



MEMORIAS DEL
**PRIMER
SEMINARIO
NACIONAL**
DE INVESTIGACIÓN
SOBRE LA FORMACIÓN
PARA Y EN EL
TRABAJO

EDUCACIÓN · TECNOLOGÍA · INNOVACIÓN



EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA





**Memorias del
Primer Seminario
Nacional de
Investigación sobre
la Formación para
y en el Trabajo.**



DGCFT



CIDFORT

Primera edición, 2024

D.R. Secretaría de Educación Pública, 2024,
Argentina 28, Centro,
06020, Ciudad de México.

Memorias del Primer Seminario Nacional de Investigación
sobre la Formación para y en el Trabajo

ISBN: 978-607-579-549-22

Impreso en México

DISTRIBUCIÓN GRATUITA-PROHIBIDA SU VENTA

DIRECTORIO

Secretaría de Educación Pública
Leticia Ramírez Amaya

Subsecretario de Educación Media Superior
Carlos Ramírez Sámano

Director General de Centros de Formación para el Trabajo
Mario Hernández González

Director de Materiales Educativos
Marx Arriaga Navarro

Responsable del Centro de Investigación y
Desarrollo de la Formación para el Trabajo
Alejandra Islas Enciso

Coordinación y supervisión editorial
Alejandra Islas Enciso

Diseño, maquetación y diagramación de interiores y portada
Omar Vázquez Gloria.

Producción editorial
Areli Sayas Hernández

Pré prensa e impresión
Imprenta Campos. María Teresa Campos López

Fotografías de interiores
Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo.

Autores

Alejandra Islas Enciso/Amparo Silvestre Escobar/Carlos Alberto Garza Flores /Cecilia Espinosa
Villegas/Dulce Yael Mera Hernández/Juan Edel Alvarado Rivera /Edith Gómez Polanco /Elena
Aranda Brenis/Francisco Alejandro Salcedo Ascencio /Gabriela de Jesús Gaeta Ibarra/Graciela
Margarita Sánchez Rodríguez /Inés Dolores Flores Reyes /Javier Farid González Ojeda /José
Guadalupe Herrera Ponce/José Jesús Merlos García /José Luis Bello Legaspi /Juan José
Cabrera Horace Rice /Leonardo Chávez Miranda /Leonardo Daniel Pérez Camacho/Luis
Alberto Hernández Aguilar/Manlio Antonio García Del Valle/María del Carmen Magallón
Ramírez/María del Socorro Caltenco Soto/María Esther Flores Contreras/Mónica Selene
Orozco Ocegueda/Nancy Eugenia Martínez López/Néstor Guillén Rodríguez/Pedro Saldaña
Solís /Rafael Castelán Canseco/Ramiro Herrera Godina/Rosa Ma. Gómez Cuadra /Silvia Suárez
Rueda/Yazmín Velasco Ledesma



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	13
I. EDUCACIÓN	17
Módulo didáctico para la adquisición de señales provenientes del cuerpo. <i>Javier Farid González Ojeda. ICATVER. Veracruz.</i>	19
La Educación en voces del CECATI 99. <i>Cecilia Espinosa Villegas.</i> CECATI 99. Ciudad de México.	24
La importancia de las Habilidades Socioemocionales en la Capacitación para el Trabajo. <i>Elena Aranda Brenis. CECATI 3. Ciudad de México.</i>	27
La competencia digital del docente del CECATI, ¿una asignatura pendiente? <i>Graciela Margarita Sánchez Rodríguez. CECATI No. 14.</i> Ciudad de México.	34
De las artes y oficios a la capacitación para el trabajo Breve historia del Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Puebla. <i>Leonardo Chávez Miranda. ICATEP. Puebla.</i>	39

- 42** **Ausentismo Escolar.**
Mónica Selene Orozco Ocegueda, Juan José Cabrera Rice.
CECATI 145. Colima.
- 45** **Nueva mirada a la educación, para y en el trabajo, postpandemia COVID 2019**
María del Carmen Magallón Ramírez. CECATI 07. Guadalajara. Jal
- 49** **Análisis de las estrategias pedagógicas para el desarrollo de competencias interculturales en la escuela primaria multigrado, en el estado de Hidalgo.**
Alejandra Islas Enciso. CIDFORT. Hidalgo.
- 53** **La competencia laboral en la formación para el trabajo en Zacatecas 2016-2017.**
Francisco Alejandro Salcedo Ascencio. CECATI 81. Zacatecas.
- 58** **Abandono escolar de los estudiantes adultos en los Centros de Formación para el Trabajo Industrial en México.**
José Jesús Merlos García. CECATI 35. Michoacán
- 63** **La formación para el trabajo y el contexto social. El caso del ICATMI plantel Quiroga.**
Leonardo Daniel Pérez Camacho. ICAT. Michoacán.
- 66** **Liderazgo educativo.**
Néstor Guillén Rodríguez. CECATI 70. Michoacán.
- 70** **Influencia De La Manera De Transmitir Información En Las Redes Sociales Sobre La Forma De Aprendizaje De Las Nuevas Generaciones.**
Rafael Castelán Canseco. ICATVER. Veracruz.
- 73** **La realidad de la EBC en Centros de Capacitación (CECATI)**
Rosa Ma. Gómez Cuadra. CECATI 25. Ciudad de México.



2. INNOVACIÓN

79

Estrategia digital - CECATI No. 136.

Carlos Alberto Garza Flores. CECATI 136. Nuevo León.

81

La formación para el trabajo en la era maker “capacitando y creando”.

Inés Dolores Flores Reyes. CECATI 90. Ciudad de México.

85

Transformación directiva: nueva era de directores de CECATI

Inés Dolores Flores Reyes. CECATI 90. Ciudad de México.

90

La formación para el trabajo antes de los CECATI

José Luis Bello Legaspi. CECATI 4. Ciudad de México.

93

Encaminando al Alumno en Aprender un Oficio e Introducirlo a Formar Parte de la Sociedad Laboral.

*Juan José Cabrera Horace Rice, Mónica Selene Orozco Ocegueda.
CECATI 145. Colima.*

97

Estrategia didáctica para coadyuvar al fortalecimiento de la enseñanza aprendizaje de las formas de los verbos irregulares en pasado simple a estudiantes de inglés en el CECATI 79.

*José Guadalupe Herrera Ponce
CECATI 48. Tepic, Nayarit.*

101

La formación para el trabajo y la innovación a través del emprendimiento bajo el

“Modelo de Innovación Emprendedora de Triple Impacto”

*Luis Alberto Hernández Aguilar.
CECATI 44. Tabasco.*

107

Diagnóstico de necesidades de formación en la Zona Tuxpan de Telebachillerato.

Manlio Antonio García Del Valle. ICAT. Veracruz.

110

Experiencias de Vinculación entre los Telebachilleratos de Veracruz y los CECATI: Desafíos y Estrategias en la Capacitación para el Trabajo.

*María Esther Flores Contreras. CECATI 33.
Tenango del Río Blanco, Ver.*

115

- 119** **Capacitación para el Trabajo Industrial 5.0**
María del Socorro Caltenco Soto.
CECATI 167. Ciudad de México.
- 125** **Oferta educativa con especialidades competitivas en los CECATI**
Silvia Suárez Rueda. CECATI 58. Ciudad de México.
- 128** **Cursos en Gran Formato con Clases Demostrativas en los Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial: El caso de CECATI 63**
Edith Gómez Polanco, Juan Edel Alvarado Rivera, Ramiro Herrera Godina. CECATI 63. Puerto Vallarta, Jal.



3. TECNOLOGÍA

- Las competencias laborales basadas en proyectos multidisciplinares con uso de tecnologías del aprendizaje “El caso del CECATI 185, Acapulco de Juárez, Guerrero”.** 133
Amparo Silvestre Escobar. CECATI 185. Guerrero.
- El teletrabajo y las oportunidades para la formación, capacitación y certificación laboral.** 135
Dulce Yael Mera Hernández. CECATI 152. Ciudad de México.
- Selección de Directivos: un factor olvidado para mejorar los CECATI.** 141
Gabriela de Jesús Gaeta Ibarra. CECATI 132. Sinaloa.
- Ventajas de la implementación de IA en especialidades de CECATI** 145
Gabriela de Jesús Gaeta Ibarra. CECATI 132. Sinaloa.
- Las Tecnologías de la Información y la Comunicación en cursos en línea: su impacto en CECATI.** 148
Nancy Eugenia Martínez López. CECATI 74. Ciudad de México.
- La representación del dibujo digital y la importancia de su enseñanza.** 151
Pedro Saldaña Solís. CECATI 74. Ciudad de México.
- ¿Profesionalizar las redes sociales?** 158
Yazmín Velasco Ledesma. CECATI 104. Ciudad de México.



INTRODUCCIÓN.

Las grandes transformaciones que vive nuestro país, requieren de jóvenes con mejor preparación. La formación para el trabajo no es sólo una palanca de desarrollo económico, sino que además, representa un medio a través de la cual, se entrega a hombres y mujeres los conocimientos, habilidades y destrezas para incorporarse a la planta productiva o bien iniciarse en el auto empleo. De este modo, la formación para el trabajo se asume como un medio fundamental para abatir la pobreza de los sectores más desprotegidos.

Bajo la línea del humanismo mexicano y con las directrices que marca la Nueva Escuela Mexicana, entendemos al capacitando en toda su dimensión humana como un ser de naturaleza eminentemente social, que vive y se desarrolla, dentro de su comunidad. En función a esta circunstancia, se entiende que el sujeto de la capacitación, es un ser de naturaleza histórica y que sus capacidades estarán determinadas por estas mismas circunstancias.

Vistas así, la capacitación y la formación para el trabajo se entienden como fenómenos culturales y sociales de gran relevancia. Esto nos obligan a atender las dinámicas cambiantes en las cuales estas actividades se desarrollan, por lo que, pensar en términos de generación de nuevos conocimientos y de innovación es materia obligada para una institución que, dentro del Sistema Educativo Nacional, tiene como finalidad el brindar estos servicios a la población siempre pertinentes y a la vanguardia.

Desde su creación, el Centro de Investigación y Desarrollo para la Formación para el Trabajo (CIDFORT) fue concebido como un agente importante tanto en la generación como en la aplicación de los conocimientos. Fue así que, para impulsar el cumplimiento de sus objetivos como centro de investigación convocamos, desde la Dirección General de Centros de Formación Para el Trabajo (DGCFT), al Primer Seminario Nacional de Investigación para y en el Trabajo, hecho sin precedentes en la historia de la Educación Media Superior de nuestro país. La respuesta por parte de nuestra comunidad académica no se hizo esperar, con entusiasmo e inteligencia nuestros académicos participaron en este primer seminario haciendo importantes aportes no solo para nuestra institución, sino también, para la capacitación y la formación en general con alcances locales, nacionales e internacionales.

Estas memorias son el resultado del esfuerzo de toda la comunidad de la DGCFT que hemos proyectado y estamos seguros que es solo el primero de muchos otros Seminarios que habrán de venir. Con investigación y desarrollo seguiremos aportando a la Cuarta Transformación de la Vida Pública que, desde la Presidencia del Lic. Andrés Manuel López Obrador se ha venido construyendo y viviendo en cada uno de los rincones de nuestra patria.

Desde aquí nuestro más profundo agradecimiento a la maestra Leticia Ramírez Amaya, Secretaria de Educación Pública y al Dr. Carlos Ramírez Sámano, Subsecretario de Educación Media Superior por el apoyo decidido a las actividades de esta Dirección General.

“Educación y Trabajo para la Grandeza de México”.

Agosto 2024.

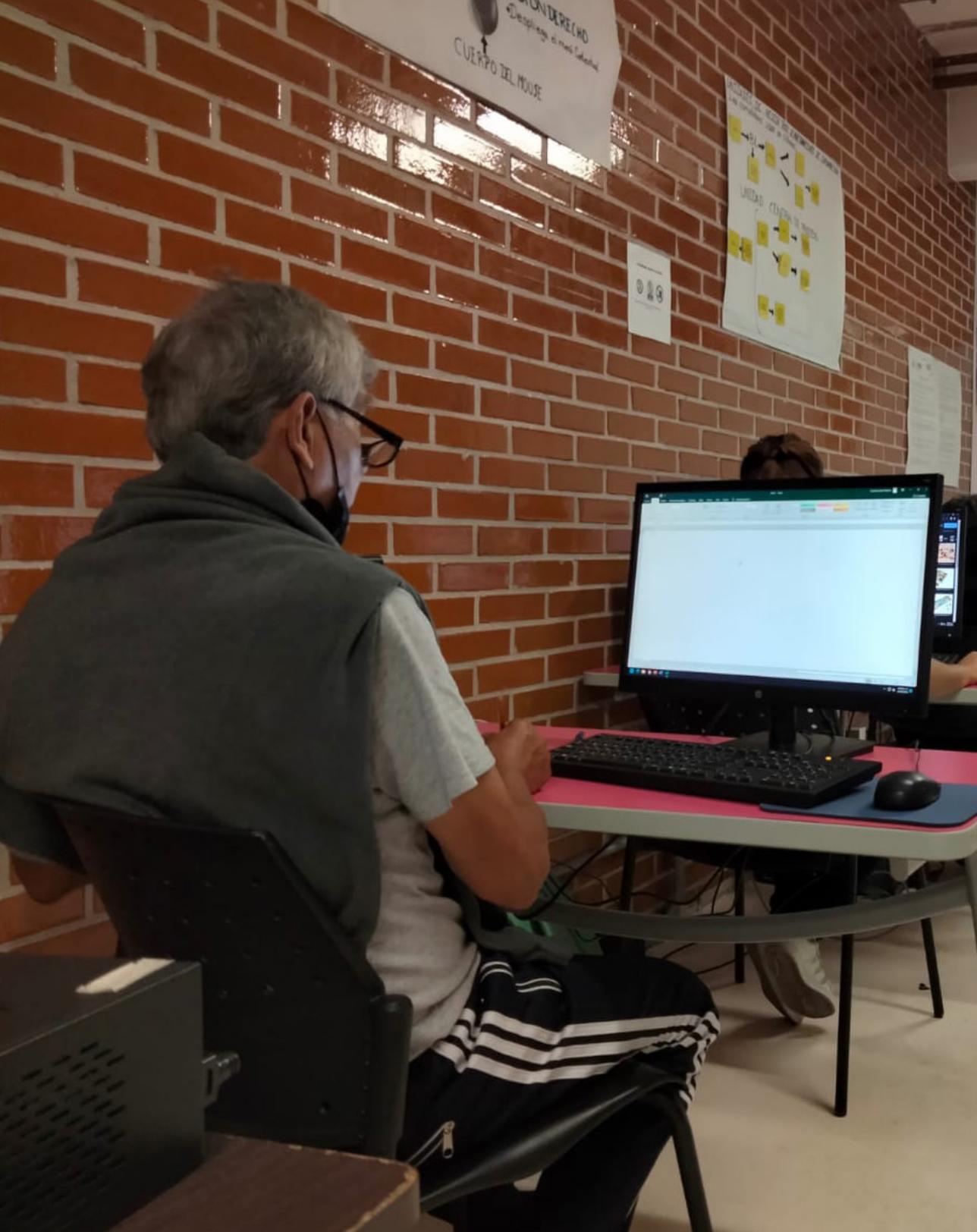
Mario Hernández González
Director General de la DGCFT







1. EDUCACIÓN



CON DERECHO
Despliega el mouse lateral
CUERPO DEL MOUSE



Iconos de accesibilidad: un círculo con una silla de ruedas, un círculo con una persona con bastón, y un círculo con una persona con audífonos.

Documento con texto ilegible.

Módulo didáctico para la adquisición de señales provenientes del cuerpo.

RESUMEN

La electrónica ha dado una contribución notable en el campo de la ingeniería biomédica, estos aportes se pueden ver en los dispositivos que nos sirven para dar un diagnóstico previniendo una enfermedad, rehabilitando o supliendo en totalidad las funciones de tejidos dañados. Las universidades necesitan tener herramientas tecnológicas que ayuden al facilitador a que el aprendizaje se vuelva más sencillo y los estudiantes puedan aprender de una manera dinámica.

El siguiente trabajo tiene como principal premisa crear un prototipo funcional de un sistema que ayude a recopilar la señal proveniente del cuerpo en específico de los músculos, ojos y corazón, del mismo modo tiene como principal propósito crear una herramienta práctica de enseñanza dentro del campo de la Biomédica o Bioelectrónica.

Esta Herramienta ayudara a los educandos a conocer acerca de conceptos básicos dentro de la disciplina del técnico en bioelectrónica como lo son:

- a. Línea base.
- b. Utilización de distintos filtros electrónicos.
- c. Manejo de diversos componentes electrónicos, características generales y específicas.
- d. Concepto de aliasing y otras anomalías dentro de las señales.

*Javier Farid
González Ojeda.*

ICATVER
Veracruz

METODOLOGÍA

Se utiliza una metodología experimental para crear un sistema de adquisición de biopotenciales didáctico, tomando en consideración diferentes variaciones de interés que puedan ser manipuladas por el usuario, que sirva de herramienta de prueba para estudiantes de Línea Terminal de Bioelectrónica del programa educativo de Ingeniería en Instrumentación Electrónica.

RESULTADOS

Se logró el desarrollo de una tarjeta electrónica para la adquisición de señales, que es configurable en frecuencia de muestreo, filtros de corrección de línea de base, de ancho de banda, con capacidad de 3 canales.

Además del desarrollo de un software de manipulación e interfaz para la adquisición de biopotenciales.

Para este proyecto se determinó tres tipos de biopotenciales que son de interés didáctico, debido a que a partir de algoritmos básicos de procesamiento de las señales que de estos se obtengan, se pueden obtener parámetros útiles para diversas aplicaciones.

Los biopotenciales a adquirir son: el electrocardiograma (ECG), el electromiograma (EMG) y el electrooculograma (EOG). Del ECG es posible por ejemplo extraer la frecuencia cardíaca, la cual es de interés en deportistas para determinar el nivel de esfuerzo en los entrenamientos, o bien por otro lado permite el cálculo de calorías consumidas durante el ejercicio, entre otras muchas aplicaciones. El EMG,

permite determinar en qué momento un músculo esta contraído o relajado, y con lo cual pudieran controlarse la activación de prótesis robóticas. El EOG permite determinar la posición horizontal y vertical de los ojos, en este sentido un sistema puede monitorear hacia qué punto una persona fija la mirada, y si esta está observando una pantalla que muestra un menú, la detección de que opción del menú está mirando hará que esta opción se active.

Las señales provenientes del cuerpo o biopotenciales suelen tener amplitudes muy pequeñas. Por lo tanto, son susceptibles al movimiento de los electrodos, lo cual provoca ruidos y señales no deseadas, por lo que se construyó un prototipo con materiales y características económicas y accesibles a los alumnos. Para lo cual se consideró lo siguiente:

Las señales provenientes del cuerpo o biopotenciales suelen tener amplitudes muy pequeñas. Por lo tanto, son susceptibles al movimiento de los electrodos, lo cual provoca ruidos y señales no deseadas que se verán posteriormente en el monitor un ejemplo de ellos es el modo común donde podemos encontrar es tipo de ruidos, por ende, en un sistema típico para adquisición de señales se tienen que construir diferentes etapas, se tienen como primer etapa los electrodos que funcionan como sensores a colocar sobre el cuerpo para captar los biopotenciales; estos electrodos se conectan por cables a un amplificador (de instrumentación) con el cual se amplifican las señales, se elimina lo más posible el ruido de modo común y donde además también es posible contar con un método para disminuir

el efecto del movimiento de la línea base debido al movimiento de los electrodos; posterior al amplificador, encontramos un filtro pasa bajas que servirá para evitar problemas de aliassing que pudieran aparecer durante la digitalización de las señales; inmediatamente continua la etapa de digitalización donde está involucrada una frecuencia de muestreo; para finalmente con un software especializado pueden generarse las gráficas de estas señales, además de controlar parámetros sobre los circuitos previos. (Esquema 1)

Introducción a la adquisición de datos.

El hardware DAQ actúa como la interfaz entre una PC y señales del mundo exterior. Funciona principalmente como un

dispositivo que digitaliza señales analógicas entrantes para que una PC pueda interpretarlas. Los tres componentes clave de un dispositivo DAQ usado para medir una señal son el circuito de acondicionamiento de señales, convertidor analógico-digital (ADC) y un bus de PC. Varios dispositivos DAQ incluyen otras funciones para automatizar sistemas de medidas y procesos. Por ejemplo, los convertidores digitales-analógicos (DAQs) envían señales analógicas, las líneas de E/S digital reciben y envían señales digitales y los contadores/temporizadores cuentan y generan pulsos digitales.



(Esquema 1) Sistema básico de Adquisición de biopotenciales

se eligió programar en lenguaje Visual Basic para crear la interfaz gráfica.

Diseño del amplificador de instrumentación

En este trabajo se usarán varias resistencias de ganancia para el AD620, para poder ver el contraste del aumento de amplificación de las señales entrantes (Biopotenciales).

En esta ecuación podemos saber cuál es la Resistencia de ganancia.

Circuito general de adquisición de biopotenciales.

Se integró de forma general cada uno de los circuitos que se han mencionados.

Se realizó la elección de las señales con base en el efecto de las configuraciones de la DAC las señales que están entre los valores 200, 150, 100 y 50 Hz.

También se realizaron pruebas de velocidad para elegir la mejor de trabajo, con lo que se lograron las metas establecidas. Se construyó el prototipo del sistema y las etapas que nos ayudaron son:

- Construcción interfaz gráfica y comunicación con el módulo de adquisición de datos (DAQ).
- Programación de la tarjeta tanto para DAQ como para el control de las amplitudes.
- Creación de la placa para montar la electrónica para amplificar, limpiar la señal, conmutar y actuar.

REFERENCIAS



Conclusiones:

Este proyecto ayuda a los alumnos especializados en cualquier área que necesite aprender los conocimientos básicos de adquisiciones y lectura de señales.

En este caso se utilizó un amplificador de señales especializado con alta ganancia, ya que las señales provenientes del cuerpo humano son de baja potencia.

AD620, H. d. (s. f.). Recuperado el 16 de 05 de 12, de <https://www.analog.com/media/en/technical-documentation/data-sheets/AD620.pdf>

Adam, G. (2012). ECG Signal Processing, Classification and Interpretation. Biomedical Engineering, 278.

Castells, F., Laguna, P., Sörnmo, L., Bollmann, A., & Roig, J. M. (2007). Principal component analysis in ECG signal processing. EURASIP Journal on Advances in Signal Processing, 2007(1), 074580.

Chavan, M. S., Agarwala, R. A., & Uplane, M. D. (2008, April). Suppression of noise in the ECG signal using digital IIR filter. In WSEAS International Conference. Proceedings. Mathematics and Computers in Science and Engineering (No. 8). World Scientific and Engineering Academy and Society.

Strommen, J.A., and Crum, B.A. Intraoperative monitoring with free-running EMG. In Nuwer, M.R. (ed): Intraoperative Monitoring of Neural Function. Amsterdam: Elsevier, 2008, pp 396-403

Steinhausen, Natasha & Prance, Robert & Prance, Helen & , Nonmemebers. (2014). A Three Sensor Eye Tracking System based on Electrooculography. Proceedings of IEEE Sensors. 2014. 10.1109/ICSENS.2014.6985193

La Educación en voces del CECATI 99.

Cecilia Espinosa Villegas.

CECATI 99
Ciudad de México.

RESUMEN

Muchos han sido los teóricos que se han preocupado por explicar los modelos educativos, pero estos no siempre arrojan buenos resultados, ya que no es lo mismo el primer mundo que el tercer mundo, existe una gran diferencia y por ende no siempre son del todo exitosos.

En la Educación el eje principal es encontrar el camino para poder llevar la teoría a la práctica, determinar los campos de acción y reacción de los procesos adyacentes del desarrollo social, en donde el conocimiento y el aprendizaje deben de salir del aula para ir más allá de esas cuatro paredes.

La Educación en voces del CECATI 99, título del presente trabajo son todas aquellas voces que conforman los docentes, administrativos y alumnado, a través de las cuales entenderemos el alcance del conocimiento adquirido y el éxito de las capacitaciones con mayor demanda. Sin embargo, hemos de confesar que dicho proyecto apenas comienza.

Por otro lado, es oportuno mencionar que los Centros de Capacitación y Formación para el Trabajo, son receptores de una población que busca alternativas económicas y de calidad para capacitarse y convertirse en emprendedores potenciales, por lo que hay exalumnos que ven un sueño cristalizado al convertirse en sus propios jefes.

METODOLOGÍA

Para realizar la presente investigación es necesario consultar fuentes primarias y secundarias, mismas que permitan la obtención de datos por medio de métodos de indagación como son la observación, encuesta, entrevista y demás instrumentos utilizados en este ámbito, y que también a través de dichos instrumentos se alcancen a conocer historias de vida de aquellos que hoy gracias al CECATI 99 tienen un empleo digno y cuya vocación fue descubierta precisamente a partir de capacitarse con nosotros, conocidos como egresados con éxito y orgullo de nuestra institución, ya que varios son los ex alumnos cuentan con su propio negocio pasando a formar parte de ese círculo de emprendedores con un futuro prometedo.

RESULTADOS

Los resultados que arroja la presente investigación, son por demás interesantes, sobre todo porque aluden al título principal de dicho proyecto, ya que son testimonios de docentes de las diferentes capacitaciones que se ofertan, también testimonios de alumnos y ex alumnos que han encontrado un sentido de pertenencia al estudiar en el CECATI 99, por increíble que parezca existen chicos que han abandonado la prepa o alguna licenciatura de la UNAM porque simplemente no encuentran su vocación o no logran colocarse en el mercado laboral, así que optan por una capacitación. Ejemplo de ello una geógrafa al no encontrar trabajo, decidió capacitarse en

el rubro de Asistencia Educativa Inicial y Preescolar y a la fecha orgullosamente dice que tiene trabajo por el CECATI, no por su licenciatura. Otro caso es de un chico que estudiaba en Filosofía y Letras, pero no era lo suyo y estudió panadería, ahora tiene su propio negocio. Y así es como se están recopilando todos estos testimonios que son parte de esas voces del CECATI 99.

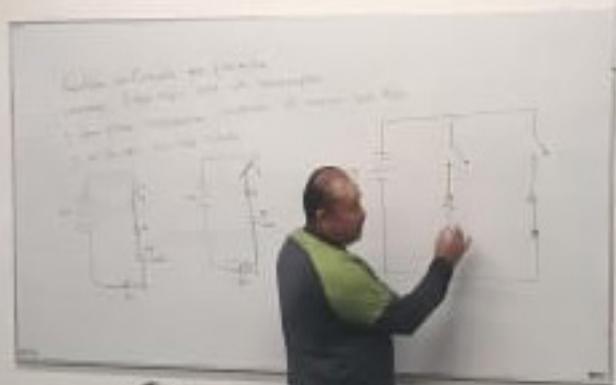
CONCLUSIONES

Los CECATI cuentan con una trayectoria reconocida a nivel nacional, son parte de la historia en el aprendizaje de diferentes oficios que en el presente continúan vigentes, además son sustento económico de familias y por ello quizá es hora de replantear estrategias para difusión, quizá es hora de escribir las memorias de cada plantel y así tener un referente de lo que han hecho los CECATI por la Educación en México, y escribir todos esos retos que han enfrentado constantemente en los vericuetos de dicha materia, porque los CECATI siguen de pie y tienen voz.



REFERENCIAS

- Carcamo Corona, F. (2016). Historia Mínima de los CECATI. México: Hecho en México.
- Suárez Díaz, R. (2002). La Educación, Teorías Educativas, Estrategia de Enseñanza-Aprendizaje. México: Trillas.



La importancia de las Habilidades Socioemocionales en la Capacitación para el Trabajo

RESUMEN

El nuevo Modelo Educativo de la Nueva Escuela Mexicana en nuestro país, proyecta a través del Marco Curricular Común de la Educación Media Superior, un modelo educativo con perfil mucho más humanista que integra y resalta dentro de sus competencias profesionales, las socioemocionales.

Es por ello por lo que es imperante que se incluya en el programa académico de todos los centros de formación para el trabajo de la DGCFT, no sólo la capacitación técnica y específica de las diferentes especialidades, sino que también se de soporte para desarrollar las habilidades socioemocionales en los estudiantes, ya que éstas impactarán de manera positiva en la integración y permanencia dentro del campo laboral.

*Elena Aranda
Brenis.*

CECATI 3
Ciudad de México.

METODOLOGÍA

La implementación de una metodología para desarrollar habilidades socioemocionales en los centros de capacitación para el trabajo puede tener un impacto significativo tanto en los estudiantes como en la calidad de la capacitación.

A continuación, se presentan seis fases de implementación:

Fase 1: Diagnóstico Inicial

Identificar Necesidades: Realiza una evaluación de las necesidades de los estudiantes y el personal docente para determinar qué habilidades socioemocionales son más relevantes. Esto podría incluir encuestas, entrevistas y observaciones.

Recursos Disponibles: Evalúa los recursos disponibles en el CECATI, como materiales didácticos, espacios y tiempo, para integrar las habilidades socioemocionales en el plan de estudios.

Fase 2: Planificación y Diseño Curricular.

Definir Objetivos: Establece objetivos claros y medibles para la implementación de habilidades socioemocionales. Estos objetivos deben ser específicos y relacionados con las necesidades identificadas.

Integración Curricular: Diseña un plan de estudios que incorpore actividades y módulos específicos dedicados al desarrollo de habilidades socioemocionales. Asegurar que estas actividades estén relacionadas con las materias de formación técnica y práctica.

Fase 3: Capacitación del Personal Docente.

Formación del Personal: Proporciona capacitación a los profesores y el personal administrativo sobre la importancia de las habilidades socioemocionales y cómo integrarlas en sus clases y en la vida escolar.

Recursos Didácticos: Proporciona a los profesores recursos didácticos específicos para la enseñanza de habilidades socioemocionales, como material de lectura, ejercicios prácticos y guías de discusión.

Existen también programas que buscan desarrollar las habilidades socioemocionales de los docentes. Entre ellos, destacan los programas basados en estrategias de atención plena o mindfulness y reducción del estrés, que se enfocan en la capacidad de poder estar en el presente, concentrado, sin prejuicios y aceptar las situaciones tal y como son.

Las percepciones de los docentes sobre la importancia de las HSE y el apoyo en las escuelas son claves para el éxito de los programas que buscan desarrollar las HSE en los estudiantes. Las percepciones de los docentes pueden influir sobre la intensidad y calidad de la implementación del programa.

Fase 4: Implementación y Evaluación.

Integración en el Aula: Los profesores deben incorporar actividades relacionadas con las habilidades socioemocionales en sus lecciones regulares. Esto puede incluir ejercicios de resolución de conflictos, trabajo en equipo, manejo del estrés, entre otros.

Seguimiento y Evaluación: Establece un sistema de seguimiento para evaluar el

progreso de los estudiantes en el desarrollo de habilidades socioemocionales. Puedes utilizar rúbricas, encuestas o entrevistas para recopilar datos.

Fase 5: Refuerzo y Mejora Continua

Apoyo Individual: Proporciona apoyo individual a los estudiantes que pueden necesitar ayuda adicional en el desarrollo de estas habilidades. Esto puede incluir asesoramiento o tutoría.

Retroalimentación y Mejora: Recopila retroalimentación de profesores, estudiantes y padres sobre la efectividad de la implementación y realiza ajustes en el plan según sea necesario.

Fase 6: Comunicación y Participación de la Comunidad.

Comunicación Abierta: Mantén una comunicación abierta con los padres y la comunidad para explicar la importancia de las habilidades socioemocionales y cómo se están integrando en el CECATI.

Participación de la Comunidad: Involucra a la comunidad en actividades relacionadas con las habilidades socioemocionales, como charlas, talleres o eventos.



RESULTADOS

La implementación de habilidades socioemocionales en un Centro de Capacitación para el Trabajo Industrial (CECATI) puede generar una variedad de beneficios tanto para los alumnos como para los docentes del plantel. Entre ellos se destacan:

PARA LOS ALUMNOS.

1.Mejora del Rendimiento Académico:

Las habilidades socioemocionales pueden contribuir a un mejor desempeño académico al mejorar la concentración, la motivación y la capacidad de gestionar el estrés.

2.Desarrollo de Habilidades para la Vida:

Los estudiantes adquieren habilidades esenciales para la vida, como la comunicación efectiva, la resolución de problemas y la toma de decisiones, que son valiosas en cualquier contexto, incluido el laboral.

3.Mayor Adaptabilidad:

Al aprender a manejar cambios y desafíos emocionales, los alumnos se vuelven más adaptables, lo que puede ser crucial en entornos laborales que evolucionan rápidamente.

4.Fomento del Trabajo en Equipo:

Las habilidades socioemocionales fortalecen la capacidad de los estudiantes para trabajar de manera efectiva en equipo, lo que es fundamental en muchos entornos laborales.

5.Reducción del Comportamiento

Disruptivo:

Al mejorar la gestión emocional y las habilidades de resolución de conflictos, es probable que disminuyan los comportamientos disruptivos en el aula.

6. Mayor Satisfacción Personal:

El desarrollo de habilidades socioemocionales puede conducir a una mayor satisfacción personal al ayudar a los estudiantes a comprenderse mejor a sí mismos y a sus compañeros.

7.Preparación para el Mundo Laboral:

Estas habilidades son cada vez más importantes en el mundo laboral, por lo que los estudiantes estarán mejor preparados para enfrentar los desafíos profesionales y colaborar eficientemente.

8.Mejor Clima Escolar:

La implementación de habilidades socioemocionales puede contribuir a un ambiente escolar más positivo y colaborativo, mejorando la calidad del entorno de enseñanza y aprendizaje.

PARA LOS DOCENTES

1.Gestión Efectiva del Aula:

Los docentes pueden beneficiarse al enseñar y modelar habilidades socioemocionales, lo que puede resultar en una gestión más efectiva del aula y una reducción de los conflictos.

2.Mayor Conexión con los Estudiantes:

Al centrarse en el desarrollo de habilidades socioemocionales, los docentes pue-

den establecer conexiones más fuertes y significativas con sus estudiantes, lo que puede favorecer un aprendizaje más efectivo.

3.Desarrollo Profesional:

La implementación de estas habilidades puede proporcionar oportunidades para el desarrollo profesional de los docentes, ya que pueden aprender nuevas estrategias y enfoques pedagógicos.

4.Satisfacción Laboral:

Un ambiente escolar positivo y la mejora en las relaciones con los estudiantes pueden contribuir a una mayor satisfacción laboral para los docentes.

5.Reducción del Estrés:

La promoción de habilidades socioemocionales puede ayudar a los docentes a manejar el estrés relacionado con la enseñanza al proporcionar herramientas para enfrentar desafíos emocionales.

6.Impacto Duradero en la Carrera:

Enseñar habilidades socioemocionales no solo beneficia a los estudiantes en el corto plazo, sino que también puede tener un impacto duradero en sus vidas y carreras profesionales.

PARA LOS CECATI

1.Mejora del Clima Escolar:

La promoción de habilidades socioemocionales puede contribuir a un ambiente escolar más positivo y saludable. Esto crea un espacio propicio para el aprendizaje y el desarrollo personal.

