



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN EN EL ESTADO
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL

UNIDAD UPN 162, ZAMORA, MICH.

**BASES PEDAGÓGICAS PARA LA FORMACIÓN CONTINUA
DE LOS INSTRUCTORES DEL ICATMI, PLANTEL ZAMORA**

ERIKA VANESSA GASCA GUTIÉRREZ

ZAMORA, MICH., FEBRERO DE 2012



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN EN EL ESTADO
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL

UNIDAD UPN 162, ZAMORA, MICH.

**BASES PEDAGÓGICAS PARA LA FORMACIÓN CONTINUA
DE LOS INSTRUCTORES DEL ICATMI, PLANTEL ZAMORA**

TESIS:

**QUE PARA OBTENER EL GRADO DE:
MAESTRA EN EDUCACIÓN,
CAMPO EN PRÁCTICA DOCENTE**

PRESENTA:

ERIKA VANESSA GASCA GUTIÉRREZ

ZAMORA, MICH., FEBRERO DE 2012.

Gobierno del Estado de Michoacán
Secretaría de Educación en el Estado
Universidad Pedagógica Nacional
Unidad UPN-162 Zamora, Mich.



SECCIÓN: ADMINISTRATIVA
MESA: TITULACIÓN
OFICIO: T/011-12

ASUNTO: Dictamen de trabajo para
obtención de grado.

Zamora, Mich., 13 de marzo de 2012.

LIC. ERIKA VANESSA GASCA GUTIÉRREZ
P R E S E N T E.

En mi calidad de Director de la Unidad UPN 162, y después de haber recibido los dictámenes de su COMISIÓN DICTAMINADORA integrada por:

Dra. Rebeca Reyes Archundia (Directora de tesis)
Dra. Ulrike Keyser Ohrt (Lectora)
Dr. José de Jesús Valdovinos Capistrán (Lector)
Dr. Joaquín Navarro Magaña (Lector)
Mtro. Lorenzo Alberto Guzmán Barraza (Lector)

Le manifiesto que el proceso de revisión del trabajo presentado "**BASES PEDAGÓGICAS PARA LA FORMACIÓN CONTINUA DE LOS INSTRUCTORES DEL ICATMI, PLANTEL ZAMORA**", ha cumplido con los requisitos señalados en los artículos 99, 100, 101 y 103 del Reglamento General de Estudios de Posgrado vigente, por lo que se autoriza la presentación del examen de grado cumpliendo con los requisitos administrativos que se señalen para el caso.

A T E N T A M E N T E

EL DIRECTOR DE LA UNIDAD UPN 162


MTRO. JOAQUÍN LÓPEZ GARCÍA



S.E.P.
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
UNIDAD UPN-162
ZAMORA

DEDICATORIAS

A Tonatiuh, Itzel y Víctor: mi familia, por su comprensión y apoyo, por darme parte del tiempo que les pertenecía y por caminar a mi lado durante este proceso.

A mis queridos asesores.

Rebeca y Jesús, por que en ellos además de encontrar conocimientos, también encontré apoyo personal cuando más lo necesite.

A Ulrike, por guiarme como sólo los grandes docentes lo saben hacer.

A los compañeros y amigos que estuvieron a mi lado en el transitar de esta experiencia. A tan valiosos maestros como: Lorenzo, Joaquín y Rubén.

“El mundo sentimental del docente y de la docente es una telaraña compleja y nada fácil de penetrar en ella por su paisaje cambiante, abrupto y suave, brillante y oscuro, cálido y gélido, tierno y violento. Red entrelazada por la percepción subjetiva que difícilmente es objetivable a los ojos de otras personas donde, demasiadas veces, queda atrapado. Descender en los significados de esta entrañable espeleología de los sentimientos, ayudará a entender mejor la complejidad de la realidad educativa que vive el profesorado dentro de los centros, a fin de dotarlo de una formación que le ayude a sostener mejor su ejercicio docente.”

Imma Cases Hernández.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	8
-------------------	---

CAPÍTULO 1

LA RACIONALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema.....	11
1.2 Objetivos.....	18
1.3 Estado de la cuestión.....	20
1.4 Diseño metodológico.....	25

CAPÍTULO 2

EL ICATMI ZAMORA

2.1 Fundación del ICATMI y la capacitación de sus instructores en Michoacán.....	34
2.2 Lo que establece el gobierno sobre los centros de capacitación.....	36
2.3 Modelo académico de acuerdo a la DGCFT.....	38
2.4 El perfil del instructor del ICATMI.....	42

CAPÍTULO 3
LA PRÁCTICA DOCENTE

3.1 Teoría pedagógica.....	46
3.2 Métodos y técnicas de enseñanza.....	49
3.3 Manejo de grupos.....	55
3.3.1 Comunicación.....	58
3.4 La planeación.....	62

CAPÍTULO 4
LA FORMACIÓN CONTINUA

4.1 Hacia la formación continua.....	67
4.2 Formación empírica.....	75
4.3 Autoformación.....	78
4.4 Programa de formación continua.....	80
4.4.1 Cursos de inducción.....	87
4.4.2 Acompañamiento.....	91
4.4.3 Formación en valores (formación humana).....	92
CONCLUSIONES	97
BIBLIOGRAFÍA	101
ANEXOS	108

INTRODUCCIÓN

Sin duda, una buena formación docente, siempre e históricamente ha sido el punto imprescindible de la educación. Por lo cual, el Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Michoacán (ICATMI), no queda exento de ello. Precisamente pensando en esa formación docente, es que surgió la presente investigación.

Al paso de mis doce años dentro de esta institución, encontré una innegable realidad: los instructores que trabajan en las diferentes especialidades del plantel (computación, inglés, belleza, soldadura, corte y confección de ropa y mecánica automotriz) no cuentan con una formación docente por carrera, es decir, no son docentes normalistas, lo cual causaba varias interrogantes ¿podrían realmente desempeñarse como docentes al no contar con formación pedagógica?, ¿les hacía falta formación al respecto?, de hacerles falta ese tipo de formación ¿en qué temas específicos la requerían?, ¿cómo afectaba a los instructores el no ser docentes por carrera?.

Al ir analizando la situación, observarla y vivirla, puedo decir que sí cuentan con la capacidad de ser docentes, pero que esta fue adquirida de manera práctica, con el paso de los años fueron tomando experiencia como instructores frente a grupo. Por lo que surgió una nueva interrogante, ¿qué aspectos son los que les hacían falta a esos instructores? y si realmente necesitaban reforzar o llevar a cabo una actualización docente con respecto al área pedagógica. Interrogantes que se fueron estudiando a lo largo de la investigación y la cual se plasma en esta tesis, misma que se realizó a través de una metodología etnográfica, pues lo que interesaba primeramente, era dar respuestas a ciertas interrogantes, conocer el cómo los instructores estaban viviendo cierta situación.

La metodología seleccionada para trabajar, la etnografía, me permitió saber qué era lo que hacían los instructores en su clase, cómo actuaban, cómo interactuaban entre

ellos, y cómo estaban viviendo y entendiendo esa problemática de estar dando clases sin contar con una formación docente. La metodología fue seleccionada para poder dar respuesta a todas las interrogantes que me planteaba, ya que al inicio, durante el planteamiento del problema, daba por hecho que la problemática se daba por que los instructores no tenían una formación como docentes y que requerían de una formación en dicha área, y en ese momento la metodología que consideraba me permitía abordar el problema, de acuerdo a como lo planteaba, era la investigación-acción. Situación que poco a poco fue estudiada y que aterrizó en que primero requería conocer a fondo la situación antes de aplicar una acción que no sabía si realmente se requería.

Ya habiendo seleccionado la metodología, entonces ubiqué también cuál era el tipo de instrumentos que eran necesarios aplicarse, eligiendo: la entrevista, la cual se aplicó a instructores y directivos; la observación, la cual se llevó a cabo en los grupos de los instructores participantes, durante varios días y sesiones; y las entrevistas biográficas, en las cuales los instructores me platicaron cómo han vivido su experiencia docente y cómo es que fue su formación académica y qué les sirvió de ella para después reproducirla ya como facilitadores de conocimiento.

De acuerdo a lo anterior, la tesis se desarrolla de la siguiente forma: durante el primer capítulo se da cuenta de lo que titulé La Racionalidad de la Investigación, donde de forma más detallada aporto cómo es que se detectó un problema dentro de la institución y cómo o por qué creía que afectaba, así como la metodología con la cual determiné más apropiado investigar y el tipo de instrumentos que se iban a aplicar en campo y el por qué creí que era pertinente aplicarlos.

Ya teniendo claro, cuál es el problema raíz y con qué enfoque se trabajaría, durante el segundo capítulo presento parte de la historia del ICATMI y cómo es que surgió su fundación, también se fundamenta cuál es el perfil que debe de cubrir un instructor

para ser parte del personal y cómo es que éste ha cambiado al paso de los años, además de narrar bajo qué tipo de modelo pedagógico se trabaja en la institución y cómo están planteados los programas con los que trabajan los instructores.

El tercer capítulo se denomina: la práctica docente y sus fundamentos, ahí se habla sobre aquello que se observó y que narraron los instructores sobre su experiencia ya en la práctica con respecto a temas pedagógicos y su necesidad de conocer ciertos temas específicos del campo educativo, como: técnicas para el manejo de grupos, cómo llevar a cabo la planeación, etc.

Teniendo clara la forma en cómo trabaja el ICATMI y cómo trabajan los instructores, ahora sí se podía iniciar el cuarto capítulo en el cual desarrollo lo que es la formación continua, cuál es el tipo de formación con la que cuentan los instructores y los hallazgos encontrados durante la aplicación de los instrumentos, de donde se desprende la necesidad de un programa de formación continua que sea propio de la institución.

Por último se termina con una discusión final, donde se concluye sobre lo investigado, se da respuesta a las principales interrogantes y se formula una propuesta para su solución.

CAPÍTULO 1

LA RACIONALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema

PREGUNTA RECTORA

¿Cómo afecta a los instructores del Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Michoacán (ICATMI), el no contar con una formación pedagógica?

El trabajo que desempeñé como jefa de vinculación en el ICATMI plantel Zamora, permitió adentrarme como investigadora en la problemática existente en la institución donde se capacita a personas mayores de 12 años en oficios como: cultura de belleza, computación, inglés y corte y confección industrial de ropa; mismos que les servirán para insertarse o actualizarse dentro del campo laboral.

Es importante mencionar que al crearse el ICATMI en el año 1992 se tiene el objetivo de capacitar para el trabajo a la comunidad en general, y para eso, se contratan como instructores a personas calificadas dentro de su oficio, pero no se llegó a ver la necesidad de que también contaran con habilidades pedagógicas, lo que años después lleva a tener el requerimiento palpable de que los instructores, además de contar con los conocimientos necesarios dentro de los oficios que imparten, también tuvieran cierta formación como docentes.

Actualmente se ha tomado la medida de estar orientando a los instructores dentro de las problemáticas anteriormente descritas.

Las personas que están al frente de la institución como directivos, tampoco cuentan con una formación pedagógica o por lo menos encaminada al área educativa. Tanto el puesto de director, jefe de capacitación y vinculación, son puestos más que nada políticos y de confianza, se les otorgan a personas con cualquier tipo de perfil e incluso a quien sólo cuenta con estudios de bachillerato o licenciatura incompleta, que llegan a la institución sólo por estar bien acomodados políticamente o ser amigos en su momento de gente del gobierno del Estado. Dicha cuestión afecta también el principal objetivo de la institución: ser apoyo en la educación por medio de la capacitación en oficios. Los directivos al no pertenecer al campo educativo, no tienen claras sus funciones, no se interesan o no saben cómo resolver las problemáticas diarias que tienen que ver con instructores y alumnos.

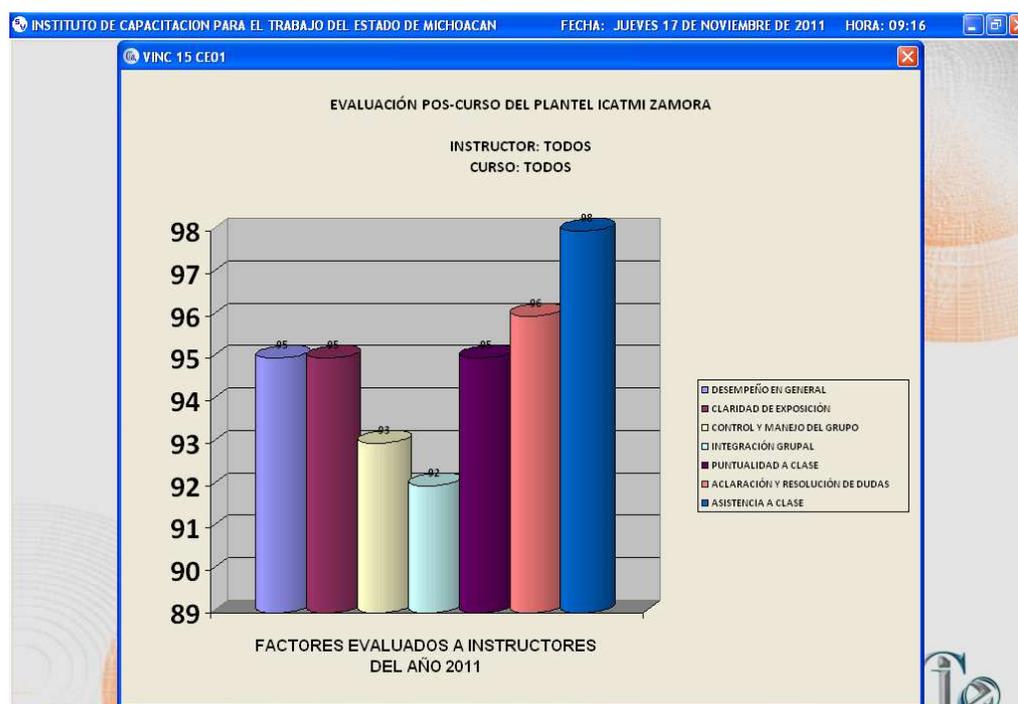
Además de lo anterior, otro problema que surge en la práctica cotidiana es que no se establecen cursos específicos para las problemáticas detectadas, incluso es muy poca la capacitación que los instructores llegan a recibir por parte de la institución y la que reciben (diseñada e impartida por personal externo) tiene más que ver con cuestiones empresariales y procesos de calidad, que con las necesidades educativas. Se han llegado a impartir cursos de: elaboración de carpetas técnicas y planeación, así como de evaluación de la capacitación, desafortunadamente son cursos cortos de 2 o 3 días que no han tenido un seguimiento, ni continuidad. La Dirección General del ICATMI, que es quien a nivel estatal define los cursos, prefiere incluir en éstos, sólo a los jefes de capacitación, dejando fuera a los instructores, es más bajo el costo de capacitar sólo a 17 jefes que a más de 300 instructores. Cuando los jefes son capacitados (1 vez por año), no socializan esos conocimientos con los instructores o lo hacen de forma deficiente.

Al contar con todo este panorama, es muy común y frecuente que los instructores se acerquen con la necesidad de que se les explique cómo realizar la carpeta técnica de cursos (planeación), la cual tienen que elaborar en cada curso (que duran 3 meses),

y a final de cuentas, aunque se les exponga, siguen sin comprender cómo se realiza o cuál es la finalidad de dicho documento. Otra cuestión es que se tiene que estar realizando un doble trabajo de promoción, ya que no se tiene que pensar sólo en captar alumnos para nuevos grupos, sino también completar los ya existentes, porque hay una gran deserción escolar debido a características no satisfactorias por parte del maestro. Los aspectos que se evalúan del trabajo de los instructores son los siguientes: su desempeño, claridad con la que expuso su clase y el manejo del grupo, la integración grupal propiciada, la puntualidad, la forma en como aclaró y resolvió las dudas y su asistencia. Todo ello se evalúa a través de tres diferentes encuestas (que es así como les denomina la institución): encuestas de deserción (las cuales se aplican a todos aquellos alumnos que no concluyen el módulo que cursaban, y tiene el objetivo de que el alumno, con base en algunas preguntas, dé respuesta del por qué dejó los estudios en la institución), egresión, se denomina de egresión por que se aplica a los alumnos ya egresados (se aplica a una muestra de los alumnos que ya concluyeron su capacitación, con el fin de saber qué les pareció la capacitación y si ésta les sirvió para ingresar al mundo laboral) y post curso (las que tienen el objetivo de que los alumnos evalúen en cuatro aspectos la capacitación que ofrece la institución, los cuatro aspectos son: el instructor, materiales y apoyos, los programas y la atención e instalaciones). En las encuestas de deserción y egresión los resultados arrojan que los alumnos desertaron por alguno de los maestros, o no están conformes con su forma de enseñanza. (Ver encuestas en: **Anexos 1 y 2.**)

Obteniendo como resultados, de acuerdo al análisis de las encuestas post curso aplicadas en el primer semestre del año 2011, mismas que son divididas en cuatro rubros: instructor, materiales y apoyos, programas, atención e instalaciones. El valor con el que se califica es del 1 al 5, entendiendo que 1 es malo, 2 regular, 3 aceptable, 4 bueno, 5 excelente, y todas las encuestas son capturadas en un sistema que aglutina todos esos resultados y arroja los totales. En esos resultados al instructor se le está evaluando con un promedio del 94% de aceptación o logro, en

cuanto a materiales y apoyos el 86%, en programas el 91%, pero eso ya no se refleja en el seguimiento de egresados. El último fue aplicado en julio del 2011 a una muestra del 20% de 1023 alumnos egresados en el segundo semestre del 2010, donde se tiene que el 56.63% piensa que la capacitación ofrecida por los instructores es buena, el 36.22 % que es regular y el 7.14% que es mala. Por lo que se tendría que ver, qué es lo que no está funcionando con los instructores, ya que ese 36.22% que considera la capacitación regular y el 7.14% que piensa que es mala, dan una alerta para que se analice por qué no quedaron conformes; por lo que vuelvo a las encuestas pos curso donde ya se explica de manera más detallada qué es lo que evalúan a los instructores, me refiero a la base de datos de alumnos encuestados de enero a noviembre del 2011, donde se encuentran los siguientes resultados, donde se puede observar que uno de los puntos donde más bajos salen es en la integración grupal y el control y manejo del grupo: ¹



¹ Los números del 89-98 se refieren al porcentaje de aceptación o éxito que se tiene en los factores evaluados.

Si se observan estos resultados de una forma general, se puede decir que la institución y sus instructores se encuentran en un buen nivel de aceptación y desempeño, más sin embargo analizando característica por característica dentro de las que son evaluados, se puede dar cuenta que realmente requieren de manejar más técnicas de control de grupo e integración grupal.

Continuando con el análisis de este plantel, y la identificación de puntos principales que tienen que ver con el problema, se cuenta con las siguientes problemáticas:

- Los instructores no cuentan con una formación pedagógica.
- No tienen conocimientos sobre técnicas para manejo de grupos.
- Falta de conocimiento para elaborar material didáctico.
- No saben cómo elaborar instrumentos de evaluación.
- Ausencia de continuidad de un proyecto educativo por parte de la institución.
- Falta de compromiso por parte de los instructores hacia la institución y de ella hacia los profesores.
- Necesidad de un proyecto de formación de instructores, propio de la institución.

Estas problemáticas anteriores se engloban en la siguiente:

- Los instructores cuentan con pocos conocimientos pedagógicos para su quehacer cotidiano de capacitación. Lo que afecta en el hecho de que se están viendo limitados al realizar programas, les cuesta trabajo realizar actividades de

evaluación, cuentan con pocas técnicas para manejo de grupos, lo que a largo plazo causa deserción escolar.

La finalidad del ICATMI no es directamente la educación, sino capacitar en oficios, por lo cual existe poco material bibliográfico dirigido a la formación de instructores de asignaturas técnicas, sin embargo he encontrado fuentes muy útiles que tratan temas semejantes.

Lo que se realizó mediante esta investigación fue:

- Saber si conocen métodos y técnicas de enseñanza y si las están aplicando.

Al ser instructores, por medio de la práctica y experiencia ellos ya se están formando, sin embargo, teóricamente no están respaldados, por lo que se aplicaron entrevistas para conocer cómo ha sido su formación educativa y bajo qué método pedagógico se formaron ellos. También se realizó un diario sobre la vida formativa de los instructores para que así quede más claro cómo fue y cómo es que están dando clases ahora.

- Conocer las necesidades de conocimientos pedagógicos de los instructores.

Se realizó en base a entrevistas de detección de necesidades de capacitación pedagógica. Con preguntas específicas para indagar lo que saben sobre: disciplina en el aula, motivación de alumnos, organización del trabajo en clase, programación diaria, niveles de aprendizaje de los estudiantes, elaboración de material didáctico, ¿qué es pedagogía?, ¿qué es andragogía?, ¿qué es didáctica?. Además de conocer cómo resuelven sus problemas pedagógicos. Y en qué aspectos creen que se les está dificultando su desempeño docente.

- ¿Cómo se manifiesta el que no tengan formación como docentes en su práctica?

Se observó la forma en cómo trabajan los instructores con su grupo, documentando procesos, actitudes, etc. Después se interpretó lo observado, que posiblemente pueda dar margen a realizar una propuesta de intervención.

El propósito:

* Comprender y analizar las necesidades de capacitación y/o actualización, cuando los instructores no cuentan con una formación pedagógica.

Es de gran importancia mencionar que durante el transcurso de esta investigación, la institución sufrió algunos cambios, que han ido dando un giro a lo que se pretendía aplicar en un primer momento y los sujetos con los que se participaría, ya que estaba planeado que se tomaran en consideración los siete instructores con que cuenta el plantel Zamora. Es importante mencionar que se tiene 4 extensiones: El Valle, Pajacuarán, El Platanal y Tangancícuaro, en cada una de ellas se cuenta con un instructor.

En junio del año 2010, tuve acercamientos con el director general del ICATMI, a quien presenté un bosquejo de la presente investigación, mostrándose empático a la situación que le describía, aceptó que esta formara parte de la institución, autorizando los recursos económicos y tiempo necesario para que aplicara, además de designarme a cargo del área de vinculación del plantel, trabajo que se estuvo asumiendo hasta el mes de diciembre del 2010, y que por situaciones relativas a la asignación de que la plaza correspondiente nunca fue asignada más que en su cargo, requirió de dejarla durante dos meses, reincorporando el cargo nuevamente como encargada de vinculación a partir de marzo del 2011.

En relación a lo anterior, se menciona que la investigación dio un giro, debido a que en el mes de julio del 2010, el director general de la institución fue cambiado por otra persona, quien ya no continuó con el apoyo que se había ofrecido, por lo que al no contar con los recursos económicos y de tiempo, se tuvo que descartar la participación de los tres instructores que se encuentran fuera de Zamora. También el nuevo director, desde el inicio de su gestión, realizó cambios drásticos, en donde despidió a casi un 80% de la plantilla original en puestos de confianza y contrató a nuevas personas para asumir los cargos que quedaban, las que tampoco cuentan con el perfil o experiencia al respecto.

