



## **Resultados de la encuesta a los Coordinadores de los Centros de Apoyo al Rediseño del ITESM**

**Octubre de 1999**

En este reporte de resultados se han agrupado las respuestas que ofrecieron los responsables de los CAR's, para el caso en el que la respuesta se haya presentado mas de una vez se indica en un paréntesis la frecuencia con que se ofreció.

### **Datos sobre las versiones y formatos en que se imparten los talleres del PDHD.**

1. Cursos en los que se han realizado cambios:

Curso: Características de la Educación en el Siglo XXI. (4)  
Curso: Modelo del rediseño. (4)  
Curso: Las personas que queremos formar. (2)  
Cursos: Técnicas de aprendizaje (aprendizaje basado en problemas, método de casos, etc.). (2)  
Cursos: Cursos de la Primera etapa.  
Curso: Movilización al cambio.

Cambios realizados a los cursos:

- ◆ Las actividades y a las lecturas, ya que los cursos están muy cargados de lecturas y estas se reparten entre los asistentes por equipos. (2)
- ◆ Los asesores didácticos han hecho las modificaciones pertinentes de acuerdo a los calendarios y necesidades de los profesores.
- ◆ Una sesión presencial al último.
- ◆ Se da una asesoría personalizada.
- ◆ También se les han agregado actividades que tienen que ver con la experiencia de los profesores en las técnicas en específico, por ejemplo el del Método de Proyectos se enriqueció con lo que el profesor-facilitador del taller aprendió en Maastricht en el verano. El del Método del Caso se enriqueció con casos que tienen desarrollados el profesor-facilitador.
- ◆ Talleres presenciales que estén más enfocados a lo que requieren los profesores.

- ◆ Diseño, por la necesidad de hacerlos más atractivos visualmente.
- ◆ Se ha dado oportunidad de entregar algunas tareas por correo o directamente cuando el profesor así lo ha requerido.
- ◆ Se han acomodado los grupos de discusión como una actividad aparte para no confundir al profesor.
- ◆ Se ha cambiado el tema del grupo de discusión incorporando los mitos del rediseño como punto de partida.
- ◆ Se han tomado las líneas generales del Sistema, pero incorporando algunos formatos propios que ya se habían utilizado con buenos resultados, por ejemplo: el formato de observación en el aula.
- ◆ Se añadieron instrucciones mas claras y rubricas para cada una de las actividades de evaluación.
- ◆ Los cambios han sido, en hacer algunas cosas en equipo. La cantidad de asignaciones es mucha.
- ◆ Se han reducido lecturas y actividades que en algunos casos no se pueden realizar.

Motivos por los que se han realizado los cambios:

- ◆ Manejo de contenidos en el tiempo establecido. (3)
- ◆ Podemos atender a los profesores de esta forma. (2)
- ◆ Tener un contacto con los profesores.
- ◆ Por tener a personas expertas en el tema, siendo un campus pequeño a veces no podemos formar grupos.
- ◆ Los cambios que se realizaron fueron como resultado de las evaluaciones del Verano de 1999, ya que los profesores comentaban que eran muchas lecturas para cada actividad y que el trabajo que implicaba no correspondía al número de unidades que se acreditaban. También pidieron que se contemplara que había lecturas que se repetían. Se tuvo que revisar la ortografía de 3 cursos pues tenían muchos errores.

2. Según tu observación ¿Cómo evalúan los profesores los cursos "en línea - presenciales"?

	<b>Excelente</b>	<b>Muy bien</b>	<b>Regular</b>	<b>Muy mal</b>	<b>Pésimo</b>
<b>Centro</b>	2	2	1		
<b>Monterrey</b>		1			
<b>Norte</b>	1	1	1		
<b>Pacífico</b>		1	1		
<b>Sur</b>	1	3			
<b>Sistema</b>	4	8	3		
<b>Porcentajes</b>	27%	53%	20%		

3. Según tu observación ¿Cómo evalúan los profesores los cursos "totalmente en línea"?

	Excelente	Muy bien	Regular	Muy mal	Pésimo
<b>Centro</b>	1	2	1	1	
<b>Monterrey</b>		1			
<b>Norte</b>		1	1		
<b>Pacífico</b>		1	1		
<b>Sur</b>		1	3		
<b>Sistema</b>	1	6	6	1	
<b>Porcentajes</b>	7%	43%	43%	7%	

4. Con relación a los cursos que se han impartido en el formato "en línea - presencial" describe, según la opinión de los profesores, lo siguiente:

**Ventajas:**

- ◆ Flexibilidad basada principalmente en la comunicación asincrónica y en la facilidad de planear uno mismo la realización de tareas. (9)
- ◆ Tienes al instructor presente para aclarar dudas. (8)
- ◆ Compartir las opiniones para poder compartir con quien facilita.
- ◆ Aprendes a manejar el recurso computacional.
- ◆ Disponibilidad del material.
- ◆ Interacción personal con compañeros y con instructor. La información más ágil y práctica.
- ◆ Están bien estructurados.
- ◆ Se enriquecen mucho las sesiones con las reflexiones y comentarios de los profesores participantes.
- ◆ El profesor tiene que cumplir las tareas pues están controladas por el campus.
- ◆ Comienza a familiarizarse con la plataforma.
- ◆ Puede hacer consultas de forma virtual.
- ◆ Practica el uso de la tecnología.
- ◆ Que tienen facilitador en el campus.
- ◆ Que se pueden organizar para trabajar en equipo con compañeros del mismo campus.
- ◆ Se tiene una retroalimentación casi inmediata.

### **Desventajas:**

- ◆ Ocasionales fallas en la tecnología. (3)
- ◆ Falta de retroalimentación oportuna. (3)
- ◆ Los profesores que no dominan la plataforma tienen problemas para acceder la información. (3)
- ◆ En sesiones presenciales el no poder asistir. (2)
- ◆ El profesor no ha vivido su proceso de adaptación a los nuevos formatos. (2)
- ◆ Consideran mucha carga, sobre todo de lecturas. (2)
- ◆ Requieren del instructor.
- ◆ El profesor que no posee una laptop no tiene en dónde trabajar, a la hora que puede.
- ◆ Calificaciones y entrega de comentarios.
- ◆ No hacen caso los instructores.
- ◆ Falta de tiempo para aclarar dudas o para desarrollar la habilidad.
- ◆ Dificulta el trabajo por equipos.
- ◆ Han sido un tanto superficiales los contactos y la profundidad del curso, suelen ser redundantes en ciertos tópicos.
- ◆ Que en ocasiones los cursos no son prioridad en su trabajo.

### **Sugerencias:**

- ◆ Moverlos a totalmente en línea. (2)
- ◆ Reducir la carga de lecturas y tareas. (2)
- ◆ Que todos los cursos sean así, se aprovecha la riqueza del sistema y la riqueza de cada campus.
- ◆ Diseñar cursos para que el profesor viva su proceso de adaptación a los nuevos formatos.
- ◆ Dar variedad de horarios.
- ◆ Ampliar tiempo cuando se trate de desarrollo de habilidades o en cursos que requieran de intercambio de experiencias.
- ◆ Que la impartición de los cursos PDHD sean presenciales, más concretos y más cortos.
- ◆ Más capacitación tecnológica.
- ◆ No repetir maestros para los cursos.
- ◆ Que siempre haya una sesión inicial para explicar la modalidad del curso y dar la introducción.
- ◆ Que haya una sesión de integración para expresar opiniones.
- ◆ Recortar el tiempo.
- ◆ Conocer la carga de trabajo del maestro para diseñarle un plan de capacitación de estos cursos.
- ◆ Dar mayor información sobre como funcionan estos cursos (sensibilizarlos).