2.Reducción de Conflictos:

Al enseñar habilidades de comunicación efectiva, resolución de conflictos y empatía, es probable que disminuyan los conflictos entre estudiantes y también entre estudiantes y docentes.

3.Fomento de la Colaboración:

Las habilidades socioemocionales fortalecen la capacidad de los estudiantes para trabajar en equipo y colaborar de manera efectiva, habilidades esenciales en entornos laborales y educativos.

4.Desarrollo Integral de los Estudiantes:

El enfoque en habilidades socioemocionales complementa el desarrollo académico al abordar aspectos emocionales y sociales, contribuyendo al crecimiento integral de los estudiantes.

5.Preparación para el Mundo Laboral:

Las habilidades socioemocionales, como la inteligencia emocional y la empatía, son cada vez más valoradas en el ámbito laboral. Preparar a los estudiantes con estas habilidades mejora su empleabilidad.

6.Mayor Compromiso Estudiantil:

La atención a las necesidades socioemocionales puede aumentar el compromiso de los estudiantes con el aprendizaje y la participación en actividades escolares.

7.Reducción del Ausentismo y Deserción:

Un entorno escolar más positivo y la mejora en las habilidades de afrontamiento pueden contribuir a la reducción del ausentismo y la deserción escolar.

8.Fortalecimiento de la Autoestima:

Al enfocarse en el desarrollo de habilidades como la autoconciencia y la autoaceptación, se puede fortalecer la autoestima de los estudiantes, lo que tiene beneficios a largo plazo.

9.Desarrollo de Ciudadanos

Responsables:

Al cultivar habilidades como la responsabilidad social y la toma de decisiones éticas, el CECATI contribuye a formar ciudadanos responsables y éticos.

10.Impacto Positivo en la Comunidad:

Los graduados que han desarrollado habilidades socioemocionales pueden tener un impacto positivo en sus comunidades al contribuir de manera constructiva y participativa.

11. Reconocimiento Institucional:

La implementación exitosa de programas de habilidades socioemocionales puede mejorar la reputación y el reconocimiento del CECATI como una institución que se preocupa por el bienestar integral de sus estudiantes.

12. Desarrollo Profesional para el Personal Docente:

La implementación de habilidades socioemocionales no solo beneficia a los estudiantes, sino que también proporciona oportunidades para el desarrollo profesional y la adopción de enfoques pedagógicos innovadores por parte del personal docente.

13. Adaptabilidad a las Necesidades del Mercado Laboral:

Al preparar a los estudiantes con habilidades socioemocionales, el CECATI puede adaptar su oferta educativa para satisfacer las demandas cambiantes del mercado laboral.

Los programas exitosos promueven las habilidades de los docentes al mismo tiempo que fomentan prácticas pedagógicas que les permitan desarrollarlas en sus estudiantes.



CONCLUSIONES

Como se observa, ante los recientes cambios sociales y tecnológicos, las habilidades socioemocionales adquieren aun mayor relevancia en los sistemas educativos. Se ha demostrado que no solo son herramientas para mejorar el rendimiento académico, sino que también coadyuvan en el éxito profesional y personal de los estudiantes.

Y, además, como las HSE se desarrollan en un contexto social más amplio que incluye, no solo a los actores de la educación, sino también a las familias y a las comunidades, repercuten en mejoras integrales para todos, o sea para cualquier ámbito de la vida.

Muy importante considerar:

1. **Marco Curricular Común** de la Educación Media Superior & MEYAC
2. **Presupuesto**
3. **Compromiso** de todos los actores de la educación: Directivos de planteles, Jefaturas, Docentes, personal Administrativo, Estudiantes, Familias y Comunidad.
4. **Tiempo** dentro de los programas de estudio para cumplir con todos los requerimientos del nuevo modelo educativo con enfoque integral.



REFERENCIAS

Arias E., Hincapié, D., Paredes, D. (2020). Educar para la vida: El desarrollo de las habilidades socioemocionales y el rol de los docentes / p. cm. — (Nota técnica del BID; 1908) <https://eduteka.icesi.edu.co/pdfdir/bid-educar-para-la-vida.pdf>

Goleman, D. (2010). Inteligencia emocional. Kairós, Editorial S.A. (S/f). Indeed.com. Recuperado el 14 de octubre de 2023, de https://mx.indeed.com/orientacion-profesional/desarrollo-profesional/habilidades-socioemocionales-trabajo?aceid=&gclid=C-j0KCCQjw1aOpBhCOARIsACXYv-eoEzoQMUoBv2NCR-zezK0mBgWr7uhmhTcfm-0vgo3Mqj6qoh5vRxEuAaAt8uEALw_wcB



La competencia digital del docente del CECATI, ¿una asignatura pendiente?

RESUMEN

Graciela
Margarita
Sánchez Rodríguez.

CECATI 14
Ciudad de México.

En un mundo globalizado, disponer de conectividad y tener acceso a Internet es importante para cada vez más actividades personales y profesionales, sin embargo, tan importante como estar conectado es saber qué y cómo utilizar las TIC para aprovechar plenamente sus beneficios. A esta capacidad se le denomina Competencia Digital y hoy es un requisito deseable para la vida cotidiana e indispensable en el ámbito escolar y laboral.

En la gestión educativa en los CECATI, la competencia digital del docente da al estudiante una mejor posibilidad de formarse integralmente para la vida, la escuela y el trabajo. El uso de las TIC en el aula favorece el aprendizaje significativo y mejora la competencia digital del alumno. No hay datos específicos actualizados acerca del nivel de la competencia digital del docente en general, ni particulares para la población de los CECATI.

Un paso para seguir es lograr que cada docente conozca su nivel de competencia digital para entonces conseguir mejorarlo a través de la obtención de la certificación en los estándares de dicha competencia. Se propone también la creación de Estándares de competencia (EC) para las metodologías activas de enseñanza. Los docentes con este grupo de competencias tendrán más recursos para formar integralmente a sus alumnos.

METODOLOGÍA

En este trabajo de carácter exploratorio se realizó la búsqueda de información a través de los sitios oficiales de instancias internacionales (OCDE, UNESCO), de instituciones educativas latinoamericanas, sitios nacionales de Universidades y centros de investigación nacionales (SciELO, LANIA, ANUIES, UNAM, SEP).

Los objetivos de la investigación bibliográfica:

- Reunir información sobre el tema de la competencia digital en general y la del docente en particular.
- Localizar datos estadísticos específicos sobre esta competencia para los docentes de los CECATI.
- Encontrar información relacionada con el presente y futuro del trabajo y su relación con las competencias digitales.

RESULTADOS

No hay datos sobre la competencia digital de los docentes para los Centros de Capacitación para el Trabajo en México; los hay para niveles superiores o para educación básica, pero son estudios aislados y la mayoría no son recientes.

En este trabajo, y a manera de referencia, se presentan datos obtenidos de investigaciones nacionales e internacionales que arrojan un panorama general sobre el tema.

En un estudio realizado por Valdivia (2016) en Ecuador con docentes de primaria y secundaria se encontró que, “si bien los docentes tienen cierto dominio sobre aspectos técnicos, no utilizan la tecnología para la práctica docente pues ésta requiere habilidades o capacidades de mayor nivel.”

Sobre la población docente joven se pudo “identificar un perfil

de docentes menores de 30 años que, si bien no asocia sus competencias digitales a la práctica docente, sistemáticamente las utiliza en los aspectos de desarrollo profesional y social, lo que facilitará las estrategias de inclusión de las TIC en el aula.” En un estudio realizado por Reyes (2021) en la Universidad Nacional de Educación en Perú, con docentes de nivel superior, se muestra que el 88% tenían un nivel de competencia digital básico:



Después de realizar una serie de acciones formativas (talleres, seminarios y encuentros virtuales), los resultados fueron los siguientes:

Dejo al final la referencia del documento Competencias digitales docentes MetaRed México 2021 en el que se pone de manifiesto el logro de los docentes de las instituciones de educación superior de México, quienes durante el periodo de la pandemia por Covid-19, no solo dieron continuidad al trabajo académico en y para la ANUIES, sino “que alcanzaron en forma generalizada un nivel de Expertos y de Integradores de acuerdo con los indicadores del propio Marco DigCompEdu” en su competencia digital; es un documento que merece una lectura completa.

CONCLUSIONES

Más allá del conocimiento que el docente tiene sobre su área y las denominadas nuevas metodologías para la enseñanza, tiene una asignatura pendiente, la de convertirse él mismo en un docente digital y estar en posibilidad interactuar con sus alumnos a través de entornos digitales en el aula para que, en conjunto, aprovechen las TIC para conseguir más alternativas para un aprendizaje significativo y enriquecedor que resulten en el desarrollo de habilidades para su vida y trabajo.

Se concluye que la implementación de un programa de detección de necesidades de formación de esta competencia y realizar las acciones que lleven a lograr la certificación de los docentes en la competencia digital, son dos pasos significativos y urgentes para el profesorado de los CECATI.

Se sugiere el desarrollo de Estándares de Competencia para la certificación en las metodologías activas.



REFERENCIAS

González, M. (2021). Competencias digitales del docente de bachillerato ante la enseñanza remota de emergencia. *Apertura*, 13(1), pp. 6-19. Recuperado de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-61802021000100006#B20

Morduchowicz, R. (2021). Competencias y habilidades digitales. UNESCO. Recuperado de <https://unesdoc.unesco.org/search/b762ba1d-09cc-4c9e-b0f4-a169bef5f7a3>

Nolasco, P., Ramírez, A. (2011). Una aproximación a un modelo de certificación de competencias digitales docentes. XI Congreso Nacional de Investigación educativa. Recuperado de https://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v11/docs/area_07/1578.pdf

Reskilling revolution: preparing 1 billion people for tomorrow's economy. (2023) Foro Económico Mundial. Recuperado de <https://www.weforum.org/impact/reskilling-revolution/>

Reyes I., Flores H., Poma, S., Sánchez P., Ciriaco N. (2021). Las competencias de los docentes en el manejo de las herramientas digitales en los tiempos de pandemia en la Universidad Nacional de Educación (UNE) Perú. Publicado en la revista *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores* volumen 9 no.1. Toluca de Lerdo. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i1.2867>

Ruiz, E., Quiñonez, S. (2020). Diseño y validación de un instrumento para la evaluación de la Competencia Digital Docente. *Nodos del conocimiento*. Recuperado de <https://2020.nodos.org/ponencia/diseño-y-validación-de-un-instrumento-para-la-evaluación-de-la-competencia-digital-docente/>

Towards a reskilling revolution. A future of jobs for all. (2018). Foro Económico Mundial. Recuperado de <https://es.weforum.org/reports/towards-a-reskilling-revolution/>

UNESCO ICT Competency Framework for Teachers. (2023). UNESCO. <https://www.unesco.org/en/digital-competencies-skills/ict-cft>

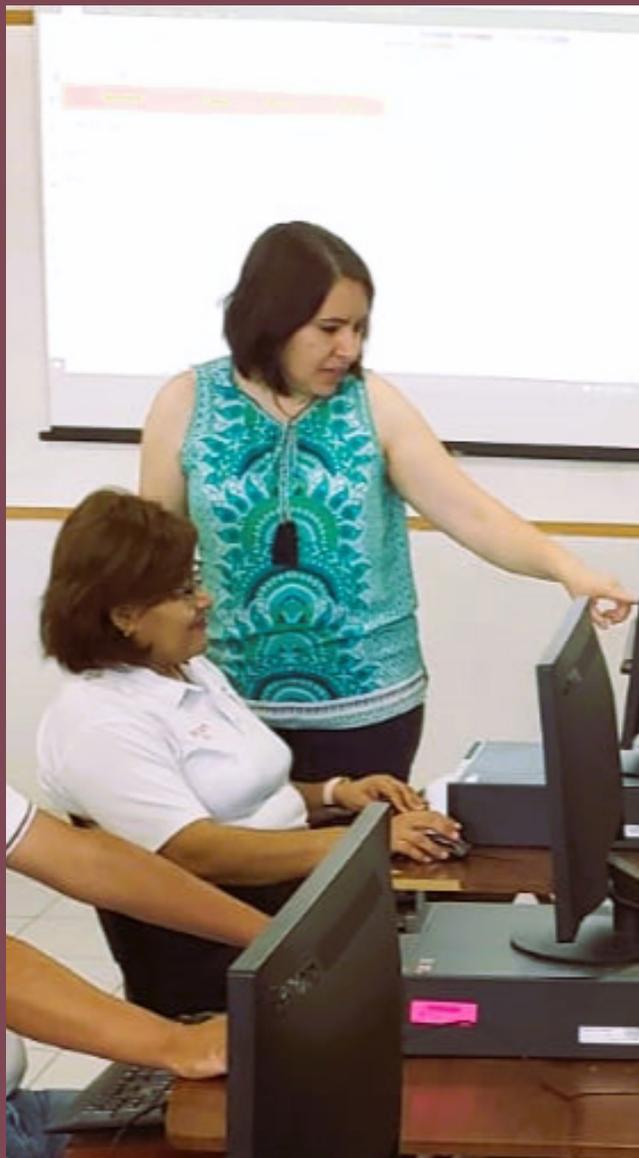
UNESCO. (2023). Los futuros que construimos. Habilidades y competencias para los futuros de la educación y el trabajo. UNESCO. Recuperado de <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000386933>

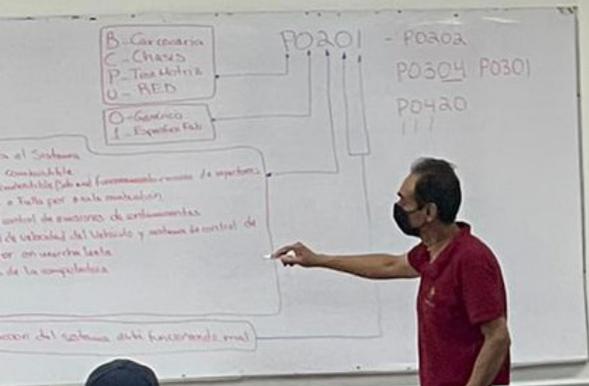
UNESCO. (2019). Marco de competencias de los docentes en materia de TIC. UNESCO. Recuperado de <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000371024>

Valdivieso, T., González, M. (2016). Competencia digital docente: ¿dónde estamos? Perfil del docente de educación primaria y secundaria. El caso de Ecuador. Universidad de Sevilla. Recuperado de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/368/36846509005/html/index.html>

Vicario-Solórzano C., López-Valencia F. (2021). Las competencias digitales de los docentes mexicanos desde el modelo DigCompEdu. *MetaRed, ANUIES Competencias Digitales Docentes, Estudio 2021*. ANUIES Capítulo 1. Recuperado de <https://www.metared.org/global/competencia-digital-docente.html>

Zhao, H. (2020). Mensaje del secretario general de la UIT. UIT. <https://www.itu.int/es/wtisid/2020/Pages/message-zhao.aspx>





De las artes y oficios a la capacitación para el trabajo. Breve historia del Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Puebla.

RESUMEN

A 30 años de su creación se hace una reflexión de la trayectoria de la Institución, marcada por el (SU) continuo trabajo, el cual se ha destacado a lo largo de su historia. La formación de una mano de obra calificada capaz de incentivar el crecimiento industrial no es solo una preocupación actual, los misioneros franciscanos y más tarde el Estado, buscó a través de las instituciones educativas la inserción de la población que no tenía los medios para salir adelante. La meta de las nuevas instituciones fue formar ciudadanos laboriosos e industriosos. A más de 200 años de distancia se continúa con la tarea de instruir ciudadanos con una formación integral, capaces de colocarse en el sector productivo. El objetivo de este trabajo es mostrar la trayectoria del Instituto de Capacitación para el Trabajo en el Estado de Puebla, que se ha dedicado a la formación de mano de obra calificada y competitiva, para su incorporación en diversos sectores de la producción.

*Leonardo Chávez
Miranda.*

ICATEP
Puebla.

METODOLOGÍA

La investigación tiene un enfoque histórico y se aplicó un análisis crítico documental de la información resguardada en el archivo del ICATEP. Para ello, se revisaron las actas de las sesiones de gobierno, el reglamento, informes de las áreas administrativas. Además, se revisó bibliografía especializada en temas de educación técnica. El trabajo se efectuó en dos etapas para comprender los alcances que ha tenido la formación de trabajadores especializados. La primera etapa aborda los antecedentes de la formación de mano obra en los talleres; mientras que la segunda etapa analiza la institucionalización de la formación de capital humano para la industria en crecimiento y los avances del ICATEP en la capacitación para el trabajo.

RESULTADOS

La capacitación o formación de los primeros oficios empezó en los talleres que se instalaron durante la colonia. Más tarde, el estado naciente asumió la labor de enseñar y formó instituciones que darían los primeros pasos para el desarrollo de mano calificada acorde al crecimiento industrial y tecnológico. Sin embargo, el análisis retrospectivo se muestra que se sigue priorizando la formación para el trabajo en los oficios. No se puede generalizar, ya que se han obtenido convenios con la industria para que los capacitados hagan sus prácticas en sus instalaciones, ya que una capacitación especializada como lo requiere la industria de hoy en día se necesita de inversión para formar

talleres especializados acorde a las necesidades de la industria actual, con lo cual permitirá a los capacitados realizar las prácticas. La formación de mano de obra calificada e insertar a la población en los sectores productivos es un constante que se ha tenido desde hace más de 200 años.

CONCLUSIONES

No pretendemos hacer un cierre de esta investigación, al contrario, generar nuevas preguntas que permitan profundizar en el seguimiento de la trasmisión de conocimiento que se ha desarrollado y ha trascendido en gran medida respondiendo a los problemas sociales, culturales y económicos propias de cada contexto histórico que se ha abordado. Lo que queda claro es que la preocupación por la enseñanza se ha combatido desde distintos enfoques, atendiendo el desarrollo de las regiones. El trabajo es solo el comienzo para abordar los elementos que permitan construir desde un enfoque histórico la conformación de la enseñanza de la educación técnica dirigida a la formación de mano de obra calificada y competitiva.



REFERENCIAS

Bolaños Martínez, R. (1999). Orígenes de la educación pública en México. En F. Solana, R. Cardiel Reyes, & R. Bolaños Mrtínez, *Historia de la educación pública en México* (pág. 645). México: Fondo de Cultura Económica.

Cardiel Reyes, R. (s.f.). X. El periodo de conciliación. En F. Solana, *Historia de la educación pública* (pág. 329).

Castañeda Mendoza, E. (2020). Maestras normalistas de la escuela profesional y de artes y oficios del Estado de México: honorable, de buen comportamiento y buenos servicios (1889-1910). *Revista Mexicana de Historia de la Educación*, VIII(15), 20-39. Recuperado el lunes de septiembre de 2023

Herrera Fera, M. (2002). La educación artesana en México. En M. Herrera Fera, *La enseñanza técnica en Puebla durante el porfiriato: la enseñanza de las artes y los oficios* (pág. 217). Puebla: SIZA; BUAP; Universidad Tecnológica de Puebla, SEP

Herrera Fera, M. (2015). El gabinete de física de la escuela de artes y oficios de Puebla. *Elementos: Ciencia y cultura*, 25-31.

Herrera Fera, M. d. (200 2). Historia Institucional de la Escuela de artes y oficios del estado de Puebla. En M. d. Herrera Fera, *La educación técnica en Puebla durante el profiriato: la enseñanza de las artes y los oficios* (pág. 217). Puebla: SIZA, BUAP, UNIVERIDAD TECNILOGICA DE PUEBLA, SEP

ICATEP (1994). Reglamento interno del Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Puebla. Puebla.

ICATEP (1995). Actas de sesión ordinaria. PUEBLA.



Ausentismo Escolar

RESUMEN

*Mónica Selene
Orozco Ocegueda,
Juan José Cabrera
Horace Rice.*

CECATI 145
Colima.

¿QUÉ ES EL AUSENTISMO ESCOLAR?

Es la inasistencia reiterada o prolongada a clases durante el año escolar de un estudiante de nivel básico hasta superior en un centro educativo.

Uno de los principales problemas que aquejan la educación en México a la par de la alfabetización es la deserción o ausentismo escolar; es por ello que a nivel nacional se plantean los rasgos de Normalidad Mínima como un apoyo para la detección y detenimiento de estos avances educativos que afectan el término de la educación básica y la calidad misma de educación y perfil de egreso con que cuentan los adolescentes al término de la misma.

METODOLOGÍA

El diseño de la investigación se hará un test colaborativo de tal manera sin duda se harán 10 preguntas generadoras en donde se mostrarán los resultados obtenidos en dos especialidades para si a su vez sacar nuestra hipótesis de ver cuál es el factor causante del ausentismo en esas especialidades.

Se hará una muestra colectiva y un muestreo de 10 alumnos por grupo, siendo un máximo de 20 alumnos de la Especialidad de Mecánica.

Así mismo se hará un muestreo de 5 Docentes en los cuales recurriremos a su experiencia frente a grupo y su experiencia en base a lo ya señalado.

Trabajar el ausentismo escolar como fenómeno existente, tal vez no es de mucho conocer si es así es importante que recibir en educación media superior.

Muestreo en 20 más 5 docentes y 1 directivos dando un total de 26 personas, dando un porcentaje del 100 por ciento el cual derivará de nuestra investigación, sin más por el momento esta investigación será de manera EXPLICATIVA Y CUALITATIVA.

METODO EXPLICATIVO:

Explica el porqué de los fenómenos de las cosas en este sentido así de sencillo, porque se declara el ausentismo o la deserción escolar.

METODO CUALITATIVO:

Especifica el cual o como de las cosas, cual es el determinante de los mismos, como surge, porque problemática hace que los alumnos se ausenten del aula.

HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN:

HI

El Ausentismo Escolar Afecta la Permanencia en el Plantel.

HO

El Ausentismo Escolar No Afecta la Permanencia en el Plantel.

RESULTADOS

1. Encaminarlos al sector productivo.
2. Encaminando al alumno en aprender un oficio e introducirlo a formar parte de la sociedad laboral.
3. Comisión de investigación.

CONCLUSIONES

La presente investigación nos lleva a un análisis de un problema latente que se está presentando en nuestra comunidad estudiantil.

Qué es el Ausentismo Escolar en el sentido estricto y en su mayoría es un problema que se tiene que quitar de raíz, o buscar mecanismos que coadyuven a que no exista esta problemática que impera en los Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial CECATI NO,145 de la Cd. de Colima, Col.

A criterio Personal son bastante las causas lo que produce que los jóvenes se ausenten del aula, tales problemas son en su mayoría relacionados con su vida personal y el contexto donde viven.

Por eso es importante dar el seguimiento adecuado y tanto personal administrativo, como docente y directivos en su conjunto trabajen para ello.

Si bien es cierto que se necesita trabajar

mucho aún, es importante decirlo, que es de suma importancia que los padres de familia coadyuven en ello.

Desde mi campo de trabajo es importante empezar a trabajar para que no sucedan tan a menudo las inasistencias de los jóvenes y así no retardar nuestras clases previstas.

Así mismo se anexa la investigación en los dos grupos a analizar cómo son las Especialidades de Mecánica del Centro de Capacitación Industrial CECATI NO.145 en la Ciudad de Colima, Col, ocupando las instalaciones de la Av. Colima, Col De los Trabajadores de la Cd. de Colima, Col. Para la mayoría de los alumnos es sin duda, el antecedente en la mayor parte de los casos que se comprobaron en la mayor parte del tiempo en todos los ámbitos de estudio del educando de correspondencia de los casos la nueva forma de ser y de estar se enfrentan a los criterios de oportunidad en los momentos de más importancia de sui generis.

La mayoría de los aportes se dan en la mayoría de los campos se dan en el contexto antes mencionado.

La deserción escolar es sin duda el mayor de los problemas que enfrenta el país ya que con la pandemia se vio afectado por los altos índices de abandono escolar, y en donde no se le da el seguimiento adecuado con trabajo social, pasar el reporte correspondiente.

Y ver cuáles son los aportes que da la Secretaría de Educación a la escuela y a su vez a los docentes para ver si el alumno tiene una problemática correspondiente. Por medio de esta conclusión es de carácter preponderante, ante las adversidades que se están presentando en el ámbito es-

colar. Se determina como cuando y donde se va a implementar la encuesta de salida. Si es así de determinante como debe ser de acorde a la normatividad ejercida en pro de la educación, sin duda alguna el criterio de evaluación.

Para la mayoría de las personas no ven la problemática ya que para esas personas no es itinerante este problema, que se debe atacar de fondo y forma.

La mayoría de las cosas y de las partes en donde se ven de cierta forma de otro color.



Referencias:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (1917).

Moreno de la Rosa, C. A. (2012, julio, 24) Deserción Escolar en México. Educación y Psicología: Puntos de Encuentro. <https://upnmonclova.wordpress.com/2012/07/24/desercion-escolar-en-mexico/>



Nueva mirada a la educación, para y en el trabajo, postpandemia COVID 2019

RESUMEN

Después de un evento como la pandemia COVID 2019, los estudiantes de todo el mundo tuvieron que migrar a nuevas actividades y formas para recibir el acompañamiento en su proceso de aprendizaje, la tecnología como recurso primario fue evidente, dicho sea de paso, los recursos tecnológicos se convirtieron excelente aliado, para complementar y reforzar estas acciones.

Como resultado de esto, la mayoría de los estudiantes procuraron durante más tiempo los avances tecnológicos como vehículo para el logro de los objetivos académicos, sociales y personales, convirtiéndose en herramienta para mantenerse conectados y virtualmente presentes, docentes, estudiantes y todos los integrantes de la familia tuvieron que adaptarse a esta realidad y sus exigencias en un continuo ensayo y error.

Sin embargo, a pesar de los esfuerzos, no todas las actividades lograron un aprendizaje significativo, las consecuencias aún no podemos medirlas, pero si podemos empezar a trabajar en acortar las brechas que se puedan presentar y sensibilizar a los estudiantes para abonar en fortalecer posibles lagunas.

En este trabajo se presenta un acercamiento del impacto que generó la pandemia a la Educación.

María del Carmen Magallón Ramírez.

CECATI 07
Guadalajara.

METODOLOGÍA

La metodología que se plantea tiene un principio muy sencillo, convirtiéndose en una herramienta de fácil manipulación, sin embargo, que requiere de sumo cuidado, centrada en la persona y que finalmente puede permear a todos los ambientes donde se interactúe.

La palabra CAPI, es el acrónimo donde se conjuntan 4 conceptos claves totalmente relacionados con valores.

C=Capaz

A=atendido

P=pertenciente

I=importante

Teniendo esta claridad se plantea como el objetivo principal en esta actualidad, (lograr apoderarse de los 4 conceptos) ante mayor claridad, más cerca se encuentra de la meta. Como todos los objetivos, los avances deben de ser medibles, para reconocer los resultados y detectar las desviaciones, las cuales nos indicaran si se tienen que realizar cambios.

Como ejemplo se toma y se evoca una normalización muy parecida a la que se adquiere en la educación inicial, experiencias formativas, educativas y afectivas, establecidas a un nivel de educación para el trabajo, la adquisición de habilidades, hábitos y valores muy seguramente solo serán reforzados, pues todo esto ya se encuentra trabajado con anterioridad, y así como es indispensable en los primeros años de vida, el reto se traduce en adaptarlo en un contexto de adolescentes, jóvenes y mayores.

Si la educación básica es una base sustantiva del proceso de aprendizaje a largo plazo, la educación para el trabajo debe llevar impresa no solo la practicidad y productividad, también la visión de las exigencias del momento atendiendo a las demandas del colectivo social y emocional presente.

RESULTADOS

Dado que se ha hablado del confinamiento, del uso de dispositivos móviles, interacción y comunicación, familia, sociedad, trabajo y calidad de vida, las consecuencias hasta el momento detectadas, han sido los riesgos psicosociales, el abuso de nuevas tecnologías, abusos en el ámbito familiar, rezago educativo, deserción, sin llegar a la totalidad de consecuencias que arrojará en un futuro cercano, la metodología que se propone pretende lograr el beneficio en el proceso de aprendizaje, incrementando de una manera significativa y positiva, convirtiéndola en una experiencia no solo para taller o el aula, sino para la vida, con utilidad de aplicación a los ambientes donde el estudiante se desarrolle, se pretende también que los resultados derivados de estas situaciones de aprendizaje sean un parteaguas para que el estudiante descubra iniciativas de bienestar personal y que se conviertan prontamente en bienestar común, donde podrán replicarlo en los ambientes que se desarrollen, de poco a poco visualizar mejoras en relaciones personales, laborales, familiares, en fin en mayor bienestar.

CONCLUSIONES

La presente propuesta ha sido una experiencia meramente de observación aguda y profunda, teniendo como centro al estudiante de Centros de Formación para el trabajo, se comparte la necesidad detectada del mismo, de ser tratado como un ser humano integral y valioso, después de un proceso de violenta adaptación, pérdida, cambio de rutina familiar, social y aislamiento forzado.

Se convierte en un reto para las instituciones académicas la salud mental, el desarrollo integral, la integración de la tecnología en la vida educativa con la rapidez que demanda, ajustar los programas de estudios y sobre todo preservar los derechos y valores de los estudiantes en una educación continua de todos, donde la esencia de los Centros no se pierde, sino que adquirirá mayores dimensiones al ocuparse de la integralidad de jóvenes y mayores, haciendo que su lema sea totalmente actual.

REFERENCIAS

- Aguilera-Ruiz, C., Manzano-León, A., Martínez-Moreno, I., Lozano-Segura, M.C., & Casiano Yanicelli, C. (2017). El modelo flipped classroom. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 4(1), 261-266. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349853537027> <https://doi.org/10.17060/ijodeaep.2017.n1.v4.1055>
- Bautista Valdivia, J., Ramos Zúñiga, B., Ortega Torres, N. I., Morales Villegas, R., & Suarez Rodríguez, C. P. (2022). El programa de tutorías: un reto educativo postpandemia. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4) 1307-1333. DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rm.v6i4.2662
- Castro, M. S., Paz, M. L., Cela, E. M., Aprendiendo a enseñar en tiempos de pandemia COVID-19: nuestra experiencia en una universidad pública de Argentina, <https://doi.org/10.19083/ridu.2020.1271>
- Esparza Meza, E. M., Campillo Labrandero, M., Sincer Gómez, D., Sánchez Xicontenatl, C. O., Téllez Rojo, A. L., Aveleyra Ojeda, E., Experiencias de jóvenes mexicanos frente a la pandemia y confinamiento por COVID-19. <https://doi.org/10.36793/psicumex.v13i1.526>
- Espinosa, T., Solano Araujo, I., & Veit, E.A. (2018). Aula invertida (flipped classroom): innovando las clases de física. *Revista de Enseñanza de la Física*, 30(2), 59-73. Recuperado de: <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/revistaEF/article/view/22736/22346>
- Morales, M. (2006). Juegos didácticos en la enseñanza universitaria para la educación ambiental y formación de valores. *Revista Cubana de Química*, XVIII (2), 35-41. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=443543704013>
- Vallejo, M. & Molina, J. (2014). La evaluación auténtica de los procesos educativos. *Revista Iberoamericana de Educación*, 64, 11-25. <https://doi.org/10.35362/rie640403>





Análisis de las estrategias pedagógicas para el desarrollo de competencias interculturales en la escuela primaria multigrado, en el estado de Hidalgo.

RESUMEN

La contribución tiene por objetivo visibilizar el contexto de las escuelas multigrado con una mirada justa, que recupera sus ventajas pedagógicas y la diversidad que ostenta por naturaleza, proponiendo que este contexto escolar debe ser visto más allá de una forma de agrupación, y, aprovechar las oportunidades de aprendizaje que surgen naturalmente, para fomentar el diálogo, la convivencia y el respeto por la diferencia, desde el enfoque intercultural de la educación.

*Alejandra Islas
Enciso.*

CIDFORT
Hidalgo.

METODOLOGÍA

Para el abordaje metodológico se retoma la investigación cualitativa, que se caracteriza por su flexibilidad en el diseño metodológico, es decir, no se privilegia a un método por encima de otro, este es determinado por el investigador, tomando en cuenta sus objetivos, muestra, tiempo, acceso al campo, entre otros.

El tema de investigación que aquí se presenta, se concibe desde la etnografía, utilizada para presentar una “imagen de la vida, del quehacer, de las acciones, de la cultura de un grupo, dentro de escenarios específicos y contextualizados” (Bernal, 2016, p. 82), en este sentido, la etnografía busca descubrir y describir las acciones de los grupos, entender sus sentidos y significados desde el punto de vista de los participantes.

La recolección de información se hace a través de entrevistas semiestructuradas, aplicadas a 12 docentes que trabajan en

escuelas de organización multigrado, en tres municipios del Estado de Hidalgo: Singuilucan, Zempoala y Tepeapulco.

El análisis de información se realizó en Atlas Ti y se complementó con los registros de observaciones no participantes y el análisis de las secuencias didácticas proporcionadas por los docentes.

RESULTADOS

A pesar de que la mitad de las escuelas que conforman el preescolar, primaria y secundaria en México se encuentran en localidades rurales, su población es la más excluida del derecho a la educación, excluida en recursos, infraestructura, equipamientos, gestión, materiales didácticos, supervisión y acompañamientos escolares, esto sin contar que no se cuenta con modelos pedagógicos pertinentes, que permitan trabajar con la diversidad que ostentan por naturaleza.

Indudablemente, una fuerte crítica para los hacedores de política educativa es que los planes y programas de estudio no han sido pensados en una lógica de inclusión, flexibilidad y diversidad, en cambio, son rígidos y homogéneos, pensados para la escuela graduada y urbana, donde no se logra una articulación entre contenidos, contextos y sujetos. Esta constituye en una de las principales demandas de los docentes que trabajan en la ruralidad, una propuesta educativa pensada desde abajo y desde adentro, que recupere la experiencia y buenas prácticas que existen dentro del multigrado y los cursos comunitarios. Uno de los objetivos específicos de esta investigación, consistía en identificar y caracterizar las estrategias pedagógicas que

el docente utilizaba dentro de las aulas multigrado para facilitar el aprendizaje, al respecto se encontró que, los docentes emplean estrategias de enseñanza diferenciadas, de acuerdo con la propuesta educativa multigrado 2005 (SEP, 2005), considerada como el único material de apoyo para estructurar planeaciones bajo un tema en común o un proyecto de relevancia social que permite vincular aprendizajes esperados de varios grados escolares.

En este sentido, los resultados encontrados coinciden con lo que exponen Duschatzky y Skliar, (2001), al decir que el aprecio por la diversidad está, la mayoría de veces en el discurso institucional, en lo que es políticamente correcto decir, en cambio, la gestión positiva de la diversidad debe ser más que un discurso, desde un abordaje crítico, la diversidad en educación es poner a disposición del otro todo aquello que le haga posible ser distinto, es decir, una educación que apueste a transitar por un itinerario plural y creativo, sin reglas que limiten su abanico de posibilidades.

CONCLUSIONES

Por lo anterior esta investigación nos dan a fin que se deben de incorporar escuelas multigrado dentro de temáticas de investigación científica que sean necesarias, no solo porque para el país representan el 32% del total de escuelas de educación básica; y el 43% de las primarias del país (INEE, 2019, pág. 102), sino porque es deseable que a través de la investigación se logren resolver problemáticas que han nublado sus ventajas pedagógicas, general-

mente enmarcadas en la dimensión social, que han sido condiciones heredadas llevadas a las aulas.

