

EL FACILITADOR EN EL SECTOR HÍDRICO



José Carlos Zayas Saucedo

Instituto Mexicano de Tecnología del Agua

Paseo Cuauhnáhuac, #8532, colonia Progreso, C.P. 62550, Jiutepec, Morelos, México.

Carlos_zayas@tlaloc.imta.mx, Tel. 777329-3600 Ext. 111

EL FACILITADOR EN EL SECTOR HÍDRICO

José Carlos Zayas Saucedo

Instituto Mexicano de Tecnología del Agua

Paseo Cuauhnáhuac, #8532, colonia Progreso, C.P. 62550, Jiutepec, Morelos, México.

Carlos_zayas@tlaloc.imta.mx, Tel. 777329-3600 Ext. 111

RESUMEN

En los tiempos actuales la figura del instructor tradicional ha quedado rebasada, ahora se demandan aprendizajes significativos, para resolver los problemas recurrentes del sector, se requiere personal en todos los niveles, con capacidad de análisis y crítica constructiva para realizar las mejoras a los métodos de trabajo, actitud y compromiso. La formación del personal se logra con formadores que no solo tengan conocimiento técnico, sino además promuevan el análisis crítico y ejercicios de aplicación, en un proceso dinámico, flexible, abierto, en el que la adaptación al entorno, a las exigencias del sector y a la expectativa de los participantes y de su organización, sea el factor que contribuya a la eficacia del método y de sus resultados. Por lo tanto, surge la pregunta de investigación: ¿Por qué es conveniente que los instructores tradicionales del sector hídrico, se transformen en facilitadores?

Se analiza los conceptos de instructor, facilitador y formador, para entender en la metodología la importancia de tener un perfil del facilitador, sus competencias y las funciones y tareas en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Finalmente, con este análisis, se requiere estructurar una cultura de profesionalidad de la formación en el sector hídrico y un modelo de formación de facilitadores, que le den capacidad de multiplicar el conocimiento y tecnologías viables en su contexto.

Palabras claves: formación, facilitador, formador y competencias.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La tarea de formar recursos humanos en el sector hídrico es de todos. En los proyectos tecnológicos de la CONAGUA y del IMTA, se genera material para impartir capacitación, ya que la realización de proyectos tecnológicos y su correspondiente aplicación de métodos y técnicas en la solución de problemas del sector, generan resultados y experiencia, importantes para generar cursos y talleres de capacitación en donde se pueda compartir ejercicios de casos de estudio real, y desarrollar sistemas de aprendizajes participativos que contribuyan a la solución metódica de los problemas más recurrentes, y con esto elaborar material tecno didácticos para cursos, talleres, diplomados y especialidades en el ámbito de la educación continua.

El liderazgo educativo en el sector está en construcción, es una opción que puede provocar cambios para elevar el nivel de valores y de consciencia institucional, en donde la capacitación, pueda servir para transferir tecnología al sector, con

aprendizajes significativos, incidiendo principalmente en tener manuales y apoyos didácticos, en el marco de un modelo de educación continua participativo donde el participante, sea protagonista de su aprendizaje con la guía del facilitador.

El concepto de educación continua que se tiene en el sector, es que cualquiera de los profesionales puede impartir cursos y talleres, el único requisito es tener un conocimiento técnico y experiencia. Este principio ha llevado a la improvisación la enseñanza y el aprendizaje que se debe generar en todo acto de formación.

Por otro lado, Los egresados de las facultades de ingeniería, fuimos formados en un modelo autoritario, donde el proceso de enseñanza y aprendizaje estuvo centrado en el profesor o instructor y él dictaba cátedra y solo su punto de vista tenía validez, como si un profesional pudiera saber todo y cubrir todo el espectro de experiencia que reclama la realidad. Ese ha sido nuestro legado, por consiguiente, requerimos abrir la mente y formarnos en aspectos didácticos para subir el siguiente escalón, que es el de facilitador, en esta figura, cuando estas frente al grupo, eres parte de ellos y la experiencia que tienes se suma a la de todos, pero tienes la responsabilidad de liderar el grupo de aprendizaje, para alcanzar los objetivos propuestos del evento de educación.