5. Con relación a los cursos que se han impartido en el formato "*totalmente en línea*" describe, según la opinión de los profesores, lo siguiente:

**Ventajas:**

- ◆ Puedes distribuir el tiempo realizando actividades sin tener una hora específica. (9)
- ◆ Posibilidad de trabajar de forma autónoma. (3)
- ◆ Se puede interactuar con un mayor número de alumnos. (3)
- ◆ No se tiene un lugar fijo de trabajo. (2)
- ◆ Disponibilidad del material. (2)
- ◆ Fuerte desarrollo del autoaprendizaje.
- ◆ El material es excelente.
- ◆ Hace uso de la tecnología.
- ◆ Accesos al conocimiento de otras racionalidades y fuentes de información diversas.

**Desventajas:**

- ◆ Los equipos de cómputo que se requieren. (3)
- ◆ Dificultad para el manejo de la plataforma. (3)
- ◆ La mayoría de las actividades grupales no se pueden realizar por equipos. (2)
- ◆ No llegan los manuales, falta atención. (2)
- ◆ Falta de contacto con el instructor. (2)
- ◆ Tal como estaban diseñados decían que no tenían tiempo para los trabajos de equipo. (2)
- ◆ Retraso en la retroalimentación.
- ◆ Se requiere imprimir los apoyos.
- ◆ Son aburridos.
- ◆ El profesor no ha vivido el proceso de adaptación a los nuevos formatos.
- ◆ Calificaciones y asesoría.
- ◆ No existe la cultura o el profesor no encuentra que el curso en línea realmente le sirva para mejorar su práctica docente.
- ◆ Mucho trabajo.
- ◆ Se quejaban de instrucciones poco claras y de actividades irrelevantes.
- ◆ Que no existe el mismo compromiso de trabajo en comparación con los cursos presenciales.
- ◆ Que a veces algunos maestros no saben trabajar en Learning Space (a pesar de haber tomado los cursos, no logran la habilidad). Estamos de momento revisando la estrategia de capacitación de maestros en LS.

### Sugerencias:

- ◆ Sólo poner en línea instructores que sepan motivar a los participantes a distancia. (3)
- ◆ Hay cursos que tienen lecturas en inglés y español y tienen el mismo contenido (eliminar lecturas). (2)
- ◆ Revisar la carga de trabajo de cada curso. (2)
- ◆ Algún vídeo como apoyo presencial.
- ◆ Instrucciones más claras y apartados bien definidos.
- ◆ Diseñar cursos de forma que el profesor viva su proceso de adaptación a los nuevos formatos.
- ◆ Planeación oportuna en la forma de relación con los profesores que imparten el curso.
- ◆ Propiciar actividades donde tengan la necesidad de interactuar con sus compañeros.
- ◆ Algunos maestros han manifestado su inquietud respecto a recibir. Capacitación del área del PDHD pero con énfasis en su área de especialidad.
- ◆ Mayor capacitación tecnológica.
- ◆ Que no haya trabajo por equipos, que únicamente se presenten actividades de autoestudio.
- ◆ Dar mayor información sobre cómo funcionan estos cursos.

6. ¿Según tu experiencia qué sugerencias se pueden aportar para mejorar los formatos "En línea- presencial" y "Totalmente en línea" que se ofrecen en tu campus?

<b>Cursos en línea – presencial</b>	<b>Cursos totalmente en línea</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>◆ Creemos que son muy buenos, con mucha riqueza de material y actividades. Son una gran ayuda para los profesores.</li><li>◆ Revisar el material de lectura que es el adecuado para el tema pero que resulta repetitivo para todo el PDHD en las primeras 2 etapas sobretodo.</li><li>◆ La asesoría a participantes.</li><li>◆ Combinar el uso de la plataforma con otros recursos como televisión, Internet y cualquier otra técnica. Sobre todo aquellas que no se puedan aplicar en cursos totalmente en línea. Entregar manuales con el compendio de lecturas para facilitar el acceso a los participantes que no estén familiarizados con la plataforma.</li><li>◆ Desarrollo de manuales de bolsillo de las FAQ's de Learning Space.</li><li>◆ Afortunadamente este modelo ha sido bien aceptado por los profesores.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>◆ Incrementar la retroalimentación y el contacto con el asesor a cargo. (3)</li><li>◆ Menos cursos del PDHD o menos unidades por curso (los profesores comentan que hay muchas lecturas). (2)</li><li>◆ Ayudas en la definición de tiempos para cada curso.</li><li>◆ En general lo que nosotros sentimos es que los cursos totalmente en línea deberían ser para facilitadores solamente y que hubiera sesiones presenciales, para que los facilitadores en coordinación con el Campus ofrezca, a los profesores, cursos PRESENCIALES.</li><li>◆ Desarrollo de manuales de bolsillo de las FAQ's.</li><li>◆ Buscando gente muy bien capacitada para fungir como asesores.</li><li>◆ Capacitar más y más en tecnología a profesores y asesores de los cursos. Concientizar más al</li></ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Que el facilitador reafirme los conocimientos adquiridos en las actividades realizadas mediante una retroalimentación grupal.</li> <li>◆ Para ambos, la sensibilización y compromisos que los maestros adquieren en este tipo de curso.</li> <li>◆ Revisar la cantidad de actividades que se incluyen en cada curso para que corresponda a las unidades que se les acreditan.</li> </ul>	<p>profesor de que a pesar de ser un curso en línea su responsabilidad para participar y cumplir es la misma que en un curso presencial.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Debe realizarse un diseño especial no solo trasladar los materiales de los cursos presenciales... pues en ocasiones estos no aplican sin la dinámica grupal en que están inmersos.</li> <li>◆ Valorar la opinión de los profesores, en cuanto a que únicamente existan actividades individuales. Retroalimentación inmediata.</li> <li>◆ <a href="http://www.illinois.online.uillinois.edu/model/Studentprofile.htm">http://www.illinois.online.uillinois.edu/model/Studentprofile.htm</a></li> <li>◆ Que se liberen los cursos cuando son nuevos al inicio del semestre, para que entren dentro de la planeación de capacitación del campus.</li> </ul>
---	--

7. Desde tu experiencia, señala el formato de cursos que es más aceptado por los profesores de planta:

	Formato en Línea - presencial.		Formato Totalmente en línea.		Formato presencial.	
<b>Centro</b>	2	22%	2	67%	2	29%
<b>Monterrey</b>	2	22%				
<b>Norte</b>	2	22%			2	29%
<b>Pacífico</b>	1	11%			2	29%
<b>Sur</b>	2	22%	1	33%	1	14%
<b>Sistema</b>	9		3		7	

8. Desde tu experiencia, señala el formato de cursos que es más aceptado por los profesores de cátedra:

	Formato en Línea - presencial.		Formato Totalmente en línea.		Formato presencial.	
<b>Centro</b>	2	33%	2	33%	2	33%
<b>Monterrey</b>			1	17%		
<b>Norte</b>	1	17%	1	17%	2	33%
<b>Pacífico</b>			2	33%	1	17%
<b>Sur</b>	3	50%			1	17%
<b>Sistema</b>	6		6		6	

9. ¿Cuáles son las actividades del PDHD que están solicitando los profesores?