Uno de los puntos medulares de esta investigación fue identificar los rasgos de diversidad que se pueden encontrar en un aula multigrado, sin embargo, quedan preguntas, que van más allá de una mera descripción de lo diverso.

Finalmente, es importante continuar con esta línea de investigación asociada al

tema, identificando cuáles son las competencias interculturales con las que el docente cuenta para trabajar en ambientes marcados por la diversidad, así como un análisis de los programas educativos que forman a los futuros docentes, ya sea en las normales superiores o dentro de las licenciaturas ofertadas por instituciones públicas y privadas.



REFERENCIAS

- Arteaga, P. (2011). Los saberes docentes de maestros en primaria con grupos multigrado. México: COMIE.
- Besalú, X. (2002). Diversidad cultural y educación. Síntesis, 145-148.
- Boix Roser, T. (2014). La escuela rural en la dimensión territorial. *Innovación Educativa*, 89-97.
- Bustos Jiménez, A. (2010). Aproximación a las aulas de escuela rural: heterogeneidad y aprendizaje | en los grupos multigrado. *Revista de Educación*, 353-378.
- Dietz, G., & Mateos, L. (2011). La interculturalidad y educación intercultural en México. Análisis de los discursos nacionales e internacionales en su impacto en los modelos educativos mexicanos. México: SEP Coordinación General de Educación Intercultural Bilingüe.
- Freire, P. (1982). *La educación como práctica de la libertad*. Santiago de Chile: Siglo XXI Editores.
- Freire, P. (2005). *Pedagogía del oprimido*. México: Siglo XXI Editores.
- Gallardo Gutiérrez, L. (2014). Las escuelas multigrado frente a la diversidad cultural, étnica y lingüística. Horizontes de posibilidad desde la educación intercultural. Ponencia presentada en la mesa redonda "La educación intercultural: experiencias y propuestas". México, D.F.: Propuesta educativa multigrado.
- González Apodaca, E. (2013). Cartografías de la educación intercultural en México. *Desacatos [Online]*(43), 201-207. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-050X2013000300015&lng=es&nrm=iso
- INEE. (2019). El derecho a la equidad: las escuelas multigrado. En *La educación obligatoria en México* (págs. 101-111). México: INEE.
- Rehaag, I. (2010). La perspectiva intercultural en la educación. *El Cotidiano*, 75-83.
- Saldívar Moreno, A. (2006). Los principios fundamentales de la educación intercultural. En *Técnicas y dinámicas para la educación intercultural*. San Cristóbal de las Casas, Chiapas: ECOSUR-Casa de la ciencia.
- Santos Casaña, L. (2011). Aulas multigrado y circulación de los saberes: Especificidades didácticas de la escuela rural. *Profesorado*, 15(2).
- Schmelkes, S., & Aguila, G. (2019). *La educación multigrado en México*. Ciudad de México: Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación.
- UNESCO. (2017). *Competencias interculturales. Marco conceptual y operativo*. Colombia: Cátedra UNESCO-Diálogo Intercultural.
- UNESCO. (2003). *Educación y diversidad cultural*. Santiago de Chile: Universidad Diego Portales.
- UNESCO. (2017). *Competencias interculturales. Marco conceptual y operativo*. Universidad Nacional de Colombia.: Cátedra Unesco Diálogo Intercultural.
- Valladares de la Cruz, L. (2003). Democracia y derechos indios en México: la ciudadanía multicultural como modelo de paz. *Revista mexicana de ciencias políticas y sociales*, 121-145.
- Villodre, B., & Del Mar, M. (2012). Pluriculturalidad, multiculturalidad e interculturalidad, conocimientos necesarios para la labor docente. *HEKADEMOS*, 67-76.
- Walsh, C. (2005). *La interculturalidad en educación*. Perú: Ministerio de educación. Dirección Nacional de Educación Bilingüe Intercultural.



La competencia laboral en la formación para el trabajo en Zacatecas 2016-2017.

RESUMEN

Los instructores para el trabajo, en el sistema educativo convencional deben no solo ser los profesores que enseñan sus materias en clase, deben ser forjadores de valores para la vida, deben ser quienes instiguen a alcanzar los sueños convertidos en metas en el futuro, debiendo promover la investigación auténtica desde la individualidad y desde el trabajo en equipo que permita la interiorización de lo aprendido, desarrollar el pensamiento crítico para estimular la visión holística. El aporte de esta investigación de tesis justifica la pertinencia del enfoque en Competencias Laborales docentes en la Capacitación y Formación para el Trabajo, implantada con resultados escasos en los CECATI de Zacatecas y otros estados del país. Con esta investigación se determina el grado de importancia del perfil profesional del capacitador de formación, y su relación directa con el aspirante a nuevos conocimientos o destrezas para desarrollarse con mayor eficacia en un mercado laboral global cada día más competitivo. Por todo ello, es importante clarificar, que no se trata de nada revolucionariamente nuevo. Siempre se han trabajado las competencias puesto que el sistema educativo nacional afirma que han formado personas competentes.

Francisco Alejandro Salcedo Ascencio.

CECATI 81
Zacatecas.



METODOLOGÍA

El diseño metodológico será no experimental ya que no se manipulará ninguna variable ni se construirá ninguna situación en la que se exponga a los sujetos de estudio. El alcance será descriptivo con valor de ubicar las variables y con el propósito de tener mediciones precisas y descripciones a profundidad.

El enfoque de investigación será mixto ya que incluirá revisión documental, entrevistas de profundidad a los principales actores en el sector de la capacitación para el trabajo en el estado de Zacatecas, en el caso de los Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial (CECATI).

Recolección de datos: en un primer momento se realiza una revisión documental de los antecedentes y situación actual de los instructores de capacitación para y en el trabajo en Zacatecas. La revisión documental consiste en abordar la bibliografía física y digital que se encuentra disponible en el momento de realizar la investigación.

Posteriormente se realizarán entrevistas semiestructuradas con los principales actores en el área en Zacatecas. Se realizaron entrevistas con los formadores de capital humano, se confeccionó un cuestionario para levantamiento de encuestas a la platilla de instructores del estado de Zacatecas.

Se utiliza la estadística descriptiva ya que es la técnica matemática que permite obtener, organizar, presentar y describir un conjunto de datos con el propósito de facilitar su uso generalmente con el apoyo de tablas, medidas numéricas o gráficas.

RESULTADOS

Un poco más de la mitad de los Instructores en el sistema CECATI, en el Estado de Zacatecas, cuentan con un grado de certificación en su área de competencia, sin considerar aun el perfil profesional que deben tener para ocupar la plaza en la especialidad que imparten, este sería tema sujeto para otra investigación.

Esta información arroja de la gran falta de involucramiento del personal frente a grupo en tres de los cuatro planteles, ya que representa cuando mucho el 50% de su personal con funciones de instructor de cursos de capacitación, siendo solo el plantel no. 081 quien cuenta con el 81% de su personal docente con el

grado de certificación requerido tanto por el mercado laboral y las empresas para lograr su competitividad.

A fin de cuentas, esta relación del 56% contra el 44%, servirá en la investigación, ya que se comparan los resultados académicos en el proceso de capacitación entre el instructor que aún no cuenta con la certificación en Competencia Laboral y los que sí la tienen.

CONCLUSIONES

Considerando el perfil esperado en los Instructores frente a grupo, en el modelo de Competencia de la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo, a través de los CECATI, y relacionándolo con las competencias adquiridas o desarrolladas a lo largo de la experiencia frente a grupo, pero sobre todo las identificadas durante el o los procesos de certificación laboral, se espera que el instructor pueda desarrollar las siguientes habilidades frente a grupo:

- Capacidad de Conducir una sesión de formación para el Trabajo
- Adaptabilidad a los grupos heterogéneos que por naturaleza llegan a las aulas y talleres.
- Capacidad de llevar a cabo las estrategias pedagógicas y andragógicas para lograr el objetivo propio de la capacitación.

Para conocer si estas habilidades se aplican en las aulas y talleres de los Centros de Formación para el Trabajo en Zacatecas, se realizó encuestas a los instructores que tienen al menos una Competencia Laboral en este sentido, logrando obtener la siguiente información:

- El Valor Agregado ofrecido en la Impartición de cursos por las personas certificadas en Competencias Laborales.
- La experiencia en la impartición de cursos de capacitación para el trabajo en el Estado de Zacatecas, con el enfoque de Competencias en sus Instructores.

Se hace necesario también renovar el sistema de formación y

capacitación porque se está dando un cambio muy importante, caracterizado por el tránsito de una visión centrada en la economía a otra donde dialogan e interactúan diferentes disciplinas, y la aproximación a la realidad se realiza de manera participativa.

En lo que respecta al nivel docente, en tanto que la atención se focaliza en el aprendizaje más que en la enseñanza y en el rol activo por parte del alumno para construir su conocimiento, esto nos obliga a un cambio cultural que pasa por:

- Revisar el modo en que entendemos nuestra función docente.
- Pasar de transmisores de contenidos a facilitadores de oportunidades de crecimiento.
- Pensar tanto en el “qué” queremos que aprendan los alumnos como en el “cómo” creemos que pueden aprenderlo y, por supuesto, en el “para qué”.
- Reducir sesiones presenciales dedicadas al conocimiento conceptual sobre el que tradicionalmente trabajan muchas asignaturas para buscar vías de apropiación de este a partir de trabajo autónomo (permitiendo así que las sesiones presenciales se dediquen al aprendizaje cooperativo, al debate, a la construcción de conocimiento).

En este momento de recomendaciones es importante recalcar lo que ya se está trabajando en esta línea, por lo que se debe partir por rescatar aquello que ya se hacía y que sirve porque ha dado resultados y darle una dimensión colectiva, buscando con los compañeros sinergias que lleven a diseños curriculares más coherentes y sostenibles, tanto para los formadores de capital humano como en términos de carga de trabajo que suponen para el alumnado.

Este perfil (que no debe de ser sólo profesional) es el que nos compromete a todos y cada uno de los instructores de formación para el trabajo y se trata de desagregar las competencias que caracterizan ese perfil, de modo que pensar conjuntamente cómo se puede contribuir desde cada curso de capacitación (y, finalmente, si procede, desde cada proceso de capacitación) a que el alumnado desarrolle dichas competencias.





REFERENCIAS

Añaños, N., & Marroquín, H. (2004). *La Formación por Competencias Laborales*. Lima, Perú: CAPLAB, Programa de Capacitación Laboral.

Argelles, A. (1999). *Competencia Laboral y Educación Basada en Normas de Competencias*. México, D.F.: CONALEP y Editorial Limusa.

Bunk, G. (1994). *La Transmisión de las Competencias en la Formación y Perfeccionamiento Profesionales en la RFA*. Revista CEDEFOP No.1.

Cano García, M. E. (2008). *La Evaluación por Competencias en la Educación Superior*. Profesorado, Revista de Currículum y Formación del Profesorado, 1-16.

CIDFORT. (s.f.). CIDFORT. Recuperado el 03 de 11 de 2015, de <http://www.pagina.cidfort.edu.mx/cidfort.php>
CONOCER. (2015). *Sistema Nacional de Competencias*. Recuperado el 29 de 11 de 2015, de <http://www.conocer.gob.mx>

DGCFT. (s.f.). *Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo*. Recuperado el 03 de 12 de 2015, de <http://www.dgcf.sem.gob.mx>

Ducci, M. (1997). *El Enfoque de competencia Laboral en la perspectiva internacional en Formación Basada en Competencia Laboral*. Montevideo: CINTENFOR/OIT.

Ferro, J. (2000). *Visión de la Universidad ante el siglo XXI*. Barranquilla Ediciones Uninorte.

Gimeno, J. (2008). *Diez tesis sobre la aparente utilidad de las competencias en educación*. Madrid: Morata.

Ley Federal del Trabajo. (30 de noviembre de 2012). *Ley Federal de Trabajo*. México, D.F.: Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión.

Ley General de Educación. (11 de septiembre de 2013). *Ley General de Educación*. México D.F.: Camara de Diputados del H. Congreso de la Unión.

Rueda Beltran, M. (2009). *La evaluación del desempeño docente: consideraciones desde el enfoque por competencias*. Revista Electrónica de Investigación Educativa, 1-16.
Ruiz de Vargas, M. (Noviembre de 2005). *Competencias Laborales y la Formación Universitaria*. Psicología desde el Caribe.

Tedesco, J. (1999). *Educación y Sociedad del Conocimiento y la Información*. Memorias del Encuentro Internacional de Educación Media. Bogotá: Secretaría de Educación de Bogotá.

Tejada, J. (1999). *Acerca de las Competencias Profesionales*. Revista Herramientas (I), num 56, 20-30.

Abandono escolar de los estudiantes adultos en los Centros de Formación para el Trabajo Industrial en México.

RESUMEN

*José Jesús Merlos
García*

CECATI 35
Michoacán.

El objetivo de este trabajo es encontrar los factores por los que los alumnos adultos abandonan sus estudios en alguno de los 200 Centro de Capacitación para el Trabajo Industrial (CECATI) de la República Mexicana. Para tal efecto, se realizó una encuesta con alumnos desertores para conocer las causas por las que abandonaron sus estudios y con alumnos en activo para saber cuáles son las razones que los impulsaría abandonar la escuela. Para el análisis de los resultados se utilizó la media para detectar el factor más importante de abandono escolar en ambas muestras, seguido de una Prueba t para compararlas entre sí. Se encontró que la “falta de tiempo para asistir al plantel” es el factor más importante de abandono escolar para los alumnos desertores, y para los alumnos en activo fue la “falta de financiamiento para el curso” lo que los incitaría desertar. Este resultado confirma que las responsabilidades que tienen los estudiantes adultos son fuertes barreras que limitan su tiempo para el estudio.

METODOLOGÍA

La investigación se desarrolló en los 200 CECATI que existen en la República Mexicana con la participación de alumnos adultos desertores y alumnos adultos en activo, para determinar cuáles son las principales causas por las que los primeros abandonaron sus estudios y para saber cuáles son las razones que obligarían a los segundos desertar. Se determinó medir a los dos grupos

de estudiantes para comparar y observar cuáles son las similitudes y diferencias entre ambos.

El instrumento de medición utilizado fue el cuestionario, el cual se suministró en línea a través del apoyo del personal de cada CECATI. Está integrado por 32 preguntas cerradas con opciones de respuesta en escala de medición tipo Likert, estas respuestas son: Definitivamente sí, Probablemente sí, Indeciso, Probablemente no, Definitivamente no.

El trabajo de campo se realizó entre los meses de enero y febrero de 2015, cada CECATI fue encargado de contactar a los alumnos que abandonaron sus estudios y de proporcionarles la clave de acceso para que entraran ellos directamente al cuestionario, o bien aplicarlo de manera personal y subirlo en tiempo real. El total de personas encuestadas fueron 195 alumnos adultos desertores y 443 alumnos en activo.

Para la elección de las personas a encuestar, Acuña (2013) menciona que el concepto que se tenía como estudiante adulto ha cambiado y por tanto la acción didáctica tiene que ajustarse a la diversidad y necesidades de la población, pues muchos estudiantes de 15 años asisten a la educación que es para adultos, por lo que para determinar a las personas indicadas en contestar el cuestionario, es decir que pudieran ser considerados como alumnos adultos, se determinaron dos aspectos: 1) proporcionar el instrumento a todos aquellos alumnos desertores o en activo que tuvieran más de 24 años, pues como se observó en la revisión de la literatura, Raven y Jimmerson (1992) consideran que un estudiante adulto

puede ser aquel a partir de los 24 o 25 años de edad; 2) incluir en la muestra a los estudiantes menores de 24 años que tuvieran alguna responsabilidad laboral y/o familiar, pues para Knowles (1972); Forrest y Peterson (2006) y Acuña (2013) los alumnos jóvenes que tienen estas responsabilidades pueden ser considerados como estudiantes adultos.

Para el análisis de resultados, se utilizaron la media y la desviación estándar tanto en alumnos adultos desertores como en alumnos adultos que se encuentran estudiando actualmente en los CECATI, esto con la intención de conocer las principales causas de abandono escolar y las causas que obligarían a los alumnos abandonar la escuela. Así también se efectuó una prueba t para determinar si existen diferencias significativas entre ambos grupos encuestados.

RESULTADOS

Los resultados obtenidos indican que el 51% de los ex alumnos encuestados pertenecieron al sexo masculino y el resto femenino con 49%. Se encontró que, para los alumnos de género masculino, las principales causas para abandonar sus cursos de capacitación en los CECATI son: “falta de tiempo para asistir”, seguido de “trabajar en el horario del curso”, “encontrar trabajo”, “salir tarde del trabajo” y el “tiempo dedicado al trabajo”, es decir, todas ellas causas relacionadas con el trabajo. En cuanto al género femenino las razones de abandono escolar cambian en importancia, al ser éstas: la “falta de tiempo” como la principal causa que impulsó a las mujeres encuestadas a aban-

donar sus estudios, seguido de la “falta de recursos económicos necesarios”, en tercer lugar, en importancia se encuentra una “responsabilidad en casa con algún familiar” y “no contar con apoyo en casa” es la cuarta principal razón de abandono escolar en las mujeres.

En cuanto a los alumnos activos, los datos indican que los motivos que impulsarían a los alumnos adultos en activo abandonar la escuela de acuerdo a su percepción son: la “falta de financiamiento para el curso”, la “responsabilidad con algún familiar”, y la “falta de financiamiento para el transporte”.

En el caso de los alumnos desertores la principal causa de abandono escolar fue “la falta de tiempo para asistir al plantel”, seguido de la “responsabilidad con algún familiar” con y “trabajar en el mismo horario del curso”.

En cuanto a la prueba t, los datos indican que no hay mucha diferencia entre las percepciones que pueden propiciar el abandono escolar de los alumnos adultos en activo y las causas por las que los alumnos adultos desertaron. Los factores que mayor relevancia tienen son la “falta de tiempo para asistir a la escuela”, lo que indica que la falta de tiempo es significativamente mayor en los alumnos adultos que ya abandonaron sus cursos, que, en la percepción de los alumnos en activo, de igual forma la “falta de financiamiento” tiene más relevancia en los estudiantes en activo que en los desertores como también se pudo observar en los principales problemas que afectan a ambos grupos de encuestados.

CONCLUSIONES

Los resultados muestran que el estudiante adulto le otorga al desarrollo académico en su proceso de enseñanza-aprendizaje, ya que a este tipo de estudiantes les gusta autodirigir su propio proceso de aprendizaje, por tanto, si el alumno se ausenta por demasiado tiempo de la escuela; el curso no es lo que esperaba; no se siente contento con el curso; las calificaciones obtenidas no son las deseadas; o si no se siente con el nivel de estudios suficiente; aumentará el abandono escolar pues existe correlación positiva entre el abandono escolar y la variable “Académica” y todas las causas mencionadas pertenecen a dicha variable. De igual forma, además de encontrar que la variable “Responsabilidad y apoyo laboral” es la que más influye en el abandono escolar, es importante mencionar que la “Variable utilidad y beneficios” fue la segunda, lo que muestra lo trascendental que es la autorrealización para los alumnos adultos cuando se inscriben en una institución educativa, pues de sentir que los estudios que están cursando no son útiles y/o no obtendrán beneficios de ellos una vez terminados, es motivo suficiente para que los abandonen.

Esta investigación ha proporcionado datos significativos que los CECATI deben atender para reducir el abandono escolar en los estudiantes adultos que se inscriben en sus instalaciones, pues no solo se encontró que las responsabilidades laborales y familiares son factores que los impulsan hacia el abandono escolar, sino que existen otros factores que también los afectan y quizá no sean contempla-

dos de primera instancia, factores como la falta de financiamiento, los aspectos académicos y la utilidad y beneficios que obtendrán de los cursos, también afectan de manera considerable en la decisión del alumno adulto para abandonar la escuela y por tanto al contemplar todas estas causas, se pueden generar estrategias suficientes para abarcar todas ellas y reducir en buena medida esta problemática que afecta a la sociedad y desde luego al estudiante.



REFERENCIAS

Acuña, V. R. (2013). Abandono de la educación Regular de los estudiantes de educación de adultos en Chile. *Revista Interamericana de Educación de Adultos*, núm. 35, vol. 1, pp. 55-65, en <http://tumbi.crefal.edu.mx/rieda/imagenes/rieda-2013-1/exploraciones3.pdf> (consultado 20 de Septiembre de 2014).

Alhassan, A. M. (2012). Factors affecting adult learning and their persistence: A Theoretical Approach. *European Journal of Business and Social Sciences*, núm. 1, vol. 6, pp. 150-168.

Barefoot, B. O. (2004). Higher education's revolving door: confronting the problem of student drop out in US colleges and universities. *eOpen Learning*, núm. 19, vol. 1, pp. 9-18.

Bean, J. P y Metzner, B. S. (1985). A conceptual model of nontraditional undergraduate student attrition. *Review of Educational Research*, núm. 55, vol. 4, pp. 485-540.

Brown, S. M. (2002). Strategies that contribute to non-traditional/adult student development and persistence. *PAACE Journal of Lifelong Learning*, núm. 11, pp. 67-76.

Carp, A., Peterson, R. y Roelfs, P. (1973). Learning Interests and Experiences of Adult Americans. <http://eric.ed.gov/?id=ED097421> (consultado el 05 de Octubre de 2014).

Comings, J. P. (2007). Persistence: Helping adult education students reach their goals. In L. E. Associates. *Review of Adult Learning and Literacy: Connecting research, policy, and practice*, núm. 7, pp. 41-69, en http://www.ncsall.net/fileadmin/resources/ann_rev/comings-02.pdf (consultado el 12 de Septiembre de 2014).



Comings, J. P., Parrella, A. y Soricone, L. (1999). Persistence among Adult Basic Education Students in Pre-GED Classes. <http://eric.ed.gov/?id=ED437579> (consultado el 10 de Septiembre de 2014).

Forrest, S. P, y Peterson, T. O. (2006). It's called andragogy. *Academy of Management Learning & Education*, núm. 5, vol. 1, pp. 113-122.

Knowles, M. S. (1972). Innovations in teaching styles and approaches based upon adult learning. *Journal of Education for Social Work*, núm. 8, vol. 2, pp. 32-39.

Lassibille, G. and Navarro Gómez, L. (2008). ¿Why do higher education students drop out? Evidence from Spain. *Education Economics*, núm. 16, vol. 1, pp. 89-105.

Malin, J. T., Bray, J. H., Dougherty, T. W. and Skinner, W. K. (1980). Factors affecting the performance and satisfaction of adult men and women attending college. *Research in Higher Education*, núm. 13, vol. 2, pp. 115-130.

McGivney, V. (2004). Understanding persistence in adult learning. *Open Learning. The Journal of Open, Distance and e-Learning*, núm. 19, vol. 1, pp. 33-46.

O'Neill, S. y Thomson, M. M. (2013). Supporti ng academic persistence in low[skilled adult learners. *Support for Learning*, núm. 28, vol. 4, pp. 162-172.

Park, J. H. and Choi, H. J. (2009). Factors Influencing Adult Learners' Decision to Drop Out or Persist in Online Learning. *Educational Technology & Society*, núm. 12 vol 4, pp. 207-217.

Raven, M. y Jimmerson, R. (1992). Perceptions of Nontraditional Students Teaching and Learning Held by Faculty and Students. *Continuing Higher Education Review*, núm. 51, vol. 1, pp. 33-42.

Sapelli, C. and Torche, A. (2004). Deserción escolar y trabajo juvenil: ¿dos caras de una misma decisión? *Cuadernos de economía*, núm. 41, vol. 123, pp. 173-198.

Wyatt, L. G. (2011). Nontraditional student engagement: Increasing adult student success and retention. *The Journal of Continuing Higher Education*, núm. 59, vol. 1, pp. 10-20.

Ziegler, M. F., Bain, S. K., Bell, S. M., Mccallum, R. S. y Brian, D. J. (2006). Predicting women's persistence in adult literacy classes with dispositional variables. *Reading Psychology*, núm. 27, vol. 1, pp. 59-85.



La formación para el trabajo y el contexto social. El caso del ICATMI plantel Quiroga.

RESUMEN

La educación para el trabajo ha sufrido diversos cambios curriculares en estas últimas décadas, desde las perspectivas de las políticas públicas hasta la formación del sujeto y el entorno como eje fundamental, para ello se plantean analizar y documentar la práctica del docente, la formación del estudiante, los planes programas de estudio, el proceso de enseñanza aprendizaje, la relación del alumno-docente directivos-docentes y directivos alumnos. Por lo que es de suma importancia el contexto social en el que se desarrollan los alumnos, así como de los planteles en el cual se encuentran ubicados para realizar cambios significativos en el sistema educativo del ICATMI.

*Leonardo Daniel
Pérez Camacho.*

ICAT
Michoacán.

METODOLOGÍA

Se llevó a cabo una investigación documental donde se recopilaron y analizaron datos relativos al ICATMI. Estos datos consisten en la carpeta técnica o básica de cada instructor (portada, plan de sesión, lista de asistencia y evaluaciones por subobjetivos), programas de los cursos, supervisiones con listas de cotejo, manual de organización, normatividad, estadística de ICAT (concentrado estadístico, matrícula por modalidad y certificación), documentos personales sobre el nivel de estudios de cada instructor, Plan Anual de Trabajo PAT 2023, inventarios del plantel sobre la capacidad instalada que tiene cada taller o aula y la oferta educativa de la DGCFT.

RESULTADOS

Una vez analizado la problemática y realizar una investigación documental encuentro que la discrepancia se encuentra entre el currículum formal contra el currículum vivido, es decir, el contraste del análisis de la normatividad, lo jurídico, lo que regula y lo real con el trabajo que sucede en el plantel, así como las políticas educativas nacionales, estatales y locales con la práctica docente, el perfil de egreso del estudiante, el proceso de enseñanza-aprendizaje, los contenidos, los planes y programas, el impacto del contexto social con el plantel de manera recíproca, la organización entre docentes, la identidad institucional, así como la relación del conocimiento con la realidad. La propuesta curricular de la relación con la formación para el trabajo y el contexto social se mantendrá desde la utopía de lo local siendo pues la sociedad quien influya en el currículum y no el Estado como “experto”, aunado a ello los docentes tendrán que apostar en la participación en las políticas educativas y en el desarrollo del currículum en el aula, pero de manera paralela los estudiantes darán las mejores propuestas para su formación, generando así proyectos laborales, personales y de desarrollo de su propio entorno.

CONCLUSIONES

Es necesario coordinar y controlar la información entre los directivos del plantel para realizar los estudios de mercado y análisis del entorno de manera consiente y ornada con respecto al ámbito laboral, social y económico, para identificar las necesidades de formación para el trabajo evitando la deserción escolar, para ello coordinar trabajos con los docentes de acuerdo con esas necesidades a fin de adaptar los planes y programas de estudio a la capacitación que requiera la sociedad. Contar con un diagnóstico de enfoque social para capacitar a los instructores de acuerdo sus áreas de conocimiento del docente con el fin de identificar nuevas demandas de formación para el trabajo.



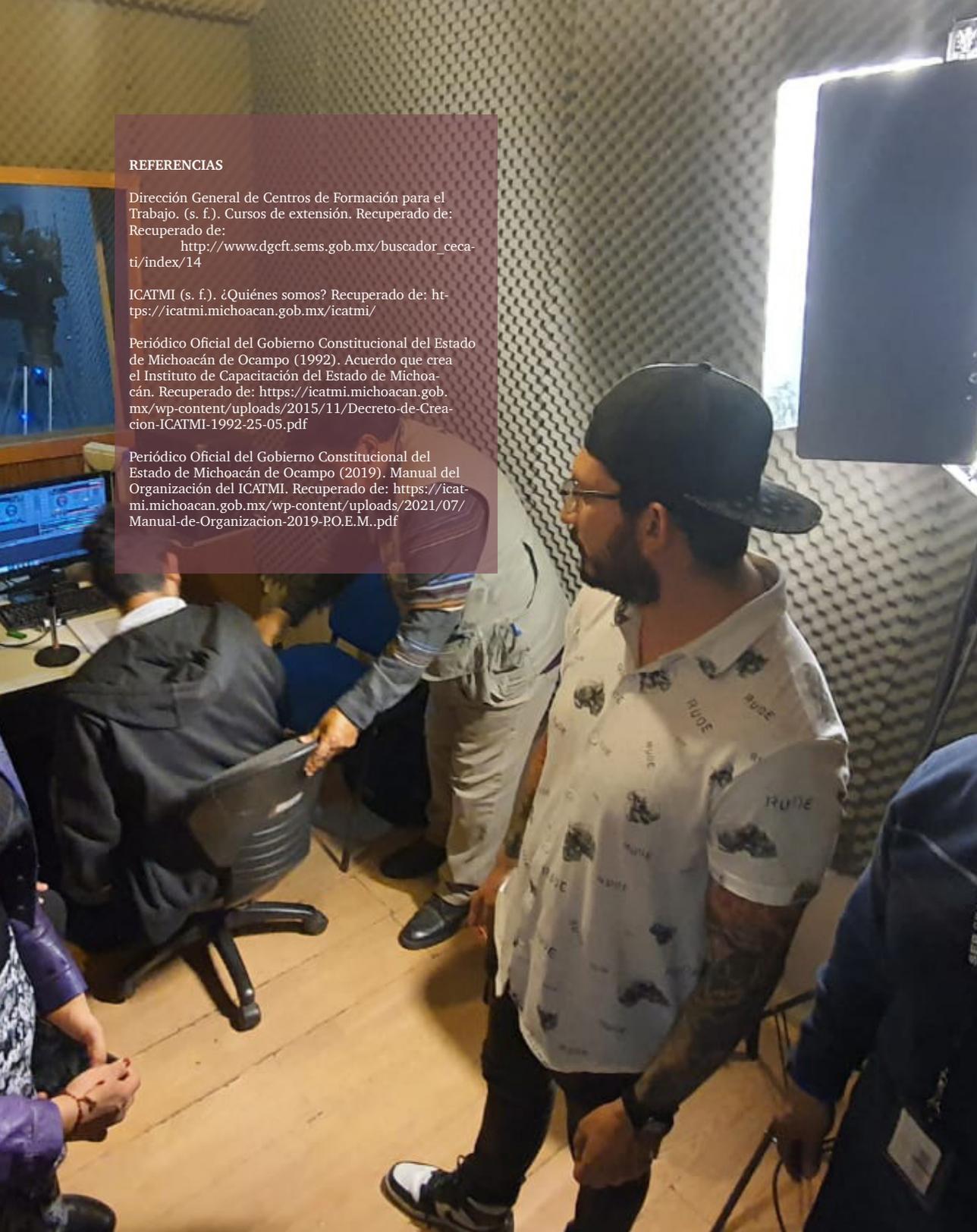
REFERENCIAS

Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo. (s. f.). Cursos de extensión. Recuperado de:
Recuperado de:
http://www.dgcft.sems.gob.mx/buscador_cecati/index/14

ICATMI (s. f.). ¿Quiénes somos? Recuperado de: <https://icatmi.michoacan.gob.mx/icatmi/>

Periódico Oficial del Gobierno Constitucional del Estado de Michoacán de Ocampo (1992). Acuerdo que crea el Instituto de Capacitación del Estado de Michoacán. Recuperado de: <https://icatmi.michoacan.gob.mx/wp-content/uploads/2015/11/Decreto-de-Creacion-ICATMI-1992-25-05.pdf>

Periódico Oficial del Gobierno Constitucional del Estado de Michoacán de Ocampo (2019). Manual del Organización del ICATMI. Recuperado de: <https://icatmi.michoacan.gob.mx/wp-content/uploads/2021/07/Manual-de-Organizacion-2019-PO.E.M..pdf>



Liderazgo Educativo.

RESUMEN

*Néstor Guillén
Rodríguez.*

CECATI 70
Michoacán.

Actualmente con los desafíos que enfrenta la Educación Media Superior en México, el liderazgo educativo se ha convertido en una de las competencias a demostrar para las personas que aspiran a tener un cargo de director en los planteles. Esta investigación de tipo descriptiva referente al liderazgo en las instituciones educativas y su influencia en el logro de los objetivos, tiene como objetivo describir la importancia de ejercer un liderazgo eficaz, tomando en cuenta el documento emitido por la Secretaría de Educación Pública, referente a los dominios que debe cubrir la persona que ocupe el cargo de director en las instituciones de Educación Media Superior (SEMS, 2023). El liderazgo debe generar un cambio en las personas, todo líder debe influir de manera positiva, creando personas seguras de sí mismas, motivándolas y encaminándolas al logro de los objetivos organizacionales.

El reto que tiene el líder es el de lograr que las personas adquieran ese sentido de pertenencia, influir en sus corazones y pensamientos para que puedan dar lo mejor de sí mismas, convertirse en un ejemplo a seguir, asumiendo que el liderazgo es la estrategia para alcanzar al éxito en cualquier organización, para ello se requiere de conocimientos, actualización constante y romper con los paradigmas que te impiden ejercer un liderazgo efectivo.

La metodología utilizada fue de tipo cualitativo con un enfoque exploratorio y descriptivo, para ello se realizó un análisis teórico sobre el liderazgo educativo.

Se concluye que, con base en el análisis realizado, se recomienda que en las instituciones educativas se ejerza un liderazgo transformacional, que permita el desarrollo de la creatividad de los colaboradores, potenciando su motivación e inspirándolos a innovar los procesos.

METODOLOGÍA

Para esta investigación se utilizó el método cualitativo con un enfoque exploratorio y descriptivo para identificar las competencias y las habilidades que requiere el líder educativo, para desempeñar una gestión eficaz.

Un siguiente trabajo podría ser un análisis cualitativo y cuantitativo realizando una investigación empírica y aplicación de entrevistas a la comunidad educativa en un plantel perteneciente a la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo, en el Estado de Michoacán.

RESULTADOS

Atendiendo las exigencias mundiales con respecto a la mejora educativa y con la implementación de la Nueva Escuela Mexicana, las instituciones educativas exigen que las personas que estén al frente de los planteles, tengan las competencias de un liderazgo transformacional que permita cumplir con las metas institucionales, desarrollar el trabajo colaborativo e innovar los procesos de enseñanza y aprendizaje, en tal sentido la Secretaría de Educación Pública en 2008 emite el acuerdo secretarial número 449 por el que se establecen las competencias que definen el perfil del director en los planteles que imparten



educación del tipo medio superior (DOF, 2008), mismo que se ha ido actualizando hasta llegar al documento emitido en 2023 “Perfiles profesionales criterios e indicadores para los docentes, técnicos docentes, personal con funciones directivas y de supervisión en la educación media superior” propuestas iniciales (SEMS, 2023).

CONCLUSIONES

Como las políticas educativas se alinean a los cambios en el entorno mundial, los cuales se enfocan a generar una educación de calidad, pertinente, flexible, equitativa y de excelencia, puede concluirse que es a través del director que se logra una gestión eficaz de los planteles ejerciendo un liderazgo transformacional, y como lo menciona Bracho & García (2013) este se da cuando los seguidores se identifican con el líder, así como con la visión, misión, objetivos y valores organizacionales, dando identidad y sentido de pertenencia, sintiéndose motivados y con el ímpetu de llevar a la institución a un siguiente nivel, por lo que este análisis teórico invita a realizar una siguiente investigación cualitativa y cuantitativa, realizando entrevistas a la comunidad educativa, sugiriendo para ello un plantel de la DGCFT en el Estado de Michoacán.



