

38  
2 es.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO

FACULTAD DE FILOSOFIA Y LETRAS  
COLEGIO DE PEDAGOGIA



LA FORMACION DE INSTRUCTORES EN EL  
INSTITUTO TECNOLOGICO DE  
COMPUTACION

**T E S I N A**

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
**LICENCIADO EN PEDAGOGIA**  
P R E S E N T A :  
**LOURDES JUAREZ MONES**



ASESOR: LIC. MARGARITA LEHNE

FACULTAD DE FILOSOFIA  
Y LETRAS

MEXICO, D. F.



266348

1998

**TESIS CON  
FALJA DE ORIGEN**

COLEGIO DE PEDAGOGIA



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

## **AGRADECIMIENTOS**

**A MIS PADRES.....  
POR SU INFINITA PACIENCIA, COMPRESION Y SOBRE TODO POR CREER EN MI.**

**A MIS HERMANOS.....  
JUAN, CLAUDIA Y MARIO POR SU GRAN AYUDA Y APOYO INCONDICIONAL.**

**A MI ESPOSO, COMPAÑERO, AMIGO, ETC...  
JESUS POR TU MOTIVACION, TU INMENSA COMPRESION, AMOR Y POR ESTAR  
CONMIGO SIEMPRE.**

**A MIS AMIGOS.....  
LOS CAVER'S, LOLITA Y A TODAS LAS LAURAS PORQUE SIEMPRE ESTUVIERON  
APOYANDOME DE ALGUNA FORMA U OTRA.**

**A MIS PROFESORES.....  
A MARGARITA LEHNE Y ALEJANDRO ROJO, QUE CON SUS ATINADAS OBSERVACIONES  
ME AYUDARON HACER MAS FACIL ESTE TRABAJO.**

*El mayor beneficio que podemos hacer  
a otros no es el de comunicarles nuestra riqueza, sino  
el de ayudarles a encontrar la suya.*

*Alvaro Colín*

# INDICE

	páginas
INTRODUCCION	1
CAPITULO 1 ANTECEDENTES DEL INSTITUTO TECNOLOGICO DE COMPUTACION	4
1.1 OBJETIVOS DE LA INSTITUCION	7
1.2 SISTEMA DE CAPACITACION	7
1.3 PERFIL DEL INSTRUCTOR	11
CAPITULO 2 PROCESO DE APRENDIZAJE EN EL INSTITUTO TECNÓLOGICO DE COMPUTACIÓN	13
2.1 METODOLOGÍA DE LA ENSEÑANZA	14
2.1.2 CARACTERISTICAS DE LA ENSEÑANZA	16
CAPITULO 3 PROBLEMÁTICA DE LA DOCENCIA EN EL INSTITUTO TECNÓLOGICO DE COMPUTACIÓN	18
3.1 LA FUNCION DOCENTE	26
3.1.1 CARACTERISTICAS BÁSICAS DEL DOCENTE	29
3.2 EL EJERCICIO DE LA DOCENCIA	33
CAPITULO 4 CURSO INTRODUCTORIO DE DIDÁCTICA PARA LOS INSTRUCTORES DEL INSTITUTO TECNÓLOGICO DE COMPUTACIÓN	36
4.1 DETECCIÓN DE NECESIDADES	41
4.2 INTRODUCCIÓN	45
4.3 OBJETIVOS GENERALES	49
4.4 METODOLOGÍA	50
CONCLUSIONES	58
BIBLIOGRAFIA	60
ANEXOS	63

## **INTRODUCCION.**

La inquietud por este tema surgió a raíz de la experiencia que obtuve al estar laborando como instructora en el Instituto Tecnológico De Computación (ITC) a nivel técnico, en el cual, se imparten clases a empresas y público en general. Ahí pude observar la metodología empleada por varios compañeros los cuales carecían, en su mayoría, de técnicas idóneas para la impartición de clases.

Siendo la computación una disciplina lógica, secuencial, y progresiva en donde se requiere estar atento desde las materias introductoras de computación, estas se ven interrumpidas por las expectativas creadas por el alumno al enfrentarse con un nuevo conocimiento o bien por la mala conducción de una clase por parte del instructor debido al desconocimiento del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Básicamente en el ITC se imparten tres carreras técnicas; una de administración en computación, otra de diseño gráfico y una mas de programador analista. El equipo de docencia de la institución esta conformada por administradores, técnicos e ingenieros en computación, los cuales poseen conocimientos teóricos pero les falta una metodología didáctica en la impartición de clases.

El fin de la tesina no es el describir las deficiencias, sino el de proponer un curso introductorio de Didáctica para los instructores en computación, que ayude a conocer y utilizar materiales, métodos y técnicas adecuadas para la enseñanza de la computación.

Debido a las características contenidas en la propuesta, consideramos que la base en la que nos vamos a sustentar es en la Didáctica; refiriéndonos básicamente al aspecto metodológico.

En esta medida el trabajo docente, dentro del acto educativo, es el que media los procesos por los cuales el alumno se apropia del saber, elevándolo mas allá de un sentido común; en otras palabras el profesor en la actualidad no debe comparecer al salón de clases provisto solamente de su saber profesional o simple presencia física, sino como el portador de elementos que harán viables el trabajo docente y el acceso del alumno al conocimiento. De tal forma consideramos que el docente debe poseer ciertas aproximaciones teóricas - metodológicas propias de su formación como docente entre ellas podemos mencionar: conocimiento de procesos psicológicos envueltos en el aprendizaje (afectividades, temores, ansiedades), dominio de los contenidos de la materia, conocimiento de técnicas de grupo y formas de comunicación efectivas para auxiliarse en el manejo de grupos, y selección de ejemplos representativos que vinculen lo aprendido en su vida diaria y que sean aplicables a ella.

El presente trabajo esta dividido en cuatro capítulos el primero contiene los antecedentes, objetivos del instituto, perfil del instructor. Así como el sistema de capacitación del Instituto Tecnológico de Computación (ITC), este capítulo nos indica los medios, fines y procedimientos con los cuales se maneja ITC.

En el segundo capítulo hacemos una descripción del proceso de enseñanza - aprendizaje en el ITC, mostramos la metodología empleada para la impartición de clases, y por último destacamos ciertas características de la enseñanza de la computación en el mencionado instituto.

Cabe señalar que los capítulos 1 y 2 son marcos contextuales y conforman los procesos teóricos que emplea la institución para la formación de sus instructores y la enseñanza del alumnado en el ITC.

En el tercer capítulo consideramos algunas fundamentaciones (conceptos empleados en la práctica docente) importantes en este trabajo, ya que el punto central es la función del docente actual, y como tal resaltamos la importancia del conocimiento de la Didáctica a través de ciertas estrategias que describimos en ese apartado. Al confrontar lo teórico y lo práctico obtuvimos como resultado una serie de elementos que no concuerdan, lo que provoca que no se cumplan los objetivos deseados por la empresa por tal motivo constantemente nos referiremos a algunos puntos de los capítulos anteriores.

En el último capítulo explicaremos la fundamentación teórica y metodológica de la propuesta, tomando en cuenta que el eje de este trabajo es la Didáctica es necesario apuntar y revisar algunos conceptos del mismo; así mismo se presenta la detección de necesidades derivada de la aplicación de un cuestionario a la población docente de ITC, se expone la necesidad, fines e importancia de un curso introductorio de Didáctica, y se describen cada una de las sesiones.

Los dos últimos capítulos conforman la parte medular de esta tesina toda vez que indican los aspectos propositivos relacionados con la experiencia personal como docente y como pasante de la Licenciatura de Pedagogía.



## CAPITULO 1 ANTECEDENTES DEL INSTITUTO TECNOLOGICO DE COMPUTACION

A finales de 1970 el Ing. Rafael Martínez Taboada observo la necesidad de impartir cursos a usuarios de computadoras con el fin de proporcionar conocimientos acerca del uso y manejo de programas que se desarrollaban en esos años; posteriormente mediante la visión de comercializar equipo de computación se unió a un grupo de Ingenieros, formaron una sociedad que fue constituida ante notario público en el año de 1979, quedando integrada la sociedad por: <sup>1</sup>

Ing. Rafael Martínez Taboada

Ing. Ignacio Martínez B.

Ing. Ignacio Martínez Taboada

Ing. Jorge Martínez B.

Ing. Efrén Dorantes Olivares

C.P. Luis Olvera Mejía

Conformada esta sociedad se creó como grupo "Computadoras y Asesoramiento S.A. (CYASA), que se dedicaba a vender equipo de computación y daba asesoramiento para el manejo de programas según la necesidad de los clientes y de sus empresas. Debido a las exigencias del personal externo se otorgaron cursos de capacitación no sólo a usuarios sino al público en general. Durante este período CYASA se dedicaba a importar y vender equipo "tandy radio shack", hasta que en 1982 la secretaria de comercio y fomento industrial exigió un programa de integración nacional en el que señalaba que se debería de fabricar o

---

<sup>1</sup> La información obtenida respecto a los antecedentes y objetivos de la institución, se encuentra escrita en los trípticos de presentación del Instituto Tecnológico de Computación.

ensamblar las computadoras en México con componentes nacionales e importados, cerrando la frontera, con ello incitaba a la tecnología mexicana a competir con otras empresas.

De 1982 a 1985 CYASA se dedicó a fabricar equipo de computación llamado "i.n.w." con el que se obtuvo un considerable éxito a nivel nacional, contando con distribuidores en diferentes estados de la república mexicana. En 1985 se abrió nuevamente la frontera permitiendo continuar con el sistema de importación de equipo ensamblado, de ahí se obtuvo la franquicia como únicos representantes de Tandy Radio Shack, dependiendo del grupo todos los distribuidores de dicha marca, con todo ello se buscaba tener la tecnología más avanzada y ser una empresa que proporcionara servicio de actualización y alta tecnología.

Debido a la comercialización de las computadoras, los clientes necesitaban soporte en cuanto al manejo de programas, fue así que se elaboró un sistema de capacitación práctico para el personal, de tal forma que fuera de utilidad tanto para el público como para las empresas. Surge de ahí la idea de crear un plan práctico de enseñanza que permitiera un aprendizaje rápido y eficaz, en el cual se proporcionará una computadora por alumno y práctica diaria. En 1981 iniciaron las labores docentes como "Instituto Tecnológico de Computación" (ITC), siendo uno de los pioneros en el ramo de la enseñanza de computación.

En los primeros años el éxito de ITC no se hizo esperar, ya que el plan de estudios se elaboro de acuerdo a las necesidades de la mayoría de las empresas, egresando técnicos en computación productivos. En el año de 1982, se inauguraron tres institutos más y consecutivamente en los siguientes años se incremento el número de planteles, en la actualidad se suman treinta planteles más.

A partir de este crecimiento se crearon varias intercompañías que son las que actualmente forman el grupo CYCYSA, y estas son:

- CYCISA “Computadoras y Capacitación Integral S.A.”
- CYASA “Computadoras y Asesoramiento S.A.”
- ATM “Alta Tecnología en Mantenimiento S.A.”
- CASA “Casa Papeleras de Escuelas y Oficinas S.A.”
- DCC “Despacho Contable Computarizado S.A.”
- AEP “Alta Especialización de Personal S.A.”
- PPC “Publicidad para Productos Complejos S.A.”
- ITC “Instituto Tecnológico de Computación S.C.”

Las principales actividades del Instituto Tecnológico de Computación han sido:

- a) la impartición de cursos de programas administrativos
- b) cursos de programación en diferentes lenguajes
- c) cursos de jefatura y liderazgo.

## 1.1 OBJETIVOS DE LA INSTITUCIÓN

Dentro de los objetivos del Instituto Tecnológico de Computación (ITC) podemos destacar las siguientes:

1. Proporcionar al alumno las herramientas necesarias para operar las computadoras mas comerciales en el mercado.
2. Desarrollar en el alumno la habilidad de entender y resolver problemas para ser autónomo en su pensamiento y comportamiento.
3. Enseñar al alumno los programas más utilizados en las empresas mexicanas.

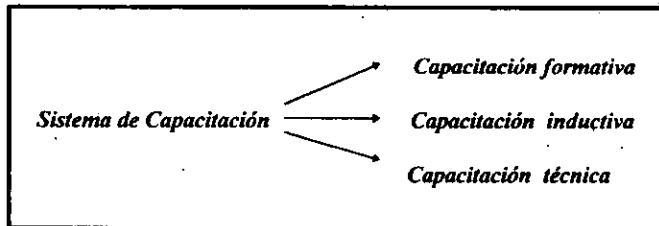
## 1.2 SISTEMA DE CAPACITACIÓN

Los instructores después de haber pasado por filtros de selección (exámenes de conocimientos , test de inteligencia y liderazgo) se llega a lo que la institución llama: **Sistema de capacitación**. Para ITC la capacitación es un factor importante para el desarrollo profesional y realización personal del hombre, la cual consiste en adquirir conocimientos, habilidades y actitudes que permiten reaccionar adecuadamente ante los estímulos del medio profesional.<sup>2</sup>

El aspirante a instructor antes de ingresar a la organización debe aprender las funciones de un instructor y estas se encuentran formuladas en el sistema de capacitación que consta de tres fases:

---

<sup>2</sup> Instituto Tecnológico de Computación. Manual de Capacitación. p. 1



### **1. Capacitación formativa**

Todos los instructores reciben una capacitación formativa, en la que se aprenden principalmente el sistema de enseñanza y el sistema administrativo. Durante esta etapa se evalúan los conocimientos, habilidades y actitudes y se determina su ingreso a la organización los factores principales para acreditar esta primera fase son:

- conocimientos técnicos
- puntualidad y asistencia
- presentación personal
- seguridad en las exposiciones
- actitud de servicio
- facilidad de expresión y comunicación
- inteligencia
- capacidad de liderazgo
- capacidad de adaptación a los cambios
- nivel de convicción por el sistema de ITC
- habilidad de trabajo en equipo y conducción grupal

Después de acreditar la etapa de capacitación formativa los aspirantes son asignados y dados de alta en un plantel cercano a su casa, escuela o trabajo.

## **2. Capacitación inductiva**

Consta de tres etapas:

- a) durante el proceso de capacitación formativa los prospectos a instructor conocerán las instalaciones del grupo CYCISA.
- b) una vez asignados a cada plantel los instructores son presentados a todo el personal del plantel e inmediatamente se lleva a cabo una junta 1 a 1 (estos eventos son personales y tienen por objetivo fijar metas, analizar problemas personales que afecten la productividad y el desarrollo profesional del nuevo instructor), los responsables de realizar dicha reunión son: el director, coordinador o subdirector.
- c) una vez incorporado al plantel, se le asigna la categoría de "ayudante de instructor", durante cuatro semanas a partir de la semana que llega al plantel en un grupo y horario determinados. En estos grupos el ayudante de instructor tendrá que observar aciertos y errores de cada instructor, aplicación del sistema de enseñanza y reglamento, atención a alumnos, módulos que se imparten, etc.

## **3. Capacitación técnica**

Los instructores tienen la obligación de estudiar todos los módulos de las tres carreras de ITC para poder impartirlos, y así colaborar con el plantel hacia el logro de

objetivos, esto ayudara también en su desarrollo personal. Los instructores pueden estudiar o actualizarse en los módulos de dos maneras:

- 1.- como alumno (sistema de becas) cumpliendo con todos los lineamientos establecidos en el sistema de becas y el reglamento para alumnos (ver anexo 1 y 2).
- 2.- como instructor en forma autodidacta, coordinados apoyados y asesorados por el director, otros instructores del plantel y el coordinador de instructores.

