



Participante: Sylmy T. Agraz R.  
C.I.: 10.384.748  
Equipo de Sistematización: Katequeo  
Facilitadora: Alejandrina Reyes  
Ensayo: Planta  
Cohorte: 2002

## **ROL PROFESIONAL**

### **Formadora de formadores vinculados a la tecnología educativa y a las tecnologías de la información y comunicación e innovación educativa como medio para el desarrollo de los procesos educativos en contextos formales y no formales**

Cada uno de los pasos andados dentro del camino del Método de Proyecto que propone el Cepap permite verse y reconocerse desde el ser y así obtener el título de licenciados además de permitir el crecimiento ulterior, ya que cada uno no solo muestra una capacidad, destreza, habilidad y conocimientos técnicos, sino la reflexión constante de tu vida, y de tu actuación profesional de manera integrada.

La autobiografía te permite conocerte, el perfil de ingreso saber quién eres profesionalmente y qué haces, donde te encuentras al momento de ingresar al CEPAP, la matriz curricular que elementos componen a este profesional, el perfil prospectivo que necesitas para alcanzar la licenciatura y el Rol Profesional Central a donde quieres llegar. El CEPAP en sus Lineamientos Curriculares (1996), lo define como;

“...es un rol personalizado, único y propio de cada participante. Aunque su carrera haya estado sometida a una continua evaluación por parte de los contextos universitarios y sociales donde ha participado, la definición del Rol es una creación profesional...”

Cada Rol es personalizado y único de cada participante, pero además ajustado a lo que se requiere para ejercer en nuestro país como educador y educadora, en cualquiera de sus ámbitos, niveles, o contextos educativos en los cuales se desenvuelve el participante. Que además se construye desde la reflexión de nuestra experiencia siendo coherente con el ser y el hacer, al egresar somos recursos únicos caracterizados durante todo el proceso de construcción, no será un material culminado hasta el momento del cierre académico.

En mi experiencia el rol sufrió cambios trascendentales con cada informe de aprendizaje los cuales fueron;

- Sistematización de la Experiencia del Equipo de sistematización Katequeo, durante el proceso de la elaboración de la Autobiografía y el Perfil de Ingreso y su vinculación a la Tecnología Educativa
- Sistematización de la Experiencia como Facilitadora en la Promoción en Salud y Prevención del VIH/SIDA en Espacios Educativos no Formales
- Sistematización Crítica y Reflexiva sobre el proceso el Aprendizaje dentro del Equipo de Sistematización Katequeo y su Vinculación con la Tecnología Educativa en el Periodo 2002-2008

Sin embargo no fue hasta el momento del cierre cuando realmente lo pude ver de manera clara haciendo un vuelco realmente radical pero que va acorde con todo el proceso transcurrido y que se puede apreciar de manera palpable en cada uno de los elementos que construí durante mi proceso de formación, así mismo me apego a la cita anterior que el rol esta de manera permanente sometido a la evaluación del participante y a su reestructuración.

A pesar de que en mis unidades de aprendizaje el rol que se fundamento es el de docente no fue sino hasta el final de mi proceso que puedo ver que soy una Formadora de Formadores y me reconozco como tal, y al revisar todo los productos hay coherencia con el la diferencia es que es hasta ahora que me lo reconozco y con este rol me siento plenamente identificada.

Puedo tomar como referencia mi segundo informe de aprendizaje cuando sistematizo mi experiencia como facilitadora de multiplicadores en VIH/SIDA, o mi experiencia como facilitadora de facilitadores en el Inpsasel en el proyecto en salud y seguridad

laboral, por extraer dos de las tantas evidencias que pueden plasmar mi justificación.

El formador de formadores ha tomado mas fuerzas en estos tiempos por la necesidad de la actualización y la formación permanente, ya que los cambios son realmente vertiginosos, sobre todo por la incorporación de las tecnologías en el ámbito educativo y social, además de las exigencias de los aprendices que exigen que los educadores estén en permanente innovación, Tejada, 1998 establece algunas características del formador de hoy;

...“el formador de hoy, por las exigencias de su práctica, es un profesional que toma decisiones, flexible-libre de prejuicios (actitud de anteponerse y rectificar a tiempo) comprometido con su práctica (reflexiona sobre la misma y aporta elementos de mejora), que se convierte en un recurso más para el grupo”....