REFERENCIAS

- Anderson, M. (2017). Transformational Leadership in Education. *International Social Science Review*, 1-13.
- Billsberry, J. (2009). The social construction of leadership education. Deakin University, 1-9. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10536/DRO/DU:30035226>
- Bracho, O., & García, J. (2013). Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional. *Telos*, 165-177.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V. DOF (02 de 12 de 2008). Diario Oficial de la Federación. Obtenido de [dof.gob.mx:https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5071919&fecha=02/12/2008#gsc.tab=0](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5071919&fecha=02/12/2008#gsc.tab=0)
- Ellen, D. (2019). A review on leadership and leadership development in educational settings. *Educational Research Review*, 110-125.
- Macías, E., & Vanga, M. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 547-563.
- Molina, L. A., Briones, i. B., & Arteaga, H. S. (2016). El comportamiento organizacional y su importancia para la administración de empresas. *Ciencias económicas y empresariales*, 498-510.
- OCDE. (2009). *Mejorar el Liderazgo Escolar, Volumen 1 política y Práctica*. Washington D. C.: Organización para Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE).
- Quin, J., Deris, A., Bischoff, G., & Jhonson, J. T. (2015). Comparison of Transformational Leadership Practices: *Journal of Leadership Education*, 81-86.
- Salazar, M. A. (2006). El liderazgo transformacional ¿modelo para organizaciones educativas que aprenden? . *UNIrevista*, 1-12.
- Sánchez, J. B., & Barraza, L. (2015). Percepciones sobre liderazgo. *RA Ximhai*, 161-170. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46142596010>
- Subsecretaría de Educación Media Superior. (2023). *Subsecretaria de Educación Media Superior*. Obtenido de [sems.gob.mx: http://consultappci.cosdac.sems.gob.mx/manual/PROPUESTAS_PPCE_EMS.pdf](https://sems.gob.mx/http://consultappci.cosdac.sems.gob.mx/manual/PROPUESTAS_PPCE_EMS.pdf)
- Secretaría de Educación pública, (2023). *Educación Media Superior*. Obtenido de <https://educacionmediasuperior.sep.gob.mx/work/models/sems/Resource/13634/1/imagenes/CURRICULUM%20LABORAL%202023.pdf>
- Villa, A. (2015). Importancia e impacto del liderazgo educativo. *Liderazgo Pedagógico*, 6-11

VERBS 1



iple

WhatsApp
CECATI No. 143
6671049685



Influencia De La Manera De Transmitir Información En Las Redes Sociales Sobre La Forma De Aprendizaje De Las Nuevas Generaciones.

RESUMEN

*Rafael Castelán
Canseco.*

ICATVER
Veracruz.

El avance de las TICS ha revolucionado la forma en cómo la gente accede, interpreta, y utiliza la información que hay en la internet. Hoy día con solo colocar palabras clave en el buscador aparecen un sinnfín de páginas con el contenido correspondiente. Aunado a ello, la implementación de las redes sociales ha creado un espacio virtual donde las nuevas generaciones interactúan, se relacionan e incluso, en palabras de algunos sociólogos, existen. Desde su inicio estas se han colocado como medios de información de todo tipo, desde el hecho de saber sobre la vida de sus seres queridos, hasta información sobre libros, películas, sucesos políticos, noticias, y hasta minicursos de alguna actividad. Si bien es cierto que en un inicio estas redes estaban marcadas por lo que el usuario requería, actualmente son las mismas redes quienes llevan al usuario a adaptarse a sus reglas y formas de compartir la información. Esto ha traído consigo una serie de consecuencias en varios ámbitos que abarcan: la forma de vestir, la tendencia en algún tema, qué tipo de mercancía compramos e incluso inclinar la balanza en favor de algún candidato político. Sin embargo, yendo más profundo aún, las redes, en su búsqueda de mercadotecnia han implementado y llevado a las nuevas generaciones a un nuevo modelo de recepción y aprendizaje de la información. Cada vez es más común escuchar entre maestros y padres de familia que los alumnos no tienen interés en lo que se enseña en las aulas, ni por leer, ni cultivarse. Pero si se trata de información compartida en redes asumen todo lo que se les presenta

en las mismas y siguen indagando dentro de ellas más información al respecto. Esto representa para educadores y capacitadores un reto mayor, ya que la apatía de la generación actual por aprender lo esencial para su vida se ve reforzada porque los métodos de enseñanza tradicionales no generan en ellos el mínimo interés. Mientras, lo que circula en redes es para ellos de importancia capital, casi vital, sea porque afecta su status dentro de las mismas, o porque el impacto que dicha información genera; el cual, viene dado por dos factores: la tendencia en boga y la forma en que esta información se presenta. En este trabajo se investiga, utilizando el método cualitativo, confrontando varias tesis e investigaciones, el modo en que la información se transmite en redes como reels, tictoks, memes y descubrir cuál es el secreto del éxito de las mismas y si estos métodos pueden ser trasladados a la manera en que se capacita en los centros de formación, en concreto de formación para el trabajo, que si bien cuentan con la ventaja de ser más prácticos que teóricos, deben añadir un plus si quieren involucrar a las nuevas generaciones en el proceso de capacitación para una labor particular.

METODOLOGÍA

La investigación se desarrolla en tres fases:

1. Comprobar si la mencionada influencia de las redes existe, utilizando un método cualitativo, confrontando con diversas investigaciones al respecto.
2. Usando como referencia investigaciones previas, entender cómo trabaja el ma-

nejo de información en las redes y cuál es la clave de su éxito en los adolescentes de esta nueva generación.

3. Implementar esas formas en la enseñanza/capacitación y estudiar su impacto en los más jóvenes a través de registros de observación. (fase en desarrollo).

RESULTADOS

Los resultados obtenidos son los siguientes:

1. La importancia que los jóvenes y adolescentes dan a las redes sociales y su interacción en ellas ha crecido de forma exponencial en los últimos cuatro años.
2. Esto abre como posibilidad de estudio ¿qué papel jugó la pandemia y la cuarentena en este crecimiento?
3. Las redes, a través de Tik tok, Instagram, reels realmente han condicionado la forma en que los adolescentes y jóvenes asumen la información.
4. Ésta requiere ser breve, que genere impacto, que sea pragmático, es decir con una utilidad inmediata para el contexto en que el neo-capacitando se desenvuelve e incluso divertida.
5. Es por eso que es necesario reestructurar y actualizar la forma en que se imparte la capacitación, organizando el curso con la información teórica y práctica en contenidos muy breves (no la duración del curso); de forma dinámica y divertida; que evidencie resultados casi inmediatos.



CONCLUSIONES

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo trasladar aquello que hace que el adolescente actual asuma y aprenda la información que se le proporciona en redes sociales a la forma en que se imparte la capacitación. Para ello se ha analizado como trabajan y que influencia tienen dichas herramientas sobre la nueva generación que ingresa a los cursos de capacitación, y cuál es su estrategia para mantener el interés y la atención de los mismos, estas son: primero crear relación entre el contenido y lo experiencial del sujeto, un vínculo que lo lleve a memorizar casi de forma intuitiva lo que se le presenta. Segundo la brevedad, concisión, precisión y coloquialidad del discurso que se le dirige. Tercero generar impacto en el aprendiz mostrando la pragmaticidad del contenido, la eficiencia y los resultados del mismo, que le dé un status.



REFERENCIAS

Gómez, D. M. (2022). Efecto del uso de la red social tik tok en la formación de identidad virtual, popularidad y socialización virtual en adolescentes. Santander: Florida-blanca.

Molina Campoverde, G. L., & Naranjo, R. k. (2014). Las Redes Sociales y Su Influencia en el Comportamiento de los adolescentes. Ecuador: Cuenca.

Oliva, H. A. (2017). Redes Sociales Como Componentes Educativos en los Entornos Digitales. ICTI, 39.

Piero, J. L. (2017). libro de actas 20th European conference Literacy +6°. leer y escribir con memes:identidades juveniles en la escuela (pág. 672). Madris: Ecole.



La realidad de la EBC en Centros de Capacitación (CECATI)

RESUMEN

Los docentes de CECATI han de estar inmersos en el conocimiento de las orientaciones educativas y directrices que orientan los propósitos de la actividad didáctica de los planteles y sus intenciones educativas; ya que son la expresión del carácter propio de la D.G.C.F.T. como Institución.

La programación de los cursos debe estar en consonancia con tales directrices y ser viables desde el punto de vista organizacional. Es menester considerar la EBC en los planteles en específico teniendo como referencia el expertise en la especialidad del docente, planear actividades didácticas referentes a su función; contenidos concretos y un Proyecto educativo pertinente.

*Rosa Ma. Gómez
Cuadra.*

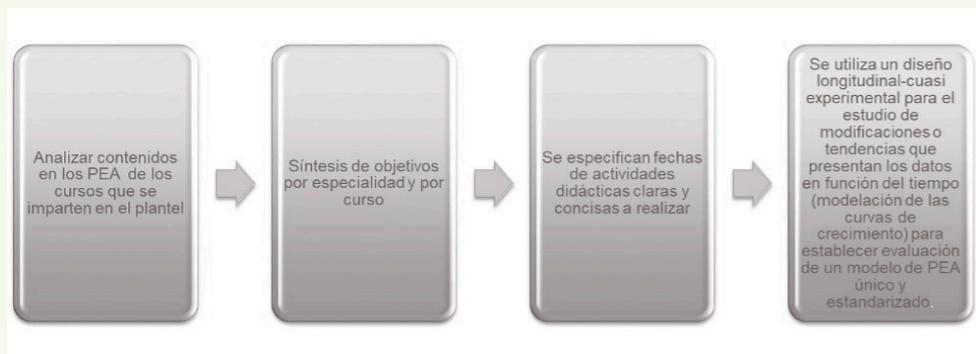
CECATI 25
Ciudad de México

METODOLOGÍA

La planificación didáctica debe ser específica y acorde a la relación de cada especialidad y por ende redundaría en los cursos en concreto.

Se implementó una -metodología longitudinal-cuasi experimental- donde se incorpora la variable tiempo y permite una mayor cantidad y amplitud del intervalo de registro. Ambas estrategias o procedimientos de investigación permiten flexibilidad, así como las distintas estructuras de estos diseños considerados como una alternativa a la investigación experimental, dentro del contexto metacognitivo, social y comportamental aplicado.

Metodología para la planificación a partir de un proyecto curricular, por plantel:



RESULTADOS

Los proyectos curriculares son perfectibles y potenciables. Cuestionar el carácter didáctico-pedagógico a través de un proyecto curricular por plantel como punto de referencia en la programación generalizada de cursos.

Información sobre el nivel de conocimientos aportada por curso y especialidad, en estudiantes promedio de edades 18 y 42 años, la edad media fue 20,55; años que podrían llegar a ejercer el oficio con el que egresaron.

Un instrumento de medición válido como alternativa breve, de fácil aplicación y que permite evaluar con garantías, los resultados acerca de los estudiantes de determinados cursos (oficios para la vida) de capacitación para el trabajo.

El valor final, apunta a una buena consistencia interna global del instrumento. Las escalas utilizadas para medir el nivel de conocimientos requieren métodos de evaluación válidos, reproducibles y confiables.

Si la relación entre la escala y los indicadores a medir es débil, el instrumento puede generar interpretaciones imprecisas. De ahí que se eligieran los programas de estudio de las asignaturas incluidas en el catálogo de especialidades y el marco de EBC de los cursos, como marco conceptual de la investigación, por ser estos los documentos oficiales que definen los contenidos a impartir y que garantizarán la competencia profesional futura de estos estudiantes.

CONCLUSIONES

En referencia al contexto presentado, parecería difícil pensar en un cambio educativo a través de una Institución tan grande como la Secretaría de Educación; sin embargo, desde las trincheras, en las aulas, de frente a nuestros interesados finales: los alumnos, es que se van forjando los cambios reales.

Las prácticas de las nuevas propuestas de capacitación para maestros y alumnos referentes a las competencias se dan precisamente de manera presencial.

Pero de ninguna manera dando tregua a la parte que corresponde a cada uno de los niveles involucrados: autoridades, sociedad, alumnos maestros. Es a cada uno, a quien concierne un engranaje sin pensar siquiera que sobre alguno debe recaer toda la responsabilidad.

Específicamente hablando de la materia en curso, considero que es importante que se establezcan los antecedentes de la Educación Basada en Competencias; pero en general, adentrarnos en lo profundo de los modelos y enfoques, refuerza mi postura, opinión y criterios acerca de los beneficios que pudiera aportarme el concepto en general.

Define mi posición al impartir clases, pero he de aceptar que, por momentos, lo comparo con el hecho histórico del movimiento socialista de Marx, donde la idea sonaba descabelladamente útil para la humanidad, pero su puesta en marcha rebasó los estándares románticos de la utopía.

En donde ideales como este, sólo lo pagan en costo las poblaciones y quienes trabajamos, en este caso para la educación.

Pero como siempre he creído, no hay aprendizaje que, sobre, conocer, entender y tratar de ejecutar la Educación Basada en Competencias, seguramente generará un criterio más puntual

para llevar a cabo mis clases. Me sitúa, me ubica en mi proyecto de vida docente. Sus debilidades están en los desencuentros con maestros que aún (y a pesar de sus maestrías y doctorados), no han logrado entender que la falta de educación no tiene que ver con todo lo que se estudie.

Las lagunas que existen en la actualización de tecnologías, en la implementación de mejora continua de la capacitación docente, es innegable; pero solo me hace pensar en redoblar esfuerzos para estrechar el vínculo entre el atraso y la modernidad. Recurrir a estrategias para el fortalecimiento de la educación, pero no solo esperar que el

sistema sobreviva recurriendo a la estrategia competitiva, donde los países que menos recursos tienen son los más competitivos, porque su desventaja los lleva a innovar y a crecer.

Considerando en particular, que hay niveles del Subsistema que son más denigrados e inclusive olvidados que otros, como lo son los CECATI, que han aportado muchos beneficios al sistema, tales como matrícula, prestigio, innovación y, sin embargo, siguen considerándose

como escuelas de segunda mano.

Lo más sensato sería integrar un sistema de educación donde podamos aprender a aceptar la diversificación, aprender a gestionar recursos y tener bien claro que la calidad no radica sólo en implementar innovados sistemas de información de primero y segundo niveles, sino en procurar sobre todo, contar con un sistema de educación superior articulado con los cambios sociales, que considere a todos a los alumnos no sólo como receptores pasivos de una formación que proporcione sólo herramientas para trabajar, sino también para convertirse en emisores proactivos en un mundo de cambios, donde además de encontrar su realización profesional, puedan realizarse creativamente como seres humanos. Me queda claro que el nivel profesional de cada persona también tiene que ver con un punto de vista meramente competitivo, no se puede educar a quien cree que ya está educado.





REFERENCIAS

Ahumada, P (2005). *Hacia una evaluación auténtica del aprendizaje* (ed., Vol., pp.) Paidós.

Castañeda Castro Rosalba, Chong Muñoz Mercedes Arabela, (2015, 01). *Sistema Educativo en México*. Depto. de Geografía y Ordenación Territorial Universidad de Guadalajara Enero-Jun 2015 *Revista Sincronía, Filosofía y Letras* Departamento de Filosofía / Departamento de Letras, ISSN: 1562-384X -Año XVII Núm. 63

Cizek, (2005). *Learning, Achievement, and Assessment: Constructs at a Crossroads*. (3a ed., Vol., pp. 2-32). *Handbook of classroom assessment: learning, achievement and adjustment*:

Corral García, S. (2006). *La Educación Superior Tecnológica frente al proceso de Globalización* (290 pag ed., Vol. La influencia de las nuevas Tecnologías de información en el Instituto Tecnológico de Puebla, pp. 5-31). México, Puebla: Tesis de Posgrado en Economía.

Díaz Barriga, Castañeda y Lule-Hernández, (2009). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo* (1999 ed., Vol. Capítulos 5 y 6, pp.). México, DF: Mc GRAW-HILL

Díaz-Barriga, A. (2006). *Competencias en Educación* (Tardif 2006: 81-82 ed., Vol. Temas de investigación: didáctica, currículo, evaluación y análisis de políticas educativas, pp. 3-24). Ciudad de México, Universidad y la Educación (IISUE), UNAM.

Díaz Barriga, Arceo Hernández Rojas, F. (2008). *Una interpretación constructivista* (1999 ed., Vol., pp.). México, DF: McGraw-Hill

Fernández, (2006, 06). *Matriz de competencias del docente de educación básica*. *Revista Iberoamericana de Educación*, ISSN: 1681-5653

Hymes, D. (1996). *Acerca de la competencia comunicativa* (Forma y Función, 9 ed., Vol. Departamento de Lingüística, pp.). Colombia, Bogotá: Universidad Nacional de Bogotá.
Lord, FM (1967) *A paradox in the interpretation of group comparisons*. *Psychological Bulletin*, 68,304-305

LLarena de Thierry Rocío (1993), en Brasilia, Brasil. *La evaluación de la educación superior en México* Artículos 3, pp5

Secretaría de Educación Pública. SEMS, (2012). *Lineamientos de Evaluación del Aprendizaje* (ed., Vol. Sección 4; Artículos 29, 30 y 31, pp. 21-56). México, Ley General de Educación. de Educación Pública Subsecretaría de Educación Media Superior.

Secretaría de Educación Pública, (2012). *Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012* (2a ed., Vol. Eje 3; Objetivo 9; Estrategia 9.1), Programa Sectorial de Desarrollo 2007-2012 (Objetivo 1; apartado 1.8) *Reglamento Interno de la Secretaría de Educación Pública* (Capítulo VIII; Artículo 26). pp.). Ciudad de México, Secretaría

Sesento García, L. (2012). *Modelo Basado en Competencias para Instituciones Educativas Públicas* (1 ed., Vol. 1 Orígenes, pp. 7-11). México, Ciudad: EUMED- Tesis Doctoral.

Tobón, (1970). *Aspectos de la teoría de la sintaxis* (ed., Vol. Talca: Proyecto Mesesup, pp.). Madrid, Aguilar.



2. INNOVACIÓN



Estrategia digital CECATI No. 136.

RESUMEN

La estrategia Digital - CECATI No. 136 (Centro de Capacitación para el Trabajo Industrial Núm. 136) es un proyecto institucional que tuvo la finalidad de dar respuesta a la capacitación para el trabajo en tiempos de pandemia por el COVID-19. Dicha estrategia consiste en varios puntos: diseño de cursos a distancia de 20 a 60 hrs, planeación de cursos, diseño de estrategias pedagógicas de micro aprendizaje, capacitación docente en plataformas virtuales, promoción institucional a través de redes sociales. Hoy en día podemos decir que la Estrategia Digital – CECATI No. 136 se ha convertido en “nueva” forma de trabajo de la institución y que se encuentra alineada a la nueva oferta educativa de la Dirección General de los Centros de Formación para el Trabajo (DGCFT), donde ahora contamos con oferta de cursos presenciales, cursos híbridos y cursos a distancia. Una de las áreas de oportunidad que explota la Estrategia Digital – CECATI No. 136 es que está dirigida al público en general y en toda la República Mexicana. Finalmente, la estrategia busca brindar una capacitación para el trabajo congruente con la nueva normalidad que vivimos y que estamos ciertos, traspasó los tiempos de pandemia.

*Carlos Alberto
Garza Flores.*

CCECATI 136
Nuevo León.

METODOLOGÍA

La metodología empleada en el presente artículo es el Estudio de Caso, el cual se aplicó en el caso del CECATI 136 y como sobrellevó la pandemia por el COVID 19 para seguir ofertando la capacitación para y en el Trabajo aunque no se pudiera acceder a los laboratorios y talleres del plantel.

La Estrategia digital – CECATI No. 136 es un proyecto institucional que implementa una nueva forma de trabajo que está acorde a la “nueva normalidad”. La estrategia mencionada, no consistió en una sola acción, sino en un grupo de acciones articuladas que permitieron adaptar los procesos académicos y administrativos para hacer frente a la situación que vivía en ese entonces, la pandemia. Que le permitiera continuar con el servicio de capacitación para el trabajo y que además este fuera pertinente.

I. Desarrollo de programas de estudio analíticos para cursos a distancia.

La primera actividad era cambiar el chip, pasar de un modelo educativo pensado para trabajarse de manera presencial a un modelo educativo a distancia. El CECATI No. 136, en primer lugar, se vio en la necesidad de rediseñar sus programas de estudio analíticos para que pudieran aplicarse en el modelo a distancia.

Para ello, se tomaron distintas directrices:

a) Los cursos a distancia deberían comprender entre 20 a 60 horas (2 a 4 semanas).

b) Deberían tomar en cuenta 50% clase síncrona y 50% la clase asíncrona [3].

c) Priorizar cápsulas de micro aprendizaje digital [4] como estrategia para el desarrollo del curso.

d) Solicitar a los alumnos evidencia de aprendizaje significativas.

Establecer homogeneidad en la utilización de plataformas virtuales para el plantel (MS-Teams y Google Meet).

Otro punto importante de la Estrategia Digital – CECATI No. 136 es la adaptación de los procesos de apoyo a la formación tanto al personal docente como administrativo a los medios digitales para poder continuar con el servicio que se presta.

De igual manera, la promoción institucional de nuestra oferta educativa se volvió esencial para el buen funcionamiento de nuestra estrategia durante la pandemia del COVID-19. Antes de la pandemia el CECATI No. 136 realizaba la promoción de cursos por medio de volanteo, acudiendo a ferias educativas, entre otros. No obstante, la pandemia impidió a la sociedad en general realizar eventos de esta índole por lo que el plantel se vio obligado en establecer una nueva estrategia para la promoción de cursos.

RESULTADOS

En el ciclo escolar 2020 - 2021 se elaboraron por el personal docente del plantel 73 programas analíticos para ofertar cursos a distancia, además se utilizaron 17 programas analíticos del Repositorio Nacional de Programas Analíticos.

Otro de los puntos abordados en la Es-

trategia Digital – CECATI No. 136 fue la capacitación docente en plataformas virtuales. Para ello, tanto el personal docente como el personal administrativo participó en la oferta de cursos del CIDFORT (Centro de Investigación y Desarrollo de la Formación para el Trabajo) y de la misma DGCFT.

Por otra parte, el plantel diseñó un curso para el dominio de la plataforma virtual MS-Teams (plataforma virtual oficial para la DGCFT) para el personal del plantel. El curso se focalizó en las necesidades que más apremiaban para la impartición de un curso a distancia.

Cabe resaltar que el 100% del personal docente y administrativo del plantel se capacitó.

ESTRATEGIA ADMINISTRATIVA

Los procesos administrativos tales como inscripción, el control escolar, la evaluación y certificación de los estudiantes, el área de recursos humanos y de recursos financieros, se tuvieron que adaptar con medios digitales para poder continuar con el servicio que se presta.

Entre las actividades que se planificaron para tal efecto fue la capacitación del personal administrativo de apoyo a la educación en la plataforma MS-Teams y la implementación de archivos digitales en línea para el control de los procesos, entre los cuales destacan:

- a) Proceso de Inscripción a distancia
- b) Llenado de solicitud de inscripción por FORMS
- c) Llenado de encuesta de satisfac-

- ción del cliente por FORMS
- d) Elaboración de Tabla de Inscripción (online en la nube) SharePoint.

PROMOCIÓN INSTITUCIONAL

El CECATI No. 136 implementó en el 2020 el desarrollo de una página web oficial del plantel, <https://cecati136.com>, en donde se publica la oferta educativa actual, datos del plantel, filosofía organizacional, contacto info@cecati136.com, entre otros datos. A la par también implementó la página oficial de Facebook, <https://www.facebook.com/cecati136> para promocionar a través de esta red social la oferta educativa de nuestro plantel, así como la distinta información que nos hace llegar la DGCFT.

LOGROS E IMPACTO

- Se amplió la oferta educativa
- Simplificación de procesos administrativos con la utilización de medios digitales y virtuales
- La oferta de cursos se abrió a nivel nacional.
- Promoción institucional más efectiva
- Aumento en el nivel de escolaridad de nuestros alumnos.
- Ahorro en servicios e insumos de oficina

CONCLUSIONES

Sin duda alguna la contingencia social causada por la pandemia del COVID - 19 nos ha marcado a toda la sociedad y el sector educativo no es la excepción. La

oferta educativa de la DGCFT se amplió para no solo tener el modelo presencial, sino también el modelo híbrido y a distancia. Los procesos administrativos se simplificaron con la utilización de medios digitales y virtuales, y la impartición de cursos se abrió a nivel nacional. El reto a corto plazo del CECATI No. 136 es realizar un análisis tanto de las capacidades del plantel como del personal docente, en particular para evaluar que cursos o especialidades se pueden quedar en la modalidad a distancia, que otros pueden llevar de manera presencial, o bien, híbrida. De igual manera, debemos evaluar la pertinencia de los cursos ofertadas, ya que hemos notado que la escolaridad de nuestros inscritos aumentó por lo que debemos diseñar cursos de especialización o certificaciones en nuestra oferta educativa.

Asimismo, resaltamos que hoy por hoy en el país ya no existen brechas geográficas para la formación para el trabajo, y que los CECATI pueden ser una excelente opción para la oferta educativa con modalidad presencial, a distancia o híbrida.

Finalmente, la creación de una plataforma para sesiones síncronas como asíncronas es importante para el sistema de la DGCFT para poder fortalecer la capacitación a distancia e híbrida.



REFERENCIAS

Delgado, P. (2020). Aprendizaje síncrono y asíncrono: definición, ventajas y desventajas. Recuperado el 23 junio 2020 <https://observatorio.tec.mx/edu-news/aprendizaje-sincronico-y-asincronico-definición>.

Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo (2020). Circular Extraordinaria 1/2020. Ciudad de México, pp.1-2.

Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo (s/f). Conócenos: Introducción. México: <http://www.dgcf.semsem.gob.mx/welcome/index/submenu//1>

Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo (s/f). Repositorio de Cursos de Extensión. <http://www.academiasdocentes.cidfort.edu.mx>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2020). Estadísticas a propósito del día mundial del internet. México: Datos nacionales. Comunicado de prensa Núm. 216/2020, pp. 1-7.

Salinas, J. & Marín, V. (2014). Pasado, presente y futuro del microlearning como estrategia para el desarrollo profesional. *Campus Virtuales*, 02, III, pp. 46-60. <http://uajournals.com/ojs/index.php/campusvirtuales/article/view/59>



La formación para el trabajo en la era maker “capacitando y creando”.

RESUMEN

Actualmente las economías ya no se basan únicamente en la acumulación de capital y fuerza de trabajo: la tendencia es hacia el acceso, uso y producción del conocimiento e información, en donde la investigación juega un papel importante para generar innovaciones tecnológicas y productivas; el conocimiento pasa a ser la base del trabajo humano y un factor más de producción. Es aquí en donde toman sentido las sociedades del conocimiento, ya que es en ellas donde el saber y la información toman un lugar elemental para responder a las demandas del entorno con propuestas viables para fortalecer los sectores productivo, económico, educativo y social; como consecuencia, la educación acrecienta su protagonismo. El desarrollo de la mentalidad maker desplaza por completo el foco de la experiencia educativa al estudiante, es una metodología activa, de instrucción no directa y centrada en el aprendiz, que se enmarca en la teoría constructivista. Es decir, el estudiante es el protagonista de su propio aprendizaje, que sucede derivado su acción (learning by doing).

Palabras clave: innovación, tecnología, conocimiento, aprender, maker.

*Inés Dolores
Flores Reyes.*

CECATI 90
Ciudad de México.

METODOLOGÍA

Se aplicará un estudio sobre los significados, usos y prácticas del espacio maker, realizándolo en diversas etapas, en primera instancia, se investiga cuáles son las prácticas sociales más habituales en el espacio maker bajo estudio a través de métodos de investigación cualitativos, tales como observación no participante, grupos de enfoque y entrevistas con actores clave, en una segunda etapa se aplica un cuestionario a los miembros de la comunidad estudiantil de los centros de capacitación, con el fin de saber cuáles son sus percepciones y significados con respecto al uso de este espacio. Por lo tanto, trata de un estudio mixto, secuencial (qué + cuándo).

RESULTADOS

Las categorías y subcategorías producidas a partir de la interpretación del material discursivo, dado el énfasis de este artículo en la práctica social de la innovación, nos enfocaremos principalmente en explorar los significados que los docentes y estudiantes atribuyen al espacio, las actividades y relaciones que en este se desarrollan, así como en sus efectos formativos. Los datos cualitativos y cuantitativos se presentarán secuencialmente para cada categoría. En su conjunto, las categorías responderán al objetivo de promover el desarrollo de espacios maker en el proceso de enseñanza aprendizaje en la formación y capacitación para el trabajo.

En los centros de capacitación para el trabajo, se promueve el desarrollo de prototipos didácticos o software educativo, con el fin de apoyar el proceso de enseñanza aprendizaje para fortalecer los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes de los capacitandos adscritos a los CECATI y Unidades de Capacitación y contribuir a mejorar la calidad de la formación de tal forma que la elaboración de prototipos didácticos, es para el auto equipamiento de los planteles ya que se elaboran softwares educativos, para facilitar el proceso de enseñanza – aprendizaje.

La base fundamental del prototipo didáctico y del software educativo, es representar una idea; fundamentada en la necesidad de facilitar el proceso de formación y capacitación, por lo que es importante señalar, que un prototipo didáctico, no es un

equipo o herramienta que se utilice para agilizar o facilitar un proceso de producción, tampoco es un producto que se obtiene como resultado del aprendizaje del contenido de un curso y se presente como un equipo demostrativo, por lo tanto, un software educativo, es un programa de cómputo, creado con la finalidad específica de ser utilizado como medio didáctico, es decir, para facilitar el proceso de enseñanza-aprendizaje, utilizando como herramienta una computadora personal.



CONCLUSIONES

En los tiempos actuales, el papel del instructor-facilitador de los CECATI, tiende a concebirse de una forma distinta a las del pasado, ya que en la actualidad implica trabajar: por resolución de casos, por proyectos, trabajo colaborativo, etc. A partir de estos nuevos modelos de enseñanza, llega la reflexión y el análisis, sobre la importancia de transformar el desempeño académico en un liderazgo basado en nuevos conocimientos psicopedagógicos y tecnológicos. El instructor, más que centrarse en la transmisión de ideas, se percibe como un previsor de escenarios futuros e innovadores. Los estudiantes, necesitan desarrollar habilidades de pensamiento y de acción, actitudes positivas hacia la vida, a través de modelos creativos e innovadores que les permitan saber qué hacer en situaciones variadas, saber dónde y cómo buscar la información que requieren en cada momento, además de adquirir hábitos de trabajo y convivencia que les permiten colaborar en equipos de trabajo interdisciplinarios y multidisciplinarios. En suma, necesitan desarrollar un pensamiento crítico sustentado en valores, una voluntad recia forjada en virtudes y una afectividad encauzada hacia la tolerancia y la solidaridad en la adversidad.

Estamos ante una nueva realidad, en donde los instructores deben tener una visión multifactorial, tener la capacidad, de inculcar a los alumnos un amplio sentido humanístico en la creación y utilización de las nuevas tecnologías dentro de una cultura basada en los buenos valores. Con la aplicación de las actuales pedagogías es fundamental proporcionar a los estudiantes, las herramientas que les permitan desarrollar adecuadamente todas sus competencias para alcanzar “el conocer”, “el hacer” y “el ser”, “educarse para la vida”. La docencia debe convertirse en una forma de vida, el docente debe pregonar con el ejemplo, siendo el primero en desarrollar sus propias competencias, para poder después fomentar el desarrollo de estas en los alumnos, debe crear e innovar estrategias didácticas pertinentes, útiles y actuales, que motiven al alumno a llevarlas a cabo, a fin de que se logre un aprendizaje significativo. En la actualidad, el estudiante invariablemente a su edad, debe estar inmerso en este creciente mundo tecnológico, siendo capaz de tener una visión de desarrollo sustentable, encontrar un equilibrio entre lo material, lo intelectual y lo espiritual, así como tener un alto gra-

do de conciencia y de cultura, todo lo anterior, para su propio beneficio, evidentemente, el instructor tiene el compromiso de transformar su desempeño y asumir una actitud de liderazgo, para lograr alcanzar el grado de “Maestro”, en toda la extensión de la palabra.



REFERENCIAS

- Aguilar M, M. (2020). Espacio Ibero, Los “espacio maker”: ¿Una nueva tendencia en la educación? Recuperado de <https://www.ladobe.com.mx/2020/03/los-espacio-maker-una-nueva-tendencia-en-la-educacion/>
- Castañeda, L., & Adell, J. (Eds.). (pp. 41). Entornos Personales de Aprendizaje: Claves para el ecosistema educativo en red.
- CIPPEC. (s/f). Maker spaces en la escuela: la recuperación del aprender haciendo. Recuperado de <https://www.cippec.org/innovaciones-educativas/maker-spaces-en-la-escuela-la-recuperacion-del-aprender-haciendo/>
- García M. & Arenas M. (2017). ¿Qué entendemos por Innovación educativa? A propósito del desarrollo curricular. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/3333/333328828002.pdf>
- García, C. (2017). Ventajas del uso de la tecnología en el aula. Revista de Educación Virtual. Recuperado el 2 de mayo de 2019, de <https://revistaeducacionvirtual.com/archives/2866>
- Morales M, Y. M., & Dutrént Bielous, G. (2017). El movimiento Maker y los procesos de generación, transferencia y uso del conocimiento. *Entreciencias: Diálogos En La Sociedad Del Conocimiento*, 5(15). <https://doi.org/10.22201/enesl.20078064e.2017.15.62588>
- Mosquera G, I. (2018). ¿Qué es un Makerspace educativo? Construye un espacio para la creatividad de tus alumnos. Recuperado de <https://www.unir.net/educacion/revista/que-es-un-makerspace-educativo-construye-un-espacio-para-la-creatividad-de-tus-alumnos/>
- Nadal, O., & Domínguez, X. (2023). Integración del movimiento maker en el aula: una experiencia práctica en el primer año de un proyecto educativo. *Universitas Tarraconensis. *Revista de Ciències de l'Educació*, 2*, 23-42. Recuperado de <https://raco.cat/index.php/UTE/article/view/424085>.
- Pirela M, J. (2007). Las tendencias educativas del siglo XXI y el currículo de las escuelas de Bibliotecología, Archivología y Ciencia de la Información de México y Venezuela. *Investigación bibliotecológica*, 21(43), 73-105. Recuperado en 15 de marzo de 2024, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-358X2007000200004&lng=es&tlng=es.
- ¿Qué es la educación maker? (2022) Recuperado de <https://www.educacionmaker.org/que-es-la-educacion-maker/>
- Restrepo, J. (2018). 8 cosas que debes saber sobre los Makerspace. Recuperado de <https://rutamaestra.santillana.com.co/8-cosas-que-necesitas-saber-sobre-un-makerspace/>
- Ricardo, C. y Iriarte, F (2017). Las Tic en educación superior (1.ª ed.). Editorial Universidad del Norte. <https://editorial.uninorte.edu.co/gpd-las-tic-en-educacion-superior.html>
- Rivas, A. (2017). Cambio e innovación educativa: las cuestiones cruciales. En Fundación Santillana (Ed.), XII Foro Latinoamericano de Educación., Buenos Aires, Argentina.
- Rosenkeck, L. (2020). Espacios maker para hacer visible el aprendizaje de los alumnos. Recuperado de <https://observatorio.tec.mx/edu-bits-blog/espacios-maker-aprendizaje-visible>

Transformación directiva: nueva era de directores de CECATI.