En cada plantel existe material de apoyo didáctico (libros, manuales, programas etc.) para que los instructores puedan estudiar y/o actualizarse. Para acreditar los módulos que están estudiando, los instructores deben impartir el modulo y al finalizar deben anotar su clave de alumno en la lista del campo de "observaciones", e indicar que se capture la calificación (firmada por el director), que automáticamente es "E"<sup>3</sup> y al terminar de impartir los módulos de cada carrera se le otorga el diploma y la mención honorífica.

El sistema de desarrollo de ITC no se basa en la antigüedad de los instructores en la empresa, sino en su productividad individual (principalmente en su nivel de deserción<sup>4</sup>). La productividad del personal se evalúa en tres niveles: insuficiente, suficiente y excelente, solo entonces será considerado para poder ocupar puestos de mayor jerarquía como: director de plantel, coordinador de instructores, ventas, caja y colaborador en diferentes puestos

---

<sup>3</sup> Los estándares de calificación en ITC son: E=10, MB=9, B=8, S=7 y 6, NA=5

<sup>4</sup> Indica el número de alumnos que no concluyen sus estudios. Los instructores deben tener como máximo un 10% de deserción en cada uno de sus módulos.

(Capacitación, Personal, Nomina, Soporte Técnico, etc.) en los departamentos de las empresas del grupo.

### 1.3 PERFIL DEL INSTRUCTOR

Antes de describir los requisitos que debe poseer un aspirante a instructor, contextualizaremos el concepto de este ante el Instituto Tecnológico de Computación:

*"El instructor es la persona con los conocimientos, habilidades, y actitudes necesarios para poder desarrollar la potencialidad de los alumnos"<sup>5</sup>.*

En ITC el perfil del instructor esta determinado principalmente por componentes verbales y corporales. Dentro de los componentes verbales se considera que el instructor tiene por objetivo lograr que la palabra sea de todos, sin embargo, su voz como parte relevante de su actitud es lo que dará al grupo la confianza para que cada uno de sus miembros participe en forma activa. Para lograrlo es importante tomar en cuenta: el volumen de voz, tono y claridad.

Los componentes corporales son aquellas manifestaciones físicas que el instructor proyecta con su cuerpo como las siguientes: porte, postura, ademanes, gestos y fisionomía.

Los requisitos que pide el Instituto Tecnológico de Computación, para entrar a su departamento de instructores son: ser egresado o estudiante de los últimos semestres de

---

<sup>5</sup> Instituto Tecnológico de Computación. *Ibid.* p.13.



una Licenciatura o Ingeniería en informática, Programador analista o Técnico en computación (estos últimos pueden ser egresados sobresalientes del mismo instituto), saber (mínimo) cinco paquetes computacionales del plan de estudios y disponibilidad inmediata.

## CAPITULO 2 PROCESO DE APRENDIZAJE EN EL INSTITUTO TECNOLOGICO DE COMPUTACION

Para el Instituto Tecnológico de Computación aprendizaje es: el proceso mediante el cual se obtienen conocimientos, habilidades y actitudes, que cambian nuestra conducta<sup>6</sup>.

Para obtener dicho objetivo, ITC se basa en dos puntos importantes:

1. *Inculcar el habito de la lectura.*- para la institución , y debido a la naturaleza de la computación , la lectura de libros y manuales es lo mas importante. Se considera que los profesionales de la computación siempre deben de leer manuales, ya que continuamente surgen nuevos paquetes y avanzadas tecnologías; y alejado de alguien que pueda asesorarlos personalmente ( como el instructor), sus únicas herramientas para poder trabajar serán la computadora y su manual.
2. *Autonomía de los alumnos.*- como instructores de ITC se exige, evitar en lo posible contestar las preguntas, permitiendo así que traten de contestarse así mismos primero, luego consultar su manual, después realizar pruebas en la computadora, si esto no funciona deben preguntar a sus compañeros y finalmente como ultimo recurso pedir la respuesta al instructor.

---

<sup>6</sup> Op cit. p.4

## 2.1 METODOLOGIA DE LA ENSEÑANZA.

Dentro de ITC existen tres carreras técnicas que son: 1) Técnico Administrador de Computadoras (TAC) esta carrera dentro de su plan de estudios cuenta con 12 módulos; un 60% es paquetería administrativa, 20% de jefatura y liderazgo y finalmente un 20% de programación . 2) Técnico en Computación Gráfica (TCG) y 3) Técnico Programador Analista (TPA) ambas constan de seis módulos cada una.

PLAN DE ESTUDIOS DE ITC <sup>7</sup>		
Técnico Administrador de Computadoras (TAC)	Técnico en Computación Gráfica (TCG)	Técnico Programador Analista (TPA)
Sistema operativo	Windows	Windows
Works	Word Perfect	Redes Novell
Sistema Administrativo Empresarial (SAE)	Corell - Draw	Paradox
Nomina	Corell - Ventura	Análisis de Sistemas (*)
Contabilidad I	Autocad	Excell
Contabilidad II (*)	Page maker	Clipper
Finanzas (*)		
Jefatura y Liderazgo (*)		
Mercadotecnia (*)		
Lotus 1,2,3,		
Dbase III +		
Lenguaje C+		
Pascal		
Windows		
		(*)=son módulos 100% teóricos

<sup>7</sup> Op cit. p.38

La primera carrera (TAC) se considera básica pues en ella los alumnos aprenden los principios básicos, desde manejar una computadora hasta la realización de un programa, en las otras dos carreras los alumnos ya saben manejar la computadora y trabajan dentro del área los alumnos en este caso buscan una capacitación o actualización de los paquetes.

Cada modulo independientemente de la carrera que sea, las clases tienen una duración de dos horas diarias (una de teoría y otra de practica). ITC elaboro un sistema de enseñanza que debe ser utilizado en todas las clases, de lo contrario el instructor es amonestado económicamente, así mismo cada docente se rige por una serie de lineamientos (ver anexo 3), el *sistema de enseñanza* esta conformado por los siguientes puntos:

- a) tomar asistencia
- b) verificar que todos los alumnos tengan material de lectura y de practica
- c) dar a conocer los objetivos y/o temas de la clase
- d) realizar la lectura correspondiente del día
- e) coordinar la sesión de rebote de preguntas
- f) hacer la síntesis de lo visto en clase
- g) verificar el logro de objetivos y/o temas
- h) dar a conocer los temas de la clase siguiente
- i) indicar los ejercicios a realizar en la practica
- j) verificar que cada alumno trabaje en una computadora en forma individual
- k) verificar que todos los programas (software) funcionen correctamente
- l) comprobar que todos los alumnos trabajen en los temas indicados

m) preguntar que fue lo que aprendieron durante la practica (síntesis)

n) recordar los temas a ver en la siguiente clase

El instructor debe integrar los puntos anteriores en una libreta de trabajo de acuerdo con los módulos a impartir ; esta libreta es revisada continuamente por el director del plantel y por los coordinadores de instructores. Para ITC el éxito del docente dependerá en gran medida de tres factores esenciales: **conocimientos** que posea (tecnología aplicada en cada modulo y aplicación del sistema de enseñanza), **habilidades** en dos aspectos; para vender beneficios (motivar al alumno para estudiar computación o comprar un manual) y de **conducción grupal**, **actitudes** de servicio, así como una convicción por aplicar el sistema de ITC.

### 2.1.2 CARACTERISTICAS DE LA ENSEÑANZA

El Instituto Tecnológico de Computación se rige bajo los principios básicos de la Escuela Nueva; concibe al educando como sujeto activo de la enseñanza, tomando en cuenta ciertas particularidades como: necesidades, intereses etc., pero considera a la vez su individualidad y su pertenencia a un grupo social . A continuación enumeramos ciertas características de esta escuela en ITC:

El alumno:

- no podrá aprender sin material de lectura ya que su aprendizaje depende de su participación activa en el proceso de enseñanza- aprendizaje.

- debe desarrollar su autonomía, a través del hábito de la lectura.
- debe desarrollar la capacidad de análisis, síntesis y de concretizar.
- al graduarse tendrá que egresar con una actitud de autonomía, convicción y responsabilidad.

La directriz principal en esta escuela es enseñar a pensar, a discutir los problemas con argumentaciones lógicas sin tener que realizar repeticiones memorísticas. El profesor, en este sentido, cambia sustancialmente su función, en relación a la escuela tradicional donde su principal función es la de transmitir conocimientos, aquí el profesor tiene la tarea de movilizar y facilitar las actividades tanto físicas como intelectuales, para esto debe determinar las necesidades y formas de trabajo y observar las inhibiciones de cada uno de sus alumnos.

### CAPITULO 3 PROBLEMATICA DE LA DOCENCIA EN EL INSTITUTO TECNOLOGICO DE COMPUTACION

A lo largo de este capítulo describiremos los problemas a los que se enfrenta el instructor de ITC, estos como la mayoría de los docentes se encuentran inmersos en lo que muchos autores denominan el **malestar docente**<sup>8</sup> : se le define como la situación incomoda del profesorado dentro del sistema educativo, a causa de las condiciones personales y sociolaborales.

Ante esto se establecen tres importantes causas y son relacionadas directamente con: el profesor, el entorno social y su formación<sup>9</sup> .

- Profesor.- se refiere al exceso de funciones y responsabilidades, al deseo perfeccionista y eficaz con el que se va formando, a través de la transmisión y copia de un modelo normativo. En contraste no existe una equidad con el tiempo disponible, con los recursos materiales y humanos y , por ultimo, con la remuneración económica.
- Entorno social.- tenemos que recordar el poco prestigio de ser profesor, y más aun a nivel técnico se le cataloga una semiprofesión; ya que con una carrera corta se puede ser instructor de ITC.
- Formación.- se subraya la necesidad de una adecuada, primeramente, selección de docentes, después de un programa de capacitación y por ultimo de un seguimiento; es

---

<sup>8</sup> [CFR] IMBERNON Francisco. La formación del profesorado. El reto de la reforma. p. 19

<sup>9</sup> Op cit. p. 24

vital proporcionarle a los profesores una cultura y estrategias que le ayude a la toma de decisiones teniendo un fundamento para hacerlo.

A continuación describiré brevemente como se realiza la asignación de grupos en ITC, esto con el fin de mostrar el porque del titulo de este capitulo.

Se empieza con las juntas de planeación de los jueves; es ahí donde el director junto con el plantel en general (instructores, cajera, vendedoras, volanteros e intendentes) organizan los módulos <sup>10</sup> a impartir y los candidatos; para esto existe una regla (casi siempre violada): los módulos de sistema operativo, works y sae , es decir los grupos de recién ingreso serán otorgados a instructores con mayor antigüedad y experiencia con el fin de capturar y mantener cautivos a los alumnos.

Pensamos que en realidad esa repartición de grupos se realiza, en primera instancia por disponibilidad de tiempo y disponibilidad personal. En la primera nos referimos al tiempo libre que un instructor tiene y esto debido a dos causas: fusión de grupos y/o ser de reciente ingreso en ITC como profesor, al no poseer alumnos automáticamente se le asigna los de nuevo ingreso.

En lo correspondiente a la segunda disponibilidad, observamos que a los docentes se le es difícil aceptar un grupo de recién ingreso, por un lado, produce un cansancio físico

---

<sup>10</sup> Módulo equivale a alguna materia o paquete contemplado dentro del plan de estudios de ITC.



e intelectual y, por otro, conlleva el riesgo de que algún o algunos de los alumnos sean desertores al no saber vender los beneficios de ITC, tomando en cuenta que la colegiatura y costos de materiales son elevados.

Consideremos que el instructor ya tiene un grupo, los elementos principales que debe tener preparados de antemano con una semana de anticipación son: tener contestados los exámenes del módulo y la elaboración de un cuaderno de trabajo que transcribe la metodología de ITC, el cual contiene lo siguiente

- a) tema del día
- b) objetivos
- c) paginas de lectura
- d) rebote de preguntas: son preguntas referidas al tema, las cuales serán planteadas en el transcurso de la clase.
- e) ejemplos ilustrativos
- f) ejercicios prácticos
- g) apoyo didácticos

Quisiéramos realizar un comentario respecto a este punto; el instructor al conformar la libreta lo realiza de una forma mecánica, mas que una guía efectiva para el desarrollo de la clase se convierte en un requisito de trabajo; al no tener tiempo suficiente para su elaboración ni una formación pedagógica que les permita elaborar, interpretar e instrumentar didácticamente una clase y ya no digamos una concepción clara y definida de aprendizaje. Esta libreta como guía curricular pierde su sentido y en mas de una ocasión el intercambio de libretas resulta una practica común.

Al hablar de la practica docente, tenemos que contextualizar algunos términos que se encuentran implícitos como: educación, enseñanza y aprendizaje.

Gutiérrez Saenz señala <sup>11</sup> :

**“enseñar consiste en explicar claramente un tema de modo que el alumno entienda y lo pueda asimilar”**

**“el aprendizaje consiste en incorporar y asimilar nuevos datos, respuestas, actitudes, conductas y valores”**

En cambio Soler Vázquez considera <sup>12</sup> :

**“aprendizaje es un cambio relativamente permanente que se da como resultado de una experiencia”.**

**“enseñar es un proceso que pretende promover el cambio del alumno”.**

La educación es un fenómeno humano, que se da sólo entre seres humanos a lo largo de su vida y es un medio por el cual se relacionan las personas. Así mismo, es un proceso social: el sujeto trasciende en la medida en que sus hechos pueden influir en otros, esto puede ser de manera consciente o inconsciente <sup>13</sup> .Nassif Ricardo propone un concepto general: “la educación es la formación del hombre, por medio de una influencia exterior consciente o inconsciente o por un estímulo que suscita en el una voluntad de desarrollo autónomo conforme a su propia ley” <sup>14</sup> .

---

<sup>11</sup> GUTIERREZ Saenz Raúl. Introducción a la didáctica. p. 12

<sup>12</sup> SOLER Vázquez Ernesto. Teoría y práctica del proceso de enseñanza-aprendizaje. p. 8

<sup>13</sup> GUEVARA Niebla Ricardo. Introducción a la teoría de la educación. p.5

<sup>14</sup> NASSIF Ricardo. Política general. p. 3

Pensamos que la educación es un fenómeno complejo, difícil de definir porque cada concepto muestra aspectos parciales del proceso de enseñanza- aprendizaje, a modo de conclusión, se puede decir que la educación es un proceso permanente en el ser humano , el cual se produce desde el interior del educando y se ve favorecido por la acción de los estímulos externos , es decir, por las necesidades del medio en que se desenvuelve . La educación a su vez es un proceso de comunicación que involucra al que enseña y al quien aprende logrando realizar una interacción dinámica ; eso permite que la educación involucre un doble proceso que llamamos de enseñanza - aprendizaje, es decir el proceso de enseñanza pretende desarrollar el de aprendizaje y, por lo tanto, determina este.

Por su parte el aprendizaje es un cambio relativamente permanente que se produce en el alumno , debido a la ejercitación , experiencia y entrenamiento y puede ser de conocimientos, conceptos y conductas; por otro lado la enseñanza consiste en crear las condiciones adecuadas para que se produzca el aprendizaje del alumno .