- ◆ Técnicas y estrategias didácticas en formato presencial. (3)
- ◆ Mejor tiempo de respuesta en la retroalimentación de los cursos en línea.
- ◆ Apoyo en el uso de la plataforma. (3)
- ◆ Diseño de evaluación de conocimientos, habilidades, actitudes y valores. (3)
- ◆ Que los cursos estén enfocados a sus áreas de especialidad, además que sean más concretos y cortos. (3)
- ◆ Mayor cantidad de unidades acreditables por curso (mayor reconocimiento al esfuerzo de capacitación).
- ◆ Técnicas didácticas. Desarrollo de habilidades en comunicación.
- ◆ El curso de taller para el desarrollo y evaluación de habilidades, actitudes y valores, para poder certificarse en el PDHD.
- ◆ Capacitación en avances didácticos o de la didáctica de su especialidad.

10. ¿Cuáles son las actividades de capacitación que los profesores están solicitando y que no son parte del PDHD?

- ◆ Cursos de capacitación en su área de especialidad (economía, finanzas, ingeniería, etc.). (5)
- ◆ Capacitación en herramientas tecnológicas. (2)
- ◆ Desarrollo humano.
- ◆ Inteligencia emocional.
- ◆ Programación neurolingüística.
- ◆ Computación básica e intermedia.
- ◆ Inglés aplicado a la enseñanza.
- ◆ Evaluación del aprendizaje.
- ◆ Filosofía del adolescente, Perfil psicológico del alumno, impacto de los medios en el adolescente, etc.
- ◆ Cultura General.
- ◆ Cátedra Alfonso Reyes. PCP (Programa de Capacitación de Profesores).
- ◆ Cursos de capacitación en cuanto a manejo de paquetería de software, pero que no sean en línea y menos en inglés.
- ◆ Visitas a Universidades u otros campus que estén realizando alguna innovación.

11. ¿Qué tipo de apoyo puede ser de utilidad para mejorar la implementación del PDHD en tu campus?

- ◆ Flexibilidad en el horario, Que fueran más tarde, ya que muchas veces son en horas de trabajo. (4)
- ◆ Más capacitación y especialización. Incrementar el número de facilitadores (2) de acuerdo con el número de profesores en el campus (establecer una proporción adecuada).
- ◆ Equipo computacional dedicado para esa función. Una sala de cómputo (dedicada) para los cursos on-line (espacio físico).
- ◆ Tener muy bien definidas las unidades acreditables en cursos on-line y especificar rangos de tiempo para su desarrollo.
- ◆ Que la línea de acción sea muy clara y los procedimientos sean diseñados en cada campus.
- ◆ Que se pida la información requerida por el sistema en el semestre al inicio del mismo ó antes.
- ◆ Que la información sobre cursos y material de apoyo llegue a tiempo.
- ◆ Diseñar cursos de forma que el profesor viva su proceso de adaptación a los nuevos formatos.
- ◆ Horarios y asesorías. Cumplimiento en revisiones de tareas.
- ◆ Instructivos. Detección de necesidades de capacitación.
- ◆ Que se establezcan lineamientos sobre tiempos recomendables para dar los cursos, tiempos para que entreguen las tareas, prerequisites para los cursos.
- ◆ Más folletos vistosos para repartir a todos los profesores que ayuden como promoción de los mismos cursos.
- ◆ Más recursos: humanos, tecnológicos y en general económicos para llevar a cabo el proceso de capacitación.
- ◆ Que mejore el diseño de los cursos, las actividades deben ser relevantes y pensar en un adulto que aprende...con modelos mas prácticos..
- ◆ En los cursos, instrucciones para los facilitadores o instructores.
- ◆ Actividades alternativas.
- ◆ Clasificación de actividades en vitales y complementarias.

## Sobre la administración de los talleres del PDHD en los campus.

12. ¿Quiénes han fungido como coordinadores impartiendo los cursos en línea que se han ofrecido en tu campus?

	Centro		Monterrey		Norte		Pacífico		Sur		Sistema	
<b>Facilitadores didácticos</b>	3	27%	1	50%	1	20%	2	50%	2	40%	7	30%
<b>Profesores del campus</b>	4	36%			3	60%	2	50%	2	40%	9	39%
<b>Instructores externos</b>	2	18%	1	50%							3	13%
<b>Otros:</b> - Profesores que son facilitadores didácticos. - Directivos.	2	18%			1	20%			1	20%	4	17%
	11		2		5		4		5		23	

13. ¿Han tenido problemas los coordinadores de estos cursos al impartirlos?

	Centro	Monterrey	Norte	Pacífico	Sur	Sistema	
<b>Sí</b>	2	1	1	3	1	8	50%
<b>No</b>	3		2		3	8	50%

Si la respuesta es afirmativa describe los problemas que se han presentado:

- ◆ En las cargas de trabajo de los profesores que nos apoyan (están sobrecargados). (4)
- ◆ Accesos tecnológicos. (2)
- ◆ Apatía y desinterés por parte de los profesores para seguir el curso. (2)
- ◆ Confusión en contenidos de un curso por estar todos juntos en una base de datos y tener solamente un start here.
- ◆ Adaptar fechas.
- ◆ El número de personas que abandonan el curso es alto.
- ◆ Dificultades con los horarios.
- ◆ Actividades poco relevantes para ser realizadas en equipo
- ◆ Poca información previa a los facilitadores.
- ◆ Criterios de evaluación ambiguos.
- ◆ Problemas de diseño.
- ◆ Algunos maestros no dominan el manejo de la plataforma, a pesar de haberse "capacitado", la falta de práctica de la habilidad es un punto central.

14. ¿Qué sistema o instrumento utilizan en el campus para evaluar el desempeño de los coordinadores y los contenidos de los cursos *totalmente en línea o en línea presenciales*?

	Centro	Monterrey	Norte	Pacífico	Sur	Sistema	
<b>Encuesta generada en el campus</b>		1				1	7%
<b>Encuesta generada por el Sistema ITESM</b>	4		1	2	2	9	64%
<b>Otros:</b> - Por los resultados obtenidos en productos. - Pláticas con profesores	3			1		4	29%

Describe brevemente cómo se lleva a cabo la aplicación de dicho sistema o instrumento:

- ◆ Se aplica al final de los cursos, en una sesión presencial. (4)
- ◆ La encuesta se aplica después del curso o se envía por correo electrónico, además de recibir retroalimentación directa. (2)
- ◆ Cuando recibimos las encuestas se aplican a los profesores.
- ◆ Se aplica al final de cada curso, se codifica localmente y sobre los resultados obtenidos se implementan nuevas acciones (en caso de ser necesarios).
- ◆ En WEB cuando son totalmente en línea y papel cuando son presenciales.
- ◆ Se aplica en la última sesión presencial del taller y se hace en papel.
- ◆ Las encuestas generadas en el campus se aplican a todos los participantes inmediatamente después de haber terminado el curso en cuestión.
- ◆ Al finalizar un curso se realizan una de estas dos acciones:
- ◆ Aplicar una encuesta
- ◆ Enviar un correo y preguntar sus opiniones (si son pocos participantes).
- ◆ No usamos la encuesta del Sistema porque como hemos realizado adaptaciones, a veces no aplica y además nunca recuperamos esa información.
- ◆ Aplicando una encuesta a cada profesor.
- ◆ La aplicamos de manera individual a cada participante. La asistencia a las sesiones presenciales no obligatoria por lo que difícilmente podemos aplicarla al grupo en su conjunto. Después capturamos los datos en el formato que nos enviaron para concentrar dicha información.