Esa situación inquietó a todo el personal con respecto a cualquier proyecto que se pudiera llevar a cabo en la institución, principalmente a los instructores, debido a que en los meses de octubre y noviembre del 2010, se comenzó a realizar un estudio del perfil, que de acuerdo a opiniones vertidas por los mismos instructores, era con la intención de despedir a aquellos que no lo cumplan. Debido a esa situación, algunos se han mostrado desinteresados o desconfiados por participar en la investigación, ya que creen que esta pudiera servir para afectarlos y no para llegar a un resultado que pueda ayudarlos. Nuevamente en Febrero del 2011 se realizó otro cambio de director general, quedando en esta ocasión en el cargo por primera vez, una mujer, la cual tiene experiencia dentro del campo educativo, y con la cual ya no se han realizado cambios drásticos en la plantilla de personal, más sin embargo los instructores siguen mostrando temores y resentimientos por situaciones laborales que la anterior autoridad dejó pendientes.

1.2 Objetivos

Dentro de esta problemática, participé como observadora durante un lapso de seis meses, acudiendo a observar y entrevistar a cuatro instructores por tiempos

aproximados de una hora por grupo, visitando tres grupos por semana. Con ello se logró interpretar y descubrir cómo es que afecta en el proceso de enseñanza el que los instructores no cuenten con una formación pedagógica. Además de plasmar en un documento y con respaldo en la investigación elaborada, cuáles son los conocimientos pedagógicos con los que ellos cuentan (de forma práctica), cuáles se les facilitan y cuales se tendrán que adaptar o modificar.

Los objetivos o propósitos de la investigación se identificaron por medio de los siguientes cuestionamientos:

- ¿Cómo se manifiesta la ausencia de formación pedagógica en su desempeño como docentes frente a grupo?
- ¿Cómo llevan a cabo su planeación, al no contar con formación pedagógica formal?
- ¿Cómo aplican los métodos de enseñanza, para el manejo de sus grupos, al no contar con formación pedagógica?
- ¿Qué conocimientos, teorías o técnicas requieren y están llevando a cabo y si requieren analizar, comprender y estudiar más a fondo para llevar a cabo su práctica como docentes?

Al plantear estos cuestionamientos, es necesario responderlos, con lo que se definen los objetivos:

- Dar cuenta de: cómo es el desempeño de los instructores en su práctica cotidiana, cuando no cuentan con formación pedagógica.

“Cuando se habla de planificar la formación del profesorado, todo el mundo coincide en valorar la fase de la detección de necesidades como uno de los elementos más importantes para que ésta sea eficaz, para poder conseguir los objetivos que se proponen, para dar respuesta adecuada a las expectativas que

tienen los profesores, para rentabilizar los recursos empleados en la formación: en definitiva, el realizar una buena detección de necesidades es la clave que permite iniciar con garantías de éxito cualquier proceso de formación”. (Colén, 2001, pág. 35)

- Identificar el método de enseñanza que están aplicando, y si es coincidente con el que ellos dicen que aplican.

“Las técnicas de enseñanza en grupo siempre son un apoyo indispensable no sólo en la práctica docente, sino también en el ámbito laboral frente a los administradores y empleados de una empresa, por lo que insoslayable, para quienes están al frente de estos grupos, conocerlas y aplicarlas en la práctica diaria”. (López Torres, 2003: 9)

1.3 Estado de la Cuestión.

Para poder fundamentar mi investigación, primeramente necesito conocer qué textos se han escrito sobre:

- ¿Por qué los instructores no cuentan con formación pedagógica?
- ¿Cómo se da la formación continua?
- ¿Cómo se puede dar la formación pedagógica de instructores, y si es necesaria?.

Preguntas a las que se irá dando respuesta a lo largo de esta tesis.

En cuanto a la formación pedagógica tanto de profesores como instructores, encontramos que ha sido una constante el que docentes no normalistas, lleguen a

esa práctica sin formación pedagógica, como ha ocurrido en ICATMI, parte de esta problemática la menciona Arnaut Salgado:

“Otro fenómeno fue el incremento de maestros posprimarios dentro del ejercicio y de no normalistas o normalistas con otros estudios profesionales superiores. Por último, la mayor presencia de otros profesionistas en los órganos directivos y técnicos, que tradicionalmente fueron ocupados por normalistas, y entre los propios docentes que habían aprovechado las crecientes oportunidades de cursar estudios en otras instituciones de educación superior”. (1993:53-54)

Por otro lado, también se ha descuidado la capacitación al instructor, ya que no se le da el papel que debería de corresponderle:

“Aunque parezca paradójico las organizaciones laborales de nuestro país, que deberían mostrarse interesadas en la optimización de sus recursos, han descuidado notablemente el aspecto didáctico de la capacitación. La imagen del instructor interno de una organización es a menudo la de un maestro de ceremonias y no la de un experto en planeación, ejecución y evaluación de actividades educativas. El desarrollo de cursos de capacitación sin un programa a largo plazo y sin un currículo formal es una constante”. (Aguilar y Vargas, 2008: 46)

Lo que permite dar cuenta de las necesidades de la capacitación continua de instructores, el desarrollo de planes dirigidos a éstos y la evaluación de su desempeño. Esto demuestra que una de las problemáticas principales en las instituciones, es el hecho de que a los instructores no se les facilita la realización de materiales didácticos ni de instrumentos de evaluación del aprendizaje de sus alumnos.

Aguilar Morales (2008) proporciona ideas acerca de un taller pensado en psicólogos que realizan sus actividades dentro de un departamento de capacitación, pero que también sirve para elaborar el perfil de un docente dentro de una institución

educativa. Este documento sirve de guía y apoyo a quienes realizan actividades de instrucción. Incluso el autor permite la reproducción de su propuesta, a personas externas, poniendo de preámbulo que se le cite. Tiene un enfoque más que nada cualitativo, proporciona a gran detalle el perfil con que debería contar un instructor. Lo que es útil para identificar los conocimientos requeridos por los instructores y así saber cuáles les hacen falta y se tienen que fomentar, o para identificar y comprender los perfiles.

“Para que un trabajador cumpla con sus funciones dentro de la organización lo primero que necesita es saberlas, por tal motivo se hace necesario elaborar un documento en el que se describan las tareas, responsabilidades y requerimientos con los que debe cumplir cada trabajador. El análisis de puesto tiene 2 partes una descripción de lo que debe hacer el trabajador y la especificación del perfil que debe cubrir. El análisis de puesto es un documento vivo, es decir debe ser modificado de manera periódica, cada año o al revisar el contrato del trabajador es importante eliminar las funciones que no sean vigentes e incluir las funciones que no habían sido inscritas. El psicólogo como profesionista realiza sus actividades en distintos escenarios y con distintas funciones, una de las tareas más frecuentes que realiza es la de desempeñarse como instructor. En este documento incluimos el análisis del puesto de un psicólogo que realiza estas tareas”. (Aguilar Morales, 2007: 8)

Aguilar Morales, a lo largo del documento mencionado, da una descripción genérica y específica de aquellas aptitudes y actitudes con que debe contar un instructor. En la descripción genérica se maneja: saber planear, organizar, ejecutar y evaluar el desarrollo de acciones de capacitación. En la específica. Planear actividades como: exámenes y textos de apoyo; sepa realizar investigación bibliográfica; impartir conferencias, evaluar el aprendizaje, integrar expedientes, etc. Maneja todos aquellos conocimientos y actitudes que quiero reforzar, implementar y rescatar en los instructores con quienes trabajo.

Al analizar todas aquellas funciones que se deben de cumplir, de acuerdo a lo mencionado por Aguilar Morales, también es importante que se tome en cuenta el personal de la institución:

“Toda organización es como sean sus integrantes, si en ella se busca la excelencia, entonces debe estar conformada por personas que asuman y apliquen sus políticas y principios. En una universidad, la calidad está garantizada por la adecuada formación de su personal académico, pues éste es el que imparte el conocimiento; pero la formación no debe estar referida sólo a un área específica del conocimiento sino al dominio pleno de la estructura universitaria así como al afianzamiento de las funciones básicas que deben cumplir los docentes (docencia, investigación, extensión y gestión)...”. (Morillo y Peña., 2008:187)

La presente investigación no es aplicada a una universidad, sino a una institución de educación media superior, pero este texto auxilia para tener una noción y ejemplificar el cómo otras instituciones han trabajado para lograr la formación de su personal. Se parte de la necesidad de capacitación docente y se desarrolla un programa que auxilie en ello, lo cual es práctico y útil.

Las dimensiones con que se vincula el problema y la forma en como inciden:

Pedagógica. Existen muy pocas actividades didácticas encaminadas a modificar el rol que juega el instructor como educador. Son pocos los programas diseñados para ello. No existe un seguimiento en la capacitación que se les llega a dar a los instructores o incluso no se llega a dar en cuanto al papel pedagógico. No se ha establecido una retroalimentación en cuanto a la práctica educativa, aún cuando sí se han preocupado por mantener una estadística de la deserción escolar, no se han encaminado a resolverla.

Por lo antes mencionado ésta será la única dimensión a investigar y trabajar, ya que el tema de formación de instructores entra directamente en el área pedagógica.

Más sin embargo lo anterior permite mencionar las otras dimensiones que también se encuentran presentes y cómo es que inciden, a pesar de que no serán tomadas en cuenta para esta tesis, sí es importante que el lector tenga conocimiento de ellas:

Política. Por que la investigación se está viendo afectada por la situación política que envuelve al estado en cada administración, pues a cada cambio de gobernador, se cambia de director general; y estos, no siguen el modelo o finalidad educativa que tenía el anterior, cambian por completo a un nuevo proyecto. De igual forma, los directivos de cada plantel no dan un seguimiento de las problemáticas detectadas.

Organizacional. En cuanto a la formal que es la estructura organizacional, normas y reglamentos, la misión y visión de la institución, no se puede incidir directamente. En cuanto a la estructura informal (vínculos y estilos en que los actores de la institución dan cuerpo y sentido a la organización formal, a través de los roles que asumen sus integrantes, como lo son: motivación, liderazgo, comunicación y cultura laboral), los instructores no han desarrollado totalmente sus capacidades colectivas y de organización, porque muy pocas veces se llegan a reunir o definir los criterios que desempeñarán en conjunto. De igual forma les cuesta trabajo asumir su responsabilidad en la compleja tarea de educar, ya que se dedican exclusivamente a impartir conocimientos y habilidades, pero sin tener en cuenta las expectativas de los alumnos. También en cuanto a la institución no ha habido una toma de conciencia con respecto a la falta de formación docente de los docentes, y no se han llevado a cabo diseños y proyectos que mejoren o eliminen esa falta. En pocas palabras no existe esa organización que toda entidad tiene que tener establecida, empezando por la falta de conocimientos pedagógicos tanto de sus instructores como de los jefes de área.

Administrativa. No se suministran oportunamente los recursos materiales y financieros necesarios para que los instructores puedan realizar su labor. Se prefiere no llevar a cabo capacitaciones con el fin de ahorrar en gastos, y en ocasiones se llega a tener equipo para capacitación en condiciones obsoletas. Y cuando los recursos económicos llegan, el directivo de la institución dispone en qué se gastará, sin tomar en cuenta las necesidades académicas que subsisten al momento.

1.4 Diseño metodológico.

El enfoque metodológico utilizado para esta investigación es cualitativo, por medio de la etnografía, la cual me ayudó a saber lo que les interesa a los instructores, saber qué hacen, cómo actúan, interactúan, etc. a descubrir sus perspectivas y motivaciones, en pocas palabras investigué desde dentro del grupo, pues este enfoque me permitió describir por completo aquello que estaba sucediendo al interior. A través de él pude documentar experiencias de otros docentes, que al interpretarlas me ayudaron a saber si en realidad requerían de formación en el área pedagógica o no. También pude realizar el análisis del desarrollo de los cursos y las prácticas cotidianas que los maestros ponen en funcionamiento en el aula.

Cabe señalar, que en un principio de la investigación, parecía pertinente trabajar con el enfoque de investigación-acción, ya que directamente se quería realizar un taller sobre teoría pedagógica, lo cual en ese momento se creía más idóneo, ya que de acuerdo a las hipótesis que se formulaban, se veía como un problema el que los instructores no contaran con una formación pedagógica y se daba por hecho que debido a ello es que existían algunos de los problemas que se describen anteriormente. Después me di cuenta que estaba realizando juicios de valor y que primeramente era necesario investigar si realmente eso era lo que estaba afectando

(no contar con formación pedagógica) y cómo afectaba, cómo era que los instructores se habían formado como docentes y cómo estaban viviendo esa experiencia, y el enfoque que me permitía darme cuenta de ello era la etnografía.

Con la etnografía se comprende e interpreta un fenómeno educativo, por medio de ella aporté datos descriptivos de los contextos y actividades, y más que nada, se fue directamente a la raíz del problema, sin dar antes por hecho conclusiones personales o que carezcan de valor, y sobre todo no se realizara juicios sin antes haber obtenido el punto de vista de todos los involucrados. En otras palabras interesa observar esa realidad para reflexionar sobre ella y comprenderla.

Además, como menciona Bertely (2000) para los maestros nos es más fácil realizar investigaciones etnográficas, porque a final de cuentas es lo que hacemos diariamente, como observadores participantes, entrevistadores, etc., aunque sin sistematizarlo. En la vida escolar diaria se investiga, se prepara el terreno, se analiza, se organiza y se presenta el trabajo.

La etnografía “alude tanto al proceso de investigación por el que se aprende el modo de vida de algún grupo como al producto de esa investigación: un escrito etnográfico o retrato de ese modo de vida”. (Sandín, 2003:154) En relación al área educativa, que es la que más interesa, se menciona que: “aplicada al estudio de una realidad social educativa se le denomina etnografía educativa... El objeto de la etnografía educativa es aportar valiosos datos descriptivos de los contextos, actividades y creencias de los participantes en los escenarios educativos”. (Sandín, citado en: Albert Gómez, 2007:204)

Por lo tanto resumo que sus rasgos característicos son los siguientes:

Se inscribe en la familia de la metodología cualitativa, es posible observar la realidad para reflexionar sobre ella y comprenderla, su objeto es aportar datos descriptivos de los contextos, actividades y creencias, los datos parecen contextualizados, libres de juicios de valor, carácter reflexivo, tendencia a trabajar fundamentalmente con datos no estructurados, se centra en un número reducido de casos, el análisis de datos implica interpretaciones de los significados y funciones de las acciones humanas, se va construyendo y reformulando a lo largo del mismo, tiende a seguir un modelo cíclico en forma de espiral, en el que los objetivos y los instrumentos se pueden volver a definir en cada ciclo de la misma.

Diseño de la investigación de campo.

Las fases del proceso etnográfico no están delimitadas, pero se proponen algunos esquemas, de los cuales, en forma particular encuentro más atrayente el propuesto por Albert Gómez (2007:208-209) por ser más concreto y directo.

Lo plantea de esta forma.

- ✓ Generación de ideas: Esto se realizó desde el primer momento en que se pensó en el tema de la investigación.
- ✓ Planteamiento del problema: A partir de la generación de ideas y un estudio de las problemáticas que se presentaban en la institución, decidí tomar sólo una de ellas, la que fuera más urgente de dar una posible solución, ya habiendo realizado esa selección fui elaborando el contexto del problema y cómo incidía.
- ✓ Identificar una cuestión clara de estudio: Bases Pedagógicas para la formación continua de los instructores del ICATMI, Plantel Zamora.
- ✓ Selección del diseño de investigación: A partir de que ya se tenía el planteamiento del problema y se identificó la cuestión de estudio, tenía que decidir

por medio de qué metodología iba a investigar, cuál era la que me ayudaría y todo dependía también del qué quería realizar.

✓ Elaboración del marco teórico: El primer acercamiento se dio a partir de que ya había seleccionado el problema y me interesaba saber lo que ya se había escrito al respecto, en seguida fue para conocer bien el tema que estaba tratando, y por último se utilizó para la triangulación de datos.

✓ Selección de la muestra: Se dio a partir de las condiciones tanto geográficas, como económicas y de aceptación que predominaban en la institución principalmente, por lo que sólo elegí a cuatro de los siete instructores, ya que dos de ellos se encontraban fuera de Zamora y uno más de ellos no aceptó participar en la investigación

- Localizar el lugar y gestionar la entrada al escenario.

- Elegir los informantes claves.

- Desarrollar las relaciones de campo: Los tres puntos anteriores se trabajaron de la siguiente forma: primeramente y respetando las jerarquías de la institución, gestioné el permiso para trabajar la investigación, con el director del Plantel, de ahí seguí con el Director General en turno. La selección de informantes claves se dio en relación a la muestra seleccionada y de ellos elegí a aquel instructor que tiene más liderazgo.

✓ Instrumentos y recogida de datos: (Seleccioné cuáles instrumentos eran los que me iban a servir para entrar al campo, con cuáles se me facilitarían o me auxiliarían en recoger los datos)

- Recoger datos en el campo: Se dio por medio de la aplicación de entrevistas, la recogida de historias de vida a través de las entrevistas biográficas, las observaciones, las pláticas con instructores, así como el registro del diario de campo.

○ Recoger datos fuera del campo: Se dio también por medio de entrevistas con directivos de la dirección general, y la consulta de fuentes bibliográficas sobre documentos de la institución.

✓ Tratamiento y análisis de los datos: Una vez aplicados los instrumentos, entonces me di a la tarea de analizarlos e ir haciendo una categorización que ya después me sirvió para ir formulando la tesis de la investigación y el informe.

✓ El informe de la investigación: Se llevo a cabo cuando ya se contaba con el análisis de datos, y se fue dando la triangulación, entonces me di a la tarea de realizar el informe.

✓ La evaluación de la investigación: Se dio a partir del análisis de datos y el informe de la investigación, llegando con ello a las conclusiones.

Modalidades de la investigación etnográfica.

En cuanto a la modalidad, me inclino a la etnografía crítica, la cual fue propuesta por Colás y Buen Díaz, citados en Albert Gómez (2007), ya que por medio de ella, además de descubrir cierta situación y comprenderla, permite realizar un aporte por medio de una conclusión que incluye una propuesta de solución, en ella se está llegando a un resultado sobre cómo es que han construido y viven su experiencia docente y qué es lo que les hace falta para estar actualizados en el área pedagógica.

Las **Técnicas** que se utilizaron en la investigación: Se mencionan conforme al nivel de importancia que tienen en la investigación.

• **Entrevistas**

Estas se aplicaron a los instructores, con el fin de responder a algunos cuestionamientos sobre su integración a la institución, el tipo de preparación que

recibieron para ello y la experiencia con la que contaban antes de su incorporación, así como las necesidades de capacitación o actualización pedagógica que tienen.

“La entrevista es un modo de descubrir lo que son las visiones de las distintas personas y de recoger información sobre determinados acontecimientos o problemas, pero es también un medio de hacer que las cosas sucedan y de estimular el flujo de datos”. (Woods, 1998, pág. 77) Las entrevistas “se utilizan con el fin específico de que un individuo pueda expresar, al menos en una conversación, ciertas partes esenciales sobre sus referencias pasadas y/o presentes, así como sobre sus anticipaciones e intenciones futuras”. (Vela Peón, 2004, pág. 66)

Primeramente se realizó un acercamiento con los instructores que me interesaba que participaran en la investigación, se les explicó el tema de estudio y lo que se pretendía, seguido de solicitarles el permiso tanto para realizar la entrevista y las observaciones.

En el momento que fue autorizado llevar a cabo las técnicas de investigación, entonces se elaboraron los guiones de entrevista, se llevaron a cabo cuatro tipos diferentes de entrevistas, para conocer cómo se dio su integración como instructor a la institución, si se le capacito en un inicio, si se le ha capacitado durante y cuáles son las necesidades de capacitación de ellos, así como, encontrando algunas dificultades durante su aplicación, como el hecho de que en las primeras la información vertida por los informantes me fue insuficiente, así que tuve que elaborar una más y acercarme nuevamente con ellos. También me encontré con dificultades como el hecho de que algunos se negaron a que fueran grabadas, por lo cual todo lo tuve que estar anotando de forma manuscrita, en ese proceso fue muy importante el

diario de campo, las entrevistas informales me proporcionaron bastante información que normalmente no me hubieran dicho de ser una más formal.

- **Entrevistas biográficas.**

“Los antropólogos emplean el término entrevista biográfica para denotar una forma de obtener una narración de las vidas de sus participantes que posteriormente se utiliza para formular preguntas o establecer inferencias acerca de la cultura de un grupo humano... En la investigación educativa, las biografías no son necesarias la mayoría de las veces; sin embargo, las historias profesionales, o narraciones de las carreras profesionales de los individuos, pueden resultar instrumentos muy útiles para explicar la reacción de los participantes a determinados escenarios, acontecimientos o innovaciones”. (Goetz & Le Compte, 1988:135)

Se trata de entrevistas flexibles y dinámicas, no directivas, abiertas, e implica encuentros reiterados cara a cara entre el investigador e informante. Éstos van dirigidos hacia la comprensión de las perspectivas que tienen los informantes respecto de sus vidas, sus experiencias o situaciones, tal como las expresan con sus propias palabras.

Mediante este instrumento, el instructor fue relatando cómo es que se formó como instructor, las experiencias que ha tenido en el transcurso de su labor docente, cómo es que se desempeña como guía y las problemáticas a las que se enfrenta al desempeñar su trabajo.

- **Diario de campo**

Es un instrumento reflexivo de análisis. Como observadora se plasmó en él no sólo lo que se recordaba (casi siempre apoyada por las notas de campo), sino también las

reflexiones sobre lo que se vio y escuchó. En él se expresaron los pensamientos y sentimientos que generó lo observado.

En él redacté todos los momentos de acercamiento y observación con los instructores, este lo llevé de forma continua.

• **Observación**

Es una labor detallada, minuciosa y disciplinada, para lograr una comprensión adecuada de los fenómenos sociales y de sus significados. Es predominantemente etnográfica. Permitted dar cuenta de los fenómenos a partir de la observación de contextos y situaciones en que se generaron procesos sociales, permitió recoger aquella información más numerosa, más directa, más rica, más profunda y más compleja. Comenzó con la selección de un escenario en relación con un determinado tema de investigación, en este caso la formación continua de los instructores en el área pedagógica y su experiencia como docentes frente a grupo. Se realizó con el fin de observar la forma en cómo los instructores impartían su clase, en qué métodos de enseñanza se respaldaban, cómo era la interacción con sus alumnos, y qué es lo que se les dificultaba o facilitaba en el momento de estar trabajando.

La forma en como se fue trabajando para la aplicación de instrumentos, fue la siguiente:

- Elaboración del guión de entrevista
- Elaboración del guión de observación
- Aplicación de entrevistas
- Realización de observaciones
- Registro de entrevistas biográficas

- Registros en el diario de campo
- Vaciado de entrevistas
- Interpretación de entrevistas y observaciones.
- Categorización, de las cuales se desprendió lo siguiente:
 - Planes y programas
 - Perfil del instructor
 - Temas sobre pedagogía (teoría pedagógica)
 - Métodos de enseñanza
 - Técnicas de enseñanza
 - Manejo de grupos
 - Comunicación con los grupos
 - La planeación
 - La formación continua
 - La formación empírica
 - La autoformación
 - Necesidad de un programa de formación
 - La importancia de los cursos de inducción
 - La importancia del acompañamiento en cursos de formación continua.
 - Formación humana.