La reflexión permanente de la praxis es una de las características del formador, y una de mis fortalezas adquiridas en mi proceso de formación en el Cepap, ya que esto permite actualizar frecuentemente los planes de formación, y de esta manera actualizar a los que se están formando, esto es un premisa para un formador, el observar permanentemente los cambios que se dan y los elementos que se incorporan a los procesos de aprendizaje-enseñanza. Fernández, 2000, lo expresa así;

...“es que este nuevo profesional, con mayor prestancia y reconocimiento social, debe desarrollar una actitud crítica frente a su manera de enseñar, contrastar la teoría y la práctica educativas a partir del estudio reflexivo y desarrollar actitudes colaborativas. En la línea del modelo contextual-crítico, concretamente "el formador tiene que aprender a contrastar lo que se va consiguiendo con la realidad laboral que se va modificando. Este aprendizaje le permite estar en constante evaluación continua, en la que el referente, no solo los propósitos propuestos en el curriculum diseñando, sino que es la situación laboral y su demanda inacabada de perfiles concretos. También será un buen actor de la reflexión, tanto durante el proceso de enseñanza, como desde ella, una vez que aconteció. La contrastación y la reflexión son los medios adecuados para vivir profesionalmente en la innovación, de acuerdo a la realidad y a las necesidades que van surgiendo en la familia profesional, primero, y en el perfil concreto, después”...

También cabe considerar en este sentido las aportaciones de la conferencia flamenca sobre el tema "El formador, un consultor en una organización de trabajo en evolución" (1992), donde se especifica que las tareas del formador deberían ser las siguientes:

- integrar la política de formación en la gestión del personal y de la organización.

Documentarse en cuanto a las políticas públicas que van en concordancia con el proceso político-social que el país lleva adelante y ajustar la formación en esa misma dirección para dar respuestas a las estructuras legislativas inclusive y a la organización popular.

- detectar las necesidades para el estudio de las demandas de formación, en concertación con los departamentos concernientes y analizar si otras soluciones no formativas son susceptibles de ser aprobadas como eficaces.

La evaluación de los contextos de formación así como sus necesidades en ese diagnóstico preliminar permiten tener una visión para ajustar la formación a los requerimientos del colectivo.

- ayudar a la concepción de métodos de aprendizaje abiertos que apoyen al aprendizaje funcional y a la formación al aprendizaje.

El tomar en cuenta al momento de la planificación de los aprendizajes que la construcción colectiva, la sistematización de experiencias, el diálogo de saberes, pueden ser estrategias que permitan la cohesión, situando la formación a los participantes.

- crear un ambiente de aprendizaje favorable optimizando el medio de trabajo (sistemas de documentación, descripción del trabajo, asistencia al trabajo, simulaciones, formación durante el trabajo) y organizando las formaciones sobre la medida de "justo a tiempo".

Adecuar los espacios de formación adaptados a los contextos pero además utilizando la tecnología como medios las tecnologías de la información y la comunicación, para la divulgación de los materiales que son productos de formaciones colectivas que generan un nuevo conocimiento, y que fortalecen desde la experiencia al colectivo, y acercando las tecnologías a la comunidad en general.

- asistir a los trabajadores con el fin de permitirles mejorar su propia organización de trabajo.

Llevar la formación permanente a los trabajadores y trabajadoras utilizando los medios tecnológicos para no interrumpir las jornadas laborales, además de no agotar al individuo generando un espacio de tiempo y espacio que no le permite avanzar en la formación, de manera que este al alcance de sus posibilidades y a bajos costos para las organizaciones y para el mismo individuo, manteniéndose actualizados.

- evaluar los efectos de la formación y del acompañamiento del aprendizaje durante el trabajo en términos de eficacia a largo plazo y de la influencia sobre la organización.

Revisar los procesos con un análisis crítico de la experiencia y que permita reconocer las debilidades para fortalecer los planes de formación y continuar ejecutándolos con más énfasis y llegando a mas individuos.

Atender las necesidades concretas de los campos laborales es un imperioso reto, ya que no se le da a la formación permanente espacio y relevancia, formar profesionales requiere de inversión de tiempo, dinero y espacio, que las tecnologías hoy por hoy permiten reducir estos costes pero también requiere de formadores comprometidos con los procesos y los cambios que se gestan en estos tiempos.

