarrollo y/o fortalecimiento de habilidades blandas en el personal extensionista



Figura 3: Miembros de la comunidad y docentes universitarios posando en uno de los murales de la zona.



IV ENCUENTRO

24 y 25 de agosto de 2017

Pérez Zeledón

Este encuentro se llevó a cabo los días 24 y 25 de agosto en la zona de Pejibaye de Pérez Zeledón, donde se hizo una gira de campo al proyecto “Asociatividad y gestión del encadenamiento entre proveedores y las plantas de secado de granos en la Región Brunca de Costa Rica”, el cual está siendo ejecutado por el Instituto Tecnológico de Costa Rica.



Descripción del proyecto

El proyecto es un apoyo al mejoramiento de la producción de granos desde el punto de vista del uso de biofertilizantes y de la gestión administrativa. Se realizó un trabajo conjunto entre docentes del TEC y frijoleros y frijoleras de la zona, así como de estudiantes practicantes en lo que respecta al tema de asociatividad y encadenamientos productivos, además de temas relacionados con habilidades blandas, tales como el manejo de reuniones, entre otros. También se desarrollaron capacidades desde el punto de vista técnico en el tema de manejo postcosecha.

Actividades realizadas

El primer día se realizó una visita a las plantaciones de frijol y a las plantas empacadoras de la comunidad del Águila de Pejibaye y Concepción; luego se llevó a cabo una reunión con la Junta Directiva y el gerente de una de las plantas empacadoras, mediante este diálogo las personas participantes conocieron aportes, limitaciones y beneficios obtenidos por el proyecto.



El segundo día se realizó el taller en la Sede Región Brunca Pérez Zeledón de la UNA, donde se aplicó la misma metodología del encuentro realizado en Tilarán.

- Diagnósticos comunales
- Planificación conjunta del trabajo, previa identificación de las necesidades dentro de la comunidad
- Mapeo de actores
- Capacitación dirigida a la comunidad en relación con los proyectos planteados
- Perfil de la persona extensionista
- Capacitación en elaboración y formulación de proyectos
- Desarrollo y/o fortalecimiento de habilidades blandas en el personal extensionista



Figura 4: Visita de campo a las plantaciones de frijoles.



V ENCUENTRO

15 de marzo de 2018

Cachí, Cartago

El quinto encuentro se llevó a cabo el 15 de marzo en el proyecto impulsado desde la Universidad de Costa Rica, titulado “Capacitémonos para reducir el riesgo ante los desastres”, en el distrito de Cachí, Paraíso de Cartago.



Descripción del proyecto

El proyecto mencionado contribuye con la reducción del riesgo ante los desastres en el distrito de Cachí, Paraíso de Cartago, mediante el desarrollo de procesos organizativos y educativos con la participación de diversos actores sociales, que coadyuven al fortalecimiento de las capacidades de gestión local, desde una perspectiva de desarrollo.

Actividades realizadas

Para el desarrollo de este encuentro se visitó el proyecto de Cachí mencionado anteriormente, los académicos en un primer momento participaron en una charla informativa de los alcances del proyecto y el vínculo universidad-sociedad en el desarrollo del mismo, impartida por miembros de la Asociación de Desarrollo y estudiantes de la Universidad de Costa Rica involucrados en el proceso; posteriormente, se realizó una visita en campo a la zona del acueducto, como referencia de los alcances del proyecto en la zona y las realidades que afronta la comunidad.

Este encuentro, a diferencia de los anteriores, se realizó en un solo día. Se estructuró metodológicamente en dos momentos: el primero consistió en la visita a campo y el conversatorio con la comunidad descrita



anteriormente, y, en un segundo momento, se llevó a cabo en la Escuela de Forestales del Instituto Tecnológico de Costa Rica (ITCR) el taller Factores Clave para el Trabajo de los Extensionistas en Comunidad. A continuación, se describen los resultados obtenidos en el encuentro:

- Perfil adecuado de la persona extensionista o docente en acción social
- Diagnósticos comunitarios
- Trabajo conjunto
- Diálogo de saberes
- Sostenibilidad de proyectos: autogestión e independencia de las comunidades, fortalecimiento de capacidades
- Elaboración, ejecución y evaluación de proyectos
- Vinculación interinstitucional
- Mejoras en la comunicación en ambas vías: universidad-comunidad



Figura 5: Miembros de la comunidad explicando el trabajo realizado por la Asociación y la ASADA en el acueducto de la zona.