RESUMEN

*Inés Dolores
Flores Reyes.*

CECATI 90
Ciudad de México.

Los Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial, mejor conocidos como (CECATI) forman parte de Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo (DGCFT), parte de la Unidad Administrativa adscrita a la Subsecretaría de Educación Media Superior (SEMS) de la Secretaría de Educación Pública (SEP), y su objetivo capacitar para el trabajo mediante una amplia oferta laboral, y así mejorar su calidad de vida, para el empleo en el sector productivo o en el mejor de los casos emprender su propio negocio.

Los centros de capacitación ofrecen interesantes opciones educativas dirigidas a los diferentes sectores sociales y económicos del país, que se adaptan a las necesidades de cada individuo y a los requerimientos empresariales. Actualmente cuentan con 201 planteles en toda la República Mexicana e impartiendo cursos de diferentes áreas, en la modalidad presencial, a distancia y mixta. (DGCFT) El presente proyecto se realiza con el objetivo de transformar los procesos de formación de directores de los Centros de Capacitación el Trabajo Industrial (CECATI), para mejora las funciones directivas durante su gestión. Para ello, se utilizará un estudio exploratorio que permita identificar los retos en el ejercicio de la gestión directiva.

Palabras clave: transformar, directivos, gestión, liderazgo exponencial

METODOLOGÍA

Se plantea en este documento una investigación exploratoria cualitativa/cuantitativa en el sentido de incursionar en el tema de las competencias directivas bajo un enfoque bibliográfico, así como se procede a detallar cuantitativamente las competencias directivas que practican con base a los resultados de una encuesta practicada a los directores de CECATI.

RESULTADOS

Estos aspectos se encuentran en proceso de análisis y los resultados están pendientes de determinarse.

CONCLUSIONES

Como parte del proceso de investigación exploratoria cualitativa/cuantitativa, se está evaluando las habilidades directivas como criterio para seleccionar a los directivos, al mismo tiempo que se busca fomentar y valorar el estilo de liderazgo exponencial. Estos aspectos se encuentran en proceso de análisis y los resultados están pendientes de determinarse.

Con el objetivo de fortalecer las habilidades directivas y de liderazgo en la institución, es fundamental mejorar la eficacia, la calidad de vida laboral y la productividad. Para lograrlo, se requiere una clarificación del proceso de selección del perfil del directivo, definiendo las habilidades necesarias como competencias del cargo y estableciendo nuevas competencias requeridas. Esto incluye identificar los comportamientos asociados a estas competencias y llevar a cabo evaluaciones

continuas mediante una retroalimentación de 360 grados.

Entre las nuevas competencias propuestas se encuentran las relaciones interpersonales, la capacidad de anticipar el futuro, la innovación y la promoción del cambio, además de las habilidades directivas fundamentales. Es crucial implementar acciones para cerrar la brecha en estas nuevas competencias desde una perspectiva de desarrollo, lo que implica ampliar el conocimiento y las habilidades en la función directiva, obteniendo una visión más integral del centro educativo. Fomentar programas de desarrollo de habilidades y conocimientos es esencial en este proceso, ya que el crecimiento personal del director no solo beneficia su propio desempeño, sino que también impulsa el crecimiento y desarrollo de su equipo de trabajo, y en última instancia, de la institución en su conjunto.



REFERENCIAS

Castaño, E. (2012). Entorno organizacional y desarrollo humano. *Revista Lassallista de Investigación*, 149-157.

Coello S, J., Jiménez M, M. & Huilecapi Mazacón, Nereida Marisol. (2021). Habilidades directivas y su influencia en los resultados de una institución educativa. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 9(1), 00039. Epub 03 de noviembre de 2021. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i1.2868>

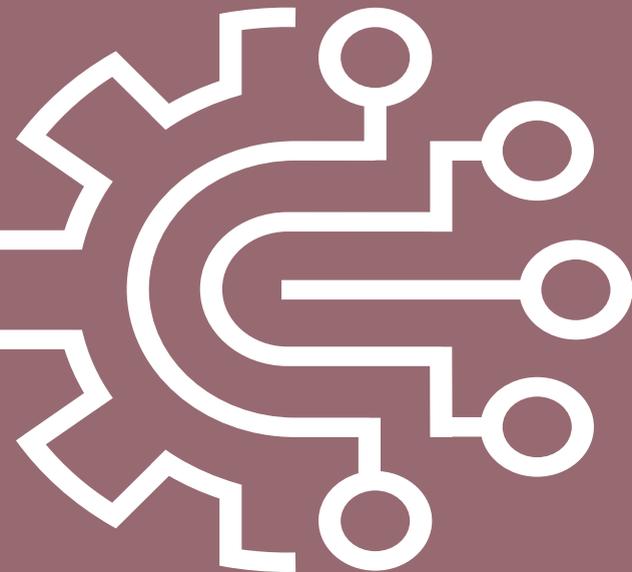
Maxwell, J. (1993). *Desarrolle el líder que está en usted*. Nashville: Injoy Inc.

Miranda T, J. (2015). El Modelo de las Capacidades Dinámicas en las Organizaciones. *Investigación administrativa*, 44(116) Recuperado en 15 de marzo de 2024, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-76782015000200005&lng=es&tlng=es.

Paredes C, S., & Rojas C, N. (2007). Habilidades directivas para la gestión de proyectos. En XI Congreso Internacional de Ingeniería de Proyectos.

Paredes Z, D. Ibarra T, L. & Moreno F, Z. (2021). Habilidades directivas y clima organizacional en pequeñas y medianas empresas. *Investigación Administrativa*, 50(127), 69-89. Recuperado el 15 de marzo de 2024, de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=456065109006>

Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación (2009). Prácticas de liderazgo directivo y resultados de aprendizaje: hacia conceptos capaces de guiar la investigación empírica. Centro de Estudios de Políticas y Prácticas en Educación (CEPPE). *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 7(3).



La formación para el trabajo antes de los CECATI.

RESUMEN

Este trabajo se centra en las bases de la formación para y en el trabajo, que precedieron el surgimiento de los CECATI. El incremento en el nivel educativo y en la especialización de los oficios, así como el crecimiento de la industria nacional que generó la necesidad de mano de obra calificada en el mercado ocupacional. La necesidad de conocer que norma jurídica amparaba la capacitación y formación de las personas que deseaban aprender algún oficio y que institución pública, conducía tales acciones.

José Luis Bello Legaspi.

CECATI 4
Ciudad de México.

METODOLOGÍA

El elegir este tema de investigación mediante el método exploratorio, es con la intención de conocer que acontecía antes del sistema de la formación para el trabajo, como lo conocemos en los tiempos recientes que entidades certificaban una habilidad o conocimiento en el desempeño de una actividad productiva o artística. Identificando las variables a estudiarse lo que nos orientó al análisis de los artículos constitucionales.

Establecimos los alcances de la investigación de ahí el título (1900-1963) para asignarle un espacio temporal. La investigación documental se realiza en diversas páginas de internet; así como la revisión bibliográfica en textos que muestran la historia y evolución de la industria

mexicana, de igual manera se revisa la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en la cual se integran los artículos 3 y 123 legislación que aborda los temas de capacitación y educación. Posteriormente se realizó un análisis cualitativo de datos y su clasificación con base en contexto de fuentes de internet, y diferentes páginas de normas jurídicas para obtener los artículos constitucionales y sus adiciones en las diferentes etapas del periodo de industrialización del país. Con lo que surgieron nuevos conceptos y acepciones para denominar los procesos y sujetos involucrados.

RESULTADOS

Con la investigación documental realizada, identificamos las leyes y adecuaciones a las mismas que incluían la capacitación para el trabajo en México y como fue la transición histórica en la normativa, principalmente la Ley Federal del Trabajo, las adecuaciones que respondían al contexto histórico y social por el que atravesaba el país, se observan grandes cambios a nivel histórico, así como la continuidad en las instituciones encargadas del proceso de capacitación.

CONCLUSIONES

Existe una difundida percepción de que la globalización y la integración económica están aumentando la importancia de las políticas de capacitación. Es por ello que una fuerza laboral bien capacitada es clave para proporcionar a las empresas nacionales una ventaja competitiva, y a los trabajadores un mayor nivel de habilida-

des para adaptarse a los acelerados cambios del mercado; sin embargo, el incremento de los contratos laborales precarios e informales reduce los incentivos de las empresas y los trabajadores para invertir en el desarrollo y la adquisición de nuevas habilidades, siendo un gran conflicto que gran parte de las prácticas determinan la forma en que los trabajadores adquieren y aplican nuevas habilidades.

Los sistemas de capacitación en el país han evolucionado en forma diferente a partir de un modelo original común para coordinar la adquisición y el uso de habilidades por parte de la fuerza laboral, teniendo como consecuencia, actualmente, sistemas de capacitación con escaso rendimiento y poca o ninguna capacidad de innovación; sin embargo, en algunos países el sistema de capacitación que ha evolucionado es capaz de experimentar e innovar en la provisión de servicios de capacitación. En general, existe una percepción de que el rendimiento de estos sistemas es insuficiente y de que sus productos no son relevantes u oportunos en términos de las habilidades requeridas. Asimismo, la capacitación es uno de los procedimientos de personal utilizado por la empresa para la consecución de sus fines organizativos; se le ha considerado como un complemento del sistema educativo nacional, ya que forma parte del proceso no sólo de desarrollo de personal, sino del crecimiento de la organización en la que el individuo trabaja. La educación y la capacitación son fuentes fundamentales de productividad y eficiencia en las empresas de mejores condiciones de trabajo y remuneración para los

trabajadores; al mismo tiempo, inculcan valores como los de responsabilidad, solidaridad, superación, y trabajo en equipo. El Estado como rector de la Educación Pública, en la cual se incluye la capacitación y formación para el trabajo; realizó esfuerzos institucionales enormes, en lo jurídico y en lo técnico, para iniciar las bases de lo que en la actualidad es la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo, adecuándose a los momentos y contexto histórico en el que se encontraba el país. En lo sucesivo corresponde a los integrantes del sistema de formación contribuir a engrandecer el sistema y fortalecerlo con nuestra actividad



REFERENCIAS

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (22 de septiembre de 2023). Ley Federal del Trabajo. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos [C.P.]. (1917).

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos [C.P.]. (1929).

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos [C.P.]. (1933).

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos [C.P.]. (1934).

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos [C.P.]. (1938).

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos [C.P.]. (1946).

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos [C.P.]. (1960).

Real Academia Española (2022). Diccionario de la Lengua española. España.





Encaminando al Alumno en Aprender un Oficio e Introducirlo a Formar Parte de la Sociedad Laboral.

RESUMEN

En este trabajo se considera es importante que el o los alumnos sean guiados desde, durante y después del primer curso apoyado con emprendedurismo en todo momento.

Incorporándolos a ser parte de nuestra sociedad en lo social y laboral, es importante que el alumno tenga la confianza y se deje guiar para incursionar en el ámbito laboral sintiendo el apoyo para que poco a poco vaya obteniendo experiencia de su oficio y la experiencia para obtener clientes (acientarse) para realizarles servicios y así obtener ingresos.

Señala que dependiendo del carácter del alumno el proceso es diferente para cada alumno.

Es conveniente tener en cuenta que este proceso es realizando un análisis del primer curso que al alumno se le capacitará, guiándolo para que empiece a llevarlo a la práctica y genere ingresos para que en el siguiente curso tenga los medios necesarios para seguir capacitándose para obtener mayores ingresos.

Cuál es la importancia de la investigación:

Encaminar a los alumnos a la sociedad laboral.

Alumno sea una persona socialmente productiva.

Incentivar impuestos.

Disminución de deserción escolar.

Disminución delictiva.

*Juan José Cabrera
Horace Rice*

*Mónica Selene
Orozco Ocegueda.*

CECATI 145
Colima.

METODOLOGÍA

En este trabajo se presenta una propuesta de formación para el trabajo en la que los alumnos sean guiados desde, durante y después del primer curso con emprendedurismo.

Los casos de éxito es lograr que el o los alumnos que se han dejado guiar, han realizado cada uno de los ejercicios:

Conocer costos de sus servicios. precios de mano de obra que estén de acuerdo a tabulación de la STPS y de la región en donde se realizan los servicios.

Conocer precios, lugares donde va a comprar sus accesorios y equipos.

Que sean directamente de la marca para competir con las empresas. No distribuidores.

Realizar flyers, tarjetas de presentación incluyendo servicios, costos.

Promover su servicio en redes sociales en WhatsApp, Facebook.

Practicar el diálogo de compraventa entre el alumno y el cliente para aprender a Telemarketing.

Realizar vía telefónica en forma muy práctica cotización y en esa misma llamada de ser posible realizar cierre de venta.

Practicar el diálogo entre el alumno y la empresa que va a comprarle el o los equipos u accesorios que va a utilizar para realizar el servicio.

Realizar prácticas del servicio es muy importante porque les da la seguridad al salir y realizar servicios.

Tener en cuenta que se le debe dar un apoyo que en el momento que estén solos realizando su servicio que tengan el respaldo de cualquier inquietud y puedan ser asesorados.

RESULTADOS

Personas con oficio incorporados al sector social y laboral.

El estudiante puede ser una persona joven con madures psicológica que necesite y/o desee trabajar a corto plazo que tenga la primaria o que sea ingeniero que se instruya, aprenda el oficio.

Debemos comprender que una licenciatura, ingeniería no es lo mismo que un oficio y es a menudo que personas con licenciatura, ingeniería o truncados entren al curso para una capacitación para tener el aprendizaje practico.

Tenemos la satisfacción que muchos de nuestros estudiantes son estudiados y no solo los encaminamos a adquirir el oficio, sino que los integramos a la sociedad laboral

CONCLUSIONES

Juntar especialidades para que el alumno se integre a la sociedad laboral es fundamental siempre y cuando se realice desde un punto muy práctico.

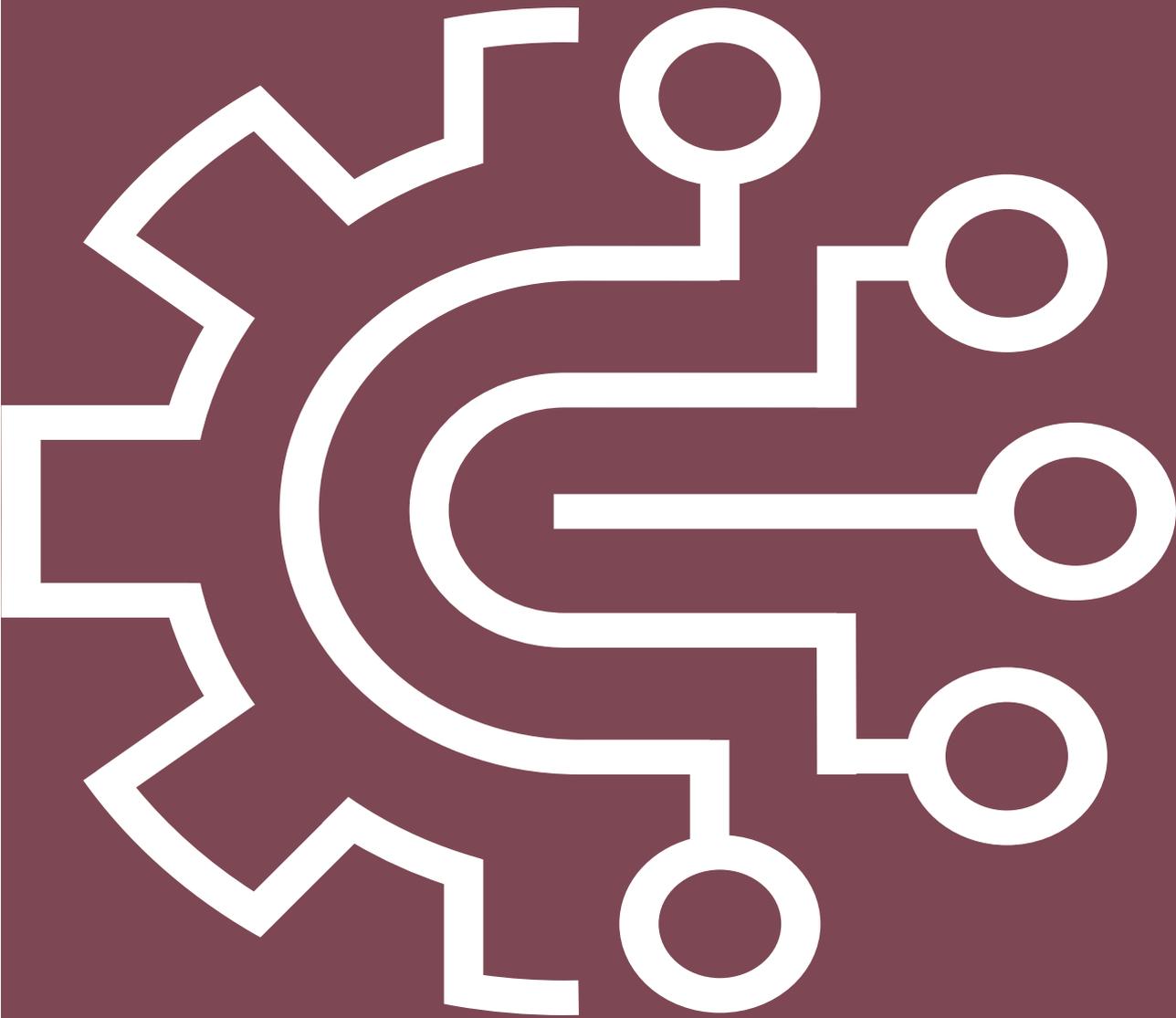
Sabemos que las especialidades ocupan herramientas diferentes, pero se debe reconocer que el alumno carece de ellas y capital económico por eso se pone énfasis de realizar cursos que pueden empezar con la mínima herramienta obteniendo ingresos y posteriormente se vuelva a inscribir a otros cursos en los que pueda obtener mejores ingresos.



REFERENCIAS

Bóveda, José., Oviedo, Enrique., Yakusik, A. (s/f). Manual del Emprendedorismo. Incuna.

https://www.jica.go.jp/Resource/paraguay/espanol/office/others/c8h0vm0000ad5gke-att/info_11_01.pdf





Estrategia didáctica para coadyuvar al fortalecimiento de la enseñanza aprendizaje de las formas de los verbos irregulares en pasado simple a estudiantes de inglés en el CECATI 79.

RESUMEN

El autor de la presente investigación, durante su práctica pedagógica cotidiana, en un diagnóstico grueso se percató de las deficiencias que tenían los estudiantes en el uso de los verbos irregulares en pasado simple, y ante esta dificultad, comenzó a estudiar el problema, realizó el diseño teórico metodológico de la investigación, profundizó en la teoría de la enseñanza del idioma Inglés, realizó el diagnóstico fino y sobre estas bases, diseñó una estrategia didáctica apoyada en una didáctica desarrolladora y en las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones (NTIC), validó la estrategia diseñada mediante un experimento pedagógico proyectado simultáneo, con lo que demostró la validez de la hipótesis elaborada ya que en todas las evaluaciones efectuadas, los resultados obtenidos por el grupo experimental fueron superiores a los alcanzados por el de control. Los resultados del análisis estadístico permiten concluir que la estrategia didáctica diseñada es efectiva y coadyuva a mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje de las formas de los verbos irregulares en pasado simple.

*José Guadalupe
Herrera Ponce.*

CECATI 48
Tepic, Nayarit.

METODOLOGÍA

En esta investigación se utiliza el paradigma positivista con enfoque cuantitativo, con una hipótesis diseñada científicamente y el desarrollo de un experimento proyectado simultáneo con su correspondiente prueba estadística, en este caso, de chi cuadrada, aunque también se emplean elementos del enfoque cualitativo, donde lo esencial es el cambio en la situación educativa a través de la acción de sus propios actores (profesor y estudiantes) a partir de un proceso de reflexión en el cual participan el investigador e investigados. Se parte de la realidad y se construye desde ella para transformarla, transformación que es el objetivo supremo de la investigación educativa. Esta es la concepción que sustenta la investigación acción.

Es importante plantear que en las investigaciones educacionales no es posible emplear en la práctica un paradigma puro, es decir que este enfoque cuantitativo se integrará con elementos del cualitativo, lo que permitirá arribar a conclusiones científicamente fundamentadas.

RESULTADOS

La estrategia diseñada se fundamenta en las concepciones de una Pedagogía activa y una Didáctica desarrolladora, así como en la corriente constructivista, de manera que el estudiante, mediante la ejecución de actividades cognoscitivas diseñadas por el docente va apropiándose del conocimiento convirtiéndose en un ente activo de su propio aprendizaje, ya que el ser humano refleja el resultado de la interac-

ción activa que tiene con los objetos, con la naturaleza y con la propia sociedad en las relaciones interpersonales.

Con el desarrollo del tema objeto de investigación se persiguen los siguientes objetivos fundamentales:

- Identificar los verbos irregulares que más se emplean en el nivel básico.
- Memorizar dichos verbos.
- Memorizar las formas de pasado simple de dichos verbos.
- Utilizarlos en la expresión escrita y oral en dicho idioma.

El experimento pedagógico se aplicó en condiciones naturales con el criterio de no interferir el normal desarrollo del proceso docente educativo.

En esencia consistió en aplicar al grupo experimental la estrategia diseñada en el contenido relacionado con los verbos irregulares en pasado simple y los resultados obtenidos compararlos estadísticamente con los logrados por el grupo de control, donde se empleó la estrategia tradicional.

Para medir el nivel de efectividad en la adquisición de los conocimientos se aplicó el análisis estadístico comparativo entre los resultados obtenidos por el grupo experimental y el de control, el cual se hizo sobre la base de las tablas de contingencia y la utilización de la prueba chi cuadrada (χ^2). Además, se efectuó el análisis porcentual dando como resultado un avance notable en el aprendizaje de los verbos en el grupo experimental, alcanzando así, el objetivo inicial de la presente investigación.

Al hacer un análisis holístico de la evolución del parámetro estadístico χ^2 , que es la expresión matemática de la forma en que ha evolucionado el proceso de asimilación del conocimiento de este objeto de investigación, se observa:

Evaluaciones	$\chi^2_{calculada}$	$\chi^2_{tabular}$	
Prueba de entrada	9,491	10,597	H_0
Prueba intermedia	30,876	10,597	H_1
Prueba de salida	38,653	10,597	H_1

CONCLUSIONES

Después de aplicar el método científico a la solución del problema científico planteado en la introducción de esta investigación, se ha arribado a las siguientes conclusiones:

- La asimilación de conocimientos y la formación de habilidades constituyen problemas metodológicos de gran actualidad tanto en la didáctica general como en las particulares de cada disciplina, y la enseñanza de los idiomas no escapa a estos retos pedagógicos de la postmodernidad, donde las nuevas tecnologías de la informática y las comunicaciones (NTIC) entran a jugar un rol cada vez más protagónico.
- En el CECATI # 79 donde se desarrolla esta investigación existen deficiencias en el tratamiento didáctico a la enseñanza del idioma inglés, particularmente en el contenido relacionado con los verbos en tiempo pasado simple, donde el nivel de asimilación, y en general su uso para la expresión oral y escrita resultan deficientes.

- Para coadyuvar a la solución de esta deficiencia se diseñó una estrategia didáctica apoyada en el criterio de que, para la asimilación y aprehensión del contenido en el proceso docente, los alumnos deben ejecutar tareas de trabajo independiente orientadas, dirigidas y controladas por el docente, con un incremento paulatino de su complejidad, y en las cuales tengan que realizar un esfuerzo mental, al ejecutarlas.
- Para la ejecución de las tareas de trabajo independiente se diseñó una plataforma informática, que forma parte de la estrategia, donde el estudiante va autoevaluándose y valorando el avance en su preparación.
- Este nuevo manejo didáctico se diferencia de la didáctica tradicional, en que es activo, desarrollador y emplea las Nuevas Tecnologías de la Informática y las Comunicaciones.
- La estrategia diseñada fue validada por un experimento pedagógico proyectado simultáneo, con un tratamiento estadístico apoyado en la prueba de la estadística inferencial chi cuadrada.

- Los resultados obtenidos en la evaluación de los conocimientos y en la constatación de las habilidades durante la aplicación del experimento pedagógico nos demuestra la validez de la hipótesis formulada, ya que en todas las evaluaciones que se efectuaron, los resultados obtenidos por el grupo experimental fueron superiores a los alcanzados por el de control.
- Los resultados del análisis estadístico permiten concluir que la estrategia didáctica diseñada es efectiva y coadyuva a mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje de las formas de los verbos irregulares en pasado simple.
- Se puede afirmar, apoyado tanto en los resultados cuantitativos como cualitativos de la presente investigación, que los estudiantes del grupo experimental son capaces de memorizar y emplear correctamente los verbos irregulares en pasado tanto en la expresión oral como escrita en la comunicación en el idioma inglés, por lo que se cumple con mayor eficiencia los aprendizajes esperados concebidos en el currículo escolar para este nivel de enseñanza.
- La ejecución del experimento pedagógico permite concluir que la estrategia diseñada, al mismo tiempo que representa una ayuda efectiva para el profesor en la organización y dirección del proceso docente, constituye una base sólida para el tratamiento didáctico al aprendizaje de la utilización de los verbos irregulares en pasado simple en el idioma inglés.
- Los estudiantes, además de aprender más y mejor la utilización de los verbos irregulares en pasado, lejos de rechazarla, les gusta y se sienten cómodos con ella.
- Sobre este tema no existen antecedentes en nuestra asignatura por lo que la estrategia diseñada es novedosa y contribuye al logro efectivo de los objetivos de ésta; además permite continuar profundizando en el estudio del tema, así como su consecuente aplicación en todo el programa de la asignatura, y en otros CECATI.
- La nueva estrategia didáctica concebida constituye un aporte teórico y práctico a la concepción metodológica de la enseñanza del inglés en los CECATI en toda la república mexicana.
- En la investigación queda abierto un conjunto de problemas que, de acuerdo al criterio, deben ser considerados como temas de investigación para futuros trabajos. Estos son:
 - Contribución de la asignatura inglés a la formación integral de la personalidad del estudiante.
 - El inglés y el desarrollo de la independencia cognoscitiva, del pensamiento algorítmico y heurístico y de la creatividad en el profesional graduado en los CECATI.
 - Características que debe tener el libro de texto de la asignatura inglés.
 - Papel de las TIC en la enseñanza del inglés.
 - Determinación del sistema de evaluación de la asignatura inglés en los CECATI.



REFERENCIAS

Bartolomé P. (2004). Pixel-Bit. Recuperado de <https://idus.us.es/xmlui/handle/11441/55455>

Bustamante, Y. (2013). El idioma inglés y la educación en el contexto globalizado. Lima. Worksheets for tourism, Highly enjoyable English tasks.

Consejo de Europa 2002 (2011). “Marco común europeo de referencia para las lenguas: aprendizaje, enseñanza, evaluación”. Francia: CUP

Del pino, S.B. (2008). Población y Muestra. Revista Digital, Innovación y Experiencias Educativas No 12, noviembre. ISSN 19886047.

DGCFT. (2018). “Modelo Educativo y académico de la formación para el trabajo”. México: DGCFT

DGCFT (2019) “Planes y Programas de Estudio de la Especialidad Ocupacional Uso de la Lengua Inglesa en Diversos Contextos”

Harmer, J. (2010) “How to Teach English” China: Person Education Limited

Lanuez, M. y otros “La investigación educativa en el aula”, Editorial “Pueblo y Educación”, La Habana, Cuba, 2008.

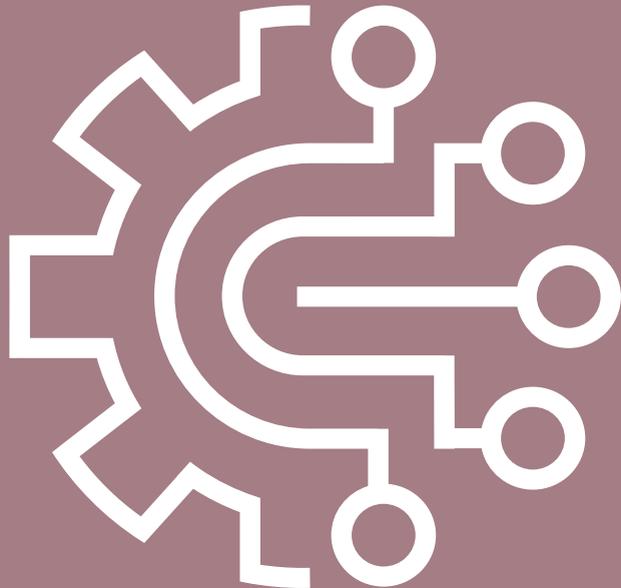
Nation, P (2013) “What should every ESL Teacher know?” USA: Compass Publishing

Ramírez, M. (2018). Impacto del blended Learning en la educación superior.

Scrivener J. (2011) “Learning Teaching. The Essential Guide to English Language Teaching” (Third Edition) UK: MacMillan

Thornbury, S. (1997) “About Language. Tasks for teachers of English” UK: CUP

Turpo, O. (2018). Perspectiva de la convergencia pedagógica y tecnológica en la modalidad blended Learning.
UR, P (2012) “A course in English Language Teaching” UK: Cambridge





La formación para el trabajo y la innovación a través del emprendimiento bajo el “Modelo de Innovación Emprendedora de Triple Impacto”.

RESUMEN

En este trabajo se presenta una propuesta de capacitación para generar emprendimientos que cumplan los criterios básicos formulados por el Modelo de Emprendedores de Educación Media Superior, relativos al impacto social, ambiental y económico, pero además aportando 4 metodologías de innovación gerencial, que son el método Design Thinking, el método de Estrategias del Océano Azul, el método Lean Startup y el Método Modelo Canvas de Negocios, otra innovación formulada es la de vincular los emprendimientos usando las directrices y principios de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de la Organización de las Naciones Unidas, de igual forma el criterio ASG (Ambiental, Social y de Gobernanza) usado en los principios de Empresas Socialmente Responsables para determinar el éxito en el largo plazo de las empresas. Para ello se propone una discusión del modelo de innovación emprendedora, con un evento de presentación del mismo, invitado a un número indeterminado de personas -actores y expertos- que propondrán mejoras al modelo y se establecerán las bases para la formulación de los materiales didácticos a desarrollarse para que, en un periodo ya determinado, se planee, desarrolle e implemente dicho modelo a través de un curso de capacitación en las instalaciones del plantel CECATI No. 44 de Cárdenas, Tabasco que será dirigido a un grupo aleatorio de capacitandos que sea heterogéneo y diverso en su integración para poder ir generando resultados y observaciones pertinentes durante el tiempo del evento de capacitación.

Luis Alberto Hernández Aguilare.

CECATI 44
Tabasco.

METODOLOGÍA

El abordaje metodológico es de enfoque cualitativo descriptivo toda vez que se desarrollará un estudio donde se analizarán los diversos elementos que contemplan la propuesta de un modelo de emprendimiento con el uso de las estrategias de innovación design thinking, estrategia del océano azul, lean startup y modelo canvas de negocios con enfoque social, que hoy son mayormente implementadas por grandes compañías, organizaciones multinacionales y centros de desarrollo e investigación en todo el mundo.

Para ello se formulará un ejercicio donde a través del desarrollo de un evento de presentación con actores y expertos en los temas pertinentes, se socializará el uso de dichas estrategias de innovación, así como de los factores ASG y la pertinencia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de la ONU integrados en un modelo de innovación emprendedora de triple impacto, y con el uso de la técnica de Focus Group se realizará el sondeo cualitativo con las personas que asisten a la presentación del modelo, a fin de detectar el potencial o no de integrar dichas herramientas de innovación, factores ASG y enfoque de triple impacto: social, ambiental y económico para la creación de un emprendimiento y una empresa, dicho modelo se conjuntará en una estructura de capacitación que será piloteada posteriormente con una muestra de capacitandos del CECATI No. 44 durante un periodo determinado de 3 meses de formación extracurricular a partir del mes de enero del año 2024.

RESULTADOS

Se esperan los siguientes resultados:

- Mayor comprensión del Modelo ODS Y ASG de Innovación Emprendedora de Triple Impacto, ya que los actores y expertos aportarán sus conocimientos para integrar un modelo más adaptado a las exigencias y peculiaridades de los sectores social, productivo y público de la Región de la Chontalpa en Tabasco.
- Se podrán generar los manuales y apoyos didácticos pertinentes para integrar un Diplomado de capacitación con la integración del “Modelo ODS y ASG de Innovación Emprendedora de Triple impacto”.

CONCLUSIONES

La educación formal para y en el trabajo, a través del trabajo y esfuerzo colegiado de la Subsecretaría de Educación Media Superior, cuenta con un Modelo de Emprendimiento en Educación Media Superior (MEEMS) que puede ser suficiente para cubrir la demanda de educación y adopción de capacidades emprendedoras y de innovación.

Con todo y ello, el modelo MEEMS no ha sido actualizado con las más efectivas y exitosas técnicas de innovación gerencial, como las que propone el citado modelo presentado en este documento, a través de dicho modelo se pretende generar emprendimientos acordes a las nuevas exigencias del mundo, apoyadas con el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de la ONU, con el cumplimiento de los Factores ASG y el triple impacto Social-Ambiental-Eco-



nómico que igual permite que emprendimientos y posteriores empresas, nazcan y se desarrollen conforme a las necesidades de la sociedad en lo general, que es lograr la sostenibilidad del planeta a través de la disminución de los riesgos diversos que asolan a nuestra humanidad, propiciados por el enfoque actual de los postulados del capitalismo conservador, donde se prioriza la obtención de ganancias, a cos-

ta del sacrificio social y del medio ambiente.

Con el cumplimiento de las Hipótesis de esta propuesta, se podrá generar el plan piloto de capacitación para que en los meses de enero a marzo del 2024 se imparta dicho modelo a una muestra de los estudiantes del plantel CECATI 44, para medir los resultados al final de dicho periodo de capacitación.



REFERENCIAS

Chan, W. y Mauborgne, R. (2015). La estrategia del océano azul: Crear nuevos espacios de mercado donde la competencia sea irrelevante. España: Profit Editorial.

Domínguez, M., Ledesma, M., Paredón, A., Sánchez, Y., & Arredondo, M. (2023). Empresas B: análisis de la aplicación del modelo de negocios en empresas mexicanas. Jóvenes en la ciencia, 21, 1–10.

Elejeabeitia, J. (2018). Coaching con design thinking. España: Editorial Next You Madrid.

Gordillo, M. y Castro, E. (2014, 12-14 de noviembre). Educar para innovar, innovar para educar. Buenos Aires: Congreso Iberoamericano de Ciencia, Tecnología, Innovación y Educación.

Kim, J. y Maloney, E. (2020). Innovación en el aprendizaje y el futuro de la educación superior. Estados Unidos: Prensa de la Universidad Johns Hopkins.

Leiva, Juan (2012). La empresa gacela o de crecimiento acelerado: Conceptos y debates. España: Editorial Académica Española (EAE).

Melguizo, Á. y Vázquez. (2015). Educación e innovación para el desarrollo. Política Exterior, 29(167), 100-114.