De dichas categorías de análisis fue que se desprendió el capitulado de la presente tesis, las categorías descritas anteriormente se presentaban de forma continua en las entrevistas y observaciones realizadas a los instructores participantes, así como de los directivos.

CAPÍTULO 2

EL ICATMI ZAMORA

2.1 Fundación del ICATMI y la capacitación en Michoacán

De acuerdo a lo que ICATMI contempla como su historia de creación y con base en información proporcionada en su página de internet (www.icatmi.michoacan.gob.mx), se dice lo siguiente:

“En la actualidad la capacitación de los recursos humanos es la respuesta a la necesidad que tienen las empresas o instituciones de contar con un personal calificado y productivo. La obsolescencia, también es una de las razones por la cual, las instituciones se preocupan por capacitar a sus recursos humanos, pues ésta procura actualizar sus conocimientos con las nuevas técnicas y métodos de trabajo que garantizan eficiencia”. (ICATMI)

Desde los pueblos precolombinos se manejaba la capacitación en oficios, por medio de aquellos artesanos que transmitían sus saberes generacionalmente de padres a hijos.

Siguiendo con la historia de la formación en oficios en México, encontramos que a la llegada de los españoles se dio un cambio significativo al establecer la enseñanza de las artes y oficios, en escuelas-taller que fueron fundadas principalmente por Don Vasco de Quiroga. Ahí también se requería de un maestro que enseñara los oficios, quien era una persona experta en su área y transmitía sus saberes a los estudiantes.

Posteriormente la primera escuela de capacitación (el Tecpan de Santiago, en Tlatelolco) se establece durante el gobierno del presidente Benito Juárez. Pero en el

periodo de Porfirio Díaz es cuando ya se inicia de manera formal la creación de escuelas de artes y oficios en diversas poblaciones del país.

A partir de 1964, se crean en Michoacán las instituciones de capacitación como: CONALEP (Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica), ETA (Escuela Técnica Agropecuaria), ETI (Escuela Técnica Industrial), CECYTEM (Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Michoacán), CECATI (Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial). Y es en 1992 cuando se establece el decreto de creación del Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Michoacán (ICATMI). Éste nace con tres planteles: Ciudad Hidalgo, Quiroga y Zitácuaro, llegando en la actualidad a ser 20 planteles y 10 extensiones en todo el estado.

La creación del plantel Zamora se da en 1994, iniciando operaciones en un edificio particular, sólo con la impartición de especialidades de computación y belleza, logrando tener su edificio en el fraccionamiento san Joaquín en el año de 1995, donde se inició en el área educativa con tres especialidades: computación, inglés y belleza. Meses después se autorizó la especialidad denominada: soldadura y pailería (soldadura en lámina), se fueron anexando más edificios al terreno perteneciente al plantel Zamora, así como algunas otras especialidades con las que se trabaja, corte y confección de ropa y mecánica automotriz.

Actualmente contamos con cinco edificios, los nombro conforme su periodo de construcción: el primero alberga el taller de computación, mismo que cuenta con 25 computadoras; el aula de usos múltiples, equipada con cañón y pizarrón interactivo; el área de cafetería, que hasta el momento sirve como oficina administrativa, debido a la falta de espacios destinados para ello; y por último el área de sanitarios para hombres y mujeres.

El segundo edificio corresponde al taller de soldadura y pailería, el tercer edificio tiene la nave correspondiente al taller de mecánica automotriz y patio de maniobras, mismo que también está sirviendo como aula de servicios de belleza. El cuarto edificio es el correspondiente al taller de corte y confección industrial de ropa, mismo que también se utiliza para belleza, debido a que no contamos con demanda académica de corte y confección para el plantel, y la especialidad fue llevada a otras comunidades.

Por último el quinto edificio, el cual alberga las oficinas de dirección, capacitación y vinculación; además del taller de idiomas, equipado con 22 computadoras, pizarrón interactivo y paquetería diseñada para intercomunicación entre computadoras.

Las personas con las cuales trabajamos, en su mayoría son personas adultas de sexo femenino, de acuerdo a la última encuesta de egresados, realizada en agosto del 2011 a los egresados durante el periodo de julio a diciembre del 2010: el 77% de los capacitandos son del sexo femenino, mientras que el 23 % restante son masculinos. El 47% de los capacitandos oscila en edades entre los 31 a 50 años, el 26% de 13 a 21, el 22% de 22 a 30 y el 6% de 51 años en adelante. Con lo cual se puede apreciar que nuestra educación está enfocada primordialmente a las personas adultas y en edad laboral, ya que el 48% de nuestros alumnos se encuentra laborando y el resto se encuentra estudiando para auto emplearse o superación y complemento a sus estudios.

2.2 Lo que establece el gobierno sobre los centros de capacitación.

En el marco del Plan Nacional de Desarrollo 1989-1994, se expidió el Programa para la Modernización Educativa 1989-1994, el cual establece entre sus acciones

principales que “el incremento adicional de la demanda se atenderá con nuevos servicios educativos descentralizados de capacitación formal para el trabajo que propicien una participación más efectiva de los Gobiernos Estatales y favorezcan una mejor vinculación con el sector productivo”. (ICATMI, 1994)

De igual manera, el Plan Estatal de Desarrollo 1992-1998, por su parte destaca en el Capítulo 6º, como uno de sus objetivos específicos el de impulsar la capacitación formal para el trabajo en Michoacán.

Bajo este contexto, se creó en el Estado el Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Michoacán, mediante Acuerdo publicado en el Periódico Oficial del Estado de fecha 25 de mayo de 1992, con el objeto de impartir e impulsar la capacitación formal para el trabajo en el Estado.

Posteriormente, se publicó en el Periódico Oficial del Estado de fecha 29 de febrero de 1996, el Acuerdo Administrativo que reforma el Acuerdo que creó el Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Michoacán, con la finalidad de que éste afronte los retos de crecimiento, ejerciendo sus atribuciones y asumiendo sus responsabilidades, comprometiéndose en hacer más participativos, eficientes y de mejor calidad los servicios sustantivos de capacitación para el trabajo en el Estado.

De acuerdo al Plan Estatal de Desarrollo 2008-2012 “el Objetivo es hacer del trabajo y educación una estrategia para el desarrollo, a través de la vinculación entre los sectores educativo y productivo, la capacitación para la competitividad laboral y el trabajo como elementos generadores de desarrollo social y humano, así como el impulso a la formación, capacitación e Investigación para la competitividad estatal”. (Gobierno del Estado de Michoacán, 2008:93)

2.3 Modelo académico de acuerdo la DGCFT (Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo)

El modelo académico establece una concepción en tres dimensiones para desarrollar integralmente los perfiles necesarios: una dimensión humanística para desarrollar la personalidad de la función laboral; una instruccional para llevar a cabo destrezas y habilidades (fundamentos: saber hacer, saber convivir, aprender a ser); y una cognoscitiva para que se adquieran los conocimientos técnicos propios de la función.

“El modelo educativo de la DGCFT es la visión sintética de un enfoque pedagógico que se basa en las necesidades del sector productivo, el cual orienta a los docentes-instructores en la sistematización del proceso de enseñanza y de aprendizaje, otorgando sentido social a la formación para el trabajo en el contexto nacional. El modelo educativo es un patrón conceptual que esquematiza de forma clara y sintética los elementos y actores que integran la práctica educativa de la DGCFT, así como su relación con el diseño y desarrollo curricular y la elaboración de paquetería didáctica. Este modelo educativo es la representación de los procesos de enseñanza y de aprendizaje, en la que se exhiben y describen las funciones y la secuencia ideal de acciones educativas, a partir de la adopción del modelo de educación basada en competencias (EBC). Mediante el modelo educativo basado en competencias la DGCFT tiene el compromiso de contribuir a la formación para y en el trabajo de los capacitandos, fomentando el desarrollo del saber conocer, convivir, hacer y ser, pilares fundamentales de la educación del siglo XXI”. (DGCFT, 2009)

La interrelación de las tres dimensiones establecen los ejes en los que se funda la operación de los ICAT's: la formación académica (saber pensar), la capacitación para el trabajo (saber hacer), la formación para el trabajo (saber estar), y la formación para la vida y el trabajo (saber ser).

El proyecto que se lleva a cabo en la institución es el llamado: Proyecto para la Modernización de la Educación Técnica y la capacitación, el cual "...se estableció en 1995 y tiene como objetivo mejorar la calidad de la educación técnica y la capacitación, de manera que satisfagan las necesidades de los sectores productivo y de servicios, privado, público y social. Su puesta en marcha es realizada de manera conjunta por tres actores: la Secretaría de Educación Pública (SEP), la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STyPS) y el Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER)". (SEP & DGCFT, 2003:9)

De acuerdo al programa de estudios de cada especialidad, el proyecto comprende cuatro componentes:

- Sistema normalizado y de certificación de competencias laborales (por medio del cual se generan y establecen mecanismos de evaluación y certificación de las competencias laborales).
- Transformación de la oferta de capacitación (para facilitar el tránsito entre la educación y el trabajo).
- Estímulos a la demanda de capacitación y certificación de competencias (promueve los servicios de capacitación en competencias a la población desempleada y en activo).
- Evaluación, estudios e investigaciones (instrumenta actividades de coordinación entre las tres instancias participantes)

En lo que respecta al papel del instructor, se establece que sus funciones deben ser las de facilitar y promover la estructuración de aprendizajes significativos, apoyar las fases cognoscitivas por las que el capacitando atraviesa para llegar al aprendizaje, presentar organizadamente los contenidos y las destrezas a dominar y, por último, utilizar de manera pertinente los procedimientos didácticos que estimulen el proceso

constructivo del educando para favorecer su capacidad de autoaprendizaje y de autonomía.

Siguiendo el proyecto de la institución, se contempla que cada instructor deberá contar con la paquetería didáctica para cada módulo, este compilado didáctico son todos aquellos documentos que se le entregan al docente para llevar a cabo la capacitación, mismos que han sido elaborados bajo el modelo de educación basada en competencias, como ya se había mencionado.

Es necesario aclarar que en los momentos que se ha hablado de módulos se refiere a cada uno de los cursos que comprenden toda la especialidad. Un ejemplo: para el estudio de computación, la especialidad ofertada por la institución es Operación de Microcomputadoras, que se compone de cuatro módulos; el primero Word y Power Point, segundo Windows e Internet, tercero Excel y cuarto: Operación de Base de Datos. Para cada módulo existe un programa de estudios. Precisamente por ese desarrollo integral que debemos de ofrecer a nuestros alumnos, crece la importancia del perfil del instructor.

Existen documentos que se les entregan a los instructores, a los que se les denomina paquete didáctico, que contiene: el programa de estudios para el módulo correspondiente, la guía pedagógica, la de aprendizaje para el capacitando y la evaluación diagnóstica, también dirigida al alumno.

El programa de estudio es un instrumento de apoyo a la labor del docente y consta de tres apartados:

“Estructura del Curso. En ésta se muestran los elementos generales del curso de capacitación dentro de su especialidad, los perfiles de ingreso y egreso, el objetivo general y duración, además de estrategias generales para impartirlos con la Educación basada en Competencias.

Submódulos de Aprendizaje. Cada uno de ellos presenta el contenido temático a desarrollar. Constan de una hoja de información general y el plan de capacitación.

Evaluación de las Competencias Laborales. Aparece el plan de evaluación para la certificación laboral y un cuadro de avance de competencias para registrar los avances individuales de los capacitandos". (DGCFT, 2006:11)

Todo lo precedentemente mencionado viene especificado en cada uno de los documentos de la paquetería didáctica.

La guía pedagógica comprende: el objetivo general y duración del curso, la información general de cada submódulo de aprendizaje, el mapa conceptual, las guías didácticas, prácticas e instrumentos de evaluación, glosario y técnicas didácticas.

La guía de aprendizaje consta de: instrucciones para el uso de la guía, submódulos de aprendizaje, práctica final, glosario y anexos: la norma técnica de competencia laboral. La guía está dirigida al alumno para apoyar su formación laboral mediante la realización de prácticas que le permitan desarrollar su competencia laboral.

Y por último se encuentra la evaluación diagnóstica, también dirigida al alumno, y que contempla: instrucciones para el uso de la guía, evaluación diagnóstica por competencia laboral: aspectos generales, instrumentos de evaluación y autovaloración. Su finalidad es determinar el nivel de dominio inicial que tenga el alumno sobre cada submódulo para apoyar su formación mediante la realización de prácticas.

Como ya mencionaba, a todos los instructores se les hace entrega de los documentos mencionados a través del área de capacitación, pero me he podido

percatar, a lo largo de la investigación, que ellos no se dan a la tarea de conocerlos a fondo o no han quedado totalmente claros, puesto que comentan no conocer cuál es el proyecto de la institución, ni saber bajo qué modelo trabajan, también externan tener pocos conocimientos sobre técnicas de enseñanza, aún y cuando la guía pedagógica les describe de manera explícita varias y su aplicación.

Lo que comento lo respaldo en comentarios vertidos en entrevistas, como los siguientes:

“No conozco técnicas de enseñanza...,creo que requiero de saber más sobre técnicas y dinámicas para la enseñanza”. (Ei1 05/07/10, ICATMI)²

“...creo que requiero saber más sobre planeación y dinámicas grupales”. (Ei2 05/07/10, ICATMI)

Otro instructor responde lo siguiente, al preguntarle sobre cuál es el tipo de modelo bajo el que trabajan en el ICATMI: “¿cómo?, no entiendo eso de que con qué modelo trabajamos, pues con los manuales que nos dan”. (Ei4 11/02/11, ICATMI)

Entonces, como se puede ver, a pesar de que los documentos que se les otorgan en la institución contienen los temas que los instructores están externando no conocer o requerir mayor instrucción en ello, éstos no han quedado del todo asimilados, por lo que sí requieren de que se les capacite más al respecto del proyecto de la institución y la paquetería didáctica, cuestión que se abundará en el capítulo III.

2.4 El perfil del instructor

Pero ¿qué perfil es el que ICATMI solicita a su instructor?:

² Entrevista a Instructor 2, el día 05 de Junio del año 2010, en las instalaciones del ICATMI.

De acuerdo al manual de organización del ICATMI, publicado en 1994, la escolaridad solicitada a los instructores era sólo un documento que acreditara ser técnico, estudiante o pasante de enseñanza superior en la rama industrial o de servicios que fuera a impartir.

Los conocimientos con los que se debía contar: en el área de su especialidad, pedagogía educativa y didáctica, estas últimas dos características nunca se llevaron a cabo, dado que no existía un departamento de selección de personal que corroborara que ellos contaban con conocimientos en el área pedagógica, por lo cual se dejó de lado ese aspecto. Uno de los directivos del plantel Zamora comenta al respecto: “en un principio no había una selección de instructores, se daba por amistades, no existía un departamento de evaluación”. (Ejc 16/02/11, ICATMI)³

Pero ¿qué es un instructor?, dentro de la definición de instructor, me parece indicado manejar la expresada por: Reza Trosino “El instructor es una persona que domina teórica y prácticamente una o varias especialidades u oficios, o una parte de ellos, su propósito fundamental es transmitir sus conocimientos y experiencias a otras personas que los requieran para desempeñarse correctamente en su puesto de trabajo. Debe dominar metodologías de enseñanza-aprendizaje, acordes con el tipo de conocimientos a impartir y el tipo de capacitación sujeto al proceso formativo”. (1994:65) Como se plasma en la definición anterior, el instructor trabaja en dos aspectos, el de transmitir sus conocimientos de cierta especialidad a los alumnos, aspecto que los instructores del ICATMI plantel Zamora están cumpliendo efectivamente; el segundo aspecto contemplado es dominar metodologías de enseñanza-aprendizaje, que es precisamente los conocimientos con los cuales no contaban al ingresar a la institución, y que es el que preocupa en esta investigación.

³ Entrevista al jefe de capacitación el día 16 de febrero del 2011, en las instalaciones del ICATMI.

Por lo que se tendrá que trabajar arduamente en ello, para que así el instructor cumpla al 100% con la definición.

Habiendo definido lo que es un instructor, sigo sobre el proceso de contratación del mismo. Hace aproximadamente un año se creó una comisión mixta de contratación, la cual está integrada por personal directivo de la dirección general y representantes del sindicato de instructores; por lo que en la actualidad se emiten convocatorias publicas para la contratación, y en la que se establecen como requisitos: contar con formación como instructor y una experiencia mínima de seis meses impartiendo cursos. Otro de los directivos dice que: "se han modificado los perfiles profesionales, sobre todo en el tema pedagógico, antes no se tomaba en cuenta el que tuvieran experiencia como docentes, ahora sí". (Edr 16/02/11, ICATMI)

En el plantel Zamora se cuenta con una plantilla de diez instructores, quienes trabajan en las especialidades de: Inglés, Computación, Belleza y Corte y Confección de Ropa, Soldadura y Pailería y Mecánica Automotriz, y una materia implementada durante el año 2011 de Formación Humana. Siete de esos instructores son de base y tres por contrato.

De esos siete instructores de base, sólo uno cuenta con estudios de nivel superior, uno con estudios de bachillerato y cinco con estudios de nivel secundaria. También es importante mencionar que para haber ingresado en ICATMI demostraron sí tener conocimiento o experiencia técnica en el área que imparten.

A pesar de que el perfil del instructor, publicado en el año 1994, contemplaba que para ingresar se debía contar con conocimientos pedagógicos, sólo uno de los instructores cumplió con ese perfil. Por lo que los demás tuvieron que ir realizando sus tareas docentes de forma improvisada, e irse formando mediante la práctica. Una de las instructoras dice: "Yo me formé como instructora en la práctica" (Ei3 11/02/11,

ICATMI), otro argumenta “ya en la práctica tome algún curso de andragogía y claro, también me formé por medio de la experiencia”. (Ei4 5/07/10, ICATMI)⁴

Como se puede observar, las necesidades en el perfil dentro del área pedagógica se han incrementado, pues no sólo se pide el tener conocimientos, sino también experiencia.

⁴ Entrevista Instructor 4, el día 05 de julio del 2010, en las instalaciones del ICATMI.

CAPÍTULO 3

LA PRÁCTICA DOCENTE.

A lo largo de la investigación y con base a las entrevistas aplicadas a los instructores, fue una constante el hecho de que requieren conocer sobre teoría de temas pedagógicos, como: términos más utilizados dentro de su guía pedagógica y programa de estudios, el saber sobre técnicas de manejo de grupos, conocer qué proponen algunos autores sobre la comunicación con sus grupos, y saber fundamentar lo que llevan a cabo con la planeación, tener claro para qué les sirve ésta y cuál es su finalidad. Por lo que se hace necesario tratar los siguientes temas:

3.1 Teoría pedagógica

En lo que concierne a la teoría pedagógica, es precisamente aquí donde más trabajo se tendrá que realizar dentro del programa de formación, si los instructores ya tienen la necesidad, pero además dentro de sus demandas de superación está el contar con talleres de formación continua en el área pedagógica, entonces se tendrá que analizar a fondo qué temas con respecto al área pedagógica se tendrán que tratar en esos talleres, y precisamente hay temas que ya han mencionado ellos mismos a lo largo de esta investigación y de los cuales algunos se van desglosando como temas de esta tesis.

Primeramente se tiene que dentro del ICATMI, desde el año 1992 que fue su creación, dentro de sus planes y programas se trabaja el modelo por competencias, por lo cual uno de los temas a tratar será qué son las competencias y cómo se trabajan, tema que ya viene integrado en el programa de cada instructor, así como en la guía pedagógica, por lo que una de las propuestas es que se haga un taller de

análisis de los programas y guía pedagógica del instructor, para que así queden completamente familiarizados con ellos y con los términos que en ellos se trabajan.

Se tendrá que tratar también los términos andragogía, pedagogía y didáctica, términos con los que comúnmente trabajan los instructores y que reiteradamente son manejados dentro de los programas y guías pedagógicas que manejan ellos, pero que hasta el momento no están completamente familiarizados con los términos mencionados y que siguen confundiendo, por lo cual les tendrá que quedar claro cada uno de ellos.

Propongo que esos términos se trabajen dentro de los talleres de formación continua, a detalle y con ejemplos claros, y de forma general me parece importante mencionarlos, para contar con referencia los mismos.

En una de las entrevistas cuando se le pregunta a los instructores si conocen los términos: didáctica, andragogía, pedagogía, mencionan si conocerlos, pero todos se refieren a ellos como algo que implica la enseñanza, más no saben como distinguir entre uno del otro.

Andragogía.

“Andragogía: este término (educación del hombre) fue propuesto por Félix Adam en contraposición al de ‘pedagogía’ (educación de la infancia), queriendo designar con él la educación de adultos. Es un término poco extendido en el campo de la educación. Para UNESCO es un neologismo que no ha sido adoptado por el uso común y que trata de lo relativo al arte y la ciencia de ayudar a los adultos a aprender, así como del estudio de la teoría de la educación de adultos, sus procesos y su tecnología”. (Imbernon, F., 1997:16-17)

Didáctica.

“Conjunto de conocimientos referentes a enseñar y aprender que conforman un saber. En la didáctica se localizan los

conceptos teóricos y prácticos que impiden una asimilación de la didáctica a meras formulas”. (Zuluaga, 1999:139)

Pedagogía.

Zuluaga menciona que: “Es la disciplina que conceptualiza, aplica y experimenta los conocimientos referentes a la enseñanza de los saberes específicos en las diferentes culturas”. (1999:144)

“El termino pedagogía es un neologismo de reciente aplicación. Para hallarle antecedentes en el fondo clásico de nuestra cultura es preciso acudir a Grecia y a Roma. En Grecia encontramos, ya desde muy antiguo, el término *Paideia*, que, si bien por su etimología hace referencia a la niñez – de ahí *Kuropaideia*, Ciropedia, educación de Ciro- tiene un sentido mucho más vasto que se extiende a la totalidad de la formación humana. La paideia se convierte en el más alto ideal de la educación...es indudable que la pedagogía se refiere primordialmente a la enseñanza, a la educación, a la escuela... a algo que tiene que ver con la conducta y la vida de los hombres. No concierne, por tanto, al ser de las cosas sino a las acciones. La pedagogía es la ciencia relativa a la acción de educar. Y esta relación, en toda la complejidad de sus formas, como los objetos de la realidad entera, desde el momento en que queremos conocerlo y, por tanto, pensar en ellos, se nos manifiesta en forma de conceptos. Así, la pedagogía es una relación de conocimientos en la cual nosotros, sujetos, nos ponemos en relación conceptual con un determinado tipo de acciones: las acciones o los actos que, de una manera general y suficiente por el momento, podemos denominar educación”. (Xirau, J. 1999:80-81)

Se tendrá que estudiar todos los términos, su significado y aplicación dentro de su contexto y ámbito de aplicación, que los instructores entiendan cómo cada uno de ellos no van de forma separada, si no que se integran en un todo en el quehacer docente.