VI ENCUENTRO

22 y 23 de octubre de 2018

Cahuita

Este encuentro se realizó los días 22 y 23 de octubre en Cahuita. Se visitó un proyecto de la UCR de iniciativas estudiantiles de la Vicerrectoría de Acción Social denominado “Promoviendo la gestión integral de los residuos sólidos en la comunidad de Cahuita-Limón, por medio de la educación ambiental”.



Descripción del proyecto

Es un proyecto de la comunidad de Cahuita, cantón de Talamanca, en la provincia de Limón; se ejecutó entre febrero y octubre del año 2018 con el objetivo principal de articular con las instituciones y actores sociales una estrategia comunitaria para abordar el problema de la gestión de los residuos sólidos, fortaleciendo las iniciativas existentes, promoviendo la búsqueda de soluciones y creando conciencia en las niñas, los niños y jóvenes y la población en general sobre la gestión adecuada de los residuos sólidos y su importancia.

Para llevar a cabo el proyecto se trabajó mediante la realización de talleres participativos, rescatando elementos de la educación popular, la educación ambiental y la autogestión comunitaria.

Actividades realizadas

El primer día las estudiantes de Iniciativas Estudiantiles (IE) realizaron la presentación del proyecto y la devolución del Diagnóstico Participativo de IE y Salud Ambiental; en el día dos se continuó con un recorrido por el Parque Nacional Cahuita y posteriormente se desarrolló el taller en las instalaciones del Sinac, replicando la metodología utilizada en los dos últimos encuentros.



- Diagnósticos sociales
- Análisis del contexto comunitario
- Políticas institucionales claras
- Metodologías participativas
- Participación de equipos interdisciplinarios
- Promoción de diálogos de saberes
- Resolución alternativa de conflictos
- Comunicación asertiva
- Habilidades blandas
- Promover la sostenibilidad y la autogestión de los proyectos
- Mapeo de actores
- Valoración del conocimiento empírico y la experiencia comunal
- Sistematización de experiencias
- Empoderamiento comunal

Como resultado de los encuentros anteriormente descritos y en el marco del proceso de sistematización se generaron una serie de experiencias, tanto desde el punto de vista de lecciones aprendidas como de oportunidades de mejora, las cuales se detallan en el siguiente apartado.



Figura 6: Estudiantes de la Universidad de Costa Rica y miembros del proyecto comunitario, exponen el trabajo realizado a las personas participantes. Grupo asistente.



Momento 2.

Lecciones aprendidas de logística

Dado el objeto, el eje y el objetivo de la presente sistematización, se procede a realizar un análisis del área metodológica, logística y de evaluación, con el propósito de identificar aspectos relevantes para el quehacer de la Subcomisión, que sean considerados como insumos para la mejora y la toma de decisiones de este equipo de trabajo.

Por lo anterior, es importante recordar el objetivo de trabajo de la Subcomisión:

Objetivo del trabajo de la Subcomisión

La Subcomisión de Capacitación se crea con la finalidad de fortalecer el desarrollo profesional y humano de los funcionarios y las funcionarias de las universidades que se desempeñan en el área de extensión y acción social de las Instituciones de Educación Superior Universitaria Estatal en las diversas regiones del país. El equipo de trabajo de esta Subcomisión tiene a cargo la labor de promocionar, coordinar y organizar las actividades de capacitación en diversas temáticas.¹

Desde el año 2016, la Subcomisión ha tenido una evolución en su estilo de trabajo más allá del operativo, en el cual se identificaron las necesidades del personal docente y académico, dando los primeros pasos en una ruta formativa que responde al contexto de la realidad nacional actual, en el cual este desarrolla sus proyectos en las distintas regiones del país.

A continuación, se expone una figura de las etapas que permite visualizar la evolución de la Subcomisión desde su inicio en 2006 hasta 2019:

¹ Esta información puede ser consultada en <http://extension.conare.ac.cr/index.php/capacitacion-interu/informacion-general>.