15. ¿Qué sugerencias específicas tienes con relación al papel del coordinador encargado de la impartición de los cursos en línea?

- ◆ Ninguna, Hasta ahora los cursos en línea que he llevado se han proporcionado las herramientas necesarias para un mejor cumplimiento de los objetivos.
- ◆ Ninguna siempre están dispuestos a ayudarnos. Con los profesores encargados que he llevado me gusta como apoyan.
- ◆ Se le debe reconocer en "tiempo" (definir a nivel Sistema una política para considerar su carga académica).
- ◆ El papel es claro.
- ◆ Mejor coordinación.
- ◆ Actualizar la base de datos antes de iniciar el curso.
- ◆ Mantenerse en constante comunicación con los participantes a través de la plataforma. Dar retroalimentación.
- ◆ No los estamos dando totalmente en línea.
- ◆ Que se capaciten más en cuestiones tecnológicas y que sean personas flexibles y de con una alta capacidad para relacionarse y para comunicarse por escrito.
- ◆ Ser muy claro y preciso en la información y en las actividades solicitadas.
- ◆ Definir claramente la evaluación mediante rubricas específicas para cada actividad.
- ◆ Que maneje adecuadamente la comunicación con los profesores, ya que muchas veces presentan actitudes como las de los alumnos.
- ◆ Que responda rápidamente a través del correo electrónico las dudas, comentarios y sugerencias que envían los profesores (no más de 24 horas).
- ◆ Estar en contacto permanente con los profesores, apoyar e impulsar a los profesores en la capacitación, revisión y retroalimentación de los cursos tomados. Seguimiento, revisión y retroalimentación de los cursos rediseñados.

16. ¿Qué tipo de apoyo puede ser de utilidad al coordinador de los cursos para el mejor ejercicio de su función?

- ◆ Tener asistentes que se puedan encargar de proporcionar retroalimentación y evaluación de las tareas.
- ◆ Manuales por curso sobre los aspectos que debe cuidar o darle un mayor seguimiento.
- ◆ Que la información sea más detallada ya que hay datos que cambian de curso a curso.
- ◆ Que dicha información y los requerimientos del curso lleguen con tiempo.
- ◆ Mejor coordinación.
- ◆ Tutorial de transferencia del curso Capacitación en Registro de evaluaciones (Assignments) Mejorando un curso en Learning Space.
- ◆ Lineamientos sobre la implantación y secuencia obligada de los cursos, ser firmes y flexibles a la vez.
- ◆ Nos parece que la opción de cursos en línea no esta dando resultado, buscar otros instrumentos.
- ◆ Desarrollo de manuales de bolsillo de las FAQ's de Learning Space.
- ◆ Un asistente tecnológico de tiempo completo.
- ◆ Conocer las necesidades del tipo de profesor que utiliza el curso en línea.
- ◆ Capacitarse más en técnicas de interacción y asesoría en línea para facilitar adecuadamente estos cursos.
- ◆ Apoyos computacionales, videos, teléfono, sesiones de videoenlace.
- ◆ Que el curso desarrollado a nivel sistema cuente con las instrucciones pertinentes para el facilitador que le permitan identificar su rol en cada una de las actividades sugeridas.

**Sobre la opinión en el campus con respecto al programa de rediseño:**

Responde a lo siguiente con base en tu experiencia cotidiana:

17. Con relación a la profundidad de los aprendizajes de conocimiento en los cursos rediseñados. ¿En qué medida consideran *los profesores* que se da el aprendizaje de los alumnos?

	A profundidad	Buen nivel	Nivel medio	Mal nivel	Superficial
<b>Centro</b>	2	3			
<b>Monterrey</b>		1			
<b>Norte</b>	1	2			
<b>Pacífico</b>		3			
<b>Sur</b>		4			
<b>Sistema</b>	3	13			
<b>Porcentajes</b>	19%	81%			

18. Con relación al cumplimiento del programa académico en los cursos rediseñados. ¿En qué medida consideran *los profesores* que se cumple con el programa académico?

	Sí se cumple	Buen nivel	Regularmente	Mal nivel	Muy mal
<b>Centro</b>	2	3			
<b>Monterrey</b>		1			
<b>Norte</b>	2	1			
<b>Pacífico</b>	2	1			
<b>Sur</b>	3		1		
<b>Sistema</b>	9	6	1		
<b>Porcentajes</b>	56%	38%	6%		

19. ¿Cómo consideras que es la actitud de los alumnos con respecto a cómo están viviendo el programa de rediseño?

	Excelente	Muy buena	Regular	Muy mala	Pésima
<b>Centro</b>		1	4		
<b>Monterrey</b>			1		
<b>Norte</b>		2	1		
<b>Pacífico</b>		2	1		
<b>Sur</b>		3	1		
<b>Sistema</b>		8	8		
<b>Porcentajes</b>		50%	50%		

20. ¿Cómo consideras que es la actitud de los profesores con respecto al servicio que se les presta en el uso de la tecnología?

	<b>Excelente</b>	<b>Muy buena</b>	<b>Regular</b>	<b>Muy mala</b>	<b>Pésima</b>
<b>Centro</b>	2	2	1		
<b>Monterrey</b>		1			
<b>Norte</b>	1		2		
<b>Pacífico</b>	1	2			
<b>Sur</b>	1	3			
<b>Sistema</b>	5	8	3		
<b>Porcentajes</b>	31%	50%	19%		

21. ¿Cómo consideras que es la actitud de los padres de familia con respecto al programa de rediseño?

	<b>Excelente</b>	<b>Muy buena</b>	<b>Regular</b>	<b>Muy mala</b>	<b>Pésima</b>
<b>Centro</b>	2				
<b>Monterrey</b>					
<b>Norte</b>	1	1			
<b>Pacífico</b>	1	2			
<b>Sur</b>	1	2			
<b>Sistema</b>	5	5			
<b>Porcentajes</b>	50%	50%			

22. ¿Cómo consideras que es la actitud del área administrativa de tu campus con respecto a los cambios que está implicando el programa de rediseño?

	<b>Excelente</b>	<b>Muy buena</b>	<b>Regular</b>	<b>Muy mala</b>	<b>Pésima</b>
<b>Centro</b>	3	1	1		
<b>Monterrey</b>		1			
<b>Norte</b>	1	2			
<b>Pacífico</b>			1		
<b>Sur</b>	1	3			
<b>Sistema</b>	5	7	2		
<b>Porcentajes</b>	36%	50%	14%		

23. ¿Cuáles consideras que son los principales obstáculos que han enfrentado los profesores para llevar a cabo sus rediseños? Señala los cinco principales en orden de importancia:

<p><b>1. Más importante:</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ No tienen el tiempo suficiente para poder reflexionar sobre su práctica docente (participan en muchas actividades extras). (6)</li> <li>◆ Temor al cambio. (2)</li> <li>◆ Falta de claridad en los objetivos del rediseño. (2)</li> <li>◆ Falta de un conocimiento profundo de la tecnología. (2)</li> <li>◆ Falta de reflexión en el proceso.</li> <li>◆ Falta entrenamiento.</li> <li>◆ Desconocimiento de estrategias centradas en el alumno.</li> <li>◆ Adornarlos más con colores, fotos, imágenes.</li> </ul>
<p><b>2...</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Profesor no se capacita. (2)</li> <li>◆ La falta de habilidad en el uso de la tecnología. (2)</li> <li>◆ Falta de tiempo. (2)</li> <li>◆ Tener Laptop personal.</li> <li>◆ Reconocimiento (\$).</li> <li>◆ Miedo a la plataforma.</li> <li>◆ Falta de planeación por parte de Directores de Departamento.</li> <li>◆ No están sensibilizados al cambio.</li> <li>◆ Desconocimiento de las técnicas o aplicación errónea.</li> <li>◆ Bombardeo al profesor con muchos cursos e información que luego no encuentra cómo aplicar.</li> <li>◆ Creatividad.</li> <li>◆ No se logra entender cuáles son los criterios a seguir para tener un buen rediseño.</li> <li>◆ Falta de compromiso con la institución.</li> <li>◆ Enfatizar la parte didáctica.</li> </ul>
<p><b>3...</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Falta tiempo a los profesores para capacitarse y para evaluar su implantación. (3)</li> <li>◆ Falta de conocimiento en el uso de la tecnología por parte de los alumnos. (2)</li> <li>◆ Acceso a la tecnología.</li> <li>◆ Capacitación.</li> <li>◆ Falta de involucramiento de la parte administrativa.</li> <li>◆ Piensan que Rediseño = Plataforma tecnológica / Concepto equivocado del Rediseño.</li> <li>◆ Dificultad al comenzar por resistencia al cambio.</li> <li>◆ Falta de recursos en el campus.</li> <li>◆ Temor al cambio.</li> <li>◆ Innovación.</li> <li>◆ Falta de interés en temas propios de educación.</li> <li>◆ Aplicar mejor las técnicas didácticas.</li> </ul>
<p><b>4...</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Más interés en rediseñar.</li> <li>◆ Equipo de cómputo.</li> <li>◆ Dependencia de la tecnología.</li> <li>◆ Falta de conocimiento en la planeación de actividades, generando sobrecarga en los alumnos.</li> <li>◆ Inician el rediseño sin estar realmente conscientes del compromiso que adquieren.</li> <li>◆ Falta de compromiso, sobre todo en el cumplimiento.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Desconocimiento de la plataforma tecnológica.</li> <li>◆ Cambios de señal frecuentes a nivel sistema.</li> <li>◆ Problemas de aceptación por parte de sus alumnos.</li> <li>◆ Desconocimiento de uso de tecnología.</li> <li>◆ Ruptura de paradigmas.</li> <li>◆ Falta de motivación por parte de los departamentos.</li> <li>◆ Proyectos de igual importancia para el cumplimiento de la misión.</li> </ul>
<p><b>5. Menos importante:</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Asistente particular.</li> <li>◆ Falta de repertorio de actividades didácticas.</li> <li>◆ Amarrarlos al uso de Learning Space.</li> <li>◆ Falta de computadoras para los profesores y capacitación para usarlas.</li> <li>◆ Aplicación a su curso.</li> <li>◆ Exceso de trabajo.</li> <li>◆ Confusión con respecto a su nuevo rol.</li> <li>◆ Uso de una sola plataforma.</li> <li>◆ Concepción reduccionista del rediseño (le da toda la importancia a la plataforma tecnológica).</li> <li>◆ Disposiciones administrativas inconsistentes.</li> </ul>

**Con respecto a los facilitadores didácticos:**

24. ¿Cuántos facilitadores didácticos apoyan al programa de rediseño en tu campus?

<b>Centro</b>	41	28%
<b>Monterrey</b>	31	21%
<b>Norte</b>	19	13%
<b>Pacífico</b>	10	7%
<b>Sur</b>	48	32%
<b>Sistema</b>	149	

25. ¿Cómo es la distribución de estos facilitadores?

	Profesores del campus que fungen como facilitadores didácticos para todos los cursos.		Profesores del campus que fungen como facilitadores didácticos para disciplinas académicas específicas.		Expertos externos al campus que fungen como facilitadores.		Otros
<b>Centro</b>	30	68%	14	29%	14	56%	<i>Asistentes pedagógicos</i>
<b>Monterrey</b>			20	41%	11	44%	
<b>Norte</b>	6	14%	14	29%			
<b>Pacífico</b>	8	18%					Personal de tiempo completo (2).
<b>Sur</b>			1	2%			<i>Personal contratado específicamente para trabajar en el Centro de Innovación Educativa, donde se coordina el proyecto de rediseño a nivel del campus (5).</i>
<b>Sistema</b>	44		49		25		7

26. ¿Cuántos facilitadores didácticos han participado en el Programa de Desarrollo de Facilitadores para el Cambio (PDFC)?

<b>Centro</b>	42	36%
<b>Monterrey</b>	11	9%
<b>Norte</b>	11	9%
<b>Pacífico</b>	5	4%
<b>Sur</b>	47	41%
<b>Sistema</b>	116	

27. ¿Consideras que los facilitadores didácticos de tu campus se encuentran capacitados para desempeñar sus funciones?

	<b>De acuerdo 1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>En desacuerdo 5</b>
<b>Centro</b>	2	3			
<b>Monterrey</b>		1			
<b>Norte</b>	1	1	1		
<b>Pacífico</b>	1	2			
<b>Sur</b>	3		1		
<b>Sistema</b>	7	7	2		
<b>Porcentajes</b>	44%	44%	13%		

28. ¿Qué sugerencia específica tienes para apoyar al Facilitador didáctico en el desarrollo de su función?

- ◆ Recurso Humano, para apoyar el facilitador didáctico. (3)
- ◆ Descarga académica. (2)
- ◆ Capacitación, intercambio de experiencia con otros facilitadores.
- ◆ Recortar el PDFC.
- ◆ Reconocer su carga de trabajo (\$, descarga académica).
- ◆ Reconocimiento público.
- ◆ Proveer material actualizado y capacitación.
- ◆ Asignarlos de tiempo completo a dicha función.
- ◆ Que reciban capacitación amplia en el uso y manejo de la Plataforma Tecnológica.
- ◆ Que interactúen más con la plataforma ya que es la única manera para que mejoren y enriquezcan lo pedagógico.
- ◆ Que conozcan muy bien los procesos administrativos para que puedan orientar mejor a los profesores que se desean certificar, proyectos que se quieren transferir, etc.
- ◆ Cursos presenciales concretos y cortos donde se desarrollen indicadores,

variables a evaluar y capacitación en técnicas didácticas.

- ◆ Los cursos presenciales que se han ofrecido han sido excelentes y muy motivadores. Ojalá se sigan ofreciendo.
- ◆ Sería bueno una academia de facilitadores donde puedan intercambiar experiencias.
- ◆ Elaborar documentos dirigidos a su labor de facilitación tan importante donde podamos aprender todos de todos.
- ◆ Más capacitación y más tiempo para llevarla a cabo.
- ◆ Desarrollar facilitadores por departamentos académicos específicos con especialidad en ciertas estrategias apropiadas para su área.
- ◆ Esta es una figura no contemplada administrativamente. Que sea considerada como carga académica.
- ◆ Incrementar el número de facilitadores y propiciar que continúen con el programa de capacitación y/o actualización.
- ◆ Mantener una constante comunicación con rediseñadores y adoptantes.
- ◆ Más que sugerencias, es una pregunta: ¿Quién certifica a estas personas? ¿Cuál es el proceso de capacitación para los facilitadores y cómo se informa sobre el avance de éste a los campus?.
- ◆ Deben tener una capacitación continua de cada uno de los procesos y cambios, recordatorios y nuevas prácticas en rediseño y en Lotus Notes LearningSpace

**Con respecto a los facilitadores tecnológicos:**

29. ¿Cuántos facilitadores tecnológicos apoyan el programa de rediseño en tu campus?