“...la educación no sólo se estudia desde un marco disciplinario particular, sino que es un campo que se caracteriza por articular diferentes enfoques disciplinarios que abordan el fenómeno educativo, a partir de sus propios referentes teóricos y perspectivas metodológicas”. (Piña y Pontón, 2002:27-28)

También será necesario que conozcan sobre métodos y técnicas de enseñanza, así como sobre manejo de grupos, temas que se tratan en los siguientes sub capítulos.

3.2 Métodos y técnicas de enseñanza.

En ICATMI los instructores son personas que cuentan con un conocimiento técnico de la especialidad que imparten, pero que como se ha venido mencionando desde el primer capítulo, no cuentan con una formación pedagógica; por lo que a la hora de desempeñarse como docentes, su forma es llegar e impartir la clase, enseñar lo que ellos saben, esto de acuerdo a las observaciones que se llevarón a cabo durante la investigación. El instructor llega, comenta a los alumnos qué es lo que van a realizar durante el día, les va mostrando cómo y si tienen dudas se las va resolviendo. Por lo que se hace necesario que el instructor conozca de métodos y técnicas de enseñanza. Leighbody menciona:

“Pronto se da cuenta un maestro de que para enseñar a sus alumnos lo que desea que aprendan es preciso que él mismo haga ciertas cosas y que hay otras que son los aprendices quienes deben hacerlas. No basta que éstos vean cómo las hace el maestro, sino que éste debe formular cuidadosamente un plan de trabajo de las actividades propias del maestro y de aquellas que corresponden gradualmente a los aprendices. Estos sistemas y medios de enseñar se llaman métodos de enseñanza”. (1996:1)

Es verdad que para aquel docente que se encuentra frente a grupo se hace imprescindible el conocimiento de las técnicas de enseñanza y más aún su aplicación.

“Las técnicas de enseñanza en grupo siempre son un apoyo indispensable no sólo en la práctica docente, sino también en el ámbito laboral frente a los administradores y empleados de una empresa, por lo que es insoslayable, para quienes están al frente de estos grupos, conocerlas y aplicarlas en la práctica diaria”. (López Torres, 2003, pág. 9)

En charlas y entrevistas con los instructores del plantel, se llegó a la conclusión de que no sabían qué método de enseñanza están aplicando en sus talleres, pero que además sí requieren de un mayor conocimiento al respecto.

Antes de ahondar más en el tema, primeramente definiré lo que algunos autores plantean como métodos y técnicas de enseñanza:

Según lo que dice Amat Salas “un método pedagógico puede definirse como «un conjunto de reglas y de principios normativos sobre los cuales descansa la enseñanza». En otras palabras, un método pedagógico consiste en una forma de ordenar la actividad docente para conseguir los objetivos que se han definido”. (1998:82). Entonces como es una forma de ordenar la actividad docente para conseguir los objetivos, es por eso que los instructores deben de conocer esas formas para que así se estén cumpliendo los objetivos que se plantean al iniciar sus cursos, pero además esto les servirá para dar mayor seguridad en su manejo de la clase. Mientras, “una técnica de enseñanza es un tipo de acción concreta, planificada por el docente y llevada a cabo por el propio docente y/o sus estudiantes con la finalidad de alcanzar objetivos de aprendizaje concretos”. (Valenciana, 2011, ¶ 2) Por lo tanto, el método se refiere al camino que se va a seguir para conseguir los objetivos, y las técnicas se refieren al cómo se va a hacer.

En una de las observaciones con una instructora de belleza, se da la siguiente situación:

La instructora llega, saluda al grupo, expone en el pizarrón lo que estarán realizando en clase, interactúa constantemente con sus alumnas, la clase es totalmente práctica, termina la clase explicando el material que van a requerir al día siguiente y las actividades que llevarán a cabo; al final de la clase se queda con algunas que siguen trabajando o que tienen duda. (O. I3, 25/11/10, ICATMI)

Lo que se da en dicha observación es que la instructora lleva a cabo un método inductivo, que es más participativo ya que el profesor asume el rol de facilitador y ha de conseguir que los alumnos aprendan de su propia interacción. Estos métodos se basan sobre todo en la acción, en contraposición a los deductivos que se basan, como se ha indicado anteriormente, en la palabra del profesor. A diferencia de los métodos deductivos, los inductivos parten de las observaciones particulares para el establecimiento de los enunciados o reglas generales". (1998:83), además de estar utilizando el método de trabajo colectivo, en cuanto a los métodos del trabajo del alumno, donde se apoya principalmente sobre la enseñanza en grupo y la responsabilidad es de todos, y no existe problema porque eso esté sucediendo "Existe una gran variedad de métodos pedagógicos con distintas potencialidades y normalmente es recomendable usar una combinación de varios simultáneamente". (Amat Salas, 1998:85)

El problema, indudablemente, reside en que los instructores no están, ni han sido, capacitados para llevar a cabo o detectar cuál es el método de enseñanza que están llevando a cabo. Eso se puede constatar en los siguientes comentarios:

"mmmm, pues de eso de técnicas o métodos, sí, sí se, pero no sabría cómo explicarlos, bueno pensándolo bien, no sé qué es eso, sólo sé que sí me serviría conocerlos para poder dar mejor mi clase". (E.B. i2, 22/03/11, ICATMI)

“Yo sólo sé que llego y comienzo a dar mi clase, trato de hacerlo al menos, es interesante, qué nombre se le dé a eso no sé, qué reglas hay que seguir, pues tampoco. Pero sí sería bueno que alguien nos lo explicara a detalle, no?” (E.B. i3 30/03/11, ICATMI)

Por lo tanto, dentro de este apartado, también concluyo que se debe de capacitar a los instructores en cuanto a métodos y técnicas de enseñanza y que así cada uno ubique cuál está aplicando en las aulas, independientemente de que yo podría encajarlos en uno de acuerdo a las observaciones, y así decirles cuál es el que están llevando a cabo. Lo importante, repito, es que ellos conozcan una variedad, para que así cuenten con una infinidad de métodos y técnicas que puedan utilizar, dependiendo de las diferentes situaciones y tipos de alumnos que se les presenten.

En cualquiera de los métodos que se puedan elegir, deben distinguirse los siguientes aspectos:

- “Qué objetivos y resultados se pretende conseguir.
- Qué materia se va a utilizar.
- Qué medios materiales vamos a disponer.
- Qué técnicas y procedimientos son los más adecuados para las circunstancias dadas.
- Cuál es el orden más racional a seguir para alcanzar los objetivos con seguridad, economía y eficacia.
- Cuánto tiempo emplearemos y, en consecuencia, qué ritmo debemos imprimir a nuestro trabajo”. (Carrasco, 2004:84)

Carrasco propone una gran variedad de métodos y técnicas que los instructores pueden utilizar para llevar a cabo su labor de enseñanza, y que por lo tanto, deberán de conocer a profundidad, y queda bien como uno de los temas en los que se hace necesario capacitarlos.

En lo que personalmente analicé, creo pertinente aplicar los siguientes:

Aplicar un método semirrígido en cuanto a la sistematización de la materia, ya que eso permitiría una flexibilidad y adaptación a las condiciones reales de la clase y del medio social al que la escuela sirve, sobre todo por el hecho de que trabajamos con personas adultas.

También, en lo referente a la actividad del alumno, forzosamente tendría que aplicarse un método activo, eso desprendido de las finalidades de los programas del ICATMI, donde se establece que las clases sean 80% prácticas, lo que implica que el alumno esté en continua actividad y participación para llegar a cierto conocimiento. De lo que se desprende que en la relación profesor-alumno, se tenga que aplicar un método colectivo, pues se trabaja con grupos de hasta 15 alumnos, y además la responsabilidad se hace compartida, se avanza tanto como el alumno está colaborando.

En lo relativo a las técnicas pertinentes a aplicar, tendrían que ser todas aquellas que impliquen la participación del alumno, el despertar el interés, que permita la practica continua de lo aprendido por medio de la teoría, que discutan lo aprendido y que les permita tomar la iniciativa en el momento en que tengan cierto grado de conocimiento.

Por lo anterior, se hará necesario que se establezca un taller específico para modelos y técnicas de enseñanza, así el instructor estará capacitado con toda la gama de técnicas que puede aplicar, y podrá decidir cuál es la más apropiada dependiendo del tema que este tratando y el resultado que quiera obtener.

Cabe resaltar, que en la guía pedagógica, elaborada por la dirección general de centros de formación para el trabajo, y la cual se les proporciona a todos los instructores, contiene un apartado sobre técnicas didácticas que pueden aplicar para cada módulo.

En las técnicas didácticas propuestas en la guía pedagógica de cada módulo, se desarrolla:

- Nombre de la técnica
- Objetivo
- Integrantes
- Duración
- Disposición del grupo
- Recursos materiales
- Procedimiento de aplicación
 - Introducción
 - Desarrollo
 - Preparación
 - Conclusión

En cada guía de aprendizaje se desarrollan alrededor de cinco diferentes tipos de técnicas que pueden aplicar con los alumnos.

Como ejemplo de las técnicas propuestas, mencionaré la guía pedagógica del módulo para cuidado de manos y pies, donde se le propone al instructor aplicar las siguientes técnicas, tituladas: conoce a tu compañero, expositiva, binas, expectativas de los participantes, investigación práctica. Mismas que auxilian al instructor en cada momento del desarrollo de su programa, al iniciar el módulo, mientras éste va avanzando y para finalizar.

Se puede observar que ellos cuentan con una guía bastante completa para ayudarles a desempeñar su labor docente, por lo que sólo sería necesario capacitarlos en algunas otras técnicas que su guía no mencione, o que se les capacite adecuadamente en cómo desarrollar las que ya vienen incluidas en su guía.

3.3 Manejo de grupos

Además de que los instructores cuenten con conocimientos en técnicas de enseñanza, también se hace necesario un conocimiento básico y amplio de técnicas para manejo de grupos, “de acuerdo con E. Ander-Egg, las técnicas grupales son los instrumentos que, aplicados al trabajo en grupo, sirven para desarrollar su eficacia y hacer realidad sus potencialidades”. (López Torres, 2003: 13)

El jefe de capacitación del plantel, en una de las entrevistas mencionaba que era necesario que los instructores conozcan más sobre el manejo de grupos, y ello se comprueba a través de las encuestas poscurso, donde los alumnos califican la integración grupal por parte del instructor, en una tabla del 1 al 5, con un nivel de 3.

Entonces se hace necesario que el instructor también cuente con conocimiento de manejo de grupos.

“Las técnicas grupales deben adaptarse y recrearse de acuerdo con las circunstancias y situación problema que se confronta, así como con las características del grupo, los objetivos que se persiguen, la cantidad de personas del grupo, el ambiente físico, la capacidad del conductor o animador y las características de los miembros”. (López Torres, 2003, pág. 13)

Todas estas características que menciona López Torres, la mayoría de los instructores las toma en cuenta, pero desarrollándolas de forma inconciente, ellos ya han aprendido a cómo tienen que reaccionar con el grupo ante determinado ambiente o determinado carácter, pero ahora lo que se requiere, es que sean concientes de lo que han de aplicar. Esto se puede observar en el siguiente diálogo:

“Yo sí aplicó dinámicas grupales, no se cómo se llaman, pero pues procuro pensar qué es lo más adecuado de hacer cuando el grupo está aburrido o cuando están muy inquietas las alumnas, o si alguna no entendió cómo puedo reafirmarlo o ver si es todo el grupo quien tiene duda. Pero así como teóricamente conocer cuáles técnicas son, o cómo se desarrollan paso a paso, pues no lo sé”. (E.B. i2 22/03/11, ICATMI)

Entonces se hace importante que el instructor sepa cómo aplicar una técnica y cómo puede seleccionarla, además de en qué consisten.

Para la selección de la técnica adecuada, se tendrá que tomar en cuenta que dependerá de:

- Objetivos que se persigan
- Madurez y entrenamiento del grupo
- Tamaño del grupo
- Ambiente físico
- Características del mundo externo
- Características de los miembros

- Capacidad del conductor

Es importante considerar las siguientes normas para aplicar una técnica grupal.

- Conocer los fundamentos teóricos de la técnica
- Antes de aplicar conocer sus estructuras, posibilidades y riesgos
- Seguir en lo posible, el procedimiento de cada técnica
- Aplicarse con un objetivo claro y definido
- Atmósfera cordial y democrática
- Actitud de cooperación
- Actitud participativa
- Finalidades.

A pesar de que en la guía didáctica del instructor se proponen algunas técnicas de enseñanza, no se incluyen técnicas para el manejo del grupo, por lo que se hace preciso que también debería de desarrollarse un capítulo para proponer algunas de ellas dentro de esa guía didáctica.

Algunas de las técnicas que López Torres (2003) propone y que de acuerdo al modelo pedagógico con que trabaja ICATMI y considerando el número de personas que integran el grupo, las más apropiadas son:

- Jornadas
- Conferencia colectiva ante el grupo: expositiva. : simposio, panel.
- Conferencia colectiva ante el grupo: discusión. : debate público, mesa redonda
- Discusión dirigida interna: Debate dirigido, foro,
- Discusión imprevista.
- Toma de decisiones: Estado mayor, riesgo, visión futura, torbellino de ideas.

- Estudio de situaciones o búsqueda de soluciones (fuera): análisis de textos (como apoyo auditivo y visual), lectura recomendada (como apoyo auditivo y visual).

Se propone que dicho tema se incluya en la guía didáctica del instructor, también se hace necesario que se incluya dentro del programa de formación continua, en específico incluir un módulo dirigido para técnicas de manejo de grupos, y se podrían enseñar algunas de las ya mencionadas, o incluir algunas otras.

3.3.1 Comunicación

Para diversos expertos en la materia, la comunicación es el traspaso de información, desde un emisor, mediante un mensaje, hacia un receptor. Proceso por el cual, luego toma el sentido inverso. Es decir, el receptor se vuelve emisor y así consecutivamente. Esta información, que es transmitida, por medio de la comunicación, es recibida por el subconsciente y luego captada por el consciente.

La información que es transmitida, por medio de la comunicación, es emitida tanto de manera verbal, como escrita. Ya que al utilizar palabras, podemos hablar con otra persona o en su defecto, escribir lo que deseamos decirle.

Cuando hablamos de comunicación, no se está hablando del solo transmitir palabras, si no también de la imaginación, del sentir, de todas aquellas posibilidades que se abren a nuestra mente e intelecto, es dar y recibir. “Resulta entonces... que la comunicación es un acontecimiento extraordinario donde la condición humana se verifica, se construye, se configura... Los seres humanos son la comunicación, en ella se hacen”. (Lameiras y Cáceres, 1994:25)

La comunicación está presente en todos lados. Esta también supone y conlleva mediación, una interacción, tanto del sujeto como de su entorno inmediato y su contexto social. Y eso conlleva complicidad, negociación y hasta preocupación.

Por todo lo anterior, difícilmente se podría aterrizar en un buen trabajo sin que conlleve de por medio la comunicación, situación en la que también tendrán que interesarse en la institución, una comunicación efectiva tanto para sus instructores como para la interacción entre alumnos y docentes.

La comunicación también es un elemento importante para el instructor, saben que de ella depende el buen entendimiento de una clase, una instructora externa al respecto:

“...siempre me intereso por que mis alumnos me entiendan, trato de hablar en su propio lenguaje, por que luego a veces las palabras que se utilizan para explicar algo son medias difíciles”.
(E.B. i3 30/03/11, ICATMI)

Aquí la instructora habla de comunicarse en un lenguaje que también sea propio del alumno, por lo que se hace necesario que el docente de la institución esté relacionado con el término comunicación, que sepa que existe la comunicación verbal y no verbal, y cómo puede utilizar estos conocimientos a su favor. A todo profesor se le debería dotar de esta clase de conocimientos, es importante contar con nociones sobre lo que trasmite la comunicación no verbal, saber y darse cuenta qué tanto puede impactar en el quehacer docente tanto la postura como las expresiones faciales, cómo es que se están comunicando de una forma no verbal tanto con alumnos como con los compañeros. En ocasiones puede decir más una sola expresión facial que una palabra. Quiénes no se ha enfrentado a una pregunta de ¿estás disgustado? Sin siquiera haber mencionado nada, y de inmediato se infiere que lo han notado por la expresión, por eso es importante conocer hasta que grado puede repercutir esa comunicación no verbal.

Es un caso que ocurre dentro de la experiencia docente de los instructores, por medio de la práctica que han alcanzado durante sus años de servicio, también ya

pueden inferir qué está ocurriendo con sus alumnos porque aprendieron a conocer ese lenguaje no verbal, ahora sólo hace falta que lo estudien a fondo y que sepan que eso que aprendieron a conocer mediante su práctica tiene también una explicación.

“...yo he aprendido a detectar cuando un tema no les gusta o no lo están entendiendo por como se están comportando en la clase, o a veces la cara que tienen, o los gestos que hacen”.
(E.B. i4 06/04/11, ICATMI)

Aquí la instructora está expresando ya haber aprendido a conocer ese lenguaje no verbal, ahora sólo le hace falta contar con más herramientas para entender por completo que, esos gestos que ella dice que muestran los alumnos, se llama lenguaje no verbal, y que por medio de ellos, también se están comunicando. También será necesario que conozca cómo interpretar esos diferentes tipos de expresión no verbal que tienen los alumnos, y que con ese conocimiento del lenguaje no verbal, pueda dar respuesta a ciertas necesidades o inquietudes que se tratan de expresar por medio de él.

Es fundamental que como profesionales de la educación sepan utilizar efectivamente la comunicación, y no es solo utilizarla, también es comprenderla. Es importante considerar la comunicación no como un instrumento tecnológico sino también como un componente pedagógico.

¿Qué tanta responsabilidad es la que tiene el maestro en cuanto a la comunicación?, se dice que el maestro es un comunicador por excelencia y su actividad depende mucho del tipo de comunicación que establece con sus alumnos.

Por otro lado está la importancia de esa comunicación en la formación de la personalidad, ya que las relaciones tanto personales como sociales se ponen de manifiesto y se realizan en la comunicación, en ella las relaciones humanas existen y se enriquecen, ya sea con la utilización de palabras, gestos o símbolos. Por ello es

de gran importancia que el maestro domine bien el mensaje que quiere transmitir al alumno y la forma de comunicarse con él, porque en esa comunicación está creando un impacto en el estudiante, no sólo en la forma en cómo se relacionará con el durante el resto de su relación académica, si no también estará contribuyendo en esa formación de la personalidad.

Siempre es importante tener en cuenta al alumno, conocerlo no sólo por nombre y cara, sino saber un poco más cuáles son sus gustos, el contexto en el que están viviendo, etc. Todo con el fin de tener una comunicación más asertiva con ellos, como comenta Báxter:

“Por lo general adultos, maestros, cometen el error de querer prepararlos para que vivan en la sociedad en la que ellos vivieron imponiéndoles sus gustos, criterios, etc. Lo que genera conflictos, incomunicación. Esto no es posible, no puede perderse de vista que ellos viven otro momento histórico donde incluso los mismos principios y valores pueden tener nuevas, diferentes manifestaciones”. (1997:120)

También es importante tener en cuenta que los docentes no son los únicos encargados de la comunicación educativa, ya que el primer medio de comunicación esencial del alumno es la familia, y es importante que la comunicación en el seno del hogar también cumpla con los propósitos de lograr una relación afectiva lo suficientemente sólida. Así, cuando el alumno llegue a la escuela el maestro podrá complementar su autosuficiencia y personalidad positivamente, y más si se hace con una verdadera comunicación por medio de la cual consiga la admiración y respeto de los alumnos. Por eso es tan importante tener en cuenta la comunicación dentro del aula.

3.4 La planeación.

En el ICATMI a la planeación se le denomina plan-clase, el cual se realiza mediante un formato ya elaborado por la institución y que el instructor va llenando de acuerdo al módulo y actividades que va desarrollando.

En el formato de planeación consta de:

1. Plan clase, en el que se anota: el plantel, la clave del plantel, el curso, la clave del curso, el área a la que corresponde el curso, la especialidad, la clave de la especialidad, la fecha de entrega, el nombre el instructor, el horario del grupo, el R.F.C. del instructor; seguido por una talba que contiene: la fecha, el subobjetivo o actividad, la habilidad, objetivo, actividad docente, recursos didácticos, tipo de evaluación y avance relativo, finalizando con la firma el instructor, el visto bueno del jefe inmediato y del supervisor.
2. La programación de actividad docente y avance programático, donde se anota: plantel, clave del plantel, curso, número de hoja, clave del curso, periodo de la programación, fecha de entrega y nombre del instructor; seguido por una tabla que contiene: mes, subobjetivo o actividad, habilidad, y el calendario del mes, además de la firma del instructor y el visto bueno del jefe inmediato.
3. El documento de soporte de la relación de sub-objetivos o sub-modulos impartidos, mismo que contiene: el área, la modalidad, especialidad, curso, clave del curso, nombre del instructor, duración en horas, horario del curso, fecha de inicio y termino, bojetivo general, sub-objetivo, clave del sub-objetivo, nombre del sub-objetivo y duración del sub-objetivo.

Estos documentos de la planeación sirven al instructor para llevar a cabo el desarrollo del módulo que estén impartiendo, les guía su actividad a desarrollar.

Según Velázquez Mastretta en la planeación: se pretende fijar los objetivos a lograr, ordenar las prioridades, determinar los medios adecuados para la consecución de los objetivos y asegurar la efectiva aplicación de los mismos. La planeación es un instrumento que permite orientar, de manera consciente, todas las acciones que realizamos para conseguir un futuro deseado y evitar otro no deseado.

El objetivo de la planeación es decidir por anticipado el futuro que queremos alcanzar, y eso es lo que los instructores deben de comprender, que éste instrumento les permitirá tener claro qué es lo que van a enseñar cada día y como podrán programar eso que pretenden explicar a sus alumnos.

Por otra parte, la planeación educativa se desarrolla en una serie de pasos, necesarios que los maestros conozcan, para que así los puedan llevar a cabo con facilidad, ya que una de las problemáticas existentes, es el que continuamente se acerquen a estar preguntando sobre cómo realizar su planeación, a pesar de que la realizan para cada módulo que imparten, o incluso existen instructores que comentan: “la programación no sirve de nada, son papeles que después los directivos tiran a la basura”. (Anónimo)

La primera etapa de la planeación es el diagnóstico, donde se vinculan las necesidades educativas, las condiciones de aprendizaje y los factores externos que afectan al proceso educativo.

El paso siguiente es el análisis de la naturaleza del problema, que supone la comprensión integral de la complejidad de la realidad educativa.

La planeación continúa con el diseño y la evaluación de las opciones de acción. Lo que hace la planeación es tratar de anticipar el resultado de las posibilidades consideradas, a fin de seleccionar la más acorde para el cumplimiento de los objetivos.

Una vez elegida la acción o las acciones a seguir, llega el momento de implantación, que es la puesta en marcha del planeamiento educativo. Finalmente, es el turno de la

evaluación, donde se establecen balances para analizar el éxito del proceso y sus resultados.