El formador debe además de diagnosticar las carencias en el plano laboral, educativo, social, comunal, para el diseño de planes de formación que llenen esos vacios adecuados a cada contexto y no el repetir curriculum establecidos que en los planos laborales no responden a las habilidades, destrezas, conocimientos entre otros de los profesionales. En mi experiencia en el Inpsasel adaptar los planes de formación a la masa de trabajadores y trabajadoras de distintos contextos productivos y económicos del país, fue posible a un diagnostico previo conversaciones con los participantes de la formación y desde su necesidad en Salud y Seguridad Laboral se conformo un curso que contara con los cuatro elementos básicos los cuales eran; la legislación (LOCYMAT), la conceptualización de salud y seguridad laboral, la conceptualización de procesos peligrosos, y la activación de la gestión en salud y seguridad laboral, esto permitió llegar en 2008 a formar a casi 13 mil trabajadores y trabajadoras en el sector educativo, autopartes, PDVSA GAS, entre otros.

El adecuar la formación a los contextos laborales dando respuestas a sus necesidades hace la diferencia entre el formador y el docente, integrar incluso en mi propia praxis el uso de las tecnologías, en los ámbitos educativos, actualizando y confluyendo los procesos educativos con los medios tecnológicos hace mi praxis la diferencia haciéndome formadora de formadores, ya que el formador va mas alla de las estructuras escolarizadas para dar respuestas a los contextos donde se requiere la formación permanente del adulto escolarizado o no, pero que requiere la atención en un área específica ya sea técnica, política, profesional, y hasta academicista.

Tejada, (1998), perfila algunos elementos que integran a un formador(a);

- a) conocimiento del entorno,
- b) capacidad de reflexión sobre la práctica,
- c) actitud autocrítica y evaluación profesional,
- d): capacidad de adaptación a los cambios (flexibilidad),
- e) tolerancia a la incertidumbre, al riesgo y la inseguridad,
- f) capacidad de iniciativa y toma de decisiones,
- g) poder-autonomía para intervenir,
- h) trabajo en equipo,
- i) voluntad de autoperfeccionamiento,
- j) compromiso ético profesional.

Si reparamos ahora mínimamente en el perfil desde la lógica de las competencias profesionales, caemos directamente en la posibilidad de poder hablar de las competencias del formador y podemos plantearlas desde dos lógicas:

La primera lógica hace referencia a las distintas *categorías* de competencias en diferentes *dominios*, en la línea de múltiples autores (Bunk, 1994; Bessire y Guir, 1995; Guir, 1996; CIFO, 2000; etc.) y que nosotros aglutinamos en torno a tres tipos.

Esta clasificación es de gran utilidad en el diseño de la formación de formadores, fundamentalmente para la selección y secuenciación de contenidos de la misma, así como para la orquestación de las estrategias en su desarrollo.

**Competencias teóricas o conceptuales** (analizar, comprender, interpretar) integrando el *saber* (conocimientos) relativos a la profesión

(conocimientos del contexto general, institucional, aula-taller; conocimientos sobre bases psicopedagógicas de la formación, teorías del aprendizaje, conocimiento de los destinatarios, macrodidáctica, microdidáctica, psicopedagogía, orientación, etc) y el *saber hacer cognitivos* (implicando el tratamiento de la información, estrategias cognitivas, etc.).

**Competencias psicopedagógicas y metodológicas** (saber aplicar el conocimiento y procedimiento adecuado a la situación concreta) integrando *el saber y el saber hacer* (procedimientos, destrezas, habilidades). Desde la planificación de la formación hasta la verificación de los aprendizajes, pasando por las estrategias de enseñanza y aprendizaje, tutoría, monitorización, implicando en ello diferentes medios y recursos didácticos, incluyendo las NTIC, etc.

**Competencias actitudinales** (saber relacionarse y colaborar con otras personas de forma comunicativa y constructiva) integrando el *saber ser y saber estar* (actitudes, valores y normas). Incluye competencias de organización, administración, gestión, comunicación y animación en la formación (procesos de grupo, trabajo en equipo, negociación, relación interpersonal, liderazgo, análisis estratégico interno y externo, marketing formativo, etc.).