Con respecto a los dos puntos en que se basa ITC para alcanzar el aprendizaje en sus aulas, observamos en la práctica falta de operatividad: en lo concerniente a la autonomía de los alumnos mediante el hábito de la lectura; en su mayoría los educandos no cuentan con este hábito y es producto de los sistemas educacionales, los cuales forman personas con bajas capacidades de lectura debido a que los profesores, en ocasiones, resultan demasiado paternalista explicando una y otra vez, hasta que los alumnos entiendan, provocando que los educandos se limiten a memorizar en vez de aprender. Las pocas posibilidades económicas

para la adquisición de manuales, es otra limitación; basta mencionar que la población de alumnos son jóvenes de recursos económicos limitados que no pudieron ingresar a una escuela a nivel bachillerato y encuentran en este instituto un oportunidad para estudiar; o por adultos que debido a su trabajo le son necesarios conocimientos de computación. Esto provoca que los instructores busquen otra forma de poder cumplir los objetivos de aprendizaje que pretende ITC como: leer en voz alta o realizar mesas redondas.

En cuanto al segundo punto (autonomía de los alumnos) el método resulta ineficaz en ciertos grupos, por ejemplo, en los de recién ingreso no están acostumbrados a la falta de respuesta a sus preguntas, y si a esto le agregamos que se trata de una escuela particular donde el alumno piensa que el instructor tiene la obligación de resolver cada una de los interrogantes, se tiene como resultado una participación nula o apática del educando. Es aquí donde el docente debe estimular y desarrollar en los alumnos las habilidades de trabajo en equipo.

Con lo anteriormente descrito se marcan ciertas diferencias entre la teoría y la práctica, entre lo que pretende la institución y lo que realmente se puede hacer con los recursos materiales y humanos, resultado de ineficiencias que lleva consigo tanto el que aprende como el que enseña. Nuestro objetivo no es describir esas deficiencias, sentimos que el problema radica en la falta de adecuación en cuanto a que siempre esperamos que la gente se incorpore a lo establecido, es decir a lo que nosotros esperamos de ella y no adecuarnos a las posibilidades de los educandos, tomarlos en cuenta en la estructuración de

las clases, conocernos más como grupo, con relación a sus necesidades individuales y específicamente en el campo de la computación enseñar a los alumnos a disminuir el miedo a la computadora, ya que esta es solo un recurso de aprendizaje, no un fin.

Retomando el concepto de educación , vemos que este se realiza en diferentes ámbitos por ejemplo: la familia , las instituciones educativas, la comunidad, los centros de trabajo, etc., debido a esta diversidad la presentaremos bajo dos formas: **Educación Sistemica y Educación Asistémica** <sup>15</sup>.

**Educación Sistemica:** se proporciona en los centros y/o espacios educativos para ella creados. Implica una sistematización de los contenidos elegidos, define lo que ha de ser enseñado, tiene objetivos concretos y definidos; existe un a figura responsable de la tarea educativa, es metódica pues utiliza técnicas y procedimientos para llevar a cabo los procesos educativos . Es intencional y selectiva.

**Educación Asistémica:** carece de sistematización, es espontánea y acontece por la convivencia misma, no es intencional ni selectiva, no hay contenidos previamente elegidos para contribuir al desarrollo integral del sujeto , las acciones educativas son indiscriminadas y ocasionales. Se da a lo largo de la vida del sujeto.

---

<sup>15</sup> MATTOS Luiz Alves De. Compendio de Didáctica General. p. 23-24

En el ITC se lleva a cabo una educación sistémica por sus características Chadwick B. Clifton y Rivera Nelson <sup>16</sup> destacan además otros aspectos generales que todo docente debe saber y tomar en cuenta durante el proceso de enseñanza - aprendizaje:

1. Papel activo del alumno.- el alumno aprende solo si es él quien actúa, es necesario por lo tanto, cambiar su papel pasivo y estimular el procedimiento activo.
2. Necesidad de incentivar el aprendizaje.- el alumno debe tener algún incentivo para aprender y este puede ser una motivación extrínseca o bien puede estar constituida por su propio interés en el tema o por sus expectativas.
3. Diferencias individuales.- estas se pueden dar de un alumno a otro, en término de sus capacidades, intereses, motivaciones y estilos de aprendizaje.
4. Uso de tiempo flexible.- este factor surge como consecuencia de las indiferencias individuales y se refiere a los diferentes ritmos de los alumnos en su modo de aprender y no solamente existen diferencias entre un alumno y otro , sino que el mismo alumno puede tener diferentes ritmos de aprendizaje de una materia a otra.
5. Estimular la retención .- crearle al alumno la importancia y relevancia de lo aprendido.
6. Estimulación y aprovechamiento de la transferencia.- se entiende en el sentido de que es necesario proporcionar un amplio contexto y enriquecimiento del aprendizaje para que este pueda ser transferido a otras áreas.
7. Papel del docente.- el profesor debe ser un guía que trabaja conjuntamente con los alumnos orientándolos, ayudándolos a descubrir conocimientos y a resolver

---

<sup>16</sup> GIUSEPPE NERICI Imideo . Hacia una Didáctica general dinámica. p.100-101

problemas, es así que el papel del profesor no es solamente el de un transmisor de conocimientos ; sino de facilitar las situaciones de enseñanza- aprendizaje.

### 3.1 LA FUNCION DOCENTE

A través del tiempo se ha tenido una idea equivocada del docente, su función es reducida al de un transmisor de conocimientos, y es que nos resulta difícil tener un concepto exacto que aglutine todo acerca del docente. Sin embargo, consideramos que es y seguirá siendo pieza fundamental en la formación de los hombres. Y que en él recae la responsabilidad absoluta de la educación. Ciertos autores entienden a la docencia en tres direcciones: como sistema, como producto y como proceso <sup>17</sup>.

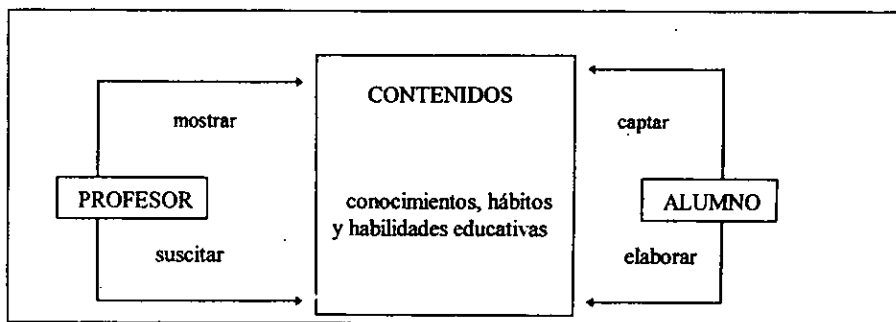
Como sistema cuando se trata de la educación organizada, necesariamente existe la explicación de propósitos y finalidades, esta es una educación que tiene una intencionalidad. Como producto cuando se refiere al resultado de una acción. Y como proceso refiriéndose al proceso de enseñanza-aprendizaje, en la que se efectúa un proceso de interacción entre profesores y estudiantes y en donde puede existir posibilidades de modificaciones recíprocas.

Entonces con relación a los conceptos anteriormente mencionados el instructor de ITC, presenta una ausencia de otros factores que intervienen en el proceso de enseñanza-aprendizaje, consideramos (ampliando la última idea del anterior párrafo) que el mismo se conforma a partir de la interacción de tres elementos: el participante (sujeto que aprende), el

---

<sup>17</sup> ARREDONDO Martiniano et al (compiladores). Formación pedagógica de profesores universitarios (Teoría y experiencias en México). p. 28

instructor, docente, o profesor (sujeto que enseña) y el contenido (objeto de conocimiento) esta idea la podemos ilustrar de la siguiente forma:



Cabe señalar que no debe olvidarse al ambiente, el cual contextualiza la práctica instruccional y el aprendizaje de los participantes, ya que las contingencias derivadas de las características de los participantes, del instructor y de la institución en la que se realice el evento, influyen en el desarrollo del multicitado proceso.

Los fines y propósitos de la docencia serán siempre los de propiciar aprendizajes que sean significativos para el sujeto. En este sentido aquí surge una pregunta ¿en qué medida un aprendizaje es significativo o no? Los aprendizajes son significativos en cuanto al sentido y valor que socialmente se les asigna ya sea por las exigencias y necesidades de la realidad social del individuo. Trasladándolo a ITC podemos decir que los instructores deben suscitar y promover las condiciones adecuadas para que el aprendizaje se produzca ¿cómo? Resaltando la importancia de saber computación tanto en el trabajo para la promoción y ascenso; así como para iniciar la



búsqueda de uno tomando en cuenta que en la actualidad la mayoría de las empresas exigen como requisito estudios de computación.

Existen ciertos postulados pedagógicos de la UNESCO (Organización Educativa Científica y Cultural de las Naciones Unidas); estos establecen un marco de referencia que nos permite contar con criterios orientadores para la docencia y su ejercicio <sup>18</sup>. Los postulados son:

- Aprender a hacer.- abarca los conocimientos, habilidades y destrezas necesarios para un quehacer profesional determinado, de tal forma que los técnicos y profesionistas sean realmente útiles a la sociedad.
- Aprender a aprender.- se refiere a la capacidad para resolver problemas, para encontrar por cuenta propia soluciones y alternativas para investigar, solucionar y crear. Se intentará proporcionar elementos metodológicos, que aunados a las habilidades y actitudes permita a los sujetos una acción autónoma en su contexto propio.
- Aprender a ser.- abarca los aprendizajes relativos al desarrollo de las capacidades y valores humanos relativos a la participación crítica en las transformaciones de la vida social. La educación siempre considerada como instancia social promotora del desarrollo pleno del ser humano, tiende a la necesidad de propiciar las capacidades intelectuales y afectivas que hagan posible el pleno desarrollo humano tanto en el ambiente personal como social.

---

<sup>18</sup> Ibid p. 12-20

### 3.1.1 CARACTERISTICAS BASICAS DEL DOCENTE

Haciendo una retrospectiva en el desempeño de las funciones del docente, a lo largo de la historia, observamos ciertos factores que condicionan su función, tales como: el desarrollo general del conocimiento científico y técnico, la idea del hombre y sociedad a partir de las estructuras y vigencias que rigen las filosofías de la educación en cada sociedad, el desarrollo del conocimiento pedagógico que se refiere a métodos, técnicas y procedimientos para organizar y conducir la enseñanza formalmente, y por último, la concepción de educación que ha prevalecido en cada etapa de la civilización determinada por su evolución histórica.

Los avances en la tecnología educativa, han producido nuevos roles en los docentes, pues además del tradicional profesor de aula, existen otros profesores especialistas en áreas específicas como: el profesor en programación y currícula, el profesor mediado (trabaja a través de los medios masivos o colectivos de comunicación) y el profesor de computación, entre otros.

De acuerdo con las tendencias actuales educativas, consideramos como básicos tres elementos, los cuales describen el quehacer laboral docente:

- *Función técnica.* - el profesor debe poseer suficientes conocimientos relativos al ejercicio de la docencia, esta preparación, se refiere específicamente a su disciplina o especialización y, como complemento, a todas las áreas de conocimiento afines a su especialidad. Además atañe a la cultura general que debe sumarse a los conocimientos indispensables de todo profesor.

- *Función didáctica.*- el docente debe de estar preparado para orientar correctamente el aprendizaje de sus alumnos, empleando para ello métodos y técnicas que exijan la participación activa de los mismos.
- *Función orientadora.*- en la acción de educar esta implícita la preocupación por comprender a los alumnos y a su problemática existencial a fin de ayudarlos . Esta función es la que procura establecer un nexo entre el profesor y el alumno para conocerlos mejor en sus capacidades y limitaciones, con miras a una adecuada orientación.

Con relación a estas funciones y retomando los requisitos del ITC, para su puesto de instructor observamos que son mínimos y marcan una deficiencia en cuanto a su operatividad en su "deber ser" como docente; consideramos que dentro de su sistema de capacitación existe una ausencia de conciencia en el papel que desempeñan como instructores, tomar en cuenta que su campo de acción se desarrolla entre gente adulta, por lo que su objetivo debe ser: "enseñar a aprender", a este respecto debemos reflexionar en el sentido de que cada día la responsabilidad se vaya transfiriendo del maestro al alumno; para que cada vez se sienta más autodidacta y por ende más independiente. Ante esto se deben tomar en cuenta ciertas estrategias que puedan favorecer la capacitación de un futuro instructor, el objetivo de estas estrategias serán el de crear una relación directa entre sus funciones y sus características como: la dirección y manejo de presentaciones iniciales con el fin de crear un ambiente afable y cordial, control de las situaciones (entendida en función de manejo de grupo), seguridad en sí mismo (manifestada por el grado de preparación, conocimientos y dominio de la materia), autoridad de grupo manejándose de tal forma que no se haga sentir que es el "jefe"; sino la persona que conduce las actividades de

aprendizaje, madurez emocional representada por la aceptación de críticas de cada uno de los participantes. Esta serie de estrategias se desarrollaran mas en el posterior subcapitulo.

En esta institución, existe una constante renovación en su planta de instructores, las causas son las siguientes: los docentes en su mayoría es gente joven que encuentra ahí su primera oportunidad para obtener un empleo debido a esto no tiene una experiencia y dentro de su capacitación no existe una formación Didáctica adecuada; teniendo mayor importancia en ella la parte administrativa como es: conocimiento de reglamentos (de instructores y alumnos), manejo de listas, calificaciones, pagos de colegiatura, llenado de boletas y aplicación de exámenes. Con respecto a los métodos de aprendizaje, solamente se les menciona de una manera superficial, siendo aprendidas y experimentadas en la práctica dentro del aula y en un plantel.

Considerando la necesidad de hacer más estricta la selección de instructores presentamos una serie de requisitos mínimos que consideramos deben ser indispensables para ser un instructor de computación, estos se elaboraron con base en nuestra experiencia como docente en computación:

- tener un minino de 60% de conocimiento del idioma ingles
- interés por instruir
- dominio de la materia
- conducta cordial y comprensiva
- habilidad para motivar y comunicar
- capacidad para compartir conocimientos y experiencias
- facilidad de palabra

- habilidad para manejar situaciones conflictivas
- conocimiento del 100% de los sig. paquetes: SAE, LOTUS, WORKS, WINDOWS, LENGUAJE C.
- conocimientos básicos de Didáctica.