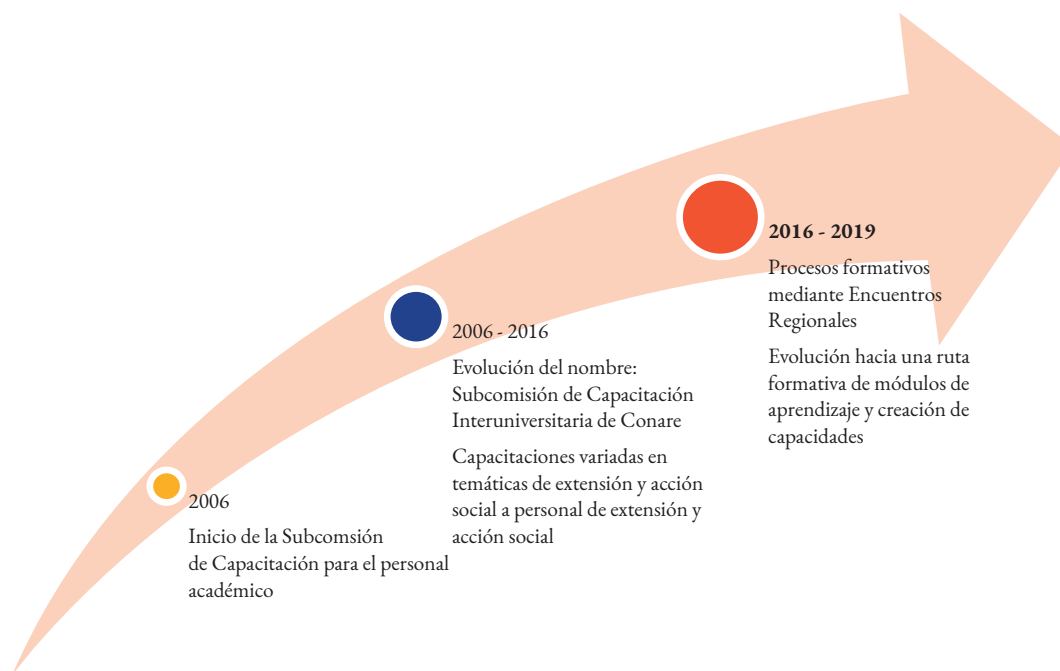


Figura 7. Evolución del trabajo de la Subcomisión 2006-2019.

Fuente: elaboración propia, 2019.

Con lo anterior, ha logrado dotar a las personas participantes de conocimientos técnicos y prácticos, propiciando un trabajo que, por un lado, conoce las necesidades de los funcionarios y las funcionarias en extensión y acción social y, por otro, establece las temáticas y los espacios formativos que llenan estas necesidades.

En 2019 el objetivo de la Subcomisión se centró en fortalecer las competencias de las personas funcionarias del sistema de educación superior universitario estatal que laboran en procesos de extensión y acción social universitaria mediante un plan de capacitación que contribuya a mejorar su trabajo de forma efectiva.

A continuación, se presentan algunas lecciones aprendidas en relación con la metodología empleada para el trabajo de la Subcomisión:

De acuerdo con Murillo (2018), las lecciones aprendidas dentro de la sistematización contribuyen a una retroalimentación de las acciones y actividades que se realizaron.

El objetivo de identificar lecciones aprendidas, en el caso particular de los Encuentros Regionales de Extensión y Acción Social, es extraer elementos relevantes que se dieron durante su realización, hacer un análisis de esos aspectos y con ello lograr un aprendizaje que conlleve a mejoras significativas en el tema de la capacitación.



Análisis de la estrategia metodológica de los Encuentros

A continuación, se presentan algunas lecciones aprendidas en relación con la metodología empleada para el trabajo de la Subcomisión:

- La metodología utilizada es replicable, pertinente, contribuye a la apropiación de los aprendizajes y valida la inversión financiera y profesional en capacitación al personal en extensión y acción social.
- La metodología es útil, brinda herramientas prácticas para el trabajo de campo, y a la vez sensibiliza al personal en extensión y acción social.
- Esta metodología reúne elementos esenciales teórico-prácticos, lo cual le da un valor agregado al proceso de generación de capacidades y permite ser replicado por parte de la Subcomisión en futuras experiencias.
- Realizar visitas a la comunidad, conocer los proyectos *in situ* e interactuar con sus actores representa un insumo importante en las capacitaciones en temas comunitarios, porque la persona participante tiene más elementos que aportar, mayor motivación y sensibilización sobre las necesidades y promueve la ecología de los saberes.