Desde la segunda lógica, más centrada en la evaluación de este profesional, podemos tener presente las funciones y contextos de actuación del formador apuntados con anterioridad. Un ejemplo de este planteamiento lo encontramos en el propio el INEM (1996) al abordar la figura del formador dentro de la familia profesional de Docencia e Investigación y el Real Decreto 1646/1997, sobre el certificado de profesionalidad del formador ocupacional,. Podríamos decir que la competencia general de este profesional "desarrolla de manera sistemática y planifica acciones de formación con vistas a la adquisición de competencias profesionales de los destinatarios, en el marco de una política de formación. Programa su actuación de manera flexible coordinándola con el resto de acciones formativas y con los demás profesionales de la formación. Implementa las acciones formativas, acompaña y proporciona las orientaciones para el aprendizaje y la cualificación de los trabajadores. Evalúa los procesos y resultados del aprendizaje para mejorarlos y verifica el logro de los objetivos establecidos. Analiza el propio desempeño y los programas desarrollados. Incorporando los cambios en los procesos de formación según las exigencias del entorno, contribuyendo a la mejora de la calidad de la formación"

Se establecen para ello distintas unidades de competencias, además de todo un conjunto de realizaciones profesionales y criterios de ejecución. En este trabajo sólo apuntaremos las unidades de competencia:

Programar acciones formativas vinculándolas al resto de las acciones de formación de la organización, de acuerdo con las demandas del entorno.

Proporcionar oportunidades de aprendizaje adaptadas a las características de los individuos o grupos y a sus necesidades de cualificación, así como acompañar y orientar, de manera contextualizada, el proceso de aprendizaje y la cualificación de los mismos.

Verificar y evaluar el nivel de cualificación alcanzado, los programas y las acciones de modo que permita la toma de decisiones para la mejora de la formación.

Contribuir activamente a la mejora de la calidad de la formación.

Como puede verificarse estas cuatro unidades de competencia coinciden con cuatro de las funciones apuntadas (planificación, desarrollo, evaluación e innovación-investigación.), que también el formador de formadores ejecuta, con independencia del ámbito formal o no formal. El problema se plantea en los niveles de dicha ejecución. Puesto que el formador de formadores es un profesional cuyos destinatarios son los propios formadores, es obvio pensar que el nivel de ejecución ha de ser superior. Si bien coincidimos en las tres primeras unidades de competencia globalmente, la distancia se marca sobre todo en la última, donde los procesos de investigación-acción e innovación serían los más distintivos de estos profesionales, a la vez que se integran los de gestión y coordinación de la formación. Basta pensar, a título de ejemplo, que la reflexión sobre la práctica, la investigación fundamentada en la contrastación, el análisis y evaluación de los proyectos de innovación, lógicamente se vertebran como ejes centrales en esta función, a la vez que se convierten en una de las claves de la formación continua de estos profesionales.

El formador requiere como eje transversal en su praxis la investigación y el desarrollo de métodos que permitan el desarrollo de procesos de formación acordes a sus contextos pero que además tengan un contenido educativo. El formador pasa a ser asesor y gerente de los procesos de formación ya que ellos conllevan al diagnóstico, formación, evaluación de todo el proceso, en donde se pueda vislumbrar el alcance que puede fomentar una formación bien estructurada.

En este sentido La Ley Orgánica de Educación (2003), en su artículo 77 expone al docente de manera integral de acuerdo a sus funciones.

#### Artículo 77

El personal docente estará integrado por quienes ejerzan funciones de enseñanza, orientación, planificación, investigación, experimentación, evaluación, dirección,



supervisión y administración en el campo educativo y por lo demás que determinen las leyes especiales y los reglamentos.

De acuerdo a mi perfil profesional determinado mediante mi autobiografía y el perfil de ingreso, yo me considero formadora de formadores y cuento con los elementos que determina el artículo citado, y que se apoya en mis 13 años de experiencia dando clase, facilitando procesos de formación, formando a formadores y multiplicadores, no solo he transmitido conocimientos, he ejercido la investigación y la innovación dentro del campo educativo, de manera que considero que mi rol queda establecido dentro del ejercicio en el campo educativo de nuestro país.