Con el objetivo de esquematizar las características básicas del docente , mostramos a continuación los elementos favorables y desfavorables de un docente según Berenice Baxter <sup>19</sup>

<i>DOCENTES EFICACES</i>	<i>DOCENTES INEFICACES</i>
✓ Entusiasta y apasionado de su trabajo.	x Fatigado, perturbado, inseguro, carente de interés y entusiasmo en su trabajo.
✓ Aplomado y hábil para dirigir simultáneamente varias actividades.	x Confuso y molesto ante las interrupciones y reclamos imprevistos.
✓ Capaz para mantener el control de si mismo, en medio de exigencias conflictivas	x Muestra carencia para afrontar las exigencias de la clase
✓ Constructivo y estimulador en sus comentarios y en su actitud en general.	x Se caracteriza por las amenazas, castigos, sarcasmos o malhumor
✓ Actitud permanente de habilidad para manejar a sus alumnos	x Voluble, dominador impaciente con los estudiantes
✓ Sencillo y cordial en la conversación y en el trato con sus alumnos	x Parco, rígido y distante con los estudiantes
✓ Su voz y modales son agradables y adecuados	x Voz y modales prosaicos y descoloridos, se limita a
✓ Participa con interés en las actividades de sus alumnos	x Dirigir las actividades de los alumnos, nunca participa en ellas

<sup>19</sup> BAXTER Berenice. *Como tratar a los alumnos*. P. 26-27

<i>DOCENTES EFICACES</i>	<i>DOCENTES INEFICACES</i>
✓ Pone en práctica procedimientos planeados pero flexibles, que prevén los materiales a utilizar y las necesidades individuales a satisfacer	x Preocupado por la realización olvidándose de planear; se centra en los medios y no en los fines
✓ Ingenioso y creativo cuando el momento lo requiere	x Rutinario, no advierte las oportunidades vitalizar su enseñanza
✓ Le interesan sus alumnos como personas	x Interesado exclusivamente en evaluar los progresos intelectuales logrados por el alumno
✓ Hábil para hacer que sus alumnos adquieran capacidad para valorar sus propias acciones	x Fracasa en la labor de ayudar a los alumnos para que determinen sus propias normas
✓ Consciente de las necesidades físicas, psíquicas, sociales y educativas de sus alumnos	x No tiene conciencia de nada, salvo de las relaciones académicas en el aula
✓ Atento a las diferencias individuales, reconoce capacidades y limitaciones.	x Tratamiento técnico igual a todos.

### 3.2 EL EJERCICIO DE LA DOCENCIA

Entendemos por Didáctica el estudio de los métodos y procedimientos más eficaces en las tareas de la enseñanza, uno de sus fines son: organizar, conducir, regular y evaluar los elementos y condiciones que intervienen en el proceso de enseñanza - aprendizaje <sup>20</sup>, con lo anterior establecemos que dentro de la actividad docente, resulta de suma importancia que conozca y

<sup>20</sup> [CF] MATTOS Luiz Alves. *Op.cit.* p. 28-30

tenga la habilidad de saber utilizar y seleccionar recursos (humanos y materiales), procedimientos y/o comportamientos con vistas a la creación de una dinámica capaz de ofrecer el máximo desarrollo de los que en ella participan.

Observando las carencias de los docentes de ITC respecto a la Didáctica, proponemos los siguientes aspectos a considerar en la formación de los mismos <sup>21</sup> :

- ◆ Destrezas para detectar y reconocer posibles problemas físicos y sociales: el docente debe mostrar un conocimiento mínimo de patrones de conducta de los estudiantes en cuanto a los aspectos físico y social, nos referimos a problemas visuales, auditivos, psicomotrices, etc., y por el lado social están incluidos los problemas y dificultades del entorno familiar en el que se desenvuelven.
  
- ◆ Capacidad para elaborar materiales de instrucción: aquí el docente debe seleccionar y utilizar materiales de enseñanza acordes con las habilidades y niveles de conocimiento individuales de sus educandos, así como responder a sus problemas personales, a fin de que satisfagan sus necesidades educativas.
  
- ◆ Destrezas y habilidades para dirigir las clases: el docente debe aplicar técnicas de enseñanza, para estimular a los estudiantes hacia el logro de objetivos, para esto los docentes han de estar capacitados para aplicar las técnicas apropiadas para cada situación de enseñanza - aprendizaje.

---

<sup>21</sup> [CF] NOGUERA Juana et al. Métodos de selección y formación de profesores. p. 47-60.

- ◆ Destrezas para organizar la situación de enseñanza - aprendizaje: el docente debe aplicar sus habilidades sociales y de instrucción que ayuden a los estudiantes a interactuar constructivamente con sus compañeros, identificar técnicas adecuadas para fomentar una discusión abierta y libre. Este apartado también reclama la habilidad para realizar preguntas abiertas apropiadas y responder a los estados afectivos del grupo.

De acuerdo con lo expuesto hasta este punto, resulta de suma importancia el conjunto de habilidades y destrezas en el docente. Su conocimiento respecto a los mecanismos técnicos y tipos de conducta de los individuos, ayudara a encontrar las estrategias indicadas para un mayor y mejor desarrollo intelectual.



## **CAP. 4 CURSO INTRODUCTORIO DE DIDÁCTICA PARA LOS INSTRUCTORES DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO DE COMPUTACIÓN**

Pensamos que los profesores en muy alto porcentaje están convencidos de que solo se aprende a enseñar, enseñando; es a través de la practica como se descubre y se consolida el papel docente, pero también este argumento cae cuando existen casos en que se deben considerar la complejidad de los contenidos, objetivos y procedimientos de la enseñanza, cuando existe interés que el nivel de fracaso escolar descienda, cuando se desea elevar el nivel académico de una institución etc.

Si se toman en cuenta esas consideraciones específicas, se deduce la necesidad de una formación teórica y técnica del docente donde el conocimiento de la **Pedagogía** será inevitable. En este sentido esta disciplina proporcionara al instructor lineamientos para regular, controlar y hacer mas eficaz el proceso de enseñanza-aprendizaje, y es a través de la **Didáctica** la herramienta que nos va auxiliar; tomando a esta ultima como una rama de la **Pedagogía** que se interesa no tanto por lo que va a ser enseñado, sino como va ser, es decir; se refiere a la orientación que se le va a dar a la instrucción y a los métodos a utilizar.

Es necesario contextualizar un concepto empleado en estos dos últimos capítulos, y es la formación; según la UNESCO <sup>22</sup> (Organización Educacional Científica y Cultural de las Naciones Unidas) es: **"Implica la adquisición de conocimientos, actitudes, habilidades y conductas intimamente asociadas al campo profesional"**.

---

<sup>22</sup> IMBERNON Francisco. La formación del profesorado, p.13

Como vemos la formación es un proceso de desarrollo individual tendiente a adquirir o perfeccionar capacidades; a su vez Gilles Terry subraya tres características en la formación de los enseñantes <sup>23</sup> :

- a) formación doble.- tradicionalmente los profesores solo necesitaban una formación profesional, se admitía que el nivel cultural certificado por la cátedra al igual que por la licencia le confería la capacitación pedagógica. O a la inversa que una practica pedagógica basada solo en la animación del grupo, que dispone de innumerables recursos didácticos y apoya la formación individual de los alumnos, negando casi siempre una imagen tradicional.
- b) formación profesional.- con esta noción se designa a la preparación para el oficio de profesor, posterior a los años de una formación general; esto se traduce en una preocupación de reconocimiento de tecnicidad de la practica docente.
- c) formación de formadores.- se habla de un isomorfismo, resultado del modelo pedagógico adoptado por los formadores, cualquiera que sea tiende a imponerse como modelo de referencia de los formados. Estos, a su vez, se ven conducidos a reproducir los procedimientos, las actitudes, el estilo de comportamientos desarrollados por los formadores y la institución de formación.

Pensamos que lo anterior plantea tres problemas en la formación docente, las cuales pueden ser identificadas dentro del sistema de capacitación de ITC; la formación del profesorado, en dicha institución, deriva hacia un concepto de eficacia docente centrada en una teoría funcionalista, para esta "el sistema educativo es el medio por el cual se cubren las necesidades de

---

<sup>23</sup> GILLES Terry. El trayecto de la formación. Los enseñantes entre la teoría y la practica. p.54

un país convirtiendo a la escuela en proveedora del recurso humano de la industria”<sup>24</sup>. ITC fue creado bajo un estudio en la demanda del mercado laboral en áreas específicas; especializa al individuo que a su vez será el formador de otros individuos, que demanda el sector laboral, en este sentido la formación de los instructores gira alrededor de esta visión desempeñando una tarea de transmisor de conocimientos y de ayuda en el desarrollo de habilidades convirtiéndose en una preparación inmediata mas que en una formación integral a largo plazo, esto puede no perjudicar al alumno mientras que sus objetivos de aprendizaje se cumplan, sin embargo el instructor como guía del proceso de enseñanza-aprendizaje, podría en la medida de sus posibilidades propiciar el desarrollo personal del educando.

Ante esto, proponemos un curso introductorio para los instructores de ITC la cual sería una primera aproximación y esta se realizara en la propia practica docente. La primera labor a realizar para la configuración de nuestra propuesta es el establecimiento de ciertos contenidos, que poco a poco se fueron transformando, bajo dos líneas: *concepción y formación pedagógica de los instructores y experiencia personal*.

Todo lo anterior se realizó, mediante un diagnostico inicial partimos de un análisis del contexto de ITC, del alumno y del instructor, observando necesidades y condiciones donde se desarrolla la practica educativa. Se resolvió practicarles un cuestionario (ver anexo 4), porque los datos a obtener son de mayor precisión, al ser este un procedimiento mas riguroso y específico (los datos arrojados son explicados en el siguiente capítulo). Aunado a lo anterior, se elaboraron

---

<sup>24</sup> GUEVARA Niebla Ricardo. *Introducción a la teoría de la educación*. p. 40

los **objetivos** generales y conforme se fueron estructurando y conformando los contenidos se van haciendo mas específicos y particulares, los objetivos serán las metas a alcanzar.

Para la elección de los **contenidos** se siguió el siguiente criterio, propuesto por Hernandez Pedro <sup>25</sup> :

- ⊙ *determinación de los contenidos.*- estará delimitada a partir de un tema en concreto, después se relacionan todos los contenidos referentes a este en función a sus características. Esencialmente quedan determinadas en base al propio dominio de la materia por parte del docente o por la consulta de fuentes informativas apropiadas.
- ⊙ *selección de los contenidos.*- lo importante en este paso es marcar un grado de importancia y darles un orden jerárquico.
- ⊙ *organización de los contenidos.*- es la manera y el orden en que se dispone la información esto va a influir en una mejor adquisición y desarrollo formativo.

En la propuesta empleamos los siguientes elementos en la organización de los contenidos <sup>26</sup>

lineal descendente: es una organización jerarquizaste, se desarrolla linealmente hasta alcanzar lo mas particular o específico.

adelante atrás: desarrolla los contenidos en un avance lineal (hacia adelante) y al mismo tiempo trata de vincularlos con los ya expuestos con anterioridad (hacia atrás), para obtener un sentido del todo.

---

<sup>25</sup> HERNANDEZ Pedro. Diseñar y enseñar. Teoría y técnicas de la programación y del proyecto docente. p. 90

<sup>26</sup> [CF] Ibid p. 121 - 129.

expositiva elaborativa: el profesor presenta un cuerpo teórico, a través del cual abre interrogaciones o presenta situaciones problemáticas para que el alumno busque soluciones.

En lo correspondiente a la **metodología**, estas son las acciones llevadas a cabo por el docente y/o por el alumno, su objetivo es cumplir funciones didácticas mediante diversas acciones interactivas, ya sea bidireccionales (relación profesor-alumno) o unidireccionales. Los **recursos didácticos** son los medios o instrumentos externos auxiliares para la enseñanza-aprendizaje.

La **evaluación** es la culminación del ya tan mencionado proceso, y nos indicara si se alcanzaron los objetivos previstos y en que grado "al evaluar no solo estamos haciéndolo a los alumnos, sino también al profesor, al curso, programa, etc. y su ejecución <sup>27</sup>". En nuestro caso utilizamos dos tipos de evaluación, estas son clasificadas en cuanto a su finalidad: orientativas, ayudan a diseñar y corregir o bien pueden confirmar una acción aprendida, calificativas, acreditan o valoran el aprendizaje, procedimiento o habilidad adquirido. La evaluación en nuestro curso será continua, es decir se hará en la propia situación escolar con entrevistas e interrogatorios.

Para concluir después de analizar la formación del instructor en ITC y describir la estructura metodológica de la propuesta, podemos decir que no se puede alcanzar una calidad en

---

<sup>27</sup> Ibid p 54.

la enseñanza sin una buena formación de los docentes, y por lo tanto, se asume la necesidad de una mejor preparación de estos.

#### 4.1 DETECCIÓN DE NECESIDADES

Dentro de la elaboración de cursos de capacitación la determinación de necesidades es la primera actividad a realizar, esta nos proporcionará información relevante para elaborar o seleccionar las acciones procedentes, además de precisar a los que se desea llegar con la misma.

La palabra necesidad significa carencia o falta, en nuestro caso denota alguna deficiencia cuantificable entre un ser y un deber ser, y específicamente se refiere a la ausencia o deficiencia en cuanto a conocimientos, habilidades y actitudes que un sujeto debe adquirir, reafirmar y actualizar para desempeñar satisfactoriamente las tareas o funciones propias de su puesto.

Debido a la infinidad de necesidades que se pueden distinguir, Tom H. Boydell las clasifica en tres clases <sup>28</sup> :

- necesidades de la empresa
- necesidades de un área
- necesidades de un trabajador

---

<sup>28</sup> MENDOZA Nuñez Alejandro. Manual para determinar necesidades de capacitación. p.38

La capacitación, según Martínez Álvarez Jesús <sup>29</sup>, es la acción tendiente a proporcionar, desarrollar y/o perfeccionar las aptitudes de una persona, con el propósito de prepararla para que se desempeñe correctamente en un puesto específico de trabajo. Esta actividad debe ser planeada y basada en necesidades reales de la empresa y debe ser orientada a lograr cambios en los conocimientos, habilidades y aptitudes del capacitando. Por medio de la capacitación la empresa satisface las necesidades presentes y prevé necesidades futuras en relación a la preparación (conocimientos) y habilidades (trabajo manual) de los capacitados.

En este sentido las necesidades de capacitación, se pueden definir como <sup>30</sup>:

- 1.- Aquellas temas, conocimientos o habilidades que deben ser aprendidas desarrolladas o modificadas para mejorar la calidad del trabajo y la preparación integral del individuo como colaborador de una organización.
- 2.- Dichas necesidades constituyen la diferencia entre el desempeño actual del colaborador en su puesto de trabajo y las necesidades de trabajo futuras, conforme con los objetivos de una organización.

Dentro de nuestra propuesta tenemos detectada la necesidad de un área, ya que esta enfocada a la de instructores. La determinación del tipo de necesidad nos permite establecer:

- en que se requiere capacitar para desempeñar correctamente un puesto de trabajo.

---

<sup>29</sup> MARTINEZ, Álvarez Jesús et al. Glosario de términos empleados en la capacitación y el adiestramiento, p.71

<sup>30</sup> SILICEO Alfonso. Capacitación y desarrollo de personal, p. 15

- quienes de los trabajadores que desempeñan un mismo puesto de trabajo requieren: la cantidad o el nivel de profundidad de aprendizaje, y el cuando y con que se necesitan.

Este tipo de necesidad es común a todos los integrantes, ocasionando baja productividad y escaso rendimiento laboral. En el caso de ITC, ha visto disminuida su población estudiantil en los últimos dos años en un 40% <sup>31</sup>, ocasionado por dos motivos esenciales: falta de recursos económicos y por el instructor ante la falta de una buena conducción de clases.

El instrumento que se utilizó fue un cuestionario (ver anexo 4) el cual contenía siete preguntas, la muestra de la población encuestada fue de cinco instructores, el total de instructores por plantel es en promedio de 11, en este caso se encuestó solamente a los docentes del turno de la tarde; se eligieron a propósito los que contaban con mayor experiencia en el puesto (existiendo solamente dos personas con antigüedad mayor a un año) hasta los de recién ingreso. y esto con el fin de saber si los de mayor experiencia sabían o tenían alguna idea de aspectos metodológicos del proceso de enseñanza - aprendizaje; obteniendo como respuesta poca o nula información al respecto.