Los instructores que imparten capacitación en el sector, deben iniciar un ciclo nuevo, porque para sobrevivir tenemos que dejar atrás lo que no es útil, e iniciar una etapa renovada e innovadora, donde el conocimiento fluye para todos a través de diversos medios, como libros e Internet, y todos podemos aportar a la solución de un problema.

Bajo este esquema, los tiempos actuales demandan aprendizajes significativos, para resolver los problemas recurrentes del sector, se requiere personal en todos los niveles, con capacidad de análisis y crítica constructiva para realizar las mejoras a los métodos de trabajo, actitud y compromiso. Esto se logra a través de la formación de recursos humanos, planeada, ejecutada y evaluada para lograr los objetivos propuestos. La formación del personal se logra con formadores que no solo tengan conocimiento técnico, sino además promuevan el análisis crítico y ejercicios de aplicación, en un proceso dinámico, flexible, abierto, en el que la adaptación al entorno, a las exigencias del sector y a la expectativa de los participantes y de su organización, sea el factor que contribuya a la eficacia del método y de sus resultados.

Considerando los puntos anteriormente expuestos, surge la pregunta de investigación:

¿Por qué es conveniente que los instructores tradicionales del sector hídrico, se transformen en facilitadores?

OBJETIVO GENERAL

Determinar la importancia de formar a los instructores tradicionales del sector hídrico, en facilitadores.

JUSTIFICACIÓN

En el proceso de globalización que vivimos, basados en la competitividad y la situación crítica de la economía del país, nos conduce a que cada acción que desarrollamos para nuestra organización, implica obtener el mejor resultado al menor costo.

Por consiguiente, una forma de enfrentar la crisis económica y la competitividad del mercado es a través de fortalecer los cuadros directivos, técnicos y operativos con educación continua. Las instituciones líderes del sector agua, como la Comisión Nacional del Agua (CONAGUA) y el Instituto Mexicano de Tecnología del Agua (IMTA) en sus mandos directivos y medios, requieren estar fortalecidos para atender la demanda de formación de recursos humanos del sector. En ese sentido los cuadros de instructores en sus mayorías están formados en la educación tradicional o autoritaria, donde la enseñanza y aprendizaje están centrados en el instructor, por lo que los materiales del curso y el proceso de aprendizaje se dan de manera vertical, situación que se contrapone a los intereses actuales de las organizaciones privadas, y de gobierno que invierten en la formación de su personal, para que resuelvan problemas y mejoren los métodos de trabajo, que les permitan avanzar en sus objetivos.

Para lograr una educación eficiente, se requiere centrar el proceso de aprendizaje en el participante y el instructor tradicional se transforma en un facilitador. El participante se vuelve protagonista de su aprendizaje y la orientación de ejercicios y prácticas se mueven en los intereses de los participantes y por ende, de su institución. Para este fin los instructores tradicionales deben recibir una preparación de perfeccionamiento técnico y didáctico.

POBLACIÓN DESTINO

Los participantes del sector agua, son del gobierno y de la iniciativa privada. En el gobierno tenemos en la federación a la CONAGUA y al IMTA. El primero tiene funciones de autoridad y normativas en materia de agua y el segundo de investigación y formación de recursos humanos. Los participantes de la Federación representados por CONAGUA principalmente tienen necesidades de formación directiva, técnica y operativa principalmente y sus fines son de supervisión y normativas en los Estados, tiene que ver con la función de instrucción hacia la institución y hacia los Estados. El IMTA realiza investigación en materia de agua y proyectos tecnológicos en el país y es una institución de educación continua.