¿Por qué es importante la planeación? Porque permite: Reducir el nivel de incertidumbre, anticipar lo que sucederá en el desarrollo de la clase, y proveer la efectividad del proceso enseñanza-aprendizaje mediante la instrumentación de estrategias apropiadas.

Con la planeación se puede: ser conscientes de lo que se quiere, cómo y para qué, contar con una estructura y secuencia bien articulada, mejorar con base en ella conocimiento y experiencia, y anticipar lo que se necesita.

Sin la planeación: se trabaja sin rumbo ni fundamento, los contenidos aislados y no permiten que los alumnos relacionen los aprendizajes, se limita a la reproducción de rutinas y actividades.

De igual forma es importante que el instructor tenga clara las etapas de la planeación: Diagnóstico, análisis, implantación, evaluación. Tendrá que conocer los Ejes centrales de la planeación: Propósitos, contenidos o competencia, secuencias de aprendizaje, y evaluación.

Los tipos de planeación según sus dimensiones:

Planificación directiva:

Planificación administrativa y financiera:

Planificación académica (que es la que corresponde a los instructores):

- ▣ Se refiere a la consolidación y puesta en marcha de los planes de estudio, la articulación de grados, niveles y áreas, y de aula.

Los elementos que deberán contemplar en sus planeaciones: Objetivos: intencionalidad, contenidos: conjunto de saberes, materiales: apoyo, medio o soporte, metodología: ¿cómo enseñar los contenidos?, evaluación: actividad de análisis.

Ya que ha quedado clara la importancia de la planeación y su marco de acción, también es importante que el instructor la conozca completamente, y que no quede ninguna duda del valor de llevarla a cabo. Por lo que también tendrá que ser otro de los temas a llevar a cabo dentro del programa de formación continua.

CAPÍTULO 4

LA FORMACIÓN CONTINUA

A lo largo de la vida, el proceso formativo siempre ha sido de gran importancia, tanto así que cada día se acrecientan más los requisitos solicitados para la contratación en cualquier empleo, aumentando sobre todo en el nivel de estudios, por lo que se hace necesario contar con la formación adecuada para desempeñarse en cualquier área laboral. La formación pasó de ser una cuestión de superación a una necesidad, pero además de ser una necesidad personal, también se ha convertido en una necesidad de las organizaciones, ya que dependiendo de qué tan capacitado esté el personal, también depende el éxito de la empresa, institución, etc.

Pero, ¿a qué me refiero con formación?, primeramente se hace necesario definir el término formación:

“Cuando hablamos de formación, hacemos referencia a un concepto complejo en el que subyacen múltiples dimensiones que se recogen en términos como educación, instrucción, capacitación, desarrollo, orientación, etc. En el ámbito de la formación laboral tiende a utilizarse indistintamente, a pesar de que el contenido y el significado de cada una es diferente. La formación en las organizaciones podría definirse como un proceso de aprendizaje provocado, bien sea de conocimientos, habilidades o actitudes que, a su vez, puedan ser aplicados en el desempeño del puesto de trabajo”. (Rodríguez Román, 2006:2)

Es importante mencionar que dentro de la formación, existen diferentes tipos de formación, como: la formación profesional que incluye la formación inicial, ocupacional y continua. Que la formación se divide en formación formal y no formal, términos que se irán abordando durante el presente capítulo, ocupandome principalmente de la formación continua, la formación empírica y la autoformación.

4.1 Hacia la formación continua.

“Las necesidades de formación variarán con cada comunidad y grupos de personas que aspiran alcanzar una actualización en su formación básica, una mejora en su pensamiento profesional y un estilo nuevo de avanzar en las acciones que demanda su comunidad”. (Medina Rivilla, 1997:31)

Los instructores del ICATMI Zamora, para desempeñarse como docentes buscan cómo hacerlo, ellos llegaron a la institución sin ninguna experiencia sobre cómo impartir conocimientos a otros, “cuando llegué al ICATMI no sabía ni qué hacer, sí sabía hacer las cosas que se me pedían que enseñara, sé cortar el cabello, los tintes y esas cosas, pero se me dificultaba mucho pensar en cómo lo iba a enseñar yo a las alumnas”. (E.B. i2 22/03/11, ICATMI)⁵

En el buscar cómo desempeñarse como docentes recurrieron a aquellas armas con las que ya contaban: la formación empírica, y enseguida a la autoformación y por último también echaron mano de la formación continua.

Es necesario precisar que no se habla de lo mismo cuando hablamos de: formación empírica (este tipo es aquella instrucción con la que ya se cuenta y que se aprendió de forma práctica), de autoformación (que es cuando el individuo busca la formación que necesita pero lo hace por sus propios medios y no es dirigida), y la formación continua (que es aquella que van obteniendo, pero en la que interviene un tercero, alguien les está proporcionando esa formación), con respecto a estos términos Saul menciona:

“toda formación continua no puede ser considerada como autoformación, puesto que la autoformación exige del ser humano la capacidad de gobernar por si mismo su desarrollo personal y profesional. En la mayoría de los procesos de formación continua observo que esa capacidad no es negada

⁵ Historia de Vida Instructor 2, el día 22 de marzo del 2011, en ICATMI.

puesto que trabaja con la “heteroformación” – acción de los otros sobre los sujetos -, desarrollando la formación para el profesor y no con el profesor, con base en un proyecto que generalmente viene de arriba para abajo, sin la participación efectiva de los interesados”. (2002: 34)

¿Qué es lo que se pretende con la formación continua? Según en Cartagena y Lorenzo (2003), la formación continua cumple con funciones de: adaptación permanente a la evolución en el trabajo; la de promoción social, evita el estancamiento profesional y ayuda en la mejora de su situación; y, una función preventiva, ayuda a superar las dificultades que el individuo pueda enfrentar. Por lo cual se hace necesaria la formación continua, no sólo para cumplir el requisito de que los instructores se sigan formando para así contar con aquellos conocimientos pedagógicos de los que carecen o no tienen tan claros, sino también para continuar con una educación y preparación que les servirá para su profesión y también para continuar en su ascenso social y personal.

En este caso, al estar hablando de instructores que imparten asignaturas técnicas para la formación de adultos para y en el trabajo, se hace necesario que esa educación continua de la que se les provea, sea no sólo en el campo docente, si no también dentro de su área profesional, por lo cual se puede hablar ahora de una formación profesional continua, ¿a qué se refiere?

“Se entiende por formación profesional continua al conjunto de acciones formativas que se lleven a cabo por las empresas, los trabajadores o sus respectivas organizaciones, a través de las modalidades previstas en el III Acuerdo Nacional de Formación Continua, dirigidas tanto a la mejora de las competencias y cualificaciones como a la recualificación de los trabajadores y trabajadoras ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del trabajador”. (Cartagena Ros & Lorenzo Moreno, 2003:82)

El III Acuerdo Nacional de Formación Continua al que se refieren Cartagena y Lorenzo, es un sistema realizado por las organizaciones sindicales y empresariales en Madrid, España; ante la preocupación de la formación continua, y que pretende que con su elaboración se contribuya en los procesos de cambio económico,

tecnológico y social, y de la mejora de la cualificación (*apreciación de las cualidades*) de los trabajadores. Y que en el caso del ICATMI se requiere de que se lleve a cabo esa formación continua profesional, que en el aspecto de los conocimientos técnicos no está teniendo gran problema, ya que todos los instructores entrevistados comentaron sí estar recibiendo una educación permanente en su área de desempeño (belleza, inglés y corte y confección de ropa), y manifestaron también que es una buena capacitación la que se les está proveyendo así como que la consideran actual:

“Sí, si me han dado cursos sobre el área de belleza, y son muy buenos, normalmente me han enseñado las nuevas tendencias, y después yo puedo aplicar eso con mis alumnos”. (Ei2 05/07/10, ICATMI)⁶

Esta instructora menciona tener parte de esa formación continua, y se dice fragmento, porque fracción de su quehacer como instructor es realizar actividades pedagógicas (acciones que realizan para llevar a cabo el proceso de enseñanza-aprendizaje, como: el tipo de técnicas didácticas que utilizarán, el realizar el plan clase, desarrollar el programa, llevar a cabo las actividades que propone su guía del instructor, todas aquellas relacionadas en ese ámbito) y técnicas (aquellas actividades concernientes a la especialidad que enseña, un ejemplo: cómo se toman las tijeras para cortar el cabello, qué tipo de químicos utilizar para teñirlo, cómo se le llama a cada tipo de herramienta que van a manejar para desempeñar determinada actividad, etc.), por lo tanto el aspecto que corresponde a las actividades pedagógicas que debe desempeñar está siendo descuidado en esa formación continua. Al respecto la misma instructora también menciona:

“No dan cursos sobre el aspecto docente. Sí me gustaría capacitarme en algunos conocimientos pedagógicos, para así actualizarme, creo que requiero saber más sobre planeación y dinámicas grupales”. (Ei2 05/07/10, ICATMI)

⁶ Entrevista Instructor 2, el día 05 de Julio del 2010, ICATMI.

Como menciona la instructora (*sí me gustaría capacitarme...conocimientos pedagógicos...requiero saber más*) entonces el centro de trabajo tendrá que tomar en cuenta esas necesidades y de ello desprender su programa de formación continua que cumpla y satisfaga las necesidades de su personal.

“La formación en centros significa realizar una formación desde dentro. Es la interiorización del proceso de formación, con una mayor descentralización y con un control autónomo de la formación por parte de un colectivo. Pero esta formación desde dentro supone también, una cultura en el centro de constante indagación colaborativa, de comprensión y de unos mínimos acuerdos para el desarrollo individual y colectivo de la organización.” (Imbernón, 2001:19)

Con esos mínimos acuerdos de los que habla Imbernón se lograría establecer el programa de formación continua que cumpla con los dos aspectos que ya mencionaba con anterioridad: el área pedagógica y el área técnica (que ya está siendo abordada). Pero también se tendrá que tener en cuenta las necesidades del instructor con la finalidad de tomar en consideración las diferentes insuficiencias que existen:

“Las diferentes propuestas de formación tienen como objetivo mejorar la práctica educativa en los centros escolares. Sin embargo, muchas de ellas mantienen entre sí diferencias significativas debido a los criterios utilizados en su elaboración y desarrollo, lo que conlleva, necesariamente, que tengan en cuenta aspectos diferentes y no los valoren del mismo modo”. (Vilarrubias & Mauri, 2001, pág. 23)

Dentro de esa propuesta de formación, se tendrá que pensar en un plan de acción, pero para cualquier plan de formación es imprescindible tener en cuenta lo que mencionan Cartagena y Lorenzo (2003):

- ✓ Objetivos y contenidos del plan de formación.
- ✓ Denominación y descripción de las acciones formativas a desarrollar, debidamente priorizadas, con indicación de su duración y número de participantes en cada una de ellas.

- ✓ Colectivo destinatario por categorías o grupos profesionales y situación laboral.
- ✓ Calendario previsto de ejecución.
- ✓ Medios pedagógicos y criterios de selección de los trabajadores que van a participar.
- ✓ Coste estimado de las acciones formativas, desglosado por tipo de acciones y colectivos.
- ✓ Estimación del montante anual de la cuota de formación profesional a ingresar por la empresa (*en este caso la institución*).
- ✓ Lugar, instalaciones y medios previstos para impartir las acciones formativas.

Además se propone que: “los cursos sean de duración variable, con una media de sesenta horas y se adaptarán en organización horaria, espacial y didáctica a las necesidades de los destinatarios”. (Cartagena Ros & Lorenzo Moreno, 2003:84)

Y ya que se habla de tiempo y costos dentro de ese plan de acción para la formación continua, también es necesario tomar en cuenta que ICATMI tiene un campo de acción de 17 planteles a nivel estatal, los cuales se encuentran en diferentes áreas geográficas del estado, y lo que hace difícil que el personal docente se reúna para recibir la capacitación, debido precisamente a los tiempos y costos que ello conlleva. Es una de las situaciones que ha venido imperando, el hecho de que se les imparta sólo una capacitación anual y la cual sea de dos o tres días, como lo menciona el jefe de capacitación del plantel Zamora:

“cuando se les dan cursos de actualización, la gran mayoría son cursos de 10 a 15 horas, y se dan en sesiones de 2 ó 3 días, pero sólo una vez al año, pues tienen que reunir a todos los instructores del estado y eso es muy caro”. (Ejc 16/02/11, ICATMI)

Una de las soluciones para que no se deje de lado ese plan de formación continua es que éste se desprenda por plantel, y que se estén capacitando sólo los instructores pertenecientes a él. Además de que con ello se precisaría más en cubrir las necesidades o propuestas de cada uno.

En cuanto a lo que es el programa de formación continua, se adentrará más durante el capítulo V, que es donde se desarrolla una propuesta al respecto, puesto que en este sólo interesaba dar cuenta de lo que es y la importancia que tiene tanto en el personal como en la institución.

Dentro de la formación continua también deberán de considerarse otros aspectos y conocimientos en los que los instructores estén interesados. En este caso se ha hablado sólo de dos de los aspectos que intervienen en su profesión dentro del ICATMI que son: la capacitación en el área técnica y la capacitación en el área pedagógica (Entendiendo por capacitación en el área técnica a aquella formación concerniente al área que cada uno de los instructores imparte: belleza, inglés, corte y confección, etc., y en el área pedagógica a aquella formación en la que una persona se instruye para desempeñarse como docente); aunque durante la investigación brotó un tercer aspecto que es la formación en valores, tema del cual se hablará más adelante.

Es importante mencionar que la formación continua o formación permanente (se le denomina con ambos términos), precisamente se encarga de capacitar en todos los aspectos que ayuden al individuo a su superación, como lo describen Cartagena y Lorenzo citando a la definición dada en la Conferencia General de la UNESCO de Nairobi en 1976:

“La expresión educación permanente designa un proyecto global encaminado tanto a reestructurar el sistema educativo existente como a desarrollar todas las posibilidades de formación fuera del sistema... La educación permanente, lejos de limitarse al periodo de escolaridad, debe abarcar todas las dimensiones de la vida, todas las ramas del saber y todos los conocimientos prácticos que puedan adquirirse por todos los

medios y contribuir a todas las formas de desarrollo de la personalidad". (2003:91)

La institución también deberá preocuparse por la formación continua que sea necesaria incluso fuera de la institución, sobre todo para aquella dirigida no a satisfacer esas lagunas existentes en el quehacer profesional del instructor dentro de la institución, sino también en las encaminadas a satisfacer su superación personal, Ortega Nava y Ortega Sánchez citan a Macías para mencionar: "de manera que es necesario que, junto a la escuela, se ofrezcan otras alternativas de formación que complementen la función educativa del sistema escolar, configurando una red de aprendizaje durante toda la vida...". (2009:109)

El tipo de formación también varía en cuanto a lo que es formación no formal y formación formal, entendiendo a la primera como:

"...el ámbito de la formación no reglada o no institucional, o lo que es lo mismo, una formación complementaria encaminada a la preparación y perfeccionamiento del colectivo de trabajadores en el mundo del trabajo. Las ofertas educativas de la formación no formal estarán adaptadas a las necesidades específicas de los trabajadores, dependiendo de su situación laboral. Así hablaremos de enseñanzas enmarcadas en la categoría de formación ocupacional si está dirigida a la población desempleada y formación continua cuando esté dirigida a la población activa". (Ortega & Ortega, 2009:113)

En cuanto a la formación formal se refiere a aquella educación que sí está regulada por el ámbito escolar y que tiene funciones específicas, por lo tanto en este caso lo que nos ocupa es la no formal, precisamente como lo llaman Ortega y Ortega: formación continua. Y con ello también se cumplirían ciertos aspectos, ("El ámbito de la educación no formal...está enfocado cada vez más a la búsqueda de formación y mejora profesional tanto a nivel teórico como práctico..." (Ortega Nava & Ortega Sánchez, 2009:114)) que los instructores están exigiendo de esa formación: que sea práctica tanto como teórica (situación que se abarcará más a fondo en el capítulo V).

Además de haber establecido que la capacitación que requieren los instructores es una formación continua no formal, también es necesario que se plasme toda la gama de instancias formativas masivas, y que en relación a los docentes comprende diferentes instancias que mencionan Aguerrondo y Braslavsky :

1. Formación de grado. “la instancia inicial de preparación para la tarea en la cual se trabajan los contenidos básicos que otorgan la acreditación para la práctica profesional docente”. (2002:98)
2. Perfeccionamiento docente en actividad. “...consiste en una revisión crítica de los problemas que presentan las prácticas pedagógicas y apuntan, a través de su análisis, al fortalecimiento de la tarea, y a inducir nuevas motivaciones y actitudes profesionales. Debe, por lo tanto, ser un proceso incorporado a la definición misma del trabajo docente”. (2002:99)
3. Capacitación de graduados docentes para nuevos roles profesionales. “Es la instancia de capacitación para roles y funciones diferentes para los que el graduado se formó inicialmente y que demanda el sistema”. (2002:99)
4. Capacitación pedagógica de graduados no docentes. “Es la formación pedagógica que un graduado no docente recibe, dirigida a profesionales y técnicos superiores que desean incorporarse a la docencia”. (2002:99)

En el caso de los instructores del plantel Zamora, precisamente aplica la capacitación pedagógica de graduados no docentes, en específico ellos no se están incorporando a la docencia, sino que ya se desempeñan en ella, por lo tanto carecieron en su momento de esa instrucción y ahora es necesaria se les imparta.

4.2 La formación empírica.

Las condiciones tácitas en el ICATMI Zamora, es el hecho de que los instructores no cuentan con una formación pedagógica, éstos se formaron como docentes de forma empírica o por la autoformación.

Pero, ¿qué es la formación? “En el diccionario de la Lengua Filosófica de Foulquié y Saint Jean, la formación está citada como derivado de “formar” que, aplicado al hombre, significaría “desarrollar las capacidades naturales, hacer capaz de alguna función determinada, o generalmente realizar su finalidad de hombre”. (Saavedra, 1994, pág. 81)

En cuanto a formación empírica o conocimiento empírico se dice: “el conocimiento empírico es un conocimiento folklórico que es aprendido a través de la imitación o la tradición, y legitimado por el hábito o las costumbres”. (Buchmann en: Romero Rodríguez, 2005:119)

Por lo anterior definiré que la formación empírica con que cuentan los instructores es el desarrollo de capacidades que lograron a través de un hábito aprendido para desempeñar determinada función. En este caso, un determinado oficio, que actualmente les sirve para desempeñarse como instructores.

Tres de los siete instructores del plantel, adquirieron los conocimientos en el oficio que imparten de forma empírica. Uno de ellos comentaba: “Yo me enseñé a ser costurera en mi propia familia, fue algo que fui aprendiendo por necesidad y que también he venido ejerciendo por necesidad, y mire, sin haberlo estudiado, ahora yo soy maestra de costura”. (E.B. i3 30/03/11, ICATMI)

Entonces, no siempre la formación es válida si sólo viene adquirida científicamente, sino que es igual de importante cuando se adquiere de forma empírica y que es algo que se debe de reconocer en los instructores.

Además esta formación empírica les ha servido para con ello tener un sustento económico y una profesión, en este caso el conocimiento empírico que llevo a la

instructora a su oficio como costurera, también la encamino hacia el área docente (*ahora yo soy maestra de costura*), ella sin haber estudiado el oficio que imparte, actualmente lo enseña a otros.

El ser instructor empírico no es una situación fuera de lo común, tanto en el sistema educativo mexicano como en el continente americano, tal es el caso de Nicaragua, lugar donde publican el libro: *La modernización de la agricultura en Nicaragua y la capacitación frente a los nuevos desafíos*, donde dan un panorama específico de la oferta de servicios de capacitación dentro del sector de la agricultura, pero además mencionan:

“El 70% del personal docente tiene formación técnica y sólo un 30% es profesional. En general son capacitadores o instructores empíricos, sin embargo, han tenido poca formación práctica en su área de trabajo y no cuentan con las herramientas pedagógicas y metodológicas adecuadas para garantizar una eficiente transmisión de conocimientos. Lo anterior, aunado a la falta de actualización técnico-profesional, pone en evidencia la necesidad de capacitación del cuerpo docente, especialmente de los instructores y capacitadores de nivel técnico”. (Nicaragua, 1994:57)

Como se muestra en la cita anterior, la mayor parte del personal son técnicos con instrucción empírica, una situación bastante similar a la del ICATMI Zamora, donde además coincide con el hecho de que los instructores no cuentan con esas herramientas pedagógicas tan necesarias para desempeñar sus funciones.

Por otro lado está la cuestión de que durante la fundación del ICATMI y algunos años después, el peso en el perfil solicitado al instructor, se le dio precisamente a esa formación empírica con la que contaban, bastaba saber cierto oficio y saberlo enseñar para ser instructor. Romero Rodríguez comenta que:

“En algunos casos se redimenciona el papel de profesor en función de la suficiencia o no de los conocimientos que posea, hasta el punto que mayoritariamente se piensa que para ser enseñante basta con dominar los contenidos de la materia y transmitirlos en el aula, cumpliendo así la función social que les ha sido específicamente asignada”. (2005:117)

Y que en este caso, esa función que les es asignada, fue precisamente la institución quién la realizó.

Continuando con lo que menciona Romero Rodríguez, también habla de llevar a cabo el rol de docente por imitación, otra situación que es aprendida empíricamente.

“Esta situación implica que algunos profesores comiencen a enseñar siguiendo el método que más los convenció durante su etapa de estudiantes. Según Buchmann (1987), ...“Los docentes van adquiriendo un conocimiento empírico folklórico que es aprendido a través de la imitación o la tradición, y es legitimado por el hábito y las costumbres” . (Romero Rodríguez, 2005:117)

Coincide con lo que una de las instructoras entrevistadas comentó:

“La formación de mis maestros era teórico-práctica lo que aprendí de ellos, además a desarrollarme y practicar, más o menos así me formé, primero estudiando belleza, luego estuve practicando y ya después en la práctica de la clase”. (Ei3 25/11/10, ICATMI)⁷

Entonces como se puede leer, la instructora cumple con lo que menciona Romero Rodríguez sobre seguir el método que más les convencio, en éste caso (...*teórico-práctica...estudiando...practicando*). Nuevamente vuelve a saltar la categoría de la formación empírica (por medio de la práctica), y que en este caso ya se está mezclando con la formación formal.

La formación empírica con la que los instructores cuentan, claro que tiene sus bondades sobre todo en la especialidad que imparten, pero también conlleva sus desventajas, entre esas desventajas se encuentra el hecho de que al no haber sido formados como docentes, tengan un vacío para llevar a cabo el proceso de

⁷ Entrevista Instructor 3, el día 25 de Noviembre del 2010, en ICATMI.

enseñanza-aprendizaje, como el que no conozcan de técnicas para manejo de grupos, para desarrollar sus programas, etc. Lo cual lleva al instructor a buscar su propia autoformación, precisamente para llenar esas lagunas.

Lo que lleva al siguiente tema: autoformación.