En las preguntas referidas a capacitación, se marco una diferenciación en cuanto a una técnica y pedagógica; la primera se refiere a problemas o actualización del software y hardware, mientras que la segunda se dirige a técnicas de enseñanza, técnicas de aprendizaje, o cualquier otro método que dinamice el proceso de enseñanza-aprendizaje. en este aspecto cabe la pena

---

<sup>31</sup> Dato tomado de las estadísticas de deserción de alumnos del periodo de 1995-1996 de la casa matriz de ITC.



hacer una observación, en el transcurso de la aplicación del cuestionario se les indico que podian preguntar sobre cualquier duda que se les presentase, notando que el común denominador de los instructores fue la ignorancia de la Pedagogía y de su campo de acción.

Los datos arrojados fueron homogéneos en cuanto a lo siguiente: la capacitación abarca solo aspectos técnicos y administrativos; en cuanto a los aspectos pedagógicos se aprenden de forma empírica y son utilizados de forma personal, ocasionando una desigualdad de criterios para la resolución de problemas educativos. los instructores mostraron gran inquietud por un curso de formación docente con los siguientes temas:

- la motivación a grupos
- las diferentes técnicas de enseñanza
- conocer conceptos que se generan en el acto educativo
- procesos de comunicación

A raíz de estas sugerencias se estructura un curso de formación de instructores cuyo fin es: iniciar a los instructores a conocer los aspectos metodológicos propios de su actividad docente, proponer una guía que los auxilie y proporcione herramientas prácticas que contribuyan a la mejor realización de sus tareas. En paginas posteriores presentamos bajo dos formas a la propuesta, una de ellas se encuentra en el anexo 5.

## 4.2 INTRODUCCIÓN

Las instituciones en la actualidad reconocen que sólo en la medida en que promuevan el crecimiento de los individuos que laboran en ellas, impulsaran el desarrollo de la organización en su conjunto. Las instituciones en el área educativa computacional requieren preparar personas que posean amplios conocimientos tanto teóricos y prácticos, que tengan una experiencia laboral sólida en las técnicas o funciones para las cuales sean competentes y muestran habilidad e interés para conducir procesos de aprendizaje.

Nuestro principal eje dentro del curso que se presenta será el de propiciar un espacio para dar a conocer y aplicar, métodos y técnicas de enseñanza - aprendizaje, que favorezcan el crecimiento personal y profesional del alumno como del instructor. En este sentido dentro del ámbito de formación de instructores en computación a nivel técnico, no encontramos documentos respecto a este tema, sólo antecedentes aproximativos como: un curso llamado "Un Primer Curso En Informática Educativa Para Formadores Docentes", y surge a partir de los esfuerzos de la SEP; para introducir la cultura computacional en el sistema educativo nacional, el CPAR (Centro De Procesamiento Arturo Rosenblueth) ha participado activamente desde 1985, en la formación de profesores de las escuelas normales en el uso de nuevas tecnologías computacionales para que ellos a su vez, la transmitan a sus alumnos. Desde 1985 el programa todavía sigue impartándose, en él se busca fundamentalmente el aprovechamiento adecuado de la computación apoyándose más en aspectos metodológicos de la enseñanza-aprendizaje.

Aunque lo anterior constituye un antecedente aproximativo se deben enumerar ciertas diferencias específicas entre el anterior curso descrito y lo que pretendemos realizar: mientras que los profesores normalistas debían ser capacitados para aprender primero a utilizar la computadora y después un software educativo (logo) que les ayudara a enseñar de otra forma a sus alumnos; en cambio en ITC el instructor ya sabe utilizar la computadora y los contenidos de enseñanza, el problema es la falta de herramientas didácticas en las que se pueden apoyar para estructurar y dinamizar el proceso de enseñanza- aprendizaje.

En la actualidad ha tenido relevancia el tema de formación de formadores, y lo hemos visto en innumerables documentos, referidos a temas didácticos y hacia áreas de profesores universitarios, normalistas, y a nivel básico. Encontrándose muy poco material con respecto a nivel técnico computacional .

En este marco se pretende proponer un curso introductorio de Didáctica de formación de instructores concretándose a ciertos aspectos metodológicos del mismo, así como a elementos psicológicos envueltos en la relación profesor-alumno, cabe señalar que dentro de la empresa ITC no ha existido hasta el momento un curso de Didáctica para la formación de sus instructores. Sugerimos este curso porque consideramos que durante el proceso educativo si el objetivo es lograr aprendizajes significativos es importante y necesario una interacción entre alumno-profesor;

instructor-participante pudiendo ser estas oportunidades concretas de aprendizaje, entre las cuales podemos señalar las siguientes <sup>32</sup> :

- Se pueden originar actitudes de autosuperación y perfeccionamiento de la enseñanza.
- Es posible fomentar un clima de cordialidad y colaboración así como de respeto recíproco.
- Existe la oportunidad de conocer las necesidades y motivaciones de cada uno de los participantes.
- Brindan la oportunidad de intercambiar opiniones sobre métodos de trabajo.
- Da oportunidad de desarrollar habilidades por medio de representaciones o demostraciones prácticas de situaciones concretas, así como de comentarios de trabajadores que sean mas experimentados.

Los contenidos temáticos del curso debido a su naturaleza estarán conformados en su mayoría por conceptos generales por ser un primer curso , la metodología que se utilizara será activa buscando la participación de todos los instructores. El horario se dispuso de tal forma que no intervenga con el horario de los docentes de ambos turnos, a los asistentes se les entregará en cada sesión material impreso.

---

<sup>32</sup> OLIVEROS Alonso Angel. La formación del profesorado en América Latina. p. 146.

**Título :**

**"Curso introductorio de Didáctica para los instructores del  
Instituto Tecnológico De Computación"**

**JUSTIFICACION.**

El papel de instructor en ITC es fundamental, ya que es el encargado directo de estructurar, conducir y evaluar los contenidos de aprendizaje. Además de dar solución a problemas implícitos en el acto educativo como: falta de motivación del enseñante, carencia de hábitos de estudio, problemas internos o externos que pueda afectar el modo de aprender, entre otros.

ITC como muchas instituciones técnicas fue creado para satisfacer la demanda laboral en áreas específicas, de tal forma su formación profesional se restringe al plano técnico, es decir, al aprendizaje y actualización de paquetes computacionales, dejando a un lado el desarrollo personal del instructor como puede ser una formación humanística y no digamos una formación pedagógica que sea complementaria a la preparación técnica; resultado de estas carencias es que se elaboró la siguiente propuesta en donde el instructor encontrará las herramientas necesarias para su ejercicio docente.

### 4.3 OBJETIVOS GENERALES

- a) **Conducir didácticamente el proceso de enseñanza-aprendizaje en la enseñanza de la computación.**
- b) **Examinar conceptos fundamentales de la Didáctica.**
- c) **Aplicar y utilizar las diferentes técnicas de enseñanza.**
- d) **Señalar la importancia del ejercicio de la docencia en computación.**

**Duración:**

El programa se divide en cuatro unidades dos de ellas son de 4 hrs c/u, una de 5 hrs. y otra de 7 hrs. dando un total de 20 hrs.

**Dirigido a:**

Instructores de Computación.

**Requisitos de los participantes:**

Ser instructor interno de la empresa y tener una experiencia de instructor de computación mínima de 6 meses.

#### **4.4 Metodología**

Durante todas las sesiones se buscara la participación del grupo realizando preguntas sobre algún(os) punto(s) importantes sus implicaciones, ejemplos y dudas de los asistentes. El instructor con la ayuda del grupo siempre concluirá con un resumen y comentara los acuerdos grupales dados en la discusión. En la unidad tres se pedirá a los asistentes clasificar las técnicas, de acuerdo a lo siguiente: para mantener un nivel bajo de deserción, en una presentación, grupo de inicio, módulos netamente teóricos, y módulos de programación.

## UNIDAD I "PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE"

Duración: 4 hrs.

Obj. particular:

- Definir e identificar conceptos de enseñanza - aprendizaje, así como su importancia dentro del proceso instruccional.
- Valorar el rol que desempeña el instructor dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje.

### CONTENIDO:

- 1.1 CONCEPTO DE EDUCACIÓN
- 1.2 CONCEPTO DE PEDAGOGÍA
- 1.3 CONCEPTO DE DIDACTICA
  - 1.3.1 LA DIDACTICA EN LA ENSEÑANZA DE LA COMPUTACIÓN
- 1.4 PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE
  - 1.4.1 CONCEPTO DE ENSEÑANZA
  - 1.4.2 " " " APRENDIZAJE
    - 1.4.2.1 TIPOS DE APRENDIZAJE
- 1.5 CONCEPTO DE INSTRUCTOR
  - 1.5.1 TIPOS DE INSTRUCTOR
  - 1.5.2 RELACION INSTRUCTOR-ALUMNO

### METODOLOGIA:

- ENCUADRE
- TECNICA EXPOSITIVA DEL INSTRUCTOR
  - DE LECTURA DIRIGIDA (Manual del participante)
  - " " " (Manual del participante)
  - LLUVIA DE IDEAS
- TECNICA EXPOSITIVA DEL INSTRUCTOR
  - " " "
  - " " "
  - DE LECTURA DIRIGIDA (Manual del participante)
  - " " "

### RECURSO DIDACTICO:

MANUAL DEL PARTICIPANTE, HOJAS BLANCAS, PLUMAS, PIZARRON, PLUMONES DE DIVERSOS COLORES, CUADERNO DE TEMAS Y BORRADOR.

### CRITERIO DE EVALUACION:

- ⇒ SE APLICARA UN EXAMEN ESCRITO.
- ⇒ AUTOEVALUACION ESCRITA ACERCA DE SU DESEMPEÑO COMO INSTRUCTORES.



## UNIDAD II " EL PROCESO DE COMUNICACION Y MOTIVACION EN EL AULA"

Duración: 5 hrs.

Obj. particular:

- Distinguir los factores internos y externos del proceso de comunicación entre alumno-instructor que afectan la dinámica de un grupo.
- Discutir la importancia que tiene la motivación del instructor y del alumno en el acto educativo.
- Enunciar e identificar las diversas actitudes de alumnos dentro de un grupo.

### CONTENIDO:

2.1 PROCESO DE COMUNICACION ALUMNO-INSTRUCTOR

2.2 FACTORES QUE LIMITAN LA

COMUNICACION ALUMNO-INSTRUCTOR

2.2.1 BARRERAS SEMANTICAS

2.2.2 BARRERAS PSICOLOGICAS

2.2.3 BARRERAS FISIOLOGICAS

2.2.4 BARRERAS AMBIENTALES

2.3 CONCEPTO DE MOTIVACION

2.3.1 TIPOS DE MOTIVACIONES

2.3.2. FUENTES MOTIVACIONALES

2.3.2.1 RESPECTO AL INSTRUCTOR,  
AL OBJETO DE ESTUDIO Y AL  
ALUMNO

2.4 TIPOS DE GRUPO

2.4.1 ROLES FUNCIONALES DE ALUMNOS

2.4.2 ROLES NO FUNCIONALES DE "

2.5 MANEJO DE GRUPOS Y DIFERENCIAS  
INDIVIDUALES

### METODOLOGIA:

TECNICA DE LECTURA DIRIGIDA

(Manual del participante)

TECNICA DE LLUVIA DE IDEAS

TECNICA EXPOSITIVA DEL INSTRUCTOR

- •                   •
- •                   •
- •                   •

TECNICA INTERROGATIVA Y EXPOSITIVA

- •                   •
- DE ESTUDIO DE CASOS
- EXPOSITIVA

•           DEL SOCIODRAMA

•           RIESGO

•           •

TEC. EXPOSITIVA DEL INSTRUCTOR Y  
COMENTARIOS GRUPALES

### RECURSOS DIDACTICOS:

MANUAL DEL PARTICIPANTE, HOJAS BLANCAS , PLUMAS, PIZARRON, BORRADOR, LISTA DE CARACTERISTICAS DE ALUMNOS, ROTAFOLIO Y CUADERNO DE TEMAS.

**CRITERIOS DE EVALUACION:**

- ⇒ REALIZAR UNA EVALUACION ESCRITA POR EQUIPOS , DISCUTIRAN LA IMPORTANCIA DE LA COMUNICACION Y SU RELACION CON EL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE DE ALUMNOS.
- ⇒ EL CONDUCTOR DARA A CADA INSTRUCTOR UN ESTUDIO DE CASOS. TRATANDO EL TEMA DE LA MOTIVACION (DEL INSTRUCTOR O DEL ALUMNO) LOS INSTRUCTORES BUSCARAN LA FORMA DE SOLUCIONAR ESOS CASOS.

### UNIDAD III " USO, VENTAJAS, LIMITACIONES DE LAS TECNICAS DE ENSEÑANZA"

Duración: 7 hrs.

Obj. particular:

- Mencionar las diferentes técnicas de enseñanza de grupo que facilitan el logro de objetivos, así como una panorámica eficaz de criterios para usarlas en situaciones concretas.
- Identificar las técnicas didácticas que facilitan el proceso de enseñanza - aprendizaje y promueven la intervención activa de los alumnos.

#### CONTENIDO:

#### 3.1 ¿QUE SON LAS TECNICAS DE ENSEÑANZA?

##### 3.1.1 TIPOS DE TECNICAS

##### 3.1.1 TECNICAS RECEPTIVAS

- a) CONFERENCIA TRADICIONAL
- b) SIMPOSIO
- c) EL PANEL
- e) MESA REDONDA
- f) DIALOGO FRENTE AL GRUPO

##### 3.1.1.2 TECNICAS PARTICIPATIVAS-

##### DEMOSTRATIVAS

- a) TORMENTA DE IDEAS
- b) LOS CORILLOS
- c) PHILLIPS 6/6
- d) PLENARIA O FORO
- e) LA DEMOSTRACION - EJECUCION
- f) PREGUNTAS EXPLORATORIAS
- g) ESTUDIO DE CASOS
- h) EL JUEGO DE NEGOCIOS

##### 3.1.1.3 TECNICAS PARA UNIR Y SENSIBILIZAR

A LOS ESTUDIANTES EN FAVOR DEL  
TRABAJO GRUPAL

#### METODOLOGIA:

##### TECNICA EXPOSITIVA DEL INSTRUCTOR

- DE LECTURA DIRIGIDA

(Manual del participante)

##### TECNICA INTERROGATIVA Y EXPOSITIVA

- DEMOSTRATIVA
- DEMOSTRATIVA
- .
- .
- .

##### TEC. INTERROGATIVA Y EXPOSITIVA

- DEMOSTRATIVA
- .
- .
- .
- .
- .
- .