Con base en lo anterior, a continuación, se expone una figura que representa los elementos de las lecciones aprendidas de la metodología de los encuentros que logran la consolidación de los aprendizajes:



Figura 8. Elementos de las lecciones aprendidas de la metodología de los encuentros que logran la consolidación de los aprendizajes. Fuente: elaboración propia a partir de la metodología de los encuentros de la Subcomisión de Capacitación, Conare, 2019.



- Las capacitaciones deben ser de al menos dos días, para adquirir más herramientas, tener más tiempo para las prácticas y la discusión y sacar provecho de la dinámica teórico-práctica.
- Dependiendo de cada capacitación y de ser necesario, es importante brindar elementos teóricos previos para facilitar la comprensión del tema.
- Girar instrucciones claras en las dinámicas y actividades de cada capacitación con el fin de evitar dudas en las personas participantes que dificulten el cumplimiento del objetivo del curso.
- Es importante tomar en cuenta la coordinación con la comunidad y su rol en la actividad antes de su participación.
- Dejar claro, al iniciar cada capacitación, cuál es el objetivo que se busca y el alcance de esta, a fin de cumplir con las expectativas del aprendizaje.
- Los espacios de reflexión sobre los factores claves de éxito en el trabajo de extensión son necesarios no solamente para las personas que se están iniciando como extensionistas, sino también para que quienes ya tienen ese rol se autoevalúen.
- Se comprobó que es necesaria una ruta metodológica de formación integral para realizar el trabajo de extensión, que contemple habilidades blandas, así como conocimientos y herramientas técnicas.
- La metodología tipo taller permite una mayor interacción entre las personas participantes y el personal docente de las universidades públicas, que eventualmente propiciaría actividades y vinculaciones futuras, lo que conduce a un mejor aprovechamiento de los recursos académicos con que se cuenta.



Lecciones aprendidas sobre aspectos logísticos del trabajo de la Subcomisión de Capacitación Interuniversitaria

“La logística es una red de medios, métodos e infraestructuras combinadas para garantizar el almacenamiento, el transporte y la entrega de bienes y servicios” (ver <https://www.significados.com/logistica/>)

Tomando como base la definición, *logística* se transforma de una función operativa a una función sustantiva, por cuanto, de este aspecto depende el éxito o el fracaso de un evento.

En la capacitación, al igual que en cualquier otro proceso, la logística se convierte en un punto medular que conlleva una serie de acciones y coordinaciones de aspectos que, bajo una efectiva planificación y organización, pueden garantizar el desarrollo de una o varias actividades secuenciales o en paralelo de forma ordenada y limpia, y que la logística gestionará de la manera más eficaz y eficiente posible con la finalidad de ofrecer satisfacción a la persona usuaria final.

Las actividades de capacitación que se brindan en la parte académica conllevan diferentes tipos de logística en función de la temática que se desea brindar; la realización de las capacitaciones que se han llevado a cabo a lo largo del tiempo en su mayoría ha sido en el aula, en una ocasión de forma virtual y en el 2016 se incorpora una nueva metodología que consiste en contar con un elemento externo al aula, para llevar la capacitación fuera de las cuatro paredes y vincularla con visitas a proyectos.



Esta última experiencia de capacitación le brindó a la Subcomisión la oportunidad para analizar nuevos aspectos logísticos que podrían aportar mejoras al proceso de trabajo. Entre esos aspectos se destacan los siguientes:

Gira exploratoria

Es importante considerar una gira exploratoria si la temática a desarrollar así lo requiere, por cuanto esto permite determinar si es viable incorporar a la capacitación la visita a la comunidad, además de establecer un primer acercamiento con los actores locales para la comprensión del objetivo a desarrollar, así como la coordinación de recursos básicos de logística (transporte, hospedaje, alimentación e infraestructura).