Durante el proceso formativo en CEPAP, no solo he podido obtener la formación técnica conceptual, actitudinal y metodológica, ha sido parte fundamental para el logro del objetivo final, y esto ha permitido fortalecer mis valores personales y mejorar las actitudes para así permitir un ejercicio profesional ético idóneo, como lo solicita la Ley Orgánica de educación en su artículo 78.

#### Artículo 78

El ejercicio de la profesión docente estará a cargo de personas de reconocida moralidad y de idoneidad docente comprobada, provista del título profesional respectivo. El ejecutivo Nacional establecerá un régimen de concursos obligatorios para la provisión de cargos.

En pro de garantizar mi praxis dentro de lo establecido por la legislación de nuestro país el egresar del Cepap garantiza que yo cuente con los elementos del artículo citado, de manera que como formadora de formadores igualmente puedo ejercer este rol desde mi titularidad como licenciada en educación.

Dentro del reconocimiento de la experiencia, en los espacios no formales he ejercido como facilitadora de procesos de enseñanza aprendizaje, dictando talleres, trabajando con comunidades, incluso siendo voluntaria de una ONG que trabaja con personas con VIH/SIDA. Dictando talleres de mejoramiento a personal docente en ejercicio.

En la Resolución N° 12 de la Gaceta Oficial N° 3.085 del 24 de Enero de 1983, En Los Fundamentos del Perfil del Egresado se amplía los roles del docente o del educador, (esta gaceta esta derogada pero la considero relevante citarla un poco para determinar los elementos que requiere un educador) y lo define así;

“...al concebirse la educación como un proceso donde el educando interviene activamente en su aprendizaje y por el cual se persigue su desarrollo integral, el docente ya no puede ser un simple transmisor de conocimientos, expositor, sino que deberá desempeñarse eficazmente en los siguientes roles; como facilitador del aprendizaje capaz de diseñar y de desarrollar una variedad de situaciones de aprendizaje y estrategias metodológicas que respondan a las características del alumno, a los propósitos y objetivos del nivel, modalidad o área de su ejercicio...”

Como formadora de formadores la facilitación esta intrínsecamente relacionada, pero aun mas fortalece la planificación de los aprendizajes adaptados a las circunstancias del hecho educativo y no al contrario, en mi proceso de formación en el Cepap y en mi rol profesional central que vincula la tecnología educativa con la formación me hace un talento humano capaz de llevar la formación a los contextos adaptadas a sus necesidades pero además me permite llevar la democratización de la tecnologías y el empoderamiento de recursos que permitan a el nuevo individuo fortalecer el poder popular y el fortalecimiento de la nuevas empresas socialistas, entre tantas cosas que le permiten el acercamiento a las tecnologías de la información y comunicación.

El ejercer la labor social me han permitido desarrollarme como una Docente que puede adaptarse a los retos de los procesos de enseñanza-aprendizaje tanto en contextos formales como lo evidencio en mis tres informes de aprendizaje, como en los no formales en donde se requiere facilitar los procesos, promueve la tolerancia, el amor y la sensibilidad humana, que necesitamos todos los que iniciamos este camino de la educación. La educación de adulto ha sido en gran parte mi camino recorrido dentro de los contextos formales, y en el trabajo con comunidades esa experiencia me ha servido, y enriquecido los procesos de facilitación.

Ser formadora de formadores, te exige que seas investigador, planificador, promotor, evaluador, y todos estos roles son parte fundamental del profesional docente en nuestro país.

Por todo lo anterior expuesto me reconozco como una Formadora de Formadores.

Dentro de mi experiencia como formadora, mi énfasis son las Tecnología Educativa, ya que he dictado clases en Informática, Computación, Cursos y Talleres de Paquetes Informáticos, he diseñado manuales, guías, CD, etc, que permiten facilitar los proceso de enseñanza aprendizaje en distintas áreas de conocimiento, en la educación de adultos, en el trabajo social, en mi rol como estudiante, y en otras áreas de profesionales que no son directamente educativas. La utilización del computador como herramienta para la investigación, y la realización de trabajos escritos, tratando de especializarme en normar APA entre otras, y en metodología para la realización de diferentes tipos de trabajos escritos.

En mi perfil de egreso respaldo con evidencias como la monografía de Tecnología Educativa, la monografía de Informática, entre otros trabajos que permiten evidenciar mi experiencia en el area tecnológica aplicada a los contextos educativos.