##### TEC. INTERROGATIVA Y EXPOSITIVA

CONTENIDO:	METODOLOGIA:
a) PRESENTACION POR PAREJAS	* DEMOSTRATIVA
b) PALABRAS CLAVE	* *
c) ARMAR JUGUETES EN EQUIPO	* *
d) DRAMATIZACION DE SITUACIONES	TEC. DEMOSTRATIVA
e) RIESGO	* *
f) EL MURO	* *
g) NASA	* *
h) LAS ISLAS	* *
3.1.1.4 TECNICAS PARA PROMOVER EL	TEC. INTERROGATIVA Y EXPOSITIVA
AVANCE DEL PROCESO GRUPAL	
a) ENCUADRE	TEC. DEMOSTRATIVA
b) EJERCICIO DE COMUNICACION A,B,C	* *
c) UNION DE PUNTOS	* *
d) LABORATORIO DE AUTORIDAD	* *
e) GRUPOS DE DISCUSION	* *
f) CONCORDAR-DISCORDAR	* *
g) JERARQUIZACION	* *
h) CUADRADOS DE BAVELAS	* *
3.1.1.5 TECNICAS DE ANIMACION,	TEC. INTERROGATIVA Y EXPOSITIVA
PRESENTACION E INTEGRACION	
a) LA TELARAÑA	TEC. DEMOSTRATIVA
b) REFRANES	* *
c) UN HOMBRE DE PRINCIPIOS	* *
d) TELEFONO DESCOMPUESTO	* *

**RECURSO DIDACTICO:**

PIZARRON, PLUMONES, BORRADOR, ROTAFOLIO CON CUADROS SINOPTICOS, MASKING TAPE, ESTAMBRE, FOTOCOPIA DE AFIRMACIONES, HOJA CON LA HISTORIA DE LA ISLA, JUGUETES DIVERSOS, DULCES, TARJETAS CON PALABRAS CLAVE, MANUAL DEL PARTICIPANTE Y CUADERNO DE TEMAS.

**CRITERIO DE EVALUACION:**

- ⇒ SE LES HARAN A LOS PARTICIPANTES PREGUNTAS RELACIONADAS CON LOS TEMAS DE LA SESION.
- ⇒ CADA INSTRUCTOR ELEGIRA UN GRUPO, QUE TENGA A SU CARGO EL CUAL SEA DESORGANIZADO, APATICO, FRIO, ETC , CON EL FIN DE APLICAR UNA TECNICA ADECUADA PARA ESE GRUPO. DESPUES ANOTARAN LAS EXPERIENCIAS VIVIDAS.

### UNIDAD IV " UTILIZACION DE RECURSOS DIDACTICOS"

**Duración:** 4 hrs.

**Obj. particular:**

- Utilizar los recursos didácticos como un medio para facilitar la comprensión, explicación y aplicación de los contenidos de aprendizaje.

#### CONTENIDO:

#### 4.1 ¿QUE SON LOS RECURSOS DIDACTICOS?

##### 4.1.1 RECURSOS DIDACTICOS AUDIBLES

- a) GRABADORAS
- b) RADIO

##### 4.1.2 RECURSOS DIDACTICOS VISUALES

###### 4.1.2.1 NO PROYECTABLES

- a) PIZARRON
- b) CARTELES
- c) ROTAFOLIO

###### 4.1.2.2 PROYECTABLES

- a) FILMACIONES
- b) DIAPOSITIVAS
- c) ACETATOS

##### 4.1.3 RECURSOS DIDACTICOS AUDIOVISUALES

- a) PELICULAS
- b) VIDEO
- c) TELEVISION

#### METODOLOGIA:

TECNICA DE LLUVIA DE IDEAS

TECNICA LECTURA DIRIGIDA Y

COMENTARIOS GRUPALES

(Manual del participante)

TEC. EXPOSITIVA DE PARTICIPANTES  
POR EQUIPOS

TEC. LECTURA DIRIGIDA Y COMENTARIOS  
GRUPALES (Manual del participante)

TEC. EXPOSITIVA DE PARTICIPANTES  
POR EQUIPO.

COMENTARIOS GRUPALES

#### RECURSO DIDACTICO:

PIZARRON, PLUMONES, BORRADOR, PAPEL ILUSTRACION, CUTTER, CABLE, PEGAMENTO, TNERAS, ETIQUETAS AUTOADHERIBLES CON NUMEROS, LETRAS Y SIMBOLOS.

#### CRITERIO DE EVALUACION:

CON LA AYUDA DEL GRUPO DE TRATARA DE ELABORAR UN RESUMEN DE LA IMPORTANCIA DEL TEMA DEL DIA DE HOY Y DEL CURSO EN GENERAL.

## CONCLUSIONES

El ser experto en un área o materia resulta importante y es una condición necesaria para ser un buen profesor, pero esto no certifica por sí mismo que pueda enseñar eficaz y adecuadamente. El ser profesor implica la capacidad de enseñar a un nivel que propicie aprendizajes significativos y logre mantener interesado al alumno.

Para ello la planificación de la enseñanza, las habilidades y destrezas, nos ayudará a establecer líneas de orientaciones y principios de actuación, con respecto al profesor y al alumno, a las áreas del conocimiento y a una correcta utilización de espacios y recursos. Aquí es donde encontramos la importancia de la Didáctica. Aunque si bien, con el curso que proponemos, no pretendemos dar procedimientos automáticos que logre un mejoramiento de la enseñanza, lo importante y más urgente sería una modificación en la formación del profesorado de ITC y, lo más viable, la capacitación continua de aspectos pedagógicos.

Los principios y métodos por los cuales se rige ITC, actualmente, para la impartición de las clases; resulta contradictorio en la práctica; por un lado, por los vicios que el alumno y profesor traen de los anteriores niveles educativos, y por otro lado, por las características de la instrucción de computación a nivel técnico que hacen ser a los instructores repetitivos y memorísticos para la fijación de conocimientos.

# ESTA TESIS NO DEBE SALIR DE LA BIBLIOTECA

69

Pensamos que en realidad no existe un línea que divida lo tradicional y lo nuevo, puede existir continuidad y renovación, lo mas importante es que cada institución tenga o elabore sus propios métodos didácticos basándose en las mejores aportaciones de cada corriente educativa y adaptarlas de acuerdo con las circunstancias propias de cada institución, y lo mas importante es que responda a ciertos factores como: las personas, la época , el lugar y los medios con los que cuenta; de nada sirve exportar las mejores ideas si no van a ser útiles en la práctica, por ende es imposible la copia fiel de los métodos y técnicas.



**BIBLIOGRAFIA**

- ARREDONDO Martiniano et al (compiladoras). Formación pedagógica de profesores universitarios. Teoría y experiencias en México. CESU 1era. edic., México 1984.
  
- CABALLERO Perez Roberto. La evaluación docente: problemas y perspectivas. UNAM, Coordinación de humanidades; Facultad de Filosofía y Letras, México 1992.
  
- CANACINTRA. Gerencia de capacitación y productividad curso: Formación de instructores. edit. Cámara Nacional de la Industria y Transformación. México 1997.
  
- COSTA Jou Ramón. A propósito de la escuela activa. edit. Nuevas técnicas educativas, S.A. México 1974.
  
- CHADWICK B. Clifton et al. Evaluación formativa para el docente. ed. Paidós Ibérica. S.A. Barcelona 1991.
  
- GILLES Ferry. El trayecto de la formación. Los enseñantes entre la teoría y la practica. coed. UNAM, Escuela Nacional de Estudios Profesionales Iztacala y edit. Paidós, Mexicana S.A. Mex. 1990.
  
- GIUSEPPE Nericí Imideo. Hacia una didáctica general dinámica. edit. Kapelusz, S.A. Buenos Aires, Argentina 4ª reimpresión, agosto 1986.

- ❑ GUEVARA Niebla Gilberto Introducción a la teoría de la educación et al. edit. Trillas. México 1990.
- ❑ GUTIÉRREZ Saenz Raúl. Introducción a la didáctica. edit. Esfinge S.A. de C.V. México Naucalpan edo, de México 1994.
- ❑ HERNANDEZ Pedro. Diseñar y enseñar. Teoría y técnicas de la programación y del proyecto docente. coedit. Narcea S.A. 1990 e ICE Universidad de la Laguna (Tenerife).
- ❑ IMBERNON Francisco. La formación del profesorado. edit. Laia Barcelona 1989.
- ❑ INSTITUTO TECNOLOGICO DE COMPUTACION (ITC). Manual de capacitación. edit. ITC, México D.F. 1993.
- ❑ MATTOS Luis Alves De. Compendio de didáctica general. edit. Kapelusz, S.A. Buenos Aires, Argentina 1963.
- ❑ MENDOZA Nuñez Alejandro. Manual para determinar necesidades de capacitación. edit. Trillas 3ª edición junio 1990, México.
- ❑ MIALARET Ricardo. Pedagogía general. edit. Aguilar, México 1991.

- NOGUERA Juana et al. Métodos de selección y formación de profesores. edit. Herder S.A. Barcelona 1985.
  
- PANSZA G. Margarita et al. Operatividad de la didáctica. edit. Gernika S.A México 5ª edición 1993.
  
- PINTO Villatoro Roberto. Proceso de capacitación. edit. Diana 3ª edición, México D.F. 1990.
  
- RODRIGUEZ Estrada Mauro et al. Formación de instructores. edit. Mc-Graw Hill. 1ª edición, México 1991.
  
- ROSALES Carlos. Didáctica núcleos fundamentales. edit. Narcea, S.A. Madrid España 1988.
  
- SILICEO Alfonso. Capacitación y desarrollo de personal. edit. Limusa 3ª edición, México D.F. 1986.
  
- SOLER Vázquez Ernesto et al. Teoría y práctica del proceso de enseñanza-aprendizaje. [Pautas y ejemplos para un desarrollo curricular] edit. Narcea S.A. , Madrid 1992.
  
- ZARZAR Charur Carlos. Habilidades básicas para la docencia. edit. Patria México, 1993.

## ANEXOS

## ANEXO 1

### SISTEMA DE BECAS

Todo el personal tiene derecho a dos becas para cursar la carrera de TAC (Técnico Administrador en Computación), una para un familiar (50%) y la otra será personal (100%), esta última no puede ser transferida a algún familiar, si el empleado no la ocupa queda sin utilizarse.

Cuando un alumno es becado y no tramita sus recibos a tiempo ocasiona numerosos problemas, principalmente en el control de las listas de asistencia de los instructores y también en otras cuestiones administrativas. Por ello, se han establecido los siguientes lineamientos que deberán acatar los alumnos, para que de esta manera sea posible llevar un control satisfactorio sin afectar al alumno, ni al instructor.

#### I.- Trámite de recibos.

- 1.- Todo alumno tiene la obligación de tramitar sus recibos de beca personalmente.
- 2.- Para tramitar la beca debe presentar la copia del último recibo de beca (con dos semanas de anticipación).
- 3.- El alumno deberá indicar en su trámite por quien fue becado.
- 4.- No se darán recibos de beca atrasados (sin excepción).
- 5.- El alumno deberá sacar copias fotostáticas de los recibos y conservarlas.
- 6.- El becado será el responsable de recoger los nuevos recibos.

#### II.- El alumno becado en las aulas.

- 1.- Tiene las mismas responsabilidades, obligaciones y derechos que cualquier otro alumno sin beca y que paga su colegiatura.
- 2.- Tiene hasta el miércoles de la semana en curso para entregar su(s) recibo(s).

3.- Si el alumno no entrega su(s) recibo(s) en el plazo acordado, no puede entrar a clases y pierde el derecho a examen.

4.- Si en la segunda semana el alumno no ha entregado su(s) recibo(s) automáticamente será dado de baja.

5.- Los alumnos becados deberán cumplir con todos los lineamientos, políticas, cambios, etc., que se generen en el Instituto.

### **III.- Las becas de las nuevas carreras.**

1.- Sólo se otorgan a instructores.

2.- Para poder tramitar estas becas deberá haber impartido todos los módulos de (TAC).

**IV.- Todos los alumnos becados deberán tener un promedio mínimo de 3.5(B) puntos en los módulos cursados, de lo contrario perderán la beca.**

## ANEXO 2

### REGLAMENTO DE ALUMNOS

El presente reglamento norma las relaciones entre la dirección y el alumnado por lo cual su observancia es muy importante para ambas partes.

#### 1.- Comportamiento.

1.1 El alumnado debe conocer, acatar y cumplir este reglamento, así como las disposiciones que dicte la dirección .

1.2 En esta Institución el alumno debe guardar un comportamiento y una presentación adecuada.

1.3 El alumno tiene la obligación de respetar y darse a respetar en todos los aspectos.

1.4 El alumno debe abstenerse de fumar dentro del plantel, rayar bancas, paredes y el equipo.

1.5 Queda prohibido introducir alimentos, refrescos o cualquier otra clase de golosinas a los salones.

1.6 El alumno deberá guardar silencio en los corredores, escaleras, recepción y salones.

1.7 Esta prohibido el uso de aparatos de sonido tales como radios, tocadiscos, grabadoras. etc.

1.8 Queda estrictamente prohibido ejecutar programas de juegos u otros sistemas que no sean los que se esten estudiando.

1.9 El alumno no podrá permanecer dentro de los salones antes ni después de clases, ni hacer uso de la sala y equipos, excepto previa autorización.

1.10 Cuando el alumno entre a su salón de clases, deberá sentarse a leer hasta que el instructor indique otra actividad.

En cada inicio de modulo todos los grupos deben nombrar a 3 alumnos diferentes que se encargaran de ser el jefe de grupo, el representante de eventos sociales, y el asesor técnico.

Portar gafete dentro de las instalaciones del plantel.

## 2.- Asistencia.

2.1 El alumno deberá asistir diariamente a clases ya que las inasistencias alteran el plan de estudios y por lo tanto su aprovechamiento.

2.2 El alumno deberá presentarse puntualmente a sus clases y respetar las tolerancias de entrada asignadas a cada horario. En el caso de los sabados, a los alumnos que no puedan llegar dentro de la tolerancia se les permitirá la entrada a las 11:00 considerándosele retardo.

2.3 Las clases deberán empezar a los 10 min. después de la hora de entrada y finalizar 10 min. antes de la hora de salida.

2.4 El acumular tres retardos equivale a 1 falta. Los alumnos que no asistan los tres primeros días de cada módulo serán dados de baja automáticamente, así como al alumno que durante el módulo tenga 5 faltas consecutivas sin importar si las faltas son justificadas o sin justificar.

2.5 Al final de cada módulo se descontará de la puntuación final un punto menos por cada falta injustificada y por los retardos de cada alumno.

2.6 Un alumno sólo podrá justificar sus faltas con algún comprobante médico o de trabajo con el nombre del alumno y la fecha en que faltó.

2.7 No hay regularización por faltas imputables al alumno, y solamente se regularizará cuando los retrasos del curso sean por parte de la institución.

2.8 Se requiere de un mínimo del 80% de asistencia semanal para tener derecho a presentar examen, excepto los sabados donde sólo se permite 1 falta en el módulo que se está cursando.

2.9 No hay permisos de ningún tipo para faltar a clases.



### **3.- Plan de estudios.**

- 3.1 El curso esta constituido por distintos módulos y es impartido por diferentes instructores de acuerdo a su experiencia , para lograr un mejor aprendizaje.
- 3.2 El plan de estudios es circular por lo cual no hay un orden específico de continuidad de los módulos.
- 3.3 El plan de trabajo es 1 hr. teoría y 1 hr. práctica diariamente (excepto los sábados).
- 3.4 En los módulos de Liderazgo, Planeación y Control , Mercadotecnia y Ventas, Contabilidad I, Finanzas y Calidad no hay práctica en computadora.
- 3.5 Durante la carrera el Instituto podrá fusionar grupos para tener el mínimo de alumnos requerido.
- 3.6 En cada plantel podrán asistir a las ayudas extras aquellos alumnos que necesiten aclarar sus dudas sobre el módulo que se esta cursando y deberán solicitarla en la dirección.