<b>Centro</b>	32	36%
<b>Monterrey</b>	10	11%
<b>Norte</b>	10	11%
<b>Pacífico</b>	10	11%
<b>Sur</b>	28	31%
<b>Sistema</b>	90	

30. ¿Cuántos facilitadores tecnológicos han participado en algún programa de formación para desarrollar habilidades específicas para su función?

<b>Centro</b>	28	41%
<b>Monterrey</b>	8	12%
<b>Norte</b>	3	4%
<b>Pacífico</b>	4	6%
<b>Sur</b>	26	38%
<b>Sistema</b>	69	

31. ¿Consideras que los facilitadores tecnológicos de tu campus se encuentran capacitados para desempeñar sus funciones?

	<b>De acuerdo 1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>En desacuerdo 5</b>
<b>Centro</b>	5				
<b>Monterrey</b>	1				
<b>Norte</b>	1	1	1		
<b>Pacífico</b>	2		1		
<b>Sur</b>	3	1			
<b>Sistema</b>	12	2	2		
<b>Porcentajes</b>	75%	13%	13%		

32. ¿Qué sugerencia específica tienes para apoyar al facilitador tecnológico en el desarrollo de su función?

- ◆ Apoyo con excelentes facilitadores, capacitación básica en la parte didáctica. (2)
- ◆ Actualización.
- ◆ Que no se cancelen los cursos de capacitación en la herramienta tecnológica.
- ◆ Que descentralicen la capacitación, tal vez por Rectorías.
- ◆ Apoyarlos con la planeación académica, la cual debe permitir que tengan la información de manera oportuna y que no se sobrecarguen al inicio del semestre por recibir la información de cursos y grupos rediseñados de manera tardía.
- ◆ Buscar mayor contacto con asesorados en proceso de rediseño.
- ◆ Dar mayor seguimiento al desarrollo de los proyectos, para tener más actualizado el estatus de los mismos.
- ◆ Cursos presenciales y que realmente aporten un valor agregado a los facilitadores. El curso "en línea" de la VITI del semestre pasado fue muy mal evaluado por los facilitadores, estuvo muy mal organizado y el contenido fue muy pobre.
- ◆ Mayor Capacitación en el desarrollo de aplicaciones en Lotus Notes, que faciliten el acceso a información de los cursos rediseñados, como accesos por curso, listado de grupos, etc.
- ◆ Capacitación en tecnologías alternativas a Lotus Notes pero que puedan ser complemento a los cursos rediseñados.
- ◆ Que se compartan entre los diferentes campus aplicaciones que faciliten la administración de los cursos en Lotus Notes.
- ◆ Desarrollo de manuales y cursos a nivel sistema. Manuales de Bolsillo sobre las FAQ's de Learning Space
- ◆ Mayores recursos tecnológicos y espacio para trabajar dentro del campus.
- ◆ Una mejor coordinación entre la gente de tecnología que apoya en los diferentes campus.
- ◆ Es una figura no contemplada administrativamente. Que sea considerada como carga académica.
- ◆ Incrementar el número de facilitadores y propiciar que continúen con el programa de capacitación y/o actualización.
- ◆ Más facilitadores tecnológicos.
- ◆ Una aproximación más humana y menos técnica. El lenguaje no técnico es esencial para capacitar tanto a alumnos como maestros. Los instructores de cursos de este tipo, desconocen aproximaciones de tipo educativo, lo que dificulta la tarea de capacitación efectiva.
- ◆ Enseñarle mucho más que significa la didáctica del rediseño.

## **Sobre las funciones de los Centros de Apoyo al Rediseño:**

33. ¿Cómo defines al Centro de Apoyo al Rediseño de tu campus?

- ◆ Brinda el apoyo y asesoría necesaria para el correcto y óptimo diseño de los cursos. (4)
- ◆ Apoyo rápido.
- ◆ Es el Centro de Apoyo al Rediseño y Desarrollo de Habilidades del Personal (CARDHaP). Además del seguimiento al Rediseño (pedagógico y tecnológico), se realiza: 1) Capacitación al personal 2) Efectividad Institucional 3) Coordinación del PAHD (con la Secretaría de Educación del Edo. de Guanajuato).
- ◆ No existe como tal.
- ◆ Soporte, asesoría y desarrollo en pedagogía, psicopedagogía y tecnología para el logro de los objetivos establecidos en la Misión del 2005.
- ◆ Un centro que ayude a coordinar y liderar el rediseño del Campus.
- ◆ Ofrecer al profesorado del Campus Monterrey servicios de calidad para el mejoramiento de su práctica docente a través de: asesorías, apoyos administrativos, pedagógicos y tecnológicos, así como herramientas de capacitación a partir de sus necesidades y fundamentadas en las tendencias educativas de vanguardia expresadas en la Misión ITESM-2005.
- ◆ El CAR en Campus Aguascalientes está descentralizado. Cada área académica tiene sus facilitadores. El "Coordinador" del CAR se encarga de conjuntar la información que se solicita a nivel sistema y de enviarla, así como de pasar la información que del sistema se requiere pasar a las áreas académicas. El "Coordinador" del CAR es a su vez Director de Desarrollo Académico y es quien se encarga de la administración del PDHD y a su vez facilita algunos talleres.
- ◆ El CAR campus Chihuahua tienen como misión: "Fungir como promotor del cambio del nuevo modelo educativo, así como brindar asesoría y capacitación a profesores en sus actividades orientadas al proyecto del Rediseño educativo", a partir de esta misión se derivan estrategias que están 100% orientadas a que los profesores se involucren cada vez más en el proyecto del rediseño; este centro de apoyo cuenta con asesores multidisciplinares, capacitados en aspectos tecnológicos y docentes, los cuales asesoran a los maestros desde la creación del curso rediseñado hasta su implementación, además este departamento esta en coordinación con los facilitadores tecnológicos para dar un mejor servicio a los maestros.
- ◆ El Centro de Rediseño del ITESM Campus Laguna tiene como misión fungir como promotor del cambio de paradigma hacia un nuevo modelo educativo, así como brindar asesoría y capacitación a profesores en sus actividades orientadas al proyecto de rediseño.
- ◆ Como un departamento pequeño con falta de equipo.
- ◆ Es un centro que apoya el desarrollo e implementación de un curso rediseñado de acuerdo al modelo educativo del ITESM.
- ◆ Como el departamento que apoya a directores de división en el proceso de

Rediseño.

- ◆ Apoyo pedagógico y tecnológico.
- ◆ Espacio de asesoría tecnológica y pedagógica.
- ◆ Capacitación e investigación en el ámbito educativo.
- ◆ Su objetivo, es desarrollar proyectos innovadores y de vanguardia orientados a mejorar la calidad educativa y la excelencia académica en la práctica docente de los profesores del campus. Todo ello enmarcado en los parámetros establecidos en la Misión del Instituto para el desarrollo integral de las personas.
- ◆ Complejo. Departamento de apoyo, que concentra los servicios de Desarrollo Académico, Plataforma Tecnológica, Diseño de Gráfico (INTERFASE) y Atención a Usuarios.
- ◆ Aquí en el campus no existe, ni en toda la rectoría zona sur, al menos no con ese concepto

34. ¿Qué acciones a nivel Sistema consideras que apoyarían el mejor funcionamiento del CAR de tu campus?