En el ámbito estatal, tenemos las Comisiones Estatales de Agua con sus organismos operadores municipales, prestan el servicio de agua en los estados. Las necesidades de formación están orientadas al fortalecimiento técnico, administrativo y de prestación de servicio de agua a la población.

Los Distritos de Riego fueron transferidos a los usuarios y demandan capacitación para la producción agrícola, la cual la pagan ellos y otra parte la CONAGUA. Los

participantes son mandos medios y operativos y es personal de experiencia en su mayoría.

En la iniciativa privada tenemos la industria, que usan al agua como un medio para la producción; demandan capacitación para problemas específicos de agua relacionados con la transformación de insumos primarios.

Los participantes más frecuentes son de mandos medios y operativos. Asisten para obtener un perfeccionamiento técnico de la función que realizan, en su mayoría son de experiencia y buscan fortalecer aspectos teóricos y de aplicación.

MARCO CONCEPTUAL

En esta sección analizaremos la conceptualización de instructor, facilitador y formador. En el ámbito de la capacitación del sector hídrico, es muy común hablar indistintamente de estos tres conceptos. Sin embargo, existen diferencias que vamos a revisar en esta sección, iniciando con las definiciones de cada concepto:

a). El instructor

Definición de instructor de acuerdo al diccionario¹:

Se denomina como instructor a la persona que tiene la profesión de instruir a personas en la ejecución de una metodología o función, esta palabra posee un origen etimológico del latín “instruere” el cual significa la transmisión de una doctrina de manera sistemática, cumpliendo uno o más objetivos ya planteados; para cumplir con esto el instructor debe estar capacitado científica, artística y técnicamente y así poder enseñar a los demás las técnicas que necesita para el desarrollo de una función.

Los instructores no son solo aquellos hombre o mujeres que transmiten información necesaria para la ejecución de una técnica, también se considera instructor a aquellos manuales de aparatos que indican cómo manejar dicho equipo, en otras palabras, todo lo que brinde información necesaria para el manejo de un aparato o desempeño de una labor será considerado un instructor.

La instrucción de acuerdo a (Picardo Oscar, 2004.) en su diccionario pedagógico define la instrucción²:

Diccionario en línea definista (CONCEPTDEFINICION.DE). (2016). Definición de instructor.
Recuperado de: <http://conceptdefinicion.de/instructor/>

² Picardo Oscar (2004). Diccionario Enciclopédico de Ciencias de la Educación. 1ª. Ed. – San Salvador, El Salvador, C.A.: Centro de Investigación Educativa, Colegio García Flamenco. 400p. San Salvador. Pag. 215.

Instrucción o acción de instruir es un proceso de aprendizaje -o mejor adiestramiento mediante órdenes e indicaciones dictadas por un sujeto que sigue instrucciones o regla preestablecidas.

De acuerdo a (Sánchez Fernando, 2011) en una opinión en la nota del periódico el Universal, nos habla de la diferencia entre instructor y facilitador³:

Recientemente la Real Academia de la Lengua Española aceptó para Cuba, Honduras y Venezuela el significado de la palabra "facilitador" como la persona que se desempeña como instructor u orientador en una actividad, o aquel que es profesor o maestro.

Quizás lingüísticamente sea suficiente para entrar en norma con el Dr. Balza, pero no lo es a la hora de ver la función de educar como "instruir", lo cual ante mis ojos es por demás limitado. Educar viene de la raíz etimológica "educere", que significa "hacer salir". Un educador corporativo facilita el proceso de aprender, de cerrar la brecha entre lo que sé y necesito saber para realizar una tarea y lograr un objetivo. Instruir es dar una instrucción, lo cual no es suficiente, al no tomar en cuenta la experiencia y capacidad previa de quien está aprendiendo.

Facilitar es ayudar a que sea más fácil, es apoyar el proceso de aprender para adquirir o desarrollar los conocimientos, actitudes y destrezas que la realidad demande.