### **4.- Colegiaturas.**

- 4.1 El instituto podrá aumentar los precios y material en cualquier momento acorde al costo de los insumos necesarios para mantener un nivel académico superior y ajustándose a los cambios de la industria de la computación.
- 4.2 Las colegiaturas deberán ser pagadas una semana por adelantado ya sea con efectivo o cheque a nombre del instituto. La cajera o el director les indicarán la razón social.
- 4.3 Para poder iniciar el curso el alumno deberá tener cubierto el pago de su inscripción y primera colegiatura.
- 4.4 El alumno tiene la opción de pagar toda la carrera por anticipado beneficiándose con un 30% de descuento si paga toda la carrera o un 15% por el pago de media carrera . El pago se hará con la colegiatura vigente al día de pago . Este sistema sólo se aplica antes o durante las 4 primeras semanas en que se esté estudiando.
- 4.5 Los grupos con clase de lunes a viernes pagarán su colegiatura una semana antes de la semana que se va a cursar . Los grupos con clase en sábado pagaran su colegiatura el sábado anterior. Los alumnos que no puedan efectuar sus pagos

durante la semana o sábado anterior podrán retrasar su pago hasta el lunes o martes sin gastos administrativos, los alumnos que paguen después de este periodo tendrán un cargo de 20% y los alumnos que paguen del viernes en adelante pagarán un 30% de gastos administrativos. Con el atraso de dos semanas el alumno queda automáticamente dado de baja y para poder reingresar se tendrá que pagar un reinscripción, reservándose el instituto el derecho de admisión.

4.6 La inasistencia del alumno no le rebaja, ni le exime del pago de la colegiatura ni penalidades.

4.7 Una vez hechos los pagos no se hará ninguna devolución excepto en aquellos casos imputables al instituto.

4.8 Si el alumno ya pago inscripción y/o colegiatura y por motivos personales o de fuerza mayor no pudiese asistir a clases, la institución puede aceptar a otra persona en su lugar sólo antes de iniciar el primer módulo de la carrera.

4.9 Los pagos de la colegiatura se harán exclusivamente a las personas autorizadas (cajeras) y el recibo deberá tener sello y firma de la persona que lo recibe.

4.10 El alumno deberá exigir y conserva los comprobantes de todos y cada uno de sus pagos, ya que para recibir el diploma se tendrán que presentar a la persona que los solicite.

4.11 Para poder efectuar el pago semanal de la colegiatura, el alumno tiene la obligación de presentar su recibo anterior.

4.12 El alumno que extravíe uno o varios recibos tendrá que pagar un edo. de cuenta para comprobar sus pagos, el cual tiene un costo equivalente al de una colegiatura vigente de su horario.

4.13 El instituto no reconocerá ningún pago que no tenga firma ni sello.

#### **5.- Suspensión de clases y vacaciones.**

5.1 No hay clases el 1 de enero, 5 de febrero, 21 de marzo, jueves, viernes y sábado santo, 1 de mayo, 16 de septiembre, 12 de octubre, 20 de noviembre 12 de diciembre y el 1 de diciembre de cada fin de sexenio presidencial.

5.2 El periodo vacacional comprende las dos últimas semanas de diciembre las cuales se deberán pagar por anticipado de acuerdo a las fechas indicadas por la dirección.

5.2 El periodo vacacional comprende las dos últimas semanas de diciembre las cuales se deberán pagar por anticipado de acuerdo a las fechas indicadas por la dirección.

5.3 En todos los planteles se suspenderán una vez al mes las clases para la capacitación y actualización del personal docente.

5.4 Cualquier otra fecha para la suspensión de clases será por acuerdo de la dirección.

5.5 El instituto se reserva la organización de grupos pudiendo cancelar o cambiar grupos y horarios cuando lo estime necesario y cuando cumpla con el mínimo de alumnos.

#### **6.- Uso de equipos y prácticas.**

6.1 Los alumnos no podrán entrar al salón de prácticas fuera de su horario de clases excepto con autorización del instructor o director.

6.2 El alumno debe dar buen trato y correcta operación al equipo bajo la responsabilidad de él mismo y las fallas deberán reportarse al instructor y/o al director haciendo el diagnóstico correspondiente.

6.3 Los equipos deberán ser encendidos y apagados cuando el instructor lo indique.

#### **7.- Material didáctico.**

7.1 El material didáctico es obligatorio y varía según el módulo.

7.2 El alumno que se presente a clases sin material de lectura o práctica no se le permitirá la entrada.

7.3 El límite para que el alumno se presente a clases sin material es hasta el primer martes de cada módulo.

7.4 El alumno solo podrá utilizar lápiz o lapicero tanto en la clase de teoría como en la de práctica.

#### **8.- Exámenes.**

8.1 A todo alumno se le aplicará un examen cada examen. Para los alumnos de lunes a viernes se llevará a cabo el día viernes y para los alumnos de los sábados se les aplicará

el mismo día. El objetivo es conocer el aprovechamiento del alumno y detectar y corregir las deficiencias de su aprendizaje.

8.2 Si un alumno no presenta algún examen el día indicado no tendrá derecho a presentarlo después.

8.3 Sólo podrán presentar el examen los alumnos que hayan entregado el recibo de derecho a examen.

8.4 En la semana que algún alumno no presente el examen, la calificación será cero.

8.5 El examen será aplicado únicamente a los alumnos que cumplan con el 80% mínimo de asistencia, de lo contrario no se les aplicará el examen y la calificación será cero en la semana en cuestión.

8.6 El alumno podrá solicitar la revisión de examen al día sig. de que el instructor haya hecho del conocimiento del alumno su calificación y se podrán hacer las aclaraciones correspondientes.

8.7 La dirección podrá cambiar el día del examen por causas de fuerza mayor.

#### **9.- Calificaciones.**

9.1 Los alumnos deberán ser revisados de su calificación final de cada módulo a más tardar el día miércoles de la sig. semana de haber terminado el módulo y para los alumnos de sábados será en la sig. clase.

9.2 El alumno deberá firmar la lista de calificaciones dándose por enterado de su puntuación y calificación final correspondiente. Es importante que el alumno revise la información de la lista en donde está inscrito y sus calificaciones obtenidas para poder firmar la calificación final correspondiente a su clave, ya que los exámenes elaborados durante ese módulo serán destruidos al mes sig. y ya no se podrá hacer ninguna aclaración.

9.3 En el caso de que algún alumno no se presente y no firme, el maestro firmará en su lugar y no se podrá reclamar la calificación posteriormente.

9.4 Para la acreditación total de la carrera el alumno deberá tener todos los módulos acreditados y un promedio mínimo de 70 puntos. Este promedio se obtendrá de los puntos obtenidos en cada módulo y se dividirá entre el número de módulos que consta la carrera, por lo que para poderse graduar el alumno deberá repetir el módulo con la puntuación más baja, elevando así su promedio y acreditar totalmente la carrera.

9.5 Los alumnos que tengan promedio de 9.5 en adelante obtendrán mención honorífica por su esfuerzo y dedicación.

9.6 Todo alumno que tenga dos módulos con calificación de 5, será automáticamente dado de baja del instituto.

#### **10.- Constancias de estudios.**

10.1 El alumno podrá solicitar constancia de estudios cubriendo el importe correspondiente.

10.2 La constancia podrá contener las calificaciones de los módulos cursados si el alumno así lo solicita.

10.3 La constancia deberá contener el sello del instituto y la firma del director.

10.4 La constancia de estudios de fin de cursos no tendrá costo alguno y se expedirá solo que no exista ningún adeudo y ninguna materia reprobada.

#### **11.- Diploma.**

11.1 Se otorgará a la finalización de la carrera a los alumnos que hayan acreditado todos sus módulos y que cumplan con el promedio mínimo requerido.

11.2 Se deberá cubrir el importe correspondiente para la tramitación del diploma de fin de curso en cada plantel. El pago no libera al alumno de comprobar todos sus pagos cuando se les solicite o de la acreditación de algún módulo.

11.3 Se deberán presentar todos los recibos de pago de colegiaturas y los de vacaciones de diciembre.

11.4 No se hará entrega del diploma al alumno que no cumpla con todos los recibos de pagos y/o tenga algún módulo reprobado o que no se haya recurrido.

#### **12.- Sanciones.**

12.1 Podrán ser aplicadas por el personal docente y administrativo.

12.2 Las sanciones podrán ser suspensión de un día, una semana, o un módulo. Si la falta es de suficiente gravedad, se podrá expulsar definitivamente al alumno y pedir reposición, pago, y/o restauración de bienes o aplicar procedimientos legales o penales.

12.2 Las sanciones podrán ser suspensión de un día, una semana, o un módulo. Si la falta es de suficiente gravedad, se podrá expulsar definitivamente al alumno y pedir reposición, pago, y/o restauración de bienes o aplicar procedimientos legales o penales.

12.3 El instituto podrá decretar la suspensión temporal o baja definitiva a cualquier alumno por:

- un nivel académico insatisfactorio que demerite ser un profesionista de la computación, útil a la sociedad y a sí mismo.
- un comportamiento poco profesional que demerite el nivel académico del alumno o de toda una institución, falta de respeto a sus compañeros, instructor o personal del plantel.
- mal trato a equipos, vandalismo y ultraje.
- interrupción de actividades académicas y administrativas.
- todo hecho que difame el nombre de la institución.
- entrar sin autorización en zonas restringidas tales como oficinas, dirección, bodegas, etc.

12.4 El instituto se reserva el derecho de ejercer cualquier acción legal contra cualquier alumno cuando lo considere necesario.

### **13.- Sugerencias y quejas.**

13.1 Toda queja o sugerencia deberá ser escrito dirigida a la dirección y será estudiada en forma confidencial.

13.2 Las quejas, sugerencias y observaciones deben ser tendientes a la mejoría de la institución tanto en el aspecto académico, pedagógico y administrativo, serán tratadas con toda seriedad.

13.3 Toda sugerencia o queja oral hecha al instructor o a sus compañeros de clase en forma pública se considerará como falta mayor y se podrá penalizar con expulsión definitiva del alumno.

13.4 Las quejas y sugerencias podrán ser canalizadas por medio del representante de grupo a la dirección o a los coordinadores.

13.5 En cada examen, al reverso aparecen los números telefónicos en los cuales los alumnos podrán hacer cualquier sugerencia o manifestar sus quejas.

#### **14. Generalidades.**

14.1 Los alumnos tienen la autorización de quejarse por escrito a la dirección si el instructor se sale del tema y ocasiona retrasos. Las quejas verbales en el salón se considerarán faltas graves.

14.2 Si se desea cambiar de horario o plantel deberá de hacerlo por escrito al director, mencionando los motivos de esta necesidad a fin de que sea aprobado y el cambio sólo se autorizará al término de cada módulo, de lo contrario se considerará baja temporal.

14.3 El alumno deberá tramitar su credencial y presentarla cuando sea necesario.

14.4 El instituto no se responsabiliza por arreglos personales entre alumnos y personal del mismo.

14.5 No se admite la entrada a oyentes.

14.6 El alumno deberá exigir puntualidad a los instructores tanto al iniciar como al terminar la clase.

14.7 El instituto no se hace responsable de la pérdida de pertenencias, objetos o dinero de los alumnos del plantel.

14.8 El instituto se reserva el derecho de admisión.

## ANEXO 3

### REGLAMENTO DE INSTRUCTORES

#### 1.- Deserción.

1.1 Tener el 10% de deserción máximo en cada uno de los módulos.

1.2 Pedir seguimientos de alumnos a la vendedora que hayan faltado a clase o se hayan dado de baja.

1.3 Los instructores deben dar de baja a los alumnos en las sig. situaciones:

- a) cuando el alumno tiene tres faltas consecutivas al inicio del módulo (aunque sean justificadas).
- b) cuando el alumno tiene cinco faltas consecutivas durante el módulo (aunque sean justificadas).
- c) cuando el alumno tiene dos módulos reprobados.
- d) cuando un alumno en espera de módulo no regresa en la semana especificada.
- e) cuando escambio de horario a medio módulo.
- f) cuando un alumno registrado como espera de módulo no tiene cubierta la semana en que se marca la espera.
- g) cuando el alumno adeude dos pagos de recibos consecutivos, ya sea entre semana o sabados.
- h) cuando el alumno se niega por segunda vez a firmar una campana.



## **2.- Exámenes.**

- 2.1 Los exámenes se harán o modificarán por los coordinadores académicos o en su defecto por instructores que deseen cooperar en este respecto.
- 2.2 Todos los exámenes evalúan tres aspectos, lectura, rebote de preguntas y práctica.
- 2.3 Queda prohibido proporcionar cuestionarios a los alumnos para presentar sus exámenes, porque así se obliga al alumno a estudiar por sí mismo y volverse autosuficiente.
- 2.4 Queda prohibido prestar los recibos de examen a los alumnos para realizar sus pagos, si el instructor pierde un recibo tendrá que pagarlo o un estado de cuenta.
- 2.5 Ningún alumno podrá presentar exámenes sin el recibo de derecho a examen.
- 2.6 Con dos faltas en una semana el alumno queda sin derecho a examen en esa semana.
- 2.7 El examen sólo podrá presentarse los viernes. En caso de falta justificada se puede presentar el lunes siempre cuando exista justificante.
- 2.8 No se permite la aplicación de exámenes que no sean autorizados por el Departamento de Planes de Estudio y Evaluación.
- 2.9 No se permite dar puntos extras de ningún tipo, la calificación debe basarse sólo en los puntos logrados en exámenes y por prueba de teclado.
- 2.10 Cada falta injustificada equivale a un punto menos. Tres retardos equivalen a un punto menos.

## **3.- Generales.**

- 3.1 Los instructores que deseen efectuar alguna modificación a algún examen lo deberán hacer por escrito y pasar al Departamento de Planes de Estudio y Evaluación para que se autorice antes de iniciar el módulo.
- 3.2 Todos los instructores tienen que exigir a los directores que les informen del módulo a impartir con 7 días de anticipación.
- 3.3 Los instructores mejor capacitados, con mayor experiencia y retención tendrán que impartir los módulos de inicio para lograr que los alumnos se arraiguen al instituto.

- 3.4 El instructor deberá recordar en todo momento los puntos más importantes del reglamento.
- 3.5 Con objeto de que los alumnos se arraiguen a ITC, el instructor deberá hablar con frecuencia de otros módulos y como redundaran en mayor beneficio para ellos. Así mismo, deberán estar haciendo hincapié sobre los objetivos del alumno y la bolsa de trabajo.
- 3.6 Para poder detectar la situación de un grupo, los instructores deben exigir al directos del plantel, que se inóculen a sus grupos.
- 3.7 Todo instructor que inicia un grupo debe terminarlo hasta la última semana del módulo.
- 3.8 Los instructores deberán estudiar aquellos módulos que desconocen o no dominan, y se les aplicarán evaluaciones para comprobar lo anterior.
- 3.9 El porcentaje de pago de listas varía de acuerdo a la deserción, módulos que conoce, horario de trabajo, puntualidad, y aptitudes de cada instructor
- 3.10 Los instructores deben asistir y participar en las juntas generales del plantel.
- 3.11 Cada instructor recibirá amonestaciones y reconocimientos según los lineamientos de ITC.
- 3.12 Prohibir la entrada a clases con bolígrafos para el mejor cuidado del equipo.
- 3.13 Nombrar representantes de grupo.
- 3.14 Proporcionar ayudas extras a los alumnos que la necesiten.
- 3.15 Supervisar el buen trato y manejo del equipo.
- 3.16 exigir que el equipo descompuesto sea repuesto.
- 3.17 Detectar a los alumnos que se encuentran desmotivados y con problemas para que los coordinadores de deserción o el director hable con ellos.
- 3.18 Entrar antes al salón que los alumnos para revisar la limpieza y el orden de las instalaciones y equipos.
- 3.19 Los alumnos no pueden utilizar otros libros que no sean los autorizados por ITC; no se permite que dos alumnos trabajen al mismo tiempo con el mismo libro; el libro debe exigirse desde el primer día.
- 3.20 Esperar a que todos los alumnos hayan salido del salón para poder retirarse.
- 3.21 Está estrictamente prohibido copiar y dejar copiar los programas con derechos reservados.