4.3 Autoformación.

Entendiendo por autoformación como aquel conocimiento aprendido por el sujeto que lo busca por cualquier medio para formarse. Se dice que la “autoformación es una formación continua que puede ocurrir en diferentes situaciones en las cuales los sujetos se encuentran, individualmente o junto con otros sujetos históricos que, al disponer del poder de pensar y dirigir su propia formación, se vuelven sujeto y objeto de su propio desarrollo intelectual, afectivo, político, histórico, ético y moral. (Saul, 2002: 33-34). Por otro lado Marcelo la define como:

“Autoformarse significa que, de una parte, la persona deviene cada vez más en sujeto de su propia formación, y de otra, que ella misma se convierte en objeto de la formación. El objetivo de la formación es la construcción de la persona en su globalidad, dotarse a sí mismo de una forma única, singular, construirse su propia identidad en la multiplicidad de escenarios sociales”. (2002)

Un instructor mencionó al respecto de la autoformación “Yo estudié lo que actualmente estoy impartiendo, y para poder dar las clases, pues he acudido a algunos cursos sobre andragogía y usos de la tecnología, eso me ha ayudado a dar las clases que doy” (E.i1. 05/07/10, ICATMI). Como refiere el instructor, él mismo buscó y dirigió parte de su formación para poder desempeñarse en la especialidad que imparte, él mismo lo comenta (*para poder dar clases*), para él era una necesidad el autoformarse.

Otro caso es el siguiente: "...pues yo me pongo a leer libros del tema que quiero conocer, si tengo que saber más de algunos tratamiento pues leo sobre eso, voy y compro los libros que hablen de eso, o a veces le pido a mi hija que busque las cosas en internet; sobre cómo enseñar, pues voy leyendo los programas de cada curso que dan aquí en el ICATMI". (E.B. 30/03/11, ICATMI)

Nuevamente aquí aparece cómo el instructor fue sujeto y objeto de su propia formación, él mismo está buscando cómo y los medios para acercarse a su propia actualización.

Durante las entrevistas los instructores fueron narrando cómo es que ellos mismos han ido buscando la formación que creen les ha hecho falta en un determinado momento durante su experiencia docente. "Uno de los puntos de identificación del profesor con su formación, es el que se refiere a la autoformación y al reconocerse a sí mismos". (Valdovinos, 2009:146) El instructor está siendo capaz de autoanalizar su formación y dar cuenta de qué está quedando con vacíos y qué conocimientos requiere reafirmar.

En el proceso de la investigación pude irme percatando, y que los instructores del plantel, además de haberse integrado a la institución como profesionales empíricos, ellos se fueron autoformando como docentes, además de mediante la práctica, también por razón de esa búsqueda continua de conocimientos que creían indispensables para su labor.

Es de gran mérito esta labor que los instructores han venido haciendo, el autoformarse, es una constante de nuestra actualidad el que los profesionales de cualquier ámbito laboral puedan contar con la capacidad de autoformación, ya que ante el creciente avance de la tecnología y la exigencia de innovación y competitividad, se hace necesario el que una persona sea capaz de seguirse preparando y este buscando constantemente esos conocimientos que le van haciendo falta en el desarrollo de su profesión.

Por lo tanto, los instructores ya no requieren de que se les trate de hacer de la cultura de autoformación, aunque ellos recurrieron a esta actividad por necesidad, ahora también ya lo pueden hacer como costumbre para poder estar a la par de los cambios constantes que se vienen produciendo en nuestra sociedad.

4.4 Programa de formación continua.

¿Por qué se propone un programa de formación continua?

Porque los instructores a lo largo de la investigación fueron externando y mostrando la necesidad de seguir actualizados en sus respectivas especialidades que imparten, de tener la necesidad de que se les capacite en ciertos temas referentes al área pedagógica, de que también tienen la necesidad de reafirmar algunos temas que todavía no les quedan muy claros, de estar capacitados para hacer frente a las problemáticas que les van surgiendo como docentes. En una de las entrevistas, el jefe de capacitación del plantel comenta:

“sí es necesario que se les capacite a los instructores, sobre todo en proporcionarles los elementos para que hagan su labor docente. Prácticamente en dos aspectos básicos: en los procesos administrativos y en el manejo de grupos y técnicas. Sobre todo en sus actitudes. La mayoría de los instructores tienen un nivel educativo bajo por lo que les es difícil entender la terminología”. (Ejc 16/02/11, ICATMI)

La capacitación deberá de iniciar con un proceso de detección de necesidades de capacitación, primeramente se tendrán que aplicar algunos cuestionarios para indagar qué temas son los de más relevancia para los docentes, cuáles requieren conocer por completo, cuáles sólo requieren reafirmarlos, en cuáles necesitan aplicar ejercicios, etc.

Por lo que nuevamente, dentro de esta tesis se hace necesario mencionar la siguiente cita:

“Cuando se habla de planificar la formación del profesorado, todo el mundo coincide en valorar la fase de la detección de necesidades como uno de los elementos más importantes para que ésta sea eficaz, para poder conseguir los objetivos que se proponen, para dar respuesta adecuada a la expectativas que tienen los profesores, para rentabilizar los recursos empleados en la formación: en definitiva, el realizar una buena detección de necesidades es la clave que permite iniciar con garantías de éxito cualquier proceso de formación”. (Colén, 2001, pág. 35)

Además de realizar un proceso de detección de necesidades de capacitación, también se hace necesario el que sea la institución sea quien formalice un programa de formación continua, claro está que en ICATMI les importa la capacitación de su personal, ya sea porque realmente ven la necesidad de ello, o por presiones sindicales de los propios instructores; el hecho es que esa educación continua tiene que venir desprendida de un programa, que ahora por costumbre se ha venido desarrollando de forma anual, por lo que la propuesta es que se siga realizando así, de forma anual, pero que ya quede establecido; además de que ese esquema, tendrá que llevar una continuidad. “La formación en centros significa realizar una formación desde dentro. Es la interiorización del proceso de formación, con una mayor descentralización y con un control autónomo de la formación por parte de un colectivo. Pero esta formación desde dentro supone también, una cultura en el centro de constante indagación colaborativa, de comprensión y de unos mínimos acuerdos para el desarrollo individual y colectivo de la organización”. (Imbernón, 2001:19) Entonces el programa tendrá que estar partiendo de esa indagación, sobre qué es lo que se requiere, y llegar a acuerdos entre autoridades e instructores.

Es importante mencionar que: “la mayoría de los trabajadores del año 2000 ya se encuentran en el sistema productivo y, por los cambios tecnológicos, van a necesitar formación continua y adaptar su formación inicial”. (Medina Rivilla, 1997:22)

Situación que seguirá incluyendo la necesidad de la formación, para estar en el mundo actual, hay que actualizarse.

Derivado de los resultados obtenidos por medio de la aplicación de entrevistas, observaciones y el propio diario de campo que se llevó a cabo con los instructores del ICATMI, se desprende una necesidad de establecer y fundamentar un programa de formación continua. Ésta tiene que estar establecida primeramente de un diagnóstico de necesidades de los instructores; es importante saber primero cuáles serán los temas, porque si no se podría perder el rumbo y continuidad de la misma, además del interés de los afines a ésta, como hasta al momento ha venido sucediendo, de acuerdo a lo expuesto por los instructores: "...no se nos pregunta qué temas queremos ver, sólo mandan una lista de cursos a los que podemos entrar, ahí sí nos preguntan en cuál nos vamos a meter, pero nunca nos preguntan qué tema nos gustaría estudiar; yo por eso, a veces mejor ni voy, luego son cursos de cosas que uno ya sabe o que no me interesan". (E.B. i4 06/04/11, ICATMI)

"Por tanto, cuando se habla de formación centrada en la escuela, se entiende que el centro educativo se convierte en lugar de formación prioritario a partir de sus necesidades democráticas, o sea, sentidas y expresadas por todos los miembros... la formación centrada en la escuela no es sólo una estrategia de formación como conjunto de técnicas y procedimientos, sino que tiene una carga ideológica, de valores, de actitudes, de creencias. No es, por tanto, un simple traslado físico, ni tan siquiera un nuevo agrupamiento de profesores para formarlos, sino un nuevo enfoque para redefinir los contenidos, las estrategias, la institución, los protagonistas y los propósitos de la formación". (Imbernón, 2001, pág. 16)

La formación tendrá que estar desprendida de acuerdos entre instructores y autoridades, donde se analice a profundidad cuál es la teoría o temas que se hacen necesarios desarrollar dentro del programa de formación anual, entendiendo por programa que:

"Es la organización sistematizada de los objetivos, contenidos y actividades de una determinada disciplina, que han de

desarrollar educando y educador mediante el proceso enseñanza-aprendizaje, en un determinado lapso. Es un proyecto de acción que pormenoriza las exigencias de aprendizaje de un curso, grado, o disciplina de una institución o escuela. Los programas se estructuran de acuerdo con el marco conceptual de la institución que los desarrolla. En un enfoque tradicional el programa inscribe el conocimiento que decide un grupo de especialistas y expertos para ser transmitido. En un enfoque de escuela activa, recoge los intereses, necesidades y expectativas de los educandos, del educador y la sociedad en que están inmersos. Los programas pueden organizarse por asignaturas siguiendo un criterio de especialización por módulos en forma globalizada o por distintas modalidades”. (Saavedra, 2001:136).

La formación continua no creará importancia para los instructores si no viene desprendida de sus intereses y necesidades, por ello se requiere: “Diversificación y actualización de contenidos: ofertando aquellos que cuentan con la mayor demanda social y que su adquisición supone un valor real para las personas, superando con ello modelos marginales así como aquéllos que reducirían a ofertas iniciales y exclusivamente académicas”. (Medina Rivilla, 1997:27-28)

Una instructora dijo:

“Sí, si nos ofrecen cursos de actualización, y también hicieron que un programa de formación anual, y lo llevan a cabo en mayo, cuando es el aniversario del ICATMI. Es interesante, sobre todo porque ahí aprendo sobre las nuevas técnicas de la especialidad que yo imparto, pero de lo otro que nos dan de educación, pues casi no entiendo nada. Sería diferente si nos preguntaran qué nos está pasando con los alumnos y luego acomodaran los temas de educación en esos problemas que tenemos que resolver, a mí se me dificulta a veces saber cómo estar tratando con los capacitandos”. (E.B. i3, 02/05/11, ICATMI)

Analizadas las palabras de la instructora mencionada, así como de algunos otros instructores, puedo afirmar que la formación continua tendría que ser una propuesta

vertida de la realidad, de la necesidad, y hasta de una exigencia por parte del personal docente.

También es imprescindible mencionar que los instructores comentan que esa formación continua de la que requieren debe de ser más práctica que teórica, entendiendo por *más práctica* a aquel tipo de instrucción donde pueden estar interactuando con los contenidos que les están impartiendo, donde pueden opinar, relacionarse entre pares; y por *teórica* a aquel tipo de formación donde sólo se ven temas teóricos, éstos son sólo expuestos y el instructor tiene una participación mínima, es sólo receptor de los temas expuestos.

“El desarrollo de la formación teórica tiene su fundamento en la calidad académica y experiencia del personal docente universitario, en el acceso a textos y material didáctico actualizado, el uso de tecnologías de información y comunicación y la disponibilidad de una infraestructura que responde a las necesidades específicas de cada campo del saber. A su vez se cuenta con la producción académica producto de las investigaciones que se generan en las mismas Instituciones... *mientras que* la formación práctica busca desarrollar las competencias de los y las estudiantes en las diferentes áreas. Para lograrlo se facilitan cursos prácticos, talleres, seminarios, laboratorios y trabajos de campo, en los cuales la población estudiantil cuenta con la oportunidad de aplicar y vivenciar el conocimiento adquirido...”. (CONARE)

Precisamente a lo que se refieren los instructores con una formación más práctica, tiene que ver con lo que menciona el párrafo anterior, una capacitación que sea más vivencial, donde puedan desarrollar trabajos de campo, donde se esté practicando lo que les están exponiendo: “me gustaría que en esos cursos nos pusieran a hacer ejercicios de los temas que estamos viendo, porque creo que así los entiende uno mejor, ¿no?”. (E.B. i2 22/03/11, ICATMI)

“En la formación inicial del profesorado el tema de la relación de la teoría y la práctica es de enorme interés. Por ello, en el desarrollo del currículum formativo es necesario optar por un modelo que permita al alumno, futuro profesor, tomar parte en

el proceso de enseñanza-aprendizaje de manera activa, crítica y reflexiva. Los docentes reflexivos no sólo se caracterizan por su habilidad de pensar críticamente, sino también por la asociación del pensamiento con la acción”. (García Ruso, 2003-2004: 263)

También se tendrá que hacer necesario, que se piense en cómo se llevarán a cabo la ejecución de ese programa de formación.

“Las diferentes propuestas de formación tienen como objetivo mejorar la práctica educativa en los centros escolares. Sin embargo, muchas de ellas mantienen entre sí diferencias significativas debido a los criterios utilizados en su elaboración y desarrollo, lo que conlleva, necesariamente, que tengan en cuenta aspectos diferentes y no los valoren del mismo modo”. (Vilarrubias & Mauri, 2001: 23)

Se tendrá que pensar en el desarrollo de prácticas de los temas que se estudien durante la actuación del programa. “La etapa de prácticas incluye todas las actividades de formación y preparación planificadas por las instituciones o por los propios profesores para propiciar su propio desarrollo profesional y la mejora de su capacidad como docente” . (García Ruso, 2003-2004: 263)

Entonces, ahora sí, habiendo tomado en cuenta esa serie de detalles, se podrá desprender un programa de capacitación, con base en las necesidades mostradas por los instructores. Proponiendo que lo más adecuado sería realizar talleres de formación pedagógica y talleres de formación en especialidades (estos avocados al área que cada instructor imparte).

Además de que se contemple a nivel estatal un programa de formación por medio de talleres y con continuidad, una vez al año. También propongo que en cada plantel se desarrolle otro programa sobre formación continua de instructores, el cual permitirá una capacitación más específica que de respuesta y auxilio a resolver el tipo de problemáticas que se les presentan a los instructores como docentes, y que al no implicar el que ellos tengan que trasladarse fuera de su ciudad, permitirá llevarlo a cabo con una temporalidad más breve, se podría estar estableciendo una actualización de forma trimestral, donde en un principio se lleve la guía de un asesor

de la formación continua, y ya después se pueda dejar en manos de ellos mismos, para que así sea desprendida de sus necesidades y planeada por ellos, decidiendo así de su parte, en qué tiempos se realizaría, con qué continuidad y bajo qué procedimientos.

También dentro de ese programa se tendrá que contemplar una capacitación específica sobre el programa de estudios que maneja el ICATMI, mismos que son elaborados a través de la SEP por la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo.

¿Por qué la necesidad de capacitar a los instructores en los programas que ellos mismos manejan y los cuales han venido manejando durante años?

Porque de acuerdo a las observaciones realizadas tanto en sus grupos, como a su carpeta técnica (la cual contiene: registro de inscripción, listas de asistencia, relación de sub-objetivos o sub-módulos impartidos (anexo 8), lista de habilidades desarrolladas, plan clase (anexo 9), programación de actividad docente y avance programático (anexo 10), instrumentos de evaluación y reporte de incidencias (anexo 11), corroboro que todavía existen problemas para que entiendan al 100% el funcionamiento del programa de estudio y la forma en cómo pueden llevar a cabo la guía pedagógica que se les proporciona; se sigue confundiendo: área de trabajo, con material y con equipo de trabajo, situación que se puede observar en el anexo 11 reporte de incidencias, donde la instructora anota en la línea de equipo utilizado: material, equipo pedicure, decoración y modelos, confunde lo que es material con equipo, además no lo especifica, situación que se le tendría que revisar y explicar cómo es que hay que realizar adecuadamente ese reporte de incidencia, aclarando qué es material, qué es equipo, etc. Por lo tanto se tendría que realizar una capacitación al respecto, donde se analicen a profundidad los documentos normativos de la capacitación.

“Existe la necesidad de una formación pedagógica, porque sin ésta la calidad de la capacitación va a ser de una calidad pobre. Vamos a estar egresando capacitandos a una fábrica de desempleo”. (Ejc 16/02/11, ICATMI)

Entonces todo lo mencionado se puede sintetizar de la siguiente manera:

PROGRAMA DE FORMACIÓN CONTINUA, tendrá que cumplir con los siguientes aspectos.

- + Desprendido de la necesidades de los instructores.
- + Seguir acuerdos entre instructores y autoridades.
- + Darse mediante una formación práctica a través de talleres.
- + Tener continuidad de temas.
- + Establecer un programa estatal y uno por plantel.
- + Dar una capacitación específica sobre los planes y programas de la institución.
- + Establecer cursos de inducción
- + Acompañamiento en la formación
- + Formación en valores

4.4.1 Cursos de inducción.

Además de dar importancia a la detección de necesidades de capacitación y formación continua, también hay que dar la importancia a los cursos de inducción, para los instructores de nueva contratación, entendiéndose a aquellos cursos de formación inicial, eso debido a que los que ya están en servicio aterrizan en esa necesidad real, ya que a ellos les ha tocado sufrir las consecuencias de que la institución no cuente con cursos de inducción establecidos. Los instructores comentaron al respecto:

“Tengo cinco años en ICATMI, cuando entré a laborar sólo recibí un curso sobre programación (plan-clase) por parte del jefe de capacitación, me dieron manuales sobre la especialidad que iba a impartir, pero no de la institución. No recibí ningún documento sobre el puesto que iba a desempeñar, sólo me dieron una plática”. (Ei1 5/07/10, ICATMI)

Otro instructor menciona:

“Cuando entré sí recibí un curso de formación, pero fue sólo teórico, sobre normas técnicas de competencia laboral. También me dieron algunos documentos sobre derechos y obligaciones del trabajador y un manual de Andragogía”. (Ei3 25/11/10, ICATMI)

Respecto a lo anterior, se ve que además de que se hace necesario recibir cursos de inducción, también es clara la necesidad de que estos cursos sean de situaciones que realmente van a necesitar en su práctica docente, tan es normal este tipo de situaciones que Colén dice:

“Se ofrece a los profesores programas de actividades de formación elaborados con la intención de formarles para la adquisición de las nuevas competencias que requieren los objetivos planteados desde el sistema. Sin cuestionar la, a menudo, óptima calidad del diseño en cuanto a contenidos y estrategias metodológicas, es un hecho que esta formación no necesariamente está relacionada con los intereses, las expectativas y la práctica docente de los profesores y las profesoras a los cuales va dirigida esta formación”. (2001:36)

Es tan evidente la necesidad de cursos de inducción al personal que el propio director del área técnico académica a nivel estatal una vez en una entrevista laboral me comentó:

“Es necesario que se planee un curso de inducción para el personal que se integra con nosotros, no existe nada al

respecto, y cuando llegan, llegan perdidos y no saben qué es lo que van a hacer en sus puestos”. (Ed.t.a 05/10, D.G. ICATMI)

Además de que es necesario el establecimiento de cursos de inducción, también se hace necesaria la formalidad de los mismos y así hasta la obligatoriedad, pues existen instructores a quienes sí se les ha dado algo de instrucción al ingresar, mientras que a otros no.

Pero, ¿qué temas sobre el área pedagógica se hacen necesarios conocer en un curso de inducción?, esto lo puedo responder con algunos de los planeamientos obtenidos en entrevistas con varios instructores del plantel Zamora:

“Cuando ingresé, sí recibí un curso. Fue de Andragogía, me servía mucho porque veía cómo tratar con las personas. También vi la elaboración de las programaciones (planeaciones). Me lo dieron en el plantel y me lo dio el jefe de capacitación”. (Ei4 11/02/11, ICATMI”

Aquí se observa que uno de los temas elementales es prepararlos en Andragogía, ya que se tratará con adultos, éste término:

“Andragogía (educación del hombre) fue propuesto por Félix Adam en contraposición al de ‘pedagogía’ (educación de la infancia), queriendo designar con él la educación de adultos. Es un término poco extendido en el campo de la educación. Para UNESCO es un neologismo que no ha sido adoptado por el uso común y que trata de lo relativo al arte y la ciencia de ayudar a los adultos a aprender, así como del estudio de la teoría de la educación de adultos, sus procesos y su tecnología”. (Imbernon, 1997:16-17)

Otro comentario al respecto:

“Tengo 13 años trabajando en ICATMI, cuando ingresé a laborar como instructor no recibí ningún curso de formación, tampoco me proporcionaron documento alguno sobre la institución o el trabajo que debía realizar”. (Ei2 5/07/10, ICATMI)

Además de que se les preparé con temas básicos sobre andragogía, también se hace necesario que se establezca como otro tema de esos cursos de formación: cuál es el objetivo de la institución y las tareas que el docente desempeñará tanto dentro como fuera del aula.

Por lo tanto, al ingresar a ICATMI, se debería de preparar al docente con un curso de inducción donde se les proporcionen los conocimientos necesarios para el puesto que han de desempeñar: sobre la institución, para que conozcan a fondo cuál es la misión y objetivo que persigue ICATMI, en andragogía para que estén preparados en la enseñanza de adultos , recordando que son éstos los que acuden a nuestra institución buscando una mejora continua y que así como nosotros perseguimos un crecimiento en los propios instructores, éstos también deben de perseguir el crecimiento de sus alumnos, tomando en cuenta que:

“Según otras definiciones, la educación de adultos es una experiencia educacional permanente que contribuye al crecimiento constante de las personas. En el año 1976, en Nairobi, en la Recomendación relativa al desarrollo de la educación de adultos, se definió ésta como la totalidad de procesos organizados de educación, sea cual fuere su contenido, nivel o método, ya fueran formales o no, que prolonguen o sustituyan la educación inicial suministrada en las escuelas y universidades, y en forma de aprendizaje profesional. Gracias a los cuales las personas consideradas como adultos por la sociedad a la que pertenecen, enriquecen sus conocimientos, desarrollan sus aptitudes, mejoran sus competencias técnicas o profesionales o les dan una nueva orientación y hacen evolucionar sus actitudes y comportamientos en la doble perspectiva de un enriquecimiento integral del hombre y una participación en un desarrollo socioeconómico y cultural equilibrado e independiente. La educación de adultos no puede ser considerada intrínsecamente, sino por el contrario, como un subconjunto integrado en un proyecto global de educación permanente”. (Imbernón, 1997:15)

4.4.2 Acompañamiento.

El acompañamiento dentro de un curso de inducción es importante para los instructores, pues además de estar reafirmando lo que están tratando, también les proporciona cierta seguridad cuando están recibiendo la capacitación.

Tan importante es ese acompañamiento que los instructores que han gozado de este beneficio, lo reconocen. Así como aquellos que no tuvieron inducción, pero que además tampoco tuvieron un acompañamiento en su integración a la institución, también lo hacen notar:

“Las tareas de esta institución las aprendí por indicaciones e instrucción del jefe de capacitación, para mí fue muy importante estar con una persona que conocía bien el plantel y sus tareas, no me imagino estar yo sola haciendo las cosas sin quien me las explicara”. (HVi2, 08/04/11, ICATMI)

El acompañamiento que requerirán los instructores durante su proceso de formación continua, será básicamente a través de una persona que éste al pendiente de su formación, dando continuidad a lo que trabajó durante los talleres, estando atento a qué se le sigue dificultando al instructor con respecto a los temas vistos, y dando asesoría permanente.