De lo anterior se concluye que el instructor maneja el proceso de enseñanza y aprendizaje centrado en él. Considera al participante como un receptor, no como una persona de experiencia que puede aportar y enriquecer el tema, por lo tanto, la comunicación es unidireccional, del instructor al grupo, es reducida la realimentación. Es un modelo basado en el autoritarismo. Lo que indudablemente, es un obstáculo para el aprendizaje.

b). El facilitador

De acuerdo a la definición de Wikipedia, que me pareció muy pertinente:

Un facilitador es la persona que ayuda a un grupo a entender los objetivos comunes y contribuye a crear un plan para alcanzarlos sin tomar partido, utilizando herramientas que permitan al grupo alcanzar un consenso en los desacuerdos preexistentes o que surjan en el transcurso del mismo⁴.

Otra definición es (Carles Cris, 2009.)

³ Sánchez Fernando (2011). *Facilitador o instructor*. Periódico el Universal. Ciudad de México.

⁴ Wikipedia (2016). El facilitador. Recuperado de: <https://es.wikipedia.org/wiki/Facilitador>

El facilitador es una persona neutral que apoya al grupo en la consecución de sus objetivos mediante la metodología adecuada⁵.

En esta definición el autor integra actividades específicas que caracterizan al facilitador:

Garantiza la participación, conduce al grupo y centra el tema, maneja tiempo y ritmo, estructura la discusión, concreta los aportes, conclusiones y puntos esenciales del debate, aborda los conflictos y apoya su resolución.

Por lo anterior, podemos decir que el facilitador es una guía del grupo y centra el proceso de aprendizaje en el participante, que se vuelve protagonista de sus logros, siempre bajo la supervisión del facilitador, la comunicación es bidireccional y el grupo enriquece con su experiencia los temas del curso. Es muy común en este modelo el trabajo colaborativo, usando técnicas de aprendizaje y dinámicas grupales que facilitan la interacción grupal, dan orden y método al proceso de aprendizaje.

c). El formador

El significado de ser formador, (Romero Miguel, 2012), en su quehacer del proceso de enseñanza y aprendizaje:

- Sacamos “moldes” del conocimiento y de las habilidades prácticas, para poder ofrecerlos en una nueva estructura más comprensible y asimilable.
- Damos nueva forma a conceptos, a herramientas y teorías: nuevas perspectivas de enfocar y reconocer la realidad.
- Trabajamos tanto con la forma (lo exterior, lo visible, una nueva habilidad o aprendizaje, una forma de exponer y transmitir) como con el fondo (lo interior, lo que soporta la forma, la motivación, la actitud...) ¿Realmente hay aprendizaje si no se conjugan ambas?
- Ordenamos las palabras de manera personal y única para ofrecer mensajes poderosos y esclarecedores a nuestros “formandos” (el que se forma).
- Componemos nuevo conocimiento y nueva práctica, partiendo del ya existente.
- Creamos nuevos enfoques, nuevos caminos para ser explorados...

La definición:

Quien genera en otros una nueva forma (formando y “deformando”) para conocer, comprender y operar en el mundo, a través de la adquisición de conocimiento, la integración de habilidades y la adopción de la actitud

⁵ Carles Cris (2009). ¿Qué es un facilitador y que hace? Recuperado de:

https://repera.files.wordpress.com/2009/03/06_que_es_un_facilitador_i_que_fa.pdf

*adecuada, para conseguir el auténtico aprendizaje que permite mejores resultados sostenibles con menor esfuerzo y mayor disfrute.*⁶

En el mundo de la educación formal, el término formación es aplicable en estudios de licenciatura y posgrado, en donde el participante, en este caso, alumno, adquiere una nueva forma conductual propia de la formación recibida, permea su forma de pensar, de actuar, de resolver problemas y de ver la vida. Son procesos pedagógicos constituidos por el plan de estudios y los diversos profesores y compañeros, con los que interactúa el alumno durante la formación de licenciatura y posgrado.