3.22 Elaborar y analizar el reporte de enfoque el día indicado por el director.

3.23 Los instructores deben organizar equipos de alumnos para el análisis y reestructuración de los "objetivos del alumno" en los primeros módulos.

## **ANEXO 4**

### **QUESTIONARIO**

Favor de llenar el presente cuestionario de una manera clara y concisa.

1.- ¿QUE PUESTO OCUPA ACTUALMENTE?

2.- ¿CUANTO TIEMPO TIENE EN ESE PUESTO?

3.- HA TENIDO ALGUNA EXPERIENCIA CON RESPECTO A SU ACTUAL PUESTO (SÍ, NO Y EXPLIQUE):

4.- EXISTE ALGUN TIPO DE CAPACITACION EN LA EMPRESA PEDAGOGICA O TECNICA (SÍ, NO Y MENCIONELOS):

5.- ¿QUE TAN FRECUENTE ES LA CAPACITACION?

6.- LE HA SERVIDO LA CAPACITACION EN LA RESOLUCION DE PROBLEMAS LABORALES (SÍ, NO Y PORQUE):

7.- ¿QUE TEMAS LE INTERESARIA SABER Y PROPONDRIA PARA UN CURSO DE CAPACITACION?

## ANEXO 5

### CURSO: INTRODUCTORIO DE DIDÁCTICA PARA LOS INSTRUCTORES DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO DE COMPUTACIÓN UNIDAD I "PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE"

**OBJETIVOS GENERALES:**

- CONDUCCION DIDACTICAMENTE EL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE EN LA ENSEÑANZA DE LA COMPUTACIÓN.
- EXAMINAR CONCEPTOS FUNDAMENTALES DE LA DIDACTICA.
- APLICAR Y UTILIZAR LAS DIFERENTES TÉCNICAS DE ENSEÑANZA.
- SEÑALAR LA IMPORTANCIA DEL EJERCICIO DE LA DOCENCIA EN COMPUTACIÓN.

DURACION : 4 HRS.  
DIRIGIDO A: INSTRUCTORES DE COMPUTACION

OBJETIVOS PARTICULARES	CONTENIDO	METODOLOGIA	RECURSO DIDACTICO	CRITERIO DE EVALUACION
Definir e identificar conceptos de enseñanza-aprendizaje, así como su importancia dentro del proceso instruccional.	1.1 CONCEPTO DE EDUCACIÓN 1.2 CONCEPTO DE PEDAGOGÍA 1.3 CONCEPTO DE DIDÁCTICA 1.3.1 LA DIDÁCTICA EN LA ENSEÑANZA DE LA COMPUTACIÓN 1.4 PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE 1.4.1 CONCEPTO DE ENSEÑANZA 1.4.2 CONCEPTO DE APRENDIZAJE 1.4.2.1 TIPOS DE APRENDIZAJE	TECNICA EXPOSITIVA DEL INSTRUCTOR TECNICA DE LECTURA DIRIGIDA (manual del participante) TECNICA DE LECTURA DIRIGIDA (manual del participante) TECNICA DE LECTURA DIRIGIDA (manual del participante) TECNICA DE LECTURA DIRIGIDA (manual del participante) TECNICA DE LECTURA DIRIGIDA (manual del participante) TECNICA EXPOSITIVA DEL INSTRUCTOR TECNICA EXPOSITIVA DEL INSTRUCTOR TECNICA EXPOSITIVA DEL INSTRUCTOR TECNICA DE LECTURA DIRIGIDA (manual del participante) TECNICA DE LECTURA DIRIGIDA (manual del participante) TECNICA DE LECTURA DIRIGIDA (manual del participante)	MANUAL DEL PARTICIPANTE, HOJAS BLANCAS, PLUMAS, PIZARRON, BORRADOR PLUMONES DE DIVERSOS COLORES Y CUADERNO DE TEMAS	EXAMEN ESCRITO
Valorar el rol que desempeña el instructor dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje.	1.5 CONCEPTO DE INSTRUCTOR 1.5.1 TIPOS DE INSTRUCTOR 1.5.2 RELACIÓN INSTRUCTOR-ALUMNO	TECNICA DE LECTURA DIRIGIDA (manual del participante) TECNICA DE LECTURA DIRIGIDA (manual del participante) TECNICA DE LECTURA DIRIGIDA (manual del participante)		AUTOEVALUACION ESCRITA ACERCA DE SU DESEMPEÑO COMO INSTRUCTORES

## ANEXO 5

### CURSO: INTRODUCTORIO DE DIDÁCTICA PARA LOS INSTRUCTORES DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO DE COMPUTACIÓN

#### UNIDAD 2 "EL PROCESO DE COMUNICACIÓN Y MOTIVACIÓN EN EL AULA"

**OBJETIVOS GENERALES:**

- CONDUCIR DIDÁCTICAMENTE EL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE EN LA ENSEÑANZA DE LA COMPUTACIÓN.
- EXAMINAR CONCEPTOS FUNDAMENTALES DE LA DIDÁCTICA.
- APLICAR Y UTILIZAR LAS DIFERENTES TÉCNICAS DE ENSEÑANZA.
- SEÑALAR LA IMPORTANCIA DEL EJERCICIO DE LA DOCENCIA EN COMPUTACIÓN.

DURACIÓN: 4 HRS.  
DIRIGIDO A: INSTRUCTORES DE COMPUTACIÓN

OBJETIVOS PARTICULARES	CONTENIDO	METODOLOGIA	RECURSO DIDACTICO	CRITERIO DE EVALUACION
<p>Distintuir los factores internos y externos del proceso de comunicación entre alumno-instructor que afectan la dinámica de un grupo.</p>	<p>2.1 PROCESO DE COMUNICACIÓN ALUMNO- MAESTRO</p> <p>2.2 FACTORES QUE LIMITAN LA COMUNICACIÓN ALUMNO-INSTRUCTOR</p> <p>2.2.1 BARBERAS SEMANTICAS</p> <p>2.2.2 BARBERAS PSICOLÓGICAS</p> <p>2.2.3 BARBERAS FISIOLÓGICAS</p> <p>2.2.4 BARBERAS AMBIENTALES</p>	<p>TÉCNICA DE LECTURA DIRIGIDA (manual del participante)</p> <p>TÉCNICA DE LLUVIA DE IDEAS</p> <p>TÉCNICA EXPOSITIVA DEL INSTRUCTOR</p> <p style="text-align: center;">" "</p> <p style="text-align: center;">" "</p> <p style="text-align: center;">" "</p>	<p>MANUAL DEL PARTICIPANTE, HOJAS BLANCAS, PLUMAS, PIZARRON, BORRADOR PLUMONES DE DIVERSOS COLORES Y CUADERNO DE TEMAS</p>	<p>EVALUACIÓN ESCRITA POR EQUIPOS</p>
<p>Discutir la importancia que tiene la motivación del instructor y del alumno en el acto educativo.</p>	<p>2.3 CONCEPTO DE MOTIVACIÓN</p> <p>2.3.1 TIPOS DE MOTIVACIONES</p> <p>2.3.2 FUENTES MOTTIVACIONALES</p>	<p>TÉCNICA INTERROGATIVA Y EXPOSITIVA</p> <p>TÉCNICA INTERROGATIVA Y EXPOSITIVA</p> <p>TÉCNICA DE ESTUDIO DE CASOS</p>	<p>ROTAFOLIO</p>	<p>CADA PARTICIPANTE SOLUCIONARA UN CASO ACERCA DEL TEMA DE LA MOTIVACION</p>
<p>Enunciar e identificar las diversas actitudes de alumnos dentro de un grupo.</p>	<p>2.3.2.1 RESPECTO AL INSTRUCTOR</p> <p>2.4 TIPOS DE GRUPOS</p> <p>2.4.1 ROLES FUNCIONALES DE ALUMNOS</p> <p>2.4.2 ROLES NO FUNCIONALES DE ALUMNOS</p> <p>2.5 MANEJO DE GRUPOS Y DIFERENCIAS INDIVIDUALES</p>	<p>TÉCNICA EXPOSITIVA (manual del participante)</p> <p>TÉCNICA DEL SOCIODRAMA</p> <p>TÉCNICA RIESGO</p> <p>TÉCNICA RIESGO</p> <p>TÉCNICA EXPOSITIVA DEL INST. Y COMENTARIOS GRUPALES</p>		

### ANEXO 5

#### CURSO: INTRODUCTORIO DE DIDÁCTICA PARA LOS INSTRUCTORES DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO DE COMPUTACIÓN

#### UNIDAD 3 "USO, VENTAJAS Y LIMITACIONES DE LAS TÉCNICAS DE ENSEÑANZA"

##### OBJETIVOS GENERALES:

- CONDUCIR DIDÁCTICAMENTE EL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE EN LA ENSEÑANZA DE LA COMPUTACIÓN.
- EXAMINAR CONCEPTOS FUNDAMENTALES DE LA DIDÁCTICA.
- APLICAR Y UTILIZAR LAS DIFERENTES TÉCNICAS DE ENSEÑANZA.
- SEÑALAR LA IMPORTANCIA DEL EJERCICIO DE LA DOCENCIA EN COMPUTACIÓN.

DURACION : 4 HRS.

DIRIGIDO A: INSTRUCTORES DE COMPUTACION

OBJETIVOS PARTICULARES	CONTENIDO	METODOLOGIA	RECURSO DIDACTICO	CRITERIO DE EVALUACION
Mencionar las diferentes técnicas de enseñanza de grupo que facilitan el logro de objetivos, así como una panorámica eficaz de criterios para usarlas en situaciones concretas.  Identificar las técnicas didácticas que facilitan el proceso de enseñanza-aprendizaje y promover en la intervención activa de los alumnos.	3.1 ¿QUE SON LAS TÉCNICAS DE ENSEÑANZA? 3.1.1 TIPOS DE TÉCNICAS 3.1.1.1 TÉCNICAS RECEPTIVAS a) CONFERENCIA TRADICIONAL b) SIMPOSIUM c) EL PANEL d) MESA REDONDA e) DIÁLOGO FRENTE AL GRUPO 3.1.1.2 TÉCNICAS PARTICIPATIVAS- DEMOSTRATIVAS a) TORMENTA DE IDEAS b) LOS CORILLOS c) PHILLIPS 6/6 d) PLENARIA O FORO e) LA DEMOSTRACION-EJECUCION f) PREGUNTAS EXPLORATORIAS g) ESTUDIO DE CASOS h) EL JUEGO DE NEGOCIOS 3.1.1.3 TÉCNICAS PARA UNIR Y SENSIBILIZAR A LOS ESTUDIANTES EN FAVOR DEL TRABAJO GRUPAL a) PRESENTACION POR PAREJAS b) PALABRAS CLAVE c) ARMAR JUGUETES EN EQUIPO	TECNICA EXPOSITIVA DEL INSTRUCTOR TECNICA DE LECTURA DIRIGIDA (manual del participante) TECNICA INTERROGATIVA Y EXPOSITIVA TECNICA DEMOSTRATIVA " " " " " " " " " " " " " " " " " " TECNICA INTERROGATIVA Y EXPOSITIVA TECNICA DEMOSTRATIVA " " " " " " " " " " " " TECNICA DEMOSTRATIVA " " " " " " " " TECNICA INTERROGATIVA Y EXPOSITIVA TECNICA DEMOSTRATIVA " " " "	MANUAL DEL PARTICIPANTE. HOJAS BLANCAS, PLUMAS, PIZARRON, BORRADOR PLUMONES DE DIVERSOS COLORES Y CUADERNO DE TEMAS ROTAFOILIO CON CUADROS SINOPTICOS, MASKING TAPE	REBOTE DE PREGUNTAS

HOJAS CON PALABRAS CLAVE  
DIVERSOS JUGUETES  
PEQUEÑOS





## ANEXO 5

### CURSO: INTRODUCTORIO DE DIDÁCTICA PARA LOS INSTRUCTORES DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO DE COMPUTACIÓN

#### UNIDAD 4 "UTILIZACIÓN DE RECURSOS DIDÁCTICOS"

**OBJETIVOS GENERALES:**

- CONDUCTIR DIDÁCTICAMENTE EL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE EN LA ENSEÑANZA DE LA COMPUTACIÓN.
- EXAMINAR CONCEPTOS FUNDAMENTALES DE LA DIDÁCTICA.
- APLICAR Y UTILIZAR LAS DIFERENTES TÉCNICAS DE ENSEÑANZA.
- SEÑALAR LA IMPORTANCIA DEL EJERCICIO DE LA DOCENCIA EN COMPUTACIÓN.

DURACIÓN: 4 HRS.  
DIRIGIDO A: INSTRUCTORES DE COMPUTACIÓN

OBJETIVOS PARTICULARES	CONTENIDO	METODOLOGIA	RECURSO DIDACTICO	CRITERIO DE EVALUACION
<p>Utilizar los recursos didácticos como un medio para facilitar la comprensión, explicación y aplicación de los contenidos de aprendizaje.</p>	<p>4.1 ¿QUE SON LOS RECURSOS DIDÁCTICOS? 4.1.1 RECURSOS DIDÁCTICOS AUDIBLES a) GRABADORAS b) RADIO 4.1.2 RECURSOS DIDÁCTICOS VISUALES 4.1.2.1 NO PROYECTABLES a) PIZARRON b) CARTELES c) ROTAFOLIO 4.1.2.2 PROYECTABLES a) FILMACIONES b) DIAPOSITIVAS c) AGETATOS 4.1.3 RECURSOS DIDÁCTICOS AUDIOVISUALES a) PELICULAS b) VIDEO</p>	<p>TECNICA DE LLUVIA DE IDEAS TECNICA DE LECTURA DIRIGIDA Y COMENTARIOS GRUPALES (manual del participante) " " " " TECNICA DE LECTURA DIRIGIDA (manual del participante) TECNICA EXPOSITIVA DE PARTICIPANTES POR EQUIPOS TECNICA EXPOSITIVA DE PARTICIPANTES POR EQUIPOS " " " " TECNICA EXPOSITIVA DE PARTICIPANTES POR EQUIPOS " " " " TECNICA DE LECTURA DIRIGIDA Y COMENTARIOS GRUPALES (manual del participante) TECNICA EXPOSITIVA DE PARTICIPANTES POR EQUIPOS</p>	<p>MANUAL DEL PARTICIPANTE, HOJAS BLANCAS, PLUMAS, PIZARRON, BORRADOR PLUMONES DE DIVERSOS COLORES Y CUADERNO DE TEMAS</p>	<p>LOS PARTICIPANTES POR EQUIPOS, ELABORARAN MATERIAL DIDACTICO (PANTALLAS DE ENTRADA DE DATOS, TECLADOS, ETC). SE FINALIZARA CON UN RESUMEN, CON LA AYUDA DEL GRUPO</p>