Recordando primordialmente que al estar trabajando con ellos, estamos hablando de trabajar con adultos, y de tal forma debe de estar pensada la capacitación. “La enseñanza-aprendizaje de las personas adultas se convierte en un proceso creador cuando éstas son las protagonistas de su propia formación, implicándose personal y colaborativamente, en microgrupos de desarrollo integral”. (Medina Rivilla, 1997:53)

Aún en adultos sigo observando la importancia de la interacción entre pares, lo que en esta ocasión nombro el acompañamiento, esa compañía a la que el docente del

ICATMI está dando tanto peso, alguien que lo esté ayudando en su proceso de desarrollo, en pocas palabras lo que Vigotsky a través su teoría del origen socio-cultural nombraba zona de desarrollo próximo “que él define como la diferencia entre el desarrollo de la actuación del individuo en la resolución independiente de problemas y la resolución de problemas bajo la guía de un adulto, o en colaboración con iguales más capacitados”. (Posteguillo et.al, 2005:230) Lo que permitirá a los instructores interactuar entre sí para construir conocimiento mutuo, además de que ya no se sentirán solos durante su proceso de formación y/o actualización, como se externa en el siguiente diálogo:

“A mi me hubiera gustado que alguien me enseñara cómo hacer las cosas, por ejemplo algún otro maestro de la especialidad que yo imparto, o que de vez en cuando entre compañeros nos pudiéramos echar la mano viendo nuestras clases y observando en qué vamos bien y en qué no. A veces con mi otra compañera de especialidad nos pasamos tips sobre cómo hacer las cosas y eso a mí me sirve mucho”. (HVi4 06/04/11, ICATMI)

Con esto se llega a otra de las conclusiones, que es que los docentes del plantel requieren de una capacitación dinámica y con construcción de conocimientos en un contexto social y entre pares, y con ello también se estaría enriqueciendo las actividades cooperativas entre compañeros y promoviendo a la vez situaciones de diálogo e intercambio de puntos de vista en torno a los problemas y situaciones desafiantes planteados durante su capacitación, tal y como se plantea en la teoría socio-cultural propuesta por Vigotsky.

4.4.3 Formación en valores (formación humana).

Para poner en marcha el quehacer docente de los instructores, no es suficiente la lógica y el conocimiento, también está de por medio el medio de acción, las

relaciones humanas, el ambiente, el tipo de relación que se establece entre alumno y maestro, por lo que los educadores también dan importancia a lo que es la formación en valores.

Cabe destacar que dentro de la institución se fueron encontrando indicios (de acuerdo a encuestas aplicadas a empresarios, instituciones y alumnos) donde aparte de ser necesario que los alumnos salieran bien preparados con sus conocimientos técnicos, también tenían que llevar consigo buenas actitudes (considerando como tales a todas aquellas acciones encaminadas a convivir de forma armónica y con valores). Para lo cual definiré valores como: “Cualidad, virtud o utilidad que hacen que algo o alguien sean apreciados.” (wordreference, 2005) Para Carrasco un valor es:

“una creencia duradera de que un específico modo de conducta o un estado final de existencia es preferible a otro modo de conducta o estado final de existencia opuesto o contradictorio. O dicho de otro modo, un valor es una creencia por la que el hombre actúa por preferencia, es una concepción de lo preferible, es un modo de preferencia específica que incluye la cualidad de la obligatoriedad. Ahora bien, esta preferencia debe ser considerada como buena desde el punto de vista ético; de lo contrario, hablamos más bien de contravalores. Los valores obligan porque producen satisfacción; y producen satisfacción porque llevan al sujeto a considerarse como competente y moral, lo cual exalta el autoconcepto que de sí mismo se ha formado. El valor, pues, se refiere a los conceptos individuales de lo que es moralmente deseable más que a objetos deseados. De ahí que, como toda creencia, pertenezca al ámbito del conocimiento del sujeto”. (1997:89)

Debido a esa necesidad de contar con personas competentes y morales, dentro de la institución se estableció como parte del programa de estudios una materia llamada “formación humana” donde se les enseña a los alumnos sobre la aplicación de esos valores. Para ello en la mayoría de los planteles se cuenta con un instructor específico para esa área, el cual le imparte formación humana a todos los grupos de todas las especialidades.

Pero, ¿para qué sirven los valores?, en el caso del ICATMI, la serie de valores que se impartan a los alumnos servirá para egresar personas capaces de ser empáticos con los demás, de saber distinguir entre lo bueno y lo malo en cuanto a su actuar dentro del ámbito laboral. Con lo que respecta a los instructores, también les servirá para guiar su desempeño laboral, y también a sus alumnos, para saber exponer ese comportamiento que se espera ante la sociedad. Carrasco menciona que los valores sirven:

“...como patrones para guiar la vida de los hombres. Al ser modos idealizados de conducta o de estados de existencia, orientan toda la actividad humana en las situaciones concretas de la vida. En consecuencia, el núcleo central para comprender el dinamismo funcional de la persona está en los valores, que nos sirven de pauta para autoevaluarnos y, en última instancia, *determinan las actitudes y la conducta*. Los valores, pues, como creencias que son, tienen mayor importancia que las actitudes: un cambio en ellos tendría repercusión en éstas”.
(2004:89)

Después de algunos meses de estar aplicando esa dinámica, los instructores también comenzaron a querer entrar al rol, pero solicitando ser ellos mismos quienes impartieran esos temas “Dentro del equipo docente ocupa un lugar primordial el maestro, dedicado a la tarea práctica de la enseñanza, pero que debe también cobrar conciencia de su importante labor en la orientación” (Monroy Campero 1998:91), pero una de las limitantes es que ellos no están preparados para impartirlos, de ahí nace la necesidad de que también se les prepare para ello. “Yo también les doy algo de valores en las clases, no sé mucho, pero me documento sobre ello”. (E.B. i3 30/03/11, ICATMI)

Lo que implica que el instructor también lo está preparando para afrontar la vida y no sólo el trabajo.

“La formación en actitudes (cognoscitivas, afectivas y conductuales) ayuda al desarrollo personal del profesorado en

una profesión donde la frontera entre lo profesional y lo personal está difuminada. Además, favorece la mejora de las relaciones con los compañeros y con el alumnado, y la revisión de las convicciones y creencias sobre la educación y el contexto social, ya que las actitudes son procesos de pensar, sentir y actuar en consonancia con los valores que uno tiene". (Imbernón 2007:130)

Como anteriormente menciona Imbernón, además de que los instructores cuenten con esa formación en actitudes para llevarlo a cabo con su alumnado, también les servirá personalmente, esto aparte de formarlos, ayudará en la convivencia entre compañeros.

La formación en valores también es algo que va quedando impregnado entre generaciones, "La formación de los maestros que recuerdo era muy rígida... lo que aprendí de ellos fue la honestidad, los valores humanos, tener constancia, practicar mucho, trabajar duro y tomar lo positivo". (Ei2 05/07/10, ICATMI) Como se menciona durante este diálogo (*aprendí...los valores humanos*) ahí se ve esa constancia generacional sobre la formación en valores, a pesar de haber pasado más de 30 años que la instructora tuvo esa educación con sus maestros, aún la recuerda.

Carrasco menciona que hay numerosas taxonomías de valores existentes, y en su libro hacia una enseñanza eficaz los describe a detalle, puesto que considera que dentro del curriculum escolar, éstos deben de hacerse presentes. Por lo cual también me parece pertinente citarlos tal y como los detalla Carrasco (1997: 90-93):

VALORES DE LA INTELIGENCIA

- **Conocimientos.** Cultura. Información. Afán de saber. Estudio.
- **Hábitos y técnicas de trabajo intelectual** para utilizar la información.

- **Comprensión y expresión** clara a través del lenguaje (verbal, matemático, plástico, dinámico).

- **Desarrollo de las capacidades mentales** (atención, observación, memoria, razonamiento, análisis, síntesis, relación, aplicación).

- **Cualificación profesional.**

C) VALORES DE LA VOLUNTAD

a) **Capacidad de decisión:** Prudencia. Predicción. Precaución. Iniciativa. Audacia. Valentía. Seguridad. Confianza en sí mismo. Obediencia. Docilidad.

b) **Valores morales**

1o) **Sociales:** Respeto a los demás como personas, diálogo y apertura, Colaboración, participación y ayuda en la vida familiar, escolar, profesional y social, - justicia, servicio, convivencia grata, amor, respeto y cumplimiento de las normas de convivencia, cooperación al bien común, paz y armonía entre personas y pueblos.

2º) **Individuales:** Honradez, autorrealización, responsabilidad, humildad, fortaleza, laboriosidad, templanza, alegría.

En letra negrita aparecen todos aquellos valores que dentro de la institución se intenta sean adquiridos por los alumnos. Y de los cuales propondría que también sean expuestos a los instructores a través del programa de formación continua, para que ellos puedan saber bien qué es el contenido que se les está llevando a los capacitandos a través de las clases de formación humana, y que en determinado momento ellos puedan reforzarlos o enseñarlos. Además de que esta propuesta también parte de la misma necesidad externada por los instructores a través de las entrevistas.

CONCLUSIONES

“El aprendizaje no se enseña, no se compra ni se vende, se promueve, se alienta y reconoce”

Saturnino de la Torre

Al iniciar la investigación, las principales interrogantes que se tenían eran: ¿los instructores, realmente podían desempeñarse como docentes al no contar con formación pedagógica?, ¿les hacía falta formación al respecto?, de hacerles falta ese tipo de formación ¿en qué temas específicos la requerían?, ¿cómo afectaba a los instructores el no ser docentes por carrera?, ¿requerían reforzar sus conocimientos, o llevar a cabo una actualización docente, con respecto al área pedagógica?

Preguntas a las que se fue dando respuesta a lo largo de la investigación, llegando a concluir que los instructores sí cuentan con una formación pedagógica, esta no se dio por formación académica, más sin embargo sí se dio por práctica, es decir mediante una formación empírica o por medio de la autoformación, ellos mismos se formaron como docentes en base a una necesidad, el desempeñarse como instructores.

También se descubrió que a pesar de haberse formado prácticamente como facilitadores, sí requieren de conocimientos en el área pedagógica, para así tener más clara su función como docentes y tener un mejor resultado en la impartición de sus clases, esos conocimientos pueden ser abordados a través de lo que denomine: la formación continua, la cual se puede establecer a través de la impartición de talleres, en los que aprenderán y comprenderán todos aquellos conocimientos pedagógicos que dijeron requerir, o que requieren reafirmar. Que esa formación continua se desprenda de las necesidades del instructor y que realmente sea de

utilidad para él. “Los conocimientos se fijan más, en tanto se les da una forma mas amena”. (Martí en:Turner Martí & Pita Céspedes, 2002:32) Por lo que también se les deberá de presentar toda esa serie de conocimientos de una forma agradable, que les haga surgir la curiosidad e interés.

Durante la investigación también se encontró la necesidad de contar con un buen liderazgo dentro del plantel, mismo que les muestre pautas a seguir dentro de la capacitación que los instructores imparten, y que tenga un acercamiento eficaz y asertivo, tanto con docentes como con alumnos.

Hablando ya de lo que es el liderazgo, pude observar cómo para poder contar con un buen entendimiento tanto con los instructores como con los instrumentos que ellos manejan: planeación, programas, etc. es necesario que los directivos estén capacitados también en el área pedagógica, por lo cual propongo que así como se ha ido modificando el perfil del instructor, para que cuente con experiencia como docente, también se modifique el perfil que se solicita a los directivos del plantel: director, jefe de capacitación y jefe de vinculación, para que estos también cuenten con estudios dentro del campo educativo y así todos se encuentren bajo un mismo objetivo y sintonía, comprendiendo mutuamente lo que implica estar formando alumnos, que aunque sea para el trabajo, también cuenta como una formación de grado académico.

Durante el primer capítulo de esta tesis, narré que el cargo de directivo es un puesto de confianza, y que estos se dan por nombramiento más que nada político, por lo cual, el que exijan un perfil dentro del ámbito educativo, no implicará afectar el empleo de nadie, aún así, pensando en que existiera la posibilidad de considerar la permanencia de ciertas personas dentro de la institución, entonces la propuesta sería que también reciban un taller de formación pedagógica como la de los instructores.

Agrego, que es importante la comunicación entre compañeros y que es necesario que se de un trabajo de integración grupal en el plantel, para que todos se vean como parte de una misma familia, estando firme el núcleo, estarán firmes sus contornos, en este caso los alumnos, que es para lo que trabaja la institución, para la capacitación de estudiantes, por lo tanto, estando bien integrado su personal, satisfecho y bien capacitado, entonces la capacitación de la que se dote a los educandos, será de una buena calidad. Una buena calidad, que es lo que a fin de cuentas se persigue en todas las instituciones que se dedican a la educación. Es necesario revalorar la imagen del instructor, crear una verdadera familia dentro de la institución, ya que en la actualidad se muestra una división entre tres grupos: directivos, instructores y administrativos, sobre todo por las cuestiones político-sindicales predominantes, trabajando todos en grupo, ninguno será enemigo del otro, puesto que se percibe que directivos están en contra de instructores y los instructores se tienen que defender de las normatividades que la autoridad marca a seguir. Es necesario que la institución comience a manejarse académicamente y no por políticas de grupos hegemónicos en el poder.

La formación continua, ya no es sólo una necesidad de las personas, también debe de ser una obligación de la institución hacia su personal, tanto la tecnología como los conocimientos van acrecentando a pasos agigantados, cada día se van dando más cambios y novedades, y hay que estar preparados para ellos, hay que estar al lado del conocimiento, hay que hacer: “que la escuela sea sabrosa y útil” (Turner Martí & Pita Céspedes, 2002:36)

Considero que la presente tesis puede marcar las pautas a seguir para realizar un proyecto de formación continua de instructores a nivel estatal, y que ya teniendo el análisis de la situación que viven los docentes del ICATMI Zamora, entonces se

puedan crear lineamientos oficiales, no sólo sobre cómo capacitar a los alumnos, si no también cómo pueden ser capacitados los instructores.

Queda abierta la oportunidad para iniciar el programa de formación continua, y para que también se desprenda una investigación que concierna al papel que juega el cuerpo de directivos y administrativos dentro de la capacitación para el trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguerrondo I., Braslavsky C. (2003). *Escuelas del futuro en sistemas educativos del futuro. ¿Qué formación docente se requiere?* 1ª. ed., Argentina: Educación Papers editores.
- Albert Gómez, M.J. (2007). *La investigación educativa: claves teóricas*. Madrid: McGraw Hill.
- Amat Salas, Oriol (1998). *Aprender a enseñar: una visión práctica de la formación de formadores*. Barcelona: Gestión 2000.
- Arnaut Salgado, A. (1996). *Historia de una profesión*. México: Centro de Investigación y Docencia Económicas.
- Bertely Busquets, M. (2000). *Conociendo nuestras escuelas: un acercamiento etnográfico a la cultura escolar*. México D.F. : Paidós
- Carrasco, J. B. (1997). *Hacia una enseñanza eficaz*. Madrid, España: ediciones Rialp.
- Carrasco, J. B. (2004). *Una didáctica para hoy. Cómo enseñar mejor*. Madrid, España: ediciones Rialp.
- Colén, T.M. (2001). "Claves para la innovación educativa". En E. Alonso Alvarez, I. Cases, & C.M. Teresa, *La formación del profesorado: proyectos de formación en centros educativos*. Caracas, España: Laboratorio Educativo Grao.
- De la Torre,. (2006). Transdisciplinaredad y ecoformación. Universitas. Madrid. Pp. 15-26
- De la Mora Ledesma, J. G. (1977). *Psicología del aprendizaje, formas*. 2ª. ed., México: Editorial Progreso S.A. de C.V.

- Díaz-Barriga, F. et al. (2003). *Metodología de Diseño Curricular para la Educación Superior*. México D.F.: Editorial Trillas.
- Eggen, P. D. y Kauchak D. *Estrategias docentes: enseñanza de contenidos curriculares y desarrollo de habilidades de pensamiento*. 1ª. Ed., México: Fondo de Cultura Económica.
- Fernández Pérez, M. (2003). *La profesionalización del docente: Perfeccionamiento. Investigación en el aula. Análisis de la práctica*. 3ª. ed., Madrid: Siglo Veintiuno de España Editores.
- Goetz, J., & Le Compte, M. (1988). *Etnografía y diseño cualitativo en investigación educativa*. Madrid, España: Ediciones MORATA.
- Imbernón, F. (1997). *La formación del profesorado*. Barcelona: Paidós.
- Lameiras, J., & Cáceres Galindo, J. (1994). *Medios y Mediaciones*. México: El Colegio de Michoacán/ITESO.
- Leighbody, K. (1996). *Métodos de enseñanza en el taller*. Barcelona, España: Editorial Reverté S.A.
- López Torres, M. (2003) *Técnicas de enseñanza en grupo*. México: Trillas.
- Medina Rivilla, A. (1997) *Diseño y desarrollo curricular para la formación de personas adultas*. Universidad Nacional de Educación a Distancia. Madrid.
- Nicaragua, O. d. (1994). *La modernización de la agricultura en Nicaragua y la capacitación frente a los nuevos desafíos*. San José, Costa Rica.: DICCAl.
- Picado Godínez, F. M. (2006). *Didáctica General: una perspectiva integradora.*, 8ª. reimp., San José, C.R.: Editorial Universidad Estatal a Distancia EUNED.

Piña Orozco, J. M., & Pontón, C. B. (coords). (2002). *Cultura y procesos educativos*. México: CESU/UNAM, Plaza y Valdés S.A. de C.V.

Reza Trosino, J. (1994). *El ABC del instructor. Y también del profesor, moderador, y de cualquier facilitador de procesos educativos*. México, D.F.: PANORAMA.

Rodríguez Román, M. (2006). *Gestión de la formación. La importancia de la formación en el ámbito empresarial actual*. España: Ideas Propias Editorial.

Romero Rodríguez, L. d. (2005). *Profesionalización de la docencia universitaria: transformación y crisis. Impacto de la evaluación al desempeño de los académicos*. México: Plaza y Valdés S.A. de C.V. & Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.

Saavedra R. M. S., (2001). *Diccionario de Pedagogía*. México: Editorial Pax México.

Sandín Esteban M. (2003) *Investigación cualitativa en educación, fundamentos y tradiciones*. 1ª. ed., Madrid: McGraw-Hill.

Turner Martí, L., & Pita Céspedes, B. (2002). *Pedagogía de la ternura*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.

UPN. (1993). *Teorías de aprendizaje*, Antología. 4ª. reimp., México: SEP.

Valdovinos Capistran, J. (2009). *La autobiografía razonada, motor de la formación docente*. México: UPN.

Vela Peón, F. (2004). Un acto metodológico básico de la investigación social: la entrevista cualitativa. En Tarrés M.L. (Coord) *Observar, escuchar y comprender. Sobre la tradición cualitativa en la investigación social* (págs. 63-90). FLACSO/Colegio de México.

Woods, P. (1998). *La escuela por dentro. La etnografía en la investigación educativa*. Barcelona: Paidós/MEC.

Xirau, J. (1999). *Obras completas II. Escritos sobre educación y sobre el humanismo hispánico*. Madrid: Fundación caja Madrid.

Zuluaga Garcés, O. L. (1999). *Pedagogía e historia: la historicidad de la pedagogía, la enseñanza, un objeto del saber*. Antioquia: Siglo del hombre editores

REFERENCIAS ELECTRÓNICAS

Aguilar-Morales, J. E. (2007) *El psicólogo como instructor: análisis del puesto*. México: Asociación Oaxaqueña de Psicología A.C. Recuperado el 03 de Octubre del 2009 en: http://www.conductitlan.net/analisis_puesto_instructor.html

Aguilar M. J. y Vargas M. J. (2008), *Una metodología para evaluar la capacitación de los trabajadores: la capacitación de los trabajadores: el caso de los instructores*. Revista del C.R.I.P. Vol. 2 No. 1, 45-49. Recuperado el 03 de Octubre del 2009, en www.conductitlan.net/30_capacitacion_de_instructores.doc

CONARE, C. d. (s.f.). *infoues*. Recuperado el 2011 de Noviembre de 2011, de http://infoues.conare.ac.cr/excelencia_academ_teoricopractica.html

Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo (2009). *DGCFT*. Recuperado el 13 de Diciembre de 2011, de http://www.dgcft.sems.gob.mx/oferta_educativa.php?idcont=menu_ofe211

Española, D. d. (2005). *Wordreference*. Recuperado el 2011 de octubre de 2011, de <http://www.wordreference.com>

Farlex. (2011). *The free dictionary*. Recuperado el 19 de 09 de 2011, de <http://es.thefreedictionary.com/instructor>

Gobierno del Estado de Michoacán. Recuperado el 28 de Febrero del 2011 en: http://www.michoacan.gob.mx/icatmi/index.php?option=com_content&task=view&id=265&Itemid=1.

Marcelo, C. (2002). *http://prometeo.us.es/idea*. Recuperado el 03 de Noviembre de 2011, de <http://prometeo.us.es/idea/miembros/01-carlos-marcelo-garcia/archivos/barna10.pdf>

Méndez M. *La formación en Centroamérica. Desafíos para la formación pedagógica de instructores e instructoras*. Recuperado el 03 de Octubre del 2009, en www.udb.edu.sv/dialogos/PDF/art3.pdf

Saul, A. M. (2002). *books google*. Recuperado el 16 de 08 de 2011, de http://books.google.com.mx/books?id=gynUHtIbLOcC&pg=PA33&dq=autoformacion&hl=es&ei=BhE_TqPSJa_WiAK3kanDBg&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=3&ved=0CDMQ6AEwAg#v=onepage&q=autoformacion&f=false

Romero Rodríguez, L. *Profesionalización de la docencia universitaria: transformación y crisis. Impacto de la evaluación al desempeño académico*. Recuperado el 11 de Mayo del 2011 en: <http://books.google.com/books?id=UJbTHIYScAcC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>

Valenciana, G. (s.f.). *Espacio interuniversitario de recursos para el EEES*. Recuperado el 11 de Noviembre de 2011, de <http://www.recursoseees.uji.es/fichas/fc16.pdf>

Vargas-Mendoza, J. E. (2007) *El psicólogo como instructor: análisis de puesto*. México. Asociación Oaxaqueña de Psicología A.C. Recuperado el 21 de Octubre del 2009, en http://www.conductitlan.net/analisis_puesto_instructor.html

REVISTAS.

Báxter Pérez, E. (1995) "La comunicación educativa ¿Le corresponde solo al maestro?" *Pedagogía* 95.Curso 33. La Habana.

Calderón Ariosa, R. y Castro Lamas, J. (2003) "Formación pedagógica para profesores de las sedes universitarias" *Revista Pedagógica Universitaria*. Vol. XI, No.2, 54-61

Durán Amavizca N. D. (1994) "Formación Docente por medio de la educación compartida" *Perfiles Educativos*. Enero-Marzo No.63, 23-30.