El término formación, en la educación no formal o también llamada educación continua, que involucra la actualización del conocimiento para la vida laboral y personal. Este término incluye a la capacitación y adiestramiento para el trabajo. A esta educación permanente que se recibe por años, también se le denomina formación, pero si hablamos de un curso o taller aislado, entonces nos referimos a educación continua, formación continua o capacitación.

Entonces el formador en primera instancia, es el profesor académico de licenciatura y posgrado en los cuales se da una formación pedagógica. Sin embargo, los instructores y facilitadores dedicados a la educación continua, desarrollan procesos didácticos de corta duración sobre todo para el trabajo y la vida, los instructores que han desarrollado la práctica en la experiencia con grupos de aprendizaje, son considerados también formadores, ya que son profesionales de la educación continua. Lo ideal es que reciban una preparación de las herramientas didácticas para que adquieran un perfeccionamiento técnico y didáctico.

Hablar de formador en el contexto de la educación continua, puede referirse a un instructor o un facilitador en función del grado de expertis en el manejo de grupos de aprendizaje. En lo personal coincido con el término facilitador para educación continua ya que son procesos didácticos de corta duración, para personas adultas normalmente de experiencia, que difieren en su quehacer de la educación formal.

METODOLOGÍA

En esta sección determinaremos el perfil, funciones y tareas de un facilitador, con la finalidad de profesionalizar su desempeño en la formación de recursos humanos del sector agua.

El objeto, es que el instructor tradicional se transforme en un facilitador, donde propiciará el aprendizaje colaborativo, adaptándose en cada caso, al perfil del grupo de aprendizaje.

⁶ Romero Miguel Ángel (2012). El significado de ser formador. Escuela Europea, formación para formadores. Madrid, España. Recuperado de: <https://formacionparaformadores.com/el-significado-de-ser-formador/>

La metodología nos mostrará cuáles son las funciones y tareas, para profesionalizar el quehacer del instructor.

Perfil del facilitador

Primero delimitamos el campo de acción: nos referimos al instructor, facilitador o formador, entendido como un profesional de la educación, que en nuestro caso se acota a la educación continua o capacitación del sector agua. De lo que se trata es la conducción de acciones de formación, y en la medida que logremos que los participantes aprendan, estaremos cumpliendo nuestra misión. Si en nuestro caso, no logramos interesar al grupo en el tema, entonces estaremos lejos que el aprendizaje se concrete, esto, nos obliga a revisar las estrategias didácticas que usamos y como desarrollamos el rol de guía del grupo, así como la aceptación de nuestro trabajo por parte del grupo.

Por consiguiente, no cualquiera puede ser un facilitador, la acción formativa es de disfrute, debe ser un placer poder ayudar a otros a que adquieran el conocimiento. No debe ser un trabajo forzado y nosotros debemos decidir si continuamos en la labor de enseñar.

Por lo tanto, el perfil de inicio debe nacer del interés por la enseñanza y el aprendizaje, el gusto por compartir el conocimiento e interactuar con el grupo, es importante tener experiencia en el tema e interactuar con la sociedad sobre su profesión, capacidad de improvisar, adaptar y superar un problema, guiar al participante en el proceso, mentalidad abierta y tener un sentido del humor.

Competencias del facilitador

Los facilitadores son personas claves en toda sociedad, ya que a través de ellos se formarán muchos individuos que se incorporarán a las diferentes actividades productivas del país. Las competencias básicas de todo facilitador que debe observar en el manejo de grupos son: Dominio del tema técnico teórico y práctico, metodología didáctica, experiencia profesional en el tema e inclusión social.