Ries, E. (2012). El método Lean Startup: cómo crear empresas de éxito utilizando la innovación continua. España: Ediciones Deusto.

Runde, D., Rice, C. y Yayboke, E. (2017). Educación y desarrollo del capital humano. En D. Runde (Ed.), Crecimiento de la economía basado en la innovación. Transformar las economías en desarrollo del mañana a través de la tecnología y la innovación (págs. 22-37). Estados Unidos: Centro de Estudios Estratégicos e Internacionales.

Wiley, J., Osterwalder, A. y Pigneur, Y. (2011). Generación de modelos de negocios (Business Model Generation). España: Editorial DEUSTO.

Diagnóstico de necesidades de formación en la Zona Tuxpan de Telebachillerato.

RESUMEN

*Manlio Antonio
García Del Valle.*

ICAT
Veracruz.

En la investigación efectuada en la Zona Escolar Tuxpan de Telebachillerato que tuvo como fin detectar las necesidades de formación continua, y para efectuar dicha diagnosis se aplicaron encuestas y entrevistas realizadas a las y los docentes de la zona; después del análisis de la información, el resultado arrojó una gran necesidad de capacitación en el manejo de las TIC, específicamente las que involucran el proceso de enseñanza y aprendizaje a distancia, en consecuencia, se realizó una propuesta de formación que atienda las necesidades específicas detectadas.

METODOLOGÍA

Este diagnóstico, tuvo como técnicas: la entrevista y la encuesta, de acuerdo con Ander-Egg (1995, p. 64) “la técnica es el procedimiento de actuación concreta que debe seguirse para recorrer las diferentes fases del método científico.”

Siendo la entrevista, la técnica más empleada en las distintas áreas de la investigación. Entendiéndose como la interacción entre dos personas, planificada y que obedece a un objetivo, en la que el sujeto entrevistado da su opinión sobre un asunto o tema y quien entrevista recoge e interpreta la información. (Campoy & Gomes, 2009).

Por su parte la encuesta de acuerdo con García (2012, p. 8) Es una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones impersonales interesan al investigador. Para ello,

a diferencia de la entrevista, se utiliza un listado de preguntas escritas que se entregan a los sujetos, con el fin de que las contesten igualmente por escrito.

Dicha técnica de tipo cualitativo permite la obtención objetiva de información de parte de los sujetos contemplados en la muestra, a través de cuestionamientos estructurados en un instrumento de investigación conocido como cuestionario, el cual consiste en preguntas organizadas de manera específica con el propósito de obtener datos relevantes de las necesidades de formación continua.

RESULTADOS

De acuerdo con la encuesta aplicada mediante el cuestionario (formulario de Google) se encontraron los siguientes resultados: el primer apartado está en función de los datos generales de la muestra de docentes diagnosticada, el siguiente acerca de la formación continua, el tercero hace referencia a las condiciones para capacitarse y/o actualizarse, el cuarto destaca los obstáculos para la capacitación, el quinto a las necesidades de formación continua, el sexto a la utilización de las TIC y el último comentario finales de formación.

La encuesta se aplicó de manera electrónica por medio de un formulario, se obtuvo la respuesta de 53 docentes de los 125 que conforman la plantilla de la Zona Escolar Tuxpan, de los cuales un 47.2 % son mujeres y 52.8 % hombres cuya edad oscila entre los 31 a los 65 años siendo el grupo de edad dominante el de 56 años o más con un 35.8 % del total de encuestados.

De la muestra encuestada el 82.7% cuenta con nivel académico de licenciatura mientras que el 17.3 % con maestría; con respecto a los perfiles académicos, éstos se agrupan en cinco campos disciplinares: lenguaje y comunicación con 13.2%, ciencias sociales 17%, humanidades 18.9%, matemáticas 20.8% y ciencias experimentales un 30.2% siendo este campo disciplinar el dominante.

En cuanto a la formación continua, los docentes se capacitan a través de los cursos intersemestrales que oferta el Telebachillerato principalmente en contenidos disciplinares y pedagógicos, pocos docentes se capacitan por su cuenta, y quienes lo hacen es en función de sus necesidades e intereses de crecimiento profesional y personal.

Dentro de los principales obstáculos que se presentan para capacitarse, un 53.1% de la muestra señaló la opción “falta de tiempo”, mientras que el 42.9% seleccionó “costo de los cursos”, siendo estas dos las causas principales que obstruyen el proceso de formación continua entre los docentes de la zona.

En lo que refiere al área de formación, la encuesta señala que un 2% requiere capacitarse en inglés, un 10% en el área pedagógica, un 18% en su campo disciplinar y un 82% en habilidades digitales, lo cual confirma que debido al momento histórico que vivimos (Pandemia COVID-19) urge la capacitación en el último rubro.

En cuanto al uso de las TIC en la práctica docente, los docentes encuestados manifestaron lo siguiente: el 80% usa la computadora con fines relativos a su trabajo docente, para diseñar actividades y materiales en la computadora aproximada-

mente un 70%, el 60% emplea materiales digitales, solo un 30% solicita a los estudiantes trabajos en computadora contra el 60% que lo hace ocasionalmente, el 45% de los docentes elabora material con ayuda de un software, solo un 30% utiliza plataformas de aprendizaje en línea, el 40% afirma que ha recibido capacitación institucional en TIC y el 33% señala capacitarse por su cuenta en TIC mientras que el 48% lo hace ocasionalmente.

Los porcentajes anteriores indican que los docentes si hacen uso de las TIC, sin embargo, la falta de experticia origina que en lo que se refiere a la elaboración de materiales y manejo de plataformas digitales lo evita por la falta de destreza en el manejo de las aplicaciones y herramientas para tal fin, lo anterior deriva de la falta de formación continua en esta área por parte del Telebachillerato, así como de manera personal, cuyos obstáculos principales se mencionaron con anterioridad.

En la encuesta se realizaron algunos cuestionamientos en cuanto al dominio de algunas aplicaciones y herramientas, arrojando lo siguiente: un 43% los docentes tienen dominio intermedio en cuanto al manejo del sistema operativo Windows y sus aplicaciones como el explorador de archivos.

De la repreguntas referentes al dominio de algunas aplicaciones y herramientas donde cada encuestado se autoevaluó del 1 al 5 (niveles: 1=bajo, 2=básico, 3=intermedio, 4=avanzado y 5=alto) arrojando lo siguiente: un 43% los docentes tienen dominio intermedio en cuanto al manejo del sistema operativo Windows y sus aplicaciones, un 26 % nivel avanzado

y un 19% se encuentran en un nivel alto; de manera general en el manejo de archivos, compresión y conversión de archivos a formato PDF, un 47% se encuentra arriba del nivel intermedio.

En el manejo de internet para búsquedas y descarga de información, uso de correo electrónico y WhatsApp, un 48% de los docentes manifestaron contar con un dominio alto, seguido de un 25% con un dominio avanzado, lo que suma un 73% sobre el nivel intermedio. Lo anterior deriva de la necesidad actual del manejo de dispositivos móviles y redes sociales.

En el uso de aplicaciones de ofimática como lo es Word un 48% de los docentes manifiestan un nivel de dominio alto y el 22% un nivel avanzado en esta aplicación, en PowerPoint el nivel alto es del 28% y el avanzado 28% también, en lo que respecta a Excel, el dominio en nivel alto es del 13% y un 30% se ubica en nivel básico por debajo del intermedio que es de un 26%; como se observa, en su mayoría los docentes utilizan con mucha facilidad el Word, mientras que Excel es que se les manejan menos.

Dentro de la plataformas para educación a distancia empleadas actualmente se encuentran Classroom y Teams, aplicaciones para videoconferencias: Zoom y Meet, Facebook para crear grupos de trabajo, blogs para compartir materiales, uso de formularios para evaluar y aplicaciones para crear videos; la encuesta señala que el nivel de dominio en estas herramientas y aplicaciones en del nivel intermedio con un 28%, 24% básico y 21% bajo, sumando un total de 73%, solamente un 27% se ubica arriba de nivel intermedio. Las herramientas con el

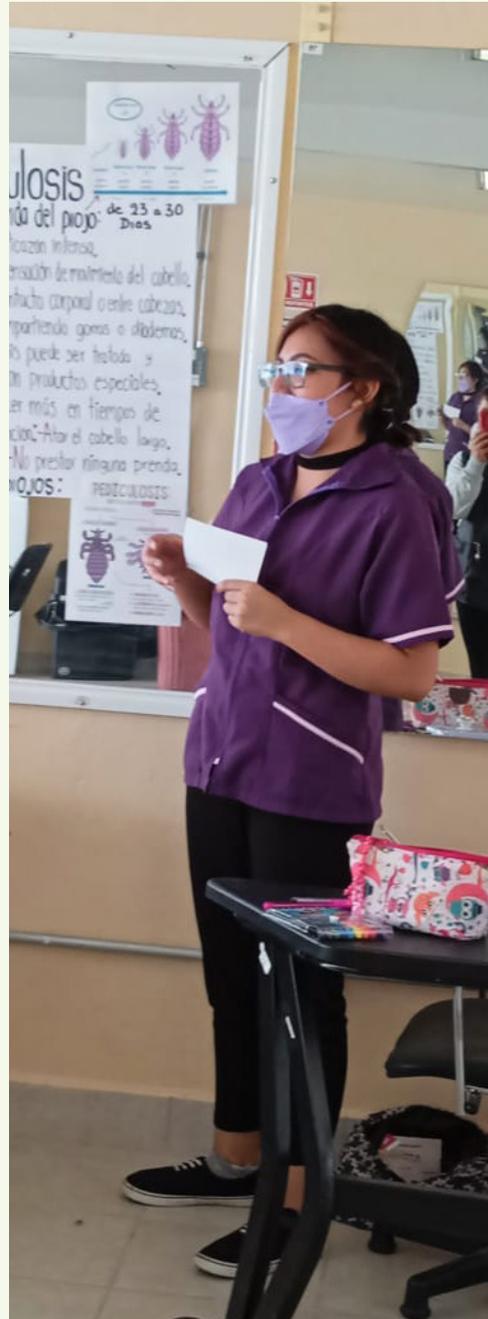
nivel más bajo de dominio son: el blog es el que tiene un nivel de 40%, se sigue Facebook con un 25% y en tercer lugar las aplicaciones para grabar videos con un 21%.

Esta última categoría de aplicaciones son las que requieren mayor atención por su nivel bajo de dominio además de ser las que se emplean hoy día para el trabajo a distancia y en línea.

Como se aprecia en los resultados de las encuestas aplicadas a la muestra de la Zona Escolar Tuxpan, se deduce lo siguiente: la necesidad de formación continua se enfoca en las habilidades digitales específicamente las que coadyuvan al proceso de enseñanza y aprendizaje en línea.

Aunado a lo anterior, derivado de las entrevistas a los informantes clave se obtuvo información de gran relevancia, ya que su opinión brinda una perspectiva personal y a la vez sensible acerca de la necesidad de formación continua de las y los docentes de la Zona Escolar Tuxpan.

Además, el resultado de las entrevistas de los informantes clave, coinciden con lo que manifestaron las encuestas aplicadas a las y los docentes de la zona escolar Tuxpan; señalando que es necesaria la formación en el manejo de las TIC enfocadas al proceso de enseñanza y aprendizaje a distancia, atendiendo las características, intereses y habilidades de la comunidad docente, partiendo de un diagnóstico de necesidades específicas de la zona, y no de manera generalizada como se ha estado realizando hasta el momento.



CONCLUSIONES

Como resultado del análisis de la información obtenida tanto en las entrevistas como en las encuestas se realiza la siguiente propuesta de formación continua: un Curso-Taller el cual promueva el desarrollo de habilidades en el manejo de plataformas virtuales de aprendizaje asimismo la elaboración de cuestionarios en línea que faciliten la evaluación de los conocimientos y habilidades de los estudiantes, aplicaciones para el desarrollo de material didáctico digital que pueda compartirse a los estudiantes de manera electrónica, y uso de aplicaciones lúdicas que promuevan la interacción entre los estudiantes, la sana competencia además del trabajo colaborativo al mismo tiempo que se estimula el aprendizaje, también el uso de aplicaciones para realizar videollamadas y pizarras digitales colaborativas. Por lo anterior se propone en un curso taller con una duración de 60 horas dividido en tres temas: el primero, elaboración de material didáctico digital, el segundo, entornos virtuales de aprendizaje y uso de videoconferencia para la enseñanza y el tercero aplicaciones lúdicas para el aprendizaje.



REFERENCIAS

- Ander-Egg, E. (1995). *Técnicas de investigación social*. (24a. ed.). Buenos Aires, Argentina: LUMEN.
- Campoy, J., & Gomes, E. (2009). *Técnicas e instrumentos cualitativos de recogida de datos*. (2a. ed.). Madrid: EOS.
- DGTEBAEV. (2016). *Manual Especifico de Organización del Centro de Telebachillerato*. Xalapa, Veracruz, México, Veracruz, México.
- García, L. (2012). *Técnicas de investigación, de campo y documental, Basado en Competencias*. México: Exodo.
- Grande, I., & Abascal, E. (2005). *Análisis de encuestas*. Madrid: ESIC.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6a. ed.). México: McGraw-Hill.

Experiencias de Vinculación entre los Telebachilleratos de Veracruz y los CECATI: Desafíos y Estrategias en la Capacitación para el Trabajo.

RESUMEN

Este trabajo se enfoca en analizar las experiencias de vinculación entre los Telebachilleratos del Estado de Veracruz (TEBAEV) y los Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial (CECATI), con un enfoque en la capacitación para el trabajo. Se exploran dos casos específicos, el CECATI 33 y el CECATI 168, destacando los desafíos que enfrentaron al llevar la capacitación a diversas localidades. Se examinan las estrategias utilizadas para superar estos desafíos, incluyendo el uso de tecnología, proyectos transversales y desarrollo de habilidades socioemocionales. Además, se evalúa el impacto de estas estrategias en el rendimiento académico, la retención estudiantil y la motivación de los estudiantes. El trabajo también analiza la aplicabilidad de estas estrategias en otros entornos educativos y destaca la importancia de las alianzas con organizaciones externas en la mejora de la educación. Es interesante analizar cómo este proyecto se originó, superó obstáculos y se convirtió en un modelo replicable a lo largo de 24 años.

María Esther Flores Contreras.

CECATI 33
Tenango del Rio
Blanco, Ver.

METODOLOGÍA

La metodología se basa en la recopilación y análisis de datos cuantitativos y cualitativos, que incluyen resultados académicos, tasas de retención, opiniones de docentes y estudiantes, y observaciones directas. Se utilizó entrevistas y revisión de documentos académicos para obtener una comprensión completa del impacto educativo y las prácticas efectivas que han surgido de esta colaboración educativa, considerando el impacto educativo, diseño curricular integrado, efectividad de métodos de enseñanza y usos de la tecnología en la educación.

RESULTADOS

Los resultados obtenidos a través de la colaboración entre los TEBAEV y el CECATI 33 en Veracruz revelan la eficacia de esta iniciativa en la mejora de la educación y la formación de los estudiantes en áreas previamente desatendidas. A continuación, se presentan los datos clave que respaldan estos logros:

Uno de los resultados más destacados de esta colaboración es el éxito en la capacitación para el trabajo en áreas que antes carecían de acceso a esta formación técnica. Los estudiantes de diversas comunidades han tenido la oportunidad de adquirir habilidades valiosas en especialidades técnicas como Informática, Artes Gráficas, Electricidad, Mecánica Automotriz, Emprendurismo, entre otras. Este éxito se traduce en una mayor empleabilidad y en la capacidad de estos jóvenes para incorporarse al mundo laboral de manera competente.

La colaboración entre los TEBAEV y el CECATI 33 ha tenido un impacto positivo en el desempeño académico de los estudiantes. Al proporcionarles oportunidades de capacitación y desarrollo de habilidades técnicas, se ha estimulado su interés por la educación y el aprendizaje. Además, se ha logrado una mayor retención estudiantil, lo que significa que más estudiantes continúan su educación y completan sus programas de capacitación.

Un aspecto fundamental que ha contribuido a estos resultados positivos es la implementación de estrategias efectivas para mantener la motivación de los estudiantes. Las clases en línea o presenciales, el trabajo en equipo, el uso de herramientas digitales y la evaluación centrada en proyectos han demostrado ser enfoques motivadores que mantienen el interés de los estudiantes en el proceso de aprendizaje.

Esta colaboración también ha proporcionado valiosas lecciones sobre la innovación educativa. La capacidad de adaptarse a las condiciones locales y a las limitaciones tecnológicas ha demostrado ser esencial. La promoción de la capacitación transversal y la colaboración interdisciplinaria entre docentes son estrategias que han enriquecido la experiencia educativa y han permitido a los estudiantes desarrollar habilidades clave más allá de lo puramente técnico.

Quizás uno de los resultados más prometedores es la posibilidad de aplicar las estrategias desarrolladas en esta colaboración en otros entornos educativos. Las lecciones aprendidas sobre cómo abordar la educación en áreas con acceso limitado

a Internet, cómo mantener a los estudiantes motivados y cómo fomentar la colaboración y el desarrollo de habilidades son transferibles a otras regiones y contextos educativos. Esto destaca la importancia de compartir estas buenas prácticas y promover la colaboración entre instituciones educativas para mejorar la educación en todo el país.

CONCLUSIONES

La adaptación a las limitaciones tecnológicas y socioeconómicas ha sido clave para el éxito de la enseñanza y el aprendizaje. Las estrategias utilizadas han tenido un impacto positivo en el rendimiento académico, la retención estudiantil y la motivación de los estudiantes. Además, estas estrategias pueden ser aplicables en otros entornos educativos, destacando la importancia de las alianzas con organizaciones externas para mejorar la educación y resolver desafíos específicos.

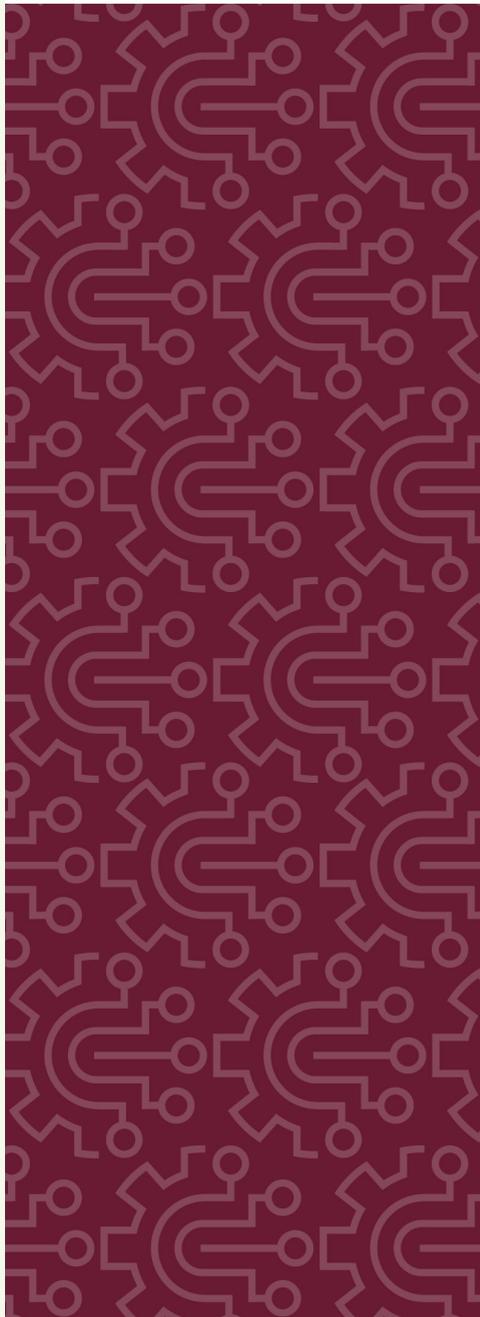


REFERENCIAS

Pieck, E., & Diaz, M. R. (Coord.). (2017). Abriendo horizontes. Estrategias de formación para el trabajo en jóvenes vulnerables. UIA, DGCFT.

Pieck, E., & Diaz, M. R. (Coord.). (2021). La formación para el trabajo en tiempos de pandemia. UIA, DGCFT.

Portal de Informes de Actividades y de Rendición de Cuentas de Educación Media Superior. (2023). [Rendición de cuentas]. Recuperado de <http://www.rendiciondecuentas.sems.gob.mx/>





Capacitación para el Trabajo Industrial 5.0

RESUMEN

La innovación educativa brinda herramientas digitales que toma al estudiante como el eje prioritario y les permite regular su propio aprendizaje, ya que pueden organizar su tiempo, elegir con qué información quieren realizar las tareas asignadas por el docente, y para los maestros contar con esta innovación facilita exponencialmente la forma de dar clases y facilita su labor.

La tecnología está transformando la sociedad y estos cambios son causados por los avances científicos y tecnológicos que están ocurriendo en todos los sectores productivos y los conocimientos que adquirimos durante nuestra formación se vuelven obsoletos con el tiempo y cada vez más rápido, por lo tanto, tiene que haber un proceso de redefinición de estos conocimientos y habilidades, a través de la inteligencia artificial y la neurociencia, para seguir siendo vigentes en el desarrollo académico y profesional. Estos dos grandes desafíos de aprendizaje y empleabilidad son los retos que la Educación 5.0, debe afrontar con la creación de proyectos educativos innovadores para la capacitación del trabajo, donde los estudiantes puedan interactuar en ambientes virtuales de forma orgánica, y que a su vez favorezca el desarrollo de las habilidades digitales que demanda la empleabilidad del mercado laboral actual en la Industria 5.0. José Ramón Gamero (2016).

Palabras clave

Innovación Educativa, Inteligencia Artificial, Neurociencias, Educación 5.0, Industria 5.0

María del Socorro
Caltenco Soto

CECATI 167
Ciudad de México.

METODOLOGÍA

La capacitación para el trabajo en la educación 5.0 debe ser flexible, adaptable y centrada en el estudiante. Para ello, es importante que se utilice una metodología que siga los siguientes principios:

- **Enfoque basado en las habilidades:** la capacitación debe centrarse en el desarrollo de las habilidades necesarias para el éxito en la industria 5.0. Estas habilidades se pueden clasificar en tres categorías: habilidades tecnológicas, habilidades cognitivas y habilidades sociales.
- **Aprendizaje personalizado:** la capacitación debe ser personalizada para satisfacer las necesidades individuales de cada estudiante. Esto puede hacerse mediante la evaluación de las necesidades de los estudiantes al principio del proceso de capacitación.
- **Aprendizaje activo:** la capacitación debe ser activa, lo que significa que los estudiantes deben participar en el proceso de aprendizaje. Esto puede hacerse mediante el uso de métodos de aprendizaje activo, como el aprendizaje basado en proyectos o el aprendizaje cooperativo.
- **Evaluación formativa:** la capacitación debe ser evaluada de forma formativa, lo que significa que la evaluación debe utilizarse para proporcionar información sobre el progreso de los estudiantes y para ajustar la capacitación según sea necesario.

RESULTADOS

A continuación, se presenta los resultados obtenidos al aplicar esta metodología con una encuesta elaborada en Google forms a la clase de inglés, destaca la aceptación de los participantes, sobre el uso de esta nueva tecnología en conjunto con la neu-

rociencia, para favorecer la metacognición.

Hoy en día la especialidad de inglés en el CECATI 167, se caracteriza por ser sustentable e innovar, en esta ocasión se implementó la Inteligencia Artificial, como recurso didáctico tecnológico, al curso Amateur 2, con modelo mixto, asistencia de 12 estudiantes, 9 mujeres y 3 hombres, en un rango de edad de 18 a 31 años, en el turno matutino, en la Ciudad de México.

Los resultados de la encuesta muestran lo que se logró con este recurso, el aprendizaje fue activo, lo cual significa que los estudiantes deben participar en su proceso de aprendizaje y personalizarlo, con el fin de satisfacer sus necesidades de aprendizaje, ya que esta metodología se centra en el desarrollo de habilidades tecnológicas, cognitivas y sociales.

GRÁFICAS DE RESULTADOS

Cuál de estos recursos tecnológicos utiliza la docente en clase?

12 respuestas



Figura 1: María Caltenco Fecha: Octubre 2023

Fuente: <https://docs.google.com/forms/d/1EJTBlERkzWM7-Oupw1OvbZd1-6769jP1Aln2iJThKg/edit?pli=1#responses>

Cuál es la utilidad que le das a las nuevas tecnologías en la enseñanza del idioma inglés?

12 respuestas

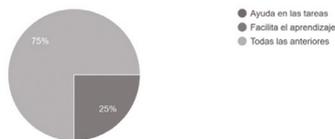


Figura 2: María Caltenco Fecha: Octubre 2023

Fuente: <https://docs.google.com/forms/d/1EJTBlERkzWM7-Oupw1OvbZd1Uh6769jP1Aln2iJThKg/edit?pli=1#responses>

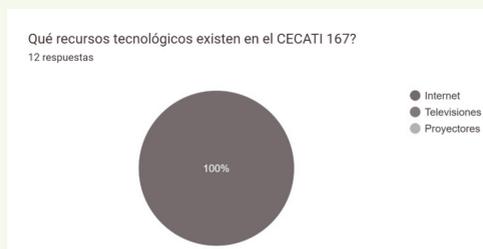


Figura 3: María Caltenco Fecha: Octubre 2023
Fuente: <https://docs.google.com/forms/d/1EJTbleRKzWM7-Oupw1OvbZd1Uh6769jP1Aln2iJThKg/edit?pli=1#responses>

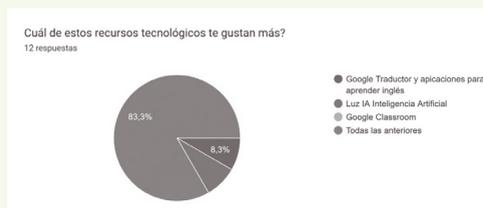


Figura 4: María Caltenco Fecha: Octubre 2023
Fuente: <https://docs.google.com/forms/d/1EJTbleRKzWM7-Oupw1OvbZd1Uh6769jP1Aln2iJThKg/edit?pli=1#responses>

Respuestas a las preguntas abiertas de la encuesta en Google Forms:

Recomendarías este curso de inglés y por qué.12 respuestas

- Si por la manera como se imparten las clases con bonito ambiente
- Si, lo hice porque en lo que voy del curso, siento que estoy aprendiendo bien y sobre todo el ambiente es muy bueno
- Si porque permite al alumno contar con herramientas para el aprendizaje, además de ser un factor estimulante para el autoaprendizaje
- Si, la maestra es muy activa
- La profesora sabe mucho de metodología y además es innovadora, así que hace más fácil nuestro aprendizaje
- Si porque tienen un buen método de enseñanza, es innovador y la teacher nos dan bastantes herramientas para aprender mejor
- Si

Si para que tengan su certificado en inglés

Por su puesto de maravilla lo seguiré recomendando siempre. La teacher tiene todos los métodos de aprendizaje para que sus alumnos tengan más herramientas para continuar con el idioma inglés. ¡Es fabulosa y muy motivante! A parte muy divertida y amena

Si, explicaciones muy bien elaboradas, actividades en clase entretenidas y el aprendizaje es muy bueno

Si, porque he aprendido cosas nuevas, a un precio muy accesible y con horarios que se me ajustan

Porqué los maestros son muy buenos dando clases, y ocupan aplicaciones y métodos para facilitar el aprendizaje del idioma de inglés.

Te gustaría seguir aprendiendo inglés en el CECATI 167, o prefieres otras instituciones y por qué.12 respuestas

- Seguir aprendiendo en CECATI
- Seguiré aprendiendo en el CECATI, pero llevaré el de otras instituciones a la par
- Estoy muy a gusto en el CECATI 167 porque considero que es el lugar en que estoy aprendiendo
- Si, es un curso muy útil
- Seguiré en CECATI 167 aprendiendo de mi profesora en la medida de mis posibilidades y de mis tiempos
- Prefiero seguir en CECATI 167 porque me gusta su forma de enseñar Inglés
- Si
- Si quiero seguir estudiando aquí por qué tengo que mejorar mi inglés
- En CECATI 167 seguiré aprendiendo inglés

Nota: Los comentarios no fueron alterados y se toman tal cual del documento electrónico original.

Como se puede observar en la actualidad la Inteligencia Artificial y la neurociencia están dirigiendo la educación hacia una transformación digital, que pretenden aprovechar todos estos avances científicos y tecnológicos, se ha convertido en una carrera contra el tiempo y todas las instituciones deberían de alcanzar la transformación digital al 100% en el menor tiempo posible, para aprovechar todo lo que conlleva estos avances, actualmente se están computarizando el 50% de los empleos que conocemos, sin embargo, la buena noticia es que la Inteligencia Artificial también, está creando nuevos empleos y nuevas disciplinas, que brindan mayores oportunidades de trabajo.

Este nuevo paradigma educativo se caracteriza por el uso de tecnologías avanzadas, como la inteligencia artificial (IA), el Internet de las cosas (IoT) y la robótica en conjunto con la neurociencia, para mejorar la productividad y la eficiencia de la producción.

Según el sitio web de ChatGPT, la inteligencia artificial (IA) es “la capacidad de una máquina para realizar tareas que normalmente requieren inteligencia humana”. Esto puede incluir tareas como el aprendizaje, la resolución de problemas. Por lo que la forma en que aprendemos y el perfil laboral, han cambiado el desempeño de una persona en este nuevo entorno, existen tendencias como freelance, la robotización del mercado laboral, esto hace que la persona que esté buscando trabajo, deba cumplir con un perfil específico y con “skills” totalmente diferentes a los que había en el pasado, por lo tanto, esto ya es un tema que realmente está condicionado mucho el comportamiento de las personas, pues la tecnología es disruptiva.

Con la Industria 5.0 el Informe sobre el Futuro del Empleo 2023 del Foro Econó-

mico Mundial, es probable que muchas funciones de oficina como secretarías disminuyan rápidamente, mientras tanto en los CECATI se siguen impartiendo estas especialidades poco vigentes, debido a la IA, sin embargo, hay otras especialidades que pueden ser actualizadas y mantenerse vigentes para los nuevos perfiles laborales.

Este informe también menciona que los especialistas en IA, aprendizaje automático, analistas y científicos de datos, y especialistas en transformación digital serán las funciones emergentes más destacadas.

La Industria 5.0 prevé un salto del 40% en el número de especialistas en IA y aprendizaje automático para 2027, un aumento del 30-35% en la demanda de funciones como analistas y científicos de datos o especialistas en big data, y un aumento del 31% en la demanda de analistas ciberseguridad. Esto añadiría un total de 2.6 millones de puestos de trabajo.

Por otro lado, se considera probable que algunos empleos disminuyan rápidamente debido a la IA. Se trata sobre todo de funciones administrativas, cajeros de banco y contadores.

Según el Informe sobre el futuro del empleo, se espera que la inteligencia artificial sea adoptada por casi el 75% de las empresas encuestadas y que provoque una elevada rotación de personal: el 50% de las organizaciones cree que provocará un crecimiento del empleo y el 25% piensa que creará pérdidas de puestos de trabajo.

Según el Foro Económico Mundial, la reciente Cumbre del Crecimiento 2023 exploró que la IA y otros ámbitos que repercutirán en el mundo laboral. La cumbre de este año se centró en “empleos y oportunidades para todos”, como el apoyo a la creación de empleo, la facilitación de las

transiciones laborales y la mejor manera de invertir en educación y competencias. (Foro Económico Mundial, 2023).

CONCLUSIONES

La educación 5.0 ofrece nuevas oportunidades para la capacitación para el trabajo. Las tecnologías digitales pueden utilizarse para crear un entorno de aprendizaje personalizado, centrado en el estudiante y adaptado a las necesidades del mercado laboral.

Hoy en un modelo donde el docente es dueño del conocimiento y no toma en cuenta las ideas y opiniones de sus estudiantes, ya no es efectivo. La inclusión de nuevos modelos socioeconómicos en la nueva era digital nos presenta un escenario que articula una relación entre innovación y formación profesional, así como una nueva lógica de educación especializada, más estrecha a la Industria 5.0, con nuevos paradigmas sobre la economía del conocimiento en concreto la educación.

Estos cambios están develando la crisis del tradicional paradigma educativo y de sus prácticas en la infoesfera que es este ambiente que funciona como una esfera de información, procesos, relaciones, sistemas y conectividad en el ciberespacio, que ha traído consigo una transformación en los modelos educativos y los paradigmas de enseñanza, pues la introducción del internet en la vida cotidiana tiene una ontología en las formas de establecer las relaciones socio-comunicativas y educativas de la sociedad. (Martínez Ruíz, 2016)

De acuerdo con Prensky (2001), los profesores del siglo XXI han de aprender a comunicarse con sus estudiantes a través de una lengua y un estilo comunes. Ello no significa cambiar el significado de lo importante de lo trascendente, ni tampoco implica fijar otras habilidades distintas. Muy al contrario, significa, por ejemplo, abandonar el “paso a paso” por el “ir más rápido”, implica profundizar más, pero

siempre en paralelo.

Preparar a los estudiantes para el mercado laboral debe ayudarlos a desarrollar las habilidades y conocimientos necesarios, para insertarse al mercado laboral de manera efectiva y alcanzar el éxito profesional en su carrera.



REFERENCIAS

Bard. (2023, 26 de septiembre). Definición de industria 5.0. [Documento de texto]. Recuperado de <https://www.google.com/>

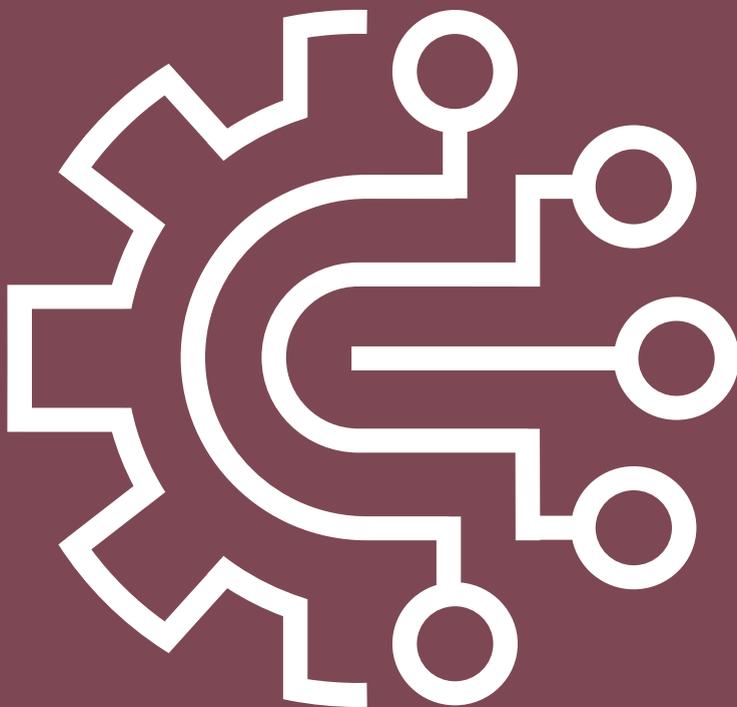
Blakemore, S.-J., & Frith, U. (2010). *Cómo aprende el cerebro, las claves para la educación*. Barcelona, España: Editorial Planeta.

La inteligencia artificial chatGPT. (s. f.). Recuperado de <https://chat.openai.com/chat>

Martínez R, X. (2016). La infoesfera y su impacto en la educación. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 21(71), 15-38.