Asimismo, se logró identificar el tipo de capacitación en donde los gastos básicos (hospedaje y alimentación) deben ser cubiertos por las personas participantes y con esto optimizar el uso del presupuesto de la Subcomisión.

Convocatorias

En cuanto a las convocatorias, publicar el cronograma anual de capacitaciones, que permita una programación oportuna para las personas participantes y asegure su asistencia, es fundamental. Por otro lado, se debe realizar los procesos de convocatoria como recordatorio con al menos un mes de anticipación.

De estas dos actividades se desprende información importante, como la generación de listas de personas interesadas que contribuya a la construcción de una base de datos de personal académico. Asimismo, el cronograma anual facilita la coordinación de transporte para garantizar la reserva del mismo y evitar contratiempos.

Para agilizar el proceso de inscripción es importante la utilización de un formulario en línea que permita recopilar datos importantes de la persona participante, así como llevar un control de cupo y generar listas de espera.

Compromiso de asistencia

Es necesario generar un mecanismo de compromiso con las personas participantes con el objetivo de garantizar su asistencia, y con ello minimizar aquellos aspectos relacionados con la inversión de recursos públicos con los que se financian estas actividades. El mecanismo sería una gestión de cobro mediante las oficinas de Recursos Humanos de las universidades y se aplicaría a toda persona que haya confirmado asistencia y posteriormente se ausente. Adicionalmente, se reforzaría con un visto bueno por escrito de parte de la jefatura inmediata, en el cual se autoriza la participación en el evento y queda el compromiso en firme.



Comunicación en la parte logística

- Comunicación entre la Subcomisión y el personal docente que brindará las capacitaciones / estrategias: La comunicación previa es fundamental para conocer el perfil de las capacitaciones y contextualizar su tipo (son espacios más de campo y menos magistrales, con duraciones de dos días), esto permitiría recibir oportunidades de mejora en estas capacitaciones y trabajar sobre las expectativas de la población meta y el material a utilizar.
- Comunicación desde la Subcomisión hacia participantes: Brindar la información clara y certera sobre aspectos básicos como transporte, hospedaje, alimentación, implementos que van a necesitar, la comunidad que se va a visitar, las horas de salida y de regreso. Estos elementos deben brindarse con suficiente antelación para que las personas hagan sus consultas y planifiquen sus agendas, alimentos (veganos, vegetarianos, celíacos, etc.), vestimenta y materiales, entre otros, que requieren. Este elemento se relaciona y afecta el uso del tiempo y la puntualidad, tanto de quienes organizan como de quienes participan: desde el conductor o la conductora hasta cada una de las personas participantes.

Tiempo de las capacitaciones

Considerar la duración de la capacitación es muy importante, pues entre mayor es el desplazamiento y más lejana la comunidad, esto repercutirá en el tiempo de la capacitación y las giras. Este elemento debe considerarse respetando a las personas de la comunidad que esperan por el personal que las visita y puede repercutir al día siguiente en el manejo del tiempo de la gira.

Evaluación

De acuerdo con Mideplan (2017), se define la evaluación como valoración sistemática sobre el diseño, la ejecución y los resultados de políticas, planes, programas y proyectos con base en un conjunto de criterios de valor preestablecidos. Esta valoración genera recomendaciones basadas en evidencias, para apoyar la toma de decisiones y mejorar la gestión pública. En este caso, se buscó mejorar la gestión de la Subcomisión de Capacitación Interuniversitaria de Conare.

En este sentido, se ejecutaron un total de tres evaluaciones (Tilarán, Cachí y Pérez Zeledón), debido a que Cahuita en un principio no se había contemplado. Es importante indicar que las evaluaciones se hicieron con base en los objetivos de la Subcomisión y de los encuentros, a fin de constatar que se estuvieran cumpliendo los mismos. De los tres encuentros evaluados y setenta y cinco participantes aproximadamente (en promedio veinticinco por encuentro), se recibieron un total de cuarenta y seis evaluaciones.

Metodología de evaluación

Las dos primeras evaluaciones se realizaron en línea mediante el formato gratuito de surveymonkey.com, una plataforma que facilita este tipo de evaluaciones y permite visualizar gráficos inmediatos para su análisis; y posteriormente se utilizó Google Forms.