Por este motivo mi Rol va vinculado directamente a la Tecnología y la Innovación Educativa, que esta relacionada con la Investigación.

En la Resolución N° 1 de la Gaceta Oficial N° 3.085 del 24 de Enero de 1993, En Los Fundamentos del Perfil del Egresado; engloba al docente de la manera siguiente;

Sus funciones de investigador y extensión socio-educativa, promotor de su desarrollo ulterior, una totalidad armónica que lo caracteriza e identifica como educador. Visión holística y equilibrada del educador que desea y puede ser y que los demás esperan, base necesaria para su propia identidad y autodesarrollo moral y profesional. Capacidad de reflexión permanente en la acción y sobre la acción, para lograr la transformación creadora del acto educativo y de las condiciones que limitan el aprendizaje de los alumnos, al tiempo que estimula el propio desarrollo profesional del educador.

Capacidad de propiciar la innovación y el desarrollo educativo y de participar consciente y creativamente en la elaboración de diseños pedagógicos que conduzcan a la formación de la población,

preparados para comprender e interpretar los procesos de enseñanza y aprendizaje, considerando el contexto social, las implicaciones éticas del proceso educativo, que dominio teórico y práctico de los saberes básicos de las áreas del conocimiento en las que se inscriben los programas oficiales del nivel, modalidad o área de especialización que su vocación y aptitudes le han llevado a seleccionar como centro de su acción educativa.

Finalmente, como un planificador, administrador y evaluador que realiza funciones que integra los roles anteriores aplicando un enfoque sistemático por el cual, una vez investigadas e identificadas las necesidades de sus alumnos, escoge soluciones entre alternativas, controla la administración de recursos y orienta el proceso de aprendizaje mismo, evalúa los resultados y lleva a cabo revisiones y ajustes para incrementar la calidad y eficacia de la educación.

Considero que mi perfil llena las características solicitadas por el requerimiento de la Ley como Docente. Mi área fuerte de conocimiento y manejo de la Tecnología Educativa. Mi experiencia profesional tiene como contexto de actuación espacios formales y no formales. Los cuales están respaldados por 13 años de experiencia en educación, por mi recorrido de 8 años en mi proceso de formación en el Cepap en el equipo de sistematización Katequeo.

Mi Matriz Curricular tiene coherencia en la construcción de mi Rol Profesional Central, ya que el mismo tiene los elementos necesarios que se piden en los reglamentos de la formación docente y dentro de mi especialidad.

<b>AMBITO GENERAL</b>	<b>AMBITO PEDAGOGICO/ANDRAGOGICO</b>	<b>AMBITO ESPECIALIZADO</b>
<p>Planificación de los aprendizajes</p> <p>Evaluación de los aprendizajes</p> <p>Manejo de PC</p> <p>Producción de recurso para el aprendizajes</p> <p>Prevención en Salud Sexual</p>	<p>Bases y fundamentos del curriculum personalizado</p> <p>Metodología cualitativa</p> <p>Metodología de la investigación</p> <p>La sistematización como proceso para la construcción de conocimiento</p> <p>Cepap un método para la trascendencia educativa</p> <p>Andragogía</p> <p>Método de proyecto una alternativa para la formación de educadores para la nueva sociedad</p> <p>Facilitación de contextos formales y no Formales</p>	<p>Tecnología Educativa</p> <p>Los Medios Tecnológicos como Herramientas de Aprendizaje</p> <p>La Aplicación de las Tecnologías en las Técnicas de Enseñanza</p> <p>El Origami como Herramienta para el Educador</p> <p>Salud y Prevención del VIH/SIDA</p>

## BIBLIOGRAFIA

FERRÁNDEZ, A. (1989a) *El formador y su formación*. **Herramientas** 3, 39-53.

TEJADA, J. (1998) **Los agentes de la innovación en los centros educativos**, Aljibe, Málaga.

TEJADA, J. (2000) *El perfil del formador de formadores. Una mirada al espejo*. En Lorenzo, M. et alt. (Eds.) **Las organizaciones educativas en la sociedad neoliberal**, Grupo Editorial Universitario, Granada, 705-728.

TEJADA, J. (2002) *El docente universitario ante los nuevos escenarios. Retos e implicaciones*, **II Seminario Internacional sobre Calidad e Innovación en la Docencia Universitaria**, Concepción (Chile).