Fig. 1 Competencias básicas del facilitador

Para revisar más a detalle las competencias, usaremos la clasificación que establecen los autores Bouclet y Hugué en 1999, la cual es recuperada de (Rial Laura, 2013) que se describe a continuación⁷:

- *Diagnóstico.* Referida a la identificación de problemas de formación, y creación de posibles soluciones en relación a los resultados del diagnóstico, para posteriormente poder elaborar el programa de formación.
- *Realización.* Organización apropiada del contexto para poder solucionar los problemas de formación detectados. Atender y dar respuesta a las necesidades individuales y sociales.
- *Integración.* Desarrollar las estrategias apropiadas para que los aprendizajes adquiridos sean transferidos realmente al puesto de trabajo de los docentes.
- *Personalidad.* Empatía, asertividad, sensibilidad interpersonal, entre otras.
- *Dominio didáctico-metodológico y habilidades directivas.* Relacionadas con la psicopedagogía del adulto, tanto en lo que tiene que ver con grupos, como a objetivos, contenidos y estrategias metodológicas.
- *Asesoramiento.* Asesoramiento a individuos y grupos en lo que se refiere a necesidades de formación.

⁷ Rial Laura (2013). *Formador de formadores. Diferentes perfiles y competencias.* Recuperado de: <http://stellae.usc.es/red/blog/view/43185/formador-de-formadoresdiferentes-perfiles-y-competencias> y <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5004/ang09de20.pdf?sequence=9>

- *Trabajo cooperativo.* Con otros formadores y profesionales de otros ámbitos de la realidad.
- *Dominio de las condiciones organizativas y políticas.* Programación, desarrollo, evaluación, contexto laboral, derecho/legislación, etc.

Las competencias descritas anteriormente, clarifican el quehacer del facilitador, como un profesional de la educación continua. En el contexto de eventos de corta duración, el facilitador cubre las competencias como se describe a continuación

Diagnóstico, al inicio de un curso, se aplica un examen diagnóstico, para conocer cuánto conocimiento tienen los participantes en relación al contenido del curso, esto permite al facilitador calibrar su estrategia didáctica para conducir al grupo hacia un aprendizaje significativo.

La realización. Para el desarrollo del evento, debe contar con los apoyos de aula equipada con mobiliario y equipo didáctico, cafetería, iluminación adecuada, papelería y materiales didácticos, programa didáctico donde se detalle los temas y horarios de realización, prácticas, ejercicios de aplicación, evaluaciones formativas y final. La atención personalizada a casos de aplicación en el trabajo por parte de los facilitadores, para mejorar los métodos de trabajo de los participantes.

Integración. Se considera en la ejecución de las estrategias didácticas con sus técnicas de aprendizaje, que favorezcan la asimilación del conocimiento, intercambio de experiencias y trabajo en equipos; contribuye al logro de los objetivos del curso. El trabajo colaborativo facilita la integración y potencia los resultados del aprendizaje.

Personalidad. El manejo del grupo de aprendizaje, en función de detectar las necesidades de los participantes y aportarles soluciones, obedece a un actuar empático por parte del facilitador. El manejo adecuado de las relaciones sociales en el grupo, permite también detectar problemas donde el facilitador puede guiar a la solución a los participantes.

Dominio didáctico-metodológico y habilidades directivas. El planteamiento didáctico del curso, en función de las necesidades de los participantes, permite hacer los ajustes a la planeación que ya se tenía, haciendo los ajustes en la estrategia y profundidad de los temas que demanda las expectativas del grupo. Para este fin, se pone en práctica técnicas de aprendizaje y dinámicas grupales, que favorezcan la interacción del grupo y la asimilación de conocimientos; se puede considerar invitar a ponentes con experiencia que expongan casos de estudio real, conferencias y prácticas de campo y ejercicios de aplicación que propicien el aprendizaje significativo.

Asesoramiento. La función del facilitador durante un curso, considera la asesoría para participantes, necesitados de aplicar los contenidos para mejorar los métodos de trabajo o solucionar problemas laborales.

Trabajo cooperativo. La interacción e intercambio de experiencias con otros facilitadores, contribuye a lograr, nuevas estrategias para el manejo del grupo y facilita la obtención de buenos resultados.

Me pareció interesante el perfil del facilitador extraído de (Cintefor, 2013). Ver tabla1.