- ◆ Mayores incentivos a profesores que rediseñan.
- ◆ Contratación de recursos humanos que permitan acelerar el proceso de rediseño.
- ◆ Reducir el número de horas/cursos del PDHD.
- ◆ Flexibilizar el empleo de la plataforma tecnológica (no restringirla a LS).
- ◆ Flexibilizar parámetros de evaluación del curso.
- ◆ Definir líneas de acción y metas.
- ◆ Que no cobren cursos de capacitación en línea.
- ◆ Que el apoyo se brinde en la línea de calidad y no en la de indicadores.
- ◆ Que se les de prioridad como centros de investigación en innovación educativa.
- ◆ Descargar profesores para que faciliten el proceso.
- ◆ Que la totalidad de las funciones tecnológicas dependan del CAR.
- ◆ Desaparecerlos y asignar la responsabilidad total a cada División Académica, pues se duplican funciones.
- ◆ El rediseño debe ser una función natural y de operar de los Departamentos Académicos.
- ◆ Mayor coordinación y comunicación con personal de la Vicerrectoría Académica y de la VITI.
- ◆ No tomar decisiones tan precipitadamente de tal forma que la implementación resulte prácticamente "imposible".
- ◆ Reuniones entre CAR's de todos los campus, incluso de las diferentes Rectorías para compartir experiencias de la implementación.
- ◆ Crear espacios virtuales para comunicación constante entre CAR's.
- ◆ Incorporar programas de capacitación permanente dirigidos principalmente a

los CAR´s, en aspectos de administración y calidad en el servicio.

- ◆ Los libros de estrategias que mandaron fueron un éxito, este tipo de material motiva y enriquece a los profesores...felicidades...
- ◆ Que las nuevas políticas, fechas o proyectos del Sistema sean con base en los requerimientos de la mayoría de los campus.
- ◆ La información que se pide del Sistema se pida con tiempo y no tan frecuente
- ◆ Que todos los rediseños aprobados a nivel sistema tengan la misma calidad.
- ◆ Desarrollo de manuales de bolsillo (FAQ´s de LS).
- ◆ Desarrollo de tutoriales diferentes.
- ◆ Que se considere aparte la situación de los campus chicos y se generen políticas que sean más adaptables para los mismos.
- ◆ Mayor fluidez en el proceso de transferencia entre campus.
- ◆ Tener actualizada la información de los cursos rediseñados del Sistema.
- ◆ Que se formalicen como una Dirección de Apoyo.
- ◆ Que se sostengan en contrataciones más que en becados (sería interesante que se hiciera un muestreo para saber en cuántos becados de prepa, profesional y maestría recae el rediseño "se sorprenderían del dato") en Veracruz el 60% son becados (3) y el 40% planta (2).
- ◆ Difusión de las investigaciones realizadas.
- ◆ Reuniones periódicas para intercambio de experiencias.
- ◆ Cursos de capacitación especializados para asesores del sistema.
- ◆ Mayor comunicación entre coordinadores del CAR.
- ◆ Solicitar datos cualitativos y no únicamente cuantitativos, para las estadísticas (que solo sirven para presionar y no reflejar).
- ◆ SEGUIMIENTO a sus propias propuestas como que cada vez se ocurren diferentes cosas pero no hay posibilidades de dar seguimiento por ejemplo: ¿Que ha pasado con el rol del coordinador académico?.

## **Sobre el Proceso de Transferencia de Cursos Rediseñados:**

A continuación se presentan algunas áreas importantes del proceso de transferencia de cursos rediseñados, te pedimos que para cada una indiques las inquietudes o dudas, problemáticas y sugerencias que plantearías al respecto de cada punto:

---

a) Transferencia de cursos rediseñados que se dan a nivel intercampus (Cursos que se ofrecen en el plan de transferencia a nivel Sistema).

---

### **Inquietud o duda:**

- ◆ No hay proceso claro de selección.
- ◆ No tenemos conocimiento de que los adoptadores estén capacitados y cómo lleven a cabo la implantación del rediseño.
- ◆ En los campus están haciendo uso de los rediseños, pero el profesor rediseñador no está enterado.
- ◆ No siempre están completos los cursos (Media Center).
- ◆ ¿Qué pasa con la acreditación de unidades de la etapa 4 del PDHD, para profesores que no transfieren sus cursos porque nadie se los ha solicitado?.
- ◆ ¿Hay criterios mínimos de selección en todos los campus?.
- ◆ Pésima calidad.
- ◆ ¿Cómo conocer previamente el desarrollo de varios cursos candidatos a adoptar?.
- ◆ Legislar sobre las fechas de revisión de bases de datos, evitar solicitudes extemporáneas (ya empezado el semestre o durante la semana previa al inicio de clases).

### **Problemática:**

- ◆ Falta de mecanismos de selección o evaluación. (2)
- ◆ Los cursos aprobados a nivel sistema no tienen la misma calidad. (2)
- ◆ Falta de coordinación entre CAR's.
- ◆ El proceso es muy cambiante.
- ◆ No se actualiza el servidor.
- ◆ Poder bajar cursos.
- ◆ Algunos passwords no funcionaban.
- ◆ Cursos de calidad dudosa.
- ◆ Falta de interacción y trabajo colaborativo entre rediseñador y adoptadores.
- ◆ No están todas las materias y algunas no traen información para el profesor.
- ◆ Los cursos del TIR.
- ◆ No están todos los cursos que se ofrecen en Edo. de México puestos en la información oficial.

### **Sugerencias:**

- ◆ Conocer las personas específicas para llevar a cabo el proceso.
- ◆ Fijar una política única simplificada.

- ◆ Diseñar sistemas de evaluación y selección de cursos para transferencia.
- ◆ Actualizar el servidor.
- ◆ Mejorar la revisión de cursos.
- ◆ Tener bases de datos con información de estatus de adopciones
- ◆ Liberar cursos dos meses antes de iniciar el semestre.
- ◆ Cuidar que el que adopte tenga acceso a todo el material de transferencia.
- ◆ Clarificar clasificación y ser estrictos en su aprobación o eliminarla.
- ◆ Revisar los cursos del TIR.
- ◆ Comprometerse a actualizar la información de cursos y difundirla oportunamente.
- ◆ Tener un manual para cada curso factible a revisión.
- ◆ Respeto a los derechos de autor.

---

b) Transferencia de cursos rediseñados que se dan a nivel *intracampus*.

---

**Inquietud o duda:**

- ◆ ¿De quién es un curso adoptado?.
- ◆ ¿Puedo adoptar cursos que aún no están aprobados?.

**Problemática:**

- ◆ Falta capacitación en profesores de nuevo ingreso que adoptan.
- ◆ Los profesores adoptan, lo implementan y todavía no tiene estatus transferible.
- ◆ Los coordinadores no dan importancia a las transferencias, adopciones intracampus.

**Sugerencia:**

- ◆ Política al respecto.
- ◆ Clarificar lineamientos sobre un curso en diferentes estatus.

---

c) Determinación del plan de transferencia a nivel Sistema.

---

**Inquietud o duda:**

- ◆ Es muy rígido.
- ◆ Buena alternativa pero falta ponerse de acuerdo y promover.
- ◆ ¿Los cursos de cursosls están actualizados?.

**Problemática:**

- ◆ Los profesores no siempre quieren transferir cursos completos.
- ◆ Mucho intercambio y pirateo informal de cursos no aprobados.