García Ruso, H. M. (2003-2004). "La formación inicial y permanente del profesorado de educación física a través del prácticum" *Contextos educativos*. 261-276.

Morillo Iraiza, Peña J. (2007) "Programa de formación para Profesores instructores del Instituto pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez", *Investigación y posgrado*. Vol. 23 No.1, 187-212.

TESIS

Preciado Figueroa, Anabel y Rojas Márques, Jeannette. 2002 "Propuesta de Capacitación para la S.T.P.S.". Tesis, Universidad Pedagógica Nacional, México D.F.

DOCUMENTOS

Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo. (2006). Programa de Estudios. México, D.F.

Manual de Organización del Plantel del Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Michoacán, Gobierno del Estado-sep. Abril 1994, México D.F. 79 pags.

Plan Estatal de Desarrollo de Gobierno del Estado de Michoacán, 2008-2012, México P. 93-95

SEP, & DGCFT. (2003). *Programa de estudio para servicio de cuidado de manos y pies*. México, D.F.: SEP.

ANEXOS

ÍNDICE

Descripción:	Anexo
Cuestionario de evaluación post-curso.....	1
Formato de encuesta causa-deserción.....	2
Guión de entrevista 1, a instructores.....	3
Guión de observación.....	4
Guión de entrevista 2, a instructores.....	5
Guión de entrevista 3, a directivos.....	6
Tabla de codificación.....	7
Relación de sub-objetivos o sub-módulos.....	8
Plan clase.....	9
Programa de actividad docente y avance programático.....	10
Reporte de incidencias.....	11
Ejemplo de entrevista.....	12

ANEXO 1

CUESTIONARIO DE EVALUACION POST - CURSO DE ICATMI

Nombre del curso: _____ Fecha: _____

Le agradecemos nos brinde unos minutos para contestar el siguiente cuestionario, el cual tiene como objetivo evaluar distintos factores que intervienen en la calidad de la capacitacion que se te brinda. Todo esto es con el único fin de mantenernos en una mejora continua.

INSTRUCCIONES: Lee cada una de las preguntas y contesta con una X la respuesta que consideras correspondiente a tu opinión.

FACTORES A EVALUAR

	MALO	REGULAR	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
INSTRUCTOR					
1.- El desempeño del instructor en términos generales fue:					
2.- La claridad con la que expuso su clase fue:					
3.- El control y manejo del grupo por parte del instructor fue:					
4.- La integracion grupal propiciada por el instructor fue:					
5.- La puntualidad del instructor en clase fue:					
6.- El instructor aclaro y resolvió dudas de manera:					
7.- La asistencia a clase por parte del instructor fue:					

MATERIALES Y APOYOS

8.- Las prácticas y actividades apoyaron el aprendizaje de forma:					
9.- Los materiales audiovisuales utilizados en clase fueron:					
10.- El material didáctico proporcionado fue de utilidad para tu aprendizaje:					

PROGRAMAS

11.- El contenido del curso se adaptó a tus expectativas de forma:					
12.- Los objetivos planteados en un inicio se cubrieron de forma:					

13.- Los temas vistos en el curso son aplicables a tu trabajo de forma:					
14.- El planteamiento del programa al inicio del curso fue de manera:					

ATENCION E INSTALACIONES.

15.- La atencion proporcionada por parte del personal administrativo fue:					
16.- El funcionamiento del equipo fue:					
17.- Las instalaciones las consideras:					

TOTAL

ANEXO 3

GUIÓN DE ENTREVISTA 1 A INSTRUCTORES

ANTIGÜEDAD:

- ¿Cuánto tiempo hace que trabajas en esta Institución?

PREGUNTAS SOBRE EL PERIODO DE INCORPORACIÓN:

- Cuando entraste a laborar al ICATMI, como instructor, ¿recibiste algún curso de formación?

Si la respuesta es sí: ¿Te acuerdas de su contenido, el horario, y los ejercicios o prácticas que hiciste?

- Cuando entraste, ¿te dieron algún documento acerca de la institución y/o de tu trabajo?

PREGUNTAS SOBRE LA FORMACIÓN:

- ¿Cómo era la formación de tus maestros?

¿Qué aprendiste de ellos?

- ¿Cómo te formaste tú como instructor?

- ¿ICATMI ofrece cursos de formación a los instructores?

Si la respuesta es SÍ: ¿Hay un programa o plan anual (o similar) de formación?

¿Qué temas se tratan en esos cursos?

¿Has asistido a alguno(s) de esos cursos?

Si la respuesta es SÍ: ¿Podrías describir brevemente alguno(s) de ellos?

- ¿Cómo aprendiste a realizar las tareas docentes en esta institución?

¿Recibiste algún curso de formación?

¿Tuviste algún tutor, monitor, o responsable que supervisara tu aprendizaje?

- ¿Qué funciones tenía?
- ¿Recibiste algún tipo de documento sobre el puesto que ibas a desempeñar (descripción del puesto o similar)?
 - ¿Sabes qué es tener formación pedagógica?
 - ¿Sabes a qué se refiere la palabra pedagogía?,
 - ¿Conoces el término didáctica?,
 - ¿Conoces el término andragogía?.
 - ¿Sabes a que se refiere la frase “manejo de grupos”?
 - ¿Conoces algunas técnicas?
 - ¿Cuáles?
 - ¿Cómo llevas a cabo la comunicación con tus alumnos?
 - ¿Te interesaría capacitarte en algunos conocimientos pedagógicos, que te auxilien a mejorar o modificar tu práctica docente?
 - ¿Qué conocimientos son los que crees que requieres?
 - ¿Sabes qué es el plan clase (planeación)?
 - ¿Cómo lo llevas a cabo?
 - ¿Crees que lo estás llevando a cabo correctamente?
 - ¿Necesitas más capacitación al respecto?
 - ¿Consideras necesario la planeación y continuidad de un proyecto de capacitación propio de la institución?
 - ¿Por qué?
 - ¿Sabes qué son los instrumentos de evaluación?
 - ¿Sabes cómo se elaboran?
 - ¿Cómo los llevas a cabo?
 - ¿Requieres más conocimientos al respecto?

(ANEXO 4)

GUIÓN DE OBSERVACIÓN.

1. Habilidades del profesor
2. Técnica de enseñanza que lleva a cabo frente a grupo
3. Relación con los alumnos
4. Cómo interactúan los alumnos con el maestro
5. Cómo atienden la clase los alumnos
6. Forma en como lleva a cabo el plan clase
7. Qué instrumentos de evaluación utiliza
8. Comportamientos de los instructores dentro de la institución antes de entrar al aula y al salir de ella.
9. Relaciones con sus superiores
10. Relaciones con sus iguales (instructores).

ANEXO 5

GUIÓN DE ENTREVISTA No. 2 A INSTRUCTORES

1. Qué opina con respecto al plan clase que lleva a cabo, se le dificulta, qué importancia tiene para usted, etc.
2. Considera que es un formato idóneo para llevar a cabo, o le gustaría llevar un formato libre
3. Cómo lo desarrolla usted
4. Lo realiza al inicio, mediados o final de su capacitación
5. Cuándo lo entrega al jefe de capacitación?
6. el jefe de capacitación realiza observaciones a su plan clase?
7. ¿le gustaría que le realizaran observaciones?

DE LA FORMACIÓN.

1. Cómo se formó usted como instructor?
2. La especialidad que lleva a cabo dónde y cómo la aprendió?
3. Qué se le dificulta en sus tareas docentes?
4. Qué conocimientos pedagógicos cree que requiere para llevar a cabo su tarea docente?
5. Qué términos pedagógicos, que utiliza cotidianamente, cree que requiere conocer a profundidad o reafirmar?
6. Qué dificultades, le ha representado en su práctica, el no contar con una formación pedagógica?

SOBRE EL PROGRAMA DE FORMACIÓN CONTINUA.

1. Qué temas le gustaría estudiar en una capacitación en el área pedagógica?
2. ¿Por qué?
3. ¿Cómo le gustaría que fueran esos cursos y con qué continuidad?
4. Considera importante el que los cursos sean teórico prácticos y por qué?
5. Cree que en los cursos que toma, requiere del acompañamiento de una persona, durante su proceso de aprendizaje?
6. ¿Por qué es importante para usted el acompañamiento de alguien durante su capacitación?

SOBRE LA ENSEÑANZA EN EL GRUPO

1. Cómo enseña usted
2. De acuerdo a lo anterior ¿Qué método de enseñanza lleva a cabo en su grupo?
3. Cómo lleva a cabo la comunicación con sus alumnos?

ANEXO 6

ENTREVISTA No. 3

A DIRECTIVOS DE ICATMI PLANTEL ZAMORA

CUÁLES SON LAS NECESIDADES DE FORMACIÓN DE LOS INSTRUCTORES, POR PARTE DE LA INSTITUCIÓN.

1. ¿Cuál es el perfil de ingreso que exige la institución a sus instructores?
2. Es el mismo perfil de ingreso desde la creación del ICATMI hasta la actualidad o se ha modificado? En qué?
3. Al ingresar los instructores a la institución, qué tipo de capacitación se les imparte.
4. Cuando los instructores ingresan a la institución qué tipo de documentos se les provee para el desempeño de su puesto.
5. ¿Existe un plan de formación continua de instructores? ¿Cuáles son los contenidos que manejan?
6. ¿Quién determina los programas de formación?
7. ¿En qué áreas se les capacita?
8. ¿Cuáles son sus contenidos?
9. ¿De qué tipo de necesidades se desprenden esos programas de formación o capacitación?
10. ¿Qué aspectos contemplan cuando se planean los cursos de formación para instructores?
11. ¿Cuál es el papel de los instructores frente a la capacitación que la institución les da?
12. ¿Qué actividades llevan a cabo durante los cursos que la institución les ofrece?
13. ¿Qué duración tienen los cursos?
14. ¿Tienen continuidad?

15. ¿Se aplican esos nuevos conocimientos a las clases que imparten?
16. ¿Se supervisa o da seguimiento a la capacitación ofrecida a los instructores?
17. ¿De qué forma se dan cuenta si los contenidos vistos en un curso fueron aplicados en las aulas?
18. ¿En qué aspectos cree que se deben de capacitar o actualizar los instructores? ¿Por qué?
19. ¿Cuál es la problemática que tiene la institución respecto a que los instructores no cuenten con una formación pedagógica?
20. ¿Por qué la necesidad de una formación pedagógica?

ANEXO 7

TABLA DE CODIFICACIÓN.

Código	Descripción
E.i1	Entrevista Instructor 1
E.i2	Entrevista Instructor 2
E.i3	Entrevista Instructor 3
E.i4	Entrevista Instructor 4
E.d.t.a.	Entrevista al director del área técnico académica
E.d.	Entrevista al director del plantel
E.j.c.	Entrevista jefe de capacitación
E.B.i1	Entrevista Biográfica Instructor 1
E.B.i2	Entrevista Biográfica Instructor 2
E.B.i3	Entrevista Biográfica Instructor 3
E.B.i4	Entrevista Biográfica Instructor 4
O.i1	Observación Instructor 1
O.i2	Observación Instructor 2

O.i3	Observación Instructor 3
O.i4	Observación Instructor 4

ANEXO 8

Observación: A todos los formatos a partir del presente, se omite el nombre del instructor por razones de confidencialidad de su imagen.

RELACIÓN DE SUB-OBJETIVOS O SUB-MODULOS.

1

INSTITUTO DE CAPACITACION PARA EL TRABAJO DEL ESTADO DE MICHOACAN

DOCUMENTO SOPORTE DE RELACION DE SUB-OBJETIVOS O SUB-MODULOS IMPARTIDOS EN EL PLANTEL ICATMI VALLE DE ZAMORA CON NUMERO DE CLAVE 16EIC0010S

**AREA: CULTORA DE BELLEZA
MODALIDAD: REGULAR
ESPECIALIDAD: SERVICIOS DE BELLEZA
CURSO: MANICURE Y PEDICURE
CLAVE: 170104**

INSTRUCTORA:

DURACION: 100 HORAS

**HORARIO: 14:00 A 19:00 HORAS
SABADOS**

INICIO: 04/06/05

TERMINO: 14/10/05

OBJETIVO GENERAL Y DURACION DEL CURSO:

**SUB-OBJETIVO: 17010102: ESTERILIZAR MATRIAL
DURACION: 10 HORAS**

**SUB-OBJETIVO 17010402: APLICAR MANICURE AMERICANO Y CAMBIO DE BARNIZ
DURACION: 15 HORAS**

SUB-OBJETIVO: 17010401: APLICAR MANICURE FRANCES
DURACION: 15 HORAS

SUB-OBJETIVO 17010403: ELABORAR Y APLICAR UÑAS POSTIZAS
DURACION: 25 HORAS

SUB-OBJETIVO 17010404: APLICAR PEDICURE
DURACION: 35 HORAS

C.
INSTRUCTOR DE SERVICIOS DE BELLEZA

DIRECTOR DEL PLANTEL

JEFE DE CAPACITACION

RELACIÓN DE SUB-OBJETIVOS A CUMPLIR POR PARTE DE LA INSTRUCTORA. PORCENTAJE DE AVANCE

MANIQUIRE Y PEDICURE

04/06/05 al 15/10/05

SABADO 14:00 a 19:00

04/06/05

PRESENTACION DE GRUPO Y PROGRAMA DE ESTUDIO.	02/100
DINAMICA	03/100
HERRAMIENTA MATERIAL Y EQUIPO.	04/100
SEGURIDAD E HIGIENE.	05/100

11/06/05

PASOS PARA EL MANICURE AMERICANO.	10/100
-----------------------------------	--------

18y 25/06/05

CAMBIO DE BARNIZ Y LIMAR UÑAS.	15/100
	20/100

02 y 09/07/05

MANEJO DE TIJERAS Y ALICATAS PARA EL MANICURE	25/100
APLICACION DE BASE BARNIZ Y BRILLO DE UÑAS.	30/100

16/07/05

SEÑALAR PASOS DEL MANICURE FRANCES.	35/100
-------------------------------------	--------

23 y 30/07/05

APLICACION DE MANICURE FRANCES	40/100
	45/100

06/08/05

APLICACION DE MANICURE FRANCES CON PIEDRERIA.	50/100
---	--------

13 y 20/08/05

MATERIALES PARA DIFERENTES TIPOS Y CLASE DE UÑAS	55/100
POSTIZAS(TEORIA DE PROCESOS)	60/100

27 y /08/05

APLICAR UÑAS Y LIMARLAS E PINCELARLAS.	65/100
--	--------

03/09/05

PUESTA DE UÑAS CON TIPS NATURAL Y GEL.	70/100
--	--------

10/09/05

PUESTA DE UÑAS DE ACRILICO CON GELY DECORACION	75/100
CON SINTILAY PIEDRERIA.	

MANICURE Y PEDICURE

SABADO: 14:00 a 19:00 Hrs. 04/06/05 al 15/10/05

17/09/05 PUESTA DE UÑAS DE ACRILICO CON NATURALEZA MUERTA.	80/100
24/09/05 PUESTA DE UÑAS ESTRUCTURALES CON DECORACION DE HILO INDU Y MURANO.	85/100
01/10/05 DESPRENDER VELLO Y DEPILAR PIERNAS.	90/100
08/10/05 APLICACION DE PEDICURE .	95/100
15/10/05 CLAUSURA.	100/100

ANEXO 9

PLAN CLASE.



**INSTITUTO DE CAPACITACION PARA EL TRABAJO
EL ESTADO DE MICHOACAN
ICATMI
PLAN CLASE**



PLANTEL Zamora CLAVE 16E100100 CURSO Manicura y Pedicura CLAVE 170104 HOJA 1 DE 20
 AREA Cultura de Belleza ESPECIALIDAD Serv. de Belleza CLAVE 17-01-00 FECHA DE ENTREGA 02/06/05
 NOMBRE DEL INSTRUCTOR _____ HORARIO DEL GRUPO 14:00 a 19:00 R. F. C. _____

Sabado

FECHA	SUBOBJETIVO O ACTIVIDAD	HABILIDAD	OBJETIVO	ACTIVIDAD DOCENTE	RECURSOS DIDACTICOS	TIPO DE EVALUACION	AVANCE RELATIVO
04/06/05	Presentación de Programa de Estudio y de Grupo dando una dinámica.		Se integra al grupo procurando que cada uno de los participantes.	El instructor se presentara y presentara al grupo por medio de una dinámica.	Programa de Estudio hasta de Manuales. Manual de Manicura y Pedicura. Pizarra Gris.	Diagnostico	02/100
			As - Al mismo tiempo se mencionara a los que los son sus expectativas.	Por la cual al aso. charlas tendra un diagnostico del grupo por inicio de modulo.			
	DINOMICO .		Participaran en una dinamica. Para integrar al grupo.	Organizara una dinamica. para integrar al grupo y romper el hielo.	Juego de Belleza.		03/100
			Prepararan y seleccionaran el equipo de trabajo con su propia iniciativa de acuerdo.	El instructor mostrara como seleccionar el equipo y su.			
	Seleccionar Mat. y Equipo para Manicura y Pedicura. 01		atlas de especializaciones del Serv. de Manicura y Pedicura. y Acciones en el area de trabajo.	manejo según su tipo de material de Manicura y Pedicura.	Mat. de Manicura y Pedicura.		05/100

RESERVACIONES:

_____ RMA _____ Vo. Bo. _____ SUPERVISOR _____

ANEXO 10

PROGRAMA DE ACTIVIDAD DOCENTE Y AVANCE PROGRAMÁTICO.



INSTITUTO DE CAPACITACION PARA EL TRABAJO
DEL ESTADO DE MICHOACAN
ICATMI



PROGRAMACION DE ACTIVIDAD DOCENTE Y AVANCE PROGRAMATICO

HOJA 1 DE 2

PLANTEL Zamora CLAVE 16E1C0010S CURSO Manicura y Pedicura CLAVE 170104

PERIODO DEL 04/06 AL 15/10/05 DE 2005 FECHA DE ENTREGA 03/06/05 INSTRUCTOR _____

MES	SUBOBJETIVO O ACTIVIDAD	HABILIDAD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31		
Junio	Presentacion de Grupo Prog. de Est.	01				■																													
	17010102	02,03											■																						
		04,05,06																			■														
		07																																	
Julio	17010402	07	■																																
	17010401	08											■								■														
		09																																	
Agosto	17-01-0403	11																																	
Sep'		12,13																																	

FIRMA DEL INSTRUCTOR

Vb. Bo.

ANEXO 11

REPORTE DE INCIDENCIAS.

REPORTE DE INCIDENCIAS

CORRESPONDIENTE A LA QUINCENA DEL 01/10 AL 14/10 DE 2005.
CURSO: Manicore y Pedicore HORARIO: 14:00 A 18:00
Sabado

NOMBRE DEL INSTRUCTOR: _

ASISTENCIAS Y COMPORTAMIENTO DE LOS CAPACITANDOS: 98% buena
buen ambiente de trabajo y estudio.

EQUIPO UTILIZADO: Modales Material de Pedicore Decoración

OBSERVACIONES: Con el met. la mayoría manipularon Sabor
sigue Cortes y peinados al que

FIRMA DEL INSTRUCTOR

Vo: Bo.
FIRMA DEL JEFE DE CAPACITACION

ANEXO 12

EJEMPLO DE UNA ENTREVISTA

Nombre	Vanessa Gasca	Entrevistado: JC
Fecha	16 de Febrero 2011	Jefe de Capacitación
Tema	ENTREVISTA (Ejc)	10:46 hrs.
Lugar	ICATMI Zamora, oficina del área de capacitación	
Objetivo	Conocer cuáles son las necesidades de formación de los instructores, por parte de la Institución	

1. ¿Cuál es el perfil de ingreso que exige la institución a sus instructores?

Dominio de su especialidad y del área que van a trabajar, conocer de valores y que sean empáticos.

2. Es el mismo perfil de ingreso desde la creación del ICATMI hasta la actualidad o se ha modificado? En qué?

Podríamos decir que sí es el mismo perfil, en un principio no había una selección de instructores, se daba por amistades, no existía un departamento de evaluación.

3. Al ingresar los instructores a la institución, qué tipo de capacitación se les imparte.

Respecto de las cuestiones administrativas que se tienen que llevar: interpretación de programación docente, plan clase, la evaluación, y en algunos casos se les facilitan manuales del área que imparten.

4. Cuando los instructores ingresan a la institución qué tipo de documentos se les provee para el desempeño de su puesto.

Sobre Andragogía, didáctica, valores y su contrato.

5. ¿Existe un plan de formación continua de instructores? ¿Cuáles son los contenidos que manejan?

Sí han existido, ahorita existe un programa que no se maneja en los planteles, es un curso de formación de instructores e 40 horas, pero no recuerdo bien los cursos ni contenidos.

6. ¿Quién determina los programas de formación?

El área técnico-académica. Ellos determinan fechas, lugares y qué tipo de capacitación.

7. ¿En qué áreas se les capacita?

Didáctica, Andragogía y capacitación técnica en cada una de las áreas que se imparten en los planteles.

8. ¿Cuáles son sus contenidos?

No los conozco bien.

9. ¿De qué tipo de necesidades se desprenden esos programas de formación o capacitación?

De la necesidad propia de los instructores, lo que viene desprendido de las academias de instructores.

10. ¿Qué aspectos contemplan cuando se planean los cursos de formación para instructores?

Básicamente el nivel escolar, el tiempo que tienen laborando y los contenidos programáticos.

11. ¿Cuál es el papel de los instructores frente a la capacitación que la institución les da?

El 90% son talleres, desarrollan trabajo con un guía.

12. ¿Qué actividades llevan a cabo durante los cursos que la institución les ofrece?

Participación activa, ellos conducen el taller.

13. ¿Qué duración tienen los cursos?

La gran mayoría son cursos de 10 a 15 horas, y se dan en sesiones de 2 ó 3 días.

14. ¿Tienen continuidad?

En lo global, en cuanto a lo técnico.

15. ¿Se aplican esos nuevos conocimientos a las clases que imparten?

Se supondría que sí.

16. ¿Se supervisa o da seguimiento a la capacitación ofrecida a los instructores?

No propiamente.

17. ¿De qué forma se dan cuenta si los contenidos vistos en un curso fueron aplicados en las aulas?

Por las evaluaciones que se aplican a los alumnos (encuestas pos-curso)

18. ¿En qué aspectos cree que se deben de capacitar o actualizar los instructores? ¿Por qué?

En proporcionarles los elementos para que hagan su labor docente. Prácticamente en dos aspectos básicos: en los procesos administrativos y en el manejo de grupos y técnicas. Sobre todo en sus actitudes. La mayoría de los instructores tienen un nivel educativo bajo por lo que les es difícil entender la terminología.

19. ¿Cuál es la problemática que tiene la institución respecto a que los instructores no cuenten con una formación pedagógica?

La deserción. Se necesita que conozcan más sobre el manejo de grupos.

20. ¿Por qué la necesidad de una formación pedagógica?

Sin ésta la calidad de la capacitación va a ser de una calidad pobre. Vamos a estar egresando capacitandos a una fábrica de desempleo.