Prensky, M. (2001). Digital natives, digital immigrants *On the Horizon*, 9(5), 1-6.

TED. (2016, noviembre 29). José Ramón Gamó: Las escuelas del siglo XXI [Video]. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=ZBhUVVktYw>



Oferta educativa con especialidades competitivas en los CECATI.

RESUMEN

Con base en un análisis documental y la observación, sobre la situación actual de los CECATI, en su oferta educativa.

En el presente trabajo, se propone actualizar las especialidades incluyendo el uso de las tecnologías, para enriquecerlas combinando dos o más especialidades y así ofrecer una oferta educativa con Carreras o Especialidades Competitivas que respondan a las necesidades laborales actuales y a las aspiraciones de los estudiantes.

Silvia Suárez Rueda.

CECATI 58
Ciudad de México.

METODOLOGÍA

Mediante una investigación documental comparativa y descriptiva de la situación actual de los CECATI, se analizarán los siguientes puntos:

Actualmente, en los planteles, se centran en ofertar cursos de extensión de menos de 60 horas, por equivaler a un bajo costo para el alumno; esto implica que los alumnos deban tomar de 3 a 4 cursos de extensión para poder incorporarse al campo laboral; ya que, en un curso corto, muchas veces no cuentan con las habilidades necesarias para incorporarse al campo laboral después de haber concluido su curso.

Como ejemplo, se analizará la Especialidad de Asistencia Ejecutiva:

Se compone de 3 cursos regulares. Anteriormente, con las constancias de los 3 cursos, el alumno podía tramitar su Diploma de Especialidad; ahora estos 3 cur-

sos se deben dividir en 10 cursos de extensión; aunado a lo anterior, en la oferta educativa de la DGCFE, se presentan cuatro trayectos formativos con los cursos que debe realizar el alumno, como se muestra en la figura 1.

Documento de apoyo: Consultar fichas técnicas por curso/trayecto. 25

Fuente: Organización de la Oferta Educativa Educativa de la DGCFE 2023-23024. Sujeta a demanda. (2023)

RESULTADOS

Se ha perdido el objetivo por lo que fueron creados los CECATI:

- Ofertar cursos con las habilidades y destrezas necesarias para que el alumno pueda insertarse en el campo laboral después de haber concluido un curso.
- Apoyar con una Carrera Técnica a la persona que no pudiera realizar una carrera larga o profesional.

Lo que nos lleva a reflexionar:

¿Será por esta razón por la que los alumnos ya no terminan una especialidad en CECATI?

¿Nuestras especialidades no se han actualizado en nombre ni en contenido?

CONCLUSIONES

Para enriquecer nuestra oferta educativa, se propone:

- Revisar y actualizar los programas de estudio.
- Hacer flexible la Oferta educativa de CECATI, con especialidades más acordes a las necesidades actuales, permitiendo al alumno su participación en la combinación de especialidades de acuerdo con sus aspiraciones, necesidades y posibilidades.
- Dar reconocimiento y validez oficial a la combinación de las especialidades que el alumno haya cursado y concluido satisfactoriamente.
- Proporcionar un Diploma de Carrera

Técnica, con el nombre de ambas especialidades

- Renovar la Oferta Educativa de la DGCFT, con el cúmulo de combinaciones de Carreras o Especialidades, utilizando los mismos recursos humanos, económicos y materiales con los que ya se cuenta en cada Plantel.

Como ejemplo presento mi propuesta de los nombres que resultarían de las combinaciones de Especialidades o Carreras Técnicas que conformarían la especialidad de Asistencia Ejecutiva, así también la actualización de los nombres de los cursos de la especialidad.

1. Cursos de la Especialidad de Asistencia Ejecutiva:

ACTUALMENTE	Mecanografía asistida por computadora 350 horas	Servicios secretariales 400 horas	Taquigrafía
PROPUESTA	Captura de documentos 150 horas	Funciones Secretariales 200 horas	Se elimina o

2. Propuesta de combinación de carreras

1. Asistente Ejecutivo Bilingüe

ESPECIALIDAD 1	ESPECIALIDAD 2	DOCUMENTO PROPUESTO
Asistencia Ejecutiva	Inglés o algún otro idioma ofertado en CECATI	Asistente Ejecutivo Bilingüe

2. Asistente Ejecutivo Trilingüe

ESPECIALIDAD 1	ESPECIALIDAD 2	ESPECIALIDAD 3	DOCUMENTO PROPUESTO
Asistencia Ejecutiva	Inglés	otro idioma ofertado en CECATI	Asistente Ejecutivo Trilingüe

2. Asistente Ejecutivo Contable

ESPECIALIDAD 1	ESPECIALIDAD 2	DOCUMENTO PROPUESTO
Asistencia Ejecutiva	Contabilidad	Asistente Ejecutivo Contable

4. Asistente Ejecutivo Bilingüe o Trilingüe Contable

ESPECIALIDAD 1	ESPECIALIDAD 2	ESPECIALIDAD 3	DOCUMENTO PROPUESTO
Asistencia Ejecutiva	Inglés y/o otro idioma ofertado en CECATI	Contabilidad	Asistente Ejecutivo Bilingüe o Trilingüe Contable

Para llevar a cabo esta combinación de Especialidades y por lo tanto el enriquecimiento de nuestra Oferta Educativa, se propone que personal experto de cada especialidad, analice las especialidades afines que se pueden combinar para ofertarse en el Catálogo de Especialidades de la DGCFT.



Referencias:

Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo (s/f). Oferta educativa sujeta a demanda. Organización Curricular 2022-2023. México: http://www.dgcf.sem.gob.mx/files/portal/contenidos/normateca/01_DT/20%20OFERTA%20EDUCATIVA%20ORGANIZACION%20CURRICULAR%202023-2024.pdf

González, R. (s. f.). Historia de los CECATI. GoMero34. <http://infomatica-entorno.blogspot.com/2016/08/historia-de-los-cecati.html>

Secretaría de Educación Pública (s. f.). Solicitud de inscripción y reinscripción de CETIS o CBTIS (SEP-25-001-A). México: <https://www.gob.mx/sep/acciones-y-programas/solicitud-de-inscripcion-y-reinscripcion-de-cetis-o-cbtis-sep-25-001-a?state=published>

Cursos en Gran Formato con Clases Demostrativas en los Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial: El caso de CECATI 63

RESUMEN

*Edith Gómez Polanco.
Juan Edel Alvarado Rivera.
Ramiro Herrera Godina.*

CECATI 63
Puerto Vallarta,
Jal.

Los cursos en gran formato con clases demostrativas se implementaron en el Centro de Capacitación para el Trabajo Industrial (CECATI) No. 63 a partir del Ciclo Escolar 2017-2018, durante la Semana de Capacitación organizada en 2018. Se trata de una estrategia didáctica innovadora para el sistema educativo de la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo (DGCFT) por la metodología empleada; desde la administración escolar es estratégica por los resultados favorables en materia de indicadores educativos. En el ámbito de la vinculación es relevante por el impacto significativo en los sectores productivo, económico, social y educativo; espacios donde se desarrollan o incorporan los estudiantes que forman sociedades del conocimiento.

METODOLOGÍA

Para el desarrollo de la presente investigación se recolectaron datos duros del Sistema de Administración Escolar (SISAE) de la DGCFT, a través de los reportes estadísticos consultados del Ciclos Escolar 2012-2013 al 2023-2024 donde se identificaron los eventos que se describen. Se trata, en este sentido, de una investigación con enfoque cuantitativo de tipo descriptivo y explicativo.

Los datos estadísticos se organizaron por evento, Ciclo Escolar, periodo y matrícula atendida para ser comparados desde diferentes perspectivas y así explicar el impacto más significativo

que ha representado la implementación de la estrategia didáctica planteada: cursos en gran formato con clases demostrativas.

RESULTADOS

En el caso de CECATI 63, se han aprovechado espacios amplios del plantel para llevar a cabo los cursos en gran formato con clases demostrativas como el Auditorio, el Aula de usos múltiples y el Restaurante-Escuela, en ocasiones la misma aula/taller ha sido transformada, tomando en consideración la temática a desarrollar con apoyo de pantallas, micrófonos y cámaras de video durante la capacitación.

Desde lo estadístico, es posible exponer el impacto que ha representado la implementación del modelo educativo planteado; por ello, es importante presentar indicadores desde diferentes perspectivas. En la siguiente tabla se muestra la matrícula atendida en las últimas Semanas Regionales de Cultura Laboral las cuales se desarrollaron en su contexto convencional dentro del aula/taller considerando la capacidad instalada que, como se mencionó anteriormente, se atendió entre 15 a 25 estudiantes por curso.

Tabla 1. Estadística Semana Regional de Cultura Laboral

Ciclo Escolar	Periodo	Matrícula atendida
2012-2013	24/09/2012 al 28/09/2012	127
	27/05/2013 al 31/05/2013	193
2013-2014	25/11/2013 al 29/11/2013	120
2014-2015	27/10/2014 al 31/10/2014	260
2015-2016	21/09/2015 al 25/09/2015	138
2016-2017	19/09/2016 al 23/09/2016	107
2017-2018	25/09/2017 al 29/09/2017	156
2018-2019	03/09/2018 al 07/09/2018	297
2019-2020	21/10/2019 al 25/10/2019	86

En la siguiente tabla se muestra la estadística atendida durante las Semanas CECATI de Capacitación organizadas únicamente por el plantel. Se puede observar que en la primera semana se captó una matrícula similar a la registrada durante la Semana Regional de Cultura Laboral y el incremento representativo en la matrícula atendida en los Ciclos Escolares 2017-2018 y 2018-2019; periodos en lo que se implementó por primera vez la estrategia didáctica cursos en gran formato con clases demostrativas.

Tabla 2. Estadística Semana CECATI de Capacitación.

Ciclo Escolar	Periodo	Matrícula atendida	
2013-2014	26/05/2014 al 30/05/2014	152	
2014-2015	Durante estos periodos no se organizaron		
2015-2016			
2016-2017			
2017-2018		21/05/2018 al 25/05/2018	676
2018-2019	27/05/2019 al 31/05/2019	479	390 atendidos en cursos de gran formato
2019-2020	Se suspendió por la emergencia sanitaria del COVID-19		

Tal y como se mencionó, derivado de las Semanas CECATI de Capacitación nacieron las Jornadas de Capacitación. Los casos presentados a continuación, se impartieron bajo dicho modelo de capacitación con resultados significativos lo cual permite comparar algunos indicadores estadísticos; ya sea por especialidad o por matrícula docente.

Tabla 3. Estadística Jornada de Capacitación.

Especialidad o Campo de Formación Profesional	Ciclo Escolar	Periodo	Matrícula atendida
Administración	2018-2019	03/12/2018 al 14/12/2018	114
Alimentos y Bebidas		25/02/2019 al 27/02/2019	104
Administración	2022-2023	06/03/2023 al 10/03/2023	92
Alimentos y Bebidas		26/03/2023 al 31/03/2023	39

La información que a continuación se presenta se extrae de la estadística ya presentada, con el único propósito de destacar el impacto más

significativo que representó de manera general, por Especialidad Ocupacional o por matrícula docente la implementación de la estrategia didáctica planteada en esta investigación.

Tabla 4. Estadística cursos en gran formato con clases demostrativa por evento.

Semana CECATI de Capacitación 2017-2018		
Curso	Matrícula atendida	Impacto
Técnicas Culinarias Contemporáneas	104	Considerando que la matrícula del Ciclo Escolar fue de 2712 inscritos, la matrícula de captación conjunta de estos cursos representó el 16.55%.
Coctelería del Mundo	51	
Preparación y Presentación de Platos Internacionales	59	
Técnicas de Repostería	111	
Aire Acondicionado con Tecnología Inverter	77	
Masaje Facial	47	
Total:	449	

Semana CECATI de Capacitación 2018-2019		
Curso	Matrícula atendida	Impacto
Técnicas de Repostería Internacional	66	Considerando que la matrícula anual de la Especialidad Alimentos y Bebidas fue de 549 inscritos, la matrícula de captación representó el 24.34%.
Atención al Comensal	106	
Técnicas Culinarias de la Gastronomía Internacional	66	
Retos y Oportunidades del Quehacer Empresarial	126	Considerando que la matrícula anual de la especialidad Administración fue de 491 inscritos, la matrícula de captación representó el 25.66%.
Total:	364	

Jornada de Administración 2018-2019		
Curso	Matrícula atendida	Impacto
Emprendurismo para Jóvenes Estudiantes y Desarrollo de Habilidades Gerenciales	114	Considerando que la matrícula anual de la Especialidad fue de 491 inscritos, la matrícula de captación representó el 23.21%.

Jornada de Alimentos y Bebidas 2018-2019		
Curso	Matrícula atendida	Impacto
Repostería Gourmet	104	Considerando que la matrícula anual de la docente fue de 279 inscritos, la matrícula de captación representó el 37.27%.

CONCLUSIONES

Los cursos en gran formato con clases demostrativas, según las características presentadas, se fundamentan en el actual Modelo Educativo y Académico de la DGCFT ya que son adaptables en el sentido de que la estrategia didáctica planteada permite vincular la formación para el trabajo con el entorno. Se trata de un proyecto de innovación como estrategia didáctica considerando las características de la DGCFT; desde lo académico, la infraestructura, el recurso humano, los recursos materiales y de equipamiento.

Tanto las Semanas CECATI de Capacitación como las Jornadas de Capacitación a través del modelo innovador planteado, se logran con acciones de vinculación como la creación de Acuerdos de colaboración, el diseño de estrategias didácticas para atender las necesidades de los diversos contextos de capacitación y la promoción de una oferta educativa novedosa y actualizada para seguir consolidando a los CECATI en su área de influencia.

Es posible concluir que se trata de modelo de capacitación eficaz y eficiente por la optimización y el aprovechamiento de los recursos del plantel. Asimismo, que su implementación es viable aplicando la metodología descrita, o bien con aquella que mejor se adapte al entorno donde se desee replicar, y al intenso esfuerzo colectivo de los colaboradores del plantel como acción para mantener, recuperar o incrementar la matrícula de inscripción.

Finalmente, se concluye que la estrategia didáctica planteada -o modelo de capacitación si puede ser llamado de esta manera- atiende la función principal de la DGCFT en el sentido de que brinda alternativas a la comunidad mexicana que le permitan, en plazos cortos, desarrollar competencia que exigen los sectores productivo, social, económico y educativo, así dar respuesta con alto impacto a las necesidades sociales, a los retos, desafíos y exigencias, además de las orientaciones y tendencias que se dan en el ámbito del trabajo; de modo que responde de manera efectiva a la dinámica actual de la sociedad.



REFERENCIAS

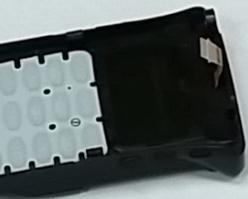
Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo (DGCFT, 2015). Modelo Educativo y Académico de la Formación para el Trabajo.

Subdirección de Planeación (2023). Introducción a la DGCFT. Recuperado el 14 de septiembre de 2023, en <http://www.dgcf.semsem.gob.mx/#nosotros>





3. TECNOLOGÍA



Las competencias laborales basadas en proyectos multidisciplinarios con uso de tecnologías del aprendizaje “El caso del CECATI 185, Acapulco de Juárez, Guerrero”.

RESUMEN

En el contexto actual todos los procesos deben de estar alfabetizados digitalmente y más aún en el proceso formativo, ya que trabajamos en aplicaciones basadas en la web las cuales pueden facilitar y hacer más significativos los aprendizajes en los estudiantes. Muchas veces confunde la cantidad de información que podemos encontrar en las redes y se dice que es conocimiento y no es así ya que en realidad no la estamos clasificando de una manera adecuada; en otra perspectiva se corre el riesgo de incrementar la brecha cognitiva si al mejoramiento del acceso no se le acompaña de dos ingredientes fundamentales: contenidos y modelos pedagógicos. La problemática que se analizó en el CECATI # 185 se requería renovar sus prácticas educativas en los diferentes cursos que en él se imparten, haciendo a los alumnos protagonistas de su propio aprendizaje, como son problemas concretos, competencias propias de la vida laboral, así como desarrollarles habilidades de alto nivel cognitivo, focalizándolos de acuerdo a las especialidades y cursos específicos, revisar de qué manera es posible diseñar y planificar proyectos basados en problemas del mundo real. Aprender utilizando las TIC requiere un planteamiento metodológico distinto, el cual debe aplicarse de acuerdo a las unidades de competencia laboral especificadas para cada curso de capacitación y la parte importante de integrar los proyectos multidisciplinarios es que se pueden adaptar a cualquier especialidad, curso o modalidad ya sea

Amparo Silvestre Escobar.

CECATI 185 Guerrero.

presencial o en línea, es un trabajo técnico y/o científico de carácter analítico y se deben establecer las herramientas tecnológicas que servirán de apoyo para la realización del mismo.

Finalmente, en la etapa de construcción; los estudiantes plantean la manera en la que resolverán el problema o situación, y es entonces donde ponen en prácticas las competencias adquiridas a lo largo del curso.

METODOLOGÍA

El presente trabajo se desarrollará basándose en la metodología de Investigación-Acción.

Investigación-Acción, donde constará de cuatro etapas:

Planificación, Actuación, Observación y Reflexión.

Un proceso de acompañamiento que perfecciona las habilidades del docente a lo largo de sus prácticas, en el uso de las tecnologías del aprendizaje (TAC). Éstas comprenden reuniones de estudio y asesoría colectiva, tanto en el desarrollo de proyectos multidisciplinarios de acuerdo a la especialidad, y así el docente implementa en programación de clase, los proyectos integradores.

El asesor prepara además un plan que incluye talleres, seminarios mensuales de encuentro, guías de trabajo e informes de los avances en los proyectos que están elaborando los estudiantes y verificar si se está cumpliendo el objetivo.

Los instrumentos de investigación

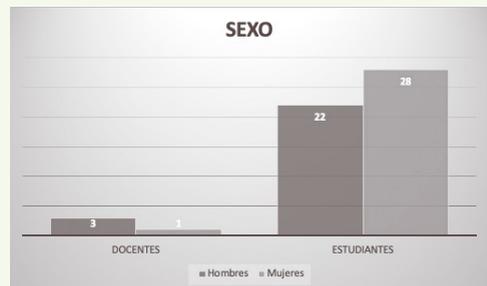
Son el diario de campo para describir lo que va ocurriendo, escribir interpretaciones, reflexiones y formular puntos de intervención. También se utilizarán registros de observación etnografía, entrevistas abiertas y transcripciones de clases.

Análisis de datos

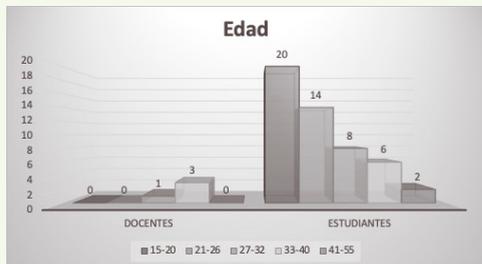
El análisis de los datos que se hace en la investigación mixta se realiza a lo largo de toda la investigación, de manera simultánea a la toma de datos y de manera iterativa, lo que permite perfilar mejor el propio proceso de obtención de datos (Arnal, 2001; Rodríguez, 1999).

RESULTADOS

La muestra estudiada en el CECATI 185, fue de un total de 50 estudiantes y 4 docentes, donde en la gráfica 1, se observa que 3 de los docentes son hombres y una mujer, 22 estudiantes hombres y 28 mujeres.



Gráfica 1. Sexo



Gráfica 2. Edad

Las edades de los docentes predominan en promedio entre 33-40 años, por lo cual su experiencia con el uso de las herramientas tecnológicas resultó de nivel intermedio, al implementar los diferentes recursos digitales en el aula lograron integrarlas de manera muy fácil por su disponibilidad y sus habilidades digitales con las que ya contaban y adquirieron en las capacitaciones. Como se observa en la gráfica 2. La mayor población se caracterizó por estudiantes entre 15-20 años, en los centros de formación para el trabajo las mayores poblaciones son jóvenes que no lograron ingresar al bachillerato por situaciones diversas tanto económicas como sociales.

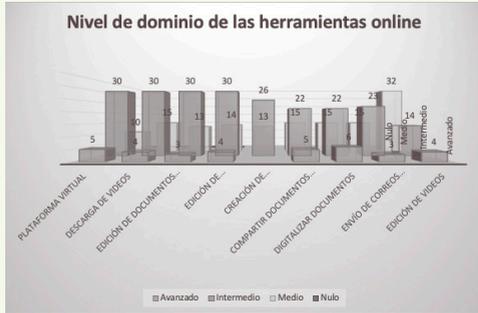
Después del tiempo de seguimiento con tu docente, esta encuesta fue aplicada después del período de implementación del proyecto, al término del ciclo escolar se realizó una reunión con toda la muestra analizada. Una de las preguntas en la encuesta fue: ¿Cuál es tu nivel de dominio en herramientas digitales? Después de haber llevado el seguimiento de capacitación apoyado con las herramientas digitales integrándolas a los propuestos por cada docente en su especialidad.



Gráfica 3. Dominio en herramientas digitales

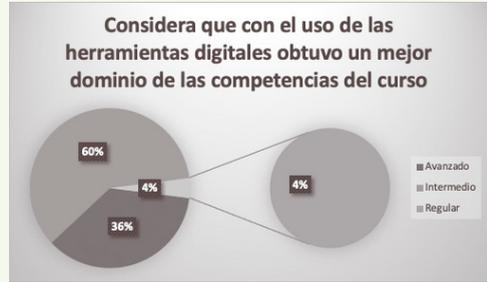
En la gráfica 3, muestra el avance que tuvieron los estudiantes durante el ciclo escolar 2018-2019, la mayoría de las actividades fueron desarrolladas aplicando las estrategias de aprendizaje como aprendizaje basado en problemas, estudios de caso, etc. El programa analítico que se desarrolla antes de cada curso es para los de extensión.

En la encuesta obtuvimos el siguiente resultado, los estudiantes al menos el 70% de ellos señalaron tener un dominio Intermedio de las herramientas online, ya que esto les ha sido muy funcional sobre todo hoy en día al inicio de la pandemia para poder apoyar a sus familiares e hijos con las actividades realizadas en las clases virtuales. El 20% mencionó tener un dominio medio con el uso de las herramientas, pero considera que con el uso frecuente de las mismas llegarán a obtener un dominio avanzado de las mismas. El 10% señaló que tiene un dominio avanzado ya que en sus áreas laborales tiene la oportunidad de trabajarlas con mayor frecuencia, el compartir documentos en la nube, enviar correos electrónicos, son actividades de sus día a día y el retomar muchos puntos dentro de la especialidad de ofimática reforzó los conocimientos adquiridos. Como se muestra en la gráfica 4.



Gráfica 4. Nivel de dominio de las herramientas Online

En la gráfica 5. La pregunta que se formuló a los estudiantes fue, Considera que con el uso de las herramientas digitales obtuvo un mejor dominio de las competencias del curso, el 60% coincide que obtuvo un nivel intermedio de las competencias del curso a diferencia que si no hubieran utilizado ninguna otro apoyo tecnológico, ya que ocasiones no les era posible asistir a las clases en el plantel, con el apoyo del profesor de material extra, como videos explicativos, documentos PDF, documentos paso a paso, audios, les permitía llevar el seguimiento de las clases en sus dispositivos móviles, inclusive cuando se encontraban trabajando. El 36% señaló que obtuvo un nivel avanzado de las competencias en su mayoría fueron del área informática por el cual es de comprenderse ya que en todo momento se práctica con el uso de las herramientas digitales de manera constante además las edades de los estudiantes.



Gráfica 5. Dominio del curso

En la siguiente gráfica 6, nos muestra las especialidades a las que estaban inscritos los estudiantes.



Gráfica 6. Estudiantes

En la gráfica 7. Los docentes emitieron su opinión de la implementación de las estrategias de aprendizaje con el uso de las herramientas digitales utilizadas en el aula durante el ciclo escolar 2018-2019, sus comentarios de manera general fueron que en ciclos anteriores el material era compartido en copias impresas, en ocasiones con mala calidad, presentaciones digitales diseñadas con mala calidad, no se compartían videos explicativos y menos documentos paso a paso para que alumno pudiera realizar las actividades de manera independiente. Como anexo, mencionaron que de mane-



ra particular al inicio de la pandemia de covid-19, no mostraron dificultad al integrarse al uso de una plataforma de colaboración y comunicación ya que el trabajo realizado durante todo el ciclo escolar del trabajo realizado, obtuvieron el dominio de las herramientas y con el uso frecuente para implementarlo dentro de la modalidad a distancia no causo problemas en su implementación, inclusive mencionan que los estudiantes que continuaron el curso al migrar el trabajo presencial a la modalidad a distancia, logrando adaptarse rápidamente a esa modalidad.



Gráfica 7. Estrategias de aprendizaje con herramientas digitales

CONCLUSIONES

Las evidencias de aprendizaje en este modelo educativo es el diseño y desarrollo de un producto, presentaciones que otros estudiantes pueden ver o utilizar. El producto puede ser escrito o interactivo. Los alumnos pueden presentar los resultados de sus proyectos en clase como informes o carteles. Otros proyectos pueden realizarse fuera de la escuela como escenificaciones, publicaciones o ferias. Una evidencia de aprendizaje fundamental es el portafolio del estudiante, ya que en él se concentran los cursos realizados, consulta a expertos, documentos revisados, proyectos y productos entregados. Las TIC se pueden utilizar como medio de difundir e integrar los productos.

REFERENCIAS

- Arceo, F. D. (2002). Estrategias para el aprendizaje significativo: Fundamentos, adquisición y modelos de intervención. McGraw-Hill.
- Casablanca, S. (2014). De las TIC a las TAC, un cambio significativo en el. *Reseñas de Publicaciones y Entrevistas*, 109. Obtenido de <http://revistas.unc.edu.ar/index.php/vesc>.
- Castells, M. (1990). La era de la información. Economía, sociedad y cultura. México: Siglo XXI.
- CORONADO, J. L. (2012). INED21. Obtenido de <https://ined21.com/brecha-cognitiva/>.
- Cultura, O. d. (s.f.). El Nuevo Paradigma de la Educación para el siglo. Obtenido de <http://www.oei.es/historico/administracion/aguerrondo.htm#3>
- Escobar, A. S. (6 de OCTUBRE de 2017). El uso de las Tic 's a las Tac 's como herramienta pedagógica para abatir la brecha cognitiva un estudio de los estudiantes del CECATI #185. Congreso Mesoamericano de Investigación (4), 403.
- Fong, W., & Acevedo, R. y. (2016). Estrategia de investigación formativa en educación tecnológica: el caso del Proyecto Integrador. *Itinerario Educativo*, 103-121.
- J. I. Sánche Valdenebro, F. J. (2015). Gobierno y participación ciudadana en el nuevo modelo de ciudad las Tic 's como herramienta de desarrollo de la ciudad. Obtenido de <http://www.minetad.gob.es/Publicaciones/Publicaciones-periodicas/EconomiaIndustrial/RevistaEconomiaIndustrial/395/VALDENEBRO%20y%20GARCIA.pdf>
- Learning, U. I. (2010). Informe mundial sobre el aprendizaje y la educación de adultos. (H. U. Global Report on Adult Learning and Education, Ed.) Hamburgo, Alemania. Obtenido de http://www.unesco.org/fileadmin/multimedia/institutes/uil/confintea/pdf/GRALE/grale_sp.pdf
- López, M. M. (2013). De las TIC 's a las TAC 's: la importancia de crear contenidos educativos digitales. *Revista científica de opinión y divulgación*, 2-3. Matsuura, K. (2005). <http://aprendeenlinea.udea.edu.co/revistas/index.php/unip/article/view/12124/11008>.
- O., D. L. (2014). Tesis. Aprendizaje basado en proyectos. Colima, México.
- OROZCO, G. J. (2012). Tesis de maestría. uso de tecnologías de información y comunicación en estudiantes del VII ciclo de dos instituciones educativas del callao. Lima, Perú.
- RAMOS, I. B. (2015). Tesis doctoral. Las Tic 's en la escuela. una propuesta de integración desde la investigación-acción. Valladolid.
- Romero Sánchez, E., & Gutiérrez Sánchez, M. (2013). Posibilidades Y Amenazas Para Que Las Actuales Sociedades De La Información Se Conviertan En Verdaderas Sociedades Del Aprendizaje Y El Conocimiento. *Sistema de Información Científica Redalyc*, 200-255.
- Sicilia, M. C. (2003). Las nuevas tecnologías: ¿motor de cambio o de desigualdad? Tecnología en marcha. *Tecnológica de Costa Rica*.
- UNESCO (Ed.). (2005). Hacia las sociedades del conocimiento. Obtenido de <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001419/141908s.pdf>

INSTITUTO MEXICANO DE SALUD PÚBLICA
COMPONENTE SALUD BUCAL

PARA MANTENER UNA BUENA SALUD BUCAL
UNA SALUD ORAL ES ESENCIAL PARA EVITAR
FERMEDADES EN DIENTES Y ENCÍAS.

Para lograrlo es importante seguir los siguientes pasos:

- 1. LIMPIEZA DE DIENTES Y VECES AL DÍA
- 2. USO CORRECTO DEL HILO DENTAL
- 3. CAMBIO DE CÁPULO DE DENTÍFRICO



El teletrabajo y las oportunidades para la formación, capacitación y certificación laboral.

RESUMEN

El impulso dado al trabajo remoto, propiciado por la pandemia de Covid-19, ha generado, un antes, un durante y un después en relación con esta forma de trabajo a nivel mundial. En este trabajo, se analizan las ventajas, retos y oportunidades que aporta el teletrabajo, relación directa con la formación la capacitación y la certificación laboral, así como la mejora significativa en la calidad educativa mediante el empleo de las tecnologías de la comunicación y la información (TIC) utilizando metodologías, estrategias y herramientas que favorecen el proceso de enseñanza-aprendizaje.

*Dulce Yael Mera
Hernández.*

CECATI 152
Ciudad de México.

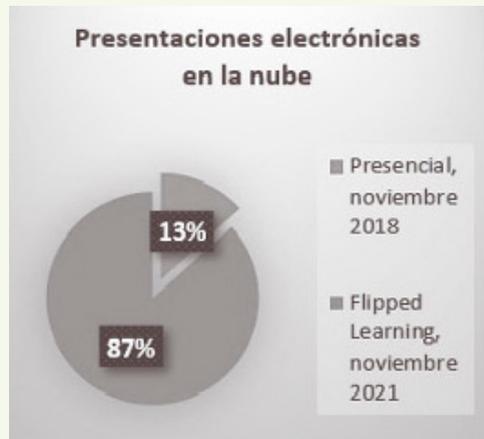
METODOLOGÍA

El tipo de estudio es cuantitativo con un diseño descriptivo, comparativo-casual de corte transversal y correlacional. Hay una participación con alumnos del turno matutino de la especialidad de informática, con la docente Dulce Mera. Se utilizan materiales como: hojas de cálculo, registros, formularios digitales, ejercicios lúdicos interactivos generados y distribuidos en LMS y en CMS; además de computadora, celular, cámara web, micrófono.

RESULTADOS

Los obtenidos son tangibles, durante los tiempos de pandemia donde se implementó el flipped learning y trabajamos de manera remota, la matrícula superó las expectativas. Tras el regreso a clases presenciales, ya sean a distancia o bien dentro de las instalaciones del CECATI 152, se ha visto una reducción de la matrícula que ya venía presentándose desde hace algunos años, las aulas cada vez se encuentran cada vez más disminuidas en matrícula. En febrero 2022, presenté mi reporte de los cursos exitosos durante la pandemia, titulado “Educación Virtual, el futuro de la educación”, apegándose a la metodología flipped learning. Demostrando que el teletrabajo y la metodología flipped learning, se complementan una a la otra, logrando grandes cambios en la educación acordes, a las necesidades actuales.

A continuación, se muestran las gráficas comparativas de matrícula obtenida con el uso de la metodología flipped learning en pandemia y sin ella de manera presencial u online:



Las siguientes gráficas muestran, los resultados obtenidos en la especialidad de informática en comparación con el resto de las especialidades del CECATI 152 en 2021.



CONCLUSIONES

El teletrabajo es una gran oportunidad de traspasar fronteras, mejorar las condiciones emocionales de los docentes, unido al aprendizaje invertido que, provee de una amplia gama de herramientas, permitiendo la flexibilidad, ubicuidad y personalización de la educación generan una calidad educativa de excelencia. Permitiendo a los estudiantes capacitarse, certificarse, continuar con su formación académica pues nos adaptaremos a sus necesidades y a las de los docentes.

Con esta unión, podemos lograr no solo elevar la matrícula, podemos disminuir rotación de personal, aumentar la motivación incrementando su productividad a través de una mayor autonomía.

Los resultados son visibles y tangibles. El mundo y sus exigencias han cambiado. Adaptarnos a esos cambios, es una gran opción de mejora en pro de la educación, la capacitación y la certificación.



REFERENCIAS

- Anderson, A. J., Kaplan, S. A., & Vega, R. P. (2015). The impact of telework on emotional experience: when, and for whom, does telework improve daily affective well-being? *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(6), 882-897. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2014.966086>
- Auger, P., & Woodman, R. W. (2016). Creativity and intrinsic motivation. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 52(3), 342-366. <https://doi.org/10.1177/0021886316656973>



Brunelle, E., & Fortin, J.-A. (2021). Distance makes the heart grow fonder: an examination of teleworkers' and office workers' job satisfaction through the lens of self-determination theory. *sage Open*, 11(1), 215824402098551. <https://doi.org/10.1177/2158244020985516>

De Vries, H., Tummers, L., & Bekkers, V. (2019). The benefits of teleworking in the public sector: reality or rhetoric? *Review of Public Personnel Administration*, 39(4), 570-593. <https://doi.org/10.1177/0734371X18760124>

Fundación Telefónica (2016). *Prepara tu escuela para la sociedad digital. Claves para sumarse al cambio*. Madrid: Fundación Telefónica.

IPEBA. (2011). *Equidad, acreditación y calidad educativa*. Lima: Impresión Arte Perú.

McCrae, R. R., & Greenberg, D. M. (2014). Openness to experience. In *The Wiley handbook of genius* (pp. 222-243). John Wiley & Sons, Ltd. <https://doi.org/10.1002/9781118367377.ch12>

Pacheco, T., Coulombe, S., Khalil, C., Meunier, S., Doucerain, M., Auger, É., & Cox, E. (2020). Job security and the promotion of workers' wellbeing in the midst of the Covid-19 pandemic: a study with Canadian workers one to two weeks after the initiation of social distancing measures. *International Journal of Wellbeing*, 10(3), 58-76. <https://doi.org/10.5502/ijw.v10i3.1321>

Smith, S. A., Patmos, A., & Pitts, M. J. (2018). Communication and teleworking: a study of communication channel satisfaction, personality, and job satisfaction for teleworking employees. *International Journal of Business Communication*, 55(1), 44-68.

<https://doi.org/10.1177/2329488415589101>.

Spivack, A. J., & Milosevic, I. (2018). Perceived location autonomy and work environment choice: the mediating influence of intrinsic motivation. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 54(3), 325-348. <https://doi.org/10.1177/0021886318764353>.