- ◆ Promover requisitos, compromisos e implicaciones.
- ◆ Suben y bajan cursos diferentes.
- ◆ Diferente calidad de cursos a nivel Sistema y aprobados.
- ◆ No todos los directores de departamento poseen esta información.

**Sugerencias:**

- ◆ Agilizar el proceso eliminando la aprobación de la Rectoría. (2)
- ◆ Comunicación entre el que adopta y el que transfiere.
- ◆ Abierto durante todo el semestre.
- ◆ Dejar que los profesores intercambien cursos.
- ◆ Especificar mejor los criterios para aprobar el curso a nivel Rectoría.
- ◆ Actualizar constantemente las materias.
- ◆ Definir fechas (semana 8 a la 10).

---

d) Alta y réplica de los cursos del plan de transferencia en el servidor de "cursosLS".

---

**Inquietud o duda:**

- ◆ ¿Cómo manejar las versiones de los cursos?. (2)
- ◆ Calendarizar bien, sin errores y rápidamente.

**Problemática:**

- ◆ No se actualiza el servidor. (2).
- ◆ Las versiones no coinciden.
- ◆ Que no cierren la posibilidad de seguir aprobando y subiendo cursos porque desmotiva al profesor.
- ◆ Falta actualización de datos.

**Sugerencias:**

- ◆ Actualizarlo. (2)
- ◆ Publicar la lista con más anticipación.
- ◆ Facilitar el acceso a los cursos.
- ◆ Pedir cursos directamente al campus creador para asegurar la última versión.
- ◆ Descentralizar.

---

e) Registro en la base de datos del Sistema, de profesores que adoptan cursos del plan de transferencia a nivel Sistema.

---

**Inquietud o duda:**

- ◆ Se abre el registro fuera de fechas y no todos suben la información real (no es confiable). Las fechas están siempre sobre uno.
- ◆ Tener base de datos general para que el profesor elija.
- ◆ Es responsabilidad de directores académicos de zona.
- ◆ No hay registros de periodos anteriores.

**Problemática:**

- ◆ No se da del todo, mucha carga de trabajo del profesor.
- ◆ Bajamos los cursos a última hora y no lo hicimos.
- ◆ Falta conectar a los que transfieren con los que adoptan.
- ◆ Tiempos y movimientos con la Vicerrectoría.
- ◆ Falta actualizar la página de la VITI.
- ◆ No todos los profesores conocen este proceso.

**Sugerencias:**

- ◆ Cuidado al momento de actualizar la página.
- ◆ Tener las cosas a tiempo.
- ◆ Sistema de concentración de información.
- ◆ Coordinar tiempos y movimientos para acreditaciones.

---

f) Interacción (trabajo colaborativo) que ha de ocurrir entre el profesor rediseñador y los profesores que han adoptado un curso.

---

**Inquietud o duda:**

- ◆ Hay muy poca interacción.
- ◆ Sólo se da en las transferencias locales o cuando ya existía desde antes alguna relación con el profesor.
- ◆ Falta mucho en este campo.
- ◆ Los rediseñadores no siempre contestan los mails de los adoptadores.
- ◆ ¿Qué está sucediendo en otros campus con la interacción entre el profesor rediseñador y el adoptante?.

**Problemática:**

- ◆ Se requiere mejor definición de las actividades y las implicaciones para informar a los profesores.
- ◆ No siempre hay retroalimentación por parte de los profesores.
- ◆ Que todos participen.
- ◆ Seguimiento adecuado al trabajo de los profesores.

- ◆ No hay interacción entre el profesor rediseñador y el adoptante.
- ◆ Sentimos que no se le da el seguimiento correcto.

**Sugerencias:**

- ◆ Negociado entre ellos solamente.
- ◆ Establecer canales amigables y personalizados de interacción.
- ◆ Descargar al profesor que transfiere para que pueda organizar su grupo colaborativo.
- ◆ Un sistema de comunicación más efectiva.
- ◆ Hacer flexible el proceso, que pueda darse presencia, por vídeo enlace o por correo.
- ◆ Usar el videoenlace para nosotros ha sido la mejor opción.
- ◆ Una sesión de videoenlace para que exista una interacción entre el profesor rediseñador y el adoptante.
- ◆ Obligatoriedad.

---

g) Talleres del PDHD que apoyan al proceso de transferencia de cursos rediseñados.

---

**Inquietud o duda:**

- ◆ No hacemos diferencia, el profesor que adopta recibe la misma capacitación que el que rediseña su propio curso. Estamos empezando a trabajar en la cuarta etapa ya que el estatus de los cursos transferibles se acaba de otorgar.
- ◆ Les falta información importante; el nombre confunde a los profesores.
- ◆ Formalizar un curso cada semestre cambia.

**Problemática:**

- ◆ No sensibilizan al profesor acerca del rediseño.
- ◆ No entienden el diseño instruccional.

**Sugerencia**

- ◆ Disminuir las tareas en algunos cursos.
- ◆ Diseñados por el profesor rediseñador. Más enfocado a tips que a estructura o formatos rígidos.
- ◆ Que los profesores que adoptan lleven el curso correspondiente al PDHD.

## Comentarios finales:

- ◆ Considero que a nivel Sistema se le debe dar una inyección al proceso de RPD. Al no haber alicientes económicos o descargas en tiempo, el profesor no se motiva del todo a participar del proceso.
- ◆ Esta encuesta es muy larga, nos costó 8 horas/mujer hacerla.
- ◆ El Sistema ha hecho un buen esfuerzo por apoyarnos, creo que ha sido una buena plataforma de arranque en la descentralización de la capacitación. Ahora tenemos que trabajar en la agilización de los procesos y en que la línea sea la Calidad y los indicadores sean la medida de un buen desempeño y no un fin.
- ◆ Consideramos que es muy importante empezar a discriminar toda la información que existe sobre rediseño para dar al profesor la información que es realmente importante. Simplificar el taller de implementación y evaluar sólo aquellos puntos que sean relevantes para el proyecto de rediseño (puntos de observación como: “si al alumno le gusta la clase”, nos parece subjetivo y no aporta información para evaluar el rediseño).
- ◆ Creo que el rediseño ha sido una experiencia muy gratificante donde todos hemos aprendido y seguimos haciéndolo. Es una gran responsabilidad que se ve recompensada cuando el profesor está convencido y satisfecho con el rediseño. Estoy segura que a Nivel Sistema podemos sacar grandes y nuevas ideas y realizar proyectos en conjunto para el Sistema.
- ◆ Tengo muchas dudas con respecto a las unidades acreditables en los talleres del PDHD. Por ejemplo: Si es posible acreditar unidades excedentes de una etapa a otra, ¿por qué en la etapa 2, los talleres valen diferente para el nivel A y B, si se trata de los mismos cursos?. ¿Cómo acreditar las unidades a los profesores que nunca transfieren sus cursos? ¿Nunca acabarán de certificarse? ¿Existe un nivel de certificación A y otro B? Considerando el nivel de exigencia de trabajo de cada uno.
- ◆ Creo que es muy importante la inducción de los alumnos al Rediseño desde nuestra experiencia la actitud favorable del alumno al cambio depende de una buena inducción.
- ◆ Considero muy larga esta consulta, pero valiosa en términos de la información que nos va a proporcionar. Ojalá que puedan darnos a conocer esta información de todos los campus, para tener una interpretación común de lo que está ocurriendo en el Sistema. Muchas gracias.