En las evaluaciones se consideraron los siguientes elementos según objetivos:

1. Información de la convocatoria y motivación para participar
2. Experiencia en el campo para conocer factores clave
3. Tiempo dedicado a las actividades
4. Nivel de interés en el proyecto visitado
5. Dinámica de preguntas
6. Claridad
7. Utilidad para adquirir herramientas para fortalecer el trabajo con comunidades
8. El cumplimiento de objetivos tanto de la actividad como de la Subcomisión
9. Facilidad para el trabajo interinstitucional
10. Valoración del video *Con calor de amigos*

Área de evaluación

La evaluación aplicada a los encuentros y a la Subcomisión es un insumo relevante y orientador sobre el trabajo mismo. La evaluación no es un factor que se tome en cuenta, pues se ve amenazante y de control, sin embargo, la evaluación utilizada en los encuentros fue un proceso crítico para mejora y fortalecimiento en la toma de decisiones sobre cuáles elementos atender en relación con los vacíos temáticos que tenían las personas.

La evaluación permite determinar en cuáles procesos o áreas podemos innovar, y también valorar cuáles temáticas de capacitación pueden seguirse abordando o bien incluyendo, asimismo, también permite valorar la metodología de la Subcomisión y de las capacitaciones que se imparten.

Además, la evaluación es una herramienta orientadora. La evaluación debe ir elaborada de forma integral, en función de tres ejes: logístico, metodológico y de contenido.

Mediante la observación se pudieron determinar aspectos relevantes para los procesos de mejora de la Subcomisión, así como de las acciones realizadas por esta instancia.

La evaluación no solo se valió del proceso estructurado, sino de cada etapa del proceso (antes, durante y después), incluso en las sesiones de trabajo de la Subcomisión, en las cuales se da un proceso de reflexión y realimentación interna, luego de cada uno de los eventos, y considerando las expresiones de los participantes al iniciar los procesos, los comentarios, las actitudes y sugerencias que surgen de las personas participantes.

Se considera que sí se llegó a la población meta de estas capacitaciones y sí se cumplió en cada etapa con los objetivos planteados, además, los encuentros se convirtieron también en procesos de inducción para nuevos y nuevas extensionistas, fue una ruta formativa, permitieron identificar esas necesidades de las personas, hubo riqueza en la reflexión y respaldado por las mismas personas funcionarias.



Momento 3. Reflexiones finales

A continuación, se enlistan las lecciones aprendidas del proceso y el trabajo de la Subcomisión:

En el trabajo de extensión y acción social se deben hacer abordajes integrados con las comunidades por parte de las instituciones de educación superior y no llegar con propuestas diferentes o impuestas. Por otro lado, las personas profesionales en extensión y acción social deben ser facilitadoras en los procesos de generación de propuestas para la obtención de recursos y el establecimiento de alianzas estratégicas, lo anterior basado en las necesidades de capacitación de la población meta.

La metodología de los encuentros permitió tener un espacio para reflexionar y sensibilizar a las personas participantes sobre la forma adecuada de abordar una comunidad y el rol del personal extensionista para potenciar capacidades una vez finalizado el proyecto.

Los procesos de formación en los proyectos de extensión tienen un valor agregado que va más allá del proyecto en sí mismo y de sus coordinaciones, ya que las personas participantes utilizan el aprendizaje adquirido para generar nuevas ideas de negocio. Por ejemplo, una participante de la comunidad emprendió un negocio de venta de comidas con otras representantes de la comunidad, lo que conlleva también a reconocer el hecho de que los proyectos de extensión se convierten en generadores de capacidades para producir empleo.



La persona extensionista debe establecer claramente el momento de entrada y salida de un proyecto y no generar dependencia personal, ni por parte de la comunidad.

Los proyectos cambian la vida de la persona extensionista en su forma de ver las cosas, le dan un enfoque más humano y menos tecnicista. Los conocimientos técnicos deben aplicarse teniendo como centro a las personas, deben agregarse conocimientos a partir de la experiencia de la gente. Aunado a esto, la extensión debe ser reconocida a nivel institucional, y por eso es necesario visibilizar el trabajo realizado, utilizando diferentes medios de divulgación.