Swartz, R. J., Costa, A. L., Beyer, B. K. Reagan, R y Kallick, B. (2013). *El aprendizaje basado en el pensamiento*. Madrid: SM.

Tan, C., Lau, X., Kung, Y., & Kailsan, R. A. (2019). Openness to experience enhances creativity: the mediating role of intrinsic motivation and the creative process engagement. *The Journal of Creative Behavior*, 53(1), 109-119. <https://doi.org/10.1002/jocb.170>.

Vega, R. P., Anderson, A. J., & Kaplan, S. A. (2015). A within-person examination of the effects of telework. *Journal of Business and Psychology*, 30(2), 313-323. <https://doi.org/10.1007/s10869-014-9359-4>.

Yıldız, V. A., & Kiliç, D. (2021). Motivation and motivational factors of primary school teachers from the self-determination theory perspective. *Turkish Journal of Education*, 76-96. <https://doi.org/10.19128/turje.832203>.

Selección de Directivos: un factor olvidado para mejorar los CECATI.

RESUMEN

Este documento habla de cosas que no son nada nuevas. Este trabajo es realmente un llamado a la DGCFT para que se apliquen pruebas psicométricas para la contratación de personal; principalmente para los puestos directivos en los planteles dependientes de la DGCFT y otros puestos que son claves en hacer respetar los derechos humanos de todos los entes que forman parte de esa dependencia. El objetivo de este documento es éste. Pero aportando pruebas contundentes que justifican tal petición. Aquí se describe un análisis de varios estudios e investigaciones ya valorados y aprobados sobre si es posible saber si una persona es idónea para estar en un puesto directivo o gerencial y deducir que éste no abuse del poder que le permite el puesto. Aunque por supuesto sabemos esto, la SEP no exige de manera estricta a dependencias como la DGCFT, que se realicen de manera profesional e imparcial, los exámenes necesarios para la selección de directivos, con la consecuencia de arriesgar al personal bajo de alguien que pueda desarrollar una personalidad no apta para estar en una institución educativa, y mucho menos, con personal a su cargo. La evaluación de empatía y por consiguiente, de humanismo que debe poseer un directivo, aunque muchos lo minimicen, es clave para respetar los derechos de los recursos humanos que tienen la noble labor de proporcionar una capacitación para el trabajo de calidad. Y sin ello, no es fácilmente posible lograr todo el potencial de calidad y pertinencia que tienen los CECATI.

Gabriela de Jesús Gaeta Ibarra.

CECATI 132
Sinaloa.

METODOLOGÍA

La presente idea tiene una metodología cualitativa, pues se basa en observaciones y experiencias que duraron más de un año en los tres casos, donde en el último caso duró más de 6 años; sobre aspectos de dominancia, sensación de prestigio y denigración relacionados con el uso del poder de jerarquías.

Enmarqué mi caso de estudio en las posturas del trabajo de Medina, A., López, E., Medina, R. (2020), para hacer más fácil y rápido el análisis de la relación entre la falta de mecanismos para evitar acoso, y la selección de directivos carentes de empatía, evitando repetir conceptos que ya sabemos sobre el fenómeno del acoso laboral.

Este marco permite visualizar de manera sencilla, la investigación fenomenológica basada originalmente en dos estudios de caso que presentan las experiencias de campo de los autores expertos en el fenómeno de acoso, mientras trabajaban en diferentes organizaciones, una en Suecia y otra en Estados Unidos, y se agrega en esta ponencia, la personal sucedida en los dos CECATI de Mazatlán; pues la documentación de los patrones de comportamiento e interacción de la víctima de acoso en CECATI y el directivo acosador son equivalentes a los dos casos originales descritos aquí. Las tres suceden también, durante un período prolongado.

RESULTADOS

Se intenta sustentar que la DGCFT se provea de mecanismos de cuidado en la promoción de personal a puestos directivos,

pues una vez que a éstos les han otorgado el poder del puesto, será muy difícil mantener un control sobre posibles abusos de poder que ejerzan, pues los malos directivos logran mantenerse gracias a que se les permite el control del centro de capacitación o departamento con tácticas que comprobadamente funcionan y que no se detectan en supervisiones.

La falta de abordar el acoso en el CECATI, impacta la calidad de su tarea educativa, pues el acoso laboral en cualquier de sus formas, deshumaniza el trabajo al arriesgar la salud, el bienestar y la capacidad profesional de los empleados, y sólo por permitir que directivos realicen maltratos repetidos y conductas abusivas.

Eventos que demuestran repetición de acoso y conductas de abuso que han perdurado en el tiempo, y donde además existe la disparidad de poder al no poder defenderse fácilmente la víctima, no son otra cosa que infalibles indicadores que tenemos a un directivo abusivo y probablemente carente de empatía, que es la principal capacidad social que como humanos debemos de tener.

CONCLUSIONES

Necesitamos erradicar el acoso y abuso de autoridad en nuestro entorno de trabajo. No sólo es algo del área laboral, sino que las consecuencias del acoso son brutalmente afectaciones negativas reales. Los empleados víctimas de abusos tienen más probabilidades de experimentar problemas de salud física y mental; así como también tiene graves consecuencias para los empleadores, pues el acoso en el lugar de trabajo afecta todo, desde la cultura de

la oficina, la percepción de los alumnos y otros empleados, hasta los resultados de los planteles (TestGorilla, 2023) e incluso la reputación de todo lo relacionado con el plantel por permitir ese ambiente abusivo.

Según Medina, A. López, E., Medina, R. (2020), la falta de cuidado en la selección de directivos en CECATI propicia dos tipos de conductas de abuso: tanto el abuso de poder para beneficio personal, como el abuso del poder socializado, que se refiere al poder utilizado en beneficio de ciertas personas.

Según Media et al, las formas en que directivos o jefes usan el poder definen su liderazgo. Entonces tenemos que nos encontramos pues, con un estilo de liderazgo autocrático, que denota personalidad abusiva, y donde los directivos con este estilo de liderazgo tienden a usar su poder coercitivo e intimidante, o sea, de manera tiránica, sin consensuar ni tomar en cuenta otras opiniones o consejos. Y esto es posible porque la DGCFT mantiene sin haberse dado cuenta, de una línea de impunidad (Medina et al., 2020).

En conclusión, al igual que Medina et al., (2020) se comprueba que existe una relación entre el acoso perpetuado por directivos poco éticos y la línea de impunidad establecida por carencias en directrices de organización y de responsabilidades ejecutivas en CECATI y demás entes o departamentos superiores. Por ejemplo, factores como el no transparentar o controlar la información interna, propicia que los directivos lo usen como una herramienta moderna de control de las víctimas más práctica al no tener supervisión. Creo que, con solo agregar dos o tres pa-

sos simples en la selección de directivos, se pudiera asegurar una reducción de malos jefes.

En resumen, creo que hubiera sido sencillo el haberme protegido y terminado con tan destructivo y atroz acoso que sufrí durante años si las autoridades de ese entonces hubieran tenido ética y lo más mínimo de humanidad o inteligencia.

Por último, menciono que existen varios centros de investigación confiables que ofrecen guías de exámenes gratuitos que pueden aplicar psicólogos o psiquiatras calificados en servicio en la SEP para que sean autónomos para la detección de conductas raras en la selección de directivos, como Cleveland Clinic, Mayo Clinic y la compañía de software del ramo, TestGorilla. Esto permitirá que no nos confundamos. Permitir el abuso de poder en CECATI, es permitir el abuso de personas.

REFERENCIAS

Carbo, J., Hughes, A. (2010). Workplace bullying: developing a human rights definition from the perspective and experiences of targets. Recuperado de <https://doi.org/10.1111/j.1743-4580.2010.00297.x>

Medina, A., Lopez, E., Medina, R. (2020). Los comportamientos gerenciales poco éticos y el uso abusivo del poder en el acoso laboral vertical descendente: un estudio de caso fenomenológico. Recuperado de www.mdpi.com/2076-0760/9/6/110

Niiler, E. (2011). Cómo mantienen el control los dictadores. Recuperado de www.nbcnews.com/id/wbna45751914

Popp, J. (2017). La inteligencia social y la explicación del abuso laboral. Recuperado de journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/2158244017715076

TestGorilla (2023). A barometer for job success. Recuperado de testgorilla.com

West, T. (2022). A psychologist says there are 7 types of 'office jerks'. Recuperado de www.cNBC.com/2022/05/05/psychologist-says-there-are-7-types-of-toxic-jerks-use-this-chart-to-see-which-one-you-work-with.html

Ventajas de la implementación de IA en especialidades de CECATI.

RESUMEN

Gabriela de Jesús Gaeta Ibarra.

CECATI 132
Sinaloa.

La automatización robótica de procesos (RPA), es una tecnología que por medio de configuraciones de software se imita a los humanos en sistemas digitales. Acciones como descargar archivos, buscar datos en la web o iniciar sesión en aplicaciones pueden automatizarse, conociéndose a esta simulación de realización de acciones humanas en medios digitales como automatización robótica de procesos, o RPA por sus siglas en inglés. Aunque la palabra robótica está en el nombre, no hay mecánica física involucrada excepto la computadora, mientras que flujo de trabajo se refiere a una secuencia de tareas asignadas a un equipo o un individuo que forman parte de un proyecto más grande. Los proyectos más grandes se pueden dividir en procesos de flujo de trabajo más pequeños con su documentación para que el trabajo sea más fácil y organizado, y usan varias aplicaciones para coordinar el trabajo, y muchas veces, lo hacen todo en Excel o en un solo sistema o aplicación. A partir de este año, los CECATI debemos de voltear a usar RPA y plataformas de IA (inteligencia artificial) en todas nuestras áreas, desde agilizar nuestra gestión de centros educativos, hasta la implementación en todas las especialidades. Este trabajo es un conjunto de opiniones sobre los beneficios de usos de RPA e IAs en CECATI, recolectados en apuntes personales desde el año 2011.

METODOLOGÍA

La presente idea tiene una metodología mixta, cualitativamente obedece a la observación personal de la falta de abrazamiento de nuevas tecnologías debido a mi percepción en la falta de uso o aplicación de éstas por mis compañeros de especialidad en la mayoría de los planteles; atreviéndome a decir que sólo un 10 % de los 201 planteles de CECATI en el país ofrecerán cursos que integren nuevas tecnologías como Big Data, ML, IA y BI entre otras. Esta aproximación me atrevo a sugerirla por el intercambio de información personal con varios de estos compañeros docentes de la especialidad de Informática que en su mayoría representan a sus estados y tienen interés por la innovación. De ese sondeo informal, realizado en abril de este año, arrojó ese porcentaje aproximadamente. Esto resulta porque no me es posible cubrir cada uno de los planteles de manera directa, ni tampoco existe una base de información de datos para realizar investigación con datos duros como debiera proporcionarla el SIGEEMS (Sistema Integral de Gestión Escolar de Educación Media Superior) especialmente de CECATI.

Ahora bien, por la parte de metodología cuantitativa se ofrece como respaldo los estudios recientes realizados por la OCDE y la Oficina de Empleo de Estados Unidos, que como es el país que más profesionistas de alta gama demanda y recibe de todo el mundo, se toma como un fiable indicador de lo que podemos requerir en nuestro país, pues además de ser vecinos, somos un importante socio comercial.

RESULTADOS

Como esta ponencia o exposición de pensamientos e ideas es de carácter cualitativo, se observa que no se puede ignorar tomar en cuenta u observar las tendencias actuales, por lo que se deben realizar acciones que ayuden a implementar estos cambios y avances tecnológicos en nuestro subsistema, pues no podremos ayudar ni soportar lo que el sector productivo y de bienes y servicios requieran o nos lo demande.

Lo que resulta en la idea de que si no tenemos un cambio o avance de mejora de dentro de la DGCFT y éste permea hacia los CECATI; esto es, un cambio interno de mejora que pueda irradiar hacia el exterior, estaremos estancados y posiblemente en claro declive en matrícula, además de perder también la oportunidad de mejora en nuestros propios planteles.

CONCLUSIONES

Es necesario planear una pronta implementación de uso de RPA en DGCFT y CECATI, pues el beneficio es hacia ambas direcciones, tanto a nivel organizacional como de servicios de capacitación a la población de todo el país. Esto conlleva sin lugar a duda a visualizar una clara ayuda y apoyo técnico a la especialidad de informática y de todas aquellas especialidades que deseen estar en el proyecto, o todos aquellos agentes de especialidades y departamentos que faciliten o puedan ser susceptibles de la automatización de procesos o tareas de usuario de computadora repetitivas.

REFERENCIAS

Chen, B. X. (25 de mayo de 2023). Get the Best From ChatGPT With These Golden Prompts. New York Times.

Cousera. (2023). Global Skills Report 2023. Obtenido de coursera.org.

Estupiñán, M., Puentes, A., Mahecha, M., & Rey, C. (s.f.). Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia. Obtenido de Capítulo VI Elaboración de un Informe de Investigación Cualitativa: <https://librosaccesoabierto.uptc.edu.com>.

Hernández SR, F. C. (2006). Metodología de la Investigación. México: McGraw Hill.

Nvidia. (2018). Nvidia. Obtenido de Diferencia entre CPU GPU y TPU: www.nvidia.com.

Udacity. (2020). RPA automatización. Obtenido de udacity.org/rpa.



Las Tecnologías de la Información y la Comunicación en cursos en línea: su impacto en CECATI.

RESUMEN

El uso de las tecnologías para la enseñanza, actualmente es algo que se utiliza de forma cotidiana, más después de una pandemia donde de manera obligatoria se diseñó e impartió cursos en línea, ya que de no hacerlo no se habría podido continuar la capacitación en los Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial (CECATI), esta investigación se realizó en 2016, sin embargo es importante presentarla ya que en su momento la capacitación en línea empezaba a tener la fuerza que hoy tiene, al buscar innovar la educación mediante la intervención en los procesos de enseñanza-aprendizaje, en ese sentido esta investigación fue dirigida al nivel medio superior, de la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo (DGCFT) y que ya ofrece cursos en línea con el propósito para que se continúe brindando acciones de formación para el trabajo, mediante una plataforma en línea, que permita al usuario contar con otra opción de capacitación, y con ello, obtener un mejor desempeño para una determinada actividad productiva o función. Así este trabajo de investigación identificó el valor que el estudiante de un curso en línea le da al tomar el curso y con el resultado obtenido poder evaluar el rendimiento y logro de resultados. La obtención de datos fue a través de una encuesta que se realizó a trabajadores de estaciones de servicio de Pemex, que fue la muestra que se tomó, permitiendo identificar a partir de cinco categorías para el manejo de las TIC: del proceso de enseñanza-aprendizaje, la calidad y accesibilidad de la educación, el ambiente de

*Nancy Eugenia
Martínez López.*

CECATI 74
Ciudad de México.

aprendizaje, la motivación del aprendizaje y el rendimiento escolar, una mejora al proceso de enseñanza-aprendizaje de la formación en línea en los CECATI, resultados que se manifestaron en el rendimiento de los estudiantes, y en el haber obtenido en la evaluación un certificado de competencia laboral, siendo el referente de aplicación de lo aprendido. Los resultados arrojaron que la categoría que mayor impacto tuvo fue la que indica como las TIC mejoran el ambiente de aprendizaje, ya que permiten acceder a la información a través de diferentes recursos, creando entornos de aprendizaje que pueden contribuir a un ambiente real y auténtico, resaltando que TODAS fueron evaluadas de forma positiva, obteniendo que cualquiera de ellas sean consideradas como importantes y de impacto en el uso de plataformas y más específicamente en cursos de formación para el trabajo en línea. Concluyendo que sí se puede formar para el trabajo mediante el uso de las TIC y más específicamente en plataformas a distancia, considerando las recomendaciones presentadas.

METODOLOGÍA

Se estableció el método de comparación de variables entre grupos de estudio, sin aplicar o manipular las variables, estudiándolas según su comportamiento en los grupos, refiriendo la proposición de hipótesis que el investigador trata de probar y recogiendo los datos sobre la base de una hipótesis o teoría, exponiéndose y resumiéndose la información de manera cuidadosa, analizando minuciosamente los resultados, a fin de extraer generalizaciones significativas que contribuyan al conocimiento y por consecuencia a un cambio. Para ello se va a evaluar el impacto que la formación a distancia en los cursos en línea de la Formación para el Trabajo en la DGCFE identificando las características, ventajas o criterios a considerar para que esta modalidad pueda ser la opción de capacitación que se quiere para lograr sus fines específicos.

Se hará la recopilación de los datos seleccionando la muestra y recolectando los datos pertinentes sobre la investigación. Con ayuda del diseño de un instrumento a partir de variables a evaluar, definiendo lo conceptual y operacional, elaborando el instrumento, identificado el nivel de medición de las variables (nominal, ordinal, por razón o intervalos), así como

identificando cómo se codificarán los datos, probando el instrumento y, de ser preciso modificando, para una vez que se realizó lo anterior, pasar a su aplicación.

Dentro de las técnicas para la recolección de datos cuantitativos, una vez analizado el objeto de estudio, se considera el cuestionario, que consiste en una serie de preguntas referentes a una temática determinada, que permite conocer el punto de vista de las personas hacia el problema que se trata y a su vez permite recopilar información sobre el grado de conocimiento de los temas tratados en la investigación, se maneja la escala Likert ya que con ella se puede evaluar el nivel de afirmaciones o juicios con una declaración (elemento, ítem o reactivo o pregunta).

Para determinar el tamaño de la muestra que representara la población en estudio, se hizo a partir de la selección de muestra probabilística estratificada, al dividir de la población total en clases homogéneas, llamadas estratos (por grupos de edades, por sexo). Escogiendo de forma aleatoria un número proporcional al de los componentes de cada clase o estrato, buscando asegurar que todos los estratos de interés estuvieran representados adecuadamente en la muestra (INEGI, 2011).

Las preguntas fueron cerradas, clasificadas en las cinco categorías de uso de las TIC, se utilizó una escala de medición por intervalos con el fin de que las preguntas permitieran clasificar, ordenar y cuantificar las categorías que se establecían en cuanto a la evaluación de las TIC en el proceso de Enseñanza-Aprendizaje (E-A); además, el tipo de variable es cualitativa ordinal, que es cuando las categorías en que se agrupan los elementos, pueden ser ordenados, por el tipo de preguntas que tiene la encuesta.

Después de un piloteo para validar las preguntas, el instrumento quedó de 25 preguntas cerradas y una abierta para comentarios y/o sugerencias, capturándose mediante Google Drive de formularios, diseñado con el propósito de que el usuario introduzca datos estructurados en las zonas del documento destinadas a ese fin, para ser almacenados y procesados posteriormente (DGCFT-CIDFORT, 2016).

Posteriormente y una vez realizado el levantamiento de datos, la técnica estadística utilizada para el análisis de la información, el objeto de estudio es inferencial.



RESULTADOS

A partir de las respuestas a la encuesta aplicada en línea para despachadores de estaciones de servicio y que fue contestada en línea, se obtuvieron los siguientes resultados a partir de sus respuestas.

La muestra fue de 305 despachadores seleccionados de las Estaciones de Servicio de Pemex Refinación de toda la República Mexicana, teniendo la participación de veinte estados, lo que representa en su totalidad el 65.62%. observándose que su participación no fue homogénea al ser muy variada la participación de los despachadores en los estados, sin embargo, fue representativa al ser más del 50% del total de 32 estados.

En este estudio se observó que el trabajo del despachador sigue siendo en su mayoría de hombres, al presentar una distribución de 243 (79.67%) hombres y 62 (20.33%) mujeres. No obstante, cada vez más se observa en las estaciones de servicio la presencia de mujeres, que, al no representar complejidad ni diferencias, abre la posibilidad de su contratación, y con ello colaborar en la inclusión e igualdad de género.

La edad es un factor importante en cuanto al desempeño que pueda tener el trabajador, al considerar diferencias en cuanto a conocimiento, experiencia o estudios, ya que pudiera ser que la gente joven se encuentre aún en un proceso formativo o los de mayor edad contar con la experiencia para desempeñar bien su trabajo, observándose que el mayor número de grupos por edad se encuentran en los de 26 a 30 años con 64 trabajadores, lo que los ubicó en un nivel de edad joven-adulta, mientras que los de 61 a 65 años, es decir, los de mayor edad sólo son 6, siendo la media 37.31 años.

Otra variable a considerar fue el grado escolar, ya que sin duda reflejó el nivel de conocimientos que tenía cada uno de los despachadores encuestados, en el sentido de identificar sus propias necesidades y deseos de superación. Los resultados arrojaron que la mayoría, es decir 158 personas, contaba con la secundaria, que sigue siendo un nivel básico de educación y con una menor representación los que tenían carrera técnica o comercial con únicamente 7 trabajadores, siendo no significativo el que 16 personas tuvieran formación de nivel superior.

CONCLUSIONES

Con base al análisis de resultados y discusiones, la forma en que el uso de las TIC en cursos en línea tienen impacto en su implementación, se busca llevar a mejorar y reforzar los procesos formativos no sólo de la educación formal o escolarizada sino de la que incluso ahora mismo ya se tiene, como es la capacitación para el trabajo y en consecuencia de uso para cualquier nivel educativo, como lo son para esta investigación, ya que el objeto de estudio fue, los cursos dirigidos a personas que se encuentran en un proceso de formación laboral, evaluando de qué manera fue valorado su capacitación en cinco categorías importantes, en referencia a la utilidad educativa obtenida por los estudiantes del curso diseñado para trabajadores, específicamente en este caso los sujetos de estudio los despachadores de estaciones de servicio de PEMEX y que al finalizar la capacitación obtuvieron un certificado de competencia, lo que llega a ser más confiable su valoración ya que por haber acreditado, pueden ser más honestos y sinceros en sus respuestas.

Algunos resultados arrojaron que son considerados como criterios que favorecen el uso de las TIC en ámbitos educativos y en específico para el proceso de Enseñanza-Aprendizaje, Calidad y Accesibilidad de la Educación, Ambiente de aprendizaje, Motivación del aprendizaje y Rendimiento escolar para contenidos de carácter técnico, lo que apoya que si existe relación y consecuencia la formación a distancia que se pueda ofrecer en los CECATI.

Así mismo, es importante considerar a partir de los resultados de correlación, es ahondar en propuestas de mejora considerando variables como edad, género o nivel escolar, que como se observó sí tienen impacto en su valoración, siendo a destacar la variable de grado escolar la que obtuvo valores significativos de correlación, que demuestra que mientras mayor preparación será más fácil el manejo, pero que al mismo tiempo obliga a considerar a aquellos que por alguna causa no tienen una escolaridad avanzada, es decir que los materiales, acceso y aplicación deben de estar diseñados para que todos sin importar edad, género o escolaridad puedan tomarlos, y que para la DGCFT y los CECATI.

Por lo tanto, y como conclusión para una propuesta

permanente de implementación como modalidad a distancia en los CECATI, es trascendental considerar el papel del estudiante, el asesor (docente), los medios y los recursos, la estructura, organización y gestión de los contenidos, además del propósito, contenido curricular, técnicas y estrategias de enseñanza y la relación de los alumnos para el trabajo individual y el colaborativo, lleve a que el uso de las TIC en cursos en línea, tengan impacto en los CECATI y se considere como modalidad en su oferta educativa.



REFERENCIAS

- Centro de Investigación y Desarrollo de la Formación para el Trabajo (2016) con información de la base de datos de registros de estudiantes en línea. Estadística de usuarios atendidos de cursos en línea).
- Centro de Investigación y Desarrollo de la Formación para el Trabajo (2016) Base de datos formación en línea, México: CIDFORT.
- Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (2015). Casos de Éxito, Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo Centro de Investigación y Desarrollo de la Formación para el Trabajo, México: CONOCER.
- Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (2016). Estándares de competencias, Recuperado de http://www.conocer.gob.mx/index.php/index.php?option=com_wrapper&view=wrapper&Itemid=11.
- Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (2013) Asesoría en cursos de formación en línea, EC0262, DOF, 20 de noviembre del 2013.
- Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (2013) Desarrollo de cursos de formación en línea, EC0266, DOF, 20 de noviembre del 2013.
- Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo (2014) Lineamientos para la Modalidad de Cursos en línea, México: DGCFT. Documento de trabajo.
- Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo (2014). Programa de Desarrollo Institucional 2014-2018, México: DGCFT.
- Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo (2014). Curso en línea: Atención al cliente en el área de despacho de la estación de servicio de la franquicia PEMEX. Obtenido de <http://www.campusvirtual.cidfort.edu.mx/PEMEX>.
- Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo (2015). Modelo Educativo y Académico de la Formación para el Trabajo, México: DGCFT.
- Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo (2015). Plataforma de cursos en línea DGCFT-PEMEX. Obtenido de <http://www.campusvirtualpemex.cidfort.edu.mx/index.php>.
- Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo (2023). Conócenos. Obtenido de DGCFT (sems.gob.mx).
- Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo / Centro de Investigación y Desarrollo de la Formación para el Trabajo (2016). Herramientas de Google: Creación de formularios en línea, mediante la aplicación drive, México: DGCFT.
- Fernández, E. (2007). ¿Cómo se elabora un cuestionario?, España: Universidad de Barcelona, 1-9.
- Fernández, P y Díaz, P, 2001. Relación entre variables cuantitativas. Recuperado de https://www.fisterra.com/mbe/investiga/var_cuantitativas/var_cuantitativas.asp.
- Gómez, S. (2012). Metodología de la investigación. México: Red Tercer Milenio.
- Hernández, R, Fernández, C. y Baptista, P (1991). Recolección de los datos cuantitativo. En Metodología de la investigación. México: McGraw-Hill. 273-405.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2011). Diseño de la muestra en proyectos de encuesta, México: INEGI.
- Noor-Ul-Amin, S. (2013). An Effective use of ICT for Education and Learning by Drawing on Worldwide Knowledge, Research, and Experience: ICT as a Change Agent for Education. Department of Education, University of Kashmir, 1-13.
- Organización Internacional del Trabajo-Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional. (2008). Tecnologías de la Información y Comunicación y la formación profesional. Suiza: OIT-CINTERFOR.
- Ósipov, V. (2015). La economía y la educación, prioridades de los BRICS, Recuperado de https://es.rbth.com/internacional/2015/03/18/la_economia_y_la_educacion_prioridades_de_los_brics_48349.
- PEMEX Refinación (2012). Sistema de capacitación a franquiciatarios. Recuperado de <http://www.ref.pemex.com/index.cfm?action=content§ionID=11&catID=23&contentID=1675>.
- Ruiz, R (2006). Historia y Evaluación del pensamiento científico, Edición electrónica gratuita. Recuperado de <http://www.umed.net/libros-gratis/2007a/257/index.htm>.
- Secretaría de Educación Pública. (2008). Acuerdo número 445 por el que se conceptualizan y definen para la Educación Media Superior las opciones educativas en las diferentes modalidades, México: SEP.
- Torrealba, J. (2011). Como determinar el tamaño de una muestra, conocida una población. Odiso, Revista electrónica de Pedagogía. Recuperado de: <http://odiseo.com.mx/libros-resenas/2011/07/como-determinar-tamano-muestra-conocida-poblacion>.

JORNADA NACIONAL DE SALUD PUBLICA COMPONENTE SALUD BUCAL

PASOS PARA MANTENER UNA BUENA SALUD BUCAL
Una buena salud oral es esencial para evitar enfermedades en dientes y encías

Para lograrlo es importante seguir
siempre...



La representación del dibujo digital y la importancia de su enseñanza.

RESUMEN

Pedro Saldaña Solís.

CECATI 74
Ciudad de México.

En los últimos años, las herramientas informáticas han aportado técnicas innovadoras de representación que han revolucionado el dibujo sea arquitectónico o de alguna otra índole. Estas técnicas se definen con términos como, «dibujo asistido por computadora» O «sistema BIM, por nombrar algunos, y ofrecen nuevas vías de expresión y desarrollo a los arquitectos, ingenieros, estudiantes o algún otro profesionalista.

METODOLOGÍA

Se plantea un método analítico. Este método es útil en trabajos de investigación documental, usando el acopio del material bibliográfico.

Así mismo, se hace una revisión y análisis del mismo por separado, lo que permite ir estructurando las ideas.

RESULTADOS

La afirmación de la cultura de la representación digital concluye de facto la era especulativa iniciada en los años noventa con los pioneros que utilizaban software de animación para representar formas. Treinta años enriquecidos por una representación altamente experimental que ha cambiado para siempre la forma de percibir y representar el dibujo.

El segundo aspecto, que creo que podría desencadenar una evolución de la forma en que los profesionistas hacen uso de la representación digital, es el cambio hacia un uso integrado del dibujo computacional que ya está en marcha. Tratando de contrastar un escenario socioeconómico inestable y una enseñanza en área de confort.

CONCLUSIONES

La representación digital y su enseñanza puede y debe enfrentarse a la realidad ya en las fases de concepción, dando respuesta a criterios tanto funcionales como de rendimiento y logrando soluciones a medida para superar las limitaciones de la industria contemporánea. La necesidad de reducir cotos, las restricciones económicas derivadas de una época de constante recesión forman parte de la ecuación. Se trata de conceptos que pueden considerarse opuestos al avance de la sociedad; sin embargo, la representación digital debe ser llevada a este siguiente nivel, debe reflejar la integración cultural.

La confianza de la representación digital tendrá que venirse desarrollando desde sus bases en la enseñanza, afianzada por los conocimientos geométricos y la forma en que se ha reformulado el uso de las tecnologías digitales.

Es obvio que sólo una comprensión profunda de sus propiedades (herramientas y geométricas) y una implementación inteligente de las mismas pueden impulsar y justificar su uso.

El objetivo, en cambio, debe ser lograr un equilibrio perfecto entre representación y tecnología.

La representación digital ha perfeccionado el lenguaje, y ahora es el momento de que los dibujantes, estudiantes, ingenieros, arquitectos y técnicos hagan poesía dramática y significativa con la misma.



REFERENCIAS

FERNÁNDEZ, L., FOLGA, A., GARAT, D., PANTALEÓN, C., & PARODI, A. (2010). Código Gráfico.

Juan de Cusa. (1989). Como interpretar un plano. Barcelona, España: CEAC.

Koolhaas, R. (1992). El croquis. Milano, Italia: staff.

¿Profesionalizar las redes sociales?.

RESUMEN

Yazmín Velasco Ledesma.

CECATI 74
Ciudad de México.

A raíz de la pandemia mundial por COVID 19 transformo las redes sociales en los escaparates de comunicación que nos permitieron acercarnos a diversos productos o servicios. Con este trabajo se pretende conocer la perspectiva de la población que accede a los servicios del CECATI 108 sobre la adquisición de habilidades como medio de profesionalización del trabajo en las redes sociales posterior a la pandemia.

METODOLOGÍA

Para la realización de esta investigación se utilizó el método de investigación cualitativa de análisis de contenido, se trata de un método para estudiar y analizar las comunicaciones de una forma sistemática, objetiva y cuantitativa a fin de medir variables (Cáceres, 2003). Este tipo de investigación se usa para comprender las experiencias, perspectivas y opiniones de los participantes a través de sus propias palabras (Morales, Campo Sierra, & Maestre Matos, 2020).

La presente investigación se realizó a lo largo del ciclo escolar 2022 – 2023 a un total de 88 estudiantes.

- 50 estudiantes asistentes a los 6 cursos de “Community management básico”.
- 38 estudiantes asistentes a los 4 cursos de “Gestión de la comunicación en redes sociales”.

Esta investigación se dividió en tres momentos, en los cuales se recopilaron testimoniales de los alumnos en comento:

- Al inicio del ciclo escolar.
- Al finalizar el ciclo escolar en la clase de cierre.
- Por medio de una encuesta de satisfacción.

RESULTADOS

En el primero momento se encontraron 4 tópicos principales:

- Conocer el manejo de las redes sociales
- Aprender como posicionar contenido en redes sociales
- Gestionar las redes sociales de mi emprendimiento
- Obtener un beneficio aplicando los conocimientos adquiridos en los cursos

Para el segundo momento la participación es de alrededor de 8 de cada 10 alumnos, donde indican un cambio en su percepción durante este momento.

Finalmente, el tercer momento de investigación registra el 90% de participación del estudiantado por medio de la encuesta de satisfacción en la cual se puede observar entusiasmo y satisfacción en los estudiantes egresados.

CONCLUSIONES

Argumentar que, a medida que las herramientas digitales se hacen más populares y ordinarias, las formas de representar que posibilitan estas herramientas perde-

rán su condición vanguardia y se integrarán más al aspecto cultural mientras que sus cualidades estéticas estén respaldadas por estrategias de enseñanza y aprendizaje significativas. Es obvio que sólo una comprensión profunda de sus propiedades (herramientas y geométricas) y una implementación inteligente de las mismas pueden impulsar y justificar su uso. El objetivo, en cambio, debe ser lograr un equilibrio perfecto entre representación y tecnología.

La representación digital ha perfeccionado el lenguaje, y ahora es el momento de que los dibujantes, estudiantes, ingenieros, arquitectos y técnicos hagan poesía dramática y significativa con la misma.



REFERENCIAS

Emprendedores. (27 de mayo de 2022). Obtenido de <https://es.scribd.com/article/576453015/El-Poder-De-Las-Redes-Sociales-En-Nuestros-Dias>

INEGI. (s.f.). Recuperado el 26 de septiembre de 2023, de <https://www.inegi.org.mx/programas/dutih/2022/>

Marquina-Arenas, J. (2013). Plan Social Media y Community Manager. Barcelona: Editorial UOC.

Roa, M. M. (13 de Octubre de 2022). Statista. Obtenido de <https://es.statista.com/grafico/28454/numero-de-usuarios-activos-de-redes-sociales-seleccionadas-a-nivel-mundial/#:~:text=Durante%20el%20periodo%202018%2D2022,n%C3%BAmero%20de%20usuarios%20en%202021.>





Estas memorias se imprimieron en agosto de 2024 en la ciudad de Aguascalientes, México.

Impreso en sistema off-set, portada selección de color, interiores en monotonos sobre papel bond crema de 90kg.

Se utilizó la familia tipográfica Charter, 10/12 pts para cuerpo de texto 10/21 pts. para títulos.

Se imprimieron 500 ejemplares y se desarrolló la versión digital ePub.



MEMORIAS DEL
**PRIMER
SEMINARIO
NACIONAL**
DE INVESTIGACIÓN
SOBRE LA FORMACIÓN
PARA Y EN EL
TRABAJO

En noviembre del 2023 la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo (DGCFT), a través del Centro de Investigación y Desarrollo de la Formación para el Trabajo (CIDFORT), convocó por primera vez a su comunidad académica a participar en el Seminario Nacional de Investigación sobre la Formación para y en el Trabajo. El objetivo consistió en promover y difundir los resultados de las investigaciones desarrolladas, en un espacio de encuentro multidisciplinario que posibilitará la apertura de diálogos sobre las diversas problemáticas, así como promover el intercambio de experiencias entre investigadores.

Estas memorias recopilan y presentan los resultados del seminario nacional en los tres campos convocados: Educación, Tecnología e Innovación. Las ponencias presentadas en esta ocasión son el registro del esfuerzo que, a lo largo de los años, la comunidad de investigadores ha realizado y es un reconocimiento documental a sus logros y resultados.

ISBN

Memorias del Primer Seminario Nacional de
Investigación sobre la Formación para y en el Trabajo.
Impreso.
978-607-579-549-22