Tabla 1. El perfil del facilitador

Requisitos del perfil	Características del facilitador
1. Conocimientos. Para saber hacer	Contexto cultural Contexto sociolaboral Contexto tecnológico Experiencia en la empresa Técnicos (teoría y práctica) de su profesión Psicopedagógicos Metodología didáctica
2. Competencia de personalidad. Para saber ser y estar	Capacidad de adaptación Autogestión Autocontrol y autodisciplina Tenacidad Capacidad de iniciativa y toma de decisiones Responsabilidad
3. Actitudes Para querer hacer	Para actualizarse Curiosidad mental Equidad Entusiasmo: capacidad para entusiasmarse y entusiasmar
4. Aptitudes Para poder hacer	Flexibilidad mental Visión global Razonamiento lógico Capacidad de organización Creatividad Análisis y solución de problemas

Fuente. Organización Internacional del Trabajo OIT (1995). *Manual de formación de formadores. Módulo IV, el formador.* Ed. Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (Cinterfor). Montevideo, Uruguay. Pag. 53

Retomando las competencias de un facilitador, en el sector hídrico se requiere profesionalizar a los instructores tradicionales, para elevar la calidad del servicio de educación continua, que contribuya a formar cuadros directivos, técnicos y operativos, que contribuyan a propiciar los cambios en el sector, con la calidad que demanda el proceso de globalización mundial. Entonces, en la tabla 2, se describen las funciones y tareas del facilitador:

Tabla 2. Funciones y tareas del facilitador

Funciones = qué hace	Tareas = cómo lo hace
Delimita el contenido de la formación	Analiza las competencias que requiere la profesión objeto de formación.
Planifica la actividad	Identifica y organiza estrategias para poner en marcha las acciones de formación: objetivos, programas, resultados.
Gestiona los recursos que requiere la actividad en cooperación con directivos y profesionales de formación	Coordina, técnica y pedagógicamente la selección de equipos humanos, instrumentales, materiales para desarrollar la actividad.
Diseña medios para realizar la actividad (valorando la utilización de tecnología avanzada en los procesos)	Elabora material didáctico impreso, audiovisual, técnico.
Imparte acciones formativas: procesos de enseñanza y de aprendizaje	Realiza cursos y actividades formativas de la especialidad en que es experto.
Controla la actividad formativa	Evalúa los procesos formativos (durante la acción y al término de la acción).
Realiza el seguimiento de la formación	Valora el resultado de la formación y el nivel de inserción, reinserción o promoción de los alumnos en el mercado laboral.
Investiga y estudia alternativas y modalidades técnico-pedagógicas para actualizarse y mejorar su actividad.	Aplica métodos y recursos técnico-pedagógicos e incorpora nuevas metodologías y estrategias a su actividad.

Fuente: Organización Internacional del Trabajo OIT (1995). *Manual de formación de formadores. Módulo IV, el formador*. Ed. Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (Cinterfor). Montevideo, Uruguay. Pag. 55

Respecto de la práctica formativa en particular; interacción facilitador-participante, las funciones y tareas las podemos ver en la tabla 3.

Tabla 3. Funciones y tareas respecto a la interacción facilitador - participante

Funciones = qué hace	Tareas = cómo lo hace
Informa, orienta y asesora al alumno sobre el mundo del trabajo y las posibilidades de desarrollo profesional.	Individualmente o en grupo. En el aula o en el entorno sociolaboral.
Analiza las necesidades del alumno y lo motiva.	Conoce el nivel de partida del alumno, le reconoce individualmente. Estimula el logro de los objetivos.
Comunica competencias a desarrollar	Muestra conocimientos, aplica actividades, pide realización de prácticas y ejercicios.
Canaliza resultados.	Orienta sobre el logro de objetivos. Aplica la evaluación formativa. Da información de retorno.
Evalúa resultados.	Aplica una ficha de observación sistemática del alumno. Invita a los alumnos a resolver problemas y situaciones difíciles.
Desarrolla actitudes de cooperación.	Con trabajos en equipo (en el aula y en el contexto). Con técnicas de animación de grupos.
Individualiza la formación.	Pide resultados individuales. Estimula la búsqueda personal del alumno. Considera y valora las aportaciones individuales y las revierte para beneficio del grupo de formación.
Organiza y controla.	Planifica, organiza y ejecuta secuencias de aprendizaje para que el alumno consiga dominar los objetivos.
Potencia la iniciativa y la creatividad.	Incita al descubrimiento, al raciocinio innovador y a la búsqueda de soluciones.