Por otro lado, los encuentros propiciaron la identificación de áreas temáticas para el desarrollo de capacidades en el personal extensionista y la sensibilización de este, pues en cada encuentro es de utilidad determinar las necesidades de capacitación para académicos y académicas que trabajan en acción social y extensión.

Utilizar el trabajo de campo y el taller como herramienta metodológica de capacitación es importante, al igual que generar procesos de sensibilización sobre el trabajo de extensión en comunidad mediante la metodología de aprendizaje *aprender haciendo* y de visita de campo; esto rompe con el modelo de capacitación tradicional en el aula, permitiendo un aprendizaje y una metodología que es funcional y útil para la población meta y se acerca más al modelo de trabajo de extensión y acción social; razón por la cual se considera que el trabajo de la Subcomisión evolucionó a un estilo de trabajo de los módulos de capacitación.

Referencias bibliográficas

- Jara, O. (2015). *Orientaciones teórico-prácticas para la sistematización de experiencias*. San José, Costa Rica. Centro de Estudios y Publicaciones Alforja.
- Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN). (2017). *Manual de evaluación para intervenciones públicas*. Gobierno de la República de Costa Rica.
- Subcomisión de Capacitación Universitaria. (2018). *Informe de labores 2018*. Consejo Nacional de Rectores.
- Subcomisión de Capacitación Universitaria (2018-2019). *Minutas de Reunión 2018-2019*. Consejo Nacional de Rectores.
- Subcomisión de Capacitación Universitaria. (2018). *Sesiones de trabajo presenciales 2018*. Consejo Nacional de Rectores.



Anexos



Anexo 1. Aspectos claves en el trabajo de extensión universitaria

Encuentro	Aspectos claves en el trabajo de extensión universitaria
I Encuentro, 8 y 9 de septiembre de 2016, Cureña	<ul style="list-style-type: none"> • Procesos participativos • Diagnósticos y reconocimientos • Empoderamiento de las comunidades • Identificación de actores • Facilidad para adaptarse al contexto • Facilidad para promover y mantener relaciones interpersonales • Comunicación • Disposición al cambio • Habilidad para la selección de equipos interdisciplinarios • Estrategias de procesos divulgativos: antes y después • Planeamiento de proyectos • Elaboración de planes estratégicos • Sostenibilidad de los proyectos • Metodologías para la construcción del conocimiento entre los actores
II Encuentro, 27 y 28 de abril de 2017, Puntarenas	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidades blandas • Diagnóstico • Perfil del extensionista • Manejo de conflictos y técnicas de negociación
III Encuentro, 24 y 25 de agosto de 2017, Pérez Zeledón	<ul style="list-style-type: none"> • Formulación, ejecución, seguimiento y control, indicadores • Diagnóstico • Habilidades blandas • Interrelación con la comunidad
IV Encuentro, 27 y 28 de julio de 2017, Tilarán	<ul style="list-style-type: none"> • Diagnósticos de necesidades • Estrategia de entrada y salida, técnicas participativas para el trabajo en comunidad • Formulación de proyectos
V Encuentro, 15 de marzo de 2018, Cachí	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidades blandas • Diagnóstico • Formulación de proyectos • Trabajo en equipo • Indicadores

Fuente: Elaboración propia.




Anexo 2. Guía básica de buenas prácticas para el desarrollo de proyectos de Extensión y Acción social de las Universidades Públicas



GUÍA BÁSICA

de buenas prácticas para el desarrollo de proyectos de Extensión y Acción Social de las Universidades Públicas



Consejo Nacional de Rectores
Subcomisión de Capacitación Interuniversitaria

Elaborado por:

- Bignory Moraga Peralta, Consejo Nacional de Rectores (CONARE)
- Elena Montoya Ureña, Consejo Nacional de Rectores (CONARE)
- Hazel Rojas García, Universidad Técnica Nacional (UTN)
- María Eugenia Restrepo Salazar, Universidad Nacional (UNA)
- Maribel Jiménez Montero, Instituto Tecnológico de Costa Rica (ITCR)
- Virginia Mena Herrera, Universidad de Costa Rica (UCR)
- Yorleny Chavarría Bolaños, Universidad Estatal a Distancia (UNED)



Consejo Nacional de Rectores
Subcomisión de Capacitación Interuniversitaria

Fecha de publicación: Mayo 2021