Fuente. Fuente: Organización Internacional del Trabajo OIT (1995). *Manual de formación de formadores. Módulo IV, el formador*. Ed. Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (Cinterfor). Montevideo, Uruguay. Pag. 56

RESULTADOS ESPERADOS

1. Fomentar una cultura de profesionalidad de la formación en el sector hídrico, donde la impartición de la educación continua y capacitación en estándares de competencia, los facilitadores propicien un aprendizaje significativo que se refleje en la solución de problemas laborales y de vida del participante, tomando en cuenta que la acción formativa no es el mero cumplimiento de un programa didáctico.
2. Estructurar un modelo de formación de facilitadores con las características de las necesidades del sector incluyendo las sociales, donde el facilitador cumpla sus funciones y tareas en relación a las necesidades del grupo de aprendizaje, usando las estrategias didácticas, medios y metodología para que el proceso de enseñanza y aprendizaje sea de calidad.
3. Realizar un programa de formación de facilitadores para profesionalizar a los instructores tradicionales.
4. Hacer realidad el sentimiento de pertenencia a la institución y sentir su prestigio.
5. Mejorar el trabajo en equipo, para que facilite la obtención de resultados de calidad.

CONCLUSIONES

Con lo expuesto en este documento, y considerando que no se ha implementado en el sector la profesionalización de los instructores tradicionales, se requiere generar una cultura de calidad en la acción formativa, para generar una educación de calidad para el sector hídrico.

Es importante que ha nivel directivo, se implante una cultura de profesionalizar la educación como un medio eficaz, para transferir, conocimiento, tecnología y actitudes de eficiencia que permitan transformar al sector hídrico, con recursos humanos competitivos en el plano internacional.

El sector requiere cambios para ser competitivos, estos finalmente se concretarán a través de la formación, en ese sentido es necesario crear facilitadores profesionales, que multipliquen el conocimiento y las tecnologías viables en su región.

BIBLIOGRAFÍA

Diccionario en línea definista (CONCEPTODEFINICION.DE). (2016). *Definición de instructor*. Recuperado de: <http://conceptodefinicion.de/instructor/>

Picardo Oscar (2004). Diccionario Enciclopédico de Ciencias de la Educación. 1ª. Ed. – San Salvador, El Salvador, C.A.: Centro de Investigación Educativa, Colegio García Flamenco. 400p. San Salvador. Pag. 215.

Sánchez Fernando (2011). *Facilitador o instructor*. Periódico el Universal. Ciudad de México.

Wikipedia (2016). *El facilitador*. Recuperado de: <https://es.wikipedia.org/wiki/Facilitador>

Carles Cris (2009). *¿Qué es un facilitador y que hace?* Recuperado de:
https://repera.files.wordpress.com/2009/03/06_que_es_un_facilitador_i_que_fa.pdf

Romero Miguel Ángel (2012). *El significado de ser formador. Escuela Europea, formación para formadores*. Madrid, España. Recuperado de:
<https://formacionparaformadores.com/el-significado-de-ser-formador/>

Rial Laura (2013). *Formador de formadores. Diferentes perfiles y competencias*. Recuperado de:
<http://stellae.usc.es/red/blog/view/43185/formador-de-formadoresdiferentes-perfiles-y-competencias> y
<http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5004/ang09de20.pdf?sequence=9>